ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Yearbook 2014 / 2015

Vorwort 04
von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Fachkreis Personalwirtschaft 08
Das Modell der besonderen Teilzeit im Alter
bei der Deutschen Bahn AG

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht 14
Aktuelles zur Übertragung von Wertguthaben
in betriebliche Altersversorgung

Fachkreis Steuern und Bilanzen 22
Zufluss bei Organen: Keine Rechtssicherheit durch
die Entscheidungen des BFH vom 27.02.2014

Fachkreis Anlagen von Wertguthaben 28
Das Beste aus allen Welten im aktuellen Zinsumfeld
Hybridstrategien aus Versicherungs- und Kapitalanlageprodukten

Fachkreis Administration 36
Verwaltung eines Wertkontenmodells im Jahresablauf

Danksagung/Impressum 46

ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Vorwort

von Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Liebe Mitglieder der AGZWK, der Bezug der staatlichen Rente mit 63, den die Bundesregierung im ersten Halbjahr 2014 ermöglicht hat, war nur der Anfang einer umfassenden geplanten Reform zum Bezug gesetzlicher Renten. Darüber hinaus will die Bundesregierung ihr Konzept einer Flexi-Rente umsetzen. Dabei stehen zwei Konstellationen bei der Gestaltung einer Flexi-Rente im Vordergrund.

Zum Einen soll das Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze attraktiver gemacht werden. Zum anderen soll ein flexibles Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ermöglicht werden. Dabei soll die Flexi-Rente die individuelle Arbeitsplatz-, Gesundheits- und Lebenssituation berücksichtigen.

Die AGZWK begrüßt grundsätzlich diese Initiative für den Ausbau einer weniger stark an strengen Altersgrenzen ausgelegten Beendigung der Lebensarbeitszeit. Das personalwirtschaftliche Instrument der Zeitwertkonten beabsichtigt ja gerade diese Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit, die sich auch auf die individuelle Gestaltung beim Übergang in die Rente bezieht. Dennoch hätte die Einführung einer Flexi-Rente natürlich Auswirkungen auf den Anreiz, Zeitwertkonten zur Finanzierung des Vorruhestands einzuführen. Denn viele Arbeitnehmer werden sich fragen, ob ein System von Zeitwertkonten erforderlich bleibt, wenn bereits das staatliche Rentensystem einen flexiblen Übergang in die Rentenphase erlaubt.

Dies gilt umso mehr als auch andere Verbände fordern, eine staatliche Flexi-Rente durch eine flexiblere Ausgestaltung der privaten und betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf das Bezugsalter zu flankieren. So fordert zum Beispiel der GDV, dass zur Förderung der kapitalgedeckten privaten und betrieblichen Altersversorgung das Bezugsalter wieder auf das 60. Lebensjahr vorverlegt wird. Auch besteht der Wunsch, dass bestimmte Hemmnisse bei der betrieblichen Altersversorgung im Zusammenhang mit dem Bezug einer Teilrente abgebaut werden.

All diese Entwicklungen zeigen auf, dass Politik und Verbände erkannt haben, wie wichtig eine flexible Gestaltung der individuellen Länge der Lebensarbeitszeit ist, und dass sie Vorschläge erarbeiten, wie dieses Ziel, jeweils mit anderen Instrumenten, erreicht werden kann. Umso wichtiger wird es für unseren Verband sein darauf hinzuweisen, dass mit Zeitwertkonten ein personalwirtschaftliches Instrument, das diese Ziele erreicht, seit Jahren existiert und sich etabliert hat. Zeitwertkonten beziehen sich allerdings auf die gesamte Gestaltung der individuellen Lebensarbeitszeit und nicht nur auf den Übergang zwischen Erwerbs- und Rentenphase. In Abgrenzung zu einer Flexi-Rente und den Möglichkeiten der betrieblichen Altersver-

sorgung zum flexiblen Bezug einer Betriebsrente wird es künftig verstärkt erforderlich sein zu betonen, dass Zeitwertkonten das einzige personalwirtschaftliche Instrument sind, die gesamte Lebensarbeitszeit zu flexibilisieren und dieser Vorzug eben auch in der unmittelbaren Phase vor Rentenbezug, ggf. kombiniert mit anderen Instrumenten, genutzt werden kann.

Um die interessierte Öffentlichkeit und politische Entscheidungsträger hierüber nachhaltig zu informieren, organisiert die AGZWK mit ihrem politischen Frühstück in Berlin, ihren Schulungen zur Funktionsweise von Zeitwertkonten, den Arbeiten in ihren Fachkreisen und nicht zuletzt mit ihrer Jahrestagung regelmäßig wiederkehrende Veranstaltungen.

Ich wünsche Ihnen, liebe Mitglieder der AGZWK, eine interessante Jahrestagung sowie Lesefreude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre des diesjährigen Yearbooks, für dessen Entstehung neben den Autoren insb. Herrn Schmidt-Narischkin für die Übernahme der redaktionellen Tätigkeit unser Dank gilt.

Beste Grüße,

Dietmar Wellisch

Vergiss nicht, Erfolg ist die Belohnung für schwere Arbeit.

Sophokles, (497 v. Chr. - 406 v. Chr.), klassischer griechischer Dichter

Fachkreis Personalwirtschaft

Das Modell der besonderen Teilzeit im Alter bei der Deutschen Bahn AG

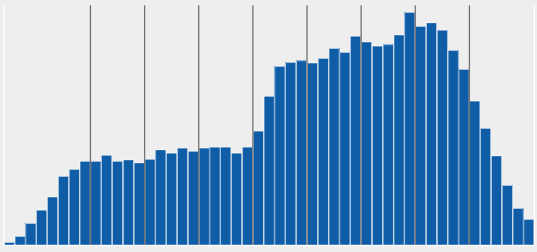
Stefan Gottschlich

Der Deutsche Bahn Konzern ist ein internationaler Anbieter von Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen und agiert weltweit in über 130 Ländern. Mehr als 300.000 Mitarbeiter, davon rund 196.000 in Deutschland, setzen sich täglich dafür ein, Mobilität und Logistik für die Kunden sicherzustellen und die dazugehörigen Verkehrsnetze auf der Schiene, der Straße, zu Wasser und in der Luft effizient zu steuern und zu betreiben. Kern des Unternehmens ist das Eisenbahngeschäft in Deutschland mit über 5,5 Millionen Kunden täglich im Schienenpersonenverkehr und rund 629 Tausend Tonnen beförderter Güter pro Tag.

Demografische Ausgangslage

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die stufenweise Anhebung des Regel-Rentenalters von 65 auf 67 Jahre, die absehbare Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (Stichwort Fachkräftemangel) sowie die Altersstruktur der Belegschaft bei der Deutschen Bahn AG (siehe Grafik) führten zu Überlegungen, wie gerade für Tätigkeiten mit besonderen Belastungssituationen die Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter sichergestellt werden kann.

Altersstruktur DB-Konzern
Mitarbeiter in Deutschland (Stand 31.10.2013)



Dabei lag von vorneherein ein besonderer Fokus auf der Belastung aus den spezifischen Arbeitszeitmodellen. Der Eisenbahnbetrieb ist wie kaum ein anderer Bereich insbesondere durch eine hohe Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung geprägt. Zur Durchführung des Eisenbahnbetriebs rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr werden die Mitarbeiter in unterschiedlichsten Schicht- und Einsatzplanstrukturen eingesetzt: klassische 3-Schicht-Systeme, unregelmäßige Wechselschichtsysteme inkl. Wochenendarbeit, Rufbereitschaft oder auch Dauernachtarbeit sind nur einige Beispiele der Arbeitszeitgestaltung.

Demografietarifvertrag

Der mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) im Dezember 2012 vereinbarte Demografie-Tarifvertrag greift diese Themen im Rahmen des sog. Lebensphasenmodells auf, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven für ein gesamtes Berufsleben im DB Konzern – vom Einstieg bis zum Ausstieg - bietet. Neben den Themen Qualifizierung, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Biografie oder Beschäftigungssicherung ist gerade das Thema Arbeitszeitgestaltung ein Kernelement zukunftsweisender Beschäftigungsbedingungen. Ein wesentlicher Baustein dabei ist das gemeinsam vereinbarte Modell der besonderen Teilzeit im Alter.

Was versteckt sich hinter der „besonderen Teilzeit im Alter“?

Das Modell der besonderen Teilzeit im Alter ist in seiner Funktionsweise durchaus mit dem weit verbreiteten Modell der klassischen Altersteilzeit vergleichbar. Während aber die personalpolitische Zielsetzung der Altersteilzeit ursprünglich die sozialverträgliche Schaffung von Einstellungskorridoren zur Entlastung des Arbeitsmarktes war, steht bei der besonderen Teilzeit im Alter von Anfang an gerade die ältere Belegschaft im Fokus des Modells. Die Reduzierung der Arbeitszeit dient hier in erster Linie gerade nicht der Verminderung des Arbeitsvolumens, im Vordergrund steht vielmehr die tatsächliche Entlastung des Arbeitnehmers. Die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung mit Hilfe sog. Regenerationsschichten (zusätzlichen Freischichten) hat dabei einen doppelten Effekt: Die Reduzierung der Arbeitszeit senkt die direkte Belastung durch Arbeit und die Freischicht sorgt für verlängerte Erholungsphasen.

Mit diesen beiden Effekten werden zwei wesentliche arbeitsmedizinische Empfehlungen zur Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit umgesetzt, deren arbeitsmedizinische Relevanz mit dem Lebensalter zunimmt[1].

- Vermeidung längerer Arbeitsphasen
- Sicherstellung einer belastungsnahen Erholung

Damit leistet das Arbeitszeitmodell einen wichtigen Beitrag zum Erhalt Beschäftigungsfähigkeit und für die Beschäftigung der Arbeitnehmer bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersrente.

Wie funktioniert die besondere Teilzeit im Alter?

Kern des Modells ist ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Reduzierung der Arbeitszeit bei teilweisem Entgeltausgleich. Während bei der Altersteilzeit im Bereich der Deutschen Bahn AG keinerlei Anspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung bestand, schafft das Modell der besonderen Teilzeit im Alter einen individuellen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, sofern der Arbeitnehmer kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt:

- Vollendung des 60. Lebensjahres
- Mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit
- Eines der folgenden tätigkeitsbezogenen Merkmale:
  - zuletzt 10 Jahre Arbeit in Wechselschicht oder regelmäßiger Nachtarbeit (mind. 80 Stunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr im Jahr) oder Rufbereitschaft
  - zuletzt mindestens 10 Jahre in einer Tätigkeit, für die im Kalenderjahr mindestens für 80 Stunden Erschwerniszulagen nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen gezahlt wurden, oder Tätigkeit mit überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (z. B. Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz)
  - Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX

Sind diese Voraussetzungen erfüllt und wünscht der Arbeitnehmer eine Teilnahme an dem Modell, wird die Arbeitszeit im Kalenderjahr um 45 sog. Regenerationsschichten reduziert, was einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 81 % der Regelarbeitszeit von 2.036 Stunden im Kalenderjahr entspricht. Damit kann durchschnittlich eine 4-Tage-Woche

im Kalenderjahr erreicht werden.

Dem Arbeitnehmer verbleibt dabei ein regelmäßiges monatliches Entgelt in Höhe von 88,5 % des Referenzentgelts eines Vollzeitarbeitnehmers. Dieser teilweise Entgeltausgleich auf 88,5 % umfasst auch das Urlaubsgeld und das 13. Monatsentgelt (Weihnachtsgeld).

Darüber hinaus wird der Arbeitnehmer in der betrieblichen Altersvorsorge so gestellt, als hätte er seine Arbeitszeit nicht reduziert.

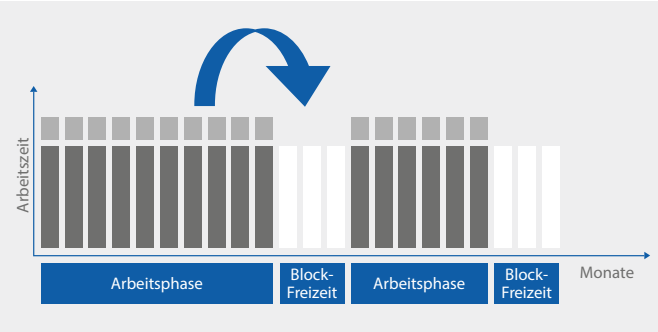
Umsetzung der Freistellung in der betrieblichen Praxis

Das personalpolitische Ziel der Entlastung der Arbeitnehmer ist die Prämisse bei der praktischen Ausgestaltung der Arbeitszeitreduzierung. Dabei sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Situation und der persönlichen Interessenlage auf eine Umsetzung der 45 Regenerationsschichten verständigen. Aus vorgenanntem Grund ist dabei eine tägliche Reduzierung der Arbeitszeit bei Beibehaltung der Anzahl der Arbeitstage ausgeschlossen.

Grundsätzlich sind drei verschiedene Freistellungsmodelle denkbar und vorgesehen:

1. Blockfreizeit

Im Gegensatz zu den üblichen Teilzeitmodellen (Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bzw. Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder Kombination von beidem) arbeitet der Arbeitnehmer im Modell der Blockfreizeit in den Arbeitsphasen wie ein „Vollzeitarbeitnehmer“. Die vereinbarte Arbeitszeitreduzierung wird durch sog. Blockfreizeiten (freie Tage) im Abrechnungszeitraum (Kalenderjahr) sichergestellt. Die Blockfreizeiten sollen analog zur Urlaubsplanung bereits im Vorjahr vereinbart und festgelegt werden. Damit kann gerade auch im Rahmen von Schicht- und Wechselschichtarbeit die Umsetzung der Teilzeit sichergestellt werden, ohne dass in einen Grunddienstplan eingegriffen werden muss. Dabei kann die Verteilung der Freizeitblöcke durchaus so vereinbart werden, dass sich in Kombination mit dem Urlaub ein regelmäßiger Wechsel aus Arbeits- und Freizeitphasen ergibt.



2. Freie Tage

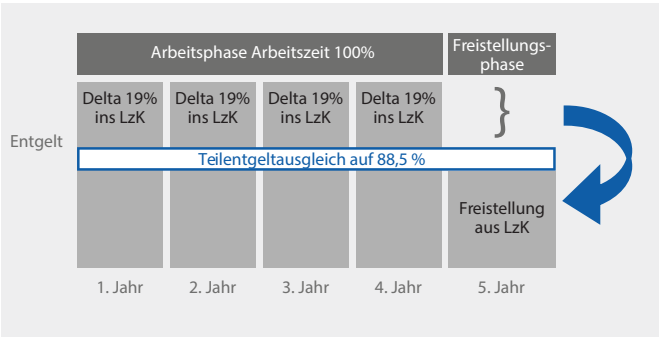
Abweichend zur Blockfreizeit werden die Regenerationsschichten nicht verblockt geplant, sondern regelmäßig oder unregelmäßig bereits in einen Einsatzplan integriert.

3. Vollständige Verblockung

Der Demografie-Tarifvertrag sieht auch die vollständige Verblockung der Freistellung vor Eintritt in die Altersrente vor. Allerdings wird dieses Modell dem Ziel der direkten Entlastung der Arbeitnehmer nur bedingt gerecht. Der Demografie-Tarifvertrag sieht für dieses Modell die Nutzung des Langzeitkontos vor, da nur über ein entsprechendes Wertkontensystem Freistellungsphasen größer 3 Monate realisiert werden können. In der Arbeitsphase, in der die Arbeitszeit 100 % beträgt, werden 19 % des Entgelts direkt in das Langzeitkonto eingebracht, so dass dem Arbeitnehmer wie auch in den anderen Modellen mit dem Teilausgleich ein Entgelt von 88,5 % verbleibt.

Sollte es ausnahmsweise zu der Situation kommen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf eine konkrete Arbeitszeitgestaltung verständigen können, sieht der Demografie-Tarifvertrag die Anwendung des Modells Blockfreizeit vor.

Damit die Umsetzung des Modells in die betriebliche Praxis vom Arbeitgeber organisiert und vorbereitet werden kann, wurde eine Antragsfrist von mindestens vier Monaten vor dem gewünschten Beginn vereinbart.



Individuelle Dauer des Modells

Der Arbeitnehmer kann das Modell längstens bis zum Erreichen seiner individuellen Regelaltersgrenze nutzen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, mit Vereinbarung des Modells einen früheren Rentenzugang und damit eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Dies erhöht sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer die Planungssicherheit in Bezug auf den Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Auswirkungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes

Die politische Debatte um die Einführung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte ab dem 63. Lebensjahr hat bei Arbeitnehmern wie bei Arbeitgebern zu Unsicherheiten im Hinblick auf die Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand geführt. Erst mit Inkrafttreten des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2014 sind die Rahmenbedingungen für eine vorgezogene abschlagsfreie Altersrente klar festgelegt.

Dabei kann gerade das Modell der besonderen Teilzeit im Alter auch eine Alternative für Arbeitnehmer sein, die die Voraussetzungen der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte erfüllen. Denn einerseits liegt die Rentenhöhe, auch wenn keine Abschläge fällig werden, deutlich unterhalb des im Modell erzielbaren Einkommens, andererseits führt eine Beschäftigung über den frühestmöglichen Rentenzugang hinaus zu einer Erhöhung der Rentenanwartschaften und damit zu einer höheren Altersrente.

Ausblick

Das Modell der besonderen Teilzeit im Alter ist als sog. Startmodell im Rahmen eines sich fortentwickelten Demografiemodells konzipiert. Das Modell ist zunächst auf die Jahrgänge beschränkt, welche bis einschließlich 2018 das 60. Lebensjahr vollenden.

Damit stehen derzeit die Beschäftigungsgruppen im Vordergrund, die kaum oder nur noch wenig Zeit haben, beispielsweise über das Langzeitkonto selbst Freistellungsansprüche anzusparen, um damit einen fließenden Übergang in die Altersrente zu gestalten[2].

Bei der Weiterentwicklung des Demografiemodells sollen Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Alter durch die Schaffung von Anreizsystemen motiviert werden, selbst Vorsorge für die berufliche Phase vor Renteneintritt zu treffen. Dabei wird das Instrument des Langzeitkontos eine zentrale Rolle spielen.

Fazit

Das im Demografie-Tarifvertrag mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vereinbarte Modell der besonderen Teilzeit im Alter ist ein wichtiger Baustein zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gerade im Hinblick auf die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Es verknüpft das Interesse der Arbeitnehmer, durch Vermeidung von Abschlägen und Verlängerung der Einzahlphase in die Rentenversicherung, ein möglichst hohes Rentenniveau zu sichern, mit dem Interesse des Arbeitgebers, das vorhandene Know-How gerade älterer Arbeitnehmer möglichst lange im Betrieb zu halten. An diesen Interessenlagen hat sich auch mit den aktuellen gesetzlichen Neuregelungen in der Rentenversicherung grundsätzlich nichts geändert.

Das Angebot altersgerechter Arbeitszeitmodelle stellt zunehmend einen wichtigen Baustein im Rahmen einer demografiefesten Personalpolitik dar, welche gerade auch ältere Arbeitnehmer wertschätzt und auf deren Belange eingeht. Damit steigt die Arbeitgeberattraktivität insgesamt, da auch jüngere Mitarbeiter perspektivisch von diesen Modellen profitieren werden.

Autor:

Stefan Gottschlich
Bereich Tarifpolitik des Agv MoVe (Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.)
Vorsitzender des Vorstands des Fonds zur Sicherung von Wertguthaben e.V.

[1] vgl. Leitfaden der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Einführung von Nacht- und Schichtarbeit, Seite 25f

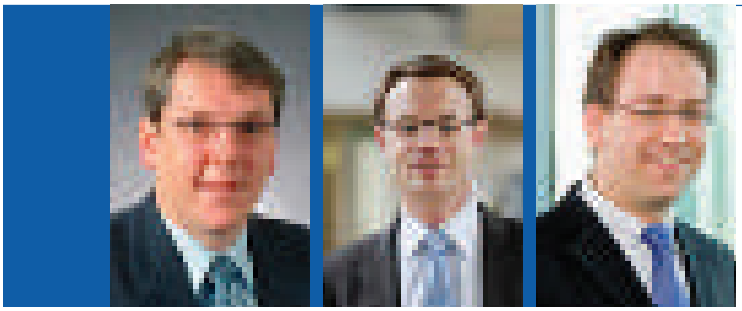
[2] Die Deutsche Bahn AG bietet seit 2005 den Arbeitnehmern ein Langzeitkonto an, in das sowohl Überstunden als auch Entgelt eingebracht werden kann. Neben den Freistellungszwecken nach § 7c Abs. 1 kann das Langzeitkonto auch für Sabbaticals genutzt werden.

Hindernisse können mich nicht aufhalten -
Entschlossenheit bringt jedes Hindernis zu Fall.

Leonardo da Vinci, (15.04.1452 - 02.05.1519), italienischer Maler, Bildhauer, Architekt

Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelles zur Übertragung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung



Dr. Michael Karst Markus Jaskola Sebastian Slawski

Seit Jahrzehnten ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine wichtige Säule im deutschen Rentensystem. Ansprüche an sie werden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Freigrenzen mit steuer- und sozialabgabenfreien Beiträgen aufgebaut. Die planmäßige Auszahlung erfolgt grundsätzlich nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Diesem System steht seit mittlerweile mehr als einem Jahrzehnt das Instrument der Zeitwertkonten[1] gegenüber, mit dem während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezahlte Freistellungen von der Arbeit erreicht werden können. Die planmäßige Auszahlung in Form einer bezahlten Freistellung erfolgt hier grundsätzlich während des Erwerbslebens.

Die Schnittmenge dieser beiden, in ihrer Zielsetzung sehr unterschiedlichen Systeme besteht darin, dass jedenfalls bis 2008 das im Kontext von Zeitwertkonten erworbene Wertguthaben unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei in die bAV des Arbeitnehmers übertragen werden konnten. Diese Möglichkeit endete mit dem so genannten Flexi II-Gesetz für alle seit dem 14. November 2008 geschlossenen Wertguthabenvereinbarungen. Seitdem ist fraglich, ob und inwieweit Übertragungen von Wertguthaben in die bAV steuerlich und sozialversicherungsrechtlich möglich sind.

Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit den aktuellen Möglichkeiten einer Übertragung von Wertguthaben in die bAV unter besonderer Berücksichtigung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten und zeigt denkbare systemkonforme Weiterentwicklungsoptionen bezüglich der aktuell weitgehend nichtbestehenden sozialversicherungsrechtlichen Flankierung von Übertragungen in die bAV auf.

1. Differenzierung zwischen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkonten

1.1. Zeitwertkonten

Zeitwertkonten dienen der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Durch sie erhält der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei Fortzahlung seiner Bezüge während des Arbeitsverhältnisses von der

Arbeit freigestellt zu werden. Da die Freistellung zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen kann, ist sie flexibel gestaltbar, beispielsweise um einer beruflichen oder außerberuflichen Qualifizierung nachzugehen, einen Angehörigen zu pflegen, die Aufnahme einer Teilzeitarbeit finanziell auszugleichen, Elternzeit zu nehmen oder ein vorgezogenes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben – insoweit unabhängig von den Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung - zu finanzieren. Insbesondere mit dem Heraufsetzen der Regelaltersrente auf 67 Jahre gewinnt dieser „vorgezogene Ruhestand" deutlich an Attraktivität.

Auch die Höhe der Beträge, die in die Zeitwertkonten eingebracht werden, ist grundsätzlich frei gestaltbar. Einbringungen in ein Zeitwertkonto erfolgen entweder durch Zeitwerte (z. B. Überstunden), die in Geldbeträge umgerechnet werden, oder direkt durch Entgelt.

1.2. Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Eine bAV liegt vor, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden (vergl. § 1 BetrAVG).

Auch bei der bAV werden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Beiträge in das Versorgungssystem eingebracht bzw. bei Leistungszusagen Anwartschaften aufgebaut.

Im Unterschied zu Zeitwertkonten werden Leistungen aus der bAV jedoch nicht während des Arbeitsverhältnisses, sondern erst im Versorgungsfall erbracht, der heute noch regelmäßig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetzt.

1.3. Steuer- und sozialversicherungsrechtlich flankierte Überführungsmöglichkeit von Wertguthaben in bAV vor Inkrafttreten von Flexi II: § 23b Abs. 3a SGB IV a.F.

Bis 2008 bestand die Möglichkeit, Wertguthaben unter gewissen Voraussetzungen in Ansprüche an eine betriebliche Altersversorgung zu wandeln. U.a. wegen dieser Option wurden Zeitwertkontensysteme daher – unzutreffenderweise - auch der „6. Durchführungsweg" genannt. Denn neben den bestehenden fünf Durchführungswegen der bAV war es über das Zeitwertkonto möglich, steuer- und sozialabgabenfrei Freistellungsansprüche zu erwerben und (immer noch steuer- und sozialabgabenfrei) in die bAV zu übertragen.

Dies war dann möglich, wenn das Wertguthaben wegen Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für eine Verringerung der vertraglich vereinbarten oder für eine Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden konnte und diese Option zuvor vereinbart worden war. Der Durchführungsweg war frei wählbar und das Wertguthaben konnte in voller Höhe beitragsfrei für die bAV verwendet werden.

2. Restriktionen der Überführung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung seit Inkrafttreten von Flexi II

Das Flexi II-Gesetz hat mit Inkrafttreten zum 1. Januar 2009 eine Zäsur in den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen von Zeitwertkonten geschaffen. So sind die §§ 7b ff. SGB IV in wesentlichen Punkten geändert worden, womit insbesondere eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag von 2005 für „gesetzgeberische Maßnahmen zur Verwendung von Langzeitarbeitskonten" umgesetzt werden sollte.[2]

Erst im zuständigen Ausschuss des Bundestages wurde kurz vor der abschließenden Lesung im Plenum die Möglichkeit, Wertguthaben unbegrenzt beitragsfrei in die bAV zu überführen, mit der Argumentation des möglichen Missbrauchs zu Lasten der Sozialversicherungsträger und der vermeintlichen Etablierung von Zeitwertkonten als „6. Durchführungsweg der bAV" gestrichen.[3]

Die gesetzliche Änderung wurde dergestalt umgesetzt, dass die bisherige Regelung zur beitragsfreien Übertragung mit einer Stichtagsregelung versehen wurde: § 23b Abs. 3a S. 1 SGB IV gilt nur für Wertguthabenvereinbarungen, die bis zum 13. November 2008 geschlossen wurden. Für danach abgeschlossene Vereinbarungen ist es nicht möglich, als Verwendungszweck die unbegrenzte sozialversicherungsfreie Übertragung in Anwartschaften der bAV zu wählen, vgl. § 23b Abs. 3a Satz 2 SGB IV. Damit wurde die klare Systemtrennung zwischen bAV und Zeitwertkonten festgeschrieben.

2.1. Sozialversicherungsrechtliche Konkretisierung der Gesetzesänderung

Aufgrund der Änderungen des SGB IV handelt es sich bei der Übertragung von Wertguthaben in die bAV seit dem 14. November 2008 nicht mehr um eine zweckgemäße Verwendung des Wertguthabens.

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne zweckgemäße Nutzung des Wertguthabens für eine gesetzlich

oder vertraglich zulässigerweise vorgesehene Freistellung wird ein sog. sozialversicherungsrechtlicher Störfall gem. § 23b Abs. 2 SGB IV ausgelöst, der grundsätzlich die Sozialversicherungspflicht des Wertguthabens nach sich zieht. Dabei ist zu unterscheiden:

- Beitragspflicht in den jeweiligen Sozialversicherungszweigen entsteht im Störfall dann, wenn Arbeitsentgelt in ein Zeitwertkonto eingebracht wird, das in der Ansparphase die betreffende Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten hat.

- Bei Einbringungen von Arbeitsentgelt oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze handelt es sich zwar um ein sozialversicherungsrechtlich relevantes Wertguthaben, das aber im Störfall nicht beitragspflichtig wird.[4]

Für die Beitragspflicht ist demnach gem. § 23b Abs. 2 Satz 1 SGB IV die Summe der Arbeitsentgelte ausschlaggebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig gewesen wäre.

Zu verbeitragen ist im Störfall die sog. „SV-Luft", die sich nach dem gängigen sog. Summenfelder-Modell aus der Differenz der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts ergibt.[5]

Im Rundschreiben der SV-Träger vom 31. März 2009 werden Zweifelsfragen in Bezug auf die Neuregelung nicht geklärt, sondern es wird im Wesentlichen die bis 13. November 2008 geltende Regelung näher beschrieben und diesbezüglich auch auf ein älteres Rundschreiben verwiesen.[6] Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherer hat sich mit der Beantwortung diesbezüglicher „Frequently Asked Questions" im April 2010 auch zu Fragen der Verwendung von Wertguthaben für die bAV geäußert.[7]

In der betreffenden Antwort wird darauf eingegangen, dass unabhängig von der seit 1. Januar 2009 geltenden Regelung des § 23b Abs. 3a SGB IV die Möglichkeit besteht, Wertguthaben im Rahmen der je nach Durchführungsweg geltenden § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 9 SvEV oder § 14 Abs.1 Satz 2 SGB IV beitragsfrei in Anwartschaften auf bAV zu übertragen. Bei dem auf einem Zeitwertkonto angesammelten Wertguthaben handele es sich um gestundetes Arbeitsentgelt und insofern um künftige Entgeltansprüche.[8]

In Zeitwertkonten, die auf nach 14. November 2008 abgeschlossene Wertguthabenvereinbarungen zurückgehen, können demgemäß nach aktueller Gesetzeslage und Auslegung der relevanten Stellungnahmen der Sozialversicherungsträger Wertguthaben bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (2014: 2.856 € p.a.) beitragsfrei in Anwartschaften der bAV übertragen werden.

Berücksichtigt werden muss dabei allerdings, dass der betreffende Dotierungsrahmen auch schon für bestehende bAV im jeweiligen Kalenderjahr genutzt und insofern für den Fall der Übertragung von Wertguthaben reduziert worden sein kann.[9]

Zudem ist zu beachten, dass vor einer planmäßigen Verwendung eines Wertguthabens eine Entnahme daraus nur zur Abwendung eines finanziellen Notstands steuerlich zugelassen ist, andernfalls wird das gesamte Wertguthaben zum Entnahmezeitpunkt steuerpflichtig.

Eine steuerfreie Verwendung von Wertguthaben für die bAV ist daher vor diesem Hintergrund im Ergebnis nur in Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bevor das Wertguthaben vollständig für Freistellungen verbraucht werden konnte, möglich.

2.2. Steuerliche Regelungen der Übertragung von Wertguthaben in die bAV

Im Zuge der Gesetzesänderungen durch Flexi II hat sich das Bundesfinanzministerium mit den Auswirkungen aus steuerlicher Sicht beschäftigt und sich mit BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 hierzu geäußert.

Bezogen auf die Verwendung des Wertguthabens zugunsten von Anwartschaften auf bAV geht das Bundesfinanzministerium von einer steuerlichen Anerkennung als Entgeltumwandlung aus, wenn das Wertguthaben aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor der planmäßigen Inanspruchnahme während einer Freistellung ganz oder teilweise zugunsten der bAV herabgesetzt wird.[11]

Der Zufluss und somit der Besteuerungszeitpunkt des Wertguthabens richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten bAV.[12]

2.3. Übertragung des Wertguthabens auf Durchführungswege der bAV

Bei der Übertragung des Wertguthabens auf die bAV muss zwischen den fünf

Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung unterschieden werden.

2.3.1. Pensionsfonds / Pensionskasse / Direktversicherung

Nach der Regelung des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG sind Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (s.o.) steuerfrei. Dieser steuerfreie Rahmen erhöht sich gem. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG um 1.800 EUR p. a., wenn die Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage ab dem 01.01.2005 geleistet werden.

Insgesamt stehen somit grundsätzlich 4.656 EUR (für 2014) im Jahr der Übertragung des Wertguthabens in bAV steuerfrei zur Verfügung. Dieser Dotierungsrahmen wird allerdings ggf. um die im betreffenden Kalenderjahr anderweitig gezahlten, nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge geschmälert.

Eine Sonderregel in Bezug auf die Steuerfreiheit von bAV-Beiträgen greift aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses. Nach dieser sog. Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG steht für jedes Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat, ein Erhöhungsbetrag von 1.800 EUR pro Jahr zur Verfügung. Allerdings vermindert sich der vervielfältigte Betrag um die seit 2005 gem. § 3 Nr. 63 Satz 1 und Satz 3 EStG steuerfreien bAV-Beiträge des Arbeitgebers, die in den sechs vorangegangen Kalenderjahren und dem Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht wurden.

Der Dotierungsrahmen bei Versorgungszusagen ab 2005 hängt also davon ab, wie lange ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und in welcher Höhe bAV über den § 3 Nr. 63 Satz 1 und Satz 3 EStG betrieben wurde.

Für Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2005 begründet wurden, gilt die Vervielfältigungsregel des § 40b EStG. Danach werden 1.752 EUR pro Dienstjahr für den steuerfreien Dotierungsrahmen zugrunde gelegt, wobei sich der Vervielfältigungsbetrag auch hier um den Betrag des laufenden Kalenderjahres und der vorangegangenen sechs Jahre reduziert, in denen das Fördervolumen des § 40b Abs. 2 Satz 1 EStG i.H.v. 1.752 EUR tatsächlich ausgeschöpft wird.

Bei langer Dienstzugehörigkeit kann sich hier im Vergleich zu der Regelung für Neuzusagen seit 2005 ein deutlich höherer steuerfreier Dotierungsrahmen für die Übertragung von Wertguthaben in die bAV ergeben.

Für die Nutzung einer der beiden Vervielfältigungsregeln ist allerdings erforderlich, dass die Übertragung des Wertguthabens in die bAV erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

Die Leistungen aus nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Einzahlungen in die externen Durchführungswege werden gem. § 22 Nr. 5 EStG in voller Höhe nachgelagert besteuert.

2.3.2. Pensionszusage

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Übertragung von Wertguthaben in eine Pensions- bzw. Direktzusage. Aus steuerlicher Sicht besteht der Vorteil darin, dass Wertguthaben hier ohne Restriktionen zuflussfrei übertragen werden können.

Leistungen aus Pensionszusagen sind vom Arbeitnehmer als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gem. § 19 EStG zu versteuern.

Zu beachten ist, dass – vergleichbar der Zeitwertkontenvereinbarung, die nur als „Direktzusage" des Arbeitgebers durchgeführt werden kann – bei Vereinbarung einer Pensionszusage die bisherige Rückstellungen nach § 6 EStG künftig einer Verpflichtungsbewertung nach § 6a EStG weichen muss, der steuerlichen Spezialregelung für Pensionsrückstellungen.

2.3.3. Unterstützungskasse

Wenn ein Bilanzausweis vermieden werden soll und ein höherer Dotierungsrahmen als bei den unter 3.3.1 dargestellten externen Durchführungswegen gesucht wird, dann bietet sich auch die Übertragung des Wertguthabens in eine Unterstützungskasse an.

Aufgrund des fehlenden Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers löst ein Versorgungsbeitrag zu Gunsten einer Unterstützungskasse – vergleichbar den Wirkungen bei einer Direktzusage - keinen lohnsteuerlichen Zufluss an den Arbeitnehmer i.S.d. § 11 EStG aus, so dass dieser Beitrag auch kein steuerpflichtiger Arbeitslohn nach § 2 Abs.2 Nr.2 LStDV ist.

Bei vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmern wird die Überführung des Wertguthabens in eine Unterstützungskasse daran scheitern, dass für einen wirksamen Betriebsausgabenabzug gem. § 4d EStG eine gleich bleibende oder steigende

Beitragszahlung bis zum vorgesehenen Altersrentenbeginn erforderlich ist, Einmalbeiträge sind in diesem Kontext grundsätzlich nicht möglich.

Nur beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus Altersgründen, z. B. wegen Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, kann das Wertguthaben als Einmalbeitrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse gezahlt werden, da in diesem Fall der Beginn der Rentenzahlungen unmittelbar erfolgt. Die tatsächlich geleisteten Rentenzahlungen müssen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gem. § 19 EStG versteuert werden.

3. Weiterentwicklungsmöglichkeiten zur sozialversicherungsrechtlichen Flankierung für Übertragungen von Wertguthaben in bAV

Aktuell besteht, wie aufgezeigt – außer bei Altzusagen mit einer bAV-Option nach der für Wertguthabenvereinbarungen bis 14. November 2008 geltenden Fassung des § 23b Abs. 3a SGB IV – keine spezifische sozialversicherungsrechtliche Flankierung einer Übertragung von Wertguthaben in die bAV. Dabei gibt es auch im aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Umfeld den Bedarf und die Möglichkeit, die Gesamtsystematik für die Abwicklung von Wertguthaben im Störfall wieder zu verbessern. Im Folgenden werden die Möglichkeiten aufgezeigt, die nach Auffassung der Autoren einen besseren Gleichlauf von steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Behandlung im Störfall bewirken würden und zugleich keine relevante Gefahr unerwünschter Folgen aus Sicht der Sozialversicherungsträger mit sich bringen dürfte.

3.1. Erstreckung der Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 S. 4 EStG

Kann ein Wertguthaben nicht bestimmungsgemäß für eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung im laufenden Arbeitsverhältnis genutzt werden, so tritt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses der sog. Störfall ein. Für diesen Fall ist das Wertguthaben im Grundsatz nach dem in § 23 Abs. 2 SGB IV festgelegten Verfahren zu versteuern und zu verbeitragen.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz hat der Gesetzgeber steuerlich in der unter 3.3.1 dargestellten sog. Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 S. 4 EStG vorgesehen. Diese Regelung wurde gemäß der Gesetzesbegründung[13] u. a. vorgesehen, um Wertguthaben im Störfall steuerfrei in die externen Durchführungswege bringen zu können. Für Direktzusagen und Unterstützungskassen gilt lohnsteuerlich im Grundsatz eine unbeschränkte Dotierungsmöglichkeit, so dass hierfür keine gesetzliche Ausnahmeregelung im EStG erforderlich war. Die entsprechende Öffnung für eine Entgeltumwandlung, die Ansprüche für einen mehrere Jahre umfassenden Zeitraum betrifft, ergibt sich aus den einschlägigen BMF-Schreiben.[14]

Beitragsrechtlich findet diese Vervielfältigungsregelung nach der Sozialversicherungs-Entgeltverordnung (SvEV) keine Anwendung[15], dort ist nur der im betreffenden Jahr gezahlte Beitrag bis zu 4 % der BBG in der gesetzlichen Sozialversicherung beitragsfrei. Dies gilt grundsätzlich unabhängig vom gewählten Durchführungsweg der bAV.

Systematisch zutreffend wäre es nach Auffassung der Autoren, zumindest die Wertung des Gesetzgebers zur Vervielfältigung aus dem EStG auch in das SGB IV bzw. die SvEV zu übernehmen. Damit wäre dann systematisch und der Höhe nach zumindest näherungsweise ein Gleichlauf von Steuer- und Beitragsrecht hergestellt und der Arbeitnehmer, der ein angespartes Wertguthaben aus betrieblichen Gründen nicht mehr für eine Freistellung nutzen kann, im Wesentlichen der Situation eines Arbeitnehmers angenähert, der im entsprechenden Vergleichszeitraum eine bAV angespart hat. Unerwünschte Folgen für die Sozialversicherungsträger im Vergleich zu einer von Anfang an durchgeführten Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV wären mit einer solchen Regelung nicht verbunden. Zu beklagen wäre allenfalls eine gewisse Zunahme der Komplexität der Administration.

3.2. Zulassung einer beitragsfreien Umwandlung im Fall von Invalidität und Tod

In vielen Unternehmen stehen den Arbeitnehmern verschiedene Nebenleistungen zur Verfügung, die sie durch Entgeltumwandlung besparen können. So steht der Aufbau von Wertguthaben für den Arbeitnehmer stets in „Konkurrenz“ mit dem gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a BetrAVG, um eine arbeitnehmerfinanzierte bAV aufzubauen. Viele Arbeitnehmer haben allerdings nicht die Mittel, um gleichzeitig mehrere Systeme der Entgeltumwandlung zu nutzen. Sie müssen sich vielmehr entscheiden, welches Angebot für sie Priorität hat.

Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass ein Arbeitnehmer den Schwerpunkt von Anfang an auf die bAV legt, während der andere zunächst ein Wertguthaben aufbauen möchte,

um daraus eine bezahlte Freistellung während des Arbeitslebens etwa zur Weiterbildung, Kinderbetreuung, Pflege oder auch einer „Auszeit“ zu finanzieren.

Wenn im Hinblick auf den jeweiligen Versorgungsfall in der bAV nicht die Gefahr besteht, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, um dann in einem zweiten Schritt in die bAV überführt zu werden und damit die Verbeitragung des Wertguthabens ggf. gänzlich zu vermeiden, so spricht vieles dafür, den Transfer von Wertguthaben in Störfällen in der bAV nicht nur steuerlich zuzulassen, sondern im Sinne eines Gleichlaufs auch beitragsrechtlich in entsprechender Weise zu flankieren.

Wenn man schon die alte Rechtslage der früheren bAV-Option nicht mehr wiederherstellt, so ist doch zumindest zu beachten, dass Todes- und Invaliditätsfälle in der Regel nicht herbeigeführt werden, um die Bestimmungen des SGB IV zu umgehen. Betroffene bzw. ihre Hinterbliebenen haben akuten Finanzbedarf.

Wird für diese Risikoabsicherungsfälle die beitragsfreie Umwidmung von Wertguthaben in bAV zugelassen, so würde ein ggf. bedeutsamer Beitrag für die Versorgung der betreffenden Arbeitnehmer und deren Familien geleistet.

Eine solche sozialversicherungsrechtliche Flankierung der Umwandlung würde zu einer sinnvollen Verzahnung der beiden Vorsorgesysteme „Wertguthaben“ und „bAV“ und damit besseren Absicherung der betreffenden Arbeitnehmer führen, ohne dass die grundsätzliche Systemtrennung berührt würde. Zugleich würde dem Arbeitnehmer damit auch zum Teil die „Last“ abgenommen, ggf. im Zeitpunkt der Wahl des Systems die falsche Entscheidung getroffen zu haben.

4. Fazit

Nach der Aufhebung der ursprünglichen bAV-Option für Wertguthabenvereinbarungen durch den Gesetzgeber ist die sozialabgabenfreie Übertragung von Wertguthaben in die bAV in sog. Störfällen nur noch in sehr - und u. E. zu - engen Grenzen möglich. Im Rahmen eines Zeitwertkontos sollte es für den Arbeitnehmer möglich sein, das eigene angesparte Wertguthaben etwas individueller zu nutzen.

Die Vorsorgesysteme bAV und Zeitwertkonten sollten aus diesem Grund zu Gunsten der Arbeitnehmer wieder besser verzahnt werden. Zumindest in (Lebens-) Sachverhalten, in denen sozialversicherungsrechtlich unerwünschte Folgen praktisch ausgeschlossen sind, sollte der vollständige Freiraum für die Verwendung des Wertguthabens für eine Übertragung in die bAV erhalten bleiben.

Die Sozialsysteme in Deutschland sind ohnehin stark belastet und nicht mehr so leistungsfähig wie einst, so dass der Gesetzgeber immerhin bei der Absicherung von Invalidität oder Tod alle Möglichkeiten zur Verwendung des typischerweise vom Arbeitnehmer finanzierten Wertguthabens

---

[1] Die Begriffe Wertguthaben, Zeitwertkonten oder auch Langzeitarbeitskonten werden in der Praxis häufig gleichbedeutend verwendet. Im Folgenden haben diese Begriffe im Wesentlichen die gleiche Bedeutung, werden also synonym eingesetzt.

[2] Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005, S. 23

[3] BT Drs. 16/10901, S. 15

[4] Baier in Krauskopf, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, 84. Ergänzungslieferung 2014 zu § 23b SGB IV Rn.11

[5] Kerngedanke der Verbeitragungsregelung in § 23b Abs. 2 SGB IV ist dabei, den Arbeitnehmer beitragsrechtlich für den Störfall so zustellen, als ob er keine Arbeitsentgeltguthaben gebildet hätte. Hierzu wird im Störfall das Arbeitsentgeltguthaben mit den SV-Lüften abgeglichen, wobei jeweils der kleinere Wert zu beitragen ist.

[6] Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009, S. 45

[7] Frage-/Antwortkatalog des GKV-Spitzenverbandes vom 13.04.2010 zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

[8] Der Begriff der „Künftigkeit“ ist im Einzelnen arbeitsrechtlich umstritten, siehe dazu Hanau/Arteaga/Rieble/Veit, Entgeltumwandlung, 3. Aufl. 2014,Teil A Rdn 61 ff..

[9] FAQ des GDV vom 04.03.2010 zum Flexi II-Gesetz, Individuelle Wertguthabenvereinbarung, Ausführungen zu Frage 2

[10] BMF-Schreiben vom 17.06.2009, BStBl I 2009, S. 1286, unter C. I

[11] BMF-Schreiben vom 17.06.2009, (a.a.O.) unter A. III.

[12] BMF-Schreiben vom 24.07.2013, BStBl. I, S. 1022, Rz. 291

[13] Siehe die Gesetzesbegründung zu § 3 Nr. 63 S. 4 EStG, BT-Drs. 15/2150 v. 09.12.2003 zu Art. 1 Nr. 2 c), S. 33

[14] Siehe BMF-Schreiben vom 24.07.2013, BStBl. I, S. 1022, Rz. 294 sowie BMF-Schreiben vom 17.06.2009, BStBl I 2009, S. 1286.

[15] In § 1 Abs. 1 Nr. 9 und Nr. 10 SvEV ist gerade kein Verweis auf die Vervielfältigungsregel zu finden.

zur Versorgung des Arbeitnehmers bzw. seiner Hinterbliebenen öffnen könnte, sofern auch der betreffende Arbeitgeber dies zulassen möchte.

Dies würde letztlich auch dazu führen, dass die Attraktivität dieser (Vorsorge)Systeme steigt und die Arbeitnehmer dann über entsprechende Einbringungen in Wertguthaben bzw. z. B. Entgeltumwandlung zugunsten der bAV eher vorsorgen und damit letztlich auch die Sozialsicherungssysteme entlastet werden. Zumindest sollte schon aus rein systematischen Gleichstellungsgründen die steuerliche Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 S. 4 EStG auch auf eine entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beitragsfreiheit steuerfreier Übertragungsbeträge erstreckt werden.

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

Autor:

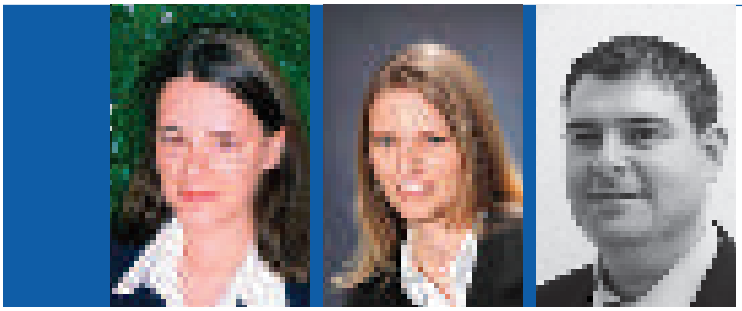
Dr. Michael Karst
Leiter Recht und Steuern der Towers Watson GmbH

Markus Jaskola
Produktmanager bei der Gothaer Lebensversicherung AG

Sebastian Slawski
Rechtsanwalt im Bereich Grundsätze Beschäftigungsbedingungen bei der Deutschen Bahn AG

Fachkreis Steuern und Bilanzen

Zufluss bei Organen: Keine Rechtssicherheit durch die Entscheidungen des BFH vom 27.02.2014



Claudia Scheithauer Dr. Annekatrin Veit Stefan Westphal

Die lohnsteuerliche Anerkennung von Einbringungen in ein Zeitwertkontenmodell zugunsten von Organen ist weiterhin nicht eindeutig geklärt. Unternehmen, die ihren Organen heute eine Teilnahme an Zeitwertkontenmodellen ermöglichen, sehen sich unverändert dem Risiko ausgesetzt, dass jede Einbringung durch ein Organ rückblickend als steuerlich bereits zugeflossen betrachtet werden muss.

Die Ansammlung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten von Personen ohne Organstellung (als Organ einer Körperschaft bestellt sind z. B. Mitglieder des Vorstands oder Aufsichtsräte bei einer Aktiengesellschaft oder Geschäftsführer einer GmbH) führt nach übereinstimmender Auffassung zu keinem Zufluss von Arbeitslohn, außer es besteht die Möglichkeit des Totalverlusts bei gleichzeitigem Kapitalanlagewahlrecht des Arbeitnehmers (FG Münster, 24.3.2011 – 8 K 3696/10 E, EFG 2011, 1712).

Dass sich nichts anderes ergibt, wenn ein beherrschender oder nicht beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer Wertguthaben aufbaut, wurde bislang in vier finanzgerichtlichen Entscheidungen (FG Düsseldorf, 21.3.2012 – 4 K 2834/11 AO; Niedersächsisches FG v. 16.2.2012 – 14 K 202/11; Hessisches FG, 19.1.2012 – 1 K 250/11; FG Münster, 13.3.2013 – 12 K 3812/10 E) bestätigt.

In allen vier finanzgerichtlichen Entscheidungen wurde Revision durch die Finanzämter eingelegt, welche nunmehr durch den Bundesfinanzhof (BFH) entschieden wurden. Im Verfahren betreffend die Entscheidung des Hessischen FG (1 K 250/11) wurde durch das Finanzamt die Frist zur Begründung der Revision nicht eingehalten und die Revision daraufhin mit Beschluss vom 08.11.2012- VI R 25/12 als unzulässig verworfen. In den anderen drei Fällen wurde der Revision stattgegeben (Urteil vom 27.02.2014 - VI R 19/12; Urteil vom 27.02.2014 - VI R 26/12; Urteil vom 27.02.2014 - VI R 23/13) und die Entscheidung des Finanzgerichts aus erster Instanz aufgehoben.

Dies führt vorliegend jedoch nicht zu mehr Rechtssicherheit, da sich der BFH mit der entscheidenden Frage über den Zufluss künftig fällig werdenden Arbeitslohns bei Gutschrift auf dem Zeitwertkonto eines Organs einer Körperschaft nicht materiell befasste.

Gegenstand der vier Klageverfahren war eine Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42e EStG, welche das Finanzamt den anfragenden Unternehmen dahingehend beantwortete, dass es sich bei den Zuführungen zum Zeitwertkonto durch ein Organ einer Körperschaft ab dem 01.02.2009 um sofort zu besteuernde Lohnzahlungen handle. Gegen diese Auskunft richteten sich die Klagen.

Zwar stellte der BFH fest, dass der Anfragende einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Erteilung einer Auskunft über die Anwendung lohnsteuerrechtlicher Vorschriften hat. Allerdings beschränkt sich die inhaltliche Überprüfung einer erteilten Lohnsteueranrufungsauskunft durch die Finanzgerichte nur darauf, ob die gegenwärtige rechtliche Einordnung des zur Prüfung gestellten Sachverhalts in sich schlüssig und nicht evident rechtsfehlerhaft ist, da der Arbeitgeber durch die Auskunft rechtlich nicht verpflichtet wird, die Lohnsteuer entsprechend der ihm erteilten Auskunft zu berechnen und abzuführen. Daher sah der BFH keinen Grund, die erteilten Auskünfte zu beanstanden und hob die Urteile der ersten Instanz auf.

Der BFH begründet in seinen Urteilen vom 27.02.2014 (hier auszugsweise - VI R 19/12) die abweisenden Entscheidungen hierbei wie folgt:

„Im Streitfall hatte die Finanzbehörde auf der Grundlage des ihr im Antrag auf Erteilung einer Anrufungsauskunft zur Prüfung vorgelegten Sachverhalts eine Auskunft über den Zufluss künftig fällig werdenden Arbeitslohns bei Gutschrift auf dem Zeitwertkonto eines Organs einer Körperschaft (vgl. BMF-Schreiben in BStBl I 2009, 1286) zu erteilen, die auch bisher von der höchstrichterlichen Rechtsprechung noch nicht geklärte Rechtsfragen betrifft. Die ihr zur Prüfung gestellten Fragen beantworteten sich damit weder ohne weiteres aus dem Gesetz noch aufgrund vorhandener ständiger Rechtsprechung. Die Behörde hat auf der Grundlage des vorgetragenen Sachverhalts eine Auffassung über die lohnsteuerrechtlichen Pflichten der Klägerin vertreten, die weder ersichtlich dem Gesetz noch der höchstrichterlichen Rechtsprechung widerspricht."

Da hiermit die entscheidende Frage, ob die Ansammlung von Wertguthaben auf Zeitwertkonten durch Organe zu einem Zufluss von Arbeitslohn führt, offen bleibt, werden nachfolgend noch einmal die einschlägigen gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Ansicht der Finanzverwaltung und die Argumente der einschlägigen Entscheidungen der Finanzgerichte der ersten Instanz dargestellt.

1. Allgemeiner steuerrechtlicher Rahmen

Dreh- und Angelpunkt aller Diskussion ist letztlich die Frage, ob durch Einbringung bzw. Gutschrift künftig fällig werdenden Arbeitslohns auf dem zu Gunsten eines Organs geführten Zeitwertkonto eine Steuerpflicht ausgelöst wird.

Mit Zufluss des Arbeitslohns entsteht nach § 38 Abs. 2 S. 2 EStG die Lohnsteuer. Insoweit löst die Zahlung des Arbeitslohns grundsätzlich den Zufluss i.S.d. § 11 EStG aus. Für Zwecke der Lohnsteuer ist im Hinblick auf den Zuflusszeitpunkt von Arbeitslohn zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen zu unterscheiden. Laufender Arbeitslohn gilt gemäß § 38a Abs. 1 Satz 2 EStG in dem Kalenderjahr als bezogen, in dem der Lohnzahlungszeitraum endet. Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird (sonstige Bezüge), wird hingegen nach § 38a Abs. 1 Satz 2 EStG in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt. § 38a Abs. 1 Satz 2 EStG setzt allerdings ebenfalls einen tatsächlichen Zufluss i.S. von § 11 Abs. 1 Satz 1 EStG voraus. Nur zugeflossener Arbeitslohn unterliegt der Einkommensteuer (§§ 8 Abs. 1, 11 Abs. 1 Satz 1 EStG; § 2 Abs. 1 Satz 1 LSt-DV).

Zugeflossen sind Einnahmen nach der Rechtsprechung des BFH (vgl. etwa BFH, 14.02.1984 - VIII R 221/80), sobald der Steuerpflichtige wirtschaftlich über sie verfügen kann. Der Übergang der wirtschaftlichen Verfügungsmacht richtet sich dabei nach den Umständen des Einzelfalls. Die Verfügungsmacht gilt in aller Regel dann als erlangt, wenn der Erfolg eingetreten, die Zahlung also bereits erfolgt ist, oder die Möglichkeit geschaffen wurde, den Leistungserfolg herbeizuführen.

Werden Geldbeträge bar ausgezahlt oder einem Konto des Empfängers gutgeschrieben, so ist in der Regel von einem Zufluss auszugehen. Allerdings können auch Zuschreibungen in den Büchern des Verpflichteten einen Zufluss bewirken, wenn hierin nicht lediglich das buchmäßige Festhalten einer Schuldverpflichtung zu sehen ist, sondern darüber hinaus zum Ausdruck kommt, dass der Betrag dem Berechtigten von nun an zur Verfügung steht. Der Gläubiger muss in diesem Fall aber in der Lage sein, den Leistungserfolg ohne weiteres Zutun des im Übrigen leistungsbereiten und leistungsfähigen Schuldners herbeizuführen (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BFH, 3.2.2011 - VI R4/10).

Einen Lohnzufluss ohne Auszahlung bzw. Gutschrift nimmt der BFH (BFH, 14.05.1982 - VI R 124/77) nur in Ausnahmefällen bei ei-

ner sogenannten Novation (= Erneuerung), d. h. einer Umwandlung der bisherigen Schuld in ein neues Schuldverhältnis an. In einer solchen Schuldumwandlung kann eine Verfügung des Gläubigers über seine bisherige Forderung liegen, die einkommensteuerrechtlich so zu behandeln ist, als ob der Schuldner die Altschuld begleicht und zugleich eine neue Verpflichtung für die Rückzahlung desselben Betrags durch den Gläubiger eingeht. Für die Frage, ob in diesem Fall ein Zufluss der Altforderung i.S.v. § 11 Abs. 1 EStG gegeben ist, ist darauf abzustellen, ob sich die Schuldumwandlung als Folge der Ausübung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht des Gläubigers über den Gegenstand der Altforderung darstellt, also auf einem freien Entschluss des Gläubigers beruht. Lag die Novation im alleinigen oder überwiegenden Interesse des Gläubigers, indiziert dies dessen Verfügungsmacht über den Gegenstand der Altforderung.

Abweichend von diesen Grundsätzen wird bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern ein Lohnzufluss bereits im Zeitpunkt der Fälligkeit der Gehaltsansprüche angenommen. Nicht entscheidend ist, ob das Gehalt auch tatsächlich ausgezahlt wurde, da der Geschäftsführer aufgrund seiner beherrschenden Stellung diese Auszahlung jederzeit veranlassen kann.

2. BMF-Schreiben vom 17.06.2009

Mit Veröffentlichung des BMF-Schreibens vom 17.06.2009 (IV C 5 – S 2332/07/0004 – 2009/0406609) hat die Finanzverwaltung der bis dahin langjährigen Praxis, Zeitwertkontenmodelle auch für Gesellschafter-Geschäftsführer und sonstige Organe zu implementieren, einen Riegel vorgeschoben. Die Finanzverwaltung vertritt insoweit die Ansicht, dass die Vereinbarung eines Zeitwertkontos mit dem Organ einer Körperschaft steuerlich nicht zu einer Verschiebung des Besteuerungszeitpunktes, sondern unmittelbar mit der Gutschrift auf dem Zeitwertkonto zum Zufluss von Arbeitslohn führt. Begründet wird dies damit, dass die Einrichtung von Zeitwertkonten nicht mit dem Aufgabenbild eines Organs im Einklang stehe, da bei diesem Personenkreis keine planbare Freistellungsphase ohne Beendigung der Organstellung möglich sei und daher in diesen Fällen vielmehr ein Vermögensanlage-Modell zur wirtschaftlichen Absicherung für den Zeitraum nach Beendigung der Organstellung im Vordergrund des Interesses stehe.

Dieser im BMF-Schreiben aufgestellte Grundsatz gilt nicht nur für solche Organe, die am vertretenen Unternehmen beteiligt sind (wie z. B. beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer), sondern auch für alle angestellten Geschäftsführer und Mitglieder des Vorstands von Kapitalgesellschaften. Zusätzlich wird auch Arbeitnehmern, die an ihren Unternehmen beherrschend beteiligt sind, die lohnsteuerliche Anerkennung von Einbringungen in ein Zeitwertkontenmodell verwehrt.

Der Ausschluss von (insbesondere angestellten) Organen aus dem Anwendungsbereich von Zeitwertkonten ist in der Literatur und Praxis auf erhebliche Kritik gestoßen. Von Kritikern und Klageführern wird dabei insbesondere die Auffassung vertreten, dass für die Schlussfolgerung der Finanzverwaltung, wonach die Vereinbarung eines Zeitwertkontos mit dem Aufgabenbild eines Organs nicht vereinbar sei und daher bereits die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto zum Zufluss von Arbeitslohn führe, keine gesetzliche Grundlage besteht. Die Argumente beider Seiten sind durchaus stichhaltig. Hilfreich wären Praxisbeispiele, Fälle, in denen z. B. Geschäftsführer von Konzerngesellschaften den Gegenbeweis dadurch antreten, dass sie ggf. noch als Angestellte angesparte Zeitwertkonten im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für eine Freistellung noch in Zeiten ihres Mandates nutzen und damit das Argument der Finanzverwaltung entkräften.

3. Die finanzgerichtliche Rechtsprechung

Anders als der BFH haben sich die vier Finanzgerichte in ihren Entscheidungen mit der Frage des Zuflusses auch in rechtlicher Hinsicht auseinandergesetzt.

Ausgangspunkt der vier FG-Entscheidungen ist jeweils die Prüfung, ob ein Zufluss von Arbeitslohn, d. h. die Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht, vorliegt. Eine wirtschaftliche Verfügungsmacht (Barauszahlung, Kontogutschrift oder Verfügungsmöglichkeit über einen in den Büchern des Arbeitgebers gutgeschriebenen Betrag) war in den vier von den Finanzgerichten entschiedenen Fällen jeweils nicht gegeben.

Teilweise prüften die Finanzgerichte (1 k 250/11; 14 K 202/11; 4 K 2834/11 AO), ob eine Schuldumschaffung oder Lohnverwendungsabrede vorlag, die zu einem lohnsteuerlichen Zufluss führen könnte. Dies wurde verneint, da keine wirtschaftliche Verfügungsmacht (Verminderung, Veränderung, Übertragung oder Belastung der Rechtsposition) über das Wertguthaben bestand. Von einer Verfügungsmacht wurde selbst dann nicht ausgegangen, wenn wie im Fall des Hessischen FG - 1 K

250/11 der Berechtigte über die Anlageform entscheiden konnte, ohne jedoch einen eventuellen Verlust tragen zu müssen.

Die Tatsache, dass bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer der Zufluss bereits bei Fälligkeit (BFH, 11.02.1965 – IV 213/64 U) angenommen werden kann, führte zu keinem anderen Ergebnis. Die Finanzgerichte (12 K 3812/10 E; 1 K 250/11) stellten darauf ab, dass in den Streitfällen jeweils eine vorab geschlossene und zivilrechtlich wirksame Vereinbarung vorlag, wodurch die zur Einzahlung bestimmten Arbeitslohnansprüche nicht fällig geworden sind.

Auch unter Berücksichtigung des Verbots der Überstundenvergütung oder der Auffassung der Finanzverwaltung, wonach Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten mit dem Aufgabenbild eines Geschäftsführers einer GmbH nicht zu vereinbaren sei, kamen die Finanzgerichte nicht zu einem anderen Ergebnis. Ersteres sei nicht berührt, wenn das Arbeitszeitkonto nicht in Zeit, sondern in Geld geführt werde (1 K 250/11), das zweite Argument habe keinen steuerlichen Bezug (4 K 2834/11).

4. Fazit

Eine rechtssichere Antwort auf die Frage, ob künftig fällig werdender Arbeitslohn bei Gutschrift auf dem Zeitwertkonto eines Organs einer Körperschaft zugeflossen ist, wird erst in einem gerichtlichen Verfahren nach einer Anfechtung entsprechender Lohnsteuer- bzw. Haftungsbescheide durch Unternehmen zu erwarten sein. Alternativ könnte auch ein Organ, dessen Unternehmen den Lohnsteuerabzug entsprechend der Verwaltungsauffassung vornimmt, eine Korrektur im Rahmen der persönlichen steuerlichen Veranlagung in Form einer Erstattung der zu „Unrecht“ abgeführten Lohnsteuer beantragen. Gegen einen ablehnenden Steuerbescheid könnte dann durch das Organ im Wege einer Klage vorgegangen werden.

Bis zu einer tatsächlichen Entscheidung durch den BFH können die Ausführungen der erstinstanzlichen Finanzgerichte allenfalls ein Indiz für die materiell-rechtliche Einordung der Frage sein. Vieles spricht dafür, dass die einschlägigen steuerlichen Normen den Finanzämtern - wie von den Finanzgerichten in der ersten Instanz ausgeführt – keine Rechtsgrundlage für die Annahme eines steuerlichen Zuflusses durch die Gutschrift auf einem Zeitwertkonto bei einem Organ geben. Eine solche Rechtsgrundlage kann durch ein BMF-Schreiben als Verwaltungsanweisung allein nicht begründet werden. Ob letztlich der BFH bei der Betrachtung der Rechtslage zum selben Ergebnis kommt, bleibt offen.

Unternehmen, die ihren Organen heute eine Teilnahme an Zeitwertkontenmodellen ermöglichen, sehen sich daher noch dem Risiko ausgesetzt, dass der BFH als oberstes Finanzgericht die Frage im Sinne des einschlägigen BMF-Schreibens entscheidet und somit jede Einbringung durch ein Organ rückblickend als steuerlich bereits zugeflossen betrachtet werden muss. Im Falle einer Verneinung des Zuflusses durch den BFH bestünde immer noch das Risiko, dass die Finanzverwaltung eine Gesetzesänderung in die Wege leitet, um für die Zukunft die Teilnahme von Organen an Zeitwertkontenmodellen zu unterbinden.

Diese Risiken müssen bei der Abwägung der Frage der Öffnung entsprechender Modelle auch für Organe durch Unternehmen natürlich berücksichtigt werden. Insoweit ist es zu bedauern, dass in naher Zukunft wohl nicht mit einer Klärung der Frage zu rechnen ist.

Autoren:

Claudia Scheithauer
Syndikusanwältin, Leiterin des Bereichs Pensions & Benefits in der Talanx Pensionsmanagement AG

Dr. Annekatrin Veit
Rechtsabteilung Aon Hewitt

Stefan Westphal
Prokurist bei der Höchster Pensions Benefits Services GmbH

Wer kein Ziel hat, kann auch keines erreichen.

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

Fachkreis Anlagen von Wertguthaben

Das Beste aus allen Welten im aktuellen Zinsumfeld – Hybridstrategien aus Versicherungs- und Kapitalanlageprodukten

Ivica Filipovic Michael Schütze

Nach dem spektakulären Zusammenbruch von Lehman Brothers und den darauffolgenden Turbulenzen an den Finanzmärkten hat mittlerweile die „Politik des billigen Geldes" einen gewichtigen Einfluss auf die Finanzmärkte gewonnen. Das Marktumfeld ist durch niedrige Nominalzinsen in Kombination mit zum Teil negativen Realrenditen gekennzeichnet. Es ist davon auszugehen, dass uns das Niedrigzinsumfeld noch für geraume Zeit erhalten bleiben wird, während Experten für die Inflation einen Anstieg nicht ausschließen. Diese Kombination von Niedrigzinspolitik und eines Preisanstiegs, der folgen müsste (aber auf sich warten lässt) fasst man allgemein unter dem Begriff der finanziellen Repression zusammen.

Das Niedrigzinsumfeld stellt Langfristinvestoren vor neue große Herausforderungen: Investoren wie Versicherungen und Pensionsvehikel verwalten in Europa circa 7,7 Billionen Euro[1] an Vermögen. Die Zielrendite institutioneller Investoren korrespondiert mit dem durchschnittlichen Garantiezins von Lebensversicherern oder dem Rechnungszins von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, dieser liegt zumeist zwischen 3 % und 4 %. Eine auskömmliche Verzinsung für die Bedienung der Verbindlichkeiten bzw. Garantien mit Anlagen in Rentenpapieren – insbesondere im Investment-Grade-Bereich – ist aktuell schwer zu erzielen. So sind Renditen von über 4 % im Anleihesegment kaum noch zu finden. Lediglich bei Unternehmensanleihen minderer Bonität (Hochzinsanleihen) oder bei Schwellenländeranleihen mit längeren Laufzeiten scheinen sich noch relativ attraktive Renditen erwirtschaften zu lassen.

Parallel zum Rückgang der zu erwartenden Erträge haben sich im Zuge der Finanzmarktkrise die zur Verfügung stehenden Risikobudgets eingeengt, sodass in vielen Fällen ein „De-Risking" der Portfolien zu beobachten war – die Suche nach defensiven Anlagen zur Verringerung der Portfoliorisiken. Allerdings ist diese Suche nach Sicherheit in solch einem Umfeld trügerisch. Denn während immer mehr Anleger nach „sicheren Häfen" suchen, werden diese immer seltener. So selten, dass sich zahlreiche Investoren mit niedrigsten oder negativen Realrenditen zufriedengeben und damit ihre angestrebten oder erforderlichen Zielrenditen kaum erreichen können bzw. „mit hoher Sicherheit" verfehlen werden. Ein Anlagerisiko unter umgekehrten Vorzeichen also.

Vor diesem Hintergrund muss „Sicherheit" neu definiert werden, bewährte Investitionsparadigmen geraten ins Wanken: in Zeiten wie diesen bedeutet Sicherheit weniger die Abwesenheit von Kursschwankungen, als vielmehr den Erhalt von Kaufkraft. Ein Minimalziel

sicherlich, aber keineswegs einfach zu erreichen – noch dazu angesichts geringer Risikobudgets. Es geht um die Suche nach (positiver) realer Rendite und das in einem voraussichtlich weiterhin volatilen Umfeld. Es gilt, (neue) Renditetreiber zu finden und deren Risiken zu steuern.

Zeitwerkonten nach Flexi II

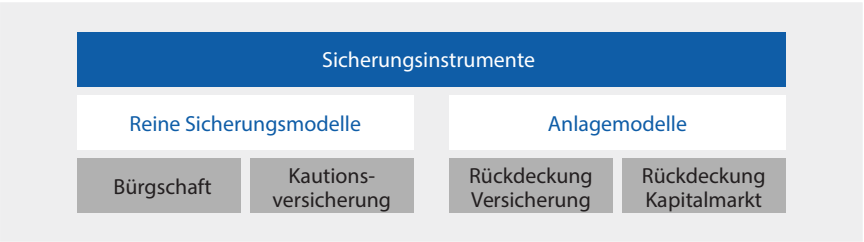
Mit dem 2009 in Kraft getretenen Flexi II-Gesetz haben sich die Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung von Zeitwertkonten nachhaltig verändert. Vor allem die mit dem Flexi-II-Gesetz eingeführten Vorschriften zur Kapitalanlage von Wertguthaben sowie die in das Gesetz aufgenommene Verpflichtung zum Werterhalt waren für die Anbieter von Zeitwertkontenmodellen Anlass, ihre Produkte auf die neue Rechtslage hin auszurichten. Neben weiteren Änderungen wurden insbesondere der Wertguthabenbegriff und die zulässigen Insolvenzsicherungs-instrumente definiert sowie die zulässigen Anlagemodelle präzisiert.

Wertguthaben – Definition

Das Wertguthaben umfasst seit 1. Januar 2009 neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch den auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB IV); bei geringfügig entlohnten Beschäftigten ist dies der vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalbeitrag.

Zulässige Insolvenzsicherungsinstrumente

Anders als bei den reinen Sicherungsmodellen werden bei einer Insolvenzsicherung über ein Anlagemodell Vermögenswerte in Höhe des Sicherungsumfanges extern bei einem Dritten angelegt.



Anlagemodelle

Seit Flexi II gelten bei Wahl eines Anlagemodells einige Besonderheiten. Gem. § 7d Abs. 3 SGB IV verlangt der Gesetzgeber zur Abrundung des neuen Insolvenzschutzes für Zeitwerkontenmodelle, dass der Arbeitgeber zum Schutze des Wertguthabens das sogenannte „Gebot der sicheren Anlage“ einhält. Dieses Gebot setzt sich aus den beiden Komponenten Werterhaltungsgarantie und Kapitalanlagebeschränkungen zusammen.

Im Rahmen der Werterhaltungsgarantie muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Freistellung ein Rückfluss des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Diese Garantie gilt nicht für den Zeitpunkt eines Störfalles. Darüber hinaus werden auch die Erträge der gewählten Anlage nicht von der Werterhaltungsgarantie erfasst.

Da sich die Werterhaltungsgarantie nur auf den Zeitpunkt der planmäßigen Verwendung des Wertguthabens und nicht auf die Abwicklung im Kontext eines Störfalls bezieht, werden zur Minimierung von Verlusten weitere Anforderungen an die Kapitalanlage gestellt. Danach muss der Arbeitgeber das Wertguthaben so anlegen, dass gem. § 80 Abs. 1 SGB IV ein Verlust ausgeschlossen erscheint, der erzielte Ertrag angemessen und die Kapitalanlage ausreichend liquide ist.

Im Hinblick auf den geforderten Sicherheitsmaßstab gilt, dass Verluste mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen sein müssen. Dies ist bei Anlagen mit einer laufenden Verzinsung wie beispielsweise Banksparplänen oder auch Produkten eines Lebensversicherungsunternehmens regelmäßig der Fall. Anlageprodukte, die keine laufende Verzinsung vorsehen und somit Verluste nicht zu jedem beliebigen Zeitpunkt ausschließen können, sind im Hinblick auf den geforderten Sicherheitsmaßstab auch an den Anlagebeschränkungen des § 83 SGB IV zu messen. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, dass ein Aktienanteil von bis zu 20 % zum Dotierungszeitpunkt zulässig ist und diese Aktienobergrenze ggf. durch eine tarifvertragliche Regelung bzw. bei einem Vorruhestandsmodell auch einzelvertraglich sogar erhöht werden kann. Erhöht sich der Aktienanteil durch eine Wertentwicklung der Anlage ist dies unschädlich.

Als Anlagemodell kommen insbesondere kapitalmarktorientierte Produkte z. B. Fonds von Fondsgesellschaften oder Garantieprodukte von Lebensversicherungsunternehmen in Betracht. Erfolgt

die Kapitalanlage über das Garantieprodukt eines Versicherers, werden die Sicherungsmittel regelmäßig in eine Rückdeckungsversicherung einbezahlt. Als Rückdeckungsversicherung wird dabei zumeist eine speziell für die Rückdeckung von Zeitwertkonten entwickelte Rentenversicherung eingesetzt, die zu jedem beliebigen Zeitpunkt regelmäßig nicht nur einen Werterhalt, sondern auch noch eine garantierte Verzinsung sicherstellt.

Bei Hinterlegung mit einer Fondsanlage muss bei der Fondsauswahl beachtet werden, dass die Anlagevorschriften von Flexi II greifen:

1. Werterhaltungsgarantie: Zum Zeitpunkt der voraussichtlichen Inanspruchnahme des Wertguthabens muss der Arbeitgeber mindestens die Summe der angelegten Beträge auskehren.

2. Anlage des Wertguthabens: Für die Kapitalanlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften des Vierten Abschnitts SGB IV entsprechend. Damit ist das Wertguthaben unter Maßgabe der §§ 80 ff. SGB IV anzulegen (SGB-konform). Außerhalb dieser Einschränkung verstehen sich die gesetzlichen Vorgaben zu oben beschriebener Aktienquote von max. 20 %.

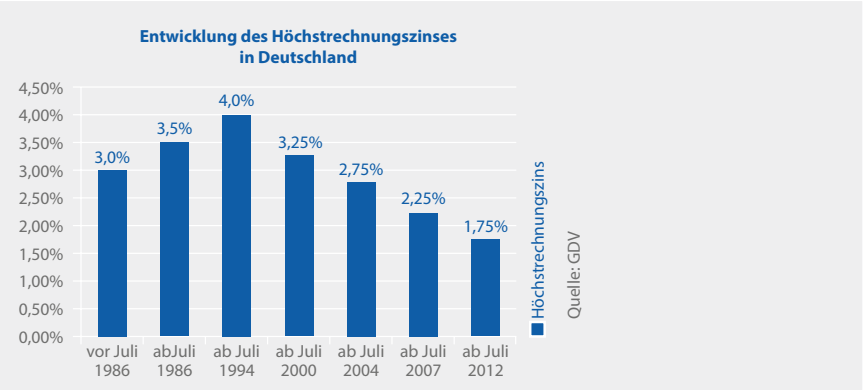
3. 70 %-Wertuntergrenze: Zu jedem Zeitpunkt müssen mindestens 70 % der angelegten Beiträge als Wertguthaben vorhanden sein.

Renditepotenziale im Vergleich Rückdeckung mittels Versicherung

Der Höchstrechnungszins für die Lebensversicherung dient dazu, dass Versicherer ihren langfristigen Verpflichtungen dauerhaft nachkommen können. Die Höhe des Höchstrechnungszinses orientiert sich an der durchschnittlichen Umlaufrendite zehnjähriger Staatsanleihen in Deutschland. Dabei gilt, dass der Zinssatz maximal 60 % dieser durchschnittlichen Rendite ausmachen darf.

Zum 1. Januar 2015 wird der Höchstrechnungszins von derzeit 1,75 % auf 1,25 % sinken. Die Absenkung betrifft Neuverträge, die ab 2015 abgeschlossen werden. Hintergrund für diese Entscheidung ist das seit Längerem bestehende Niedrigzinsumfeld.

Nachfolgend eine Übersicht, die die Entwicklung des Höchstrechnungszinses aufzeigt:



Nach § 54 Abs. 1 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) sind die Bestände des Sicherungsvermögens und des sonstigen gebundenen Vermögens unter Berücksichtigung der Art der betriebenen Versicherungsgeschäfte sowie der Unternehmensstruktur so anzulegen, dass möglichst große Sicherheit und Rentabilität bei jederzeitiger Liquidität des Versicherungsunternehmens unter Wahrung angemessener Mischung und Streuung erreicht wird. § 54 Abs. 2 VAG führt die grundsätzlich zulässigen Anlagen auf. Die auf Grundlage des § 54 Abs. 3 VAG erlassene Verordnung über die Anlage des gebundenen Vermögens von Versicherungsunternehmen (AnlV) konkretisiert diese gesetzlichen Vorgaben (§ 2 Abs. 1 AnlV). Dabei ist die Verpflichtung zu einem qualifizierten Anlagemanagement, geeigneten internen Kapitalanlagegrundsätzen und Kontrollverfahren (§ 1 Abs. 2 und 3 AnlV) von überragender Bedeutung. Das bedeutet, dass die Ausnutzung der Anlagemöglichkeiten vom Anlage- und Risikomanagement sowie der Risikotragfähigkeit bestimmt wird.

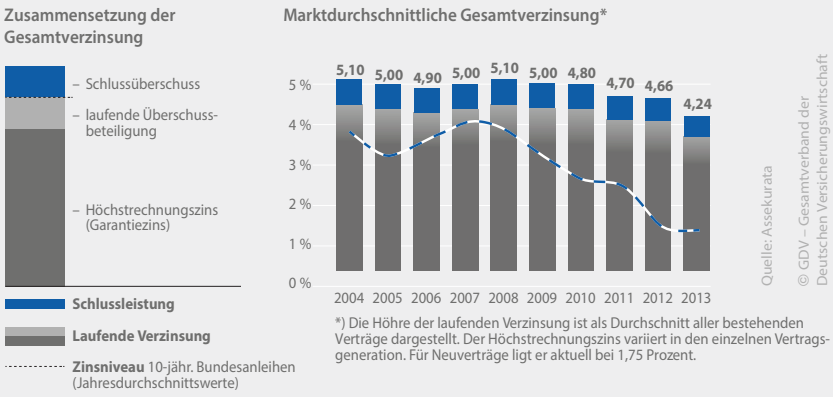
Das Renditepotenzial für Rückdeckungen über Versicherungen beträgt aufgrund oben beschriebener Anlagevorschriften und einer faktischen Umsetzung primär über Investments der Versicherer zu Gunsten von Rentenpapieren (> 88 %, mit unveränderten Schwerpunkten in den Segmenten Darlehen und Pfandbriefe) aktuell noch rund 4 %, allerdings mit sinkender Tendenz. Die Entwicklung der Gesamtverzinsung im Zeitverlauf sowie die unterschiedlichen Ertragsbestandteile und ihre Addition zu einer durchschnittlichen Gesamtverzinsung der Branche sind der beigefügten Grafik zu entnehmen.

Rückdeckung mittels kapitamarktorientierter Produkte

existiert eine Vielzahl von Publikationen, auch die AGZWK berichtete entsprechend.[2]

Die Gesamtverzinsung einer Lebensversicherung

... setzt sich zusammen aus Garantien und Überschüssen



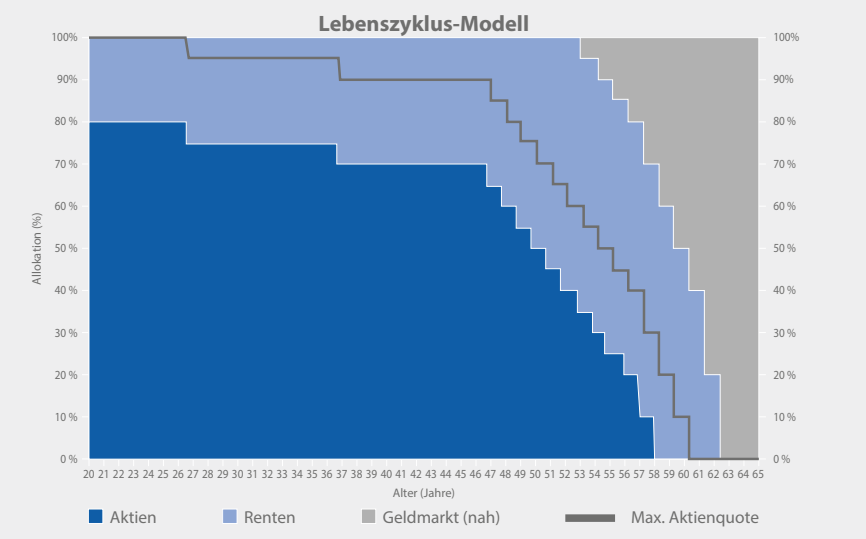
*) Die Höhre der laufenden Verzinsung ist als Durchschnitt aller bestehenden Verträge dargestellt. Der Höchstrechnungszins variiert in den einzelnen Vertragsgeneration. Für Neuverträge ligt er aktuell bei 1,75 Prozent.

Neben der Rückdeckung mittels Produkten eines Lebensversicherungsunternehmens mit garantierter Mindestverzinsung und Überschussbeteiligung finden sich sehr häufig auch sogenannte Lebenszyklusmodelle der Fondsbranche als Anlagemodell zur Insolvenzsicherung und Verzinsung von laufenden Beiträgen und angesparten Wertguthaben. Diese Produkte und/oder Anlagestrategien unterliegen als solche zunächst keinen Anlagevorschriften wie das bei Lebensversicherungen der Fall ist. Sie legen die ihnen zufließenden Beiträge bei langem Anlagehorizont zunächst schwerpunktmäßig in Aktien bzw. Aktienfonds an. Mit zunehmender Annäherung an das für eine standardmäßige Entnahme vorgesehene Zielalter reduziert sich die Aktienquote und die Erträge werden im Rahmen eines sogenannten Ablaufmanagements sukzessive in risikoärmere Assets umgeschichtet und damit gesichert. Zur näheren Funktionsweise dieser Strategien

Auch wenn die Produkte selbst nicht der oben geschilderten Verordnung für die Anlagen von Versicherern unterliegen, müssen die oben geschilderten Vorgaben von Flexi II (Werterhaltungsgarantie, Einhaltung der max. Aktienquoten sowie der Maßgaben von § 80 ff SGB IV, jederzeitige Bedeckung der Ansprüche von Planteilnehmern von mind. 70 %) bei ihrem Einsatz im Kontext von Wertkontenmodellen beachtet werden.

Während in der Vergangenheit auch unter Berücksichtigung der oben genannten „Renditebremsen" für junge Planteilnehmer und einen entsprechenden Anlagehorizont von 30 Jahren Renditen i.H.v. 7 % p.a. marktüblich prognostiziert werden konnten, sind es aus heutiger Sicht kaum mehr als knapp über 4 %. Ursächlich dafür ist, dass die risikoärmere Anlage in solchen Modellen hauptsächlich durch Rentenpapiere bzw. Geldmarktinstrumente abgebildet wird, deren Ertragspotenzial im aktuellen Niedrigzinsumfeld ebenfalls deutlich zurückgegangen ist.

Hybridstrategien aus Versicherungs- und Kapitalanlageprodukten



Die erforderliche Werterhaltungsgarantie zum Zeitpunkt der geplanten Inanspruchnahme zusammen mit dem einzuhaltenden „Gebot der sicheren Anlage“ stellt insbesondere im aktuellen Niedrigzinsumfeld eine noch größere Herausforderung für neue Kapitalanlageprodukte dar, denn es gilt immer noch der der Grundsatz „Garantien gehen zu Lasten der Rendite“.

Neue Hybridstrategien, d. h. die Kombination aus Produkten der Versicherungs-, und Fondsindustrie können ein Weg aus dem dauerhaften Renditetal sein. Hybridstrategien eignen sich allerdings nicht für jeden Arbeitgeber und jede Mitarbeitergruppe. Primäre Zielgruppe sind risikobewusste Arbeitgeber mit höherer Renditeerwartung, die auch bereit sind, die Werterhaltungsgarantie selbst zu übernehmen, um sich dadurch Chancen auf eine bessere Wertentwicklung zu eröffnen. Auch Arbeitgeber, die ausschließlich den Verwendungszweck ruhestandsnahe Freistellung anbieten, können zur Zielgruppe solcher Strategien hinzugezählt werden, da mögliche Wertschwankungen während der Ansparzeit durch die längere Kapitalanlagedauer regelmäßig ausgeglichen werden.

Wie kann eine Hybridstrategie aussehen?

Das Ziel sollte sein, dass Beste aus beiden Welten zu vereinen. Dies erfordert eine Kombination aus

- der konservativen Kapitalanlagepolitik eines Lebensversicherungsproduktes (mit garantierter Mindestverzinsung und Überschussbeteiligung für eine langfristig stabile Rendite) und
- einem innovativen Kapitalanlageprodukt, das die Chancen der Aktienmärkte nutzt und dadurch als Renditetreiber wirkt.

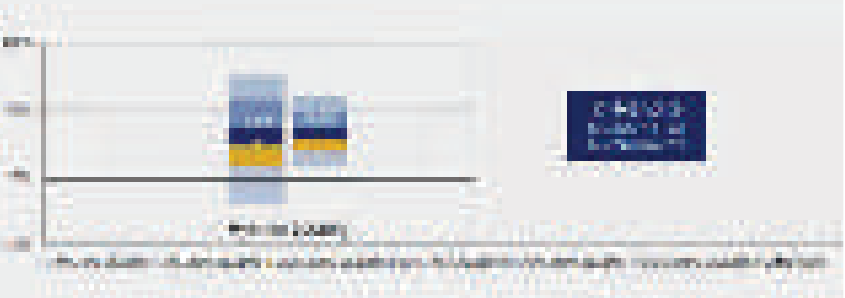
Die Allokation beider Assets sollte dabei unter Berücksichtigung des Werterhalts zum Zeitpunkt der geplanten Inanspruchnahme dynamisch nach einem entsprechend formulierten Algorithmus erfolgen. Im laufenden Betrieb werden dabei die Gelder je nach Marktentwicklung zwischen dem Kapitalanlageprodukt und dem Versicherungsprodukt personenindividuell umgeschichtet. Dieser Umschichtungsalgorithmus ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Rendite des Modells.

Schematisch könnte ein Hybridprodukt daher wie folgt aussehen

Während bei einem volldynamischen Umschichtungsalgorithmus die Umschichtung prozyklisch erfolgt d. h., bei fallenden Märkten verkauft und bei steigenden Kursen gekauft wird, wird bei einem nur teilweise dynamischen Umschichtungsalgorithmus prozyklisches Verhalten vermieden, indem

Modellhafte Simulationen haben folgendes Renditepotenzial ergeben

Quelle: Allianz Global Investors – Eigene Berechnungen



einmal gebildete Positionen im Kapitalanlageprodukt möglichst lange erhalten werden. Auf eine kurze Formel gebracht: Lebensversicherung plus dynamischer Lebenszyklus als neues Hybridkonzept. Eine „einfache", fondsgebundene Lebensversicherung dürfte diesem Anspruch nicht gerecht werden.

Im hybriden Ansatz werden in der „Sicheren Anlage" die im aktuellen Zinsumfeld renditeschwachen Kapitalmarktinstrumente Renten bzw. Geldmarkt durch ein Versicherungsprodukt ersetzt. Auf diese Weise steht dem Konzept von Beginn an ein höherer und kalkulationssicherer Sockel zur Verfügung. Der Anteil des Anlagebetrages für die „Chancenreiche Anlage" kann erhöht werden.

Mit der Kombination aus Versicherungsprodukt und kapitalmarktorientiertem Produkt ist es – im Betrachtungszeitraum bis 10 Jahre – möglich, einerseits eine durchschnittliche Rendite von 5,37 % zu erwirtschaften, andererseits besteht das Risiko, einen Werterhalt nicht zu erreichen. Im Betrachtungszeitraum bis Zielalter wirkt sich der langfristige Anlagehorizont positiv auf den Werterhalt aus und es ist eine Rendite i.H.v. durchschnittlich 6,59 % erreichbar.

Fazit

Hybride Strategien aus Versicherungsprodukten und stärker kapitalmarktorientierten Produkten entspringen weniger der Hoffnung auf einen – immer seltener werdenden – „sicheren Hafen", als vielmehr der Suche nach Renditetreibern.

Durch die in Abhängigkeit von Marktbewegungen erfolgende dynamische Umschichtung zwischen risikoreichen und risikoarmen Assets kann sowohl eine ausgesprochene Garantie (Werterhalt) abgebildet, als auch (gleichzeitig) Renditepotenzial am Kapitalmarkt gehoben werden.

Hybridprodukte stellen somit eine attraktive Alternative bzw. Ergänzung zu klassischen Versicherungsprodukten oder reinen Kapitalanlageprodukten dar, indem sie das Beste aus allen Welten vereinen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Sicherheit und Rendite bieten.

Autoren:

Ivica Filipovic
Allianz Global Investors (Europe) GmbH

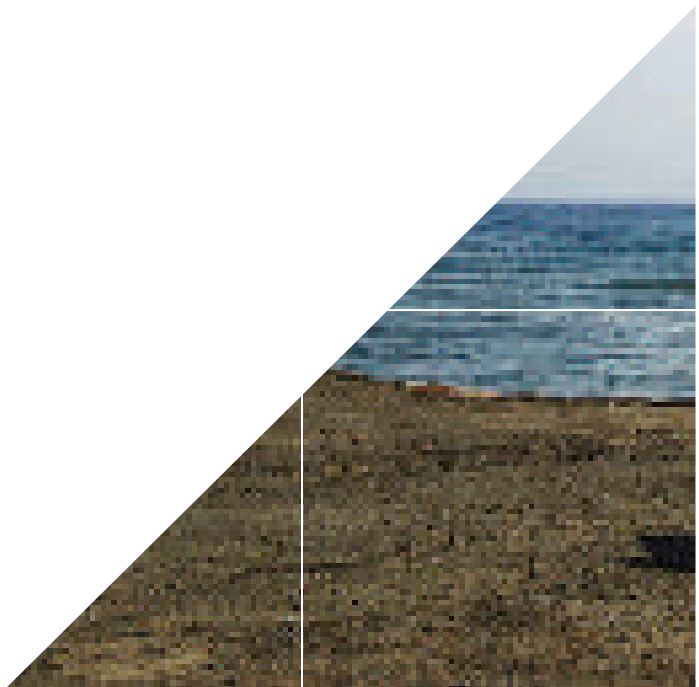
Michael Schütze
Allianz Global Investors (Europe) GmbH

[1] EZB, „Euro area insurance corporation and pension fund statistics", Dez. 2012 z

[2] z. B. Christian Remke: „Wie Phoenix aus der Asche – Kapitalanlagemodelle nach Flexi II" in Yearbook 2010/2011, S. 24 ff.

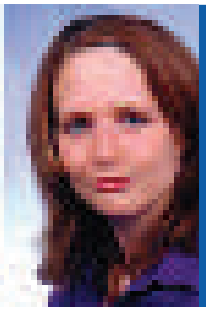
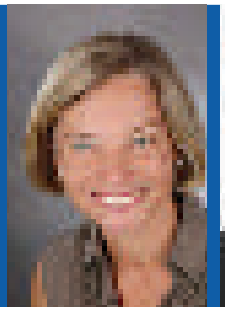
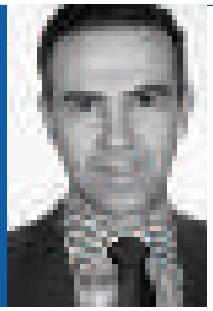
Die Schwierigkeiten scheinen nur da zu sein,
um überwunden zu werden.

Hoffmann von Fallersleben, (02.04.1798 - 19.01.1874), Hochschullehrer für Germanistik und Dichter



Fachkreis Administration

Verwaltung eines Wertkontenmodells im Jahresablauf

Daniela Arnold | Beatrice N. Herrmann | Thomas Otto

Die Einführung eines Wertkontenmodells setzt insbesondere bei größeren Unternehmen in der Regel ein intensives Implementierungsprojekt voraus. Im Rahmen dieses Projekts werden die mit einer Einführung verbundenen personalpolitischen Ziele, die Vorteilhaftigkeit für die Mitarbeiter und die finanziellen und bilanziellen Auswirkungen des Modells auf Unternehmensseite gründlich untersucht. Oftmals aber werden administrative Erfordernisse bzw. mögliche Implikationen einer Umsetzung für die bestehende Personaladministration nicht oder nur am Rande betrachtet. Mit diesem Beitrag wollen die Autoren die wesentlichen Aufgaben, die im Jahresablauf zu erledigen sind, beschreiben. Außerdem soll der Artikel einen Überblick über die Tätigkeiten, benötigte Datenschnittstellen und die jeweils am Prozess beteiligten Parteien geben. Die Autoren sind dabei von einer Anlage der Vermögensmittel in Investmentfonds ausgegangen. Die Prozesse bei der alternativen Dotierung zu Gunsten eines Versicherungsproduktes unterscheiden sich allerdings nur unwesentlich.

Im Rahmen der Verwaltung eines Wertkontenmodells ist zwischen regelmäßig wiederkehrenden Prozessen und unregelmäßig zu erledigenden Tätigkeiten zu unterscheiden. Generell empfiehlt es sich, alle denkbaren Geschäftsvorfälle bereits im Vorfeld der Einführung des Modells zu beschreiben und diese Beschreibung laufend zu aktualisieren. Die Beschreibung kann zum Beispiel als einfacher Text im Word-Format oder aber auch im Rahmen einer Wissenssammlung „ZWK-Wiki“ erstellt werden. Entscheidend dabei ist, dass die Unterlage Verwendung findet und aktuell bleibt.

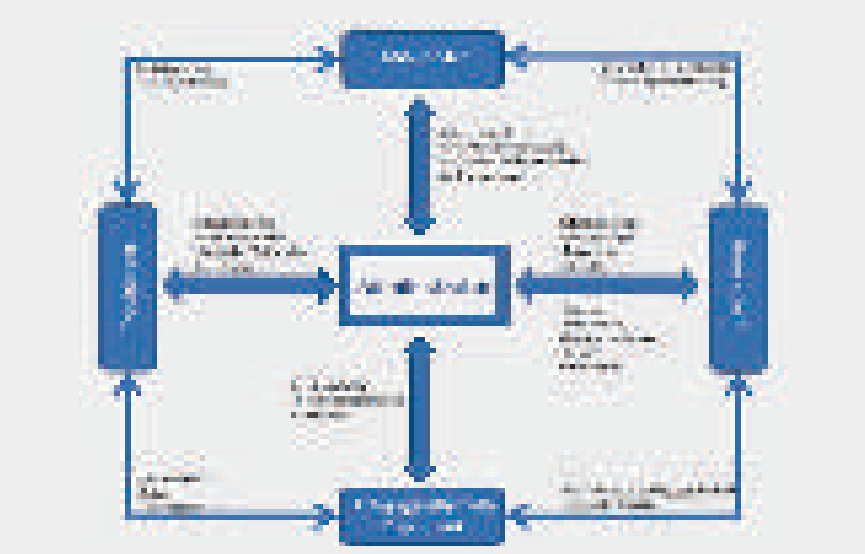
Die regelmäßig wiederkehrenden Prozesse sind abhängig von den Möglichkeiten der Mitarbeiter, Beiträge zu Gunsten des Modells zu leisten. In den letzten Jahren ist ein Trend zur Gewährung auch unterjähriger, laufender Einbringungsoptionen erkennbar, so dass diese Tätigkeiten durchaus im monatlichen Turnus durchzuführen sind.

Zu den regelmäßig wiederkehrenden Geschäftsvorfällen zählen insbesondere die Prozesse

der Einbringung in das Modell, der Inanspruchnahme oder Auszahlung sowie die Abwicklung etwaiger Korrekturen, Störfälle, Übertragungen und Konzernwechsel. Zu ihnen zählen auch Tätigkeiten, die zwar regelmäßig, aber in anderer Taktung, z. B. nur jährlich, durchzuführen sind. Beispiele hierfür sind die Wiederanlage von Ertragsausschüttungen (bei entsprechenden Anlageprodukten) oder Steuerrückerstattungen und die Erstellung von Auswertungen zur Abgrenzung der SV-Luft. Alle regelmäßig wiederkehrenden Arbeiten können in einem Jahresplan terminlich festgelegt werden.

Daneben gibt es auch unregelmäßig vorkommende Prozesse, die von Fall zu Fall zu bearbeiten sind.

Die folgende Grafik zeigt sowohl für die regelmäßig wiederkehrenden als auch die unregelmäßigen Prozesse die bedeutsame Stellung des Administrators im Langzeitkontenmodell:



Regelmäßig wiederkehrende Prozesse

Einbringung in das Wertkontenmodell

Einbringungen in das Zeitwertkonto erfolgen durch die Umwandlung von künftigem Entgelt oder durch den Verzicht auf kurzfristig fälligen Zeitausgleich (Zeitwert) und die Zuschreibung des korrespondierenden Entgeltanspruchs. Nach der Entgeltabrechnung muss die Lieferung des umzuwandelnden Entgeltes oder der Zeitwerte in das Langzeitkonto durch die Gesellschaft erfolgen. Die Lieferung mittels Excel-Dateien ist grundsätzlich möglich, ab einer bestimmten Datenmenge jedoch nicht mehr empfehlenswert.

Um den administrativen Aufwand des erforderlichen Austausches von Daten in Grenzen zu halten, ist es sinnvoll, eine maschinelle Schnittstelle zum Administrator einzurichten. Im Vorfeld ist zwischen den beteiligten Parteien zu dokumentieren, wie die Datenübergabe zu erfolgen hat, um von den beteiligten Systemen verarbeitet werden zu können. Hierzu sind die zu liefernden Daten, das Format, der Lieferweg sowie der Zeitpunkt festzulegen. Die zu liefernden Daten beinhalten beispielsweise den Namen des Arbeitgebers, Namen und Personalnummer des Mitarbeiters, ggf. Adresse und Geburtsdatum. Somit ist eine einwandfreie Zuordnung möglich.

Des Weiteren ist Einvernehmen darüber zu erzielen, welche Informationen für die Einzahlung benötigt werden. Sofern im Unternehmen mehrere Quellen individueller Beiträge denkbar sind, kann es von Vorteil sein, diese auch in der Schnittstelle getrennt darzustellen und einen entsprechenden Schlüssel bei der Verbuchung abzustimmen. Somit können Einbringungen später besser identifiziert und auch im Kontoauszug ausgewiesen werden.

Da es sich bei den zu liefernden Daten um sensible personenbezogene Daten handelt, sind diese verschlüsselt über einen gesicherten Weg zu übermitteln. Eine zusätzliche Absicherung durch einen eingeschränkten Nutzerkreis und die Vergabe von Passwörtern ist ratsam.

Nach einer initialen Einzahlung zu Gunsten das Zeitwertkontenmodells erhält der teilnehmende Mitarbeiter eine Bestätigung der vom Arbeitgeber eingerichteten Insolvenzsicherung (hier beispielhaft ein Treuhänder im Kontext eines Contractual Trust Arrangements).

An dem Prozess der Einbringung sind beteiligt:

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	✔
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Freistellungen

Es sind Regelungen unter anderem zu Fragestellungen wie den folgenden zu definieren:

- Wie lange dauert die Freistellung?
- Ist das angesparte Wertguthaben ausreichend?
- Wie wird das Freistellungsentgelt berechnet?
- Welche Fristen sind bei der Beantragung einzuhalten?

Des Weiteren muss nun auch für den Freistellungsprozess die Schnittstelle beschrieben werden. Es ist sinnvoll, hier ebenfalls eine Dokumentation unterschiedlicher Auszahlungsgründe vorzusehen. Dies ist - wie auch bei den Einzahlungen - im Vorfeld zwischen den beteiligten Parteien abzuhandeln.

Um den manuellen Aufwand in Grenzen zu halten, empfiehlt es sich, auch hier eine entsprechende automatisierte Schnittstelle zum Administrator einzurichten. Anzuraten wäre eine Schnittstelle, die Einbringungen und Freistellungen zusammen abbilden kann.

Im Rahmen der Rückerstattung von gezahlten Freistellungsgehältern ist der Treuhänder einzubinden, der seine Freigabe zur Auszahlung erteilen muss. Dies kann über ein geeignetes Portal oder über einen entsprechenden schriftlichen Weg erfolgen.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	✔
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Störfälle

Störfälle treten immer dann auf, wenn das Wertguthaben während der Beschäftigung eines Arbeitnehmers nicht mehr bestimmungsgemäß verwendet werden kann. Dies ist z. B. bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Fall.

Störfälle sind in der Schnittstelle separat zu kennzeichnen. Ansonsten ist der technische Ablauf identisch mit dem regulären Freistellungsprozess. Bei kleineren Beständen kann die Meldung von Störfällen an den Administrator auch über ein geeignetes Portal erfolgen. Dem Arbeitgeber wird nach der erfolgten Verarbeitung der Daten und erfolgter Veräußerung dem Mitarbeiter zuzuordnender Anteile an einer Kapitalanlage ein Störfallreport zur Verfügung gestellt, aus dem er den Verkaufserlös entnehmen kann. Ebenso enthält der Report in der Regel eine Aufteilung des Wertguthabens nach Einbringungen des Mitarbeiters und Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers. Die Werte können somit in das Abrechnungssystem übernommen werden. Auch hier empfiehlt es sich, bei großen Beständen eine Datenschnittstelle einzurichten, um den Aufwand gering und die Qualität der Datenübermittlung hoch zu halten.

Im Falle von Auszahlungen (Freistellungen und Störfälle) tritt der Arbeitgeber mit der Zahlung in Vorleistung. Im Nachhinein erfolgt die Erstattung des während der Freistellung gezahlten Entgelts durch den Treuhänder, der seine Zustimmung zur Auszahlung erteilen muss.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	✔
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Konzernwechsel

Modalitäten konzerninterner Arbeitgeberwechsel von Mitarbeitern und der Übertrag des bereits angesparten Guthabens auf die (bei Teilnahme) übernehmende Gesellschaft werden üblicherweise in Konzernbetriebsvereinbarungen geregelt. In diesem Kontext ist zunächst eine arbeitsrechtliche Vereinbarung notwendig, die zwischen abgebendem und übernehmenden Arbeitgeber sowie dem Mitarbeiter geschlossen wird. Entsprechend ist die Übertragung des angesammelten Wertguthabens zum Übernahmestichtag zu organisieren.

In diesem Zusammenhang ist zu klären, ob das beteiligte Finanzinstitut (entweder Verwahrstelle oder Kapitalanlagegesellschaft) einen Übertrag von Fondsanteilen von einem Depot in das andere durchführen kann und ob dies seitens des Arbeitgebers bilanz- und steuerneutral darstellbar ist. Entsprechend ist entweder ein Depotübertrag oder ein Verkauf und Wiedereinkauf von Fondsanteilen zu initiieren. Bei der Durchführung des entsprechenden Handelsprozesses ist zu beachten, dass Stücke aus dem Depot des abgebenden Arbeitgebers verkauft und beim übernehmenden Arbeitgeber wieder gekauft werden müssen. Dabei ist auszuschließen, dass es zu einer Veränderung des virtuellen Mitarbeiterkontos kommt.

Im Rahmen der technischen Abwicklung kann auch hier eine Schnittstelle mit den relevanten Daten implementiert werden, die den Prozess auslöst. Es werden neben den Personendaten die Schlüssel der Arbeitgeber und der Wechselstichtag benötigt. Ebenso ist eine Zustimmung des Treuhänders zur Übertragung notwendig. Die Freigabe kann wiederum ggf. über ein Portal erfolgen.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	✔
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Korrekturen

Bei der laufenden Verwaltung eines Wertkontenmodells sind immer wieder auch Korrekturen notwendig. Diese haben ihre Ursache überwiegend in den (teilweise) manuellen Prozessen bei den Arbeitgebern bzw. in falschen Datenmeldungen. Außerdem können aber auch bei Zeiteinbringungen verspätet gemeldete Überstunden, Urlaubsanträge und so weiter zu falschen Kontoständen führen.

Es ist somit festzulegen, wie mit Korrekturen verfahren werden soll. Sollen zum Beispiel durch den Mitarbeiter verschuldete unterlassene Einbringungen korrigiert werden? Wenn ja, werden diese Korrekturen historisch korrekt nachgebildet oder wird lediglich ein verspäteter Kauf oder Verkauf zu aktuellen Kursen durchgeführt? In jedem Fall sind falsche Datenmeldungen des Arbeitgebers zu berichtigen – dies sollte zudem historisch korrekt erfolgen.

Auch bei Korrekturen können definierte Schnittstellen abgestimmt werden. Insbesondere bei voll automatischen Systemen ist dies erforderlich, auch wenn die Anzahl der Geschäftsvorfälle ggf. überschaubar bleibt. Bei der Meldung müssen neben den Personendaten des betroffenen Mitarbeiters auch Informationen über den zu korrigierenden Bestand mitgeteilt werden. Welcher Anlageteil ist betroffen? Bei komplexeren Regelungen können Wertguthaben für Sabbaticals oder den Vorruhestand in separierten virtuellen Depots angespart werden. Kennzeichen steuern, ob die Korrektur zum historischen Kurs und zu welchem Stichtag durchgeführt werden soll.

Falsch gemeldete Stammdaten können natürlich im laufenden Betrieb leicht über eine neue Stammdatenmeldung oder eine Eingabe im Arbeitgeberportal korrigiert werden. Wesentlicher sind falsche Einbringungsmeldungen oder alle Meldungen, die das virtuelle Depot des Mitarbeiters berühren.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber

Regelungen zur Übertragung von Wertguthaben bei Arbeitgeberwechsel werden in dem Umfang an Bedeutung zunehmen, wie Wertkontensysteme weitere Verbreitung finden.

Gemäß § 7f SGB IV kann der Mitarbeiter bei der Beendigung der Beschäftigung von seinem bisherigen Arbeitgeber verlangen, das Wertguthaben auf einen nachfolgenden Arbeitgeber zu übertragen. Hierzu muss der neue Arbeitgeber seine Zustimmung erteilen. Um den zu übertragenden Betrag des Wertguthabens zu bestimmen, sollte administrativ nach Bekanntwerden des Übertragungswunsches das Langzeitkonto für Einzahlungen und weitere Verzinsungen geschlossen werden. Zu empfehlen ist die Aufnahme des Betrags in eine Vereinbarung zum Wertguthabenübertrag.

In die Übertragungsvereinbarung sollten mindestens folgende weitere Punkte aufgenommen werden:

- Höhe des Arbeitsentgeltguthabens
- Höhe des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag
- beim bisherigen Arbeitgeber mitgeführte SV-Luft in allen vier SV-Zweigen
- Höhe der steuerfrei umgewandelten Einbringungen
- Information über das Insolvenzsicherungsmodell des neuen Arbeitgebers

Mitarbeiter, die nach dem Ende einer Beschäftigung keinen neuen Arbeitgeber haben, können das Wertguthaben bis zu sechs Kalendermonate beim bisherigen Arbeitgeber belassen. Die Übertragung von Wertguthaben muss demnach nicht unmittelbar nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen, sondern kann sich bis zu einem halben Jahr verzögern.

Für die technische Abwicklung der Übertragung kann der Prozess der Störfallmeldung genutzt werden. Nach der Schlussabrechnung des Kontos ist die Höhe des Wertguthabens bekannt, das nachfolgend in die Übertragungsvereinbarung aufgenommen und übertragen werden kann.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	✔
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)

Sollte im Falle eines Beschäftigungsendes eine Wertguthabenübertragung auf einen neuen Arbeitgeber nicht möglich oder gewünscht sein, hat der Gesetzgeber mit dem Flexi-II-Gesetz im Jahr 2009 die Möglichkeit einer (eingeschränkten) Fortführung des Zeitwertkontos geschaffen: die Übertragung auf die DRV Bund.

Sollte der Beschäftigte eine Übertragung seines Wertguthabens auf die DRV Bund wünschen, ist dieses zum Beschäftigungsende zu bestimmen. Hierzu sollte das Langzeitkonto nach Bekanntwerden des Übertragungswunsches für Einzahlungen und weitere Verzinsungen geschlossen werden. Sollte das Wertguthaben größer als die sechsfache monatliche Bezugsgröße (§ 18 SGB IV, 2014: 2.765 € x 6 = 16.590 € im Rechtskreis West) sein, ist eine Übertragung möglich.

Die Übertragung des Wertguthabens ist mittels eines Formulars bei der DRV Bund zu beantragen. Nach erfolgreicher Prüfung durch die DRV Bund erhält der bisherige Arbeitgeber eine Bestätigung der Aufnahme sowie eine Aufforderung, das Wertguthaben auf ein Konto der DRV Bund zu übertragen. Mit der Übertragungsbestätigung bekommt der Arbeitgeber einen Nachweis über die übertragenen Ansprüche, der von der insolvenzsichernden Einheit (z. B. einem Treuhänder) als Nachweis der Schuldübernahme der DRV Bund akzeptiert wird. Eine Rückübertragung der vorgeleisteten Beträge von der insolvenzsichernden Einheit an den bisherigen Arbeitgeber ist hierdurch möglich.

Auch hier kann für die technische Abwicklung der Übertragung der Prozess der Störfallmeldung genutzt werden. Nach der Schlussabrechnung des Kontos ist die Höhe des Wertguthabens bekannt, das danach in das Formular der DRV Bund aufgenommen und übertragen werden kann.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	✔
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Abgleich virtueller Konten / Vermögenswerte

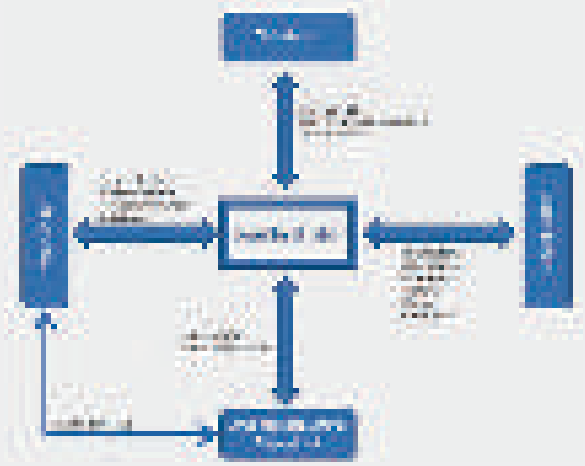
Zunächst einmal erscheint es logisch, dass die Summe individueller Wertguthaben auf virtuell geführten Konten dem Gesamtbestand auf dem Depot des Arbeitgebers entsprechen muss. Im Zeitablauf und nachdem die Administration in Abarbeitung erster Korrekturen, Störfälle und Freistellungen „unter Volllast fährt" zeigt sich aber regelmäßig, dass es zu Abweichungen kommen kann. Daher ist es auf alle Fälle empfehlenswert, nach jedem durchgeführten Wertpapierhandel einen Abgleich der Summe der virtuellen Depots mit den echten Depotbeständen durchzuführen.

Hierzu ist ein Report aus dem Administrationssystem erforderlich, der die entsprechenden Informationen je Arbeitgeber, Fondsprodukt und Depot auswertet. Außerdem ein entsprechender Depotauszug aus dem Portal der Depotbank.

Sofern es tatsächlich eine Abweichung gibt, kann diese - bei Abgleich nach jedem Administrations- und Orderlauf - nur durch den letzten durchgeführten Handel entstanden sein und der Grund hierfür sollte schnell zu finden sein. Anders stellt es sich dar, wenn nicht genau festzustellen wäre, seit wann die Abweichung besteht und woraus sie resultiert.

Arbeitgeber	
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	
Depotbank/KVG	

Grafische Darstellung eines monatlichen Ablaufs:



Unregelmäßig wiederkehrende Prozesse:

Ertragsausschüttungen/Zinsgutschriften

In Abhängigkeit von der gewählten Vermögensanlage fallen regelmäßig (monatlich, quartalsweise, jährlich) Erträge an. Ist der Fonds, in den investiert wurde, nicht thesaurierend, sollten entsprechende Beträge keinesfalls einem Konto des (formal anlegenden) Arbeitgebers gutgeschrieben, sondern einer Wiederanlage zugeführt werden. Aufgabe des Administrators ist dann, die im Kontext der Wiederanlage neu ausgegebenen Fondsanteile auf die teilnehmenden Mitarbeiter zu verteilen.

Im Falle einer solchen Wiederanlage werden die aus Erträgen eines oder mehrerer (z. B. im Kontext von Lebenszyklusmodellen) Fonds neu gekauften Fondsanteile in Abhängigkeit der aktuell gehaltenen Fondsbestände der Mitarbeiter im Ausschüttungszeitraum aufgeteilt.

In Fällen, in denen dem Konto des anlegenden Arbeitgebers (z. B. aus Steuergutschriften) tatsächlich ein Geldbetrag gutgeschrieben wird, ist dieser im Vorfeld einer Verteilung auf die Planteilnehmer dem Anlagemodell wieder zuzuführen. Erst danach kann die Neuanlage ebenfalls auf die Mitarbeiter verteilt werden.

Eine zeitnahe Aufteilung nach der Wiederanlage/Ausschüttung sorgt in beiden Fällen für eine gerechte Verteilung der Erträge. Sollte dies nicht zeitnah durchgeführt werden (können), können Sonderfälle wie ausscheidende Mitarbeiter, neue Teilnehmer oder ein regelmäßig durchgeführtes Rebalancing zu einem ungenauen Ergebnis führen.

Arbeitgeber	
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	
Depotbank/KVG	✔

Rebalancing

In Lebenszyklusmodellen („LifeCycle“) werden Mitarbeiter anhand ihres Lebensalters einer vorgegebenen Asset Allokation zugeordnet. Die diesem Vorgang zugrunde liegende Überlegung ist, dass Beiträge jüngerer Mitarbeiter mit ggf. langer Laufzeit risikoreicher und damit rentierlicher investiert werden können. Bei Aufteilung eines Beitrags in einen Aktien- und einen Rententeil kann ersterer in jungen Jahren zunächst höher ausfallen. Wertguthaben und Beiträge von Mitarbeitern nahe dem Renteneintrittsalter werden in diesen Modellen allerdings regelmäßig in die risikoärmeren Anlageklassen umgeschichtet.

Die korrekte Zuordnung der Mitarbeiter in die entsprechenden Alters- und damit Allokationskohorten sollte regelmäßig überprüft werden. In vereinbarten Abständen (oft: jährlich) sollte der beauftragte Administrator die Allokation prüfen und wenn notwendig die Umschichtungen vornehmen. Hierzu sind bei der Kapitalanlagegesellschaft entsprechende Kauf-/Verkaufaufträge einzustellen, die nach der Aktualisierung die neue Aufteilung der Anlageklassen auf Mitarbeiterebene anzeigen.

Arbeitgeber	
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	
Depotbank/KVG	✔

Entnahme von Kosten

In jüngerer Zeit ist zu beobachten, dass Modelle eingerichtet werden, bei denen der Mitarbeiter direkt oder indirekt an den Kosten der Administration beteiligt wird. Bei Modellen, in denen der Mitarbeiter an der positiven Wertentwicklung des hinterlegten Finanzprodukts partizipiert, werden regelmäßig die Erträge bzw. Zinsen um einen Kostenteil vermindert. Ein zusätzlicher administrativer Aufwand entsteht bei diesen Modellen nicht.

Denkbar sind allerdings auch Modelle, in denen die Kostenentnahme zum Beispiel für die Administration zu Lasten des Wertguthabens des Mitarbeiters geschieht. Bekannt sind hierbei Formen der Entnahme eines festen Betrags oder eines prozentualen Anteils am Wertguthaben. Hierfür müssen einem Konto seitens des Administrators aktiv Beträge bzw. - im Falle einer Fondsanlage - Fondsanteile in Höhe des Kostenbausteins veräußert und der Erlös den Mitarbeiterkonten entnommen werden. Zu beachten sind hierbei besonders die Regelungen der Vereinbarung, welchem Anlagemodell (v. a. welchem Fonds) diese Kosten entnommen werden sollen und wie die Rückübertragung an den Arbeitgeber durchgeführt wird.

Die Komplexität solcher Modelle führt in der Praxis häufig dazu, dass es am Ende doch der Arbeitgeber ist, der die Administrations-, Betreuungs- und Insolvenzsicherungskosten trägt. Bei dem Beschäftigten bleiben in diesen Fällen nur die Kosten der Kapitalanlage, da Managementfee und sonstige Bestandteile einer Total Expense Ratio unmittelbar dem Fondsvermögen belastet werden.

Arbeitgeber	
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Kontoauszüge

Gemäß § 7d SGB IV hat der Arbeitgeber mindestens einmal jährlich die Mitarbeiter über die Höhe deren Arbeitsentgeltguthaben zu informieren. Nach dem dynamischen Wertguthabenbegriff ist dies grundsätzlich der Zeitwert des Mitarbeiterkontos inkl. etwaiger Verzinsungen zum Bewertungsstichtag. Bei Nutzung des statischen Wertguthabenbegriffs sind für die Ermittlung des Arbeitsentgeltguthabens die zum Bewertungsstichtag aktuellen Arbeitgeber-SV-Sätze heranzuziehen, mit denen man im ersten Schritt die im Wertguthaben enthaltenen AG-SV-Beiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ermittelt, um danach das Arbeitsentgeltguthaben als Differenz von Wertguthaben und AG-SV-Beiträgen berechnen zu können.

Neben der Dokumentation des Arbeitsentgelt- bzw. Wertguthabens werden dem Mitarbeiter häufig folgende Informationen ausgewiesen:

- Summe aller bisherigen Einzahlungen
- Summe aller bisherigen Auszahlungen
- Höhe der Wertguthabengarantie
- Informationen zum gewählten Anlagemodell
- Kosten des Modells
- ggf. Bestätigung der Insolvenzsicherung

Arbeitgeber	
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	(✔)
Depotbank/KVG	

Steuerrückerstattungen

Im Rahmen einer Treuhandvereinbarung ist üblicherweise geregelt, dass die Rückerstattung geleisteter Kapitalertragsteuern dem Treuhandvermögen wieder zugeführt wird. Es sind zwei Varianten denkbar: entweder die Wiedereinbringung erfolgt unmittelbar nach erfolgtem Abzug durch die Depotbank oder nach Erstattung durch das Finanzamt. In beiden Fällen erfolgt eine Einzahlung auf dem Treuhandkonto durch den Arbeitgeber. Oftmals fehlt allerdings eine korrespondierende Regelung in der Wertkontenvereinbarung, die die Art der Wiederanlage regelt.

Gehen wir davon aus, dass in einer geeigneten Form geregelt ist, dass die Wiederanlage der Mittel dem virtuellen Mitarbeiterkonto zufließen soll, dann ist ein entsprechender Prozess zu starten. Der anzulegende Betrag muss dem Administrator gemeldet werden, so dass dieser tätig werden kann. Über eine entsprechende Verteilungsfunktion des Administrationssystems kann dann der Handelsprozess gestartet werden. Dabei ist, wie auch bei der Wiederanlage von Ertragsausschüttungen, der Zeitraum anzugeben, für den die Wiederanlage erfolgt, so dass eine korrekte Zuteilung zu den Mitarbeiterkonten erfolgen kann.

Dieser Geschäftsvorfall findet regelmäßig die geringste Beachtung und ist dennoch für die ordnungsgemäße Durchführung der Verwaltung und Sicherung wesentlich.

Auch hier ist eine Dokumentation in der virtuellen Kontenführung notwendig (Definition der Buchung), so dass ein Ausweis im Kontoauszug des Mitarbeiters erfolgen kann bzw. der Mitarbeiter die entsprechende Buchung im online Portal erkennen kann.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	
Depotbank/KVG	

SV-Luft Abgrenzung (Optionsmodell)

Im Rahmen des Optionsmodells erfolgt die Abgrenzung der SV-Luft periodisch, in der Praxis häufig jährlich. Auch für diesen Vorgang ist eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Administrator abgestimmte Schnittstelle erforderlich, die alle relevanten Informationen enthält und vom Abrechnungssystem des Arbeitgebers verarbeitet werden kann.

Es werden personenbezogene Daten zu der Höhe der aktuellen Wertguthaben und der Summe der geleisteten Einbringungen benötigt.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	
Depotbank/KVG	

Bilanzwerte

Für den Jahresabschluss benötigt der Arbeitgeber zur Erhebung von Aktiv- und Passivwerten Kennzahlen aus der Kontenadministration. In Fällen in Geld

geführter und am Kapitalmarkt investierter Modelle werden die entsprechenden (Geschäfts-)Jahresendwerte regelmäßig von den Anlagegesellschaften abgefragt. Bei Investmentfonds sind dies die aktuellen Rückkaufswerte der Fonds, bei Versicherungen die Aktivierungswerte. Partizipieren die Beschäftigten an der Wertentwicklung der Anlagemodelle sind als Rückstellungen auf der Passivseite die aktuellen Werte wie auf der Aktivseite zu verwenden. Aber Achtung: Im Falle einer Unterdeckung der Anlagen ist der gesetzliche Werterhalt auch in der Bilanz mit zu beachten und abzubilden. Hierfür ist neben dem Anlagewert auch der individuelle Einbringungswert des Mitarbeiters zu beachten.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	
Depotbank/KVG	

Periodenabschluss (Treuhänderreport)

Treuhänder sind angehalten, dem Arbeitgeber regelmäßige Reports zu übermitteln. Enthalten sollten dort zum gewählten Stichtag folgende Informationen sein:

- Anzahl der abgesicherten Mitarbeiterkonten
- Aktuelle Bestände der Wertguthaben auf Firmenebene (kumuliert)
- Aktuelle Einbringungswerte
- Aktuelle Auszahlungswerte

Arbeitgeber	
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	

Anlageausschusssitzungen

Sollten externe Partner für die Verwaltung und Insolvenzsicherung eingesetzt sein, empfiehlt es sich, diese bei Anlageausschusssitzungen einzubinden. Bei entsprechend „untechnischer" Ausgestaltung dieser regelmäßigen Meetings können einbezogene Dienstleister neben Informationen zur Ausgestaltung und Performance der Kapitalanlage, die üblicherweise Gegenstand solcher Meetings sind, Wissenswertes zu aktuellen rechtlichen Themen sowie einen Überblick über die teilnehmenden Mitarbeiter beisteuern.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	✔

Weitere Prozesse

SV-/Steuerprüfung

Bei den regelmäßig im Unternehmen stattfindenden Steuer- und SV-Prüfungen nimmt der prüferseitig betriebene Aufwand bzgl. vorgehaltener Wertguthabenmodelle stetig zu. Prüfungsrelevante Themen sind gerade durch die Erweiterung der sv-rechtlichen Rahmenbedingungen im Flexi-II-Gesetz entstanden. Hierzu zählt vor allem die Prüfung der betrieblichen Regelungen (Vorhandensein einer Vereinbarung), der Einhaltung der Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers (Wertguthabenführung inkl. Zu- und Abgänge), der Insolvenzsicherung des Modells (keine Bürgschaften oder Patronatserklärungen zwischen Konzernunternehmen), der hinterlegten Anlagemodelle (> 20 % Aktien/-fonds nur bei Vorruhestandsmodellen) und der korrekten Absicherung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Ebenso werden regelmäßig per Stichprobe einige Umwandlungen in das Langzeitkonto und einige Auszahlungen aus dem Langzeitkonto (vor allem per Störfallabwicklung) überprüft.

Die Gesellschaften sollten bei einer Steuer- und SV-Prüfung folgende Informationen zeitnah vorlegen können, welche regelmäßig bereits über ein Portal vom Administrator zur Verfügung gestellt werden:

- betrieblichen Regelungen (z. B. Einzel- oder Betriebsvereinbarungen)
- Verträge zur Insolvenzsicherung (z. B. Treuhandvertrag)
- Aktuelle Wertguthabenstände auf Unternehmens- und Mitarbeiterebene
- Bestätigung der abgesicherten AG-SV-Beiträge
- Lohn- und Gehaltsunterlagen für Umwandlungen und Auszahlungen aus dem Langzeitkonto

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	(✔)
Treuhänder	
Depotbank/KVG	

Wechsel Kapitalanlagestrategie (Fondstausch, Austausch des Anbieters)

Im Laufe des Lebenszyklus eines Wertkontenmodells wird regelmäßig der Erfolg und die „Passgenauigkeit" der Kapitalanlagestrategie und der Kapitalanlageprodukte überprüft. Kommt es zu einer Entscheidung, die Anlage zu ändern, sind wiederum die Fachabteilung im Unternehmen und der Administrator gefragt.

Soll lediglich ein Fondsprodukt ausgetauscht werden? Hier stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt und in wie vielen Tranchen der Tausch vorgenommen werden soll. Welche Informationen benötigt die Depotbank? Sind alle Informationen ausgetauscht, dann wird der entsprechende Handel vorgenommen und eine Buchung im System ausgelöst. Auch hier ist wieder Transparenz und Nachvollziehbarkeit in Bezug auf die Dokumentation und den Ausweis in den Kontoauszügen für die Mitarbeiter oberstes Gebot.

Ein Wechsel der Depotbank kann ebenfalls sinnvoll werden. Eventuell können neue Produkte nicht über den bestehenden Anbieter gehandelt werden oder es ergeben sich andere Erfordernisse, zum Beispiel in Bezug auf die laufenden Kosten, die einen Wechsel erforderlich machen. Dann ist die virtuelle Kontenverwaltung nicht betroffen, aber es sind trotzdem Abstimmungen erforderlich, wie der Prozess ablaufen soll und welche neuen Anforderungen ggf. die neue Depotbank notwendig macht. Insbesondere im Hinblick auf automatisierte Schnittstellen ist ein kleines Überführungsprojekt notwendig.

Arbeitgeber	✔
Mitarbeiter	
Administrator	✔
Treuhänder	✔
Depotbank/KVG	✔

Die Autoren hoffen, mit diesem Beitrag einen umfassenden Eindruck über die notwendigen Prozesse zur Administration eines Wertkontenmodells gegeben zu haben. Dabei ließen sich die Prozesse allerdings nur anreißen. Der Beitrag soll dabei nicht abschreckend wirken. Immerhin gibt es zahlreiche Administrationslösungen auf dem Markt, die die beschriebenen Prozesse sicher beherrschen.

Autoren:

Daniela Arnold
Service Center Personal,
DB Mobility Logistics AG

Beatrice N. Herrmann
Principal, Mercer Deutschland GmbH

Thomas Otto
Höchster Pensions Benefits Services GmbH

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.