WIR GEBEN ZEIT EINEN WERT

VORWORT

von Prof. Dr. Dietmar Wellisch ____ 4

FACHKREIS PERSONALWIRTSCHAFT

Personalwirtschaftliche Beurteilung von Zeitwertkonten
im aktuellen unternehmerischen Umfeld ____ 6

FACHKREIS ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Verfallbarkeit von Wertguthabenzuschüssen des Arbeitgebers –
eine Standortbestimmung ____ 22

FACHKREIS STEUERN UND BILANZEN

Vereinbarung eines Arbeitszeit- oder Zeitwertkontos für
Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH als verdeckte Gewinnausschüttung ____ 30

FACHKREIS ANLAGEN VON WERTGUTHABEN

Auswirkungen von negativen Renditen bei Geldmarktfonds auf Zeitwertkonten ____ 36

FACHKREIS ADMINISTRATION

Möglichkeiten und Grenzen einer Administrationsplattform ____ 42

DANKSAGUNG/IMPRESSUM ____ 52

Vorwort Yearbook 2016/17

Prof. Dietmar Wellisch

DIE ARBEITSGEMEINSCHAFT ZEITWERTKONTEN (AGZWK) KANN NUNMEHR AUF EINE ZEHNJÄHRIGE TÄTIGKEIT ZURÜCKBLICKEN. SIE WURDE 2006 DURCH 12 KOLLEGEN, SPEZIALISTEN, DIE SICH ZU DIESEM ZEITPUNKT BEREITS ÜBER VIELE JAHRE MIT ZEITWERTKONTEN UND IHRER AUSGESTALTUNG UND IMPLEMENTIERUNG BESCHÄFTIGT HATTEN, IN FRANKFURT AM MAIN GEGRÜNDET. NACH ÜBERWINDUNG TYPISCHER ANLAUFSCHWIERIGKEITEN KONNTE EINE EINTRAGUNG ALS VEREIN IN

Welche wichtigen Aufgaben stellt sich die AGZWK in den nächsten Jahren?

Obwohl mit dem nunmehr drei Jahre zurückliegenden Demografie Gipfel der Bundesregierung eine politische Plattform und ein vielversprechender Ansatz für die politische Debatte zugunsten einer stärkeren Verbreitung von Zeitwertkonten geschaffen wurde, hat der politische Elan, das Thema fortzuentwickeln und sich für eine stärkere Verbreitung zu verwenden, seitdem etwas nachgelassen. Andere Schwerpunkte wie die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und die Rentenpolitik standen im Vordergrund politischer Aktivität. Dies wird auch dadurch sichtbar, dass das federführende Bundesministerium durch eine Verlagerung der Aufgabenverteilung verantwortliche Mitarbeiter von dem Thema Wertgutgaben abgezogen hat. Wichtig wäre es, Zeitwertkonten in den zu entwerfenden Wahlprogrammen der politischen Parteien für den nächsten Bundestagswahlkampf oder gar in einem Regierungsprogramm bzw. einem ggf. erforderlichen Koalitionsvertrag zu verankern. Die AGZWK stellt sich diesem Erfordernis, indem sie z. B. über die seit Jahren veranstalteten Berliner Gespräche mit Politikern und Regierungsvertretern bestrebt ist, das politische „Agenda Setting“ in diesem Punkt voran zu treiben.

DAS ZUSTÄNDIGE REGISTER VORGENOMMEN WERDEN, DIE AGZWK NAHM DANACH FAHRT AUF UND INSBESONDERE DIE BILDUNG VON FACHKREISEN GAB IHR WICHTIGE KONTUREN. DER VORSTAND DER AGZWK UND DIE GESCHAFFENEN UNTERGLIEDERUNGEN VERFOLGEN DAS ZIEL, IHRE MITGLIEDER, SONSTIGE ANWENDER, VERBÄNDE, MINISTERIEN SOWIE DIE INTERESSIERTE ÖFFENTLICHKEIT ÜBER FUNKTIONSWEISE UND NEUERUNGEN BEI DER AUSGESTALTUNG VON ZWK IN DEN UNTERNEHMEN ZU INFORMIEREN UND AM ÖFFENTLICHEN WILLENSBILDUNGSPROZESS BEI DER GESTALTUNG VON GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN MITZUWIRKEN.

Unsere seit Jahren stagnierende Mitgliederzahl ist eine weitere verbandspolitische Herausforderung, die insofern von den politischen Rahmenbedingungen beeinflusst wird, als Mitglied nur derjenige wird, der ein Zeitwertkonto eingeführt hat oder sich mit dem Gedanken einer Einführung trägt. Eine mehr oder weniger gleichbleibende Zahl an Stakeholdern aber ist Ergebnis eines insgesamt stagnierenden Verbreitungsgrads und dieser wiederum Ausdruck nicht immer hinreichender politischer Unterstützung. Dennoch kann man nicht davon sprechen, dass die AGZWK das gesamte Potential an möglichen Mitgliedschaften ausgeschöpft hätte. Mit dem Ziel, einen Anstieg in der Mitgliederzahl zu erreichen, hat der Vorstand der AGZWK auch jüngst entschieden, das digitale Gesicht der AGZWK zu verändern und in einen neuen Internetauftritt zu investieren. Der Vorstand der AGZWK freut sich auf Ihren Besuch auf unserer neuen Homepage und wünscht Ihnen hohen Erkenntnisgewinn bei der Lektüre des Yearbooks sowie eine unterhaltsame und informative Jahrestagung.

Erneut sind wir Herrn Schmidt-Narischkin für die Übernahme der redaktionellen Verantwortung bei der Erstellung des vorliegenden Yearbooks und Frau Heiderhoff für die Vorbereitung der Jahrestagung 2016 zu Dank verpflichtet.

Dietmar Wellisch

Fachkreis: Personal

FACHKREIS PERSONALWIRTSCHAFT

Personalwirtschaftliche Beurteilung von Zeitwertkonten im aktuellen unternehmerischen Umfeld

Dr. Thomas Kick

Dr. Burkhard Scherf

Antonie Walz

RÜCKBLICKEND AUF 20 JAHRE UNTERNEHMERISCHE ERFAHRUNG MIT ZEITWERTKONTEN GIBT DIESER BEITRAG EINEN ZEITGESCHICHTLICHEN ABRISS ÜBER ETABLIERUNG UND ENTWICKLUNG ENTSPRECHENDER MODELLE IN DEUTSCHLAND, ZEIGT EINIGE STATISTIKEN UND TRENDS AUF, VERGLEICHT ZIELSETZUNGEN FRÜHER UND HEUTE UND ERLÄUTERT, WIE ZEITWERTKONTEN KÜNFTIG AUSGESTALTET SEIN SOLLTEN, DAMIT SIE DEN UNTERNEHMERISCHEN UND SOZIALEN WANDEL PERSONALPOLITISCH BESTMÖGLICH BEGLEITEN KÖNNEN. DER ARTIKEL SCHLIESST MIT EINEM APPELL AN DIE POLITIK, DEREN UNTERSTÜTZUNG FÜR EINE ERFOLGREICHE ENTWICKLUNG DES INSTRUMENTS DRINGEND GEFORDERT WIRD.

1. EINLEITUNG

Die Arbeitswelt ist in einem ständigen Wandel. Schaut man auf die vergangenen 30 Jahre zurück, so haben Unternehmen in den 80-iger Jahren geeignete Kandidaten noch aus hunderten von Bewerbungen aussuchen können. In den neunziger Jahren wurde händeringend nach passenden Konzepten für einen sozialverträglichen Personalabbau und die Einsparung von Personalkosten auch unter Einbezug von Outsourcing-Modellen gesucht. Nach der Jahrtausendwende kamen neue Themen wie der demografische Wandel, das Wertemanagement und die zunehmende Globalisierung der Arbeitswelt hinzu. Strategische Personalplanungsinstrumente, Diversity-Strategien und betriebliches Gesundheitsmanagement wurden in den Unternehmen implementiert. Der Internationalisierung von Prozessen und Standards wurde – nicht zuletzt durch die Einführung der Rechnungslegungsvorschriften International Accounting Standards (IAS) für börsenorientierte Unternehmen und durch BilMoG auch für klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) – Vorschub geleistet. Der zunehmende Einsatz von Shared Service Centern führte zu einer Konzentration von Know-how über die Ländergrenzen hinweg. Die zunehmende Globalisierung stellte veränderte Anforderungen an die Führung. Interkulturelle Kompetenz und virtuelle Führungsinstrumente wie beispielsweise „Sametime-Chats“ wurden erforderlich.

In den letzten Jahren schließlich waren es demografischer Wandel, Fachkräftemangel und - damit einhergehend - das Erfordernis, sich als Arbeitgeber attraktiv zu präsentieren und Talente sorgfältig zu entwickeln, die in der vielfältigen Themenlandschaft des HR-Managements in den Mittelpunkt rückten. Eine neue Mitarbeitergeneration, die „Digital Natives“, beginnen ihre berufliche Laufbahn, begleiten die fortschreitende Digitalisierung im Unternehmen und treiben diese voran. Workforce 4.0 heißt das neue Schlagwort. Zeitliche und räumliche Flexibilität werden in der neuen Arbeitswelt künftig einen viel größeren Raum einnehmen. Social Media werden zur Vernetzung und für den Austausch in den Unternehmen weiter an Bedeutung gewinnen. Der Aufbau digitaler Kompetenz in allen Bereichen des Unternehmens wird eine der zentralen Aufgaben der unmittelbaren Zukunft sein. [1]

HR nimmt dabei als strategischer Partner im Unternehmensgeschehen eine unersetzliche Rolle ein, der mit neuen und weiterentwickelten Konzepten die Change Prozesse im Unternehmen ganzheitlich begleitet. Mitentscheidend für das Gelingen dieser Aufgabe wird sein, Mitarbeitern geeignete und wettbewerbsfähige Instrumente und „Benefits“ anzubieten, die deren Anforde-

rungen an einen attraktiven Arbeitsplatz mit flexibler Handhabung von Arbeits- und Freizeiten erfüllen und dadurch ihre Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft fördern.

Eines dieser dafür prädestinierten Instrumente sind Zeitwertkonten. Dieses noch recht junge Werkzeug – erst um die Jahrtausendwende entwickelt – hat zunächst zögerlich, doch in den letzten Jahren in zunehmendem Maße Anwendung in den Unternehmen gefunden.

2. ABRISS DER ENTWICKLUNG VON ZEITWERTKONTEN IN DEUTSCHLAND

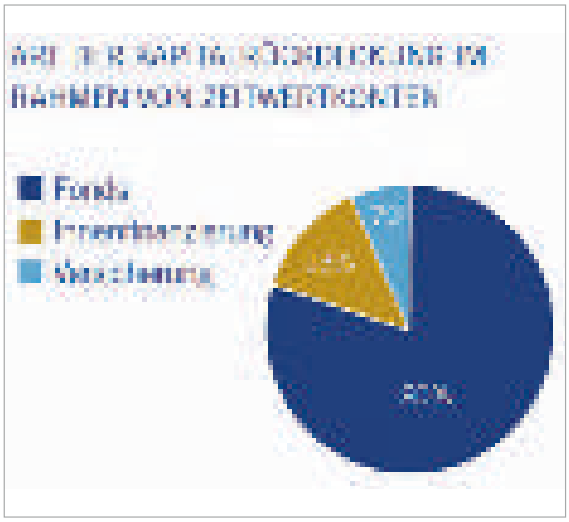
Während Ende der 1990er Jahre, nachdem Zeitwertkonten von Volkswagen in Zusammenarbeit mit der Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank / HypoVereinsbank ab 1996 unter dem Namen „Zeitwertpapier" entwickelt worden waren und in Deutschland „Marktreife" erlangt hatten, wurde dieses damals neue Personalinstrument nur sehr vereinzelt und in erster Linie bei größeren Unternehmen eingesetzt. Im Fokus

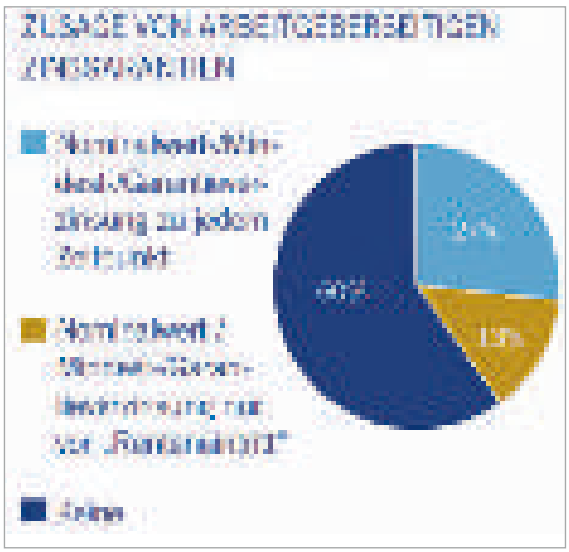
(Abb. 1: Einsatzzweck von Zeitwertkonten; Quelle: Rauser/ Towers Watson 2007, S. 7)

standen damals Vorruhestandsmodelle (s. Abb. 1) mit Komplettfreistellung ab Alter 55 zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Beiträge wurden durch die sich beteiligenden Mitarbeiter überwiegend selbst finanziert und im Wesentlichen durch den Erwerb von Investment-Fonds zur Anlage gebracht. Arbeitgeber machten eine Planteilnahme mit in Aussicht gestellten Renditen von 8 - 10 % p. a. (oder sogar mehr) schmackhaft. Die Politik hoffte damals darauf, dass durch derartig finanzierte Vorruhestandsmodelle der Arbeitsmarkt signifikant entlastet werden könnte. [2] Neben der Vorruhestandslösung stand damals auch die Nutzung der Zeitwertkonten zum Ausgleich von Produktions- und Auslastungsschwankungen [3] im Fokus, wodurch bei schlechter Auftragslage Kündigungen vermieden und der Arbeitsmarkt wiederum entlastet werden konnte.

Diese Nutzungsmöglichkeit lässt das Flexi-Gesetz II mittlerweile gar nicht mehr zu.

Es dominierte die Anlage der Beiträge in Investment-Produkte (z. B. Dachfonds aus Aktien- und Rentenfonds).[4]





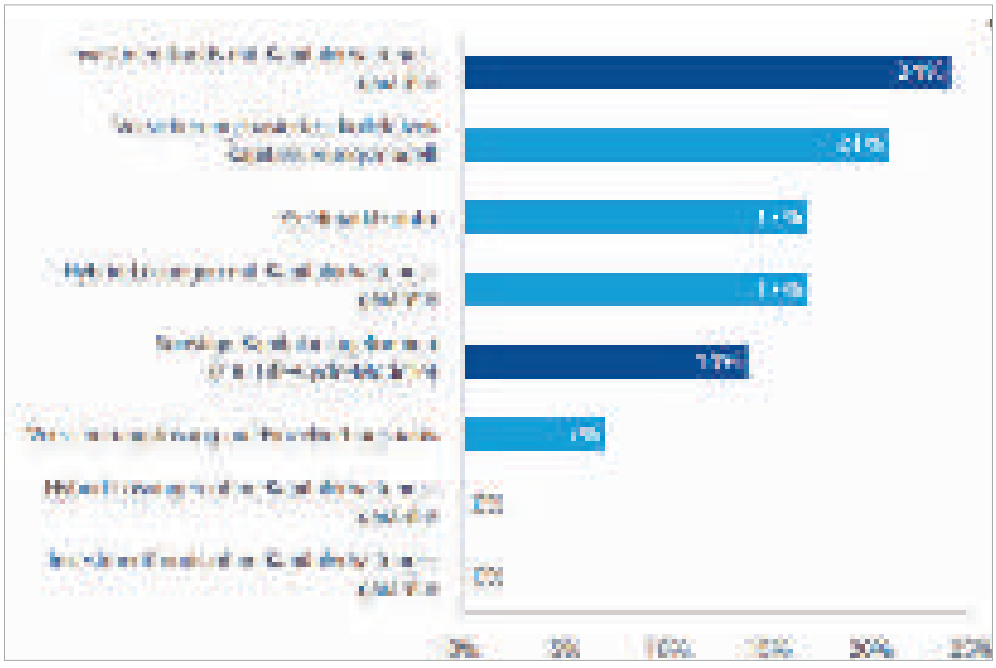
(Abb. 2: Kapitalrückdeckung und Zinsgarantien bei Zeitwertkonten; Quelle: Rauser/ Towers Watson 2007, S. 10)

Die damalige Finanzmarktsituation ermöglichte im Vergleich zu heute deutlich höhere Renditen. So betrug beispielsweise die Rendite des VW-Zeitwertpapiers in 2003 6,2 % und die durchschnittliche Nettorendite p. a. über die Laufzeit von Februar 1997 bis September 2004 immerhin noch 5,4 % p. a.[5]. Allerdings lagen auch die Risiken der Kapitalanlage i.d.R. auf Seiten der beteiligten Mitarbeiter – anbieterseitige Garantieprodukte waren nicht vorhanden und Zins- bzw. Nominalwertgarantien durch den Arbeitgeber die Ausnahme.

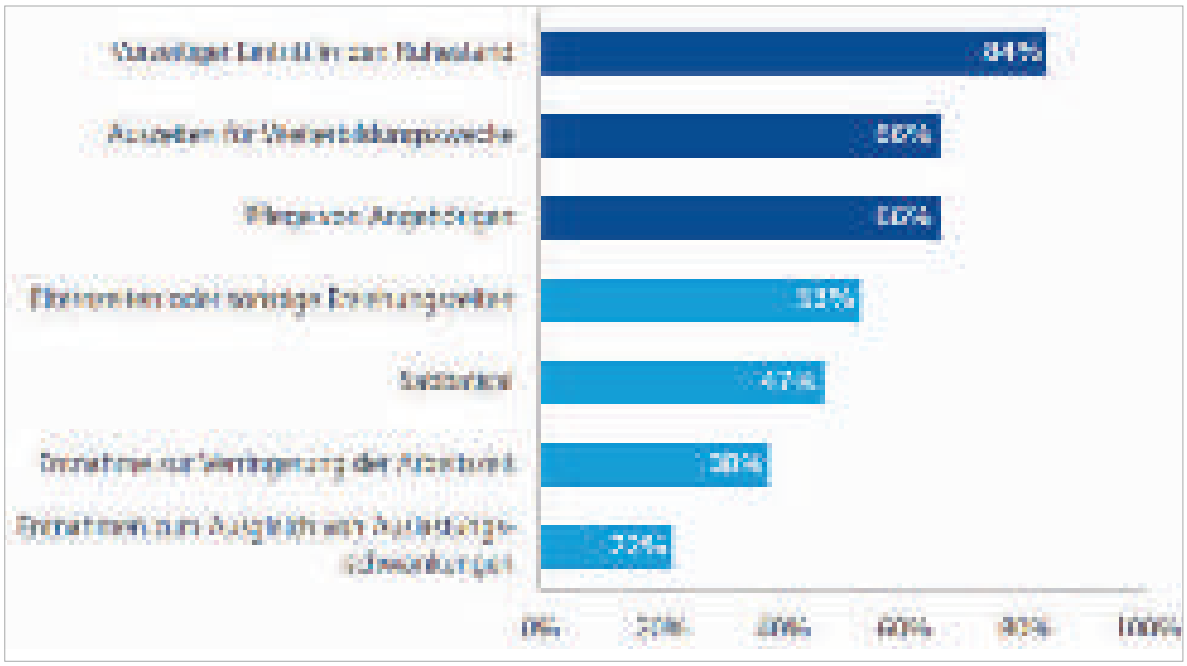
Noch „im Werden begriffen" waren auch die rechtlichen Grundlagen für die Wertkontenmodelle der ersten Generation. Es gab Tendenzen, Zeitwertkonten der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) zuzuordnen und als 6. Durchführungsweg sowie die deutsche Alternative zu US-amerikanischen 401K-Modellen zu vermarkten – eine aus heutiger Sicht völlig unstrittig inkorrekte Darstellung. Als die Mitarbeiter von Volkswagen im Februar 1997 erstmals Einbringungen ins Zeitwertpapier vornahmen, gab es für den Ansparvorgang keine allgemeine gesetzliche Grundlage. Das sog. Flexi-Gesetz I, das „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten", trat erst im April 1998 in Kraft. Die darin enthaltenen Regelungen waren deutlich offener und weniger konkret als heute formuliert und stellten eher einen Rahmen mit Interpretationsspielraum dar, der von den Unternehmen auch vielfältig genutzt wurde.

Mitte der 2000er Jahre hatten mehr und mehr auch die Anbieter von versicherungsförmigen Lösungen die Zeitwertkonten im Blick, weil die KMU dieses Instrument für sich erkannt und zu nutzen begonnen hatten. KMU bevorzugen bis heute standardisierte Lösungen, die möglichst eine garantierte Wertentwicklung der Wertguthaben sicherstellen. Entsprechend begannen auch Fondsanbieter Lösungen mit integriertem, auf die Belange von Zeitwertkonten abstellendem Risikomanagement anzubieten (Life-Cycle- und Kohortenmodelle, Garantieprodukte, Wertsicherungskonzepte). Die Tarifvertragspartner erkannten das personalpolitische Potenzial des Instruments und begannen erste diesbezügliche Regelungen in die Tarifverträge aufzunehmen. Mittlerweile sind in den meisten Tarifbereichen Rahmenbedingungen für Zeitwertkonten verankert, wobei die Chemiebranche sicherlich als Vorreiter und stärkster Verfechter dieses Personalinstruments gelten kann.

Mit dem zum 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Flexi-Gesetz II, „Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen", wurde erstmals im Gesetz eine Definition von „Wertkonten" bzw. „Wertguthaben" in Abgrenzung zu sonstigen flexiblen Arbeitszeitkonten geschaffen.

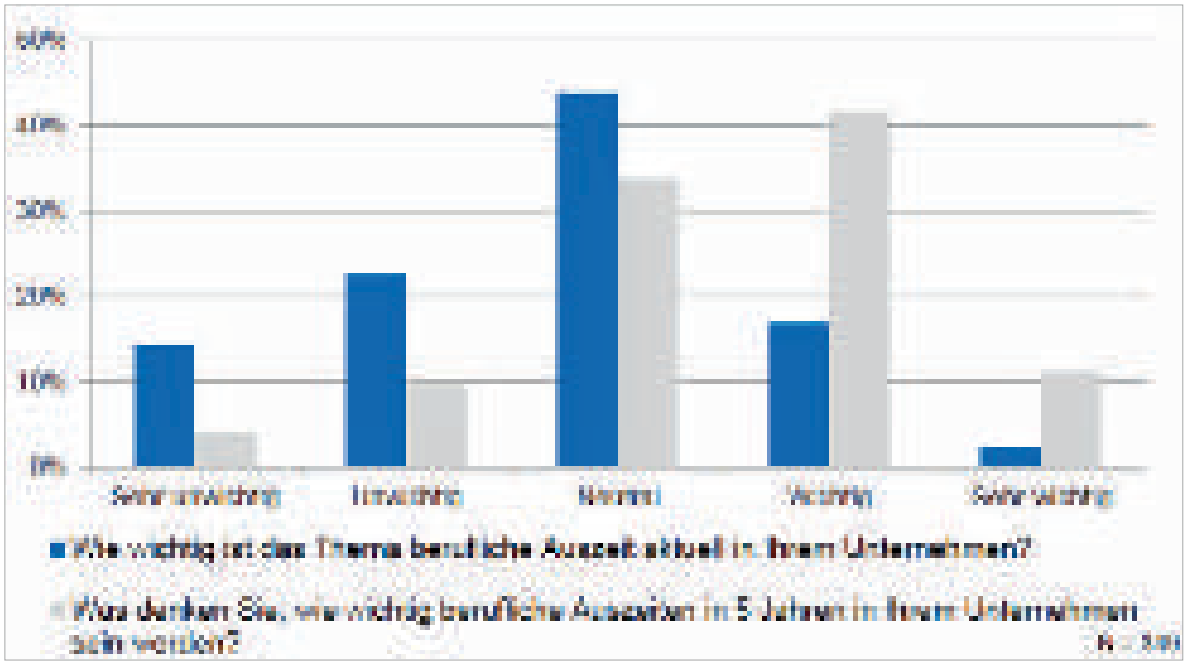


(Abb. 3: Kapitalanlageformen; Quelle: Deloitte/ Baumgartner 2014, Abb. 7 – Kapitalanlageformen/ Rückdeckung, S. 12)

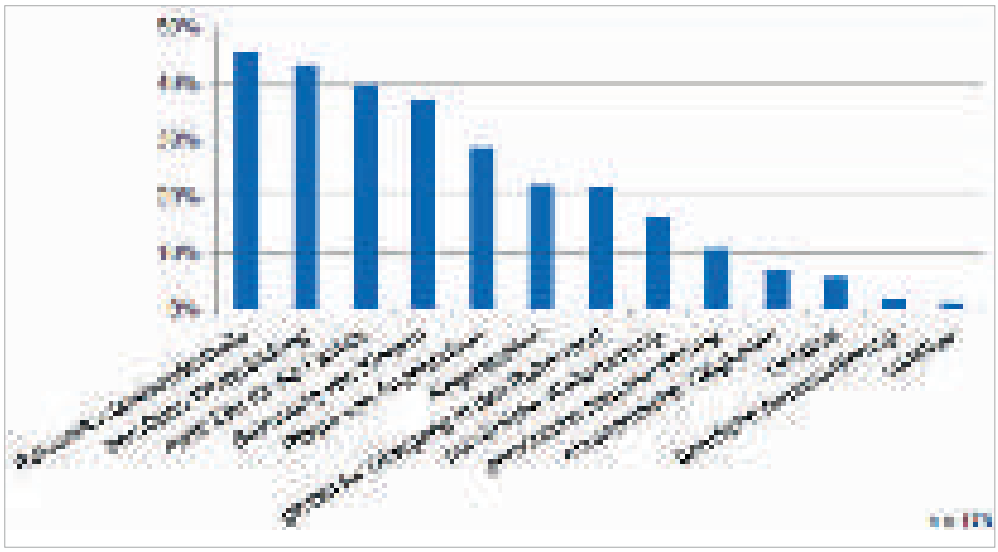


(Abb. 4: Freistellungszwecke von Zeitwertkonten; Quelle: Deloitte/ Baumgartner 2014, Abb. 6 – Verwendungszweck, S. 10)

Diese im Flexi-Gesetz II verankerten Änderungen, wie z. B. die Einräumung eines Anspruchs auf Wertguthabenverwendung im Falle gesetzlich geregelter Freistellungszwecke, die Beschränkung der Möglichkeiten zur Führung von Wertguthaben ausschließlich in „Geld", die Einführung einer Werterhaltungsgarantie mit Einschränkungen bei der Kapitalanlage sowie die Konkretisierung des Insolvenzschutzes und die Verbesserungen der Portabilität, haben einerseits zu notwendigen Klarstellungen und damit zu besserer Umsetzbarkeit und Akzeptanz geführt. Andererseits wurden aber auch Flexibilitätsspielräume

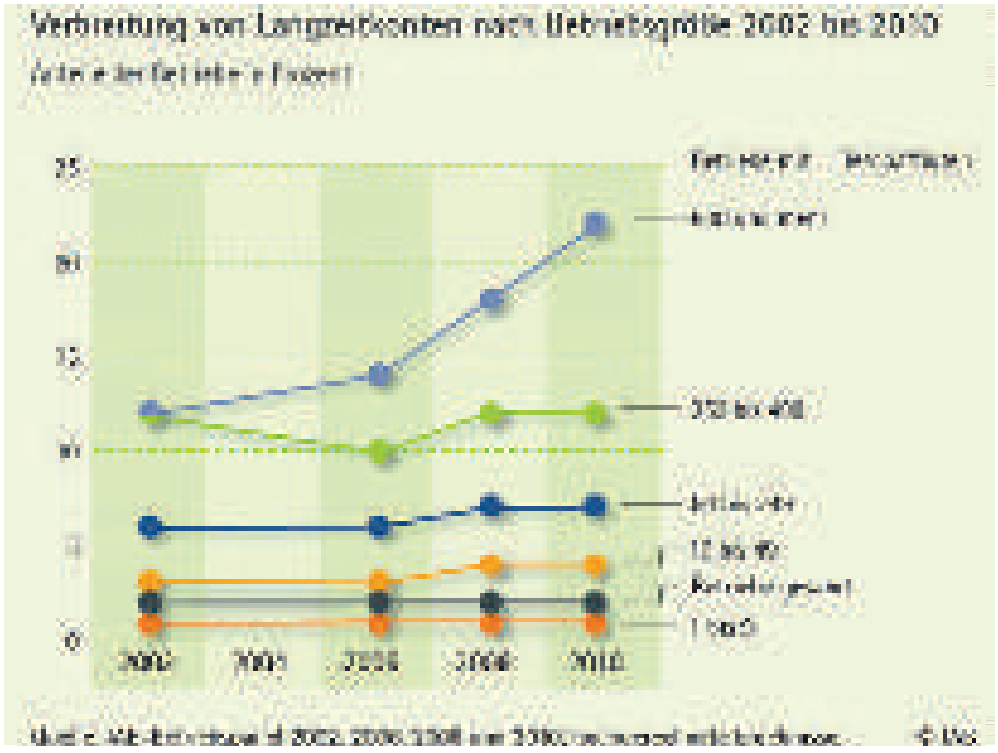


(Abb. 5: Relevanz beruflicher Auszeiten; Quelle: Altmann/ Süß 2015, S. 2)

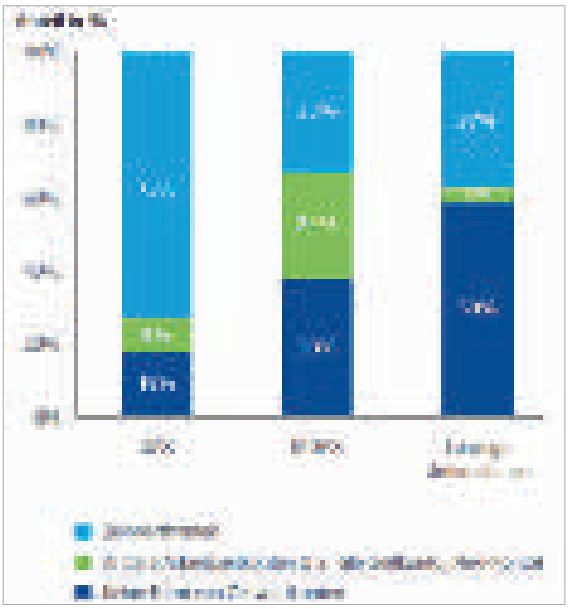


(Abb. 6: Ziele beruflicher Auszeiten; Quelle: Altmann/ Süß 2015, S. 4)

eingeengt und z. T. wenig praxisgerechte Vorgaben verankert, die einer weiteren Verbreitung eher hinderlich waren und immer noch sind. Die schwerwiegendsten Änderungen waren sicherlich (1) die Werterhaltungsgarantie mit den Vorgaben zur Kapitalanlage, die vor allem den versicherungsförmig ausgestalteten Produktlösungen – parallel zu der zunehmend angespannten Finanzmarktsituation der letzten Jahre – den Weg bereiteten, (2) die Schaffung des statischen Wertguthabenbegriffs, der zwar postuliert, aber rechtlich nicht eindeutig nachvollziehbar implementiert wurde, und (3) die



(Abb. 7: Verbreitung von Langzeitkonten; Quelle: IAB 2010)



(Abb. 8: Umsetzung von Zeitwertkonten; Quelle: Deloitte/ Baumgartner 2014, Abb. 3 – Verwendungszweck, S. 8)

verstärkten Informationspflichten des Arbeitgebers, die auf der Verwaltungsseite zusätzliche Anforderungen und Aufwendungen auslösten.

Mit Inkrafttreten des Flexi-Gesetz II verschoben sich zunehmend die Einsatzbereiche und Beweggründe für die Einführung von Zeitwertkonten. Im Zuge der Diskussion um eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters und der reduzierten staatlichen Förderung von Altersteilzeit-Verträgen ab 2010 wurden Zeitwertkonten vermehrt als „Ersatz für die Altersteilzeit" oder probates Mittel zur Vermeidung einer Kürzung gesetzlicher und betrieblicher Rentenleistungen bei vorzeitigem Rentenbeginn gesehen.

In den letzten 5 Jahren hat sich die Ausrichtung der Zeitwertkonten allerdings nochmals spürbar verschoben. Die versicherungsförmigen Anlage- und Garantievarianten haben sich durchgesetzt (s. Abb. 3), eine Tatsache, die der Werterhaltungsgarantie, aber auch dem zunehmend anspruchsvollen Kapitalmarktumfeld geschuldet ist.

Beobachtbare Freistellungszwecke haben sich deutlich zugunsten von Auszeiten für Weiterbildung, Pflege- und Elternzeiten sowie „zweckungebundenen" Sabbaticals (s. Abb. 4) verändert. Diese Tatsache spiegelt einerseits den arbeitgeberseitig zunehmenden Bedarf einer längeren Nutzung des älteren Erwerbspersonen-Potenzials als Know how-Träger aufgrund der demografischen Entwicklung und andererseits die priorisierten Werte der jungen „Generation Y" in Richtung einer Höhergewichtung der persönlichen „work life balance" wider.

Diese Verschiebung der Beweggründe für einen Freistellungswunsch deckt sich mit den Erkenntnissen einer aktuellen online-Studie von Altmann/ Süß [6], der zufolge berufliche Auszeiten in den kommenden 5 Jahren für die Unternehmen (a) generell immer wichtiger werden (s. Abb. 5) und (b) die Faktoren berufliche Weiterbildung, Familie (Elternzeit, Pflegezeit) und auch **gleitender** Übergang in den Ruhestand (s. Abb.6) an Bedeutung gewinnen.

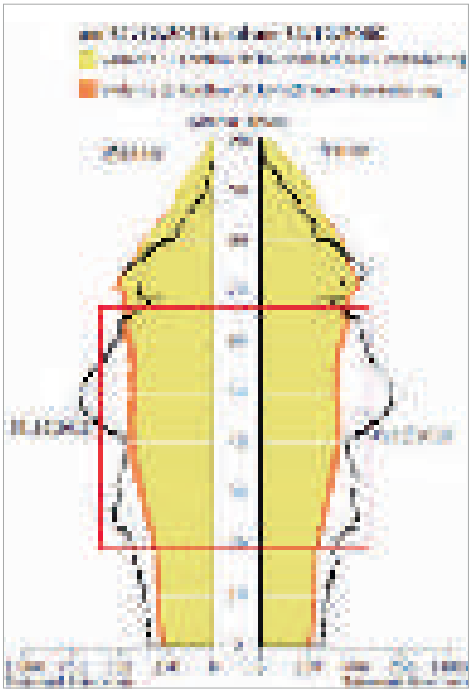
Auch wenn die Gründe für den Einsatz von Zeitwertkonten in Unternehmen eigentlich allgemeingültig und prinzipiell unabhängig von der Größe eines Unternehmens sein dürften, so ist die Verbreitung der Zeitwertkonten dennoch unterschiedlich. Je größer das Unternehmen, desto stärker sind Zeitwertkonten als Personalinstrument etabliert (s. Abb. 7). Dies bestätigt sowohl die Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in 2010 [7], der zufolge nur 2 % der befragten Kleinstbetriebe und 13 % der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten eine „echte" Wertguthabenregelung umgesetzt hatten, als auch eine aktuelle Untersuchung von Deloitte/ Baumgartner in 2014 (s. Abb. 8).

Eine mögliche Begründung für diese unterschiedliche Verbreitung nach Unternehmens-/ Betriebsgröße dürften bei kleineren Unternehmen neben dem überwiegend fehlendem Know-how (a) die – aus Sicht der Autoren – unbegründete Angst vor hohen Verwaltungskosten und (b) die zweifelsohne schwierigere interne Ersatzbeschaffung für während der Freistellung fehlenden Personalressourcen sein. Unter anderem hier sollten Politik und Anbieter ansetzen.

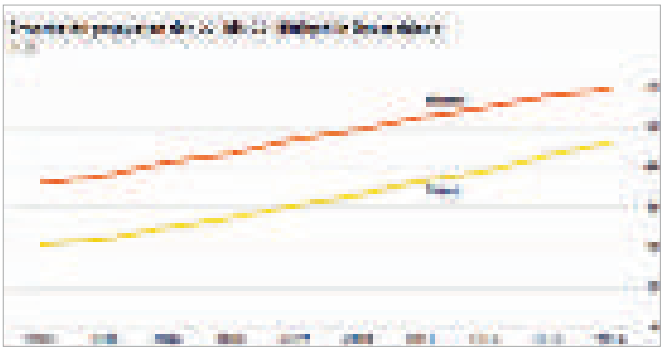
3. ZIELSETZUNGEN, KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN UND AUSGESTALTUNGSANSÄTZE FÜR ZEITWERTKONTEN

Unabhängig davon, welche Trends und Entwicklungen im aktuellen unternehmerischen Umfeld verfolgt werden, prägen einige Kernthemen die Personalarbeit seit Jahrzehnten und somit die Rahmenbedingungen für Zeitwertkonten in der Praxis. Es geht darum, das richtige Personal zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zu finden, es zu entwickeln und im Unternehmen zu halten. Auch wenn Digitalisierung und Technisierung die künftige Arbeitswelt grundlegend verändern und die organisatorische Dynamik des Arbeitsmarktes globaler und ortsunabhängiger werden lassen, gilt in Zukunft, dass ohne das passende Personal mit dem entsprechenden Fach-Know-how kein Unternehmenserfolg zu erzielen sein wird. Außerdem lassen die demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen es unverzichtbar erscheinen, dass sich die Unternehmen den Zwängen eines in Zukunft nur noch eingeschränkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräftepotentials anpassen. Hierzu müssen die seit Jahren bekannten Fakten betrachtet und geeignete Lösungen gefunden werden:

› Weniger Menschen stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, daher werden Frauen und ältere Mitarbeiter als Arbeitskräftepotenzial zunehmend wichtiger (siehe Bevölkerungsentwicklung in Abb. 9).



(Abb. 9: Bevölkerungsentwicklung Deutschland; Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), S. 18)

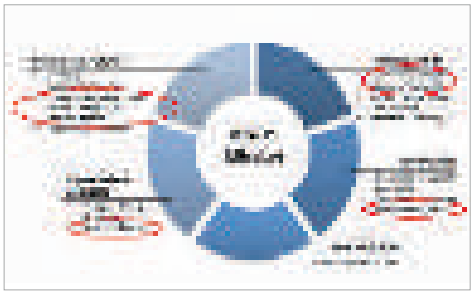


(Abb. 10: Erwerbstätigenquote Deutschland 60- bis 64-Jährige; Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), S. 68)

› Das Renteneintrittsalter wird ansteigen, was zu veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitsgestaltung führen wird, wenn es darum geht, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten (siehe jüngste Entwicklung der Erwerbstätigenquoten in Deutschland Abb. 10 und 11).

(Abb. 11: Erwerbstätigenquote Deutschland 65- bis 69-Jährige; Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), S. 74)

› Für die künftige Mitarbeitergeneration haben Werte wie Familie, Freunde und eine ausgeglichene Work-Life-Balance einen höheren Stellenwert als eine klassische, möglicherweise steile, in jedem Fall aber zeitintensive Karriere (s. Abb. 12).



(Abb. 12: Mindset der Generation Y; Quelle: Kienbaum Institut @ ISM (2015), S. 8)

Auf all diese Entwicklungen kann eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung eine Antwort geben. Benötigt werden dazu flexible, an die jeweiligen Bedürfnisse von Mitarbeitern und Betrieben anpassbare Instrumente. Zeitwertkonten bieten hierfür passgenaue, geeignete und individuelle Lösungen.

Bereits heute lassen sich Beiträge zu Zeitwertkonten aus unterschiedlichsten Entgeltformen und verschiedenen Zeitkontingenten einbringen, so dass grundsätzlich ausreichend „Finanzierungspotenzial" vorhanden ist. Die Arbeitgeber können das Modell beliebig und nach eigenem Ermessen fördern, beispielsweise über Matching-Zuschüsse oder bedarfsorientierte Guthabenerhöhungen vor einer individuellen Phase der Freistellung. Angesparte Wertguthaben lassen sich vielfältig und äußerst flexibel im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Kinderbetreuung und Pflegezeiten einsetzen. Sie können zur persönlichen Weiterbildung, zum vorzeitigen Renteneintritt oder für persönliche Auszeiten, sowohl als Teil- wie auch als

Vollfreistellung verwendet werden. In Anbetracht der vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten kann daher durchaus die Frage gestellt werden: Gibt es weitere Anforderungen an die Zeitwertkonten?

Das Bessere ist bekanntlich der Feind des Guten – entsprechend gibt es Verbesserungspotential auch bei Zeitwertkontenmodellen. Ein ganz wesentlicher Beitrag hierzu ließe sich durch die Schließung von Regelungs- und Rechtslücken und die Beseitigung administrativer Hürden leisten, die heute eine Implementierung und Führung von Zeitwertkonten, vor allem für klein- und mittelständische Unternehmen noch sehr erschweren. Hierauf wird im nächsten Kapitel detaillierter eingegangen. Nachfolgend wird aufgezeigt, was die Unternehmen selbst tun können, um bestehende oder in Planung befindliche Modelle zukunftsorientiert für die angesprochenen Herausforderungen vorzubereiten.

„Flexibilität, Kreativität, Reaktivität und Aktualität" sollte das Motto von modernen Zeitwertkontensystemen sein. Dabei sind folgende Komponenten optimal miteinander zu kombinieren:

- Ausgestaltung des Zeitwertkontenmodells
- Kommunikations- und Anwendungsinstrumente
- Akzeptanz bei Management und den Führungskräften

Betrachtet man zunächst die **Kommunikations- und Anwendungsinstrumente**, dann ist Basis eines modern geführten Zeitwertkontensystems heute schon ein webbasiertes Onlineportal, das die Inhalte des betrieblichen Zeitwertkontenmodells abbildet und eine jederzeitige Verfügbarkeit mit Hilfe benutzerfreundlicher Funktionalitäten ermöglicht. Ergänzend wäre eine „ZWK-App" denkbar, die gerade jüngere Mitarbeiter ansprechen und die Zeitwertkonten als modernes Instrument positionieren würde. Die Verfügbarkeit aller Funktionalitäten jederzeit mobil auf dem Smartphone dürfte in Anbetracht der künftigen Entwicklungen zweifelsohne bald zum Standard gehören.

Wie könnte eine solche ZWK-App konkret aussehen?

- Erstberatung:
  Die Erstberatung könnte neben Onlineinformationen und FAQ's von einem telefonischen Hotline-Service und/oder einem Beratungschat (innerhalb von Servicezeiten) unterstützt werden. Vor der Aktivierung des individuellen Zeitwertkontos wäre eine seitens des Mitarbeiters bewusst zu validierende Zustimmungserklärung zu generieren, so dass für beide Seiten die erforderliche Beratungsnorm gewährleistet wäre.

- Laufende Einbringungen:
  Für laufende Einbringungen werden, wie heute bereits üblich, die verschiedenen Möglichkeiten anhand des individuellen Einkommens und unter Berücksichtigung betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Rahmenbedingungen aufgezeigt. Dabei zeigt ein Online-Rechner künftig automatisiert, welche Freistellungsergebnisse mit welchen Einbringungsvarianten erreicht werden können. Die gewünschte Version kann in der App aktiviert und direkt zur Weiterverarbeitung weitergeleitet werden. Sollten Zeiteinbringungen die Genehmigung des Vorgesetzten erfordern, wird diese ebenfalls elektronisch aktiviert und eingeholt. Die automatische Zusendung von schriftlichen E-Mail-Bestätigungen versteht sich von selbst.

- Verwendung von Wertguthaben:
  Ein dem Einbringungsmodus vergleichbarer Service kann auch bei der Verwendung der Wertguthaben geboten werden. Hierbei kann der Mitarbeiter die gewünschte Freistellungsvariante als Anfrage an den Vorgesetzten und an die Personalabteilung senden, die innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens (ggf. mit Erinnerungsfunktion) den Freistellungswunsch zu überprüfen haben.

Darüber hinaus sind weitere Funktionalitäten jederzeit abrufbar:

- Tagesgenauer Kontostand des individuellen Wertguthabens
- Wertentwicklung der für das Zeitwertkonto verwendeten Kapitalanlagen
- Individuelle Einbringungs- und Entnahmehistorie
- Onlineanfragen zum Anbieter, Berater und zur Personalabteilung
- Kontoauszüge
- Aktuelle Informationen rund um das Zeitwertkonto

Professionelle Kommunikationsportale und modern gestaltete Applikationen erhöhen die Akzeptanz und erfüllen die Anforderungen einer jederzeitigen Aktualität und schnellen Reaktivität. Die notwendige Flexibilität und Kreativität kann allerdings nur durch eine vielseitige und **moderne Ausgestaltung des Zeitwertkontenmodells** erreicht werden. Wie könnte dies konkret aussehen?

Auf der einen Seite müssen die Einbringungsmöglichkeiten (Entgelt- und Zeitkomponenten) möglichst vielfältig, flexibel kombinierbar und kurzfristig umsetzbar sein. Dies lässt sich über die bereits beschriebene elektronische Unterstützung effizient gestalten.

Die andere Seite stellen etwaige Optionen für eine Entnahme aus dem Zeitwertkonto dar - die Möglichkeit also, sich flexibel, kreativ und lebensphasenorientiert von der Arbeit freistellen zu lassen. Die Herausforderung ist ungleich anspruchsvoller, da eine Freistellung unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe im Unternehmen hat. Bezugnehmend auf die am Anfang dieses Kapitels beschriebenen gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen wird eine der wesentlichsten

Komponenten künftiger Konzepte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

Untermauert wird dies von der aktuellen Absolventenstudie von Kienbaum. Hier wird untersucht, welche Werte den Teilnehmern in den Bereichen Arbeit und Freizeit wichtig sind, welche Karrieremotive sie verfolgen und was sie von ihrer zukünftigen Arbeitstätigkeit und ihrem Arbeitgeber erwarten. Zusammengefasst zeigt das Ergebnis, „dass nur noch 20 Prozent der Absolventen eine klassische Karriereorientierung aufweisen, wohingegen die deutliche Mehrheit von 67 Prozent Familie und Freunde … dem beruflichen Erfolg und der Karriere vorziehen [8]“. Familie und Freunde rangieren unter allen Absolventen deutlich vor Erfolg und Karriere (s. Abb. 13). Ein ähnliches Ergebnis zeigte bereits eine Studie des Manager-Magazins in 2005, wonach 82 Prozent der befragten jungen Akademiker die Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben als wichtiges Ziel definiert hatten [9].

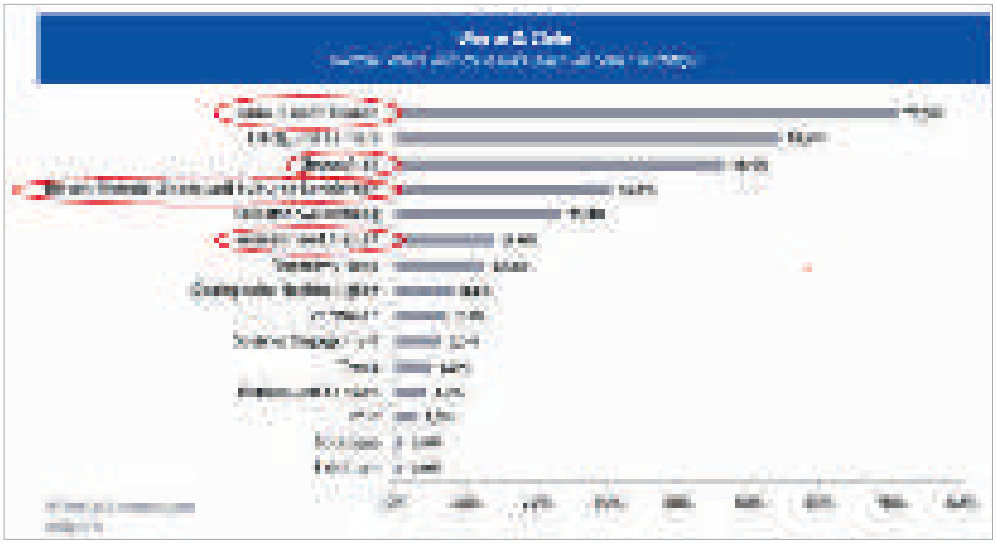
Auf die Frage „Welche Eigenschaften/Angebote eines Arbeitgebers sind für Sie ausschlaggebend bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber?“ rangieren eine kollegiale Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance noch vor den Karrieremöglichkeiten und der guten Bezahlung (s. Abb. 14).

Welche Auswirkungen hat dieses Ergebnis nun konkret für die künftige Ausgestaltung der Zeitwertkontenmodelle und können dabei die Bedarfe der mittleren und älteren Generation ebenso berücksichtigt werden?

Neben den heute bereits existierenden Möglichkeiten einer verlängerten Elternzeit oder der Vollfreistellung zur Pflege eines Angehörigen, die im betrieblichen Ablauf in der Regel leichter umzusetzen sind als passgenaue Teilzeitmodelle, sollten daher künftig verschiedene Konzepte von lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung ausgearbeitet, getestet und im Angebotskatalog der Zeitwertkonten aufgenommen werden. Mögliche Ideen wären beispielsweise:

- Jobsharing durch Aufteilung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitbeschäftigungen: Jüngere Mitarbeiter mit dem Erfordernis kleinere Kinder zu betreuen, die mittlere Generation, die vor der Herausforderung steht, Familienangehörige pflegen zu müssen sowie ältere Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit zur Entlastung reduzieren wollen, können davon profitieren und den Einkommensverlust aus einer Teilfreistellung über das Zeitwertkonto kompensieren.

- Stufenweiser Know-how-Transfer von älteren auf jüngere Mitarbeiter:
  Ein solches Modell könnte sowohl kurz- als auch langfristiger ausgestaltet werden, indem beide Generationen in überlappender Teilzeit zusammenarbeiten, sich das Aufgabengebiet mit der Zielsetzung eines schrittweisen Rückzugs des Seniors teilen, der seine Arbeitszeitreduzierung über das Zeitwertkonto finanzieren könnte. Es wäre auch möglich, den Know-how-Transfer mit zwei Teilzeitkräften zu gestalten und die Unterstützung des Seniors über Hotline-Servicezeiten und Chat-Sessions zu organisieren.



(Abb. 13: Werte und Ziele der Absolventen; Quelle: Kienbaum Institut @ ISM (2015), S. 9)

(Abb. 14: Nachgefragte Eigenschaften von Arbeitgebern; Quelle: Kienbaum Institut @ ISM (2015), S. 10)

- Moderne Schichtmodelle für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung:
  Schichtmodelle, die Gruppenkombinationen an die Stelle fester Schichtgruppen setzen und zudem flexible Reserveschichten beinhalten, bieten beste Voraussetzungen um Mitarbeiter mit unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten (vom Vollzeit-Mitarbeiter bis zur auf 70% eines Vollzeit-Äquivalents reduzierten Teilzeit) gemeinsam im gleichen Schichtplan zu verplanen, ohne dass dabei Lücken in einzelnen Schichtgruppen oder in bestimmten Schichtzeiten entstehen. Dies schafft insbesondere die Voraussetzungen für die dringend benötigte Reduzierung der Arbeitsbelastung bei älteren, langjährig in Wechselschicht beschäftigten Mitarbeitern in den letzten Jahren vor dem Renteneintritt und es entstehen realistische Szenarien, wie diese Reduzierung der Arbeitszeit durch Zeitwertkonten mit begrenztem Volumen ganz oder teilweise finanziell kompensiert werden kann [10].

- Teilzeit in Schichtsystemen mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
  Ältere Mitarbeiter in teil- oder vollkontinuierlicher Schichtarbeit haben bei einem Umstieg in ein Teilzeitmodell häufig den Wunsch, die belastenden Nachtschichten reduzieren zu können. Während für den Mitarbeiter die Entgeltverluste über eine Teilfreistellung aus dem Zeitwertkonto kompensiert werden können, stellt die Realisierung der überwiegenden Nachtschichtfreistellungen für das Unternehmen eine Herausforderung dar.
  Durchaus diskutiert wird, ein Dauernachtschichtmodell zu implementieren, das vorzugsweise berufstätigen Eltern angeboten werden könnte. Da schulpflichtige Kinder die Anwesenheit eines Elternteils vor allem nach der vormittäglichen Schulzeit bis zum Zubettgehen benötigen, könnte die Arbeitszeit eines Elternteils in der Nacht mit Ruhezeit während dem morgendlichen Schulbesuch eine mögliche Lösung der Kinderbetreuungsproblematik sein. Zwar werden Dauernachtschichten aus ergonomischer Sicht eher kritisch gesehen, dennoch könnte diese Modellidee für eine begrenzte Zeit (beispielsweise während der ersten Schuljahre) eine Arbeitszeitvariante für berufstätige Eltern sein.

- Teilzeit-Sabbatical:
  Reisen an die verschiedensten Orte der Welt, dabei den geschäftlichen Anschluss nicht verlieren und Arbeit und Freizeit optimal kombinieren. Heute kaum vorstellbar, ist in der künftigen digitalen Welt eine solche Variante – je nach Branche und Aufgabengebiet – durchaus realisierbar.

Diese fünf exemplarischen Beispiele zeigen, welche kreative Vielfalt an Teilzeitbeschäftigungsformen und Freistellungsvarianten in Kombination mit Zeitwertkonten möglich sind. Sie können ggf. den entscheidenden „Zuschlag" im „War-for-talents" herbeiführen und gleichzeitig die Bedarfe der mittleren und älteren Generation – auch im Sinne der „work life balance" – abdecken.

Ein weiterer Aspekt in der Zeitwertkontengestaltung darf – bei aller Kreativität – nicht unterschätzt werden:

Die notwendige Freistellungszeit muss von den Mitarbeitern angespart werden, und dabei kann das Unternehmen mit einer attraktiven **Arbeitgeberförderung** unterstützen. Obwohl bis 2010 finanzielle Zuschüsse durch den Arbeitgeber in der Praxis mit gerade mal 4 % kaum eine Rolle spielten [11], zeigen Erfolgsbeispiele, dass vor allem sogenannte Matching-Systeme die Beteiligung und Akzeptanz von Zeitwertkonten in der Belegschaft merklich steigern. Möchte man vermeiden, dass die Arbeitgeberzuschüsse im Falle einer Kündigung mitgenommen werden, so müsste eine Arbeitgeberbeteiligung erst im Zeitpunkt des Beginns der Freistellungen gewährt werden. Doch ist eine solche Zuschussgewährung innovativ?

Es könnte durchaus motivierender für die Mitarbeiter sein, die Zuschüsse von der individuellen Zielerreichung abhängig zu machen. Damit würde eine stärkere Individualität und eine weitere leistungsorientierte Vergütungskomponente implementiert werden. Auch eine Kombination aus beiden Zuschussvarianten – leistungs- und einbringungsorientiert – wäre denkbar.

Abschließend ist das Erfordernis der **Akzeptanz einer sehr flexiblen und kreativen Ausgestaltung eines Zeitwertkontensystems durch das Management und die Führungskräfte** zu erwähnen, was als weitere Herausforderung anzusehen ist. Während eine hohe Flexibilität für Mitarbeiter (und die einzubeziehenden Arbeitnehmervertretungen) attraktiv ist, ist von Seiten des Managements und der Führungskräfte hier eher „Gegenwind" zu erwarten. Das Erreichen von Produktionskennzahlen, die Einhaltung von Terminvorgaben und Qualitätsanforderungen sowie die dafür notwendige Personaleinsatzplanung stehen an erster Stelle und lassen für eine flexible und vor allem kurzfristig umsetzbare Zeitwertkontenfreistellung kaum Freiraum. Für die Akzeptanz auf Management- und Führungskräfteebene müssen daher realisierbare Konzepte insbesondere in Kombination mit Teilzeitmodellen ausgearbeitet und erprobt sein, die bei Bedarf „aus der Schublade gezogen" und sofort angewendet werden können. Die künftige Vernetzung und digitale Ausstattung der Arbeitswelt wird die Umsetzung erleichtern, doch werden praxistaugliche Konzepte auch in der Zukunft immer zunächst organisatorisch im Unternehmen geregelt werden müssen.

4. POLITISCHER HANDLUNGSBEDARF – SCHLIESSUNG VON REGELUNGSLÜCKEN

Die o.g. Anforderungen bedingen einen flexiblen und kreativen Umgang mit dem an sich personalpolitisch bestens geeigneten Instrument der Zeitwertkonten. Um diese Gestaltungsspielräume zu stärken und Zeitwertkonten zu einem attraktiven und vor allem in KMU weiter verbreiteten Flexibilisierungsinstrument für Unternehmen und Mitarbeiter werden zu lassen, sind jedoch einige Klarstellungen und Anpassungen seitens der Politik und Legislative erforderlich. Diese Änderungen wurden bereits mehrfach durch Praktiker, Interessensverbände (z. B. AGZWK) und Arbeitgeberverbände (aktuell z. B. BDA, vbw) sowie Gewerkschaften (z. B. IGBCE) platziert.

Im Kern handelt es sich um folgende Inhalte (AGZWK 2016, BDA 2016, Scherf 2016, vbw 2016), die ganz wesentlich zum Abbau von bürokratischen Hemmnissen führen und auch darüber hinaus zur stärkeren Verbreitung von Zeitwertkonten beitragen würden[12, 13, 14, 15]:

- Wahlfreiheit der Betriebsparteien beim zugrunde zu legenden Wertguthabenbegriff (statisch versus dynamisch) bzw. finale Klärung der Rechtssicherheit des statischen Wertguthabenbegriffs
- Abschaffung der individuellen Zustimmungspflicht der Mitarbeiter bei Wechsel des Insolvenzsicherungsträgers, solange die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind
- Schutz der Wertguthaben vor der Inanspruchnahme bei Kurzarbeit unabhängig vom Freistellungszweck
- Akzeptanz einer elektronischen Information anstelle der geforderten schriftlichen Information zum Insolvenzschutz sowie zur jährlichen Mitteilungspflicht über die Höhe des individuellen Wertguthabens
- Ermäßigung von Krankenversicherungsbeiträgen bei Teilfreistellung
- Klarstellung, ob/ dass der Arbeitgeber auch für Einbringungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge erbringen muss
- Weiterübertragung von Wertguthaben von der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) zu einem späteren neuen Arbeitgeber mit einem Wertguthabenmodell
- Klarstellung hinsichtlich des Entstehens von Ansprüchen auf Urlaub und somit auf Urlaubsentgelt während einer Freistellung

- Flexiblere Einbringungen von Überstunden auch oberhalb des 48-Stunden-Durchschnitts bei Zustimmung des Mitarbeiters
- Festlegung flexiblerer Voraussetzungen für eine steuer- und sozialversicherungsfreie Überführung nicht verbrauchter Wertguthaben in ein bestehendes System der betrieblichen Altersversorgung
- Klarstellung, dass das Instrument der Wertguthaben politisch nicht in Frage gestellt wird durch z.B. neue Überlegungen zum Familien-Pflegezeit-Gesetz (FPfZG) oder zu Familienbudgets
- Beseitigung von Nachteilen bei Bezug von Elterngeld
- Verzicht auf eine beitragsrechtliche Erfassung der Kapitalerträge im Störfall
- Beitrags- und Steuererleichterungen für freiwillige Arbeitgeberförderung
- Beseitigung der Schlechterstellung von Zeitwertkonten im Vergleich zu Altersteilzeit, bei der Arbeitgeberzuschüsse nach wie vor steuerlich begünstigt werden
- Schaffung der rechtlichen Grundlagen für Zeitwertkonten auch für Beamte
- Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion einer Flexibilisierung des Renteneintritts: Überprüfung der Zulässigkeit der Ansparung und Freistellung über die Regelaltersgrenze hinaus

Wünschenswert wäre insbesondere ein klares, öffentlich wahrnehmbares Bekenntnis zum Instrument der Zeitwertkonten durch die im Bundestag vertretenen Parteien und deren Fachvertreter in den Diskussionen um die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt und der Sozialversicherungssysteme.

5. FAZIT

Die Ausführungen haben gezeigt, dass eine zukunfts- und lebensphasenorientierte Ausgestaltung von Zeitwertkonten machbar ist. Jedoch ist hierfür noch einiges an innovativer Personalarbeit zu leisten. Dabei dürfen die bisherigen erfolgreichen Konzepte nicht „über Bord geworfen werden", sondern es sollten stets bestmögliche Kombinationen aus alten und neuen Ideen ausprobiert und bei Erfolg im Unternehmen dauerhaft implementiert werden.

Nicht allein die Unternehmen und Betriebsparteien müssen hierzu ihren Beitrag leisten. Auch die Politik sollte dringend ihre „Hausaufgaben" in Angriff nehmen, um die Unternehmen auf ihrem Weg zur zukunftsorientierten Ausrichtung erfolgreich unterstützen zu können. Erste Gespräche dazu haben positive Resonanz erzielt.

Die Politik sollte weniger neuen, zusätzlichen Instrumenten, wie beispielsweise einem Familien-, Pflegezeit- oder Chancenbudget das Wort reden, als vielmehr bewährten Instrumenten wie den mittlerweile seit fast 20 Jahren etablierten Zeitwertkonten mehr Aufmerksamkeit schenken und dem Expertenrat folgend zielorientiert notwendige Anpassungen einleiten, um der Praxis Rechtssicherheit und Verlässlichkeit zu garantieren. Praktisch alle mit den jüngsten politischen Vorschlägen verfolgten Zielrichtungen können unter dem Dach der Zeitwertkonten bereits heute umgesetzt werden. Hinzu kommt der Vorteil, dass Zeitwertkonten innerhalb der Betriebe wesentlich flexibler und passgenauer gestaltet werden können als neue staatlich verordnete Instrumente. Sollte der politische Wunsch mehrheitlich bestehen, diese Instrumente auch mit zusätzlichen staatlichen Budgets zu unterstützen, könnte auch dies durch staatliche Zuschüsse zu Zeitwertkontenmodellen erfolgen, die ggf. bestimmte noch zu definierende Mindest-Anforderungen erfüllen. Bleibt zu wünschen, dass möglichst viele der im Forschungsbericht 418 [16] des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 07.11.2011 aufgezeigten Handlungsempfehlungen baldmöglichst umgesetzt werden.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Einsatzzweck von Zeitwertkonten; Quelle: Rauser/ Towers Watson 2007, S. 7
Abb. 2: Kapitalrückdeckung und Zinsgarantien bei Zeitwertkonten; Quelle: Rauser/ Towers Watson 2007, S. 10
Abb. 3: Kapitalanlageformen; Quelle: Deloitte/ Baumgartner 2014, Abb. 7 – Kapitalanlageformen/ Rückdeckung, S. 12
Abb. 4: Freistellungszwecke von Zeitwertkonten; Quelle: Deloitte/ Baumgartner 2014, Abb. 6 – Verwendungszweck, S. 10
Abb. 5: Relevanz beruflicher Auszeiten; Quelle: Altmann/ Süß 2015, S. 2
Abb. 6: Ziele beruflicher Auszeiten; Quelle: Altmann/ Süß 2015, S. 4
Abb. 7: Verbreitung von Langzeitkonten; Quelle: IAB 2010
Abb. 8: Umsetzung von Zeitwertkonten; Quelle: Deloitte/ Baumgartner 2014, Abb. 3 – Verwendungszweck, S. 8
Abb. 9: Bevölkerungsentwicklung Deutschland; Quelle: Statistisches Bundesamt (2015), S. 18
Abb. 10: Erwerbstätigenquote Deutschland 60- bis 64-Jährige; Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), S. 68
Abb. 11: Erwerbstätigenquote Deutschland 65- bis 69-Jährige; Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), S. 74
Abb. 12: Mindset der Generation Y; Quelle: Kienbaum Institut @ ISM (2015), S. 8
Abb. 13: Werte und Ziele der Absolventen; Quelle: Kienbaum Institut @ ISM (2015), S. 9
Abb. 14: Nachgefragte Eigenschaften von Arbeitgebern; Quelle: Kienbaum Institut @ ISM (2015), S. 10

QUELLENVERZEICHNIS FÜR DIE ABBILDUNGEN:

Altmann Sarah/ Süß Stefan (2015): Empirische Befunde zur Verbreitung und Gestaltung beruflicher Auszeiten in Deutschland (Management Summary), Düsseldorf 2015.

Deloitte/ Baumgartner (2014): Zeitwertkonten – Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung bei großen deutschen Unternehmen, gemeinsame Studie der Deloitte Consulting GmbH und der Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH, München, Hamburg 02/2014.

IAB Betriebspanel (2010): Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zu Zeitwertkonten 2002 bis 2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2010.

Kienbaum (2015): Absolventen 2015 unter die Lupe genommen: Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung der Generation Y, Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation GmbH, Dortmund, September 2015.

Rauser/ Towers Perrin (2007): Zeitwertkonten 2007; Umfrage bei großen und mittelständischen Arbeitgebern, Reutlingen/Frankfurt 2007.

Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015.

Statistisches Bundesamt (2016): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016.

LITERATURVERZEICHNIS:

AGZWK (2016): Die Rolle von Zeitwertkonten zur weiteren Flexibilisierung der Übergänge in den Ruhestand und Optimierungsempfehlungen, Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V., Frankfurt 2016.

Altmann Sarah/ Süß Stefan (2015): Empirische Befunde zur Verbreitung und Gestaltung beruflicher Auszeiten in Deutschland (Management Summary), Düsseldorf 2015.

BDA (2016): Arbeitszeitkonten, BDA kompakt, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, August 2016.

Dachwitz Klaus, Volkswagen (2007): Das VW-Zeit-Wertpapier, Vortrag bei der Hans-Böckler-Stiftung, Wolfsburg 2007.

Deloitte/ Baumgartner (2014): Zeitwertkonten – Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung bei großen deutschen Unternehmen, gemeinsame Studie der Deloitte Consulting GmbH und der Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH, München, Hamburg 02/2014.

Der Spiegel (1999): Rente – Das VW-Modell, Verlag Rudolf Augstein GmbH & Co.KG, Hamburg, Ausgabe 51/1999, S. 82 - 84.

Fraunhofer IAO (2014): Aspekte von Flexibilität für Arbeit und Leben durch neue Entwicklungen bei der Gestaltung von Arbeitsmärkten – Ergebnisbericht einer explorativen Studie, Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart 2014.

IAB Betriebspanel (2010): Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zu Zeitwertkonten 2002 bis 2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2010.

Kienbaum (2015): Absolventen 2015 unter die Lupe genommen: Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung der Generation Y, Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation GmbH, Dortmund, September 2015.

Kümmerle Kathrin/ Buttler Andreas/ Keller Markus (2009): Betriebliche Zeitwertkonten – Einführung und Gestaltung in der Praxis; 2. Auflage, Heidelberg 2009.

Manager-Magazin (2005): Was Studenten über ihre Zukunft denken? – Jugendstudie Generation 05, manager magazin new media GmbH, Hamburg 2005 [online] http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/a-345522-2.html [17.03.2005]

ÖKO-Test (2008): Arbeitszeitkonten – Zeitpolster für den Ruhestand, ÖKO-Test Verlag GmbH, Frankfurt am Main, Ausgabe 2/2008, S. 152 - 161.

Personal-Magazin der Haufe Mediengruppe (2008): Anbieter von Zeitwertkonten, Freiburg, 2008 [online] http://www.personal-magazin.de [08.05.2008]

Rauser/ Towers Perrin (2007): Zeitwertkonten 2007; Umfrage bei großen und mittelständischen Arbeitgebern, Reutlingen/Frankfurt 2007.

Scherf Burkhard (2014): Neue Schichtmodelle für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Nr. 68 / 2014, S. 119 - 121.

Scherf Burkhard (2016): Zeitwertkonten als Basis einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung, Vortrag der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. am 27.04.2016 in Berlin.

Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015.

Statistisches Bundesamt (2016): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2016.

TNS Infratest (2011): Forschungsprojekt – Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München, Abschlussbericht 07. November 2011.

vbw (2016): Attraktivität von Wertguthaben stärken, Positionspapier der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., München, August 2016, [online] https://www.vbw-bayern.de/vbw/Aktionsfelder/Recht/Arbeits-und-Sozialversicherungsrecht/Entwurf-Positionspapier-Attraktivit-von-Wertguthaben-stärken.jsp [31.08.2016]

1 vgl. auch Fraunhofer IAO (2014): Aspekte von Flexibilität für Arbeit und Leben durch neue Entwicklungen bei der Gestaltung von Arbeitsmärkten – Ergebnisbericht einer explorativen Studie, Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart 2014, S. 14, 15, 20.

2 Der Spiegel (1999): Rente – Das VW-Modell, Verlag Rudolf Augstein GmbH & Co.KG, Hamburg, Ausgabe 51/1999, S. 82 - 84.

3 Kümmerle Kathrin/ Buttler Andreas/ Keller Markus (2009): Betriebliche Zeitwertkonten – Einführung und Gestaltung in der Praxis; 2. Auflage, Heidelberg 2009, S. 1.

4 zu Abb. 2 vgl. auch ÖKO-Test (2008): Arbeitszeitkonten – Zeitpolster für den Ruhestand, ÖKO-Test Verlag GmbH, Frankfurt am Main, Ausgabe 2/2008, S. 152 - 161 und Personal-Magazin der Haufe Mediengruppe (2008): Anbieter von Zeitwertkonten, Freiburg 2008 [online] http://www.personal-magazin.de [08.05.2008].

5 Dachwitz Klaus, Volkswagen (2007): Das VW-Zeit-Wertpapier, Vortrag bei der Hans-Böckler-Stiftung, Wolfsburg 2007.

6 Altmann Sarah/ Süß Stefan (2015): Empirische Befunde zur Verbreitung und Gestaltung beruflicher Auszeiten in Deutschland (Management Summary), Düsseldorf 2015.

7 TNS Infratest (2011): Forschungsprojekt – Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München, Abschlussbericht 07. November 2011, S. 10 - 11)

8 Kienbaum (2015): Absolventen 2015 unter die Lupe genommen: Ziele, Wertvorstellungen und Karriereorientierung der Generation Y, Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation GmbH, Dortmund, September 2015, S.4.

9 Manager-Magazin (2005): Was Studenten über ihre Zukunft denken? – Jugendstudie Generation 05, manager magazin new media GmbH, Hamburg 2005 [online] http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/a-345522-2.html [17.03.2005]

10 Scherf Burkhard (2014): Neue Schichtmodelle für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Nr. 68 / 2014, S. 119 - 121.

11 TNS Infratest (2011): Forschungsprojekt – Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München, Abschlussbericht 07. November 2011, S. 15.

12 AGZWK (2016): Die Rolle von Zeitwertkonten zur weiteren Flexibilisierung der Übergänge in den Ruhestand und Optimierungsempfehlungen, Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V., Frankfurt 2016.

13 BDA (2016): Arbeitszeitkonten, BDA kompakt, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, August 2016.

14 Scherf Burkhard (2016): Zeitwertkonten als Basis einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung, Vortrag der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. am 27.04.2016 in Berlin.

15 vbw (2016): Attraktivität von Wertguthaben stärken, Positionspapier der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., München, August 2016, [online] https://www.vbw-bayern.de/vbw/Aktionsfelder/Recht/Arbeits-und-Sozialversicherungsrecht/Entwurf-Positionspapier-Attraktivit-von-Wertguthaben-stärken.jsp [31.08.2016]

16 TNS Infratest (2011): Forschungsprojekt – Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München, Abschlussbericht 07. November 2011.

FÜR DEN FACHKREIS PERSONAL

Autoren:

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

Dr. Burkhard Scherf
Geschäftsführender Partner der SSZ Beratung

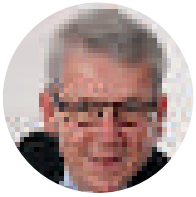
Antonie Walz
Michelin Finanz Gesellschaft für Beteiligung AG & Co. OHG

FACHKREIS ARBEITSRECHT

FACHKREIS ARBEITSRECHT

Verfallbarkeit von Wertguthabenzuschüssen des Arbeitgebers – eine Standortbestimmung

Sven Beste



Dr. Michael Karst

Katrin Kümmerle

DER NACHFOLGENDE BEITRAG BESCHÄFTIGT SICH MIT DER VERFALLBARKEIT VON ARBEITGEBERZUSCHÜSSEN, DIE IN EIN WERTGUTHABEN I.S.D. § 7B SGB IV EINGESTELLT WERDEN.[1] UNTER ARBEITGEBERZUSCHÜSSEN VERSTEHEN DIE AUTOREN DABEI SONDERZAHLUNGEN DES ARBEITGEBERS, DIE ALS GEGENLEISTUNG FÜR EINE ARBEITSLEISTUNG, ALSO ALS ARBEITSENTGELT I.S.D. § 14 ABS. 1 SGB IV, GEWÄHRT WERDEN.

I. EINLEITUNG UND ABGRENZUNG

Arbeitgeber bezuschussen in der Praxis dann besonders gern, wenn die Erreichung des mit dem Zuschuss beabsichtigten personalpolitischen Ziels sichergestellt ist. Hierzu werden die Zuschüsse oft an Bedingungen geknüpft. Möglich sind aufschiebende und auflösende Bedingungen i.S.d. § 158 BGB.

Aufschiebend bedingte Zuschüsse werden erst dann gewährt, nachdem eine bestimmte Bedingung eingetreten ist. Streng genommen wird bei den aufschiebend bedingten Zuschüssen der Arbeitgeberzuschuss noch nicht gewährt, sondern lediglich in Aussicht gestellt und die Gewährung vom Eintritt der Bedingung, d. h. eines künftigen, ungewissen Ereignisses, abhängig gemacht. Zur Gruppe der aufschiebend bedingten Zuschüsse gehören beispielsweise - bis zu ihrer Verwendung - die Leistungen des Demografiefonds der Chemiebranche oder die Zusage eines Arbeitgebers, ein bestehendes Wertguthaben zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. mit Beginn der Freistellungsphase) aufzustocken.

Anders als bei aufschiebend bedingten Zuschüssen tritt bei einer auflösenden Bedingung die mit dem Zuschuss beabsichtigte Wirkung bereits ein und endet mit dem Eintritt der Bedingung, sodass nachträglich der frühere Rechtszustand wieder hergestellt wird. Bei einer auflösenden Bedingung bekommt der Mitarbeiter dementsprechend den Zuschuss im Unterschied zum aufschiebend bedingten Zuschuss sofort und es wird bestimmt, unter welcher Bedingung der Zuschuss nachträglich zurückzuerstatten ist, d. h. „verfällt".

Nur auflösend bedingt gewährte Arbeitgeberzuschüsse können somit im hier verstandenen Sinne nachträglich verfallen. Im Folgenden betrachten wir daher nur auflösend bedingte „Wertguthabenzuschüsse" und gehen der Frage nach, in welchem Umfang Verfallbarkeitsklauseln arbeitsrechtlich zulässig sind und welche steuer- und beitragsrechtlichen Wirkungen bei Verfall ausgelöst werden.

II. ARBEITSRECHTLICHE ZULÄSSIGKEIT VON VERFALLBARKEITSKLAUSELN

Als Grundlage der nachfolgenden Überlegungen soll beispielhaft folgende Verfallbarkeitsklausel dienen:

Es wird vereinbart, dass ein vom Arbeitgeber gewährter Zuschuss, der in das Wertguthaben eingestellt wird, vom Mitarbeiter aus dem gebildeten Wertguthaben wieder zurückzuerstatten ist, wenn innerhalb einer bestimmten Frist (Verfallbarkeitsfrist) eine bestimmte Bedingung (Verfallsgrund) eintritt.

Diese Klausel beschränkt sich bei Bedingungseintritt nicht nur auf den Wegfall der Zuschussgewährung für die Zukunft,[2] sondern normiert auch einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für bereits in der Vergangenheit eingebrachte Arbeitgeberzuschüsse.

1. Zulässigkeit von auflösenden Arbeitsbedingungen

Im Hinblick auf den künftigen Wegfall der Arbeitgeberzuschüsse ab dem Bedingungseintritt setzt diese o. g. Regelung – vergleichbar einer befristeten Arbeitsbedingung[3] – einen sachlichen Grund voraus. Hier kann als Verfallbarkeitsgrund das Verfehlen eines personalpolitischen Förderzwecks in Betracht kommen, d. h. dass z. B. wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses der mit dem Arbeitgeberzuschuss verfolgte Zweck nicht mehr erreichbar ist. Dies könnte z. B. der bei einer Kündigung oder Tod des Mitarbeiters nicht mehr umsetzbare Freistellungszweck sein (z. B. die Arbeitszeitverringerung während der ruhestandsnahen Lebensphase). Das BAG hat in der Vergangenheit verschiedentlich die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsbedingungen im Entgeltbereich angenommen.[4]

2. Zulässigkeit von Regelungen zur Vergütungskürzung nach Erbringung der Arbeitsleistung

Die weitergehende Frage einer rückwirkenden Vergütungskürzung nach Erbringung der Arbeitsleistung ist arbeitsrechtlich nur in engen Grenzen überhaupt zulässig. Typische Anwendungsfälle für nachträgliche Vergütungskürzungen sind Rückzahlungsvereinbarungen für Ausbildungskosten, wenn also der Arbeitgeber die Ausbildung finanziert hat und der Mitarbeiter nicht eine Mindestzeit im Arbeitsverhältnis verbleibt. Vor diesem Hintergrund wäre die o. g. Verfallbarkeitsklausel im Ergebnis als Rückzahlungsvereinbarung für die erhaltenen Arbeitgeberzuschüsse zum Wertguthaben gestaltbar, wenn zugleich der Verfallsgrund eindeutig bestimmt ist und erst ab Eintritt der Bedingung die rückwirkenden Rechtsfolgen eintreten.

Gerechtfertigt werden kann die Verfallbarkeitsklausel wie unter Ziffer II. 1. ausgeführt über den Aspekt, dass mit dem Arbeitgeberzuschuss eine bestimmte Zwecksetzung verbunden wird, bei dessen Wegfall dann auch die Rückzahlung des Zuschusses sachlich begründet ist.

Exkurs: Vergleichbarkeit zur Verrechnung von Aufstockungszahlungen bei Altersteilzeit im Störfall?

Einen ähnlichen Fall von Zweckverfehlung hatte in der Vergangenheit das BAG im Hinblick auf auflösend bedingte Arbeitgeberzuschüsse (Aufstockung zum Regelarbeitsentgelt) im Rahmen einer Altersteilzeit zu entscheiden: Hier hat das BAG aus Gleichbehandlungsgründen angenommen, dass es zulässig sei, wenn der Mitarbeiter bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit nicht anders vergütet wird als sonstige Vollzeitmitarbeiter ohne Altersteilzeit, die den Zuschuss ja nicht erhalten haben. Dementsprechend wurden Vertragsklauseln, die bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit die Verrechnung der Wertguthaben mit bereits ausgezahlten Aufstockungszahlungen in sog. „Nichtbesserstellungsklauseln" zulassen, für zulässig erachtet. Wirtschaftlich handelt es sich dabei um eine Rückforderung von sogar bereits ausgezahlten Zuschüssen. In den entschiedenen Fällen hatte das BAG keine Verfallbarkeitsfrist für diese Rückzahlungsansprüche angenommen, sondern im Ergebnis auf den Eintritt der Zweckverfehlung abgestellt[5].

AGB-Fragen: § 308 Nr. 4 BGB bzw. § 305c, 307 BGB

Soweit Verfallbarkeitsklauseln in Form von AGB vom Arbeitgeber verwendet werden, ist die Wirksamkeit der Klauseln zudem am Maßstab des AGB-Rechts zu prüfen. Nach § 308 Nr. 4 BGB sind einseitige Änderungsrechte des Verwenders (hier: des Arbeitgebers) bezüglich vereinbarter Leistungen (hier: Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses) nur wirksam, wenn die Änderung für den anderen Teil zumutbar ist. Dies ist u. E. dann der Fall, wenn von vornherein eine Zwecksetzung mit der Zahlung verbunden wurde, die für den Fall der Zweckverfehlung auflösend bedingt ist. Insofern liegt auch keine „überraschende" Klausel im Sinne von § 305c BGB bzw. Unangemessenheit im Sinne von § 307 BGB vor, wenn eine entsprechend eindeutige Verknüpfung von Zuschusszahlung und Zweckbindung in der Vertragsklausel in verständlicher Weise getroffen wurde.

3. Ausgewählte Gestaltungsgrenzen[6]

Selbst wenn man Verfallbarkeitsklauseln im Grundsatz für arbeitsrechtlich zulässig hält, sind ihnen weitere Gestaltungsgrenzen zu setzen. Die wichtigsten werden im Folgenden kurz dargestellt.

Verfallfristen

Bei diesem Thema stellt sich die Frage, ob die Verfallbarkeitsklausel an eine bestimmte Frist gebunden werden muss, um wirksam zu sein. Insofern ist die Rechtslage nicht eindeutig:

- Bei typischen Rückzahlungsklauseln für Arbeitsentgelt wird die Notwendigkeit von Fristenregelungen angenommen, um die Verhältnismäßigkeit zu wahren: Dort ist z. B. bei Weiterbildungen im Rahmen eines von der Dauer der Weiterbildung abhängigen Fristenregimes anerkannt, dass eine Bindung jedenfalls nicht über 5 Jahre hinaus zulässig ist.[7]

- Andererseits wurde für den inhaltlich noch am ehesten vergleichbaren Fall der Aufstockungszahlungen bei Altersteilzeit keine Verfallbarkeitsfrist vom BAG statuiert, allerdings sind die Laufzeiten von Altersteilzeitvereinbarungen schon gesetzlich auf die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses ab dem 55. Lebensjahr begrenzt (siehe § 1 AltTZG).

Aus einer zu langen Verfallbarkeitsfrist kann eine erhebliche Kündigungsbeschränkung für den Mitarbeiter und damit ein Verstoß gegen Art. 12 GG resultieren, weil der Mitarbeiter ggf. einen spürbaren Betrag an bereits gewährtem Arbeitsentgelt rückwirkend wieder verlieren kann. An diesem Maßstab werden zumindest Rückzahlungsvereinbarungen für Ausbildungskosten und Verfallfristen für variable Vergütungen gemessen[8], auch wenn dieser Maßstab inhaltlich auf die hier behandelten Arbeitgeberzuschüsse zu Wertguthaben kaum ohne weiteres übertragbar sein dürfte.

Sucht man nach Fristen, die in vergleichbaren Fällen langfristiger Verpflichtungen arbeitsrechtlich gelten, so wäre zunächst an die aktuell geltenden Unverfallbarkeitsfristen des BetrAVG zu denken: danach wäre eine Verfallbarkeit nur für max. 5 (ab 2018 max. 3) Jahre zulässig (siehe § 1b BetrAVG). Unseres Erachtens ist das BetrAVG aber auf Wertguthaben wegen des unterschiedlichen Rechtscharakters der Leistungen nicht – auch nicht analog – anwendbar.

Als mögliche weitere Parallele kommt mangels Fristenregelung im SGB IV zu dieser Frage die vorgesetzliche Rechtsprechung des BAG zur Unverfallbarkeit von betrieblichen Altersversorgungsansprüchen in Betracht. Damals hatte das BAG mit Erwägungen des Vertrauensschutzes sowie des Vergütungsanspruchs auch für Teilleistungen begründet, dass eine vollständige Verfallbarkeit (die bis 1972 mangels gesetzlicher Regelung geltendes Recht war) von Altersversorgungsansprüchen bei vorzeitigem Ausscheiden aufgrund einer Kündigung seitens des Arbeitgebers nicht zulässig sei, weil dies zu „sozial untragbaren Ergebnissen" führe. Als Verfallbarkeitsfrist wurde damals vom BAG für diese Fälle eine Frist von 20 Jahren statuiert.[9] Es ist offen, ob diese Rechtsprechung sinngemäß auf arbeitgeberfinanzierte Wertguthabenzuschüsse entsprechend anwendbar ist: Insbesondere bei Wertguthabenvereinbarungen, die auf eine ruhestandsnahe Freistellung abzielen, liegt eine Analogie jedoch nahe. Eine solche lange Verfallbarkeit von Arbeitgeberzuschüssen in Wertguthaben kann unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt werden, dass es sich um zweckgebundene Sonderzahlungen handelt, die vom Mitarbeiter zunächst nicht „verbraucht" werden können, sondern – insoweit ähnlich wie bei der betrieblichen Altersversorgung – im Wertguthaben typischerweise dann immer noch vorhanden sind und bei Zweckverfehlung „mühelos" zurückgezahlt werden können. Dies ist auch der wesentliche Unterschied zu Weiterbildungskosten, bei deren Rückzahlung für den Mitarbeiter eine echte „Zahllast" entsteht, die dort aus dem Privatvermögen zu decken ist und damit den Arbeitnehmer zum Rückzahlungszeitpunkt wirtschaftlich erheblich belastet.

In Ermangelung einer gesetzlichen Regelung muss zu Gunsten des Mitarbeiters im Ergebnis davon ausgegangen werden, dass nur sehr kurze Verfallfristen zulässig sind. Die Rechtslage zur Verfallbarkeit der betrieblichen Altersvorsorge vor 1972 spricht dafür, die Zulässigkeit von Verfallfristen vom wahrscheinlichen Verbrauchszeitraum abhängig zu machen.

Begrenzung der Rückerstattung auf das noch vorhandene Wertguthaben

In der Praxis erfolgt die Rückerstattung, indem der verfallende Wertguthabenzuschuss durch den Arbeitgeber aus dem noch vorhandenen Wertguthaben entnommen wird. Fraglich ist, ob die Gestaltungsgrenzen überschritten werden, wenn der Mitarbeiter auch dann noch rückerstatten muss, obwohl das noch bestehende Wertguthaben hierfür nicht ausreicht. Nach Auffassung der Autoren ginge dies über die Gestaltungsgrenzen hinaus, weil man annehmen muss, dass das ggf. bereits z. T. verbrauchte Wertguthaben für die zulässigen Zwecke im Sinne der Wertguthabenvereinbarung genutzt wurde und damit z. T. auch der Arbeitgeberzuschuss zweckentsprechend verbraucht wurde – andernfalls hätte der Arbeitgeber die Freistellung mit dem Mitarbeiter nicht vereinbart. Dementsprechend sollten Rückerstattungen von Arbeitgeberzuschüssen zumindest auf das zum Rückerstattungszeitpunkt noch vorhandene Wertguthaben begrenzt werden.

4. Zwischenfazit

Im Grundsatz halten die Autoren Verfallbarkeitsklauseln in engen Grenzen für zulässig. Offen erscheint die Rechtslage bezüglich der Frage, ob und ggf. welche Dauer von Verfallbarkeitsfristen bei Wertguthaben zulässig sind. Insgesamt bewegt man sich in diesem Themenkreis arbeitsrechtlich auf von der Rechtsprechung bislang nicht explizit behandeltem Terrain mit entsprechenden Restrisiken.

III. BEITRAGS- UND STEUERRECHTLICHE WIRKUNGEN DES VERFALLS EINES ARBEITGEBERZUSCHUSSES

Es stellt sich nunmehr die Frage, welche beitrags- und steuerrechtliche Wirkung der Eintritt einer auflösenden Bedingung d. h. insbesondere die nachträgliche Entnahme eines zuvor in das Wertguthaben eingestellten und nunmehr verfallenden Arbeitgeberzuschusses hat.

1. Beitragsrechtliche Wirkung der Entnahme eines miteingestellten und später verfallenden Arbeitgeberzuschusses

Die beitragsrechtliche Wirkung des Verfalls hängt von der beitragsrechtlichen Wirkung der Gewährung des Arbeitgeberzuschusses ab, so dass zunächst die Einstellung des Zuschusses in das Wertguthaben beitragsrechtlich zu qualifizieren ist.

Erhöht ein Arbeitgeberzuschuss ein Wertguthaben i.S.d. § 7b SGB IV, wird die Erhöhung selbst ebenfalls zu Wertguthaben, die gem. § 23b Abs. 1 SGB IV bis zur Entsparung beitragsfrei bleibt. Dies bejahen die Sozialversicherungsträger zumindest für Erträge der Kapitalanlage, die auf Grund einer Partizipationsabrede vom Arbeitgeber an den Mitarbeiter weitergereicht werden[10]. Nichts anderes kann für den Fall gelten, dass der Arbeitgeber keine Erträge zusagt, sondern zusätzliche Beiträge (wenn auch auflösend bedingt) in das Wertguthaben einstellt. Auch die Anforderung, dass die Leistungen aus dem Wertguthaben gem. § 7b Nr. 4 SGB IV durch eine vor oder nach der Entnahme erbrachte Arbeitsleistung erzielt werden müssen, ändert an der beitragsrechtlichen Qualifizierung des Arbeitgeberzuschusses als Wertguthaben nach Auffassung der Autoren nichts. Der § 7b Ziffer 4 SGB IV soll u. E. lediglich klarstellen, dass Wertguthaben (wie vor Flexi II) nicht nur vor, sondern auch nach der Freistellung gebildet werden kann und will insbesondere keine besonders enge Anforderungen an die Kausalität von Arbeitsleistung und Einbringung begründen.

Ist der in ein Wertguthaben i.S.d. § 7b SGB IV eingestellte Arbeitgeberzuschuss ebenfalls Wertguthaben, führt die mit dem Verfall einhergehende Entnahme gem. § 23b Abs. 2 SGB IV dem Wortlaut nach zu einer nachträglichen Störfallverbeitragung, da Wertguthaben nicht für in § 7c SGB IV normierte Zwecke – also für eine Freistellung oder Arbeitszeitverringerung – verwendet werden.

Fraglich ist allerdings, ob nicht analog zu verfallenden Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge eine Verbeitragung bei Verfall unterbleiben kann. Dies ist nach Ansicht der Autoren zu verneinen, weil Arbeitgeberzuschüsse zu Wertguthaben anders als Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge nicht gem. § 19 SGB IV i.V.m. § 1 Abs. 1 Ziffer 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung i.V.m. § 3 Nr. 56 EStG beitragsfrei gewährt werden.

Fraglich ist schließlich, ob nicht deswegen eine Verbeitragung zu unterbleiben hat, weil der Arbeitnehmer durch den Verfall keinerlei Leistungen bekommt. Dies ist im Grundsatz zu verneinen. Das BSG hat bereits entschieden, dass die Beitragseinzugsstelle die Verbeitragung von Arbeitsentgelt auch dann verlangen darf, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsentgelt wegen einer nach Entstehung der Beitragsforderung verwirkten Vertragsstrafe gar nicht mehr beanspruchen kann.[11] Allerdings deutet das BSG auch an, dass für zusätzliche, zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gewährte Einmalzahlungen (dort: Weihnachtsgeld), die unter eine auflösende Bedingung gestellt werden, bei Eintritt der auflösenden Bedingung ggf. eine Auswirkung auf die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge zumindest möglich erscheint.[12]

Im Ergebnis ist derzeit offen, ob ein Verfall bzw. die damit verbundene Entnahme eines verfallenden Arbeitgeberzuschusses aus dem Wertguthaben eine Störfallverbeitragung nach sich zieht. Dafür spricht u. E. das sozialversicherungsrechtliche Entstehungsprinzip und der Wortlaut des § 23b Abs. 2 SGB IV. Dagegen spricht die Konsequenz, dass in diesem Fall Sozialversicherungsabgaben wohl auch rentenwirksam entrichtet werden müssten, obwohl der Mitarbeiter selbst keinerlei Zahlungen erhält und auch nie einen fälligen Anspruch auf diesen Teil des Wertguthabens erwirbt.[13]

2. Lohnsteuerrechtliche Wirkung einer Entnahme des mit eingestellten und später verfallenden Arbeitgeberzuschusses

Wenn die Entnahme eines verfallenden Arbeitgeberzuschusses keine steuerliche Wirkung auf das verbleibende Wertguthaben entfaltet und auch die Einstellung des Arbeitgeberzuschusses steuerlich nicht zu erfassen ist, kann der verfallende Zuschuss vom verbleibenden Wertguthaben abgezogen werden, ohne dass sich eine steuerliche Wirkung durch den Verfall ergäbe.

Nach Ansicht des BMF bleiben auch Erträge des Wertguthabens bis zur Auszahlung lohnsteuerfrei. Nichts anderes kann u. E. gelten, wenn der Arbeitgeber statt einer Ertragszusage tatsächlich Beträge in das Wertguthaben einstellt, soweit die steuerlichen Anforderungen an den Teilnehmerkreis, die Dotierungsgrenzen und die Zeitwertkontengarantie durch den Zuschuss erfüllt werden.

Verfällt ein mit in das Wertguthaben eingestellter Arbeitgeberzuschuss bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses und wird dieser bei Verfall außerhalb einer Freistellungsphase und außerhalb einer existenziellen Notlage aus dem Wertguthaben entnommen, könnte nach Ansicht des BMF zumindest das nach der Entnahme verbleibende Guthaben mit der Entnahme steuerlich zu erfassen sein.[14] Ein verfallener Arbeitgeberzuschuss führt bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses somit ggf. zur lohnsteuerrechtlichen Erfassung des nach Entnahme verbleibenden Wertguthabens. Als Gegenargument könnte man allerdings vortragen, dass das BMF lohnsteuerlich den Zufluss des Wertguthabens, d. h. eine Auszahlung an den Mitarbeiter, voraussetzt: in der hier interessierenden Konstellation kommt es jedoch nie zu einer Auszahlung des verfallenen Arbeitgeberzuschusses, sondern es wird gemäß § 158 BGB rückwirkend ein Verfall des Arbeitgeberzuschusses vereinbart, d. h. die Rechtslage stellt sich nach Eintritt der Bedingung so dar, als wäre der Arbeitgeberzuschuss nie vereinbart worden. Dies spricht nach Auffassung der Autoren gegen eine lohnsteuerliche Relevanz dieses Vorgangs für das verbleibende Wertguthaben.

Wenn der Arbeitgeberzuschuss ohne steuerliche Erfassung eingebracht wird, führt auch ein nachträglicher Verfall bzw. eine Entnahme aus dem Wertguthaben nicht zu einer lohnsteuerrechtlichen Wirkung.

IV. FAZIT

ARBEITGEBERZUSCHÜSSE SIND ZU BEGRÜSSEN UND LEISTEN EINEN SEHR WICHTIGEN BEITRAG ZUR VERBREITUNG VON WERTGUTHABEN: SIE STEIGERN DIE ATTRAKTIVITÄT FÜR DIE MITARBEITER UND FÖRDERN DIE DURCHDRINGUNGSQUOTEN IN DEN UNTERNEHMEN. WERDEN ARBEITGEBERZUSCHÜSSE AUS PERSONALPOLITISCHEN ERWÄGUNGEN VON BEDINGUNGEN ABHÄNGIG GEMACHT, SO STEHEN AUFSCHIEBENDEN BEDINGUNGEN GRUNDSÄTZLICH KEINE ARBEITS-, BEITRAGS- ODER STEUERLICHEN HINDERNISSE ENTGEGEN.

WERDEN WERTGUTHABENZUSCHÜSSE DAGEGEN AUFLÖSEND BEDINGT IN EIN WERTGUTHABEN EINGESTELLT UND BEI VERFALL WIEDER ENTNOMMEN, SIND BESONDERHEITEN UND GESTALTUNGSGRENZEN ZU BEACHTEN. ARBEITSRECHTLICH SPRICHT VIELES DAFÜR, DASS DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR AUFLÖSENDE BEDINGUNGEN BEZÜGLICH EINZELNER ARBEITSBEDINGUNGEN SOWIE BEZÜGLICH DER RÜCKZAHLUNGSVEREINBARUNGEN FÜR ARBEITSENTGELT ANWENDUNG FINDEN UND DAMIT DEREN EINHALTUNG ZU BEACHTEN IST. UNGEKLÄRT IST DIE FRAGE, OB UND GGF. WELCHE VERFALLSFRISTEN ZULÄSSIG SIND.

BEITRAGSRECHTLICH MUSS BEI ENTNAHME EINES VERFALLENDEN ARBEITGEBERZUSCHUSSES AUS EINEM WERTGUTHABEN MIT EINER STÖRFALLVERBEITRAGUNG GEM. § 23B ABS. 2 SGB IV GERECHNET WERDEN. STEUERRECHTLICH SOLLTE DARAUF GEACHTET WERDEN, DASS DER VERFALL MIT DEM BESCHÄFTIGUNGSENDE UND DAMIT OHNEHIN EINEM STÖRFALL ZUSAMMENFÄLLT, DA ANDERNFALLS DER VERFALL SEITENS DER FINANZBEHÖRDEN ALS ENTNAHME AUS DEM WERTGUTHABEN GEWERTET WERDEN KÖNNTE UND DANN DIE SEPARATE LOHNSTEUERLICHE ERFASSUNG DES VERBLIEBENEN WERTGUTHABENS WEGEN ZWECKWIDRIGER TEILVERWENDUNG DES WERTGUTHABENS DIE FOLGE WÄRE.
INSGESAMT SIND ERHEBLICHE GESTALTUNGSFRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT AUFLÖSENDEN BEDINGUNGEN BEI WERTGUTHABEN ALS OFFEN ZU BEZEICHNEN, SO DASS DER EINSATZ DIESER GESTALTUNGSTECHNIK IN WERTGUTHABENVEREINBARUNGEN ZUMINDEST BESONDERE SORGFALT BEI DER AUSGESTALTUNG UND DIE BEREITSCHAFT ZUR BESCHREITUNG VON RECHTLICHEM NEULAND ERFORDERT.

1 Daneben gibt es im Wertguthabenumfeld aber auch Arbeitgeberzuschüsse, die außerhalb des Wertguthabens gewährt werden. Zu diesen „sonstigen Zuschüssen" gehören beispielsweise die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen, die Abfindung am Ende einer ruhestandsnahen Freistellung oder die Aufstockungen im Rahmen der Altersteilzeit.

2 So jedoch die grundsätzliche Wirkung einer auflösenden Bedingung für den Arbeitgeberzuschuss, siehe dazu § 159 BGB: eine schuldrechtlich vereinbarte Rückwirkung einer auflösenden Bedingung ist zulässig und führt zu einem Rückabwicklungsschuldverhältnis, siehe zu den Details MüKo-Westermann, 7. Aufl. 2015, § 159 Rdn. 3.

3 Siehe dazu beispielsweise ErfK-Preis, 16. Aufl. 2016, § 310 BGB Rdn. 74 ff., wonach ein Sachgrund erforderlich ist, wenn andernfalls eine Umgehung der Bedingungen einer Änderungskündigung erfolgen würde. Danach könnte hier ein Sachgrund unter dem Aspekt der Änderungskündigungsbedingungen auch entbehrlich sein, allerdings halten die Autoren einen Sachgrund für erforderlich, um willkürliche Entgeltverringerungen auszuschließen und eine zumutbare Regelung im Sinne des AGB-Rechts zu erreichen.

4 Siehe dazu grundlegend BAG vom 23.01.2002 – 7 AZR 563/00, NZA 2003, 104.

5 Siehe BAG, Urt. v. 14.10.2003 - 9 AZR 146/03, NZA 204, 860 ff.

6 Rechtsfragen des Mindestlohngesetzes, das spezifische Regelungen zur Mindesthöhe von Lohnansprüchen enthält, denen dann auch Minderungs- und Rückzahlungsvereinbarungen entgegenstehen dürften, werden hier mangels praktischer Relevanz nicht weiter betrachtet.

7 Siehe Schaub/Koch, Arbeitsrecht A-Z, 20. Aufl. 2016, „Ausbildungskosten".

8 Zum „Verbot" auflösender Bedingungen bei variablen Vergütungen BAG vom 12.04.2011 – 1 AZR 412/09, AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 57: kein Entzug von bereits erdienten Vergütungen, die im Synallagma von Leistung und Gegenleistung des Arbeitsverhältnisses stehen. Zweckgebundene Sonderzahlungen in ein Wertguthaben stehen demgegenüber nach der zitierten BAG-Entscheidung wie sonstige Nebenleistungen allerdings nicht im strengen Synallagma von Leistung und Gegenleistung.

9 So BAG vom 10.03.1972 – 3 AZR 278/71, AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 156.

10 Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen vom 31.03.2009 Ziffer. 4.1.

11 BSG vom 21.05.1996 – 12 RK 64/94

12 BSG vom 21.05.1996 – 12 RK 64/94

13 Insoweit stellt sich die Frage, ob es sich dann bei dem auflösend bedingten Teil des Wertguthabens lediglich um eine bloße Möglichkeit, eine Einnahme zu erzielen, handelt, deren Verwirklichung von einem künftigen ungewissen Ereignis abhängt: dann liegt nach Auffassung des BSG keine Einnahme vor, und zwar weder nach der Zufluss- noch nach der Anspruchstheorie, siehe BSG vom 28.04.1964 – 3 RK 70/59, BeckRS 1964, 00301; so auch Zieglmeier, in: Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, 89. EL März 2016, SGB IV § 14 Rdn. 37 ff.

14 Vgl. BMF-Schreiben vom 17.06.2009 Lit. C

FÜR DEN FACHKREIS ARBEITSRECHT

Autoren:

Sven Beste
Leitender Justiziar der Allianz Lebensversicherungs-AG

Dr. Michael Karst
Rechtsanwalt, Leiter Legal | Tax | Accounting Deutschland
Willis Towers Watson

Katrin Kümmerle
Rechtsanwältin, Mitglied der Geschäftsleitung der febs
Consulting GmbH

FACHKREIS STEUERN UND BILANZEN

FACHKREIS STEUERN UND BILANZEN

Vereinbarung eines Arbeitszeit- oder Zeitwertkontos für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH als verdeckte Gewinnausschüttung

MIT URTEIL VOM 11.11.2015 (AZ.: I R 26/15) HAT DER BFH ENTSCHIEDEN, DASS ZUFÜHRUNGEN EINER GESELLSCHAFT ZU EINEM ARBEITSZEIT- ODER ZEITWERTKONTO ZUGUNSTEN DES GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERS VERDECKTE GEWINNAUSSCHÜTTUNGEN DARSTELLEN.

NACH AUFFASSUNG DES BFH SEI ES NICHT MIT DEM AUFGABENBILD EINES GMBH-GESCHÄFTSFÜHRERS VEREINBAR, WENN ER DURCH DIE FÜHRUNG EINES ARBEITSZEITKONTOS AUF SEINE UNMITTELBARE ENTLOHNUNG ZUGUNSTEN SPÄTER ZU VERGÜTENDER FREIZEIT VERZICHTET.

I. SACHVERHALT

Im Streitfall hatte der alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer (GGF) einer GmbH mit dieser vereinbart, dass ein Teil seines Gehalts auf ein „Investmentkonto" abgeführt wird, das für den Geschäftsführer bei einer Bank eingerichtet wurde. Mit dem Guthaben sollte ein vorgezogener Ruhestand oder die Altersversorgung des Geschäftsführers finanziert werden. Auch ein teilweiser Ausstieg aus der aktiven Arbeitsphase sollte möglich sein.

Die GmbH zahlte monatlich Euro 4.000 auf dieses Investmentkonto ein und bildete in Höhe dieser Zahlungen eine einkommensmindernde Rückstellung für ein „Zeitwertkonto". Lohnsteuer wurde insoweit nicht einbehalten. Der Geschäftsführer erhielt nur noch ein entsprechend gemindertes lohnsteuerpflichtiges Gehalt.

Das Finanzamt behandelte die Rückstellungen für Zeitwertkonten in Höhe von insgesamt EUR 60.000 in den Veranlagungszeiträumen 2005 und 2006 in vollem Umfang als verdeckte Gewinnausschüttung. Hiergegen erhob die GmbH nach erfolglosem Einspruchsverfahren Klage.

II. ENTSCHEIDUNG DES BFH

Während die Vorinstanz das Zeitwertkonto steuerlich anerkannte, entschied der BFH, dass eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) vorliegt, die das Einkommen der GmbH nicht mindert.

Eine verdeckte Gewinnausschüttung liegt vor, wenn u. a. (kumulativ) eine Vermögensminderung vorliegt, die auf einer gesellschaftsrechtlichen Veranlassung beruht. Diese beiden Punkte sah der BFH als gegeben an. Nach Auffassung des BFH haben die Zahlungen der GmbH auf das „Investmentkonto" und der ausgewiesene Betriebsaufwand zu einer Vermögensminderung bei der GmbH geführt. Weiterhin kommt er zu dem Ergebnis, dass diese Zahlungen gesellschaftsrechtlich veranlasst sind.

1. Vermögensminderung

Eine vGA setzt voraus, dass eine Vermögensminderung bei der Gesellschaft stattgefunden hat und eine Vermögensmehrung beim Gesellschafter auslösen kann. Die Vermögensminderung sieht der BFH in der Einzahlung der Kapitalbeträge auf das Investmentkonto und in dem entsprechenden durch den Ausweis als Betriebsaufwand ausgelösten Vermögensabgang.

Hierbei geht er – wie bei der Abfindung von Pensionszusagen bei GGF – von einer „geschäftsvorfallbezogenen" Betrachtungsweise aus. Im Rahmen dieser inzwischen ständigen[2] Rechtsprechung erfolgt keine saldierte, handelsbilanzielle Betrachtung, sondern eine getrennte Bewertung der jeweiligen Geschäftsvorfälle. Es wird somit nicht berücksichtigt, dass der Arbeitgeber hier einen Anspruch aus der Rückdeckung der Zeitwertkonten aktiviert und letztlich lediglich ein gewinnneutraler Aktivtausch vorliegt.

2. Gesellschaftsrechtliche Veranlassung

Zur gesellschaftsrechtlichen Veranlassung führt der BFH aus, dass sich die Vereinbarung einer Freizeit (teilweise oder vollständige Freistellung von der

Arbeitsverpflichtung) nicht mit der Organstellung vereinbaren lässt. Er begründet dies damit, dass ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter mit einem Fremdgeschäftsführer kein Zeitwertkonto vereinbaren würde.

Der Geschäftsführer habe eine Allzuständigkeit, die ihn verpflichte, Arbeiten auch dann zu erledigen, wenn sie außerhalb der üblichen Arbeitszeiten oder über diese hinaus anfallen. Damit nicht vereinbar sei ein Verzicht auf unmittelbare Entlohnung zugunsten später zu vergütender Freizeit. Ansonsten käme es zu einer mit der Organstellung nicht vereinbaren Abgeltung von Überstunden. Außerdem bemängelte der Senat das fehlende Vorliegen einer hinreichend bestimmten Abrede über die Verringerung des laufenden Gehalts, was alleine zu dem Vorliegen einer vGA ausreichen würde.

3. Folge der vGA im konkreten Fall

Vorliegend kommt der BFH daher zum Ergebnis, dass auf Ebene der Gesellschaft eine außerbilanzielle Hinzurechnung zum Gewinn erfolgt. Auf Ebene des Gesellschafters findet kein Lohnzufluss statt, jedoch werden ihm steuerlich Einkünfte aus Kapitalvermögen zugerechnet.

III. BEDEUTUNG DES URTEILS FÜR DIE PRAXIS

1.Bedeutung für Zeitwertkonten für nicht beherrschende GGF und Fremd-Geschäftsführer

In dem vom BFH entschiedenen Fall aus 2005 bzw. 2006 ging es um einen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer, der 100 Prozent der Gesellschaftsanteile hielt. Die Ausführungen des BFH sind daher nicht auf einen fremden Geschäftsführer ohne gesellschaftliche Beteiligung, auf einen Minderheitsgesellschafter (unter besonderen Umständen wäre hier allerdings eine „beherrschende Stellung“ möglich) oder auf andere Arbeitnehmer, die gleichzeitig Organ sind, übertragbar, da bei diesen Personen mangels gesellschaftsrechtlicher Veranlassung keine vGA möglich ist.

Daraus folgt, dass die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten zugunsten von nicht beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremd-Geschäftsführern und anderen Arbeitnehmern, die gleichzeitig Organ sind, immer ungeklärt ist.

Insoweit liegt das alleinige Augenmerk der steuerlichen Bewertung nach wie vor auf der Frage, zu welchem Zeitpunkt es zu einem Zufluss von Arbeitslohn bei den betreffenden Organen kommt und ob das vorliegende Urteil eine Auswirkung auf diese Frage hat.

Hier vertritt die Finanzverwaltung unverändert die Auffassung, dass die Vereinbarung eines Zeitwertkontos steuerlich nicht zu einer Verschiebung des Besteuerungszeitpunkts führt; d. h. nach Auffassung der Finanzverwaltung kommt es mit der Gutschrift auf dem Zeitwertkonto bereits zum Zufluss von Arbeitslohn.

Der BFH hatte die Frage des steuerlichen Zuflusses jedoch nicht zu behandeln, so dass sich hier leider keine neuen Erkenntnisse ergeben. Die bereits hierzu ergangene finanzgerichtliche Rechtsprechung folgt der Auffassung der Finanzverwaltung jedoch nicht und nimmt einen lohnsteuerlichen Zufluss erst bei Auszahlung des angesammelten Wertguthabens an.

Von besonderem Interesse ist hier das letztzitierte Urteil des FG Köln vom 26.04.2016. Diesem Urteil liegt ein Fall zugrunde, bei dem eine GmbH für ihren Fremdgeschäftsführer ein Zeitwertkonto eingerichtet hatte. Das FG Köln hat einen Zufluss von Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Zuführungen der GmbH zum Zeitwertkonto verneint – und somit keine Unterscheidung zwischen „normalen“ Arbeitnehmern und einem Organ der Gesellschaft getroffen.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung hat das FG Köln die Revision zugelassen. Derzeit ist das Revisionsverfahren beim BFH anhängig. In diesem Verfahren wird der BFH nun erstmals Gelegenheit haben, die streitige Rechtsfrage des Zuflusszeitpunkts bei Zeitwertkontenmodellen für Organe generell zu entscheiden.

2. Bedeutung für heutige Zeitwertkonten für beherrschende GGF

Für beherrschende GGF hat das BFH-Urteil zur Folge, dass die Einrichtung von Zeitwertkonten zu einer vGA führen. Die Kernaussage des BFH ist, dass Zeitwertkonten nicht mit der Organstellung eines GGF vereinbar sind. Er begründet damit die gesellschaftsrechtliche Veranlassung.

Dies ist letztlich dieselbe Argumentation, die auch das BMF im Schreiben vom 17.06.2009[7] vertritt. Der Unterschied tritt in der Beurteilung der steuerlichen Folgen auf. Während das BMF daraus einen sofortigen lohnsteuerlichen Zufluss unterstellt, sieht der BFH im hier entschiedenen Fall den Zufluss über eine vGA gegeben.

Um für aktuelle Fälle (der vom BFH entschiedene Fall spielte sich 2005 und 2006 ab) zu der gleichen steuerlichen Bewertung wie der BFH, wonach eine vGA vorliegt, gelangen zu können, müsste das BMF zunächst seine Ansicht zum lohnsteuerlichen Zuflusszeitpunkt aufgeben. Denn beim Zufluss von Lohn zum Zeitpunkt der Zuführung zum Wertguthaben kann es nicht mehr zu einer vGA kommen. Dass die Finanzverwaltung ihre Rechtsauffassung zum Zeitpunkt des Lohnzuflusses aufgeben könnte, ist jedoch derzeit nicht ersichtlich.

Hinzuweisen ist aber auch hier auf die bereits zitierten finanzgerichtlichen Urteile.[8] In sämtlichen Entscheidungen wird die Frage des Lohnsteuerzuflusses abweichend von der Auffassung der Finanzverwaltung entschieden.

Diese Fälle (insbesondere die Urteile des FG Düsseldorf vom 21.03.2012 und des FG Köln vom 26.04.2016) verdeutlichen darüber hinaus aber auch, dass die Einrichtung von Zeitwertkonten zugunsten eines (Fremd-) Geschäftsführers in der Praxis vorkommt. Daraus könnte weiter geschlossen werden, dass es nicht (zwingend) gesellschaftsrechtlich veranlasst ist, wenn einem Gesellschafter-Geschäftsführer ein Zeitwertkonto eingerichtet wird, da es insoweit gerade nicht an der Fremdüblichkeit fehlt.

Dies spricht jedenfalls dafür, dass eine steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten grundsätzlich auch bei einem GGF möglich sein kann, ohne dass eine vGA vorliegt. Insoweit wird das beim sechsten Senat anhängige Revisionsverfahren[9], bei dem es um einen Fremdgeschäftsführer geht, mittelbar ggf. auch zu weiteren Erkenntnissen im Hinblick auf das Vorliegen einer vGA bei Zeitwertkonten für beherrschende GGF führen.

Sollte es letztendlich bei der Bewertung bleiben, wonach bei beherrschenden GGF die Einzahlungen der GmbH in das Wertguthaben zu einer vGA führen, so ergeben sich hieraus weitere Folgefragen. Denn die Rechtsfolge, die der BFH zieht, besteht darin, dass dem Gesellschafter Einkünfte aus Kapitalvermögen zugerechnet werden. Das bedeutet, dass die Kapitalanlage und damit auch etwaige Erträge aus dieser Kapitalanlage steuerlich nicht der Gesellschaft, sondern dem Gesellschafter zugerechnet werden. Dies wirft zwangsläufig die Frage auf, wer letztlich als Gläubiger der Kapitalerträge anzusehen ist. Diese Frage wird voraussichtlich im Rahmen eines künftigen Newsletterbeitrags weiter vertieft werden.

IV. ZUSAMMENFASSUNG:

DER BFH HAT VEREINBARUNGEN VON ARBEITSZEIT- ODER ZEITWERTKONTEN FÜR BEHERRSCHENDE GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER EINER GMBH WEITER ERSCHWERT. FÜR DIESEN PERSONENKREIS IST DIE EINRICHTUNG VON ZEITWERTKONTENMODELLEN JEDENFALLS OHNE EINE ABSTIMMUNG MIT DEM ZUSTÄNDIGEN BETRIEBSSTÄTTENFINANZAMT NICHT ZU EMPFEHLEN.

NACH WIE VOR OFFEN IST JEDOCH DIE SITUATION BEI GESCHÄFTSFÜHRENDEN MINDERHEITSGESELLSCHAFTERN UND FREMDGESCHÄFTSFÜHRERN. BEI DIESEM PERSONENKREIS BLEIBT ABZUWARTEN, WIE DER SECHSTE SENAT DES BFH IM DORT ANHÄNGIGEN VERFAHREN VI R 17/16 DIE FRAGE DES LOHNSTEUERLICHEN ZUFLUSSZEITPUNKTS ENTSCHEIDEN WIRD.

AUS DER ENTSCHEIDUNG DES SECHSTEN SENATS KÖNNTEN SICH DANN AUCH WEITERGEHENDE ERKENNTNISSE FÜR DIE EINRICHTUNG VON ZEITWERTKONTEN ZUGUNSTEN VON BEHERRSCHENDEN GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERN ENTWICKELN LASSEN.

VÖLLIG UNKRITISCH IST DAGEGEN NACH WIE VOR DIE EINRICHTUNG VON ZEITWERTKONTENMODELLEN FÜR „NORMALE“ ANGESTELLTE UND LEITENDE ANGESTELLTE OHNE GESELLSCHAFTSRECHTLICHE BETEILIGUNG. BEI DIESEM PERSONENKREIS BLEIBT ES UNEINGESCHRÄNKT DABEI, DASS WEDER DIE VEREINBARUNG EINES ZEITWERTKONTOS NOCH DIE WERTGUTSCHRIFT AUF DIESEM KONTO ZUM ZUFLUSS VON ARBEITSLOHN FÜHREN. ERST DIE AUSZAHLUNG DES GUTHABENS WÄHREND DER FREISTELLUNG LÖST ZUFLUSS VON ARBEITSLOHN UND DAMIT EINE BESTEUERUNG AUS.

1 FG Saarland, Urteil vom 24.03.2015 – 1 K 1170/11, BeckRS 2015, 95581

2 Vgl. BFH-Urteile vom 14.03.2006 – I R 38/05 (NV), BFH/NV 2006, 1515 (NV), vom 11.09.2013 – I R 28/13, BStBl II 2014, 726, vom 23.10.2013 – I R 89/12, BStBl II 2014, 729

3 Vgl. H 36 KStR 2004, III Beherrschender Gesellschafter

4 BMF, Schreiben vom 17.06.2009 – IV C 5 – S 2332/07/004, BStBl. I S. 1286

5 FG Düsseldorf, Urteil vom 21.03.2012 – 4 K 2834/11, DStRE 2013, 277;
FG Niedersachsen, Urteil vom 16.02.2012 – 14 K 202/11, BeckRS 2012, 95389;
FG Hessen, Urteil vom 19.01.2012 – 1 K 250/11, DStRE 2013, 6;
FG Münster, Urteil vom 13.03.2013 – 12 K 3812/10 E, BeckRS 2013, 95086;
FG Köln, Urteil vom 26.04.2016 – 1 K 1191/12, BeckRS 2016, 95115 (n. rkr.),

6 BFH, anhängige Verfahren – VI R 17/16

7 BMF, Schreiben vom 17.06.2009, siehe Fußnote 4

8 siehe Fußnote 5

9 siehe Fußnote 6

FÜR DEN FACHKREIS STEUERN UND BILANZEN

Autoren sind die Mitglieder des Fachkreises Steuern und Bilanzen

FACHKREIS ANLAGEN VON WERTGUTHABEN

FACHKREIS ANLAGEN VON WERTGUTHABEN

Auswirkungen von negativen Renditen bei Geldmarktfonds auf Zeitwertkonten

Christof Quiring

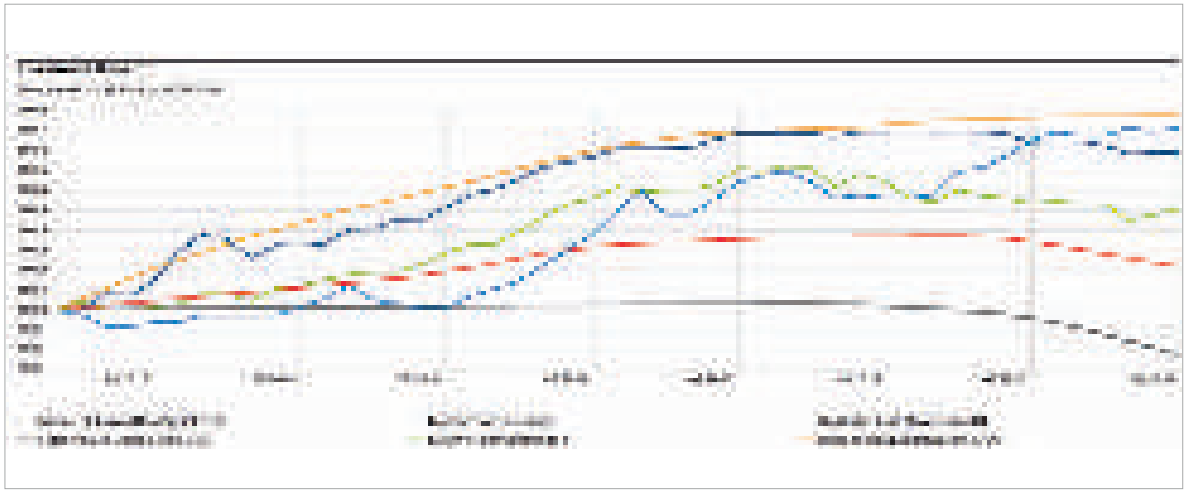
IN VIELEN ZEITWERTKONTENMODELLEN KOMMEN GELDMARKTFONDS BEI DER KAPITALANLAGE DER WERTGUTHABEN ZUM EINSATZ. DURCH DIE ULTRALOCKERE GELDPOLITIK DER EUROPÄISCHEN ZENTRALBANK (EZB) IST DIE VERZINSUNG VIELER GELDMARKTFONDS MITTLERWEILE NEGATIV. DIESER BEITRAG BESCHÄFTIGT SICH MIT DEN URSACHEN UND AUSWIRKUNGEN VON NEGATIVEN RENDITEN BEI GELDMARKTFONDS AUF DIE BETROFFENEN ZEITWERTKONTENMODELLE SOWIE DIE TRÄGERGESELLSCHAFTEN DIESER MODELLE UND ZEIGT MÖGLICHE ALTERNATIVEN AUF.

Geldmarktfonds sind Sondervermögen, die in kurzfristige Termineinlagen, Schuldscheindarlehen sowie Anleihen mit einer Restlaufzeit von unter 12 Monaten oder regelmäßigen Zinsanpassungen (sogenannte Floating Rate Notes – FRN) investieren. Aufgrund der regelmäßig kurzen Restlaufzeit und hohen Bonität der im Fondsvermögen enthaltenen Schuldverschreibungen weisen Geldmarktfonds praktisch keine Kursrisiken auf. Die Rendite von Geldmarktfonds wird fast ausschließlich von der Höhe des kurzfristigen Zinsniveaus, d. h. „dem kurzen Ende" der Zinsstrukturkurve, beeinflusst, das im Wesentlichen von der erwarteten Inflation und einer i.d.R. geringen Liquiditätsprämie bestimmt wird. Nach dem ungeschriebenen Gesetz „Never break the buck"[1] müssen sich Geldmarktfondsmanager an dem Anspruch messen lassen, dass Kursverluste für jeden, noch so kurzfristigen Anlagezeitraum zu vermeiden sind. Aufgrund dieser Eigenschaften gelten Geldmarktfonds als sicheres Instrument, um kurzfristig Liquidität zu parken und die aktuelle Geldmarktverzinsung zu verdienen.

In Zeitwertkontenplänen werden Geldmarktfonds sehr häufig zur Finanzierung der Freistellungsphase verwendet. Kurz vor ihrem Beginn werden die für die Freistellungsphase benötigten Mittel in einen Geldmarktfonds umgeschichtet, da in dieser Phase das Wertguthaben keinen Marktrisiken mehr ausgesetzt sein soll. Wurde beispielsweise einem Mitarbeiter eine dreimonatige Freistellung bewilligt, dann muss das Wertguthaben auch für exakt drei Monate reichen. Dies gilt im Besonderen für ruhestandsnahe Freistellungen, weil es hier keine Möglichkeit für die spätere Aufholung von Wertverlusten gibt. In manchen Zeitwertkontenmodellen werden Geldmarktfonds auch in der Ansparphase verwendet – dann nämlich, wenn der Entnahmezeitpunkt (wie z. B. bei Sabbaticals) vorab nicht definiert werden kann, oder flexibel gehalten werden soll. Durch die gewährte Flexibilität, jederzeit bzw. mit nur kurzen Ankündigungsfristen eine Freistellung aus dem Wertguthaben finanzieren zu müssen, steht die Sicherheit der Anlage sowie die kurzfristige Verfügbarkeit im Vordergrund. Beides sind Eigenschaften, für die Geldmarktfonds prädestiniert sind.

Seit Jahren ist die Verzinsung der Geldmarktfonds rückläufig und mittlerweile müssen immer mehr Sponsoren von Zeitwertkontenmodellen feststellen, dass die Verzinsung ihrer gewählten Geldmarktfonds sogar negativ geworden ist.

Historische Wertentwicklung von Geldmarktfonds



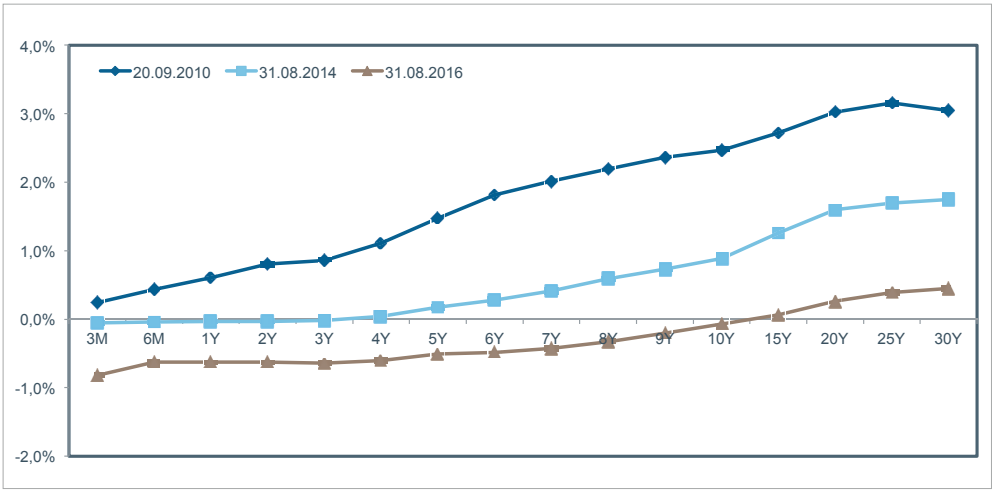
Fonds	YTD	6 Monate	1 Jahr	3 Jahre (ann.)	5 Jahre (ann.)	Längster gemeinsamer Zeitraum (ann.)
Allianz Geldmarktfds Spez I EUR	-0,08	-0,04	-0,08	0,12	0,44	0,15
Metzler Euro Liquidity	0,15	0,04	0,26	0,22	0,37	0,18
Deutsche Instl Money plus IC	-0,11	-0,09	-0,11	0,03	0,18	0,04
LBBW Geldmarktfonds I	-0,05	-0,02	-0,10	0,10	0,36	0,10
Fidelity Euro Cash Y-Acc-EUR	-0,16	-0,14	-0,19	-0,06	0,00	-0,04
Deka-Inst LiquiditätGarant E (A)	0,02	0,01	0,04	0,13	-	0,19

Quelle: Morningstar, 31.08.2016, *Längster gemeinsamer Zeitraum seit 01.11.2012, Alle Angaben in % nach Kosten

Die Ursache für diese Entwicklung allein beispielhaft aufgeführter Geldmarktfonds liegt ausdrücklich nicht in der Qualität individueller Vermögensverwalter, sondern vielmehr in der ultralockeren Geldpolitik der EZB begründet. Die EZB hat neben anderen Maßnahmen den Einlagenzins für Banken im Euroraum auf -0,4 Prozent gesenkt und mittlerweile über eine Billion Euro für den Ankauf von Staatsanleihen aufgewendet. Bei dieser sogenannten „Quantitativen Lockerung" erhöht die EZB die Geldmenge und kauft mit dieser neu geschaffenen Liquidität in großem Stil Anleihen, seit dem 8. Juni 2016 nunmehr auch Unternehmensanleihen mit gutem Rating (Investment Grade), auf. Über diese Maßnahmen will die EZB die Inflation im Euroraum auf die Zielmarke von 2 Prozent zurückbringen, um Preisstabilität zu gewährleisten. Bei zu geringen Preissteigerungen sieht die EZB die Gefahr einer sich selbst verstärkenden Deflation, die eine Abwärtsspirale aus sinkenden Preisen und wirtschaftlicher Rezession induziert. Die von der EU-Kommission für den Euroraum für 2016 erwartete Inflation liegt bei 0,2 Prozent.

Das Bündel dieser geldpolitischen Maßnahmen hat die Zinsen im Euroraum auf ein nie zuvor gekanntes Niveau absinken lassen. Mittlerweile sind die Laufzeiten aller Bundesanleihen unter 15 Jahren im negativen Bereich.

Entwicklung der Zinsstrukturkurve in Deutschland



Quelle: Bloomberg, 31.08.2016

Nur noch 30 Prozent der sich im Umlauf befindlichen Bundesanleihen bieten eine jährliche Verzinsung oberhalb des EZB-Einlagenzinses in Höhe von -0,4 Prozent. Die Negativzinsen haben mittlerweile auch die Unternehmensanleihen erreicht. Im September konnte Henkel eine Anleihe mit zweijähriger Laufzeit zu -0,05 Prozent begeben. Da die EZB gerade erst beschlossen hat, ihre expansive Geldpolitik in dieser Form bis mindestens März 2017 fortzusetzen, ist nicht mit einer schnellen Besserung bei der Verzinsung von Geldmarktfonds zu rechnen.

Für die Trägergesellschaft eines Zeitwertkontenmodells mit negativ rentierenden Geldmarktfonds bedeutet dies, dass sie als Arbeitgeber aufgrund der arbeitsrechtlichen Werterhaltungsgarantie etwaige Unterdeckungen bei betroffenen Wertguthaben ausgleichen muss. Das Unterdeckungsrisiko besteht insbesondere bei Freistellungsphasen, die derzeit bewilligt und bei denen die Wertguthabenvereinbarung eine Umschichtung in einen Geldmarktfonds vorsieht. Bei einem Anlagevermögen von EUR 5 Mio. und einer negativen Verzinsung von -0,2 Prozent beträgt die Unterdeckung nach 12 Monaten EUR 10.000. Darüber hinaus ist das weitere Ansparen von Wertguthaben für die Mitarbeiter nicht attraktiv, worunter zunächst die Beteiligung und im Folgenden die Akzeptanz des Wertkontenmodells leiden könnte.

Welche Alternativen zu Geldmarktfonds hat der Plansponsor eines Wertkontenmodells? Hier gilt es die Freistellungs- und Ansparphase zu unterscheiden:

- Freistellungsphase
  - **Umschichtung in Barmittel**
    Die operativ einfachste Maßnahme ist es, die für eine Freistellung benötigten Wertguthaben nicht in Geldmarktfondsanteile zu investieren, sondern als Barmittel auf dem Treuhandkonto zu halten. Dies setzt allerdings voraus, dass die kontoführende Bank die Strafzinsen, die sie für ihre Einlagen bei der EZB zahlen muss, nicht an den Kontoinhaber weitergibt.

  - **Wechsel des gewählten Anlageproduktes**
    Der Sponsor kann ein alternatives SGB IV-konformes konservatives Anlageprodukt wählen, welches eine höhere Verzinsung generiert, z. B. ein kurzlaufender Euro Rentenfonds. Die laufende Verzinsung dieser Produkte liegt bei ca. 1,1 Prozent bei einer durchschnittlichen Duration von 2 Jahren. Häufig sind die Wertkontenzusagen so gestaltet, dass der Teilnehmer während der Freistellungsphase keine Verzinsung mehr auf sein abschmelzendes Wertguthaben erhält. Daher liegen die Chancen und Risiken der gewählten Kapitalanlage ausschließlich beim Sponsor.

- 2. Ansparphase
  - **Wechsel des gewählten Anlageproduktes**
    Der Sponsor könnte für die Ansparphase auf alternative Anlageprodukte ausweichen, beispielsweise auf SGB IV-konforme Rentenfonds, Mischfonds oder Wertsicherungsfonds. Diese gibt es am Markt mit verschiedenen Rendite-Risiko-Profilen. Da bei akzessorischen Zusagen die Chancen beim Teilnehmer, die Risiken einer negativen Wertentwicklung jedoch beim Sponsor liegen, könnte in der Zusage eine Mindestansparzeit von mindestens 3 Jahren vereinbart werden, um diese Risiken signifikant zu reduzieren. Alternativ wählt der Sponsor ein Kapitalisierungsprodukt mit Beitragsgarantie, das ihm eine Anlage im Deckungsstock des Versicherers ermöglicht.

  - **Entkopplung von Kapitalanlage und Entwicklung der Wertguthaben**
    Eine Alternative zu akzessorischen Zusagen könnte eine Entkopplung von Kapitalanlage und der Zusage einer Verzinsung der Wertguthaben sein. Dabei kann die Höhe der Verzinsung ein fixer Prozentsatz – z. B. 2 Prozent p.a. – sein, der bis auf Widerruf durch den Sponsor gilt. Alternativ kann sich der Wert auch an einer Referenzgröße orientieren, z. B. der durchschnittlichen Inflationsrate über einen definierten Zeitraum. Die Wertguthaben entwickeln sich dann wie bei einem Sparbuch gemäß der zugesagten Verzinsung. Unabhängig davon werden die Wertguthaben, eventuell zuzüglich einer Schwankungsreserve, zum Zwecke der Insolvenzsicherung in ein Anlageprodukt investiert, welches langfristig eine höhere als zugesagte Verzinsung ermöglicht. Sowohl die Chancen als auch die Risiken der gewählten Anlage liegen beim Sponsor. Eine temporäre Unterdeckung des Anlagevermögens darf 70 Prozent der Wertguthabenansprüche[2] nicht unterschreiten, erzielte Überrenditen stehen dem Sponsor zu.

DIE NIEDRIGZINSPHASE HAT SPÄTESTENS IN 2016 MIT NEGATIVER VERZINSUNG BEI GELDMARKTFONDS VIELE ZEITWERTKONTENMODELLE ERREICHT. UM EIN ANWACHSEN VON UNTERDECKUNGEN ZU VERMEIDEN, SOLLTE DER SPONSOR REAGIEREN. DABEI SOLLTE ER AUCH STRUKTURELLE ANPASSUNGEN DER ANLAGESTRATEGIE PRÜFEN, UM DIE ATTRAKTIVITÄT DES GESAMTEN ZEITWERTKONTENMODELLS NACHHALTIG ZU SICHERN.

[1] Bei US Money Market Funds startet der Preis für einen Fondsanteil traditionell bei einem Dollar (umgangssprachlich: „buck"), dessen Wert nicht unterschritten werden soll, um den Anspruch der Wertaufbewahrung nicht zu konterkarieren.

[2] Gemäß § 7e SGB IV Absatz (6)

FÜR DEN FACHKREIS ANLAGEN VON WERTGUTHABEN

Autor:

Christof Quiring
Geschäftsführer FIL Pensions Services GmbH

FACHKREIS ADMINISTRATION

FACHKREIS ADMINISTRATION

Möglichkeiten und Grenzen einer Administrationsplattform

Jan-Hendrik Austen

Dr. Michael Höhnerbach

IN DEM VORLIEGENDEN BEITRAG WERDEN DIE MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN EINER ADMINISTRATIONSPLATTFORM FÜR ZEITWERTKONTEN DISKUTIERT. DIE GRUNDLEGENDEN PROZESSE, DIE EIN VERWALTUNGSSYSTEM AUF BASIS DES AKTUELLEN RECHTLICHEN RAHMENS LEISTEN MUSS UND DIE I. S. EINES „NEEDED TO PLAY" DEN STANDARD KENNZEICHNEN, STEHEN DABEI WENIGER IM FOKUS UND WERDEN ALS GEGEBEN ANGENOMMEN. SIE WURDEN IN DER VERGANGENHEIT BEREITS IN ZAHLREICHEN BEITRÄGEN BEHANDELT UND WERDEN DER VOLLSTÄNDIGKEIT HALBER HIER LEDIGLICH NOCH EINMAL SCHEMATISCH DARGESTELLT:

DIESE FRAGE WOLLEN WIR IN ZWEI THEMATISCHEN BLÖCKEN BZGL. DER UNTERSTÜTZUNG VON STANDARDPROZESSEN SOWIE DER BEDEUTUNG VON PORTALANWENDUNGEN EINGEHENDER BEHANDELN.

1. UNTERSTÜTZUNG DER STANDARDPROZESSE

Die Unterstützung der Verwaltungsprozesse ist Daseinsberechtigung einer Administrationsplattform für Zeitwertkonten, die Qualität der angebotenen Leistungen naturgemäß immer ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal. Der Lebenszyklus eines Zeitwertkontos ist durch bestimmte Phasen (Einrichtung, Ansparen, Freistellung und Störfall) definiert, die ein Verwaltungssystem abbilden muss. Darüber hinaus kann eine weitergehende Unterstützung in der Administration und der Kommunikation des vielschichtigen Wertguthabenmodells angeboten werden. Auf das „Muss" sowie die spezifischen Prozesse im Kontext der Kapitalanlage (Umschichtung, Kapitalertragssteuer, Konzernwechsel etc.) soll hier nicht mehr näher eingegangen werden, die Autoren werden sich vielmehr auf die optionalen bzw. ergänzenden Funktionen konzentrieren. Demzufolge wird sich die Darstellung auf folgende Sachverhalte konzentrieren:

Abb.1: Standardprozesse im Lebenszyklus eines Wertguthabens

UNSER HAUPTAUGENMERK RICHTET SICH VIELMEHR AUF DIE FRAGE NACH DEM „NEEDED TO WIN": „WAS KANN EINE ADMINISTRATIONSPLATTFORM DARÜBER HINAUS LEISTEN, UM EINEM ARBEITGEBER (I. D. R. DIE HR-ABTEILUNG UND DER BEREICH FINANZEN) SOWIE DEN PLANTEILNEHMERN EINE KOMFORTABLE, SICHERE UND NUTZER-ORIENTIERTE VERWALTUNG DER IM UNTERNEHMEN BESTEHENDEN ZEITWERTKONTEN ZU ERMÖGLICHEN?".

- Sichere Bedienung der Plattform durch Arbeitgeber
- Versorgung der Administrationsplattform mit Daten hoher Qualität
- Einrichtung von Self-Service-Funktionen für Arbeitnehmer
- Permanente Darstellung des Wertguthabens und dessen Veränderung
- Automatische Meldung von Risikofaktoren

Sie sind es, die im Kontext der oben beschriebenen Phasen eines Zeitwertkontos besondere Betrachtung verdienen.

1.1 VERTRAGSEINRICHTUNG

Der Lebenszyklus eines individuellen Wertkontos beginnt mit der Vertragseinrichtung des Arbeitnehmers. Die Versorgung der Administrationsplattform mit Daten hoher Qualität ist gleich zu Beginn ein entscheidender Punkt für die sich hieran anschließenden Prozesse. In der Regel erfolgt die Vertragseinrichtung in den Verwaltungssystemen über eine Dialogfunktion oder eine Datenschnittstelle. Um in diesem Zusammenhang den HR-Bereich durch eine Administrationsplattform weitergehend zu entlasten und den Arbeitnehmer schnell und umfassend über sein Wertguthaben zu informieren, lassen sich weitere „Service-Prozesse" integrieren.

So könnte die Unterstützung beispielweise vorsehen:

- Eine automatische Unterrichtung des Arbeitnehmers (z. B. per eMail), dass der Vertrag sowie die Insolvenzsicherung eingerichtet sind
- Die automatische Generierung eines Accounts für ein Arbeitnehmer (AN) - Portal
- Die Bereitstellung von Vertragsunterlagen im AN-Portal

Ein solches Angebot setzt allerdings einen hohen Detaillierungsgrad hinsichtlich der Stammdaten voraus, die vom Arbeitgeber geliefert werden müssen.

Vorstellbar sind auch Self-Service-Prozesse für den Arbeitnehmer, in denen er die Einrichtung seines Zeitwertkontos direkt über ein Portal beantragt[1]. Dies bietet sich sinnvollerweise dann an, wenn die Plattform auch die nachgelagerten Prozesse (Workflow) abbilden kann. Hierzu gehören:

- Die Weiterleitung des Antrags an die HR-Abteilung (idealerweise elektronisch)
- Eine Verarbeitung des Gehaltsverzichts durch das Abrechnungssystem
- Die Abbildung eines Genehmigungsprozesses bei der HR-Abteilung (einbeziehend auch die bei Beantragung einer Freistellung und des Störfalls anfallenden Prozesse)

Das Beispiel Self-Service im Kontext der Vertragseinrichtung zeigt zugleich auch die Grenzen, an die Verwaltungssysteme für Zeitwertkonten regelmäßig stoßen. So müssen im Normalfall Arbeitnehmer und Arbeitgeber der Zeitwertkontenvereinbarung schriftlich zustimmen. Ein vollständiger elektronischer Prozess wäre nur dann vorstellbar, wenn im Vorfeld die technischen und rechtlichen Rahmenbedingungen umfassend geprüft und abgestimmt wurden. Eine Nutzung entsprechender Prozesse empfiehlt sich somit nur dann, wenn sie in ähnlicher Form bereits praktiziert werden, z. B. bei der Entgeltumwandlung oder anderen betrieblichen Nebenleistungen.

1.2 EINBRINGUNG

Ein weiterer zentraler Prozess in der Verwaltung von Wertguthaben ist die Verarbeitung von Einbringungen. In der Regel liefert der Arbeitgeber Einbringungsdaten regelmäßig oder im Kontext ggf. anfallender Sonderläufe aus dem Lohn-/Gehaltssystem per Schnittstelle an die Administrationsplattform. Die Verarbeitung dieser Meldungen ist meist gekoppelt an die Kapitalanlage. Gerade weil dieser Prozess am häufigsten vorkommt, ist es sinnvoll, sich eingehender mit einer weiteren Unterstützung durch das Verwaltungssystem zu beschäftigen.

Eine zentrale Herausforderung für den Bereich Payroll der HR-Abteilung ist hier die Pflege der geplanten Einbringungen im Lohnabrechnungssystem. Diese sind vom Bruttolohn abzuziehen und müssen in der Lohnabrechnung entsprechend berücksichtigt werden. Da Einbringungen oftmals sehr flexibel gehandhabt werden, lohnt es sich, die mögliche Prozessunterstützung detaillierter zu betrachten.

Self-Service durch den Arbeitnehmer

Die Administrationsplattform kann vom Grundsatz her eine Funktion bereitstellen, die es dem Arbeitnehmer erlaubt, seine Einbringungswünsche (Verzichte) selbst zu pflegen. Zu berücksichtigen gilt dabei, dass nur die „erlaubten" Einbringungen in der Plattform zugelassen werden. Die Umsetzung kann auf drei Arten erfolgen:

- Hinterlegung der Regeln der Wertguthabenvereinbarung in der Plattform, so dass auf dieser Basis eine Plausibilisierung vorgenommen wird
- Regelmäßige Lieferung der zulässigen Einbringungskomponenten vom Lohnabrechnungssystem in die Administrationsplattform, damit dem Arbeitnehmer nur die aktuell zulässigen Einbringungsmöglichkeiten von der Plattform angeboten werden oder
- Bereitstellung eines Erfassungstools, über das der Arbeitnehmer seine Willenserklärung hinsichtlich künftiger Einbringungen abgibt.

Informationen aus dem Lohnkonto notwendig sind. Hier muss ein Prozess in der HR-Abteilung etabliert werden, der dies z. B. unter Vermeidung einer Doppelverarbeitung leistet (Arbeitnehmer legt per Self-Service einen Verzicht an und meldet gleichzeitig diesen Verzicht der Personalabteilung, die ihn wiederum erfasst). Außerdem sind sonstige Merkmale zu beachten, wie z. B. vorliegende Pfändungen oder Wegfall der Entgeltfortzahlung etc.

Verarbeitung der Einbringungsmeldungen

Bisher hat sich dieser Beitrag nur mit der Einrichtung der Einbringungsdefinition beschäftigt. Bei

Skizze des Einbringungsprozesses

Die erste Variante findet sich recht häufig in ZWK-Verwaltungssystemen. Die Varianten zwei und drei werden in der Praxis nur sehr selten umgesetzt, da sie weitere Schnittstellen erforderlich machen und damit die Komplexität des Verwaltungssystems, auch im Hinblick auf die Pflege, zusätzlich erhöhen.

Bei der Bereitstellung eines Erfassungstools kann die Plattform auf Basis der vom Arbeitnehmer definierten Verzichte eine Ladedatei für das Lohnabrechnungssystem erstellen. Diese Datei erleichtert der HR-Abteilung die Pflege der Einbringungswünsche der Arbeitnehmer im Lohnabrechnungsprogramm. Dabei gilt es zu beachten, dass die Administrationsplattform die vollständige Validierung der Einbringungswünsche nicht übernehmen kann, da dazu neben der reinen Wertkontovereinbarung der Verarbeitung der eigentlichen Datenmeldung kann die Plattform ebenfalls Unterstützung leisten. Beispielsweise bei der Plausibilisierung der gemeldeten Daten. Diese erfolgt dabei entweder gegen die hinterlegte Wertguthabenvereinbarung oder gegen die pro Arbeitnehmer definierten Verzichte. Beide Prüfungen können durchgeführt werden und erhöhen die Qualität der Datenlieferung.

Es gilt der Grundsatz, dass das HR-System führend in Bezug auf die Einbringungsmeldungen ist. Spannend ist dann die Frage, was passieren soll, wenn die Prüfung der gemeldeten Einbringungen eine Verletzung der hinterlegten Regeln ergibt. Nach Ansicht der Autoren müssen aufgrund der Rollenverteilung zwischen Lohnabrechnungssys-

tem und Administrationsplattform ausschließlich solche Einbringungen verarbeitet werden, die im Rahmen der Lohnabrechnung berücksichtigt wurden. Bei der Verarbeitung von „fehlerhaften" Einbringungen erhält der Arbeitgeber den Hinweis, dass eine oder mehrere Regeln nicht eingehalten wurden.

Arbeitgeberzuzahlungen

Fördert ein Arbeitgeber das Wertguthabenmodell mit laufenden Zuzahlungen, können diese zusätzlichen Einbringungen auf zwei Wege im System verarbeitet werden:

- Der Arbeitgeber meldet die Zuzahlungen klassischerweise zusammen mit der „normalen" Einbringungsmeldung oder
- Für die AG-Zuzahlungen ist im Verwaltungssystem eine Regel hinterlegt, so dass diese Zuzahlungen über das System selbständig generiert werden.

Letzteres ist sicherlich nicht der Standard. So bringt die hinterlegte „Generierungsregel" einen zusätzlichen Aufwand in der Qualitätssicherung mit sich, da gewährleistet werden muss, dass die Zuzahlungen nicht länger als gewünscht geleistet, korrekt berechnet und den einzelnen Konten zugewiesen werden. Dies kann ggf. ein Haftungsrisiko für den Administrator des Wertguthabenmodells darstellen, das es zu beachten und vertraglich zu regeln gilt.

Auch die bedingte oder differenzierte Verarbeitung von Einbringungen in Verwaltungssystemen hat Grenzen. Grundsätzlich benötigt die ZWK-Plattform die Daten zur Verarbeitung der Einbringung. Ob diese voll- oder halbautomatisch aus dem HR-System an die ZWK-Plattform gemeldet werden oder ob der HR-Sachbearbeiter diese manuell erfasst, hängt von den jeweiligen Bedingungen ab. Dabei spielen regelmäßig die Größe des Bestandes, die Leistungsfähigkeit des Lohnabrechnungssystems sowie die Kosten für erforderliche Programmierungen eine wesentliche Rolle.

1.3 FREISTELLUNG

Es ist im Grunde selbstverständlich, dass der Freistellungsprozess vom Verwaltungssystem abgebildet wird. Allerdings kann eine Administrationsplattform auch ganz wesentlich bei der Informationsbereitstellung vor der eigentlichen Freistellung unterstützen.

Sind im Zeitwertkonto nicht bereits zu Beginn des Ansparprozesses die Parameter für eine spätere Verwendung definiert, so ist vor der eigentlichen Freistellung zunächst die Information über den Freistellungswunsch des Arbeitnehmers, die Genehmigung durch den Vorgesetzten und die Planung der Freistellung anzugehen. Eine Plattform sollte dazu entsprechende Funktionen vorsehen, die es Arbeitnehmern ermöglicht, eine Freistellung mit gewünschter Länge und unterschiedlichen Entnahmequoten zu simulieren (Freistellungsrechner).

Was bedeutet das für den Freistellungsprozess?

Sind die Freistellungsparameter fixiert, sollte die Plattform in der Lage sein, alle Beteiligten im gesamten Prozess zur Anlage des Freistellungs- und Auszahlungsplans zu unterstützen. Prozessbeteiligte sind in der Regel:

- der Mitarbeiter, der zumeist den Prozess der Entnahme anstoßen wird,
- der Arbeitgeber der einer Freistellung grundsätzlich zustimmen muss
- ein im Rahmen der Insolvenzsicherung eingeschalteter Treuhänder, der einer Freigabe des Wertguthabens zustimmen muss, damit diese zeitgerecht ausgezahlt werden kann.

Das prozessuale Anlegen einer Freistellung kann in einem Verwaltungssystem in folgender Weise unterstützt werden:

- Abbilden des Workflows (Self-Service für den Arbeitnehmer und Genehmigungsprozesse für Arbeitgeber und Treuhänder)
- Nachweisführung zum Status der Freistellung(en). Es können mehrere Freistellungen geplant werden. Eine Übersicht über das verfügbare Wertguthaben und die Verwendungsmöglichkeiten ist wünschenswert.
- Oftmals enthalten die Wertguthabenvereinbarungen zeitliche Vorgaben für die Umsetzung eines Freistellungswunsches so z. B. das Erfordernis, eine Freistellung sechs Monate vor Antritt (und damit der erstmaligen Entnahme aus dem Wertguthaben) zu beantragen. Diese Parameter der Wertguthabenvereinbarung können in der Plattform hinterlegt und deren Einhaltung überwacht werden.

Darüber hinaus können Arbeitgebern und Treuhändern mittels Auswertungen im System hilfreiche Informationen an die Hand gegeben werden. Beispiele hierfür sind:

- Eine Aufstellung aller zur Genehmigung anstehenden Freistellungen
- Eine Übersicht über jeweils aktuell laufende Freistellungen
  - Wer geht wann in Freistellung?
  - Wer ist noch wie lange in Freistellung?
  - Wessen Freistellung endet wann?
- Voraussichtliche Restguthaben bei planmäßigem Verlauf der Freistellung
- Zuschüsse aus kollektiven Arbeitgeberanteilen (z. B. Demografiefonds)

Grenzen der systemischen Unterstützung bei Freistellungen

Im Kontext der Freistellung kann es auch komplexe Fallkonstellationen geben, mit Kombinationen aus:

- Arbeitgeberzuschüssen, die nur im unmittelbaren Kontext einer plangemäßen Freistellung gewährt werden
- Krankmeldungen in der Freistellungsphase
- Entnahmen aus weiteren Konten (Überstunden / Gleitzeitkonten etc.)
- Teilfreistellung mit einer prozentualen Gehaltsreduktion
- Umwandlung von Bonus / Sonderzahlungen in Freizeit etc.

Diese Abbildung solcher Vorgänge in einem ZWK-Verwaltungssystem ist aufwändig. Es empfiehlt sich, die komplexen Freistellungen im Lohnabrechnungssystem direkt abzubilden und direkt vom Arbeitgeber dort pflegen zu lassen, weil ein Großteil der relevanten Daten bereits im Lohnabrechnungssystem geführt wird. Somit sollte sich, auch aus Kosten-Nutzen-Aspekten, eine ZWK-Administration auf den Prozess der Entnahme aus dem Wertguthaben beschränken.

1.4 STÖRFALL

Der Lebenszyklus eines Zeitwertkontos endet oftmals mit der Störfallbearbeitung statt in einer gewünschten Freistellung oder als Abschluss einer ruhestandsnahen Freistellung. Prozessbeteiligte im Störfall sind üblicherweise der Arbeitgeber und der Treuhänder. Von zentraler Bedeutung ist hierbei, dass dem Arbeitgeber die Informationen vorliegen, die für die sichere und korrekte Verarbeitung des Störfalls im Lohnabrechnungssystem benötigt werden. Dazu gehört auch die Information über die SV-Luft, sofern diese von der Administrationsplattform verwaltet wird.

Arbeitgeber und Treuhänder können im Prozess der Störfallbearbeitung durch die Administrationsplattform eine weitergehende Unterstützung erfahren, zu der beispielweise die folgenden Aspekte zählen:

- Anbieten eines Self-Service für den Arbeitgeber zum Anlegen eines Störfalls
- Information über aktuelle Störfälle (Online oder als Report)
- Unterstützung des Genehmigungsprozesses (Arbeitgeber beantragt den Störfall und Treuhänder gibt die Auszahlung frei)
- Information über den Zeitpunkt und den Status der störfallbedingten Auszahlung des Wertguthabens
- Ermöglichung einer Auszahlung durch Dritte (z. B. im Insolvenzfall durch den Insolvenzverwalter in Verbindung mit dem Treuhänder)
- Workflow zur sicheren Verarbeitung des Störfalls
- Umfangreiches Reporting (analog zur Freistellung)
- Automatisierte Verhinderung möglicherweise parallel laufender, sich widersprechender Prozesse (z. B. Kapitalumschichtungen, weitere Einbringungen etc.)

Die Administrationsplattform liefert die Informationen, die eigentliche Störfallabrechnung findet allerdings im Lohnabrechnungsprogramm statt. Eine Störfallabrechnung durch die ZWK-Plattform ist nicht ohne weiteres möglich, i. d. R. aber auch nicht erforderlich. Lediglich für Arbeitgeber, die sich in der Insolvenz befinden und deren Lohnabrechnungssystem nicht mehr verfügbar ist, kann eine ZWK-Administration einspringen und eine entsprechende Funktionalität bereitstellen.

Alternativ kann eine externe Lösung zur Störfallabrechnung dienen, die jedoch mit Daten aus der Administrationsplattform versorgt werden muss, da diese im Falle der Insolvenz der externen Abrechnungsstelle ggf. nicht unmittelbar zur Verfügung stehen. Notwendige Daten sind dabei mindestens die SteuerID, Sozialversicherungsnummer, KrankenkassenID sowie weitere abrechnungsrelevante Parameter. Die Daten müssen den Mitarbeiterstammdaten spätestens zum Zeitpunkt der Abrechnung zugeführt werden. Die Autoren halten es grundsätzlich für wenig sinnvoll, diese Daten im Rahmen der Standardprozesse kontinuierlich mitzuführen, da der beschriebene Fall der Insolvenz als Störfall (glücklicherweise) eher selten auftritt.

1.5 REPORTING

Neben den gesetzlichen Vorgaben (jährliche Wertstandmitteilung an den Arbeitnehmer) haben sich einige Auswertungen auf dem Markt etabliert, die insbesondere den Arbeitgeber sowie den Treuhänder in der Verwaltung von Wertguthaben unterstützen.

Exemplarisch seien hier genannt:

- Ermittlung bilanzrelevanter Ansprüche für den Jahresabschluss
- Auswertung von Umsätzen aus einzelnen Abrechnungsperioden
- Bewertung von Risikofaktoren für den Arbeitgeber (z. B. Werterhaltungsgarantie etc.)
- Prognosen über den Aufbau von Wertguthaben zur personalpolitischen Planung

Die Möglichkeiten und Anforderungen im Rahmen des „Reportings" sind vielfältig, wandelbar und nahezu grenzenlos. Ein ZWK-Verwaltungssystem sollte flexibel genug sein, um auch kundenspezifische Aspekte berücksichtigen zu können.

2. BEDEUTUNG VON PORTALANWENDUNGEN

Mit Einführung von Zeitwertkonten als betriebliches Vorsorgemodell spielen Portalanwendungen eine wichtige Rolle. Auch wenn die eigentlichen Prozesse auch ohne Portalanwendungen abgebildet werden können, sind sie angesichts der weiteren Digitalisierung von Prozessen in ZWK-Modellen immer essentiell. Nicht ohne Grund wird im maßgeblichen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger darauf verwiesen, es sei „…sicherzustellen, dass die Entwicklung des Wertguthabens an einer Stelle dargestellt wird". Eine vereinfachte Abbildung des Zeitwertkontos über die Lohnabrechnungssysteme reicht den Prüfern der DRV Bund häufig nicht aus.

Portale leisten einen wertvollen Beitrag bei:

- der Prozessunterstützung für den Arbeitgeber
- der Prozessunterstützung für den Treuhänder
- der Umsetzung eines Self-Service-Angebotes für den Arbeitnehmer
- dem Datentransfer zwischen den Prozessbeteiligten, insbesondere zwischen dem Arbeitgeber und dem Administrator
- der Schaffung von Akzeptanz unter Planteilnehmern und damit letztlich der Verbreitung des Wertguthabenmodells

Des Weiteren bieten Portale auch einen Mehrwert im Hinblick auf:

- die Informationsversorgung; gesetzliche Grundlagen, die Wertguthabenvereinbarung, FAQ etc. können vom Arbeitgeber zeitnah und unbürokratisch bereitgestellt werden. Vorteile für den Arbeitgeber sind zum einen die vereinfachte Aktualisierung der Dokumentation und reduzierte Druckkosten. Zum anderen ist es der Einsatz moderner Kommunikationsinstrumente, wie sie im Social Web bereits eingesetzt werden, als solcher, der den Austausch zwischen den Stakeholdern und den Prozess der Willensbildung vereinfacht und beschleunigt. Für die Arbeitnehmer hat die Form der Kommunikation den Vorteil, dass die Informationen jederzeit und ortsungebunden abrufbar sind und sich die Kommunikation den Gewohnheiten, z. B. der Generation Y, zunehmend anpassen lässt. Zudem ist auch die Bereitstellung individuell aufbereiteter Information denkbar. So kann beispielsweise dem Arbeitnehmer bei jeder Anmeldung mitgeteilt werden, wie groß seine aktuell angesparte Freistellungsdauer ist.
- eine regelmäßige Erinnerungsfunktion bei Vorgabe von Stichtagen
- den Austausch mit den Anbietern der Kapitalanlage i. S. einer Schnittstelle
- Die Beratungskomponente für HR sowie den Arbeitnehmer

Die eigentliche Verwaltung von Zeitwertkonten wird insbesondere durch die Beratungsfunktionalität deutlich erweitert. Nicht zuletzt, weil sie eine unabdingbarer Baustein des gesamten Modells ist.

Die Beratungsfunktionalität muss für den Arbeitnehmer Fragen beantworten wie:

- Wie hoch ist das anzusparende Wertguthaben und wie lässt sich der Ansparvorgang steuern um eine gewünschte Freistellungsdauer zu erreichen?
- Wie lang ist die prognostizierte Freistellungsdauer bei Einbringung eines definierten Betrags?
- Welcher Freistellungszeitpunkt ergibt sich bei Einbringung eines definierten Betrages und Anstreben einer bestimmten Freistellungsdauer?
- Mit welchem Ansparzeitraum ist bei Vorgabe vordefinierter Sparbeträge, eines Freistellungszeitraumes und einem Zielgehalt während der Freistellung zu rechnen?

Eingebundene Rechner ermöglichen den Arbeitnehmern, via Self-Service die eigenen Möglichkeiten zu ermitteln. Voraussetzung dafür ist, dass die Teilnehmer über ihre User-Berechtigung oder einen neutralen Login Zugriff auf den Bereich des Verwaltungssystems haben, in dem der Rechner hinterlegt ist. Ist dies nicht der Fall, ist die Beratungskomponente für den HR-Bereich des Arbeitgebers eine Möglichkeit, im persönlichen Gespräch mit dem Arbeitnehmer Anreize zu schaffen und Antworten zu geben auf die Fragen:

- Warum soll und wie kann sich ein Mitarbeiter am Wertkontenmodell beteiligen?
- Welche Möglichkeiten bestehen für das individuelle Besparen des Zeitwertkontos?

Die Beratungsfunktionalität sollte folglich möglichst fallgenau arbeiten. Dies bedeutet konkret, dass neben dem Entgelt auch ein aktuell bestehendes Wertkonto, Arbeitgeberförderungen, weitere Randbedingungen der Wertguthabenvereinbarung sowie die betriebliche und im Idealfall sogar die private Altersversorgung Berücksichtigung finden.

Mit Blick auf die Beratungskomponente, insbesondere als Self-Service-Instrument ist sicherlich vieles denkbar und auch umsetzbar. Die Interessenlage bzw. die Anforderungen an eine solche Funktionalität auf Seiten der Produktgeber, der Arbeitgeber und der Zielgruppe Arbeitnehmer sind durchaus unterschiedlich.

Neben Portallösungen setzen Unternehmen in der Kommunikation auch zunehmend (mobile) Anwendungssoftware, sog. „Apps" ein. Nahezu jeder Arbeitnehmer besitzt ein Smartphone und nutzt dieses z. B. bei der Durchführung von Bankgeschäften. Insofern bietet es sich für Unternehmen an, Apps auch im Kontext von betrieblichen Nebenleistungen – sowohl bAV, wie auch Zeitwertkonten – zur Verbesserung von Kommunikation und zur erleichterten Nutzung von Self-Services einzusetzen. So lassen sich mit Push-Nachrichten i. S. von. „Sie haben noch x Tage Zeit, um zu entscheiden, ob Sie y EUR in Ihr Zeitwertkonto einbringen wollen" auch die Beteiligungsquoten erhöhen. Die Parameter für entsprechende Meldungen und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen sind im Vorfeld eng mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Gerade in der betrieblichen Altersversorgung zeigen erste Erfahrungen, dass dieser Weg erfolgversprechend sein kann. Wie lange es dauert, bis sich derartige Apps in der Breite durchsetzen, bleibt offen.

Egal ob Portallösung oder eine App – für den Arbeitnehmer muss die Beratungskomponente leicht erreich-, bedien- und nachvollziehbar sein, um letztlich glaubwürdig auch in ihren Aussagen zu bleiben und damit die Akzeptanz des ZWK als solchem zu erhöhen. Andernfalls läuft man Gefahr, ein wesentliches Ziel, nämlich den Arbeitnehmer für das Wertguthabenmodell langfristig zu begeistern, nicht zu erreichen.

Die Grenzen in Bezug auf Portalanwendungen liegen weniger in der prozessualen Unterstützung als vielmehr in Rahmenbedingungen, die sich je nach Arbeitgeber unterschiedlich auswirken. Limitierende Rahmenbedingungen sind hier insbesondere

- die Kosten für die Bereitstellung, den Betrieb und die Pflege einer Portal Anwendung
- die Kosten für Etablierung und Pflege der eingesetzten Kommunikationsinstrumente
- die Sicherheit der Daten und Zugriffmöglichkeiten und somit der Aspekt der IT-Security. Lösungsmöglichkeiten bieten hier der Zugriff auf da Portal über das Intranet des Arbeitgebers oder ein Zugriff per Single Sign-On (SSO). Beides unterstützt den Datenschutz und die Accountverwaltung, die jeweils im Aufgabengebiet der Administrationsplattform angesiedelt sind.

ZUSAMMENFASSUNG

IN DIE SPRACHE DES EISKUNSTLAUFES GEBRACHT: DIE AUTOREN HABEN SICH IN DIESEM BEITRAG NICHT AUF DIE „PFLICHT", SONDERN AUF DIE „KÜR" KONZENTRIERT. DABEI LAG DAS AUGENMERK VORRANGIG AUF SOLCHEN „FIGUREN" (SPRICH FUNKTIONALITÄTEN), DIE DEN AUTOREN IN DER PRAXIS BEGEGNEN. NATÜRLICH SIND AUCH ANDERE KÜRELEMENTE DENKBAR UND ÄHNLICH WIE BEIM KUNSTTURNEN WERDEN DIE GRENZEN DES MACHBAREN AUCH BEI DER BEREITSTELLUNG ADMINISTRATIVER SERVICES LAUFEND NEU GESTECKT.

SOBALD SICH EIN ARBEITGEBER MIT DER FRAGE BESCHÄFTIGT, OB ER SEINEN MITARBEITERN DIE VORTEILE EINER FLEXIBLEN ZEITWERTKONTENLÖSUNG ANBIETEN MÖCHTE, SOLLTE ER SICH DER UNTERSCHIEDLICHEN AUFGABENSTELLUNGEN BEWUSST SEIN, DIE DIE EINRICHTUNG UND FÜHRUNG VON WERTKONTEN MIT SICH BRINGT. NICHT SELTEN SIND PROJEKTE IM IMPLEMENTIERUNGSPROZESS GESCHEITERT, DA DER IM NACHGANG ERFORDERLICHE VERWALTUNGSAUFWAND NICHT ABGESEHEN WERDEN KONNTE.

AUS DIESEM GRUND EMPFIEHLT ES SICH, VON BEGINN AN EINE AUSGEREIFTE ADMINISTRATIONSPLATTFORM IN DAS MODELL MIT EINZUBINDEN, UM DAS VERTRAUEN ALLER BETEILIGTEN IN DAS SYSTEM UND DAS WERTKONTENMODELL ZU GEWINNEN. DIES ERHÖHT ZUM EINEN DIE AKZEPTANZ AUF SEITEN DER ARBEITNEHMER, UM VERTRETBARE BETEILIGUNGSQUOTEN ZU ERREICHEN. ZUM ANDEREN WIRD SICH DER ARBEITGEBER NUR LANGFRISTIG DEM THEMA WIDMEN, WENN DADURCH FÜR IHN EINE TRANSPARENTE UND VERWALTUNGSARME ZEITWERTKONTENLÖSUNG ENTSTEHT.

ALLERDINGS MUSS SICH DER ARBEITGEBER DARÜBER IM KLAREN SEIN, DASS KEIN SYSTEM OHNE SEIN ZUTUN UND DIE KONSEQUENTE UMSETZUNG DER DEFINIERTEN VERARBEITUNGSPROZESSE FUNKTIONIEREN WIRD. EINE EXTERNE ADMINISTRATIONSPLATTFORM KANN NUR DANN EFFIZIENT ARBEITEN, WENN DER ARBEITGEBER DIE DAFÜR ERFORDERLICHEN DATEN LIEFERT. VORAUSSETZUNG DAFÜR IST, DASS DEM ARBEITGEBER PLATTFORM UND PROZESSSCHRITTE KLAR UND EINDEUTIG VORGESTELLT WERDEN UND ER EIN VERSTÄNDNIS FÜR DIE FUNKTIONALITÄT ENTWICKELT. ES WIRD EMPFOHLEN, DIE ERSTEN ZEITWERTKONTEN ERST DANN AKTIV ZU SCHALTEN, WENN ALL DIESE PUNKTE UND PROZESSABLÄUFE IM VORFELD SAUBER ZWISCHEN ALLEN PARTEIEN ABGESTIMMT UND IN FORM VON NUTZERANWEISUNGEN UND / ODER HANDBÜCHERN DOKUMENTIERT WURDEN. DENN NICHTS IST AUFWENDIGER, ALS ZU BEGINN EINMAL FALSCH EINGERICHTETE KONTEN SPÄTER WIEDER GERADE ZU ZIEHEN.

[1] Hier muss der Arbeitnehmer vorher natürlich einen Zugang zu dem Portal haben. Ggf. ist dieser Self-Service im Intranet des Arbeitgebers enthalten.

FÜR DEN FACHKREIS ADMINISTRATION

Autoren:

Jan-Hendrik Austen
Competence Centrum Zeitkonten, Deutsche Vorsorge GmbH

Dr. Michael Höhnerbach
Vorstand der COLLOGIA Unternehmensberatung AG

DER VORSTAND DER AGZWK BEDANKT SICH BEI ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN, DIE DIE ZUSAMMENSTELLUNG DER BROSCHÜRE UND DIE ORGANISATION DER DIESJÄHRIGEN JAHRESTAGUNG VERANTWORTET HABEN. NAMENTLICH GILT UNSER BESONDERER DANK FRAU HEIDERHOFF, DIE IN BEWÄHRTER WEISE DEN ORGANISATORISCHEN RAHMEN FÜR DIE JAHRESTAGUNG BEREITET HAT SOWIE HERRN SCHMIDT-NARISCHKIN UND FRAU HIRTEL FÜR DIE ERSTELLUNG DER BROSCHÜRE.

VERANTWORTLICH FÜR DIE INHALTE:
Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

DRUCK UND PRODUKTION:
Asterion Germany GmbH, Rüsselsheim

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

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

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