



Zeitwertkonten – eine Erfolgsstory

(Gastbeitrag von Michael Oliver Skudlarek, Kölner Pensionskasse VVaG)

Das Thema Zeitwertkonten ist in aller Munde. Nur was sind Zeitwertkonten überhaupt? Vielleicht der sechste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung?

Der grundlegende **Zweck eines Zeitwertkontos** besteht darin, **Vergütungsbestandteile** auf einem Konto anzusammeln, um sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Welche Bestandteile umgewandelt werden können, entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber. Immer wieder wird in diesem Zusammenhang die Diskussion auf das Einbringen von „Überstunden“ reduziert. Weitaus wichtiger aber können andere Vergütungsbestandteile sein. Beispiele hierfür sind:

- ❖ **nicht genommene Urlaubstage,**
- ❖ **Urlaubsgeld,**
- ❖ **Weihnachtsgeld,**
- ❖ **Zulagen,**
- ❖ **Tantiemen,**
- ❖ **Gratifikationen,**
- ❖ **oder auch laufende Entgeltbestandteile.**

Die Einbringung erfolgt - unabhängig von deren Höhe - steuer- und sozialversicherungsfrei.

Da die Möglichkeit besteht, **sowohl Zeit als auch Geld umzuwandeln**, ist es nachvollziehbar, dass die Konten auch in Zeit oder in Geld geführt werden können. Werden die Konten in Geld geführt, so werden die Einbringungen aus Zeitbestandteilen mit dem aktuellem Stundenlohn umgerechnet. Werden die Konten in Zeit geführt, verhält es sich mit den Geldbestandteilen genauso. In der Praxis hat sich die Führung in Geld durchgesetzt.

Die Einbringungen stellen für den Arbeitnehmer einen **Verzicht auf Lohn** dar. Der Arbeitgeber hat also eine Verbindlichkeit gegenüber seinem Arbeitnehmer, die er **bilanziell passivieren** muss. Grundsätzlich muss er eine **Rückstellung nach § 6 EStG** bilden. Sagt er dem Arbeitnehmer jedoch eine **Mindestverzinsung** zu, so wird die Rückstellung mit diesem Zinssatz abgezinst und bilanziert.

Um die aufgebauten Wertkonten der Mitarbeiter vor Insolvenzen oder unberechtigten Zugriffen des Arbeitgebers zu schützen, schreibt der **Gesetzgeber** (§ 7d SGB IV) eine Insolvenzsicherung vor. Diese **Insolvenzsicherung** ist allerdings nicht explizit gesetzlich geregelt, daher finden sich in der Praxis die unterschiedlichsten Regelungen, von Bürgschaftsmodellen über Kautionsversicherungen bis hin zu Treuhand- und Verpfändungsmodellen.

Um die Führung eines Zeitwertkonten-Modells zu vereinfachen, empfiehlt es sich häufig, die Verwaltung auf einem externen Dienstleister auszulagern. Dies hat für den Arbeitgeber den Charme, dass er die Vorteile eines Zeitwertkontos nutzen kann, ohne seine Kernkompetenzen aus den Augen zu verlieren. Er kann dann sicher gehen, dass rechtliche Vorschriften, wie z.B. die Insolvenzsicherung, Führung der SV-Luft, Störfallabrechnung usw. beachtet und das Modell bei gesetzlichen Änderungen an die neue Vorschriften angepasst wird.

Von Störfällen im Zusammenhang mit Wertkonten spricht man immer dann, wenn im Sinne des **§ 23b Abs. 2 SGB IV** das Wertguthaben - oder ein Teil davon - nicht für eine Zeit der

Freistellung verwendet werden. Beispiele hierfür sind die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (ohne die Möglichkeit der Übertragung des Wertguthabens) oder die Auszahlung des Wertguthabens aufgrund von Tod, Erwerbsminderung oder Renteneintritt des Arbeitnehmers. Ein Störfall führt zur **Auflösung des Wertkontos, mit steuer- und sozialversicherungsrechtlichen sowie bilanziellen Konsequenzen**. Die Auflösung eines Wertkontos kann aber auch durch die Umwandlung in eine **betriebliche Altersversorgung** geschehen. Um eine Sozialversicherungspflicht des Guthabens zu vermeiden, muss eine solche Verwendung allerdings schon bei Abschluss der Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorgesehen sein.

Eine besondere Problematik bei der Verwaltung von Wertkonten liegt darin, dass neben den eigentlichen Guthaben auch die (noch nicht abgeführten) Sozialversicherungsbeiträge bzw. Steuern über - unter Umständen - sehr lange Zeiträume dokumentiert und verwaltet werden müssen. Hier sind besonders sichere und leistungsstarke Verwaltungssysteme erforderlich.

Die Auszahlung des angesparten Wertguthabens kann für **unterschiedliche Verwendungszwecke** erfolgen. Der Mitarbeiter kann es für ein Sabbatical, einen vorzeitigen Ruhestand oder für eine Übertragung in betriebliche Altersversorgung nutzen.

Da die vorher umgewandelten Gehaltsbestandteile steuer- und sozialversicherungsfrei waren, werden die **Auszahlungen mit dem aktuellen Steuer- und Sozialversicherungssatz** belastet. In einer Freistellungsphase befindet sich der Arbeitnehmer aber immer noch in einem Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet, dass sich Freistellungsphasen nicht negativ auf die persönlichen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung auswirken. Im Gegenteil: Durch die Verzinsung während der Ansparphase steht mehr Geld für die Verbeitragung zur Verfügung, was die Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht. Somit wirken sich Zeitwertkonten positiv auf die Sozialversicherung und die gesetzliche Rente aus.

Falls der Arbeitnehmer das angesparte Wertguthaben nicht für eine Freistellung verwenden kann, ist - sofern bei Einrichtung des Modells vereinbart - die steuer- und sozialversicherungsfreie Überführung in eine betriebliche Altersversorgung möglich. Somit ist ein Zeitwertkonto nicht als sechster Durchführung der betrieblichen Altersversorgung zu sehen, sondern als deren Ergänzung. **Primärer Zweck eines Zeitwertkontenmodells sollte immer die Freistellungsphase sein**. Des Weiteren können Zeitwertkonten als „Ersatz“ für die auslaufende Altersteilzeitregelung angesehen werden.

Für die Finanzierung der Freistellungsphase bzw. Auszahlung stehen dem Arbeitgeber verschiedene Modelle zur Verfügung. Zum einen kann er die Zahlung aus dem laufenden Geschäft finanzieren und sich externer Träger bedienen. Weit verbreitet sind hier Fonds- und Versicherungsprodukte. Meist kann der Arbeitgeber aber nur ein Produkt je Zeitwertkontenmodell auswählen.

Die **Kölner Pensionskasse (KPK)** bietet hierzu, in Kooperation mit erfahren Partnern, ein Konzept zur Einführung von Wertkonten an. Eine versicherungsförmige Lösung mit einem ungezillmerten Garantieprodukt bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern größtmögliche Sicherheit. Der Tarif für die Rückdeckung ist so ausgestaltet, dass monatlich wechselnde Einzahlungen ständig möglich sind. Die jederzeitige Beitragsflexibilität wird technisch von einer auf das Pensionskassenmanagement ausgerichteten Verwaltungssoftware unterstützt. Generell enthalten alle Tarife der **KPK** keine Raten- oder Stückkostenzuschläge. Außerdem gibt es keine Mindestbeiträge. Durch Kooperationen ist es der **KPK** möglich, die Kapitalanlage zwischen einem versicherungsförmigen Garantieprodukt und einer Fondslösung aufzuteilen. Auch in der Verwaltung hat die **KPK** einen Partner gefunden, der diesen Anforderungen nachkommt und beide Produkte in einem Depot verwalten kann. Die **KPK** hat somit ein flexibles und zukunftsfähiges Konzept zur Rückdeckung von Zeitwertkonten entwickelt.