

1. ZAAR-Tagung

„Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II“

Freitag, 4. September 2009



Die erste ZAAR-Tagung, die den Titel „Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II“ trug, fand am 4. September 2009 im Mövenpick Hotel in Frankfurt am Main statt. Neben Systemfragen zum „neuen“ Flexi-II-Gesetz, das neue Bedingungen für Zeitwertkonten schafft und die Systemtrennung von

eigener Altersvorsorge (durch Entgeltumwandlung) und Einkommensvorsorge (durch Wertkonten) fortschreibt und diese sogar verschärft, ging die Tagung in vier Vorträgen auch den praktischen, durch Flexi II aufgeworfenen Rechtsfragen nach.

I. Individualisierung und Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand – Systemfragen



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Professor Dr. Volker Rieble (ZAAR) eröffnete *Professor Dr. Richard Giesen* (ZAAR) die Tagung mit dem Vortrag „Individualisierung und Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand – Systemfragen“. Der Übergang von der Arbeit in den Ruhestand werde im deutschen Arbeitsleben durch ein Grundprinzip geprägt, dem Regelaltersrentenalter von 65 Lebensjahren, welches sozialrechtlich in §§ 35 f., 235 f. SGB VI und arbeitsrechtlich in § 41 SGB VI, § 10 Nr. 5 AGG statuiert sei. Ein funktionierendes Wirtschaftsleben sei darauf angewiesen, von solchen Altergrenzen

abzuweichen. Giesen ging auf Probleme der Flexibilisierung durch Zeitwertkonten ein und behandelte zunächst die Frage welches Schicksal bei der Entgeltflexibilisierung der Sozialversicherungsschutz habe, dabei setzte er sich mit der sozialrechtlichen Erfassung von „Ansparphase“ und „Ausschüttungsphase“ auseinander. Gem. § 23 b Abs. 1 SGB IV werde dasjenige Geld, welches zunächst angespart und später ausgeschüttet werde, sozialrechtlich dem späteren Zeitraum zugewiesen. In der Anspar- und Tätigkeitsphase werde dementsprechend lediglich diejenige Summe der Beitragspflicht unterworfen, welche nicht ins Zeitwertguthaben eingestellt werde. Im Weiteren erörterte Giesen die Trennung von arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der

Regelungen von Zeitwertkonten. Dabei beschäftigte er sich zunächst mit der Definition von Wertguthabenvereinbarungen, wie sie in § 7 b SGB IV enthalten ist. Problematisch seien auch die Regeln über die Verwendung von Wertguthaben (§ 7 c SGB IV). Auch wurde die Möglichkeit der Ausschüttung von Zeitwertguthaben in verfassungskonformer Auslegung von § 7 c SGB IV untersucht. Wollte man keine rechtlich unsichere und verfassungsrechtlich unzulässige „Einheitslösung“ für die Behandlung von Zeitwertguthaben, seien Arbeitsrecht und Sozialrecht voneinander zu trennen. Die §§ 7 Abs. 1a, 7b, 7c SGB IV definierten in erster Linie die Vorgaben, welche Zeitwertkonten erfüllen müssten, um eine sozialrechtliche Phasenverschiebung zu bewerkstelligen. Eine arbeitsrechtliche Regelung enthalte lediglich § 7c Abs. 1 SGB IV. Gleichermaßen sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Charakter hätten dagegen die Vorschriften über die Führung und Verwaltung von Wertguthaben sowie zum Insolvenzschutz, §§ 7d, 7e SGB IV. Als Fazit zu „Flexi II“ hielt Giesen fest: Die Bildung von Zeitwertkonten werde erheblich erschwert – einziger Ausweg sei die Arbeitszeitflexibilisierung mit synchronisierter Entgeltzahlung. Das bedeute, dass variable Arbeitszeit zwar möglich, aber die Phasenverschiebung bei der Entgeltzahlung ausgeschlossen sei. Im Rahmen eines Vergleichs von Zeitwertkonten mit der betrieblichen Altersvorsorge und der Altersteilzeit ging Giesen auf den Anlage- und Insolvenzschutz ein und zeigte die strukturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Systemen auf. Abschließend schlug Giesen vor einheitliche Kapitalvorsorgekonten zu bilden, welche die Aufgaben von Zeitwertkonten, Altersteilzeit und betrieblicher Altersvorsorge in sich aufnehmen.

II. Neue Kapitalanlagemodelle für Zeitwertkonten unter Flexigesetz II – Das Gebot der sicheren Anlage gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV



Nikolaus Schmidt-Narischkin (Deutsche Bank AG) referierte zum Thema „Neue Kapitalanlagemodelle für Zeitwertkonten unter Flexigesetz II – Das Gebot der sicheren Anlage gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV“. Zunächst erläuterte Schmidt-Narischkin die Interessenlage der Mitarbeiter und die der Sozialversicherungsträger sowie die Entscheidungsparameter bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen. Weiter ging er auf die Funktionsweise, Chancen und Risiken traditioneller Modelle ein. Fondslösungen seien bislang das beliebteste Mittel zur Rückdeckung von Ansprüchen aus ZWK-Modellen. Lebenszyklus-

modelle, die jedem Mitarbeiter zu jedem Zeitpunkt seines Lebens eine für ihn optimale Mischung aus Aktien, Renten und Geldmarktanlagen ermöglichen, gebe es als statisches Modell mit jährlicher Allokationsanpassung und als individuelles Modell unter Einbezug unterschiedlicher Risikoklassen. Schmidt-Narischkins nächster Punkt auf der Agenda lautete: die neuen Spielregeln, Interpretationsspielräume und jüngste Erkenntnisse. Unstrittige Vorgaben für die Kapitalanlage seien, dass die Beiträge von Beschäftigten zu

Gunsten von Zeitwertkonten garantiert und nach dem „Gebot der sicheren Anlage“ investiert werden müssten. Inzwischen geklärt seien der Begriff der „Anlage“ und die Werterhaltungsgarantie. Nicht geklärt sei die Anwendbarkeit der §§ 80 ff. SGB IV. Bei der Frage nach dem: „Und jetzt?“ sprach sich Schmidt-Narischkin für den Charme von Versicherungslösungen aus. Versicherungsprodukte spielten bis 2009 nur eine sehr untergeordnete Rolle bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertguthabenmodellen. Dies, so Schmidt-Narischkin, werde sich im Zuge der gesetzlichen Neuregelung ändern. Der Großteil von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen werde auch künftig in Fondsprodukte investiert werden – Anbieter müssten allerdings bestehende Konzepte überarbeiten. Als Fazit hielt Schmidt-Narischkin fest, dass Zeitwertkonten auch weiterhin eine große Zukunft haben, trotz oder vielleicht sogar gerade aufgrund Flexigesetz II. Anlagemodelle sowie die Insolvenzsicherung würden standardisiert. Der Werterhalt der Beträge zum Freistellungszeitpunkt führe zu größerem Vertrauen der Beteiligten. Plattformen zur Administration der Mitarbeiterkonten würden weiter standardisiert und optimiert. Die Überführungsmöglichkeit von Wertguthaben auf Dritte, insbesondere auf die Deutsche Rentenversicherung Bund dürfte die Verbreitung der Modelle weiter fördern. Auch werde die Überprüfung der weiteren Entwicklung durch die Bundesregierung zum 31. März 2012 gemäß § 7g SGB IV neue interessante Ergebnisse bringen. Das Interesse der Unternehmen zeige bereits heute, dass Zeitwertkonten ein wichtiges positives personalpolitisches Instrument darstellen.

III. Werterhalt und Anlagerisiko – Unterschiedliche Regelungskonzepte für Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung



Nach der Mittagspause trug *Dr. Dirk Kruij* (Watson Wyatt Heissmann) zum Thema „Wererhalt und Anlagerisiko – Unterschiedliche Regelungskonzepte für Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung“ vor. Kruij stellte zunächst die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Entgeltumwandlung und Wertguthaben dar. Danach ging er auf den Werterhalt und das Anlagerisiko bei Entgeltumwandlung und bei Wertguthaben ein. Bei der Entgeltumwandlung sei die Frage, wie das Geld angelegt werde, weitgehend der freien Entscheidung des Arbeitgebers überlassen. Der Arbeitnehmer trage die Chancen und Risiken einer Kapitalanlage. Die Risiken seien allerdings durch das „Gebot der Wertgleichheit“ (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) und die Beitragsgarantie abgemildert. Bei Wertguthaben sei es die Entscheidung des Arbeitgebers innerhalb der gesetzlichen Vorschriften wie das Geld angelegt werde. Die Chancen und Risiken einer Kapitalanlage trage je nach Vereinbarung der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer. Die Risiken seien für den Arbeitnehmer durch die Werterhaltsgarantie (§ 7d Abs. 3 SGB IV) abgemildert. Abschließend ging Kruij auf die Überführung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung ein. Die Überführung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung sei nicht verboten, führe

aber gem. § 23b Abs. 3a SGB IV zum Störfall. Laut Kruij liege eine Unterfall der Entgeltumwandlung vor. Auch die Entgeltumwandlung sei nur in den engen Grenzen des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV / § 1 Abs. 1 SvEV beitragsfrei. Die Entgeltsumwandlung im Rahmen einer Direktzusage sei umfassend steuerfrei, daher bleibe auch die Überführung eines Wertguthabens in die betriebliche Altersversorgung steuerfrei.

IV. Mitarbeiterbindung und –motivation durch tarifvertragsgestützte Finanzdienstleistungen



Im Anschluss beschäftigte sich der Vortrag von *Frank-Henning Florian* (Vorstand R+V Lebensversicherung AG) mit dem Thema „Mitarbeiterbindung und –motivation durch tarifvertragsgestützte Finanzdienstleistungen“. Die gegenwärtige Krise auf den Finanzmärkten habe historisch globale Ausmaße angenommen – trotzdem bleibe die Vorsorgebereitschaft in der Bevölkerung weiterhin hoch. Eine Zusatzversorgung sei unverzichtbar, denn die Lücke aus steigender Lebenserwartung und sinkendem Rentenniveau werde immer größer. Schon heute gebe es im Versicherungsbereich viele gute Lösungsangebote, die den tatsächlichen Versorgungsbedarf in Teilsegmenten komplett abdeckten. Statt weiterer fondsgebundener Angebote sei die Rückbesinnung auf traditionelle Garantien und bedarfsgerechten Risikoschutz (inklusive Langlebigkeit) der Erfolgsfaktor schlechthin. Branchenversorgungswerke würden an Bedeutung gewinnen. Erst die tarifliche Verankerung und die Verpflichtung der Arbeitgeber in eine Zusatzversorgung zu investieren, verschaffe dieser die notwendige Geltung. Zweckinteressengemeinschaften müssten konsens- und nicht konfliktorientiert sein. Ein starker Versicherungspartner, der auf den jeweiligen Partner zugeschnittene Lösungen anbiete und auch bereit sei in Risikovorlage zu gehen, sei in aller Regel von zentraler Bedeutung.

Bei der Verabschiedung zog Giesen (ZAAR) nach einer kurzen Zusammenfassung der Erkenntnisse des Tages ein positives Fazit und sprach von einem kleinen Fortschritt was Zeitwertkonten betrifft. Er bedankte sich bei den Referenten, den Teilnehmern und den Mitarbeitern des ZAAR für den gelungenen Ablauf der Tagung und beendete die Veranstaltung mit dem Hinweis auf das 6. Ludwigsburger Rechtsgespräch, das am 27. November 2009 in Ludwigsburg zum Thema „Kartellrecht und Arbeitsmarkt“ stattfinden wird.

Über die Vorträge und Diskussionen der 1. ZAAR-Tagung erscheint demnächst ein Tagungsband in der ZAAR-Schriftenreihe.