Newsletter

Geschäftsstelle
Heike Heiderhoff
Am Schießendahl 68
D – 50374 Erftstadt

Telefon 0 22 35 / 98 99 310
Fax 0 22 35 / 98 99 311

heike.heiderhoff@ag-zwk.de

ZWK Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

Mai 2016

Ausgabe für das 1. Quartal 2016

In dieser Ausgabe

A. **Mitglieder des Vorstandes der AGZWK**
In eigener Sache

B. **Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**
Angemessenheit der Gehaltszahlung im Rahmen der Freistellungsberechnung

C. **Fachkreis Steuern und Bilanzen**
Steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten – Schreiben des BMF vom 12.01.2016

D. **Fachkreis Administration**
Auf Partnersuche bei der Zeitwertkonten-administration

A. In eigener Sache: Zeitwertkonten Dialog, die Vierte – vieles anders, manches nicht!

Zum vierten Mal hatte der Vorstand der AGZWK am 27. April zum politischen Dialog in das Allianz Forum nach Berlin geladen. Das Motto der Veranstaltung in diesem Jahr: „Zeitsouveränität verbessern – Plädoyer für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik“. Wieder ging es darum, Vertretern von Parteien, Ministerien und Verbänden eine Plattform für den Austausch zum Thema Zeitwertkonten zu bieten und dem personalpolitischen Instrument auf diese Weise die im Vorfeld des Bundestagswahlkampfes dringend benötigte Visibilität zu verschaffen.

Mit Start um 17:30 Uhr war der Event vom ehemaligen Frühstück zum abendlichen Happening mutiert und das Format präsentierte sich auch inhaltlich deutlich verändert. Kern der zeitlich nach hinten offenen Veranstaltung war eine Podiumsdiskussion, für die die AGZWK in Ulrike Bahr (SPD), Katja Dörner (Bündnis 90 die Grünen), Jutta Krellmann (Die Linke), Paul Lehrieder (CSU), Johannes Vogel (FDP) und Marcus Weinberg (CDU) prominente und vor allem thematisch profilierte Bundestagsabgeordnete und Vertreter der Parteien hatte gewinnen können.

Der Einladung gefolgt waren rd. 70 Gäste aus Politik und Verwaltung, ergänzt durch Vertreter der Hauptstadtbüros der deutschen Wirtschaft. Ein Rekord! Jede Menge Wiederholungstäter – zu erwähnen sind an dieser Stelle Lutz Köhler (Leiter Referat Grundsatzfragen der Sozialversicherung des BMAS), Dr. Ekhard Lübke (Deutsche Rentenversicherung Bund), aber auch Paul Lehrieder, dessen Grußwort das politische Frühstück der AGZWK vor zwei Jahren bereicherte.

Ein kurzer Eingangsvortrag Dr. Burkhard Scherfs (AGZWK, stellvertretender Leiter des Fachkreises Personalwirtschaft) stellte darauf ab, die Unverzichtbarkeit einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung angesichts aktueller demografischer Entwicklungen aufzuzeigen und diesem Erfordernis das Potenzial moderner Wertkontensysteme gegenüber zu stellen.

Wenn es in der darauf folgenden Podiumsdiskussion darum ging, die Rolle und Erfolge von Zeitpolitik und mit ihr verbundener Programme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu analysieren, so fiel unserem Moderator Dr. Sven-Frederik Balders (Deutsche Gesellschaft für Versicherungswirtschaft und –gestaltung e.V.) eine besondere Aufgabe zu. Das Thema war bewusst weit gesteckt und man konnte / sollte über alles reden, aber am Ende war es die Positionierung der Parteien zu Wertkontensystemen um die es ging und zu der unsere Gäste etwas hören wollten – eine Übung, die Dr. Balders ganz vorzüglich gelang.

Zunächst das Positive: Die Diskutanten waren sich einig, dass das Bedürfnis nach Zeitsouveränität in der Politik angekommen sei. Der individuelle Wunsch nach Flexibilität auf Arbeitnehmer-, das dringende Erfordernis, qualifizierte Fachkräfte gewinnen zu müssen, auf Arbeitgeberseite - alle Beteiligten gaben ein deutliches Bekenntnis zu Gunsten stärkerer Freiheitsgerade in der Gestaltung der Arbeitsrealität ab.

Es waren die Details um die Frage, welchen Beitrag Zeitwertkonten diesbezüglich leisten können, die zur Lebhaftigkeit der Debatte beitrugen. Während die LINKE die Vorreiterrolle VWs bei der Entwicklung von ZWK würdigte, waren es bei Fr. Krellmann immer wieder Fragen der Verteilung von Arbeit *insgesamt*, die sie und ihre Partei in den Vordergrund stellen. Bündnis 90 Grüne hatten nur wenige Tage zuvor mit *„#allesuntereinenhut“* einen Fraktionsbeschluss zu grüner Zeitpolitik verabschiedet. Zeitwertkonten spielen vorerst keine herausgehobene Rolle – Frau Dörner machte Probleme bei Portabilität und Finanzierbarkeit für die eigene Zurückhaltung verantwortlich, betonte allerdings die Offenheit ihrer Partei für interessante Lösungen. Überhaupt Finanzierbarkeit – parteiübergreifend wurde vor allem im Hinblick auf das aktuelle Zinsumfeld wiederholt der Vergleich zur Riesterrente und ihrer eingeschränkten Rentierlichkeit bemüht. Einer Rückkehr zu den in Zeit geführten Modellen vor Flexi II mochte dennoch niemand das Wort reden.

Willens, auch technische Details zu diskutieren, waren die Vertreter der großen Koalition und der FDP. Die Herren Lehrieder, Weinberg und Vogel waren sich einig in ihrer Bereitschaft ggf. bestehende „Webfehler“ in Flexi II zu adressieren – so z.B. die negativen Auswirkungen des Ansparvorgangs auf das Elterngeld, den grundsätzlichen Ausschluss einer beitragsfreien Umwandlung bestehender Restguthaben zu Gunsten der bAV oder die schmerzlich vermisste Rückübertragungsmöglichkeit der Rentenversicherung Bund überlassener Wertguthaben. Einvernehmen über alle Parteigrenzen hinweg bestand auch bei der Vermutung, man müsse das Rad nicht immer neu erfinden, wenn es doch gelegentlich ausreicht, bestehende, dem Grunde nach gute Rahmenbedingungen nach zu schärfen und sich gleichzeitig stärker zu dem Erreichten zu bekennen. Muss dieses Bekenntnis so weit gehen, dass man Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf ein Zeitwertkonto einräumt? Das laute Denken Herrn Vogels in diese Richtung lies selbst altgedienten Verfechtern des Wertkontenkonzepts den Atem stocken.

Die im Verlauf des Abends wiederholt zu hörende Auffassung, dass man in der AGZWK einen Partner habe, mit dem es gelte, den Dialog fortzusetzen, trug dazu bei, die Veranstaltung aus Sicht der Veranstalter zu einem schönen Erfolg werden zu lassen. Ein Erfolg übrigens, der wie in den vergangenen Jahren durch das beeindruckende Setting mit dem Blick auf das Brandenburger Tor, die kulinarischen Nebenbedingungen und die Gastfreundschaft der Allianz einen x-tra Schub erhielt. Ihr, wie auch den Sponsoren DekaBank und AonHewitt, ohne die die Durchführung des Abends nicht vorstellbar gewesen wäre, gilt der besondere Dank des Vorstandes.

Nikolaus Schmidt-Narischkin
Mitglied des Vorstandes

B. Angemessenheit der Gehaltszahlung im Rahmen der Freistellungsberechnung

Inzwischen treten Arbeitnehmer mit Zeitwertkonten vermehrt in die Freistellungsphase ein und damit kommt es in der betrieblichen Praxis zu verschiedenen Anwendungsfragen.

Beschäftigungsfiktion während der Freistellung

Ein Aspekt ist dabei die Höhe des monatlich fälligen Arbeitsentgelts. Das ist wegen der Regelung des § 7 Abs. 1a SGB IV eine wichtige Frage, da die Beschäftigungsfiktion in der Freistellungsphase u.a. nur dann weiterbesteht, wenn das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde. In seiner Begründung zum Flexi II-Gesetz führt der Gesetzgeber dazu aus, dass das zuletzt bezogene und das während der Freistellung fällige Arbeitsentgelt in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen, damit auch in der Zeit der Freistellung der bisherige Lebensstandard in etwa gewahrt wird. Außerdem soll verhindert werden, dass mit sog. Minibeiträgen ein Sozialversicherungsschutz begründet werden kann. Die Angemessenheit dieses Verhältnisses, so der Gesetzgeber, kann nicht exakt festgelegt werden, da die Vereinbarungen langjährige Zeiträume mit möglichen dynamischen Entgeltentwicklungen umfassen.

Was ist angemessen?

Daher haben die Sozialversicherungsträger die Angemessenheit des Arbeitsentgelts in ihrem Rundschreiben vom 31.03.2009 (Punkt 3.3.4, S 21ff.) geregelt. Ein Rahmen von 30 % wird dort als angemessen angesehen. Das bedeutet, dass das in der Freistellungsphase fällige Entgelt zwischen 70 % und 130 % des zuvor bezogenen Entgelts betragen kann.

Das maßgebliche Entgelt ist dabei die sog. Referenzvergütung nach § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV, nämlich das monatliche Arbeitsentgelt der der Freistellung vorausgegangenen 12 Kalendermonate, in denen Entgelt bezogen wurde. Hierzu zählen auch regelmäßig gewährte Einmalzahlungen. Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben dabei außer Betracht.

Zu beachten ist, dass in die Berechnung der Referenzvergütung nur Zeiten einbezogen werden dürfen, in denen tatsächlich Arbeitsentgelt bezogen wurde. Es sind also nur die beitragspflichtigen Zeiten eines Beschäftigungsverhältnisses (SV-Tage) vorhergehender Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 12 Monate zu berücksichtigen. Sollte es vor der Freistellung zu Zeiten ohne Arbeitsentgelt gekommen sein (bspw. aufgrund längerer Erkrankung), so ist folglich die Referenzvergütung anhand des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts im Verhältnis zu den entstandenen SV-Tagen zu berechnen.

Bei einer Zahlung eines höheren Entgelts als 100 % sollte man zusätzlich die Beitragsbemessungsgrenze beachten. Wird diese überschritten, so ist der Teil, der bei Überschreiten der Grenze die 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, wie bei einem Störfall zu behandeln und eine entsprechende Verbeitragung vorzunehmen.

Regelungen in der chemischen Industrie

Vereinzelt wird man auch zusätzlich die betreffenden tarifvertraglichen Regelungen zu Rate ziehen müssen. So sehen diese bspw. in der chemischen Industrie in § 8 Nr. 4 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) derzeit vor, dass die Betriebsparteien lediglich ein um bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt festlegen können. Wichtig ist dabei, dass sich dieser Wert auf die aktuelle Eingruppierung und die aktuellen Tarifsätze bezieht. Hieraus ergibt sich ein Unterschied zu der Angemessenheitsberechnung nach § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV. Diese richtet sich nämlich nach der oben geschilderten Referenzvergütung und nicht nach dem ohne die Freistellung an sich zu zahlenden Entgelt.

In der betrieblichen Praxis zeigt sich nun, dass diese Unterscheidung die Handhabung verkompliziert und auch nicht immer klar nachvollziehbar ist. Durch die Übertragung der rechtlich möglichen Abweichung in die tarifvertraglichen Regelungen wäre zum Einen eine einheitliche Vorgehensweise hergestellt und zum Anderen bekämen die Betriebsparteien ein Stück mehr Flexibilität zur Gestaltung der Freistellungsphase. So spricht doch einiges für die Anpassung der Regelungen im TV Demo an den durch Gesetzgeber und Sozialversicherungsträger festgelegten Rahmen.

Teilfreistellungen

Inzwischen eröffnen auch immer mehr Unternehmen der chemischen Industrie ihren Mitarbeitern die Option, das angesparte Wertguthaben so zu entsparen, dass eine Teilzeittätigkeit vereinbart und die Differenz zum Vollzeitlohn durch die Auszahlung aus dem Wertguthaben aufgefüllt wird. Damit soll insbesondere ein gleitender Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden.

In dieser Konstellation stellt sich die Frage, wie hier die Angemessenheit des Entgelts in der Freistellungsphase berechnet werden soll. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger führen in ihrem Rundschreiben vom 31.03.2009 (Punkt 3.3.4, S. 21 f.) dazu aus, dass die Angemessenheit des Entgelts in Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt gilt. Im Ergebnis bedeutet das, dass auf das insgesamt fällige monatliche Entgelt abgestellt wird. Freistellungs- und Teilzeitentgelt dürfen zusammengerechnet um bis zu 30 % von der Referenzvergütung abweichen. Letztlich sind Fälle

denkbar in denen die Angemessenheit allein aufgrund der Teilzeittätigkeit - wenn diese nämlich über 70 % liegt – bereits gewahrt ist.

Mit Blick auf die Verbeitragung von Teilzeit-/Freistellungsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze ist noch folgendes zu beachten: Im Fragen- /Antwortkatalog der Sozialversicherungsträger vom 13.04.2010 heißt es unter Ziffer 6.3.1 (S. 11): "Wie ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu ermitteln, wenn im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung die Arbeitszeit verringert wird und das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung zusammen mit dem Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben aus dieser Teilzeitbeschäftigung insgesamt die Beitragsbemessungsgrenzen übersteigt?

Antwort: Zunächst ist das laufende Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung zur Beitragsberechnung heranzuziehen. Aus der sich daraus ergebenden Differenz zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der einzelnen Sozialversicherungszweige ist der jeweilige Betrag zu ermitteln, in dessen Höhe das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben der Beitragspflicht unterliegt."

Somit findet die Beitragsbemessungsgrenze Berücksichtigung - eine Verbeitragung des kumulierten Entgelts aus der Teilzeitbeschäftigung und dem Freistellungsentgelt oberhalb der BBG besteht nicht.

Dies ändert indes nichts an den obig beschriebenen Beschränkungen der Angemessenheitsgrenze.

Gestaffelte Teilfreistellung

Weiterhin gibt es Überlegungen dahingehend, die Teilfreistellung gestaffelt zu gestalten. Gemeint ist damit, dass die Teilzeittätigkeit sukzessive reduziert und der Anteil der über das Wertguthaben finanzierten Freistellung erhöht wird. Gerade bei einer Freistellung vor Rentenbeginn stellt das einen wirklich gleitenden Übergang dar.

Fraglich ist aber in diesem Zusammenhang, was die Bezugsgröße zur Berechnung der Angemessenheit ist. Sind es die vergangenen zwölf Monate vor Beginn der Freistellung oder die jeweils letzten zwölf Monate vor Anwendung der nächsten Staffelung? In den Ausführungen der Sozialversicherungsträger lassen sich hierzu keine Hinweise finden. Für die Antwort wird vermutlich ausschlaggebend sein, ob man davon ausgeht, dass bereits zu Beginn der Freistellung eine Vereinbarung für den gesamten Zeitraum getroffen oder ob mit jeder Neugestaltung eine erneute Vereinbarung abgeschlossen wird. Um sich eine gewisse Flexibilität zu bewahren, böte sich möglicherweise eine Gestaltung dahin gehend an, dass grundsätzlich eine Freistellungsabrede zu Beginn, quasi als Rahmen, getroffen wird und die Staffelungen einzeln zu gegebener Zeit vereinbart werden. Dies hätte den Effekt, dass jeweils eine Rückschau auf die vorangegangenen Monate vorgenommen werden könnte. Dabei sind auch keine unbilligen Ergebnisse zulasten des Arbeitnehmers zu erwarten, da dieser sich an das schrittweise sinkende Einkommen gewöhnen wird.

Fazit

Die Angemessenheit des Freistellungsentgelts ist ein wichtiger Punkt bei der Planung der Freistellungsphase. Ihre Missachtung hätte schwerwiegende sozialversicherungsrechtliche Folgen, nämlich den Verlust der Beschäftigungsfiktion. Aber trotz des rechtlich vorgegebenen Rahmens bietet er genug Gestaltungsspielräume, um verschiedene interessante Modelle anzubieten. Es empfiehlt sich sicherlich, diese im Vorfeld genau auszuloten und zu überdenken.

Anne Augustin

C. Steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten – Schreiben des BMF vom 12.01.2016

I. Hintergrund:

Sagt der Arbeitgeber zu, das in Wertguthaben umgewandelte Arbeitsentgelt in einer späteren Freistellungsphase auszuzahlen, hat er für diese Verpflichtung in der Steuer- und Handelsbilanz eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstands zu bilden. In der Steuerbilanz sind für die Bewertung der Rückstellung grds. die Anschaffungskosten bzw. ein höherer Teilwert maßgeblich; § 6 Abs. 1 Nr. 3, 2 EStG.

Rückstellungen in der Steuerbilanz sind mit einem Zinssatz von 5,5 % pro Jahr zu diskontieren. Die Diskontierung unterbleibt, wenn die (ungewisse) Verbindlichkeit eine Laufzeit von weniger als einem Jahr aufweist, verzinst ist oder auf einer Vorausleistung beruht.

In der Praxis war strittig, ob Rückstellungen wegen der Verpflichtung aus Zeitwertkonten abzuzinsen sind. Mitgliedsunternehmen haben von unterschiedlichen Handhabungen in Betriebsprüfungen berichtet.

Die AGZWK vertritt die Auffassung, dass eine Abzinsung zu unterbleiben hat. Die Verpflichtung ist verzinslich und zwar auch dann, wenn eine Verzinsung in Abhängigkeit von der Entwicklung bestimmter am Kapitalmarkt angelegter Vermögenswerte oder eine Koppelung an den Umfang der jährlichen Gehaltsentwicklung vereinbart ist. Zudem entfällt die Abzinsung, da es sich bei in Zeitwertkonten eingebrachten Arbeitsentgeltansprüchen um eine Vorausleistung handelt (zum Vorstehenden siehe Newsletter der AGZWK I/2014 vom Mai 2014).

II. Das BMF-Schreiben

Mit dem BMF-Schreiben vom 12.01.2016 - IV C 6 - S 2175/07/10003 wird nun diese Streitfrage beigelegt.

Das BMF teilt mit, dass zur Frage, ob bei wertpapiergebunden Zeitwertkonten mit Nominalwertgarantie und Teilhabe des Arbeitnehmers an der Wertsteigerung eine Abzinsung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. e Satz 1, 2. HS i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 EStG vorzunehmen ist, eine Erörterung auf Bund-Länder-Ebene stattgefunden habe.

Es sei entschieden worden, dass Rückstellungen wegen der Verpflichtung aus Zeitwertkonten nicht abgezinst werden, wenn die Zeitwertkonten unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten geführt werden (§ 7e Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

Dieses Ergebnis werde in ein noch zu fassendes BMF-Schreiben einfließen.

Das BMF-Schreiben ist zu begrüßen, denn es führt zu einer einheitlichen Rechtsanwendung und damit mehr Bilanzierungssicherheit bei Arbeitgebern mit Zeitwertkontenmodellen. Das Ergebnis des BMF, wonach eine Abzinsung zu unterbleiben habe, entspricht der Position der AGZWK.

III. Anwendungsbereich des BMF-Schreibens

1. Nominalwertgarantie

   Das BMF-Schreiben betrifft wertpapiergebundene Zeitwertkonten mit Nominalwertgarantie.
   Das BMF erkennt im Hinblick auf §§ 7d und 7e SGB IV Zeitwertkonten nur dann an, wenn zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens ein Rückfluss der dem Zeitwertkonto aus Arbeitslohn zugeführten Beiträge gewährleistet ist. Dabei akzeptiert das BMF gem. Schreiben vom 17.06.2009 (Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen) sowohl eine arbeitsrechtliche Garantie des Arbeitgebers für die in das Zeitwertkonto für den Arbeitnehmer eingestellten Beträge als auch eine Garantie des Anlageinstituts.

   U.E. dürften daher auch vom BMF-Schreiben vom 12.01.2016 sowohl Modelle erfasst sein, bei denen die Nominalwertgarantie durch das Anlageinstitut erteilt wird, als auch solche, bei denen die Garantie durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird.

2. Teilhabe des Arbeitnehmers

   Das BMF-Schreiben vom 12.01.2016 betrifft Modelle mit Teilhabe des Arbeitnehmers an der Wertsteigerung. U.E. ist klarzustellen, dass damit nicht nur Modelle umfasst sind, die eine volle Teilhabe an der Wertsteigerung vorsehen, sondern auch solche, die nur eine der Höhe nach beschränkte Teilhabe vorsehen.

3. Keine garantierte Verzinsung

   Da das BMF-Schreiben keinerlei Aussagen zu den einbezogenen Produkten enthält, ist anzunehmen, dass es sowohl Modelle umfasst, bei denen die Kapitalanlage über fondsbasierte Produkte erfolgt als auch über Versicherungsprodukte.

   Ausschlaggebend dürfte u.E. sein, dass von dem BMF-Schreiben Produkte umfasst werden, bei denen (zwar ein Werterhalt, aber) keine bestimmte feste Verzinsung garantiert wird.

IV. Fazit

Das BMF-Schreiben vom 12.01.2016 ist sehr kurz gehalten. Es kann daher nicht abschließend bestimmt werden, welche Zeitwertkontenmodelle von diesem Schreiben erfasst werden.

Zudem adressiert das BMF-Schreiben ausschließlich die Rückstellungsbildung. Aussagen zu der Bilanzierung auf der Aktivseite oder zu einer etwaigen Verknüpfung der Bewertung von Aktiv- und Passivseite (Bewertungseinheit) sind nicht enthalten. Während eine Bewertungseinheit zu einer Bilanzneutralität von Zeitwertkontenmodellen führen würde, würde die nun zu unterlassene Abzinsung der Rückstellung vor dem Hintergrund der aktuellen Niedrigzinsphase möglicherweise dazu führen, dass die zu passivierende Verpflichtung die Aktivwerte übersteigt und damit ein steuerlicher Aufwand entsteht.

Es bleibt abzuwarten, ob das angekündigte weitere BMF-Schreiben zu diesen Fragen Stellung bezieht.

Dr. Annekatrin Veit

D. Auf Partnersuche bei der Zeitwertkontenadministration

Einleitung

Zeitwertkonten bieten Unternehmen große Spielräume bei der individuellen Ausgestaltung. So können beispielsweise in der Konzeptionsphase Einbringungs- und Verwendungsmöglichkeiten, aber auch die Kapitalanlage und die Verfallbarkeiten der Arbeitgeberzuschüsse passgenau auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten werden. Die Ausgestaltung eines Zeitwertkontenmodells kann damit entsprechend hohe Anforderungen an die Administration stellen.

Der Arbeitgeber ist in der Regel bestrebt, diese Anforderungen durch die optimale Verzahnung der am Administrationsprozess Beteiligten, z.B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Treuhänder und Produktpartner möglichst gering zu halten. Gleichzeitig müssen das Speichern von Stammdaten und Betragsdaten, sowie das Reporting und die Erstellung von Kontoauszügen und Berichten über alle Beteiligten hinweg sichergestellt sein.

Diese beiden Ziele können durch den Einsatz der richtigen Administrationslösung für die avisierte Teilnehmerzahl erreicht werden. Als potentielle Administrationsdienstleister stehen z. B. Kapitalanlagegesellschaften, Finanzdienstleister, Versicherungsgesellschaften, Beratungsgesellschaften, Treuhänder und nicht zu Letzt spezialisierte Administrationsanbieter zur Verfügung. Das Dienstleistungsangebot der Anbieter ist zum Teil zwar vergleichbar mit dem ihrer Wettbewerber, allerdings nicht zwingend gleichwertig.

Dieser Newsletter-Beitrag soll beispielhaft den Auswahlprozess für den Einsatz einer externen Administrationslösung für ein Wertkontenmodell mit mehr als 200 avisierten Teilnehmern beleuchten und aufzeigen, welche Auswahlkriterien bei der Wahl essentiell sind. Unternehmen mit geringeren Teilnehmerzahlen finden Administrationsunterstützung häufig beim Anbieter der Zeitwertkontenrückdeckung oder entwickeln pragmatische Lösungen mit der eigenen Entgeltabrechnungssoftware.

Anbieterauswahlprozess

Nach dem Erstellen einer Liste mit den potentiellen Anbietern ist eine Vorauswahl empfehlenswert, um den Aufwand der Ausschreibung zu begrenzen. Insbesondere bei den Themen Online-Zugriff als Bindeglied für alle Beteiligten, vollständige Historisierung der Daten, Referenzen, Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit, vollständige Übernahme von sozialversicherungsrechtlichen Berechnungspflichten und Service Level Agreements ist eine Differenzierung der Anbieter möglich. Wichtigstes Kriterium in der Vorauswahl ist aber sicherlich das Preis-/Leistungsverhältnis in Bezug auf die unternehmensindividuellen Zielvorstellungen.

Die vom Unternehmen nach einer ersten Recherche und Prüfung des allgemeinen Angebotes präferierten Anbieter werden im nächsten Schritt detailliert analysiert. Hierzu wird – ggf. in Zusammenarbeit mit einem auf entsprechende Auswahlprozesse spezialisierten Berater - ein Fragebogen oder ein erstes Pflichtenheft konzipiert.

Erstellung des Fragebogens

Die richtigen Fragen zu stellen, um damit die Schwachstellen oder die besonderen Stärken eines Anbieters offen zu legen, ist sicherlich keine einfache Aufgabe. Nachfolgend werden die Schwerpunkte dieses Prozesses kurz vorgestellt:

1. Datenschutz und Rechtssicherheit:

   Selbstverständlich erscheint auf den ersten Blick, dass alle Sicherheitsstandards erfüllt sein müssen, denn es geht um hochsensible, personenbezogenen Daten. Die Verwaltungsplattform muss gesetzliche Anforderungen berücksichtigen und alle aktuellen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte, die beim Management von Zeitwertkonten erforderlich sind, sicherstellen. Im Idealfall liegt beim Anbieter sogar nachweislich ein Testat über die gesetzeskonforme Vorgehensweise der Administration - ausgestellt von einem unabhängigen Dritten - vor. Ein nachvollziehbarer Prozess und eine breite Kundenbasis sind gute Indikatoren für eine glaubhaft gewährleistete Umsetzung auch zukünftiger Gesetzesänderungen und daher zielführend.

2. Historisierung der Daten

   Es ist sicher zu stellen, dass alle Daten und Geschäftsvorfälle so historisiert werden, dass eine revisionssichere Prüfung vergangener Buchungen ohne großen Aufwand möglich ist und bleibt. Die komplette Übernahme von historischen Kontobewegungen beim Austausch des Administrators im laufenden Betrieb wird dann als Ergebnis problemlos funktionieren.

3. Service Level Agreements

   Je nach Bedarf des Unternehmens sind weitere wesentliche Themen: Garantierte Verfügbarkeit der Anwendung, Reaktionszeit des First- und Second-Level Supports bei Störungen unterschiedlicher Priorität, Eskalationsmechanismen, detaillierte Beschreibung der Dienstleistungen, Termine zur Erledigung von zeitkritischen Tätigkeiten (z. B. der Handelsprozess) und Betreuungszeiten. Wenn solche Punkte nicht transparent ersichtlich sind, ist eine Nachfrage zu empfehlen.

4. Referenzen

   Idealerweise stellt der Anbieter 2-3 langjährige Referenzkunden für einen persönlichen Kontakt zur Verfügung. Es ist von Vorteil, wenn die Referenzen von einem Unternehmen derselben oder einer vergleichbaren Branche abgegeben wurden und/oder eine Ähnlichkeit zum umgesetzten Modells besteht. Darüber hinaus ist es wünschenswert, wenn der Anbieter über eine entsprechend hohe Anzahl von zufriedenen Kunden mit Zeitwertkontenmodellen verweisen kann. Bei Angaben bzgl. der Anzahl bereits administrierter Zeitwertkonten sollte immer zwischen „echten“ Zeitwertkonten und solchen für die Insolvenzsicherung von Altersteilzeit oder betrieblicher Altersversorgung differenziert werden.

5. Online-Portal

   Gibt es ein ausreichendes Sicherheits- und Berechtigungskonzept? Können z. B. Mitarbeiter des Unternehmens in unterschiedlichen Funktionen und Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Berechtigungen auf das Portal zugreifen? Wel-

che Reporte werden im Standard angeboten? Ist eine ganzheitliche Darstellung aller im Unternehmen angebotenen Versorgungsmodelle möglich? Welche Geschäftsvorfälle werden durch das Portal unterstützt und wie erfolgt die Authentifikation der handelnden Akteure? Ein Test-Link zum Portal kann dabei zur Einschätzung des „look and feel“ und damit auch für die Bestimmung des richtigen Partners vorteilhaft sein.

6. Datenaustausch

   Wie und mit welchem Sicherheitsstandard werden die Daten ausgetauscht und welche Prozesse sind im Standard nicht automatisiert, so dass gegebenenfalls ein erhöhter manueller Aufwand entstehen kann? Eine umfassende Schnittstellenbeschreibung ist hilfreich, um den Aufwand des Datenexports aus der Entgeltabrechnung abschätzen zu können.

7. Nachhaltig der Geschäftstätigkeit

   Um langfristig die Stabilität des Partners sicher zu stellen, sind Kenngrößen wie die Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen/Geschäftsbereich, die Umsatz- und Ertragssituation, sowie die Eigentumsverhältnisse zu erfragen. Damit die laufende Transparenz sichergestellt ist, sollte es dem Auftraggeber möglich sein, wichtige Kenngrößen auch während der Vertragslaufzeit jederzeit abzufragen.

   Droht nach einigen Jahren, wegen fehlender Nachhaltigkeit der Wechsel eines Administrators, so ist dieser dann nahezu so aufwendig wie der Wechsel einer Entgeltabrechnungssoftware. Aufwandsvermeidend ist es, bereits bei Vertragsbeginn die Zusammenarbeit bei Beendigung vertraglich zu regeln. Hierbei ist vor allem wichtig, in welchem Format und in welcher Granularität die Daten an einen zukünftigen Dritten übermittelt werden.

8. Vollständige Übernahme der sozialversicherungsrechtlichen Berechnungsvorschriften

   Bei der Vergabe der Zeitwertkonten-Administration kann das Outsourcing der „Störfall-SV-Luft“ nach dem Alternativ-Optionsmodell durchaus Sinn machen. Administratoren bieten deswegen teilweise die vollständige Übernahme dieser Berechnungsfunktionalität an, so dass der Arbeitgeber die Störfall-SV-Luft-Führung in seinem Entgeltabrechnungssystem nicht separat administrieren muss. Alternative Angebote umfassen lediglich die Führung (ohne Berechnung) der SV-Luft in einem Schattenkonto zur Entgeltabrechnung für den Insolvenzfall oder die individuell rückwirkende Störfallberechnung nach Kundenbedarf.

9. Implementierungsprozess

   Wer begleitet den Angebotsprozess und stehen bereits die Personen für die laufende Betreuung fest? Welche Erfahrungen können diese Personen vorweisen?

10. Auswertung

    Nach Erhalt aller Unterlagen der Anbieter besteht die Herausforderung, diese vergleichbar zu machen und im Anschluss ein Ranking vorzunehmen. Dabei ist zu entscheiden, welche Kriterien stärker und welche schwächer gewichtet werden. Ergebnis der Auswertung ist die Basis für die Einladung der besten Anbieter zu einer Unternehmenspräsentation (sog. „Beauty Contest“).

Im Zuge der Auswertung aufkommende Fragen sollten vor der Präsentation adressiert werden, damit der Anbieter in der gemeinsamen Veranstaltung zielgerichtet Auskunft erteilen kann. Dies vermeidet lückenhafte Aussagen während des Beauty-Contests und verkürzt den Ausschreibungsprozess.

Beispiel Kostenbewertung für ein Unternehmen mit 3.000 Mitarbeitern - fiktive Daten und Schulnotenbewertung[1]:

		Anbieter 1		Anbieter 2	
	Gewichtung	**Anmerkung**	**Note (1-6)**	**Anmerkung**	**Note (1-6)**
Kosten	**30,00%**				
Einmalig	5,00%	12.000 Euro	2	25.000 Euro	4
Laufend (Annahme 1.500 Teilnehmer)	12,50%	24 Euro p. MA	2	30 Euro p. MA	3,5
Tagessatz für Anpassungen	2,50%	1.150 Euro	3	1.000 Euro	1
Minimumgebühr	10,00%	32.000 Euro	4	15.000 Euro	2

Beispiel einer gewichteten Gesamtbewertung:

	Gewichtung	**Ø Note**	**Gewichteter Durchschnitt**	**Ø Note**	**Gewichteter Durchschnitt**
Kosten[2]	30,00%	2,75	0,83	2,87	0,86
Dienstleistungsumfang	15,00%	1,40	0,21	2,45	0,37
Service	15,00%	1,50	0,23	2,00	0,30
Praxiserfahrung/Referenzen	10,00%	1,40	0,14	2,66	0,27
Datensicherheit	15,00%	1,00	0,15	2,50	0,38
Haftung	5,00%	3,50	0,18	2,00	0,10
Nachhaltigkeit	5,00%	2,70	0,14	2,00	0,10
Gesamtnote	100,00%		**1,86**		**2,37**

[1] Die Kriterien für die Schulnotenbewertung sollten dokumentiert werden, um das Ranking im Rahmen einer späteren Prüfung nachvollziehbar zu gestalten.
[2] Die Durchschnittsnote bei den Kosten ergibt sich aus dem gewichteten Notendurchschnitt der ersten Tabelle

Anbieter-Präsentation

Im Rahmen dieses „Beauty Contest“ kann das Unternehmen eigene Belange erneut adressieren und auch einen Einblick in die Verwaltungsplattform - beispielsweise über eine Live Präsentation des Administrationssystems - verlangen. Diese Vorführung sollte dem Auftraggeber die Möglichkeit geben, das „look and feel“ final zu bewerten und ein Gefühl über die spätere Administration vermitteln. Ein Zeitrahmen von mindestens 60 – 120 Minuten ist dafür erfahrungsgemäß notwendig.

Auch über das jeweilige Preismodell kann während der Präsentation Klarheit geschaffen werden. Gerade bei zusätzlichen Dienstleistungen, die außerhalb des Standardprozesses erwünscht sind, entstehen teilweise Mehraufwände in signifikanter Höhe. Ziel sollte die Abgabe eines finalen Preismodells des Anbieters während der Präsentation oder zeitnah im Anschluss sein.

Auswahl des Anbieters

Im Anschluss an den Auswahlprozess ist die bestehende Auswertung zu überarbeiten und eine möglichst detaillierte Dokumentation der Auswahlkriterien und Ergebnisse vorzunehmen. Auf dieser Basis kann entschieden werden, mit welchem Partner man zukünftig zusammenarbeiten wird.

Eine zu frühe Absage des zweitbesten Anbieters ist zu vermeiden, da auch noch in den Vertragsverhandlungen Überraschungen nicht auszuschließen sind.

Zusammenfassung und Fazit

Die große Bandbreite verschiedenartiger Zeitwertmodelle und die Vielzahl der am Markt agierenden Anbieter bedingt beträchtliche Personalressourcen, wenn es um die Auswahl des richtigen Partners geht. Hinzu kommt, dass interdisziplinäre Experten (Personal, IT, Kapitalanlage, Datenschutz, etc.) für den Prozess benötigt werden, die gleichzeitig den Blick für das Ganze nicht verlieren dürfen. Der entsprechende Prozess ist sorgsam aufzusetzen, seitens der Entscheidungsträger eng zu begleiten und einschließlich der Ratio für eine abschließende Empfehlung sauber zu dokumentieren. Dabei kann es zumindest bei komplexeren Modellen mit einer Vielzahl in Frage kommender Anbieter Sinn machen, sich externer Expertise zu bedienen. Diese kann passgenau über die Auswahldauer hinweg beauftragt werden, um den Entscheidungsprozess zu unterstützen.

Jens Kujawa und Nicolas Hoeltgen

Diese Ausarbeitungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt nach aktuellem Recht erstellt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.