

# Noch einige Fragezeichen!

Für Zeitwertkontenberater bricht eine neue Zeit an. Nachdem das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ (so genanntes Flexi-II-Gesetz) am 13. November 2008 den Bundestag passierte, folgte auch der Bundesrat Ende letzten Jahres und bewilligte die rechtlichen Veränderungen. Trotz einiger Kritik trat das Gesetz am 1. Januar dieses Jahres seinen Dienst an!

Die Experten im Bereich Zeitwertkonten sind sich einig: „Grundsätzlich sind die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen vorteilhaft für die Verbreitung von Zeitwertkonten-Modellen. Mit dem „Flexi II“ ist in vielen Punkten, insbesondere im Hinblick auf die Verwendung und beim Schutz von Zeitwertkonten, Klarheit geschaffen worden“, so **Steffen Raab**, Geschäftsführer Deutsche Zeitwert GmbH. Dennoch: Eine Reihe von Veränderungen, insbesondere Themen wie die Kapitalanlagerestriktion und Werterhaltungsgarantie, Portabilität der Wertguthaben, Schwellenwerte der Insolvenzsicherung sowie die Streichung der beitragsfreien Überführungsmöglichkeit in die betriebliche Altersversorgung (bAV), sorgen seit diesem Jahr dafür, dass Zeitwertkontenberater nebst ihrem Finanzwissen sinnigerweise noch ein

Jurastudium abschließen – so paragrafenorientiert wird die Beratung künftig in diesem Bereich werden.

## Bei der Vielzahl der Veränderungen standen vor allem drei Punkte im Fokus:

Die Regelung zur Werterhaltungsgarantie und zur Kapitalanlagerestriktion, die Portabilität von Wertguthaben und das Aus für die bAV-Option. Bei letzterem wird künftig dem Vertrieb ein gutes Argument weggenommen. So sind eine Vielzahl von Wertkontenvereinbarungen darauf ausgerichtet, dass Arbeitnehmer, die aus Altersgründen aus dem Unternehmen ausscheiden, wegen der gesetzlichen Rente die Wertguthaben sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersversorgung überführen können. Damit ist bei Neuverträgen Schluss! Zeitwertkonten und bAV gehen damit künftig getrennte



## Die gravierendsten Veränderungen für Zeitwertkonten sind\*:

- Neufassung der Definition von Wertguthaben
- Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten
- Definition der Wertguthabensvereinbarung
- Beispielhafte Aufzählung des Verwendungszwecks von Wertguthaben
- Ausschließliche Führung von neuen Wertguthaben in Geld
- Verbesserung des Insolvenzschutzes
- Portabilität von Wertguthaben
- Streichung der beitragsfreien Überführung in die betriebliche Altersversorgung
- Anlagerestriktionen
- Werterhaltungsgarantie für den vereinbarten Verwendungszweck

\*Quelle: Deutsche Zeitwert GmbH / eigene Darstellung

Wege. Hierdurch wird auch endgültig klargestellt, dass Zeitkonten eben kein sechster Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge sind. Von dieser Änderung ausge-



nommen wurden explizit bestehende tarifliche Vereinbarungen. Nur für neue Wertkontenvereinbarungen nach dem 13. November 2008 tritt diese Regelung in Kraft.

**Durch die künftige Regelung der Portabilität sollen Zeitwertkonten an Sicherheit gewinnen.** So erhält der Arbeitnehmer per Gesetz die Möglichkeit, sein Wertguthaben unter bestimmten Umständen (Mindestwert) auf die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zu übertragen. Jedoch zu welchem Preis? Denn „der Gesetzgeber hat einen Rückübertragungsanspruch auf den Arbeitnehmer ausgeschlossen“, erklärt **Sebastian Uckermann**, Geschäftsführer Kenston Pension GmbH und Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeit-

wertkonten e. V. Ein Beispiel macht das Problem deutlich: Ein 35-jähriger Arbeitnehmer sammelt innerhalb von fünf Jahren 50.000 Euro Wertguthaben an und wechselt im Anschluss den Arbeitgeber. Der neue Arbeitgeber übernimmt sein Wertguthaben nicht, so dass eine im ersten Schritt sinnvolle Übertragung von Wertguthaben, zur Vermeidung eines steuerbaren und sozialversicherungspflichtigen Zuflusses, auf die DRV zur Folge hätte, da bei einem erneuten Arbeitgeberwechsel keine Fortführung des bestehenden Wertguthabens möglich ist. „Der Arbeitnehmer hat also vorläufig keine Zugriffsmöglichkeit mehr auf sein Eigentum. Zu bedenken ist hierbei auch, dass die DRV keinerlei Angaben für die Höhe der Verwaltungskosten gemacht hat, die sie dem Wertguthaben des Arbeitnehmers entnehmen darf. Zudem ist die DRV auch noch

nicht durch eine übermäßig gute Kapitalanlagerendite aufgefallen“, so Uckermann. Ergänzend hierzu Rechtsanwältin **Katrin Kümmerle**, Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH: „Eine große Schwachstelle ist die Ungenauigkeit bei der Frage der Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die sich insbesondere bei Portabilität auswirkt. Bis dato ist noch nicht ganz klar, welcher Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Falle einer Übertragung mit übertragen werden muss.“

**Auch der Insolvenzschutz wurde durch das Flexi II Gesetz neu geregelt.** So zum Beispiel, welche Sicherungsmittel geeignet und welche ungeeignet sind. Treuhandverhältnisse, Versicherungsmodelle oder schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschafts-



**Steffen Raab**

Geschäftsführer Deutsche Zeitwert GmbH



**Kathrin Kümmerle**

Geschäftsleitung febs Consulting GmbH



**Sebastian Uckermann**

Geschäftsführer Kenston Pension GmbH

modelle mit ausreichender Sicherheit gegen Kündigung werden ausdrücklich als geeignete Sicherungsmittel eingestuft. Werden keine ausreichenden Insolvenzsicherungsmittel ergriffen und kommt es zu einem Verlust des Wertguthabens, sieht das Gesetz Sanktionen gegen den Arbeitgeber und gegebenenfalls seine organschaftlichen Vertreter vor. Zudem ist bei einer Anlage der Wertguthaben in Aktien oder Aktienfonds nur eine Höhe von 20 % zulässig, und zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens muss ein Rückfluss wenigstens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein. „Der Gesetzgeber ist hier eindeutig zu weit gegangen. Denn anstatt den reinen Insolvenzschutz zu verbessern, hat er unter diesem ‚Deckmantel‘ auch gleich Kapitalanlagebeschränkungen auferlegt, die grundgesetzlich nicht anerkennungsfähig sein können“, kritisiert Uckermann. Und weiter beanstandet er: „Wertguthaben sind nicht ausgezahlter Arbeitslohn. Und für die Aushandlung von Arbeitslohn bzw. den zugrunde liegenden Arbeitsverträgen gibt es das grundgesetzlich geschützte Prinzip der Vertragsfreiheit. Das heißt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer können – den geltenden Regeln des Zivilrechts folgend – völlig autark Arbeitsvertragsvereinbarungen aushandeln. Zum gegenseitigen Schutz gibt es dann bei mitbestimmten Unternehmen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die über die rechtliche Konformität der ausgehandelten Vereinbarungen wachen. Hier nun Anlagebe-

schränkungen aufzuerlegen ist nichts anderes als dem Arbeitgeber vorzuschreiben, wie er sein Firmenvermögen anzulegen hat, um die ‚Gefahr‘ von Lohnauszahlungen schultern zu können. Vor allem: Durch die vorgeschriebenen Anlagerichtlinien gemäß §§ 80 ff. SGB IV werden wohl nur Renditen in Höhe der Inflationsrate möglich sein. Die sog. und von Gewerkschaften geförderten Karrieremodelle werden wohl dann der Vergangenheit angehören.“

Ergänzend dazu sei erwähnt, dass eine ganze Reihe von Fragen noch nicht abschließend durch den Gesetzgeber geklärt sind. Dazu gehört u. a. die Frage, ob die Portabilität auf andere als die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich ist, oder ob die Rückübertragung auch auf neue Arbeitgeber zugelassen werden kann. Wie die Deutsche Rentenversicherung Bund die übertragenen Gelder anlegt und welche Kosten hierfür dem Arbeitnehmer entstehen, ist derzeit unbekannt. „Auch die Frage, ob Wertguthaben ins Schonvermögen übertragen werden sollen, konnte nicht endgültig geklärt werden. Es wäre natürlich wünschenswert gewesen, bereits mit dem „Flexi II“ auch diese Punkte abschließend zu klären“, erläutert Raab. Ebenso die steuerlichen Rahmenbedingungen sind noch nicht endgültig fixiert – hierzu fehlt immer noch das fertige Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen. Fakt ist dabei jedoch, dass zukünftig Organe (unabhängig davon, ob sie am Unternehmen beteiligt sind oder nicht) und mehrheitsbeteiligte Arbeitnehmer keine Wertkonten mehr einrichten kön-

nen. „Der Ausschluss von Organen ist gerade für die Finanzdienstleistungsbranche ein großer Verlust, da gerade im Bereich Gesellschafter-Geschäftsführer vielfach Wertkonten mit hohen Anlagesummen eingerichtet wurden“, so Kümmerle.

Fraglich bleibt, ob durch das Streichen von Zielgruppen (Geschäftsführern) oder von Optionen (bAV) bei gleichzeitiger Förderung durch Sicherheitsbausteine (Portabilität, Werterhaltungsgarantie) eine Begünstigung von Zeitwertkonten geschieht.

**Fakt ist: Für die Berater wird es künftig nicht weniger Arbeit geben:**

Schließlich müssen die Unternehmen über die neuen Regelungsinhalte umfassend informiert werden. Die Finanzdienstleister stehen vor der Aufgabe, Produkte zu entwickeln bzw. ihre Produkte an den neuen gesetzlichen Vorschriften auszurichten und dabei die Voraussetzungen für eine sichere Anlage mit einer attraktiven Rendite zu vereinen. Dieser Prozess hat aber schon begonnen. „Gerade im Versicherungsbereich können bereits Rückdeckungslösungen dem Kunden unterbreitet werden, ohne heute die letztendliche Gewissheit zu haben, ob diese gesetzeskonform sind. Die Folge ist, dass seit 01.01.2009 einige Unternehmen mit Zeitwertkonten alle neuen Beträge in Zwischenlösungen (z. B. Banksparrplänen) parken, bis hier gesetzeskonforme Produkte am Markt sind“, so Raab. Es bleibt demnach spannend! ■

*Marc Oehme*



Foto: © Truller - Fotolia.com