ZWK

Arbeitsgemeinschaft
Zeitwertkonten e.V.

Vorwort

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

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

Nach Überwindung nicht unüblicher Anlaufschwierigkeiten konnte eine Eintragung als Verein in das zuständige Register im März 2007 vorgenommen werden, die Tätigkeit der AGZWK nahm danach Fahrt auf und insbesondere die Bildung von Fachkreisen im selben Jahr gab ihr wichtige Konturen.

Die AGZWK und die geschaffenen Untergliederungen verfolgen das Ziel ihre Mitglieder, sonstige Anwender, Verbände, Ministerien sowie die interessierte Öffentlichkeit über Neuerungen bei der Ausgestaltung von ZWK in den Unternehmen zu informieren und am öffentlichen Willensbildungsprozess bei der Gestaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen mitzuwirken.

Kaum war die AGZWK im Jahr 2007 einigermaßen funktionsfähig, musste sie sich durch einen Vorstoß des Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Änderung der sozialversicherungsrechtlichen Flankierung von Wertkontenmodellen einer ersten großen Herausforderung stellen, und es kam zu einer ernsten Bewährungsprobe.

Durch eine kaum mehr überschaubare Zahl von Stellungnahmen hat die AGZWK das Gesetzgebungsverfahren zur Vorbereitung des Flexi II-Gesetzes und die Änderungen in der lohnsteuerlichen Flankierung von ZWK begleitet. Sicherlich wurden nicht alle Vorschläge und Forderungen der AGZWK in diesen Verfahren (wie z. B. die Beibehaltung der sozialversicherungsfreien Übertragung der Wertguthaben in Betriebsrentenanwartschaften oder der Verzicht auf Ausklammerung von Organen) berücksichtigt, anderen wurde dagegen Rechnung getragen (bspw. der Vermeidung eines steuerlichen Lohnzuflusses durch unbedachte sozialversicherungsrechtliche Regelungen, die weitere Anerkennung von Verpfändungsmodellen beim Insolvenzschutz, die Lockerung der Kapitalanlageauflagen bei Vorruhestandsfinanzierung).

Insgesamt sind die Rahmenbedingungen sicherlich nicht flexibler geworden, aber es gibt nun klare Regelungen zum Insolvenzschutz und der Anwender bewegt sich insgesamt in einem Bereich, der ihm mehr Rechtssicherheit gewährt. Der Diskussion um die geänderten Rahmenbedingungen, dem Versuch, wichtige Zweifelsfragen auszuräumen, und der Frage, welche personalpolitischen Ziele sich durch ZWK mehr denn je verfolgen lassen, ist die vorliegende Broschüre gewidmet, die anlässlich der dritten Jahrestagung der AGZWK veröffentlicht wird.

Die AGZWK wünscht allen Lesern der Broschüre zusätzliche Einsichten in das Thema, das uns alle hoffentlich auch künftig beschäftigen wird, denn die der Einführung von ZWK zugrunde liegenden personalpolitischen Herausforderungen sind eine langfristige Erscheinung, der man nur mit innovativen Instrumenten zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit begegnen kann.

Fachkreis Personalwirtschaft

Kriterien zur Gestaltung von Zeitwertkonten aus personalwirtschaftlicher Sicht

Dr. Burkhard Scherf

In der öffentlichen Diskussion über Zeitwertkonten überwiegen meist die Fragen nach den Gestaltungsmöglichkeiten und Verpflichtungen im Hinblick auf die Administration, Kapitalanlage und Insolvenzsicherung der Wertguthaben. Darüber geraten die eher grundsätzlichen Fragen, ob und warum in einem Unternehmen Wertguthabenvereinbarungen eingeführt werden sollen und welche Effekte sich unter den konkreten Voraussetzungen der einzelnen Organisation damit tatsächlich erzielen lassen, häufig in den Hintergrund. Im Folgenden sollen deshalb einige dieser grundsätzlichen personalwirtschaftlichen Fragen erörtert werden.

1. Worauf ist bei bestehenden Zeitkontenvereinbarungen im Hinblick auf Flexi II zu achten?

Seit Flexi II ist für das Entstehen von Wertguthaben im Sinne des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) und der daraus resultierenden Verpflichtungen nicht mehr die Höhe eines Zeitkontos maßgeblich sondern der in der zugehörigen schriftlichen Vereinbarung hinterlegte Verwendungszweck. Außerdem bedarf es mit Flexi II bei Freistellungen bis zu einem Monat nicht mehr der so genannten Beschäftigungsfiktion – und dies unabhängig von der bisher maximalen Stundengrenze von 250 Std. (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV) für die Befreiung von den sozialversicherungsrechtlich besonderen Aufzeichnungspflichten (z. B. der SV-Luft). Das ist zunächst einmal von Vorteil, da es den Unternehmen die Chance gibt, durch eine entsprechende Formulierung der Verwendungszwecke langfristige Zeitkonten mit größeren Beträgen zu führen, ohne dadurch in eine Aufzeichnungs- oder Insolvenzsicherungspflicht zu geraten. So kann man etwa per schriftlicher Vereinbarung ein Beschäftigungssicherungskonto einführen, auf dem über mehrere Jahre hinweg Beträge von einigen hundert Stunden angesammelt werden können, die dann in konjunkturell schwierigen Zeiten zur Anpassung des Arbeitszeitvolumens an einen gesunkenen Personalbedarf unter Vermeidung von Stellenabbau genutzt werden. Allerdings muss

man der Tatsache ins Auge sehen, dass bei der Vereinbarung solcher langfristigen und mit großem Volumen genutzten Zeitkonten die Mitarbeitervertretungen zunehmend auf einer den gesetzlichen Verpflichtungen durch Flexi II vergleichbaren Form der Insolvenzsicherung bestehen werden.

Umgekehrt bedeutet dies auch, dass ein eigentlich nur für kurze Fristen und geringe Volumina bestimmtes Zeitkonto zum Entstehen von Wertguthabenvereinbarung führen kann, wenn dies nicht durch eine klare Zweckbestimmung ausgeschlossen wird. Dies gilt besonders auch für bereits bestehende Zeitkontenvereinbarungen, die schon vor Gültigkeit von Flexi II abgeschlossen wurden und häufig nicht die notwendige Klarheit in der Zweckbestimmung aufweisen.

Zu empfehlen ist deshalb dringend, alle bestehenden Zeitkontenvereinbarungen daraufhin zu überprüfen, ob ihre Zweckbestimmung das Entstehen eines Wertguthabens ausschließt bzw. ob das möglicherweise damit einhergehende Entstehen von Wertguthaben nach § 7b SGB IV gewollt ist. Die gesetzlichen Übergangsfrist von Flexi II für bestehende Vereinbarungen ist bereits abgelaufen, so dass ab sofort Prüfungen die Existenz nicht insolvenzgesicherter Wertguthaben aufdecken können, woraufhin lediglich ein Zeitraum von zwei Monaten verbleiben würde, die erforderlichen Maßnahmen zur Administration und Insolvenzsicherung der Wertguthaben umzusetzen.

Soll das Entstehen von Wertguthaben ausgeschlossen werden, wäre grundsätzlich folgende Formulierung möglich:

„Da die Bestimmungen dieser Vereinbarung ausschließlich der flexiblen Gestaltung der werktäglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie dem Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen dienen, liegt keine Regelung über Wertguthaben im Sinne des §7b SGB IV in der ab 01.01.2009 geltenden Fassung vor. Wertguthaben nach §7b SGB IV in der ab 01.01.2009 geltenden Fassung sollen aufgrund dieser Vereinbarung nicht gebildet werden."

Problematisch sind dagegen Regelungen folgender Art: „Angeordnete Mehrarbeit kann wahlweise ausgezahlt oder auf ein Freizeit-Ausgleichskonto gebucht werden. Über das Freizeit-Ausgleichskonto kann durch Inanspruchnahme von Freizeit verfügt werden, die vom Mitarbeiter beim Vorgesetzten zu beantragen ist." Hier gibt es keinen klar definierten Verwendungszweck für das Zeitkonto, so dass damit zunächst nicht eindeutig zu entscheiden ist, ob hiermit Wertguthaben im Sinne des SGB IV entstehen. Die Tatsache, dass der Mitarbeiter – zwar nach Genehmigung durch den Vorgesetzten – selbst über die Entnahme von dem Konto entscheidet, könnte so ausgelegt werden, dass es gerade nicht um die Regelung eines schwankenden betrieblichen Bedarfs geht, also eine Wertguthabenvereinbarung vorliegt.

Es gibt heute noch keine Erfahrungen, wie die Sozialversicherungsprüfer bei der Bewertung solcher Altvereinbarungen vorgehen werden. Um Risiken vorzubeugen, sollten jedoch alle bestehenden Zeitkontenvereinbarungen geprüft und soweit erforderlich um eine klare Zweckbestimmung ergänzt werden.

2. Wie kann man prüfen, ob die Einführung von Zeitwertkonten in einer Organisation personalwirtschaftlich sinnvoll ist?

Zunächst einmal geht es um die Frage, was mit der Einführung von Zeitwertkonten erreicht werden soll. Es gibt im Wesentlichen zwei personalwirtschaftliche Ziele, die mit Zeitwertkonten maßgeblich unterstützt werden können:

- Vorbeugung vor Problemen aufgrund der demografischen Veränderung der Belegschaft
- Schaffung von Möglichkeiten der individuellen Lebensarbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter und damit Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Beim ersten Ziel geht es darum, die mit einer strukturellen Alterung einer Belegschaft meist einhergehenden Probleme (steigende Krankheitskosten, sinkende Produktivität) zu vermeiden. Es geht also um das essentielle Eigeninteresse einer Organisation an einem auch langfristig wirtschaftlichen Personaleinsatz. Beim zweiten Ziel geht es vordergründig um Vorteile für die Mitarbeiter, die aber – gerade wiederum vor dem absehbaren Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Veränderung – indirekt wiederum der einzelnen Organisation zugute kommen, als sie die Chancen auf die Beschaffung des jeweils benötigten Personals verbessern. Eine der interessanten Eigenschaften von Zeitwertkonten ist also, dass sie Vorteile für die Mitarbeiter schaffen, die sich sehr gut mit Vorteilen für ein Unternehmen verbinden lassen.
Die ersten Fragen vor der Einführung von Zeitwertkonten wären also: Erwarten wir Probleme aufgrund der demografischen

Entwicklung und/oder bei der Beschaffung qualifizierter Mitarbeiter in der eigenen Organisation? Welcher Art und wie stark werden diese Probleme sein?

Am besten klärt man diese Fragen durch die Durchführung einer fundierten Demografieanalyse. Ausgehend von der aktuellen Altersstruktur der Belegschaft sowie den Krankheits-, Fluktuations- und Neueinstellungsquoten der einzelnen Altersgruppen liefert eine solche Analyse realitätsnahe Szenarien über die Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaft in den nächsten 10, 15 und 20 Jahren. Damit lässt sich dann auch bereits eine Hochrechnung der Krankheitskosten für den Prognosezeitraum durchführen.

Häufig führt eine solche Demografieanalyse zu dem Ergebnis, dass die zukünftige Altersstruktur aktiv beeinflusst werden sollte. Denn wenn z. B. heute schon ein Großteil der Beschäftigten im Schichtdienst nicht in der Lage ist, diese belastende Tätigkeit bis zum Alter von 60 oder 62 uneingeschränkt auszuführen, wie soll dann ein Betrieb auf gleich bleibend hohem Produktivitätsniveau aufrecht erhalten werden, wenn der Anteil der Mitarbeiter über 55 auf ein mehrfaches des heutigen Anteils anwächst? Ist dies der Fall, so lautet die nächste Frage: Mit welchen Vorruhestandsmodellen können wir die zukünftige Altersstruktur beeinflussen und welche Kosten sind jeweils damit verbunden? Auch hier liefert die Demografieanalyse wiederum die Grundlage für die Antwort, denn aufgrund einer prognostizierten Altersstruktur lassen sich relativ leicht Annahmen über die Anzahl der an einem Vorruhestandsmodell beteiligten Mitarbeiter und – abhängig von der Ausgestaltung des jeweiligen Vorruhestandsmodells – damit auch die Kosten bestimmen.

Ergibt sich aus diesem Vergleich der Vorruhestandskosten ein Kostenvorteil für eine Vorruhestandslösung über Zeitwertkonten – und meist ist dies der Fall – so verfügt man über eine betriebswirtschaftlich fundierte Begründung für die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten im Unternehmen und eine ggf. angedachte Bezuschussung durch das Unternehmen. Ab dann geht es primär noch um Fragen der Ausgestaltung der Zeitwertkonten und ggf. ihrer Kombination mit anderen Lösungen (wie z. B. einer parallelen Fortführung von Altersteilzeitmodellen, die allerdings für das Unternehmen fast immer die teurere Lösung sind).

Zu diesen Fragen der Ausgestaltung gehören z. B.:

- Welche Verwendungszwecke sollen für das Wertguthaben möglich sein? Ausschließliche Verwendung für den Vorruhestand oder auch Nutzung für Elternzeit, Pflegezeit, Qualifizierungsmaßnahmen o.ä.?
- Welche Möglichkeiten der Zuführung zum Wertguthaben werden angeboten (Zeitguthaben des Gleitkontos, Urlaubsansprüche, Entgeltumwandlung)?
- Nach welchen Regeln wird entschieden, wann Einbringungen von Arbeitszeit in das Wertguthaben möglich sind? Denn dies soll ja bedarfsorientiert erfolgen und nicht nur nach persönlichem Interesse der Mitarbeiter.
- Was sind die Ankündigungsfristen für eine Entnahme aus dem Wertguthaben?
- Soll es Übergangslösungen für die Mitarbeiter geben, die schon zu nahe am Renteneintritt sind, um noch nennenswerte Wertguthaben aufzubauen?
- Wie wird mit Urlaub oder Krankheit in der Freistellungsphase umgegangen?
- Wird eine Garantie-Verzinsung der Wertguthaben zugesagt?
- Gibt es einen Arbeitgeberzuschuss zu den Wertguthaben?

Interessanterweise führt übrigens der Kostenvergleich unterschiedlicher Modelle für Vorruhestandslösungen fast immer zu der Erkenntnis, dass es sich für ein Unternehmen lohnt, Zeitwertkonten, die für einen Vorruhestand genutzt werden, aktiv zu bezuschussen (z. B.: Bei Antritt des Vorruhestands zahlt das Unternehmen zu jedem im Wertguthaben angesparten Euro 20% hinzu). Ein solches Vorgehen steigert dann auch die Wahrscheinlichkeit einer hohen Beteiligung der Mitarbeiter an einem solchen Modell, die wiederum Voraussetzung für das Erreichen der personalwirtschaftlichen Ziele ist.

3. Können durch die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten relevante Zeitguthaben für einen Vorruhestand erworben werden?

Manche Kritiker von Zeitwertkonten führen an, dass mit einem Zeitwertkonto, dem im wesentlichen nur Zeitguthaben (also keine Entgeltbestandteile) zugeführt werden, keine ausreichenden Guthaben erwirtschaftet werden könnten, um darüber einen spürbar vorgezogenen Ruhestand zu finanzieren. Daraus wäre dann zu schließen, dass Zeitwertkonten nur für den besser verdienenden Mitarbeiter interessant wären, der sich auch die regelmäßige Einbringung von Entgeltbestand-

Tabelle 1: Zeitraum (gerundet in Jahren) für das Ansparen einer Freistellung von einem Jahr

Einbringung pro Woche (Std.)	1	2	3
Dauer ohne Arbeitgeberzuschuss	28	16	11
Dauer mit Arbeitgeberzuschuss von 20%	24	13	9

teilen in das Wertguthaben leisten kann. Damit würden dann aber nur diejenigen Mitarbeiter mit einem solchen Modell erreicht, die eine Abfederung des Vorruhestands am wenigsten nötig haben.

Ist das wirklich so? Im Moment könnte man diesen Eindruck möglicherweise bekommen, denn derzeit werden in den meisten Unternehmen Zeitkonten abgebaut oder Wochenarbeitszeiten reduziert. Blicken wir jedoch zurück in die Jahre 2006 bis 2008, so wurden dort in fast allen Unternehmen – gerade in den operativ produzierenden Bereichen – massiv Mehrstunden geleistet und ausgezahlt (anstatt, was rückblickend besser gewesen wäre, sie auf Langzeitkonten anzusparen). Viele Unternehmen stellten sich die Frage, wie man zu einer Vereinbarung über eine erhöhte Wochenstundenanzahl kommen kann. In vielen wurden erhebliche Zeitkontenbestände von zum Teil mehreren hundert Stunden aufgebaut.

Wie viel Arbeitszeit muss nun ein Arbeitnehmer in ein Zeitwertkonto einbringen, um darüber wenigstens ein Jahr früher in den Ruhestand gehen zu können? Dies soll an einem Beispiel dargestellt werden (siehe Tabelle 1). Nehmen wir einen Mitarbeiter mit einer 38-Stunden-Woche, dessen Wertguthaben sich (u.a. aufgrund der Verzinsung aus dem Brutto-Guthaben) im Durchschnitt um 2% oberhalb der durchschnittlichen Lohnsteigerung verzinst. Arbeitet der Mitarbeiter im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche (also eine Stunde über seiner tariflichen Arbeitszeit), dauert es ca. 28 Jahre, bis er darüber ein Jahr Freistellung erarbeitet hat. Arbeitet er im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche, reduziert sich dieser Zeitraum auf ca. 16 Jahre und bei 41 Stunden pro Woche auf ca. 11 Jahre. Schießt der Arbeitgeber auf das angesparte Wertguthaben 20% hinzu, so reduziert sich die Anspardauer auf 24, 13 bzw. 9 Jahre. Im letzteren Falle (drei Plusstunden pro Woche plus Arbeitgeberzuschuss) hätte der Mitarbeiter nach ca. 17 Jahren bereits zwei volle Jahre Freistellungsanspruch erarbeitet. Es ist also durchaus möglich, auch ausschließlich aus Zeitguthaben relevante Freistellungsräume zu erarbeiten. Noch günstiger stellt sich die Situation natürlich dann dar, wenn der Mitarbeiter darüber hinaus z. B. einzelne Urlaubstage in sein Wertguthaben mit einbringt.

Bei dieser Diskussion gilt es auch zu bedenken, dass Vorruhestand ja auch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bedeuten kann und nicht zwingend vollständige Freistellung bedeuten muss. Dies hat sich gedanklich zwar so eingebürgert, weil das heute überwiegend verwendete Blockmodell der Altersteilzeit dies so vorsieht. Eine der Stärken von Zeitwertkonten ist aber gerade, dass sie je nach individueller Situation auf vielfältige Weise genutzt werden können. Andere Nutzungsmöglichkeiten für ein Wertguthaben in Höhe eines Jahresentgelts wären z. B.:

- 2 Jahre Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% bei unvermindertem Entgelt
- 3 Jahre und 4 Monate Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% mit Reduzierung des Entgelts auf 80% (was in der Wirkung in etwa einem heute üblichen Altersteilzeitmodell entspricht)
- 5 Jahre Reduzierung der Schichtarbeit auf 80% bei unvermindertem Basis-Entgelt, was z. B. zur weitgehenden Befreiung des Mitarbeiters von der körperlich besonders belastenden Nachtschicht genutzt werden kann – dann allerdings mit Einkommensverlusten im Hinblick auf die steuerlich attraktiven Nachtzuschläge.

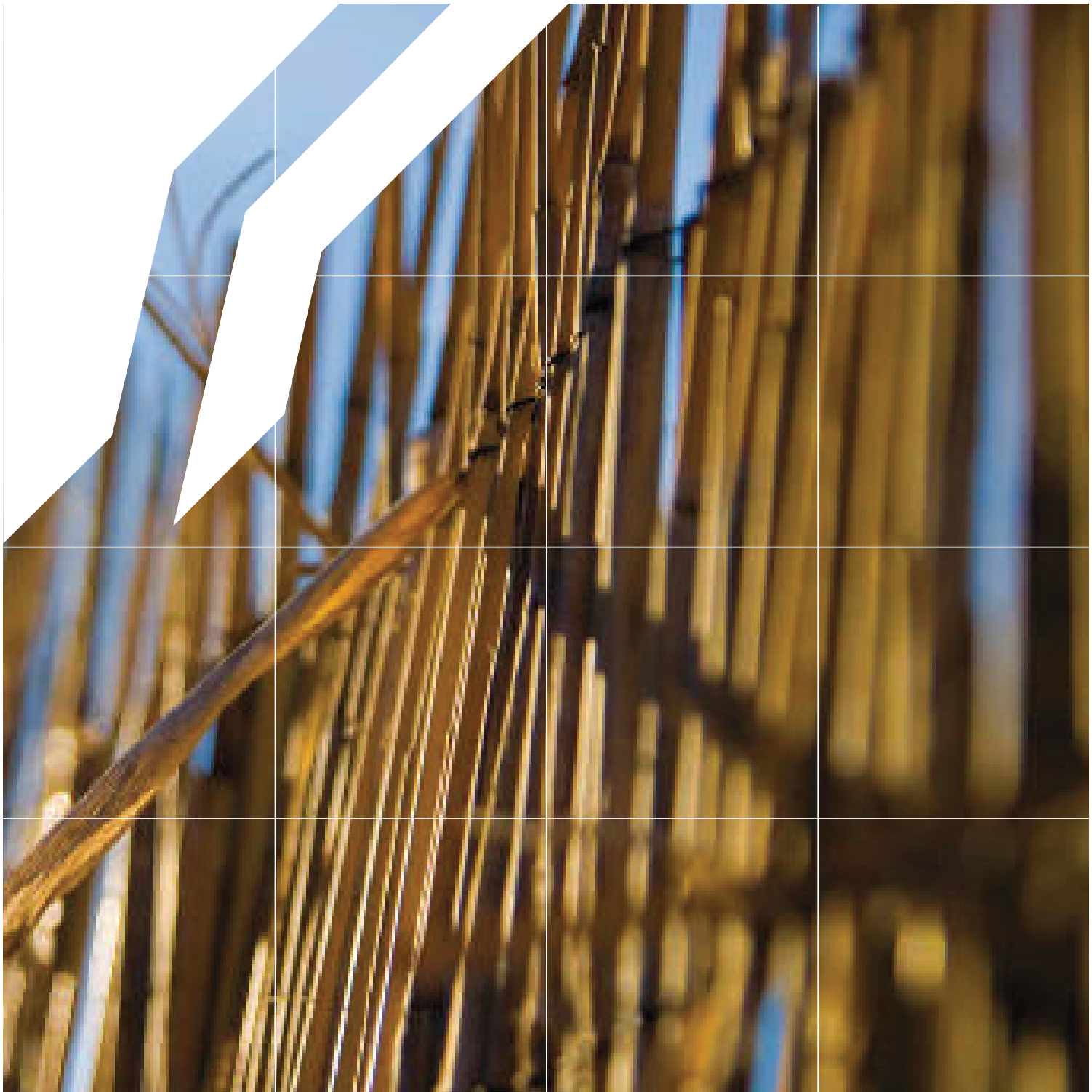
4. Was ist die Voraussetzung für eine wirtschaftliche Nutzung von Zeitkonten?

Für alle Zeitkonten – egal ob Gleitzeit-, Jahresarbeitszeit- oder Lebensarbeitszeitkonto – gilt, dass sich der erwünschte Effekt aus der Flexibilisierung der Arbeitszeit über die Zeitkonten nur dann einstellen kann, wenn damit nicht gleichzeitig andere Nachteile erzeugt werden. Die Gefahr jedes Zeitkontos ist, dass es einen Anreiz für den Arbeitszeitverbrauch herstellt. Dagegen muss es das wirtschaftliche Ziel des Unternehmens sein, dass Arbeitszeit so sparsam wie möglich eingesetzt wird.

Daher ist für die Nutzung jeglicher Art von Zeitkonten (und dies fängt schon beim gewöhnlichen Gleitzeitkonto an) ein geschlossener Kreislauf aus Bedarfsprognose, Planung und Steuerung der Arbeitszeiten sowie Controlling der Ergebnisse erforderlich. Dies zu etablieren ist sicherlich eine Herausforderung für die Führungskräfte, letztlich aber auch ein elementarer Bestandteil der Führungsaufgabe. Ein gut organisierter und mit geeigneten Werkzeugen unterlegter Prozess der Personaleinsatzplanung sowie ein professionelles Change-Management bei der Einführung der Zeitwertkonten sind dann hilfreich, um die Führungskräfte bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe zu unterstützen.

Zukunft bedeutet: Viele Möglichkeiten haben.
Und deshalb ist die Zukunft der Raum unserer Freiheit.

Vera Simon, deutsche Aphoristikerin



Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Neue Herausforderungen für Arbeitgeber nach Flexi II

Katrin Kümmerle

Zitat aus dem Vorblatt zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, kurz Flexi II.

Das Problem des seit 1998 bestehenden Gesetzes zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitzeitregelungen (Flexi I) besteht u.a. darin, „dass der vom Gesetzgeber vorgegebene Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen bei der Handhabung in einigen Fällen zu Unsicherheiten führt und insbesondere zwischen den Tarifpartnern nicht immer mit der gebotenen Sorgfalt die erforderliche Abgrenzung zu anderen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten vorgenommen wird“

1. Abgrenzung Wertkonten und Arbeitszeitflexibilisierung

Die Lösung dieses Abgrenzungsproblems sieht der Gesetzgeber in der Ergänzung der Definition von Wertguthaben und der praxisorientierten Abgrenzung zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierungen die in § 7b SGB geregelt ist.

Bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen ist von einer Wertguthabenvereinbarung auszugehen, für die insbesondere die nunmehr verschärfte Insolvenzsicherungspflicht des Arbeitgebers (§ 7e) und die Beschäftigungsfiktion bei Freistellungsphasen von mehr als einen Monat (§ / Abs. 1a) zur Anwendung kommen.
Umgekehrt stellt sich aber in der Praxis folgende Frage:

Können Mitarbeiter auch außerhalb einer Wertguthabenvereinbarung im Rahmen einer sonstigen Arbeitszeitregelung – unter Fortbestand der Beschäftigungsfiktion länger als 1 Monat frei gestellt werden? Soweit es sich um eine Wertguthabenvereinbarung i.S.d. § 7b SGB IV handelt, ist das Unternehmen verpflichtet, besondere sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungspflichten zu beachten (Stichwort: „SV-Luft“), die angesammelten Guthaben entsprechend gegen Insolvenz zu sichern und unter

bestimmten Voraussetzungen Kapitalanlagebeschränkungen einzuhalten. Aus der Qualifizierung als Wertguthabenvereinbarung ergibt sich gem. § 7 Abs. 1a SGB IV aber auch, dass die Mitarbeiter im Rahmen dieser Vereinbarung auch länger als einen Monat freigestellt werden können ohne den Versicherungsschutz zu verlieren. Sie gelten vielmehr auch in dieser Zeit ausnahmsweise weiterhin als sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Beschäftigungsfiktion).

Andererseits steht unseres Erachtens damit auch fest, dass bloße Vereinbarungen über die Arbeitszeit, die nicht als Wertguthabenvereinbarung zu qualifizieren sind nur zusammenhängende Freistellungsphasen von weniger als einem Monat ermöglichen ohne den Versicherungsschutz zu verlieren. Längere Freistellungsphasen aus bloßen Arbeitszeitvereinbarungen führen hingegen nunmehr zum Verlust des Versicherungsschutzes in den einzelnen Sozialversicherungszweigen.

Dies müssen die Unternehmen in der Praxis entsprechend berücksichtigen. Selbst wenn ein Mitarbeiter in diesen Modellen länger als einen Monat frei gestellt wird und dies arbeitsrechtlich gestaltbar ist, ändert es nichts an der sozialversicherungsrechtlichen Konsequenz, dass keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Der Mitarbeiter hätte beispielsweise keinen Anspruch auf Krankengeld. Dieses Ergebnis wird auch durch die aktuellen Ausführungen der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger (Nachtrag zu den Ausführungen vom 30./31.03.2009) gestützt.

Unternehmen sind daher aufgefordert, sämtliche Arbeitszeitregelungen zu überprüfen und eine Qualifikation als Wertguthabenvereinbarung i.S.d. § 7b SGB IV oder als sonstige Arbeitszeitregelung vorzunehmen. Die Abgrenzung ergibt sich dabei im wesentlichen durch den Freistellungszweck. Verfolgt die Arbeitszeitregelung gem. § 7b Ziffer 2 SGB IV das Ziel eines Ausgleiches betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen ist das Vorliegen einer Wertguthabenvereinbarung und damit die Beschäftigungsfiktion für zusammenhängende Freistellungsphasen von mehr als einem Monat zu verneinen.

2. Schriftliche Wertkontenvereinbarung nach § 7b SGB IV

Das SGB IV in der Fassung nach Flexi II, sieht gem. § 7b Nummer 1 eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung vor.

In der Literatur wird dazu ausgeführt, dass es sich immer um eine einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handeln muss. Danach könnten wirksame Wertguthabenvereinbarung in Ermangelung des Schriftformerfordernisses nicht im Wege kollektivrechtlicher Vereinbarungen getroffen werden*.

Mit Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 wurde allerdings eine Konkretisierung der Regelung in § 7 b Nummer 1 SGB IV dahingehend vorgenommen, dass Wertguthabenvereinbarungen durch tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen erfolgen können (vgl. S. 19 des Rundschreibens).

Dass es sich zur Entsprechung des „Schrifterfordernisses“ daher um eine einzelvertragliche Regelung handeln muss, ist unseres Erachtens nicht nachvollziehbar. Durch Flexi II wurden keine besonderen bzw. weitergehenden Anforderungen an das Schriftformerfordernis, die zur Wirksamkeit von Wertguthabenvereinbarungen erforderlich sind, gestellt.
Die Frage inwieweit es einer einzelvertraglichen Vereinbarung bedarf ist nach wie vor eine arbeitsrechtliche Frage und keine die durch Einführung des neuen § 7b Nummer 1 entschieden wird. Im Hinblick auf die arbeitsrechtliche Fragestellung ist unseres Erachtens wiederum auf den Regelungsgehalt der Vereinbarung abzustellen, sprich geht es um Zeit- und/oder Geldbausteine oder aber um Arbeitgeberleistungen die in das Modell eingebracht werden sollen.

3. Werterhaltungsgarantie bei Übertragung

Neben dem verbesserten Insolvenzschutz war es u.a. auch Ziel des Gesetzgebers eine beschränkte Portabilität von Wertguthaben zu schaffen um damit die Attraktivität von Wertkontenmodellen zu erhöhen. § 7f SGB IV regelt dabei die genauen Voraussetzungen für die Übertragung von Wertguthaben. Grundsätzlich hat der Mitarbeiter zwei Übertragungsmöglichkeiten und zwar zum einen auf die Deutsche Rentenversicherung Bund und zum anderen auf einen Anschlussarbeitgeber.

Neben der verbesserten Portabilität hat der Gesetzgeber des weiteren für die Anlage von Wertguthaben gem. § 7d Abs. 3 SGB IV ein besonderes Gebot für

Die neue Portabilität – eine gute Idee mit vielen offenen Fragen

den Arbeitgeber kodifiziert. Dieses sog. „Gebot der sicheren Anlage" verlangt im Falle eines anlagengesicherten (Partizipations-)Wertkontenmodells einmal die Einhaltung bestimmter Kapitalanlagebeschränkungen (Ertrag, Liquidität und Sicherheit) und zum anderen eine Garantie des Rückflusses des angelegten Betrages (Werterhaltungsgarantie).
Von der sozialversicherungsrechtlichen Werterhaltungsgarantie (vgl. hierzu auch die Ausführungen im Aufsatz von Kapitalanlage – Seite 3 Sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie) ist die steuerrechtliche Werterhaltungsgarantie streng zu unterscheiden.

Diese bezieht sich anders als § 7 d Abs. 3 SGB IV nicht auf den Anlagebetrag, sondern auf die innerbetrieblichen (Brutto) Einbringungen des Mitarbeiters (ohne Berücksichtigung von Kosten und ohne Berücksichtigung des Arbeitgeberanteils am Arbeitsentgeltguthaben) und gilt damit auch z. B. für bürgschaftsgesicherte Modelle und auch für Modelle mit einer fest zugesagten Verzinsung des Arbeitgebers.

Da sich die sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie nur auf den Zeitpunkt der geplanten Freistellungsphase bezieht, stellt sich die Frage ihrer Bedeutung im Übertragungsfall auf die Deutsche Rentenversicherung Bund oder einen Anschlussarbeitgeber.

Übertragung zu einem Anschlussarbeitgeber

Die Übertragung erfolgt dabei in zwei Stufen. Zunächst übernimmt der Anschlussarbeitgeber die Verpflichtungen aus der bestehenden Wertguthabenvereinbarung im Wege einer Schuldübernahme (vgl. Gesetzesbegründung zu § 7f). In einem zweiten Schritt erhält er vom vorangegangenen Arbeitgeber den Gegenwert des bereits aufgebauten Wertguthabens.

Zum Übertragungszeitpunkt kann dabei der Gegenwert auch die Summe der in einem ggf. eingesetzten Anlagemodells investierten Beiträge unterschreiten, da sich die sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie im Falle eines Anlagemodells auf die geplante Freistellung und nicht auf den Übertragungszeitpunkt bezieht.

Fraglich ist demnach, ob ein Anschlussarbeitgeber für den Werterhalt des bis zum Übertragungszeitpunkt gebildeten Wertguthabens einstehen muss.

Unseres Erachtens ergibt sich der Umfang der durch den neuen Arbeitgeber übernommenen Verpflichtung nur aus der vertraglichen Schuldübernahmevereinbarung. In dieser kann zum einen die Übernahme der bei dem Vorarbeitgeber bestehenden Wertkontenvereinbarung geregelt werden. Soweit diese übernommen wird besteht für den neuen Arbeitgeber auch die Verpflichtung zum Werterhalt bei planmäßiger Inanspruchnahme nach dem vormals bestehenden Umfang. Danach haftet er auch für den Werterhalt in der Freistellung und dürfte daher ein großes Interesse am Ausgleich der Unterdeckung durch den alten Arbeitgeber haben.
Da aber durch die übernehmenden Arbeitgeber keine Sammlung von Wertkontenvereinbarungen anderer Arbeitgeber erfolgen, sondern in der Regel eine neue Wertvereinbarung abgeschlossen wird,

kann in dieser „modifizierten“ Schuldübernahme auch der Werterhalt auf den im Störfall beim abgebenden Arbeitgeber bestehenden Anspruch reduziert werden. In diesem Fall haftet der neue Arbeitgeber nicht für den Werterhalt in der Freistellung und dürfte sich daher auch mit der Überweisung des bestehenden Wertguthabens einverstanden erklären.

Diese Ansicht lässt sich damit begründen, dass sich der Umfang der von Seiten des neuen Arbeitgebers übernommenen Schuld nicht aus dem Sozialversicherungsgesetz ergeben kann. Im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen liegt sozialversicherungsrechtlich an sich ein Störfall vor, d.h. der Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich auch nicht mehr auf den Auszahlungsbetrag zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme. Auch das Schreiben der Sozialversicherungsträger führt aus (Ziffer 4.3.2 Seite 26), dass eine Werterhaltungsgarantie nicht bei der Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung gilt.

Eine andere Meinung hält die Werterhaltungsgarantie für nicht disponibel und schließt entsprechende Beschränkungen im Rahmen der Schuldübernahme durch den Anschlussarbeitgeber aus. Hierfür spricht, dass die Werterhaltungsgarantie nicht nur die Interessen des Arbeitnehmers schützen soll, sondern auch die der Sozialversicherungsträger. Insbesondere aus Gründen des Schutzes der Sozialversicherungsträger vor Beitragsverlusten sei nach dieser Meinung ein Ausschluss der Werterhaltungsgarantie für vor der Übertragung gebildetes Wertguthaben unzulässig. Bis zur finalen Klärung ist es aus Sicht eines Anschlussarbeitgebers in jedem Fall Vorsicht geboten.

Übertragung zur Deutschen Rentenversicherung Bund (DRVB)

Anders als bei einem Anschlussarbeitgeber kann die DRVB die Übernahme des Wertguthabens grds. nicht ablehnen. Unseres Erachtens haftet die DRVB aber in auch keinem Fall für die Werterhaltungsgarantie eines ehemaligen Arbeitgebers. Sie hat vielmehr gem. § 7 f (3) SGB IV die Möglichkeit das Wertguthaben um laufende Kosten zu kürzen.

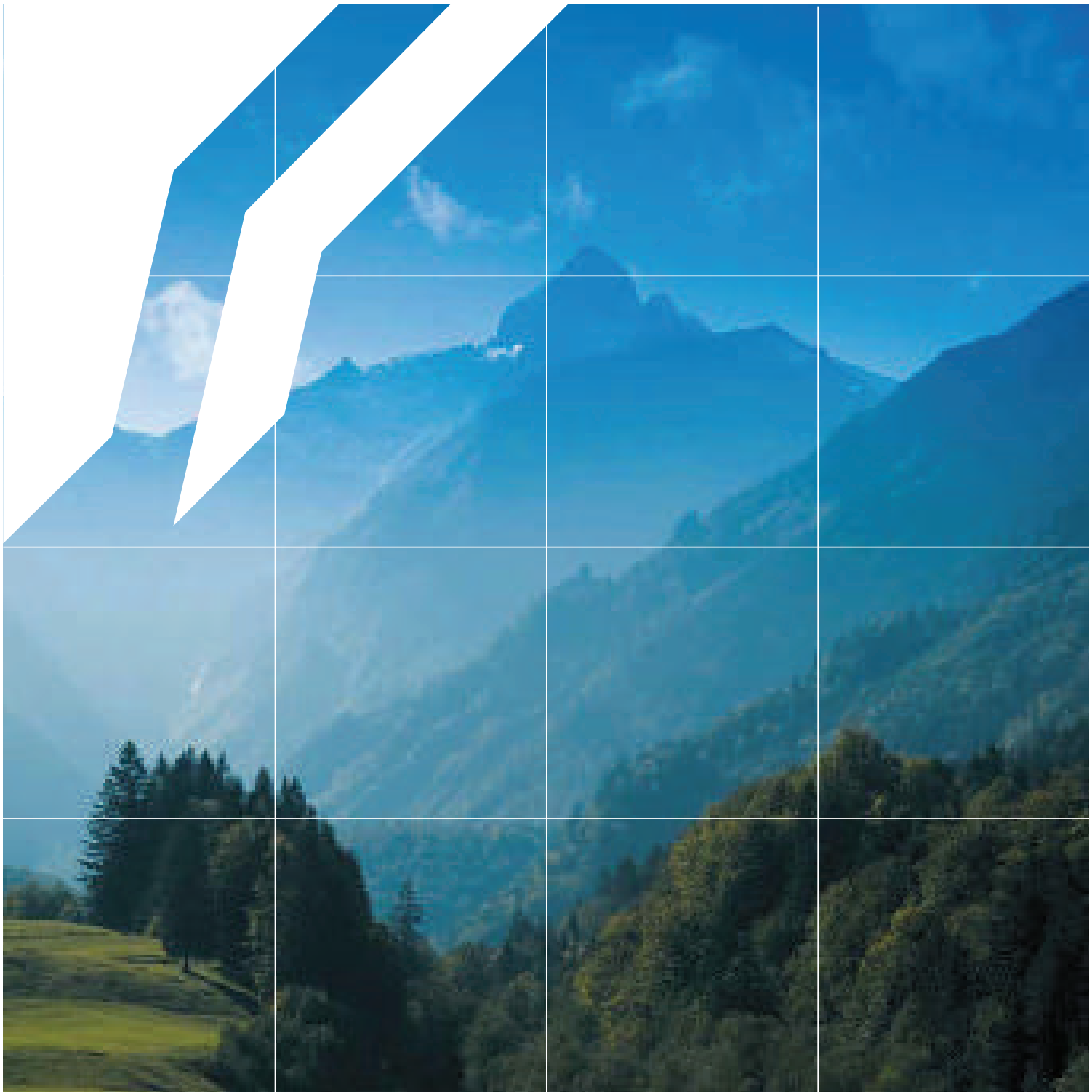
Die Unternehmen sind aufgefordert sämtliche Arbeitszeitregelungen sorgfältig zu prüfen. Dabei ergibt sich die Abgrenzung im Wesentlichen durch den Freistellungszweck.

Der Arbeitnehmer sollte vor Übertragung seines Wertguthabens auf die DRVB mit dem Risiko rechnen, dass Kosten auch sein im Wertguthaben enthaltenes Arbeitsentgeltguthaben kürzen. Ferner sollte er sicherstellen, dass der ehemalige Arbeitgeber den Übertragungswert richtig bestimmt, da davon auszugehen ist, dass eine Prüfung durch die übernehmende DRVB nicht erfolgt.

* Dr. Ostrowicz in Lohn + Gehalt (Spezial Februar 2009) Seite 11 ff.

Wer sein Ziel kennt, findet den Weg

Laotse, (6. oder 4.-3. Jh. v. Chr.), chinesischer Philosoph



Fachkreis Steuern und Bilanzen

Lohnsteuerliche Behandlung nach dem BMF-Schreiben vom 17.6.2009

Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Am 17. Juni 2009 wurde das lang erwartete Schreiben des Bundesfinanzministeriums zur lohnsteuerlichen Flankierung von Zeitwertkonten (ZWK) veröffentlicht. Die Veröffentlichung ist auch deshalb immer weiter verschoben worden, weil eine Abstimmung mit dem Flexi II-Gesetz und dem dazu ergangenen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung beabsichtigt wurde, so dass die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Flankierung weitgehend im Gleichklang erfolgen sollten. Diese Zielsetzung ist in einigen Bereichen erreicht worden, in anderen Bereichen gibt es bewusst vorgenommene Abweichungen.

Inhaltlich verantwortlich:
Prof. Dr. Dietmar Wellisch

Die vorliegende Abhandlung möchte die wesentlichen Aussagen des BMF-Schreibens zusammenfassen, wobei sie zwischen dem persönlichen Anwendungsbereich, den Modellauflagen und den Übergangsvorschriften unterscheidet. Natürlich wird nur die lohnsteuerliche Behandlung von ZWK thematisiert. Ein neues BMF-Schreiben zur bilanzsteuerlichen Behandlung von ZWK ist in Vorbereitung. Ein körperschaftsteuerliches BMF-Schreiben erübrigt sich durch die im Folgenden aufzuzeigenden Entwicklungen.

Persönlicher Anwendungsbereich

Bislang konnte man davon ausgehen, dass alle Personen, die im lohnsteuerlichen Sinne als Arbeitnehmer galten, auch mit lohnsteuerlicher Wirkung in ein ZWK ansparen konnten. Dies galt für Arbeitnehmer in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ebenso wie für Arbeitnehmer in befristeten Verhältnissen und auch für Organe von Körperschaften. Vorbehalte waren allenfalls durch einzelne Steuerbehörden erkennbar, die Gesellschafter-Geschäftsführer aus körperschaftsteuerlichen Gründen als nicht teilnahmeberechtigt ansahen, andere wiederum die Frage aufwarfen, ob befristete Beschäftigungsverhältnisse mit dem Zweck von ZWK – dem betrieblichen Sparen zur Finanzierung

einer späteren Freistellungsphase – vereinbar sind. Hier hat die Finanzverwaltung nun eine ebenso klare wie harte Abgrenzung herbeigeführt, die mit einigen steuerrechtlichen Fragezeichen zu versehen ist. Eine lohnsteuerliche Anerkennung der Einbringungen zugunsten von Organen soll es künftig nicht mehr geben. Dies gilt nicht nur für solche Organe wie z. B. Gesellschafter-Geschäftsführer, die am vertretenen Unternehmen beteiligt sind. Auch alle angestellten Geschäftsführer und Vorstände von Körperschaften können im Rahmen des Dienstverhältnisses, das der Organstellung zugrunde liegt, kein ZWK mehr besparen, da ein Abbau in einer Freistellungsphase für ein Organ mit seiner Aufgabenstellung unvereinbar ist. Ebenso werden Arbeitnehmer, die an ihren Unternehmen beteiligt sind, ausgeschlossen. Schließlich erfasst der Ausschluss auch alle Arbeitnehmer, die sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befinden, sofern im Rahmen der Befristung kein Abbau des ZWK durch Freistellung denkbar ist. Da jedoch die betriebliche Finanzierung des Vorruhestands auch für die nunmehr ausgeschlossenen Personen erwünscht ist und in gleicher Weise gerechtfertigt erscheint wie für die anderen Arbeitnehmer, muss auf andere betriebliche Organisationsformen zurückgegriffen werden.

Modellinhalte

Hinsichtlich der Modellinhalte sind wohl folgende Fragen von besonderer Bedeutung. Bis zu welchem Wertguthabenstand können Zuführungen zu einem ZWK vorgenommen werden, welche Auflagen hinsichtlich des Kapitalerhalts sind zu erfüllen und können Wertguthaben weiterhin in Betriebsrentenanwartschaften nach den Regeln der Entgeltumwandlung überführt werden?

Zuführungen zu einem ZWK sind künftig nur so lange möglich, wie das Wertguthaben für eine Freistellung noch genutzt werden kann. Regelmäßig ist der Vorruhestand als Freistellungsphase vorgesehen und spielt bei personalpolitischen Erwägungen zur Einführung von ZWK eine dominierende Rolle. In diesem Fall ist eine jährliche Prognoseentscheidung zu treffen, die sich auf den aktuellen ungekürzten Arbeitslohnanspruch und die maximale Länge des Vorruhestands bezieht. Dabei ist zu beachten, dass erfolgsabhängige Vergütungen in die Prognoseentscheidung einfließen, wobei auf den Durchschnitt der letzten fünf Jahre, höchstens aber auf den tatsächlichen Zahlungszeitraum abzustellen ist. Eine individuelle Prognoseentscheidung ist dann entbehrlich, wenn die Wertguthabenvereinbarung sich an die sozialversicherungsrechtlichen Angemessenheitsgrenzen anlehnt, da hier davon auszugehen ist, dass die Parteien sich damit gegenseitig binden und diesen Vertragsinhalt erfüllen wollen. Praktisch wird eine Prognoseentscheidung erst nach einer längeren Ansparphase erforderlich sein, da erst dann das Wertguthaben an Zuführungsgrenzen stoßen kann. In einer Betriebsprüfung wird dem Prüfer ein konsistentes Verfahren vorzustellen sein, das eine Kontrolle in den relevanten Fällen vorsieht.

Die dem Modell zugrunde liegende Wertguthabenvereinbarung muss zur lohnsteuerlichen Anerkennung eine Kapitalerhaltungsgarantie beinhalten. Bei planmäßiger Inanspruchnahme des Wertguthabens in einer Freistellungsphase muss sichergestellt sein, dass die Summe der dem ZWK zugeführten Entgeltteile – ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung – zur Verfügung steht. Es genügt nicht, dass die Summe der angelegten Beträge erhalten bleibt. Die Garantie muss sich auf die Entgeltteile beziehen. Auch muss die Garantie während der gesamten Freistellungszeit greifen. Kommt es lediglich in der Zuführungs-/Ansparphase zu Wertschwankungen oder einer Minderung des ZWKs (z. B. durch Abbuchung von Verwaltungskosten und Depotgebühren) sind diese gemäß den Ausführungen im BMF-Schreiben lohnsteuerlich unbeachtlich. Besteht die Minderung des ZWKs allerdings auch noch im Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme, so muss der Garantiegeber, der für den Erhalt des Zeitwertkontos im Rahmen der Zeitwertkontengarantie einzustehen hat, die Differenz zur Summe der insgesamt zugeführten Arbeitslohnbeträge tragen. Steuerlich ist damit jedwede Belastung des ZWKs, die zu einem Unterschreiten der bis zum Beginn der Freistellungsphase insgesamt zugeführten Beträge führt, auszugleichen. Die Garantie kann sowohl durch den Arbeitgeber zugesagt werden als auch durch ein Anlageinstitut. Bei Anlage der Wertguthaben sind zur lohnsteuerlichen Anerkennung die sozialversicherungsrechtlichen Kapitalanlagevorschriften des § 7d Abs. 3 SGB IV nicht zu erfüllen. Es genügt, wenn die Werterhaltungsgarantie durch die Erfüllung der Voraussetzungen für einen wirksamen Insolvenzschutz nach § 7e SGB IV begleitet wird. Praktisch bedeutet dies, dass der Arbeitgeber ein im sozialversicherungsrechtlichen Sinne geeignetes Insolvenzschutzinstrument (z. B. ein

Treuhandmodell oder eine Verpfändung) zum Schutz der Wertguthaben einsetzen muss, dass die Sicherungsmittel das Wertguthaben nicht um mehr als 30 v. H. unterschreiten dürfen und dass für die Freistellungsphase eine Garantie abgegeben wird. Da die Sozialversicherungsträger offensichtlich den Mindestsicherungsumfang von 70 v. H. im Partizipationsmodell auf die Summe der Entgelteinbringungen beziehen wollen, ist durch den Verweis auf § 7e SGB IV sichergestellt, dass eine angemessene Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer nicht nur in der Freistellungsphase zur Verfügung steht, sondern ebenfalls in einem Störfall oder im Insolvenzfall.

> Es genügt nicht, dass die Summe der angelegten Beträge erhalten bleibt. Die Garantie muss sich auf die Entgeltteile beziehen.

Schließlich sei betont, dass die Übertragung der Wertguthaben in Betriebsrentenanwartschaften, anders als im Sozialversicherungsrecht, lohnsteuerlich weiterhin eine Flankierung erfährt. Eine Umwandlung eines Wertguthabens in eine Betriebsrentenanwartschaft wird als Entgeltumwandlung eingestuft. Diese führt nicht zu einem lohnsteuerlichen Zufluss, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine betriebliche Direktzusage oder eine Unterstützungskassenzusage durchgeführt wird. In diesen Fällen wird erst die Auszahlung als Versorgungsleistung im vollen Umfang steuerpflichtig. Wird die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, setzt bei der Übertragung des Wertguthabens ein steuerlicher Lohnzufluss ein, auf den die Steuerbefreiungsmöglichkeiten des § 3 Nr. 63 EStG anwendbar sind. Allerdings unterliegen die Versorgungsleistungen auch nur der Ertragsanteilbesteuerung. Die auf Pensionsfonds zugeschnittene großzügigere Befreiungsvorschrift des § 3 Nr. 66 EStG ist nicht (unmittelbar) anwendbar.

Übergangsvorschriften

Im Vergleich zum Sozialversicherungsrecht gewährt das BMF-Schreiben in Teilbereichen großzügigere Übergangsvorschriften. Während Neuzuführungen von Personen, die künftig ausgeklammert bleiben müssen, ab dem 01.02.2009 nicht mehr anerkannt werden, soll der für diesen Personenkreis bis zum 31. Januar 2009 aufgebaute Bestand erst bei Auszahlung besteuert werden. Voraussetzung ist allerdings, dass das bestehende Modell aus Vertrauensschutzgründen steuerlich anzuerkennen gewesen wäre, also bspw. eine entsprechende Finanzamtsanfrage gestellt wurde.

Auch der am 31.12.2008 vorhandene Wertbestand eines ZWK-Modells, das von keiner Werterhaltungsgarantie begleitet wird, sowie Zuführungen zu diesem ZWK-Modell bis zum 31.12.2009 sollen nach der Übergangsvorschrift erst bei Auszahlung besteuert werden. Zuführungen zu diesem alten, nicht an die neuen steuerlichen Voraussetzungen angepassten Modell ab dem 01.01.2010 führen allerdings zu einem steuerlichen Lohnzufluss.

Wird für Altmodelle bis spätestens zum 31.12.2009 eine Werterhaltungsgarantie für die zum 31.12.2008 bestehenden Bestände und die im Jahre 2009 erfolgten Zuführungen erklärt, können diese Modelle auch weiterhin lohnsteuerlich für Neuzuführungen ab dem 01.01.2010 anerkannt werden.

Hinsichtlich der Übergangsvorschriften greifen für den Anwender grundsätzlich die engeren Bindungen aus Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht. Deshalb könnte man den großzügigeren steuerlichen Regelungen eine gewisse Redundanz bescheinigen. Praktisch sind aber viele Altmodelle aufgrund der rechtlichen Unsicherheit erst während des Jahres 2009 an die neuen Auflagen angepasst worden. Die steuerlichen Übergangsvorschriften stellen sicher, dass dies für das Jahr 2009 nicht zu negativen lohnsteuerlichen Folgen führt. Sozialversicherungsrechtlich ist die verspätete Anpassung zunächst ohne unmittelbare Sanktion.

Fachkreis Anlage von Wertgutachten

Grundsätze bei der "Anlage von Wertguthaben" gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV

Nikolaus Schmidt-Narischkin

Die Zielsetzung: Wenn die Legislative sich im Rahmen des „Gesetzes zur Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (Flexi II) Gedanken um die Sicherung der Wertguthaben machte, dann im Sinne einer Abrundung oder Ergänzung der Regelungen zum Insolvenzschutz. Die nachhaltige Verbesserung des Insolvenzschutzes erfordere, so heißt es, eine Regelung zum Schutz der Wertguthaben gegen das Anlage- oder Börsenrisiko. Das besondere Schutzbedürfnis erkläre sich zum einen aus der Tatsache, dass mehr als 50% der Wertguthaben aus noch zu abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen und entrichtender Einkommenssteuer bestehe und somit kein Privatvermögen sei, zum anderen aus der Interessenlage der Arbeitnehmerschaft. Im Vordergrund des Sparvorganges stünde weniger der Anlagegewinn, als vielmehr die Planbarkeit der Lebensarbeitszeit. Entsprechend sollen Anreize, das angesparte Wertguthaben über spekulative Anlageformen Kurs- oder Börsenrisiken auszusetzen, vermieden werden.

Die gesetzlichen Vorgaben

Die gesetzliche Umsetzung der Zielvorgabe erfolgte, indem man Wertkonten grundsätzlich den Vorschriften des SGB IV zur Anlage der Mittel von Versicherungsträgern unterwarf (§§ 80 ff SGB IV). Danach ist das Wertguthaben so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und ausreichend Liquidität gewährleistet ist (§ 80 Abs. 1 SGB IV). Eine Ergänzung bzw. Modifikation erfuhr diese Bestimmung dadurch dass:

- ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mind. in Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten ist (Werterhaltungsgarantie) und

- die Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20% zulässig ist. Diese Quote kann bei entsprechender Regelung in einem Tarifvertrag oder der Beschränkung der Entnahmemöglichkeit auf eine ruhestandsnahe Verwendung angehoben werden.

Ergänzende Ausführungen seit Inkrafttreten

Diese nur vordergründig eindeutigen Regelungen haben seit Inkrafttreten des Gesetzes eine Reihe von Klarstellungen i.W. durch ein Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03. d.J. sowie – daran anlehnend – eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Finanzen vom 17.06. d.J. erfahren.

Begriff der „Anlage"

Gemäß Wortlaut des einschlägigen § 7d Abs. 3 SGB IV gelten die Vorschriften bei einer Anlage von Wertguthaben. Der Gegenwert der in das Wertkonto dotierten Entgeltbestandteile muss also einer Vermögensanlage zugeführt werden, deren Wertentwicklung Einfluss auf die Entwicklung des individuellen Wertguthabens hat. Nur in diesem Fall kann man wegen der Wechselwirkung der Kapitalanlage auf das Wertguthaben auch von einer „Anlage" des Wertguthabens sprechen.

Wird das Wertguthaben von anderen Faktoren bestimmt, wie z. B. einer Verzinsungszusage des Arbeitgebers oder bei in Zeit geführten Konten – liegt unseres Erachtens bereits keine „Anlage" i.S.d. § 7 d Abs. III SGB IV vor und die Anlagebeschränkungen aus FlexiII sind nicht einschlägig. Natürlich auch nicht anwendbar sind die Regelungen bei Bürgschafts- oder Kautionsmodellen, bei denen überhaupt kein Vermögen angelegt wird, sondern die Insolvenzsicherung gegen Zahlung von Beiträgen über die Sicherungszusage eines Dritten erfolgt.

In jedem Fall zu beachten sind bei allen Modellen die mit den Regelungen zur Anlage der Wertguthaben mittelbar in Verbindung stehenden Bestimmungen zum Insolvenzschutz. Wird bei Prüfung des Arbeitgebers durch den Träger der Rentenversicherung bspw. festgestellt, dass die zur Insolvenzsicherung hinterlegten Sicherungsmittel den Wert des jeweiligen Guthabens um mehr als 30 % unterschreitet, wird der im Wertguthaben enthaltene Gesamtsozialversicherungsbeitrag ausgewiesen und fällig gestellt. Wenn der Arbeitgeber dann nicht innerhalb von 2 Monaten nachweist, dass er seiner Pflicht zur Insolvenzsicherung (durch Nachschuss od. Aufstockung) genügt, gilt die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam, das Wertguthaben ist gemäß § 7e SGB IV aufzulösen.

Anwendbarkeit §§ 80 ff. SGB IV

Es wurde lange diskutiert, wie der Gesetzgeber die Übertragbarkeit der Anordnungen der §§ 80 ff. verstanden wissen wollte. Die Forderung aus § 80 Abs. 1, Mittel so anzulegen, dass ein Verlust ausgeschlossen scheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und ausreichend Liquidität vorgehalten wird, sind vor dem Hintergrund der gesetzgeberischen Zielsetzung nachvollziehbar und in ihrer Richtigkeit aus der Sphäre der Versicherungsträger auf die der Wertkonten übertragbar. Bei weiteren Vorschriften wie denen der §§ 81, 82 oder 85 handelt es sich um sozialversicherungstypische Bestimmungen, aus denen sich für den Regelungsgegenstand der Wertguthaben nichts ableiten lässt.

Blieb also i.W. der § 83 SGB IV, der aus detaillierten Vorschriften und einer Positivliste für die Anlage von Rücklagen der Sozialversicherungsträger besteht. Diese Regelungen – so Kritiker – wären für die Anlage von Wertguthaben schon deshalb nicht applikabel, weil Sozialversicherer, die für ihre Leistungen keine Kapitaldeckung betreiben müssten, an kurzfristigen Anlagen interessiert seien. Wesentliche Instrumente, die z. B. für die produktgeberseitige Erstellung einer Garantie zwingend erforderlich seien, würden daher fehlen.

Im Wesentlichen bedingt durch das Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.03. scheint nunmehr dahingehend Konsens zu bestehen, dass zumindest aus Sicht der Sozialversicherungsträger die Garantiezusage eines Anbieters die Anwendung des § 83 SGB IV entbehrlich mache. Es wird darauf verwiesen, dass § 83 SGB IV für Partizipationsmodelle gelte, bei denen ein Anlageverlust nicht ausgeschlossen sei. Nicht jedoch für Anlageformen, die die Voraussetzungen des § 80 hinsichtlich eines Verlustausschlusses z. B. aufgrund einer Verzinsungszusage erfüllen und somit den gebotenen Werterhalt zu jedem beliebigen Zeitpunkt garantieren.

Die Nichteinhaltung der Regelungen löst i. Ü. keinerlei sozialversicherungsrechtlichen Sanktionen aus, die qualitative Prüfung der Einhaltung von Anlagevorschriften wurde bei der Definition von

Prüfpflichten der Deutschen Rentenversicherung Bund ausgespart. Sie kann allerdings sehr wohl allgemeine zivilrechtliche Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen.

Sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie

Für die Praxis in hohem Maße relevant ist die Erkenntnis, dass sich die seitens des Gesetzgebers geforderte Werterhaltungsgarantie bezogen auf die investierten Beträge nur für die planmäßige Entsparung des Wertguthabens gelten kann. Gemäß Rundschreiben der Spitzenverbände nicht eingeschlossen sind Fälle der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung (Störfall) oder der Übertragung bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Weiterhin von Bedeutung ist die Feststellung, dass ein Wertzuwachs, der aus der Anlage des Guthabens resultiert, aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden kann und nicht unter die Garantie fällt. Kosten der Anlage können aus dem Wertguthaben finanziert werden und vermindern das von der Garantie erfasste Wertguthaben.

Die etwas unglückliche Unbestimmtheit der Regelungen für vor dem 01.01.09 bestehende Wertguthaben, wurde dahingehend gelöst, dass die Werterhaltungsgarantie für die Höhe solcher Wertguthaben gilt, die zum 31.12.08 bestanden. Hier wird also nicht die Summe bisheriger Einzahlungen garantiert, sondern der Wert der Beiträge zu diesem Stichtag. Die Nichtanwendbarkeit der übrigen neuen Vorschriften aus § 7d Abs. 3 SGB IV i.V.m. §§ 80 ff. SGB IV für Altbestände gilt unter der Voraussetzung, dass keine „Neuanlageentscheidungen" getroffen werden. Was eine „Neuanlageentscheidung" ist, bleibt zunächst offen. Ersten Einschätzungen zufolge handelt es sich nicht um eine Neuanlageentscheidung z. B. bei folgenden Tatbeständen:

- Altersklassenwechsel bei Life-Cycle-Modellen im Zuge des Erreichens einer Altersgrenze
- Mitarbeiterseitig induzierter Wechsel einer Risikoklasse in Modellen, die entsprechende Optionen vorsehen
- Automatisches Rebalancing innerhalb eines bestehenden Anlagekonzeptes bzw. die Anpassung der Wertpapierallokation innerhalb einer Anlageklasse.
- Der Austausch in ihrer Anlagepolitik vergleichbarer Publikumsfonds durch den Arbeitgeber oder den von ihm beauftragten Anlageausschuss/Treuhänder, bzw. den Austausch eines bestehenden Spezialfonds durch einen od. mehrere Publikumsfonds.

Um eine Neuanlageentscheidung würde es sich allerdings dann handeln, wenn das Anlagekonzept als solches durch den Arbeitgeber oder seinen Anlageausschuss verändert oder bisherige Wertguthaben durch Entscheidung eines Teilnehmers in ein FlexII konformes Anlagevehikel überführt werden.

Steuerrechtlich ist die Zeitwertkontengarantie zu beachten, die sich im Unterschied zur sozialversicherungsrechtlichen Werterhaltungsgarantie nicht auf die angelegten Beträge, sondern die innerbetrieblichen Dotierungen des Mitarbeiters bezieht. Auch diese Garantie stellt wie

die sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie auf den Zeitpunkt der planvollen Entsparung ab. Für Altmodelle gilt für Dotierungen bis zum 31.12.09 Vertrauensschutz. Eine Weiterdotierung über den 31.12. hinaus ist allerdings nur dann steuerfrei zulässig, wenn ab dem 01.01.10 für die gesamten Wertguthabenbestände per 31.12.08 sowie Zuführungen im Laufe des Jahres 2009 nachträglich eine Zeitwertkontengarantie vorgesehen wird. Diese steuerrechtliche Regelung findet sich zwar nicht im Gesetz, kann aber für solche Unternehmen von Relevanz sein, die ihr Zeitwertkontenmodell erst in 2010 neu ausrichten wollen. Es hätte künftig zwei Systeme auf zwei arbeitsvertraglichen Grundlagen – Modell 1 für Bestände bis 31.12.09 und eines für Zuführungen ab 01.01.10.

Die Zukunft der Kapitalanlage von Wertguthaben

Die Erarbeitung eines attraktiven Anlagemodells für künftig zu implementierende Zeitwertkontenpläne hat einerseits unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Rahmenbedingungen zu erfolgen. Andererseits gilt es die Interessenlage der sparenden Arbeitnehmerschaft nicht zu einseitig auszulegen: die Gewährleistung von Planungssicherheit für spätere Entnahmen ist natürlich eine wichtige Determinante, die Kursbewegungen der letzten 12 Monate und die resultierende Verunsicherung aller Marktteilnehmer hat uns dies noch einmal nachdrücklich vor Augen geführt. Die Bedeutung einer auskömmlichen Rendite ist aber nicht von der Hand zu weisen. Jedes Modell, das die Einbringung bspw. der Vergütung geleisteter Mehrarbeit zulässt, ist unattraktiv, wenn die Verzinsung der resultierenden Zuführung langfristig unterhalb der allgemeinen Bezügeentwicklung liegt.

Weiter wie bisher – mit Garantie des Arbeitgebers?

Zentrale Bedeutung kommt bei der künftigen Modellgestaltung der Werterhaltungsgarantie zu, die zunächst sozialversicherungsrechtlich und im Ergebnis auch arbeitsrechtlich vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer übernommen werden muss. Die Erfahrung aus der betrieblichen Altersvorsorge zeigt, dass Arbeitgeber bei reinen Vorruhestandsmodellen mit langen Laufzeiten durchaus willens sein könnten, das Risiko eines einzulösenden Kapitalerhaltsversprechens auch zu übernehmen. Entsprechend könnte der Arbeitgeber in einem ersten Schritt das Zeitwertkontenmodell betrieblich auf Entnahmemöglichkeiten für den Vorruhestand beschränken, wodurch einerseits das Risiko einer Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers während der Laufzeit des Zeitwertkontenmodells verringert und andererseits zumindest in der Startphase des individuellen Sparvorganges höhere Aktienquoten und damit eine langfristig attraktive Rendite ermöglicht werden könnte. Die Ausgestaltung der Kapitalanlage bei reinen „Vorruhestandsmodellen“ erfolgt i.S. eines traditionellen Life-Cycle Modells, das Risiko wird mit steigendem Lebensalter des Mitarbeiters durch automatische Umschichtung zu Gunsten risikoärmerer Wertpapiere reduziert. Wenigstens mathematisch lässt sich damit die Wahrscheinlichkeit, dass das Wertguthaben zum Zeitpunkt der geplanten Entnahme unterhalb der Summe der Einbringungen liegt, auf 0% drücken. Wird dies auch künftig mit Blick auf die harte Verpflichtung des Arbeitgebers zum Werterhalt der Beiträge zum Freistellungszeitpunkt reichen? Vermutlich nicht. Zum einen muss davon ausgegangen werden, dass es eine Minderheit der Arbeitgeber ist, die bereit sein wird, den Werterhalt auch anlageseitig zu garantieren. Zum zweiten unterschlägt das „weiter so“ den betrieblichen Stellenwert von Sabbaticals. Entsprechende Entnahmemöglichkeiten lassen sich aber gesetzeskonform nur sehr begrenzt über das oben beschriebene, stark aktienlastige Life-Cycle Modell implementieren. Die Finanzdienstleistungsbranche wird sich also etwas einfallen lassen müssen.

Versicherung geht immer – neue Angebote der Versicherungsbranche

Die Garantieprodukte der Versicherungswirtschaft mussten auf Grund der in der Praxis üblichen Garantieverzinsung – auch durch Flexigesetz II – nicht umfassend überarbeitet werden.

Häufig stehen den Kunden versicherungsgestützte Lösungen einzelner Versicherungsunternehmen sowohl zur einzelvertraglichen Rückdeckung als auch zur Rückdeckung größerer Mitarbeiterkollektive zur Verfügung. Als Insolvenzsicherungsinstrumente kommen hierbei nach wie vor das Verpfändungsmodell – im Falle einer einzelvertraglichen Rückdeckung – oder Treuhandmodelle im Falle einer kollektiven Insolvenzsicherung in Betracht. Versicherungsprodukte gewähren regelmäßig eine Garantieverzinsung.

Fondsbasierte Lösungen – die Notwendigkeit einer Differenzierung nach Entnahmezweck

Mit Einführung des Flexigesetz II hat sich das Anforderungsprofil der Arbeitgeber an die Kapitalanlage in zwei wesentlichen Punkten geändert:

1. Es werden Modelle nachgefragt, die über eine explizite Garantie des Anbieters verfügen sowie
2. Modelle, die die Anlagevorschriften der zwei unterschiedlichen Freistellungszwecke, „Sabbatical" und „ruhestandsnahe Freistellung", individuell abdecken.

Bisher verwendete Anlagemodelle, wie „Life-Cycle Modelle", die mittels unterschiedlicher Assetklassen in Abhängigkeit vom Lebensalter des Mitarbeiters die in das Zeitwertkonto eingezahlten Beiträge anlegen, werden sich künftig vor allem noch in Anlagemodellen für eine ruhestandsnahe Freistellung wieder finden. So existieren heute Fondslösungen (Laufzeitfonds/Lifecyclefonds), die eine individuell auf den Mitarbeiter zugeschnittene Kapitalanlage ermöglichen und dabei gleichzeitig über eine Garantie eines Finanzinstituts gewährleisten, dass zu einem bestimmten Ablauftermin (beabsichtige Freistellung, insbesondere vorzeitiger Ruhestand) mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen. Dieser bspw. von einer Kapitalanlagegesellschaft ausgesprochene explizite Werterhalt zum Zeitpunkt einer Freistellung kann z. B. über eine Investition in Staatsanleihen europäischer Staaten bester Bonität gewährleistet werden. Darüber hinaus bieten Finanzinstitute über eine sog. „Höchststandsicherung" zur planmäßigen Inanspruchnahme (vorzeitiger Ruhestand) eine größere Sicherheit der angelegten Beiträge bereits während der Laufzeit. Um neben dem Sicherheitsaspekt auch dem Grundsatz der angemessenen Rendite Rechnung zu tragen, wird der für die Garantie zum Freistellungstermin nicht benötigte Teil des Beitrags in renditeorientiertere Wertpapiere, wie Aktien oder Aktienfonds, investiert.

Nach einem ähnlichen Prinzip funktionieren neue Fondslösungen mit Garantie für Sabbaticalfreistellungen. Bei diesen Modellen wird jedoch die Aktienquote auf maximal 20% beschränkt und die Garantie wird in der Regel „nur" zu bestimmten Stichtagen gewährt, um eine Investition von Teilen der Einzahlungen in Aktien überhaupt erst zu ermöglichen. Alternativ bietet sich für Sabbaticallösungen natürlich nach wie vor die Investition in einen Banksparplan mit täglicher Verfügbarkeit oder einen Geldmarktfonds mit Garantie des Finanzdienstleisters an.

Daneben werden insbesondere in einer ersten Übergangsphase seit 2009 nachgefragten „Auffang"- oder „one size fits all Lösungen" für alle Freistellungszwecke, wie ein klassischer Banksparplan oder so genannte „SGB Fonds", die ohne Aktienquote und ohne eine formale Garantie auskommend die quantitativen Anforderungen von Flexigesetz II übererfüllen, für solche Arbeitgeber weiterhin interessant bleiben, die besonderen Wert auf ein äußerst geringes Anlagerisiko zu jedem Zeitpunkt legen und auf jedwede Aktienquote verzichten möchten.

Fachkreis Administration

Verwaltung von „alten“ Wertguthaben gemäß Flexi II

Dr. Michael Höhnerbach

Mit Inkrafttreten des Flexi II-Gesetzes zum 01. Januar 2009 haben sich für Wertguthabenvereinbarungen zahlreiche Änderungen ergeben. Diese beziehen sich in erster Linie auf „neue“ Vereinbarungen für Zeitwertkonten. Zu Wertguthaben, die vor dem 01. Januar 2009 schon existierten, lässt der Gesetzgeber, insbesondere mit Blick auf die Insolvenzsicherung und Werterhaltungsgarantie, einige Punkte offen. Welche Konsequenzen in der Administration aus den „neuen“ Regelungen für „alte“ Wertguthabenvereinbarungen resultieren, wollen wir als ein Ergebnis des Arbeitskreises „Administration“ näher beleuchten und kritisch diskutieren.

In dem folgenden Abschnitt wird erläutert, welche Bedingungen nach der aktuellen Rechtslage für Wertguthaben gelten, die schon vor dem 01.01.2009 bestanden haben, und welche Konsequenzen dies für die Administration der unterschiedlichen Wertguthaben hat. Neben dem eigentlichen Gesetz werden nachfolgend auch das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 sowie das BMF-Schreiben vom 17.06.2009 ausgewertet.

Die gesetzliche Übergangsregelung in § 116 SGB IV

Das Flexi II Gesetz äußerte sich im § 116 SGB IV explizit zu den Übergangsregelungen für „alte“ Wertguthabenvereinbarungen. Dort heißt es:
§ 116 SGB IV Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am 01. Januar 2009 abweichend von § 7d Abs. 1 als Zeitguthaben geführt werden, können als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden; dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

(2) § 7c Abs. 1 findet nur auf Wertguthabenvereinbarungen Anwendung, die nach dem 01. Januar 2009 geschlossen worden sind.

(3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen worden sind und in denen entgegen § 7e Abs. 1 und 2 keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart sind, gilt § 7e Abs. 5 und 6 mit Wirkung ab dem 01. Juni 2009."

§ 116 Abs. 1 SGB IV bezieht sich auf existierende Zeitwertkontenmodelle. Hier wird festgelegt, dass diese auch weiterhin als Zeitguthaben geführt werden dürfen. Dies gilt auch für zukünftige Wertguthabenvereinbarungen, sofern diese sich auf ein existierendes Zeitwertkontenmodell innerhalb eines Unternehmens beziehen. Damit trägt der Gesetzgeber der Tatsache Rechnung, dass zahlreiche Arbeitgeber in den letzten Jahren Zeitwertkontenmodelle eingeführt haben und es unzumutbar ist, diese Modelle kurz nach der Einführung grundsätzlich wieder zu ändern. Auch dürfen diese Unternehmen Mitarbeiter am existierenden Zeitwertkontenmodell erstmals auch nach dem 31.12.2008 teilnehmen lassen. Damit wird vermieden, dass diese Unternehmen ihren Mitarbeitern zwei verschiedenartige Modelle anbieten müssen.

Für die Administratoren ändert sich an dieser Stelle wenig. Es ist gegebenenfalls zu vermerken, ob die arbeitrechtliche Vereinbarung vor dem 01.01.2009 geschlossen wurde. Außerdem ist ein Stand zum 31.12.2008 zu dokumentieren. Allerdings ist künftig gemäß § 7d Abs. 2 SGB IV eine jährliche Mitteilung über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben erforderlich. Damit hat bei weiterhin als Zeitguthaben geführten Zeitwertkonten ggf. eine Umrechnung der Zeitanteile in Arbeitsentgeltguthaben zu erfolgen.

In Bezug auf die Insolvenzsicherung gelten für alle Zeitwertkontenmodelle die Vorschriften des Flexi II Gesetzes. Insbesondere müssen die Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag analog zu den in Geld geführten Konten ausfinanziert werden. Ist dies für die vor dem 01.01.2009 schon existierenden Zeitwertkonten bisher nicht geschehen, so muss ein Zeitwertkonto eines teilnehmenden Mitarbeiters entsprechend aufgefüllt werden.

Die Regelung des § 116 Abs. 2 SGB IV stellt klar, dass die in § 7c Abs. 1 SGB IV enthaltenen Vorschläge für Freistellungszwecke keinen Einfluss auf die sich ergebenden Rechtsbeziehungen haben, welche sich aus den zum 31.12.2008 bestehenden Wertguthabenvereinbarungen ergeben. Daher besteht für die Administratoren an dieser Stelle kein Handlungsbedarf. Etwas anderes kann gelten, wenn zu den vorhandenen Vereinbarungen nach dem 31.12.2008 neue Wertguthabenvereinbarungen hinzutreten: auf diese findet § 7c Abs. 1 SGB IV dann Anwendung, so dass dann auch für Administratoren Handlungsbedarf entsteht.

§ 116 Abs. 3 SGB IV bezieht sich explizit auf die Insolvenzsicherungspflicht des Arbeitgebers in Bezug auf „alte" Wertguthaben. Hier ist festgelegt, dass im Falle einer ungenügenden Insolvenzsicherung diese bis spätestens zum 01.06.2009 nachzuholen ist. In der Regel bedeutet dies eine Übertragung des zu sichernden Kapitals auf einen Dritten. Das Gesetz schlägt explizit ein Treuhandmodell vor, lässt aber auch andere gleichwertige Sicherungsmittel, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung zu.

Administrative Anforderungen an die Vertragsgestaltung

Interessant im § 116 Abs. 3 SGB IV ist der Hinweis auf § 7b SGB IV für Modelle vor dem 31.12.2008. Da dieser § 7b SGB IV neu angefügt wurde, könnte argumentiert werden, dass „alte" Wertguthaben nicht dem § 7b SGB IV unterliegen, sofern in diese Modelle keine Einbringungen ab dem 01.01.2009 erfolgen. Diese Argumentation würde es nahelegen, „alte" Verträge zu schließen und ab dem 01.01.2009 mit Flexi II konformen Verträgen neu zu beginnen. Allerdings lassen Stellen im Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 darauf schließen, dass dort diese Interpretation nicht unbedingt geteilt wird. Falls jedoch die Arbeitgeber und Produktanbieter sich für diese Variante entscheiden sollten, muss der Administrator in der Lage sein, beide Verträge mit allen benötigten Strukturen parallel zu führen.

Werden existierende Modelle in einem Vertrag weitergeführt, so gelten sicher die Bedingungen des § 7b SGB IV. Hier ist dann jedenfalls der explizite Hinweis auf § 7e Abs. 6 SGB IV zu beachten. Dieser definiert detaillierte Kriterien, die zur Überprüfung der Insolvenzsicherung des Arbeitgebers nach § 28p SGB IV erfüllt

sein müssen. Im letzten Aufzählungspunkt lautet das Kriterium, dass „die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen“. Dieser Hinweis kann so gedeutet werden, dass für alte „Wertguthaben“ spätestens zum Zeitpunkt der Prüfung auch die Arbeitgeberanteile (AG-Anteile) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag enthalten sein müssen.

Dieser Punkt ist für Zeitwertkontenmodelle gemäß Flexi I kritisch, da diese Guthaben oftmals die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht enthalten (insbesondere bei Einbringungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze). Dies und der § 7e Abs. 1 SGB IV beinhalten jedoch die Festlegung, dass die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch für „alte“ Wertguthabenvereinbarungen denselben Spielregeln wie „neue“ Wertguthabenvereinbarungen unterliegen.

Die Berechnungsregel zur Bestimmung der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag insbesondere für „alte“ Wertguthaben ist ebenfalls offen. Der Arbeitskreis „Arbeits- und Sozialversicherungsrecht“ der AGZWK hat dazu mehrere Vorschläge ausgearbeitet. Für ein Beispiel wird angenommen, dass sich der zu sichernde Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 21 % des Entgeltguthabens zum 31.12.2008 berechnet. Dies hat zur Folge, dass der Administrator die Datenbasis für eine solche Berechnung zur Verfügung stellen muss.

Das Entgeltguthaben sowie der ausfinanzierte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sind mitzuteilen. Die Berechnung der fehlenden AG-Anteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sind durch den Arbeitgeber oder den Administrator zu berechnen. Falls der Arbeitgeber diesem Modell folgt, hat er gemäß § 116 Abs. 3 SGB IV bis zum 01.06.2009 zumindest für eine Nachsicherung im Rahmen der Insolvenzsicherung zu sorgen.

Nach Ansicht einer Minderheit, erfasst die Formulierung in 4.5.1 des Rundschreibens für Wertguthaben die bis zum 31.12.2008 angespart wurden, nur die Teile, die aus Arbeitsentgelten angespart wurden, die beitragspflichtig waren- also unterhalb der BBG lagen.

4.1 Absatz 2 enthalten daher folgerichtig die Regelung, dass die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag erst für ab dem 01. Januar 2009 ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt zwingend ist. Diese Auffassung wird durch die Formulierungen in 4.1 Absatz 2 Satz 3 und 4.6.2.6 des Rundschreibens bestätigt. Dort ist geregelt, dass unter anderem vor der Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund die Einbringung bzw. Feststellung der in das übertragende Wertguthaben noch einzustellenden Arbeitgeberbeitragsanteile zu erfolgen hat. Würde die Regelung zur Insolvenzsicherung bereits alle Arbeitgeberanteile - also auch die für Arbeitsentgelte oberhalb der BBG - erfassen, hätte es dieser Regelung nicht bedurft, da es im Falle der Übertragung keine Arbeitgeberanteile mehr gäbe, die noch eingezahlt werden müssten.

Beispiel:
Wertguthaben zum 31.12.2008

Entgeltguthaben:	10.000 EUR
Gesicherter AG-SV-Anteil:	1.000 EUR
Sollwert AG-SV-Anteil: (21 % pauschal)	2.100 EUR
Noch zu sichern:	1.100 EUR

Für die Verwaltung der Wertguthaben bedeutet dies, dass der Arbeitgeber pro Arbeitnehmer die einzubringenden Entgeltbestandteile sowie die zu sichernden AG-SV-Beiträge getrennt melden muss. Der Administrator kann diese auf getrennten Unterkonten innerhalb eines Arbeitnehmervertrages verwalten. Modelle, die auf einer globalen Führung der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aufbauen („Ein Sammelkonto für alle Arbeitnehmer"), bleiben jedoch ebenfalls möglich: Das Wertguthaben enthält auch die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Insolvenzsicherung muss lediglich der Höhe nach auch diese Bestandteile umfassen, ohne dass jedoch die konkrete Kontoführung für die Absicherung vorgeschrieben wäre (vgl. Ziffer 4.5.4 des Rundschreibens der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009).

Die Administratoren müssen sich darauf einstellen, dass die Anforderungen zur Bestimmung, Berechnung und Verwaltung der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Interpretation der gesetzlichen Vorgaben durch Arbeitgeber und Produktanbieter abhängen wird.

Eine exaktere Definition des Gesetzgebers ist auch an dieser Stelle dringend angebracht.

Werthaltungsgarantie

Gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV existiert für Wertguthaben gemäß Flexi II eine Kapitalerhaltungsgarantie, deren Ausprägung von der Art der zulässigen Verwendung abhängt. Der Gesetzgeber äußert sich in § 116 SGB IV nicht explizit dazu, wie mit dieser Kapitalerhaltungsgarantie für Wertguthaben, die schon vor dem 01.01.2009 bestehen, umzugehen ist.

Damit ist davon auszugehen, dass die Kapitalerhaltungsgarantie auch für diese Guthaben gilt, sofern sie ab 01.01.2009 weiter mit Einbringungen versehen werden und damit ab diesem Zeitpunkt neu entstehen. Unklar ist aber, inwieweit es einen Bestandsschutz gibt für die Zeit vor dem Inkrafttreten des Flexi II Gesetzes.

Diese Unklarheit haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in dem Rundschreiben vom 31.03.2009 zum Anlass genommen, das Gesetz wie folgt zu interpretieren: „Bei Wertguthaben, die bereits vor dem 01.01.2009 angespart worden sind, gilt die Werterhaltungsgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31.12.2008" (Abschnitt 4.3.2).

Dies bedeutet beispielsweise, dass Partizipationsmodelle, die vor dem 01.01.2009 bestanden haben, eine zusätzliche rückwirkende Werterhaltungsgarantie zum 31.12.2008 bekommen, für die der aktuelle Arbeitgeber einzustehen hat.

De Facto haben damit Modelle, bei denen der Arbeitnehmer die eventuellen Verluste der Kapitalanlage tragen muss, insoweit ihre Gültigkeit verloren da:

- alle Einbringungen vor dem 31.12.2008 eine Garantie für die Wertguthabenhöhe zum 31.12.2008 bekommen und
- alle Einbringungen nach dem 01.01.2009 eine Garantie in Höhe der Einbringung erhalten.

Der Unterschied zwischen beiden Aussagen wird durch folgendes Beispiel erläutert:

Beispiel 1

In ein vor dem 01.01.2009 existierendes Wertguthaben wurden in 2008 fünfmal jeweils 4.000 EUR eingezahlt. Die Summe aller Einbringungen beträgt demnach 20.000 EUR. Der Kontostand zum 31.12.2008 hat aber auf Grund von Verlusten des angelegten Produktes nur 15.000 EUR betragen. In diesem Falle beträgt die Werterhaltungsgarantie für dieses Konto 15.000 EUR. Wäre die Einbringung in 2009 erfolgt, würde die Werterhaltungsgarantie gemäß Flexi II die Summe der Einbringungen, also 20.000 EUR betragen.

Angenommen der Arbeitnehmer hat alle zehn der oben beschriebenen Zahlungen getätigt (in 2008 und 2009), so beträgt seine Werterhaltungsgarantie zum 31.12.2009 35.000 EUR.

Welche Konsequenzen hat dies für die Verwaltung solcher fortgeführten Konten?

- Der Administrator muss in der Lage sein, ein Partizipationsmodell nachträglich zu „heilen".
- Das System muss in der Lage sein, die Werterhaltungsgarantie als Summe von
  - Kontostand zum 31.12.2008 sowie
  - allen Einzahlungen ab 01.01.2009

  zu berechnen.

Beispiel 2:

Ein Kontostand sollte dann bsp. zukünftig folgende Informationen enthalten:

Zeitraum bis 31.12.2008	Im Zeitraum gebildetes Guthaben, fortgeführt bis zum Stichtag:	23.456 €
	Mindestrückfluss gemäß Werterhaltungsgarantie Flexi II	20.000 €
Zeitraum ab 01.01.2009	Beitragssaldo des Zeitraumes	20.000 €
	Im Zeitraum gebildetes Guthaben	18.234 €
	Mindestrückfluss gemäß Werterhaltungsgarantie Flexi II	20.000 €
Gesamt	Wertguthaben gemäß Flexi II	43.456 €

Einige zusätzliche Fragestellungen ergeben sich für die Administratoren durch diese Festlegung. So ist beispielsweise die Frage zu beantworten, was mit Ertragsausschüttungen passiert, deren Grundlage in 2008 liegt, die aber erst in 2009 getätigt werden.

Beispiel 3:

In dem obigen Beispiel 2 erfolgt die Kapitalanlage in einem ausschüttenden Fonds. Das Geschäftsjahr des Fonds endet am 31.12. Die Zubuchung der Ausschüttung erfolgt immer Ende Februar. Also für die 15.000 EUR zum 31.12.2008 erfolgt eine Ausschüttung um 300 EUR zum 28.02.2009. Frage: Sind die 300 EUR Bestandteil der Werthaltungsgarantie zum 31.12.2008? Legt man die Ausführungen im Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 zugrunde, so dürften die 300 EUR nicht zur Wertguthabenhöhe am 31.12.2008 zählen, weil sie an diesem Stichtag nicht dem Wertguthaben zugeführt waren.

Werterhaltungsgarantie bei Zeitwertkontenführung in Zeit

Im SV-Rundschreiben wird eine gesonderte Garantie bei Zeitguthaben für entbehrlich gehalten. Der Grund liegt vermutlich in der Annahme aller Beteiligten, dass i.d.R. der maßgebliche Stundensatz innerhalb der Beschäftigungsdauer bei einem Arbeitgeber nicht abnimmt. Durch einen gleichbleibenden bzw. zunehmenden Stundensatz ist implizit die Werterhaltungsgarantie bei Zeitmodellen erfüllt.

Die steuerliche Werterhaltungsgarantievorgabe

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass der Arbeitgeber bei Fortführung von existierenden Wertguthabenmodellen nach dem BMF-Schreiben vom 17.06.2009 als Erfordernis einer weiteren lohnsteuerlichen Anerkennung des Modells in 2010 eine sog. Zeitwertkontengarantie (die der Werterhaltungsgarantie entspricht) aussprechen muss. Diese Garantie muss sich dabei auf alle Einzahlungen ab 2009 sowie den Wertguthabenstand zum 31.12.2008 erstrecken. Liegt diese zum 31.12.2009 nicht vor, so sind alle Einzahlungen auf das Wertguthaben ab dem 01.01.2010 als Zufluss von Arbeitslohn zu versteuern. Diese Garantievorgabe sieht keine Ausnahme bei Zeitwertkontenführung in Zeit vor. Die Produktanbieter sollten daher auf das Vorhandensein dieser steuerlich geforderten Werterhaltungsgarantie achten.

In Abhängigkeit mit den möglichen Verwendungen unterliegen die weitergeführten Wertguthaben denselben Kapitalanlagerestriktionen wie neue Wertguthaben gemäß Flexi II. Arbeitgeber und Produktgeber werden auf Grund der Anlagevorschriften i.d.R. in Flexi II konforme Produkte investieren. Offen ist dabei ob die existierende Kapitalanlage der ‚alten' Wertguthaben ebenfalls in Flexi II konforme Produkte umgeschichtet werden.
Für die Administratoren bedeutet dies, dass sie für existierende Wertguthaben folgende Planvarianten vorhalten müssen:

- Weiterführen des existierenden Wertguthabens in der bisherigen Form. Neuinvestitionen ausschließlich in Flexi II konforme Produkte,

- Umschichtung des existierenden Wertguthabens in Flexi II konforme Produkt und Weiterführung des umgeschichteten Wertguthabens.
- Schließung eines Modells zum Stichtag 31.12.2008 und Administration neuer Wertguthaben nach neuen Regeln.

Änderung des Personenkreises

In dem BMF-Schreiben vom 17.06.2009 wurde festgelegt, dass Organe einer Körperschaft (Geschäftsführer und Vorstände) bzw. als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner ab dem 01.02.2009 keine lohnsteuerfreien Einbringungen tätigen dürfen.
Die Auswirkungen für existierende Wertguthaben dieses Personenkreises sind:

- Steuerlich besitzen die existierenden Wertguthaben Bestandsschutz. Das bedeutet für diesen Personenkreis, dass bestehende Wertguthaben weiterhin bestehen können, lediglich Einbringungen sind ab dem 01.02.2009 nicht länger zulässig. Allerdings besteht aus Sicht des BMF dieser Bestandsschutz nur für am 31.01.2009 existierende Wertguthaben, die aus Vertrauensschutzgründen anzuerkennen gewesen wären. Insoweit ist fraglich, wann eine solche Anerkennung aus Vertrauensschutzgründen anzunehmen ist. Diskutiert wird in diesem Punkt das Vorliegen einer unternehmensspezifisch erteilten Finanzamtsanfrage und/oder das Bestehen eines entsprechenden regionalen Geltungsbereichs einer Verfügung einer Oberfinanzdirektion.
- Zum Renteneintritt wäre es steuerlich zulässig diese Wertguthaben in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln, sofern die Wertguthabenvereinbarung dies vorgesehen hat. Diese Aussage gilt für alle Wertguthaben, die vor dem 31.12.2008 existierten und in die nicht ab 01.01.2009 eingezahlt wurde. Sozialversicherungsrechtlich gilt für die Unschädlichkeit in Bezug auf die Umwandlung die Bedingung, dass die Wertguthabenvereinbarung vor dem 14.11.2008 abgeschlossen wurde.

Zur Abbildung der obigen Prozesse muss es in der Administration möglich sein, die Wertguthaben für diesen Personenkreis so zu kennzeichnen, dass zukünftig keine Einbringungen mehr zulässig sind.

bAV-Option

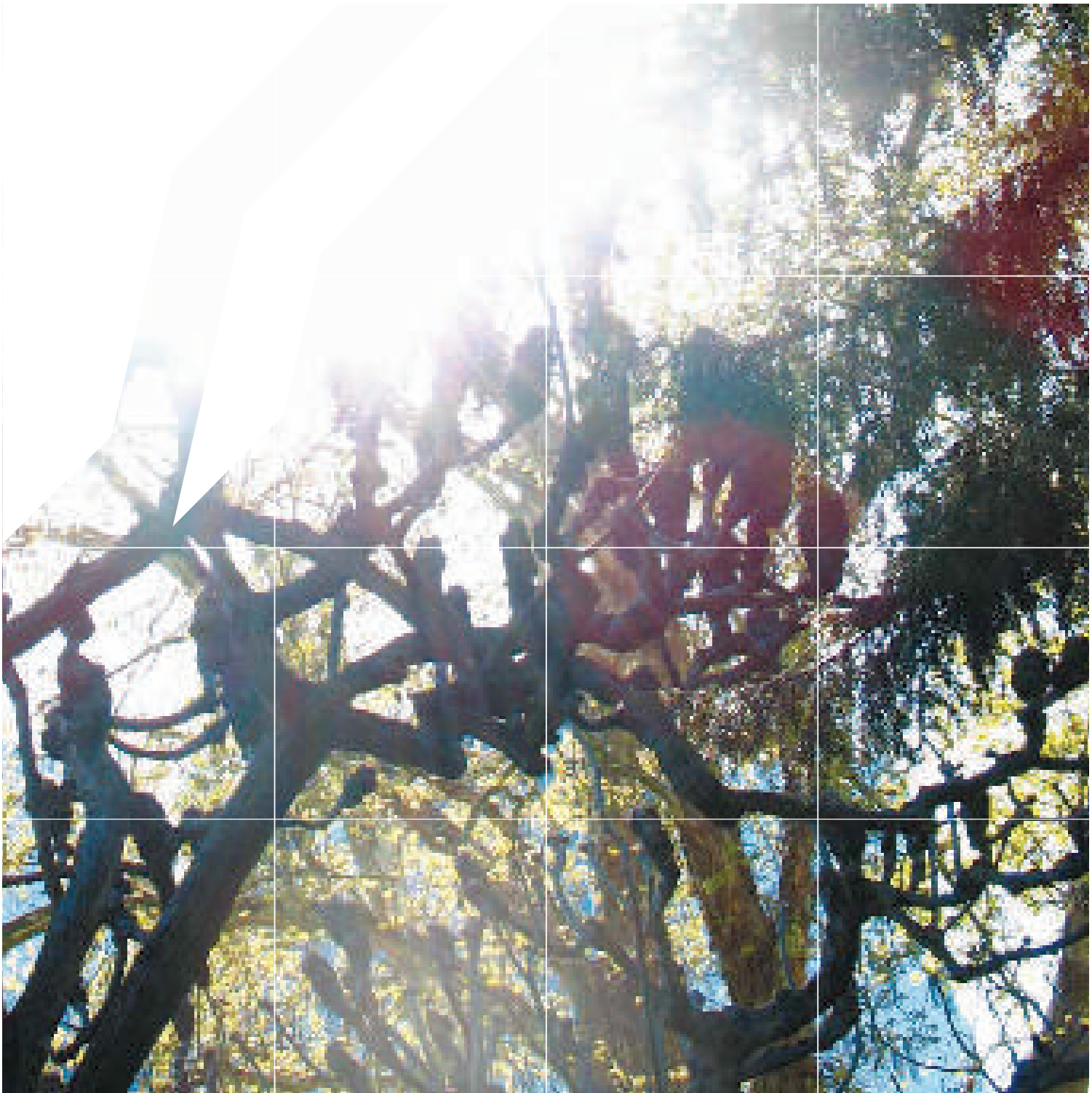
Die „bAV-Option" – im Sinne einer sozialversicherungsrechtlich beitragsfreien Übertragung von Bruttowertguthaben in die betriebliche Altersversorgung – ist für Wertguthabenvereinbarungen gemäß Flexi II nicht länger möglich. Lohnsteuerlich wird eine solche „bAV-Option" weiterhin anerkannt (BMF-Schreiben vom 17.06.2009). Der im obigen Abschnitt beschriebene Bestandsschutz in Bezug auf die bAV-Umwandlung gilt also im SV-rechtlichen Sinne für alle Wertguthaben mit einer individuellen Wertguthabenvereinbarung, wenn diese vor dem 14.11.2008 geschlossen wurde.

Noch keine abschließende Rechtsklarheit liegt über die Folgen einer vertraglichen Wertguthabenvereinbarung vor, die eine Übertragungsmöglichkeit in die betriebliche Altersversorgung vorsieht und nach dem 14.11.2008 abgeschlossen wurde. Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger führt die Wahrnehmung einer solchen Option zu einer Störfallabrechnung. In diesem Punkt ist daher darauf zu achten, dass auch bei Vereinbarung einer Übertragungsmöglichkeit in die betriebliche Altersversorgung die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Wertguthabenvereinbarung erfüllt bleiben, weil andernfalls kein Aufschub der Fälligkeit der Beiträge eintritt (siehe Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009, Ziffer 6.1.1).

Für die Administration heißt dies, dass es möglich sein muss, mehrere Wertguthaben pro Arbeitnehmer zu verwalten. In dieser Form kann ein Wertguthaben gemäß Flexi I von einem Wertguthaben gemäß Flexi II differenziert werden. Der Arbeitgeber hat gemeinsam mit dem Produktanbieter die Details bei der Fortführung der Wertguthaben über den 01.01.2009 hinaus festzulegen.

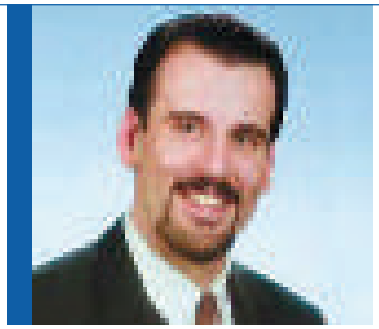
Es ist nicht unsere Aufgabe, die Zukunft vorherzusagen,
sondern auf sie gut vorbereitet zu sein.

Perikles, (um 500 v. Chr.), athenischer Politiker und Feldherr



Einführung von Zeitwertkontenmodellen

Erfahrungsbericht eines Beraters



Jens Kujawa

Die nachfolgenden Ausführungen sind ein Sammelsurium von Erfahrungen aus unserer langjährigen Beratungspraxis in der Begleitung von Zeitwertkontenprojekten. Die Erfolgskomponenten waren die ganzheitliche Beratungsexpertise im Detail, die frühzeitige Einschaltung der Arbeitnehmervertretungen, ein detailliertes Auswahlverfahren der bedarfsgerechten Anbieter, eine faire Kostenverteilung und ein umfangreiches Kommunikationskonzept – inklusive Einzelberatung. Das Ziel ist es, den ganzheitlichen Beratungsprozess von der Akquisition über die Konzeption, Kommunikation und Betreuung eines produktunabhängigen Beraters bei größeren Unternehmen zu beschreiben und auf die Herausforderungen sowie Erfolgsfaktoren in der Projektarbeit hinzuweisen. Besonderer Wert wird auf die Ziele und Motivationsfaktoren der Betriebsparteien gelegt, denn nur eine genaue Analyse ermöglicht eine für alle Beteiligten erfolgreiche Umsetzung.

Motivationsfaktoren für die Einführung von Zeitwertkonten

Sowohl unter betriebswirtschaftlichen als auch unter Wettbewerbsaspekten ist es für viele Unternehmen entscheidend, bei der Ausgestaltung von Zeitwertkonten die wesentlichen Parameter als solche zu erkennen. Die zukünftigen Belastungen der demografischen Entwicklung, die Budgetierbarkeit der Vorruhestandskosten und die Flexibilität in der Personalsteuerung sollten dabei einen hohen Stellenwert einnehmen. Gerade weil das Konzept der Zeitwertkonten die Instrumente der betrieblichen Vorsorgeergänzt, sollte hier eine ganzheitliche Betrachtung erfolgen, um das vom Gesetzgeber ermöglichte Instrumentarium – auch im Sinne des Arbeitnehmers – sinnvoll auszunutzen.

Gelingt es Zeitwertkonten in die strategische Personalbedarfsplanung zu integrieren, so ist viel erreicht; um auch unter unternehmensdemographischen Aspekten die geschäftliche Weiterentwicklung bestmöglich zu gestalten. So viel zur Theorie.

In der Praxis waren es oft andere Faktoren, die eine Entscheidung für Zeitwertkonten in den Unternehmen beeinflusste:

Der zukünftig härter werdende Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte und die aus Sicht vieler Besserverdienenden ungenügende Flexibilität bei der Entgeltumwandlung in eine rückgedeckte Unterstützungskasse waren wesentliche Treiber in der vermehrten Umsetzung von Zeitwertkonten vor der gesetzlichen Neuregelung mittels Flexi II. Auch tarifliche Öffnungsklauseln wie zum Beispiel bei Chemie, Metall oder den Seehäfen, brachten das Thema in den Fokus der Entscheidungsträger.

Vor allem waren es Zielvorgaben des Vorstands oder der Geschäftsführung, die das Thema in den Fokus des Personalbereichs beförderten. In Analogie zur Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wurden dann Finanzdienstleister eingeladen, um eine Produktlösung für Zeitwertkonten vorzustellen. Wunschvorstellung war es, den Arbeitnehmern einen attraktiven staatlich geförderten Ansparprozess anzubieten, ohne einenhohen Aufwand in der Umsetzung und laufenden Betreuung zu verursachen.

Das Ergebnis waren Modelle, deren Teilnehmerquoten mit weit unter 10 % niedriger lagen als von den Verantwortlichen erwartet. Diese geringe Partizipation sollte als ein Warnsignal der potentiellen Teilnehmer an die Projektverantwortlichen bewertet werden. Hieran kann gesehen werden: Den Arbeitnehmer zur umfangreichen Mitfinanzierung zukünftiger Belastungen aus der demografischen Entwicklung zu motivieren, bedarf größerer Anstrengungen auf der Unternehmensseite. Zielführende Instrumentarien sind beispielsweise individuelle Arbeitgeberzuschüsse bei Einbringung und Verwendung von Wertguthaben, eine verpflichtende Einbringung zum Beispiel außertariflicher Entgeltbestandteile, eine pauschale Aufstockung der Freistellungszeiträume als Ersatz für Urlaub oder Sonderzahlungen in der Freistellungsphase oder eine umfangreiche Kommunikationswelle – inklusive Einzelberatung aller interessierten Arbeitnehmer.

Nach der gesetzlichen Neuregelung durch Flexi II und der aus Unternehmenssicht nunmehr verminderten Attraktivität der Modelle für Besserverdienende, treten weitere Faktoren immer stärker in den Mittelpunkt der Konzeptionierung. Produktivitätsverluste einer immer älter werdenden Belegschaft, ansteigende Vorruhestandskosten für das Unternehmen und gesetzliche Regelungen, die eine Rente mit Abschlägen für einen Großteil der Belegschaft in Zukunft nicht realisierbar erscheinen lassen, sind dabei die führenden Argumente für die Einführung von Zeitwertkonten.

Die ersten Projektschritte

Nach der Entscheidung des Unternehmens, ein derartiges Projekt anzugehen, ist die erste Aufgabenstellung für den Berater, die Entscheidungsfähigkeit der Betriebsparteien vorzubereiten. Wird diefrühzeitige Projektintegration des Betriebsrats versäumt, kann dies zur Folge haben, dass dieser einen (kostspieligen) Experten der Gewerkschaft hinzuziehen oder einen Termin für die erste Verhandlungsrunde immer wieder aus verschiedensten Gründen verschieben kann.

Erfahrungsgemäß erzeugt der Einsatz eines Beraters, der üblicherweise für die Unternehmensseite tätig ist, beim Betriebsrat eine Abwehrhaltung. Nicht selten wird dabei vom Arbeitgeber ein Konzept aus der „Schublade“ gezogen und der Betriebsrat vor vollendete Tatsachen gestellt, so dass dieser aus Unsicherheit und fehlender Fachkenntnisse die Nachteile für die Belegschaft in dem bestehenden Konzept sucht und die unternehmerische Komponente vernachlässigt.

Idealerweise folgt das Unternehmen dem Vorschlag des Beraters, in der Umsetzung dieses nicht ganz einfachen Themas diesen in der Rolle des Moderators einzusetzen. Bei einem offenen Betriebsklima ist diese Vorgehensweise zeitsparend und erfolgversprechend, da mit größtmöglicher Offenheit und Transparenz der Betriebsrat von Anfang an in den gesamten Einscheidungsprozess mit einbezogen wird.

Die erste Aufgabe des Moderators ist es, das Vertrauen des Betriebsrats zum Beispiel über Schulungsmaßnahmen (ohne Anwesenheit des Arbeitgebers) zu gewinnen.

Zielsetzung des Moderators muss es sein, ein erfolgreiches Modell für die beteiligten Betriebsparteien zu konzeptionieren und mit einer hohen Teilnahmequote einzuführen. Dafür braucht er das Vertrauen der Betriebsparteien und ein hohes Maß an persönlicher Integrität in der neutralen Unterstützung beider Betriebsparteien.

Den Arbeitnehmer zur umfangreichen Mitfinanzierung zukünftiger Belastungen aus der demografischen Entwicklung zu motivieren, bedarf größerer Anstrengungen auf der Unternehmensseite.

Herausforderungen in der Moderation der Verhandlungen

Die größten Herausforderungen in den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind fast immer die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung, die Lohnzusatzkosten in der Freistellung und bei tarifgebundenen Unternehmen der Zeitpunkt der Einschaltung der Gewerkschaft.
Zur Bestimmung der Höhe der Arbeitgeberbeteiligung an dem Zeitwertkontenmodell hat sich folgende Vorgehensweise in der Praxis bewährt:

1. Bestimmung der Belegschaftsstruktur in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren und daraus abgeleiteter Aufwand von alternativen Vorruhestandsmodellen (inklusive Altersteilzeit, Abfindungen, Sozialpläne und Zeitwertkonten).

2. Festlegung der geschätzten prozentualen Produktivitätsminderung aller Arbeitnehmer Jahren, die zum Beispiel in 20 Jahren im Unternehmen arbeiten (müssen) und dann 60 bis 67 Jahre alt sein werden.

3. Berechnung der heutigen Vorruhestandskosten aus Altersteilzeitverträgen, Abfindungen im Zusammenhang mit Vorruhestandslösungen und anderen Instrumenten, um dem Arbeitnehmer einen Vorruhestand vor dem Bezug der gesetzlichen Vollrente zu ermöglichen.

4. Berechnung von Finanzkennzahlen verschiedener Alternativmodelle über längere Zeiträume, zum Beispiel mit dem „Return on Investment (ROI)".

Auf Basis der Daten können die Betriebsparteien eine fundierte Entscheidung für die Bezuschussung des Modells und die sich daraus langfristig ergebenden positiven betriebspersonalwirtschaftlichen Aspekte treffen. Abschließend ist die Verteilung des Arbeitgeberbeitrags so zu gestalten, dass junge, ältere, gering- und besserverdienende Arbeitnehmer eine hohe Motivation zur Teilnahme haben.

Die unterschiedliche Behandlung von Geld- und Zeiteinbringungen hinsichtlich der Berechnung von Lohnzusatzkosten in der Freistellung (wie zum Beispiel Urlaub oder Sonderzahlungen) ist häufig das am schwersten zu vermittelnde Thema. Oft ist

selbst dem Personalbereich die genaue Höhe der Lohnzusatzkosten in einer potentiellen Freistellungsphase (zum Beispiel beim Abbau von Gleitzeitguthaben) nicht bekannt. Den Betriebsrat zu überzeugen, dass bei Geldeinbringungen die Gewährung von beispielsweise Urlaub in der Freistellungsphase zu einer doppelten Arbeitgeberbelastung von Lohnzusatzkosten auf denselben Entgeltbestandteil führt, ist in einigen Fällen ein zäher Prozess. Im Ergebnis kommt aus verwaltungstechnischen und kommunikativen Gesichtspunkten eine pauschale prozentuale Aufstockung von 15 bis 20 % vermehrt zur Anwendung.

Ist es gelungen, eine Betriebsvereinbarung in den wesentlichen Punkten zu erstellen, kommt in vielen Fällen der Härtetest für den Berater: die Übermittlung der Betriebsvereinbarung an die zuständige Gewerkschaft. Verständlicherweise versucht die Arbeitnehmerseite, ihr Verhandlungsergebnis auf betrieblicher Ebene rechtlich und politisch abzusichern, welches teilweise kuriose Auswirkungen mit sich bringt.

Unsere Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften beinhalten folgende Negativbeispiele: Die mit der Zustimmung verknüpfte Forderungen zur Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung, die Verdoppelung des Regelungsbedarfs der Betriebsvereinbarung, aufwändige Nachverhandlungen von unwesentlichen Details über mehrere Monate oder eine Verweigerung der Einbringung von Zeitkomponenten trotz tariflicher Öffnung. Zu guter Letzt wurde bisher – trotz aller Widrigkeiten – mit viel gutem Willen von beiden Verhandlungspartnern in allen Fällen eine Einigung erreicht.

Ausschreibung und „Beauty Contest“

Mit der Auswahl der für das erarbeitete Konzept eventuell benötigten externen Anbieter (Verwaltungsplattform, Treuhand, Kapitalanlage und Depotbank) beginnt der Endspurt im Beratungsprozess.

Die erste Frage, die sich der Kunde stellen muss, ist die des Anbietermodells. Er hat die Wahl zwischen einem ganzheitlichen Anbieter aller Module oder die der jeweils besten Anbieter für jedes einzelne Modul. Die Vorteile und Nachteile der unterschiedlichen Lösungsansätze liegen auf der Hand: abgestimmte Schnittstellen auf der einen Seite, mögliche Austauschbarkeit bei Unzufriedenheit und ein optimales Preis-/Leistungsverhältnis verglichen mit dem Zusatzaufwand aufgrund mehrerer Anbieter auf der anderen Seite.

Zum besseren Verständnis ist vielleicht ein Vergleich mit dem Kauf einer HiFi-Anlage zielführend. Einige Kunden werden mit einer Komplettanlage vollkommen zufrieden sein und sich höchstens bei einer späteren Fehlfunktion zum Beispiel des Radios ärgern, da dann ein kostenintensiver Austausch der Komplettanlage ansteht. Andere Kunden suchen sich für jedes Modul nach langen Recherchen den ihrer Meinung nach besten Anbieter aus und verbinden diese Module zu einer Komplettanlage.

Empfehlenswert ist es vor allem, bei der Leistungsfähigkeit der zentralen Verwaltungsplattform eine detaillierte Prüfung vorzunehmen, um suboptimale Kompromisslösungen zu vermeiden. Nach einigen Jahren der Datenübermittlung und -verwaltung, ist der Austausch ähnlich unangenehm und aufwändig, wie beim Wechsel des Entgeltabrechnungssystems.

Nach der Selektion von in Frage kommenden Anbietern mit Unterstützung des Beraters erfolgt ein mehr oder minder aufwändiger Auswertungsprozess, der unter anderem einen Fragenkatalog mit bis zu 70 Fragen über alle Komponenten beinhaltet. Die Auswertung der Antworten wird im Rahmen eines „Beauty Contests“ verifiziert, in dem die Anbieter ihre Dienstleistungen persönlich vorstellen und der Berater versucht, die vielleicht nicht offen sichtlichen Unterschiede für die Entscheidungsträger des Unternehmens transparent zu machen.

Folgende Erlebnisse haben sich besonders eingeprägt: ein Anbieter, der trotz Nachfrage auf einer nachweisbar falschen Anzahl von mehr als 1.000 deutschen Referenzkunden mit Zeitwertkonten bestand; Aufwände für die gleichen Anpassungsprozesse einer Verwaltungsplattform in zehnfacher Höhe des günstigsten Anbieters; eine Branchenlösung, die trotz letztem Platz im Auswahlprozess selbstsicher die politisch garantierte Auswahl verkündete und Anbieter, die trotz offener Fragestellungen primär mit „Ja“ oder „Nein“ antworten.

Am Ende dieses Prozesses stehen die Vertragsverhandlungen mit den gewählten Anbietern, die im Zusammenspiel mit dem Einkaufsbereich des Unternehmens und – in diesem Thema teilweise unerfahrenen – Juristen und Steuerberatern einige Stolpersteine beinhalten können.

Kommunikation als entscheidender Erfolgsmoment

Nach der Konzeption und dem Auswahlprozess der externen Anbieter ist es an der Zeit, die Ansprache und Motivation der Zielgruppe zu erarbeiten. Dafür stehen den Unternehmen vielfältige Maßnahmen zur Verfügung, die es auf die vorhandene Situation zu optimieren gilt.
Eine vorgeschaltete Frage ist die Kostenverteilung im Hinblick auf die Informations- und Beratungsdienstleistungen. „Best Advice" ist es mittlerweile, dass der Arbeitgeber die Kosten der Konzeptionierung, Verwaltung und Insolvenzsicherung übernimmt und der Teilnehmer über eine Provision aus der Kapitalanlage die Kommunikationsmaßnahmen aus seiner zukünftigen Wertentwicklung zahlt. In einigen Unternehmen übernimmt aber auch das Unternehmen die Kommunikationskosten auf Honorarbasis, welches sich oft durch ein Entgegenkommen der Arbeitnehmerseite in einigen strittigen Verhandlungspunkten „erkauft" wurde.

Die besten Zeitwertkontenmodelle haben kaum eine Chance auf eine hohe Teilnahmequote, wenn die Kommunikationsmaßnahmen nach Informationsbroschüre und Betriebsversammlung beendet sind.

Die besten Zeitwertkontenmodelle haben kaum eine Chance auf eine hohe Teilnahmequote, wenn die Kommunikationsmaßnahmen nach Informationsbroschüre und Betriebsversammlung beendet sind. Ohne eine individuelle Ansprache der potentiellen Teilnehmer und Motivation auf persönlicher Ebene ist eine freiwillige Einbringung zu Lasten des Konsums für den Einzelnen eine schwierige Entscheidung.
Ein erfolgreiches Kommunikationskonzept für Zeitwertkonten beinhaltet idealerweise folgende Bestandteile:

1. Informationsbroschüre

2. Circa 60- bis 90-minütige, für jeden Arbeitnehmer verpflichtende Gruppenveranstaltungen mit 30 bis maximal 200 Teilnehmern. Freiwillige Teilnahmeentscheidung an einer Einzelberatung während der Veranstaltung möglich.

3. Einzelberatung aller interessierten Teilnehmer mit individueller Berechnung der Versorgungslücke, bedarfsgerechter Beratung über die betrieblichen Versorgungswege und individueller Freistellungsberechnung

4. Laufende Einzelberatung der interessierten neuen Mitarbeiter, Service-Hotline für Fragen zum Modell, Online-Information zum individuellen Zeitwertkonto und Online-Freistellungsrechner

Mit dieser Vorgehensweise sind auch Teilnahmequoten von mehr als 50 % keine Seltenheit.

Die langfristige Betreuung

Für einige Unternehmen ist das Thema „externe Beratung“ spätestens nach der Ausschreibungsbegleitung vorbei. Die Verträge mit den Anbietern und die laufende Betreuung des Gesamtmodells werden mit eigenen Ressourcen gestemmt. Bei Bedarf ist der Anbieter der Kapitalanlage – aufgrund der mehrheitlich im Produkt eingepreisten Vertriebskosten – der primäre Ansprechpartner für unterstützende Dienstleistungen, wie beispielsweise Informationsmaterialien, Musterverträge oder Anpassungen aufgrund von Gesetzesänderungen.

Bei einem modular aufgesetzten Modell kann es hilfreich sein, dass der externe Berater auch die laufende Modellbetreuung im Namen des Unternehmens verantwortet. Die Personal- und Finanzbereiche verlangen häufig einen Ansprechpartner für das Gesamtmodell, der die vielfältigen Prozesse im Unternehmen sowie bei den Modulanbietern laufend optimiert und vor allem auch dokumentiert. Ein umfassender Arbeitgeberleitfaden – in Analogie zu einer Arbeitsanweisung – mit allen Formularen und grafischer Aufbereitung der Prozesse, hat sich dabei in der Praxis als zielführend erwiesen.

Eine weitere Betreuungsform ist ein jährliches Audit, bei dem alle rechtlichen Parameter, Prozesse und Anbieter auf Anpassungsbedarf überprüft werden. Vor allem das optimale Zusammenspiel der verschiedenen Instrumente der betrieblichen Vorsorge und die damit zusammenhängende Verteilung der Aufwände für das Unternehmen werden in der betrieblichen Praxis vernachlässigt.

Fazit

Die Motivation für die Einführung von Zeitwertkonten hängt von vielen Faktoren ab. Eine ausführliche Analyse der demografischen Entwicklung und zukünftigen finanziellen Belastungen sowie der daraus abgeleiteten Handlungsalternativen sind erfolgversprechende Maßnahmen, um ein nachhaltiges, vom Arbeitnehmer substantiell mitfinanziertes, Vorruhestandsmodell zu entwickeln.

Die Einschaltung eines externen Beraters ist oft eine unterstützende Maßnahme, um Fehler im Projektverlauf zu vermeiden und ein attraktives Modell für beide Betriebsparteien zu erreichen. Idealerweise ist der Berater dann als von Unternehmen und Betriebsrat akzeptierter Moderator tätig und unterstützt das Umsetzungsprojekt bei den möglichen Herausforderungen.

Nach der Ausschreibung und Auswahl der bedarfsgerechten Anbieter, sind vor allem die Kommunikationsmaßnahmen ein entscheidender Erfolgsmoment, um hohe Teilnahmequoten zu erreichen. Diese erfolgreichen Modelle werden zukünftig die Basis für die Überzeugungsarbeit bei vielen heute noch zögernden potentiellen Anwendern bilden, damit Zeitwertkonten zu einem unverzichtbaren Bestandteil der betrieblichen Versorgungswelt werden.

Zweifelsfragen rund um Flexi II

- Der neue Wertguthabenbegriff
- Wertguthaben und betriebliche Altersversorgung

Zum 01.01.2009 ist das „Gesetz zur Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (Flexi II) in Kraft getreten. Mit Schreiben vom 31.03.09 haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zu Flexi II Stellung genommen. Auf diesem Wege konnten zwar zahlreiche Zweifelsfragen geklärt werden, dennoch gibt es nach wie vor offene Fragen rund um die gesetzlichen Neuerungen.

Die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten hat sich im Hinblick auf folgende zwei Themen mit entsprechenden Fragen an die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger gewandt: 1. Der neue Wertguthabenbegriff und 2. Wertguthaben und betriebliche Altersversorgung.

Zu 1) Der neue Wertguthabenbegriff

Gem. § 7d Abs. 1 SGB IV setzt sich das Wertguthaben nunmehr aus den Komponenten Arbeitsentgeltguthaben (AEG) und den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (AG-Anteil) zusammen. Daraus ergeben sich folgende 3 Detailfragen:

a) Ist es richtig, dass vor einer möglichen Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) bei einem gleichbleibenden AEG der AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag – beeinflusst durch Beitragssatzänderungen oder durch Verschiebungen der Beitragbemessungsgrenzen – schwanken kann?

Dies muss aus unserer Sicht aus folgenden Gründen bejaht werden:

- Nur wenn der AG-Anteil und damit das Wertguthaben selbst – zumindest bis zu einer möglichen Übertragung auf die DRV – in diesem Sinne "atmet" (dynamisches Wertguthaben), sind unbillige Ergebnisse ausgeschlossen. Andernfalls müssten Änderungen im Beitragssatz zu einer Erhöhung oder einer Reduktion des ebenfalls im Wertguthaben enthaltenen AEG führen. Dies hätte im Ergebnis aller-dings zur Folge, dass der Arbeitnehmer allein die „Chancen und Risiken“ von Beitragssatzänderungen des AG-Anteils sowie für Verschiebungen der Beitragsbemessungsgrenzen trägt. Dieses Verständnis verstößt u. E. gegen das Grundprinzip einer paritätischen Verteilung von Sozialversicherungsabgaben auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

- Durch Beitragssatzerhöhungen kann theoretisch die steuerrechtlich geforderte Zeitwertkontengarantie (vgl. BMF-Schreiben vom 17.06.2009) dann unterschritten werden, wenn in der Freistellungsphase die Beitragssätze oder die Beitragsbemessungsgrenzen derart ansteigen, dass die Summe der Arbeitnehmerdotierungen unterschritten wird. Schon aus steuerrechtlichen Gründen ist es dem Arbeitgeber daher verwehrt, das AEG uneingeschränkt um ggf. erfolgte Beitragssatzerhöhungen oder Verschiebungen der Beitragsbemessungsgrenzen zu reduzieren.
- Die sozialversicherungsrechtliche Werterhaltungsgarantie i.S.d. § 7 d Abs. 3 SGB IV schützt den Arbeitnehmer nicht davor, dass durch Beitragssatzsteigerungen die Summe seiner innerbetrieblichen Dotierungen unterschritten wird, da sich diese Schutzvorschrift anders als die steuerrechtliche Zeitwertkontengarantie nicht auf die innerbetrieblichen Dotierungen des Mitarbeiters, sondern auf den im Rahmen einer Anlagensicherung insgesamt für das Wertguthaben angelegten Betrag bezieht.
- Bei Spitzenverdienern führt ein anderes Verständnis schließlich zu einer Erhöhung des AEG in der Freistellungsphase, wenn der eingestellte AG-Anteil tatsächlich nicht benötigt wird.
- Der Attraktivitätsverlust der Zeitwertkonten für die Mehrheit der Arbeitnehmer wäre erheblich, wenn diese für Beitragssatzsteigerungen oder ungünstige Entwicklungen der Beitragsbemessungsgrenzen einstehen müssten. Einen Attraktivitätsgewinn könnten allenfalls Spitzenverdiener für sich verbuchen (s.o.).

Wir empfehlen aus diesem Grunde eine deutliche Klarstellung, dass – bis zur Übertragung auf die DRV – AEG und AG-Anteil streng von einander zu trennen sind und Änderungen von Beitragssatz oder -bemessungsgrenzen das AEG in der Freistellungsphase nicht beeinflussen. Etwas anderes kann u. E. allerdings mit guten Argumenten für die Zeit nach Übertragung auf die DRV gelten.

b) Ist es im Rahmen des § 7e Abs. 6 SGB IV zu beanstanden, wenn ein AG bei der Bestimmung z. B. der richtigen Bürgschaftssumme den AG-Anteil auf der Basis dessen bemisst, was in einem (insolvenzbedingten) Störfall gem. § 23b Abs. 2 SGB IV tatsächlich an Beiträgen anfällt?

Unseres Erachtens nein. Trennt man AEG und AG-Anteil aus den unter a) genannten Gründen, fällt ein ggf. überdeckter AG-Anteil in die Insolvenzmasse. Sinn und Zweck der Neuregelung ist jedoch ein verbesserter Insolvenzschutz für den Arbeitnehmer und die Sozialversicherungsträger und nicht ein verbesserter Schutz der übrigen Insolvenzgläubiger. Wir halten es daher für legitim, im Rahmen der Kalkulation des für die Insolvenzsicherung benötigten Betrages die im Störfall tatsächlich anfallende Beitragslast für den Arbeitgeber zu Grunde zu legen. Dieses kann in Einzelfällen bei der Einstellung von Beiträgen aus Einkommen oberhalb aller Beitragsbemessungsgrenzen auch zu einem vollständigen Verzicht auf die Sicherung des AG-Anteils führen.

c) Wie bestimmt sich der AG-Anteil im Übertragungsfall gem. § 7f SGB IV?

Trennt man AEG und AG-Anteil aus den unter a) genannten Gründen, stellt sich die Frage nach der Bestimmung des AG-Anteils zum Übertragungszeitpunkt. Hierzu ist es u. E. sachgerecht im Unterschied zu b) auf die zum Übertragungszeitpunkt aktuell gültigen Beitragssätze, Beitragsbemessungsgrenzen und einem Freistellungsgehalt auf der Basis der durchschnittlichen Aktivbezüge der letzten 12 Monate vor der Übertragung abzustellen.

Zu 2) Wertguthaben und betriebliche Altersversorgung (bAV)

Gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV können Wertguthaben unter bestimmten Voraussetzungen unbegrenzt sozialversicherungsfrei in Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung umgewandelt werden. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13.11.2008 geschlossen worden sind.

Aus der Streichung dieses Privilegierungstatbestandes ergeben sich folgende 3 Detailfragen:

a) Was versteht man unter einer Vereinbarung im Sinne des Gesetzes?

Dazu führt das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 (Ziffer 6.1.2. bzw. 4.2.) aus, dass es sich um eine individuelle Vereinbarung handeln muss.

U.E. erfasst die „individuelle Vereinbarung" dabei (in Abgrenzung zu einer einzelvertraglichen Regelung) auch individuelle (einseitige) Teilnahmeerklärungen des Arbeitnehmers vor dem 14.11.2008 unter ein ggf. durch Betriebsvereinbarung eingerichtetes Wertkontenmodell. Dies ist damit zu begründen, dass alle Arbeitnehmer, die

vor diesem Zeitpunkt ihre Teilnahme an dem Modell erklärt haben, davon ausgehen konnten, dass es die Möglichkeit einer unbegrenzt sozialversicherungsfreien Umwandlung von Wertguthaben in bAV unter den in § 23 b Abs. 3a SGB IV genannten Voraussetzungen gibt und auch für zukünftige Dotierungen geben wird. Für diese Interpretation spricht ferner, dass die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger unter Ziffer 3.3.2 der Stellungnahme v. 31.03.2009 ausdrücklich darauf hinweisen, dass Wertguthabenvereinbarungen auch im Wege einer kollektivrechtlichen Vereinbarung getroffen werden können.

b) Ist während der Freistellungsphase eine Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV ohne eine Verbeitragung der Beiträge nach § 23b Abs. 2 SGB IV möglich, wenn der Ansparvorgang noch in Zeiten der aktiven Beschäftigung (Aufbauphase LAZ) begonnen hat?

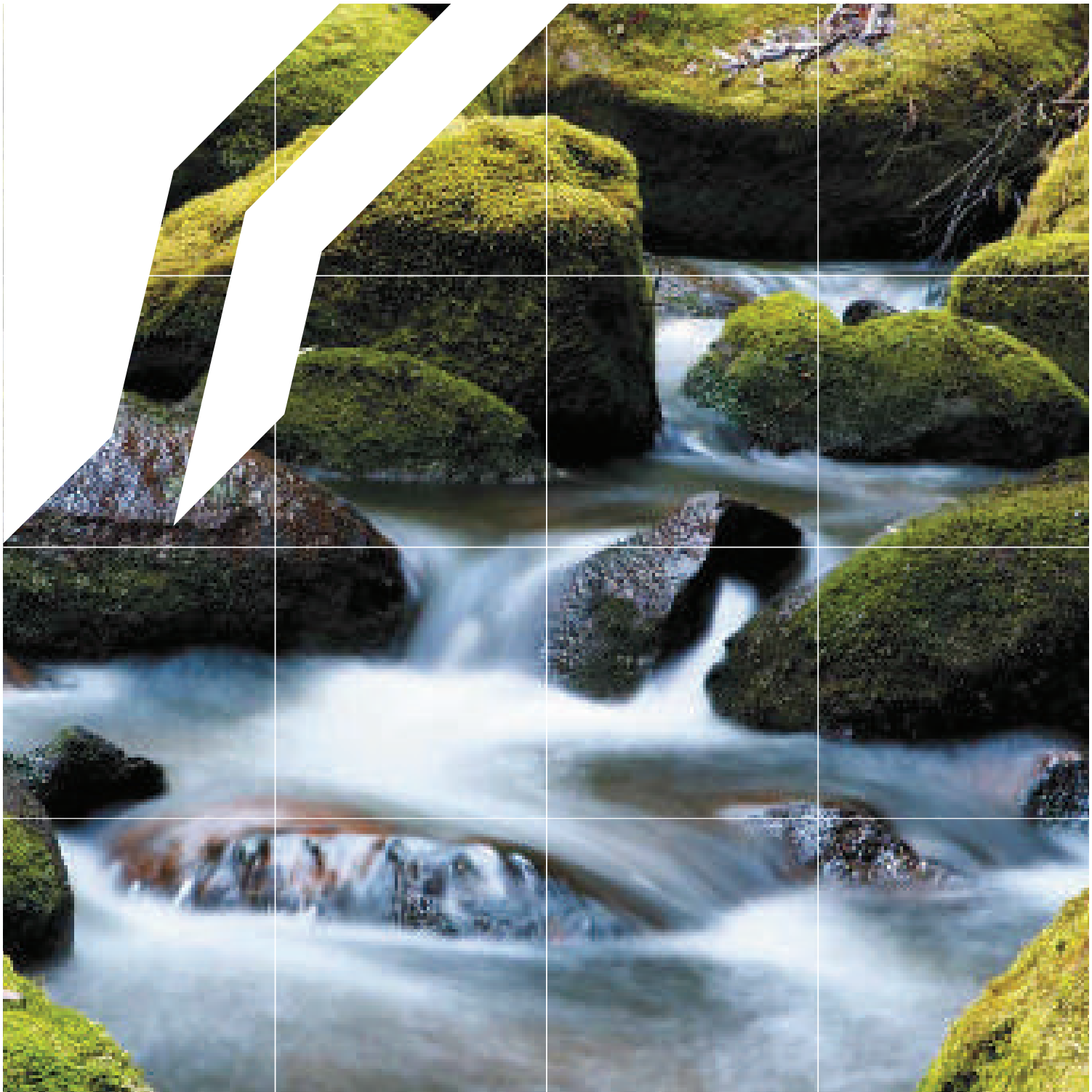
Die Frage muss e. E. aus folgenden Gründen bejaht werden:

- Auch in der Freistellungsphase besteht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung i.S.d. Betriebsrentengesetzes.
- Der Arbeitnehmer, der sich, um Vorsorge zu betreiben, für eine arbeitnehmerfinanzierte Form der bAV entschieden hat, sollte in der Freistellungsphase insbesondere im Rahmen der gesetzlichen Freistellungszwecke beitragsrechtlich nicht schlechter gestellt werden, als ein Arbeitnehmer ohne Wertkontenmodell.
- Soweit über die bAV biometrische Risiken abgesichert werden, würde ein Arbeitnehmer, der seine bAV während der Freistellung z. B. im Rahmen der gesetzlichen Freistellungszwecke nicht weiter bedient ggf. seinen Versicherungsschutz (Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsschutz) verlieren.
- Für die Altersteilzeit wurde von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger ausdrücklich anerkannt, dass die Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV in der Freistellungsphase ohne eine Verbeitragung nach § 23b Abs. 2 SGB IV der bAV-Beiträge fortgeführt werden darf (vgl. Rundschreiben der Spitzenverbände vom 09.03.2004, S. 47).
- Mit Hinweis auf das Rundschreiben der Spitzenverbände zur Altersteilzeit ist aus steuerlichen Gründen eine steuerfreie Fortführung der Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV möglich, dies sollte analog auch für das Sozialversicherungsrecht gelten.

c) Ist die Beitragsfreiheit nach § 14 Abs.1 Satz 2 SGB IV auf Umwandlungen zu Gunsten der bAV nach Streichung des § 23b Abs. 3a SGB IV anwendbar?

Die bisherige Regelung des § 23b Abs. 3a SGB IV war ein Privilegierungstatbestand zur Verbeitragung von Wertguthaben. Mit Wegfall dieser Ausnahmeregelung wird das Wertguthaben, das für Zwecke der bAV verwandt wird, zu beitragspflichtigem Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV (§§ 7 i.V.m. 23 b SGB IV).

Für die Umwandlung von Wertguthaben zu Gunsten eines Anspruches der bAV gelten somit nach unserem Verständnis die allgemeinen, entsprechenden Regelungen. Die Umwandlung in eine Zuwendungen zu Gunsten der Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung sind somit bis zur Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei möglich (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 SvEV). Weiterhin ist die Umwandlung in Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Direktzusage oder der Unterstützungskasse beitragsfrei möglich (§ 115 SGB IV). Über diese Dotierungsgrenzen hinausgehende Wertguthaben sind hingegen nach § 23b Abs. 2 SGB IV zu verbeitragen. Sobald uns die Rückmeldung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vorliegt, informieren wir Sie darüber umgehend auf unserer homepage: www.ag-zwk.de unter Dateisammlung/Diverse Dokumente.



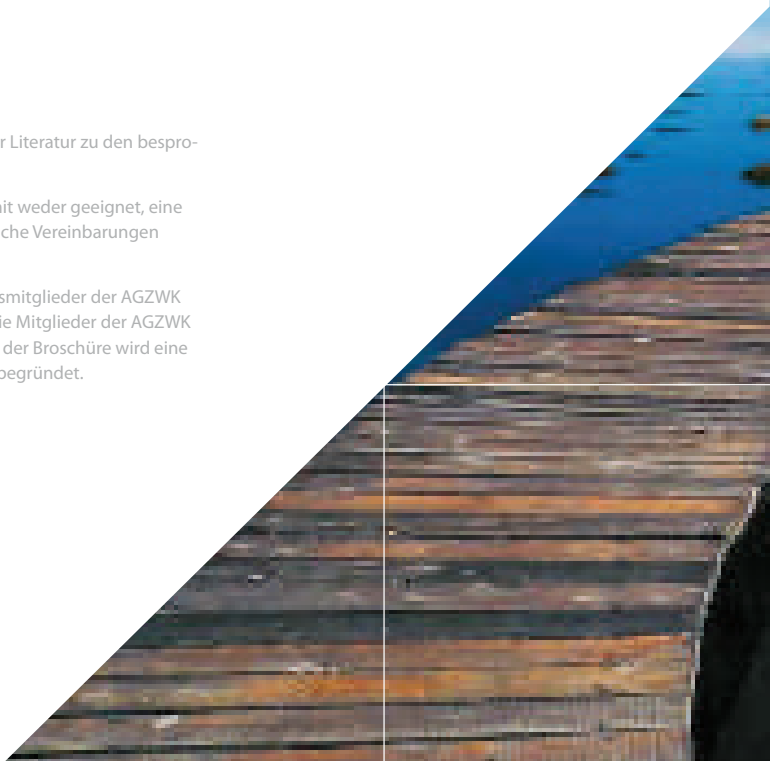
Danksagung

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

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

Gestaltung:
rutan GmbH

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

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

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