

Kein Fit zwischen Life-Cycle-Modellen und Zeitwertkonten

Viele Zeitwertkonten-Modelle, die am Markt angeboten werden oder schon in Unternehmen installiert sind, weisen nach Erfahrung von Sebastian Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für betriebliche Altersversorgung (bAV), erhebliche Mängel und damit Haftungsrisiken für die Arbeitgeber auf.

Von Klaus Morgenstern

Die Anlagemodelle für die Rückdeckung, die Dokumentation der SV-Luft, (Differenz zwischen der anteiligen Jahresbemessungsgrenze und dem Bemessungsbrutto des laufenden Entgelts) und die Online-Dotierung durch Arbeitnehmer erweisen sich in der Praxis häufig als Schwachstellen. Das ist die Erfahrung von Sebastian Uckermann, gerichtlich zugelassener bAV-Rentenberater und Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH in Köln. Dabei beruft er sich nicht nur auf Modelle, die gerade angeboten werden, sondern weiß aus eigener Praxis von mehreren Zeitkontenmodellen, bei denen durch diese Problemzonen schon Haftungsfälle für den Arbeitgeber aufgetreten sind.

Viele Zeitkontenplattformen werben gegenüber Unternehmen damit, dass sie die Aufzeichnungspflichten der SV-Luft mit übernehmen. Das wird in der Regel damit begründet, dass die betriebswirtschaftliche Buchhaltungssoftware jeweils nur Jahresschreiben erfasst und keine automatische Historisierung vornimmt, mit der nach mehreren Jahren im Störfall die Abrechnung vorgenommen werden kann. Uckermann vertritt in diesem Punkt eine andere Auffassung: „Die Führung der SV-Luft-Konten gehört ins Unternehmen.“ Er lässt auch das Argument der Zeitkontenanbieter zur Unfähigkeit der betrieblichen Buchhaltungssysteme in puncto mehrjährige SV-Luft-Dokumentation nur bedingt gelten. Es gebe durchaus eine Reihe von Buchhaltungsprogrammen, die SV-Luft-Daten automatisch kumulieren. „Wenn die Dokumentation der SV-Luft ausgelagert wird, muss sich das Unternehmen darüber im Klaren sein, dass extern die Lohnbuchhaltung noch einmal bei der Zeitkontenplattform stattfindet. Da stellt sich schon aus Kostengründen die Frage, ob das sinnvoll ist“, gibt Uckermann zu bedenken. Bei einer Auslagerung muss, um die Dokumentation fehlerfrei abzuwickeln, in jedem Monat ein aktueller Datenabgleich erfolgen. Das setzt entsprechende automatisierte

Schnittstellen voraus, die nicht zwangsläufig in jedem Unternehmen vorhanden sind. Aber gerade mittelständische Arbeitgeber seien häufig nicht bereit, den finanziellen Aufwand für die Entwicklung spezieller Schnittstellen zum Datenaustausch zu übernehmen. Bei kleineren Unternehmen sei daher zumeist eine interne Lösung, zum Beispiel mit einem Excel-Tool, die günstigere Variante.



Sebastian Uckermann
Unternehmen sollten die Führung von SV-Luft-Konten nicht auslagern.

Sebastian Uckermann schildert ein Beispiel, bei dem die SV-Luft-Kontenführung in mangelhafter Art und Weise ausgelagert worden war. Der Zeitkontenabwickler erhielt, wie vereinbart, jährlich die relevanten SV-Luft-Daten. Dieses Verfahren sei mehr als bedenklich. „Was passiert mit Änderungen des Beitragssatzes der Krankenkasse im Jahresverlauf? Was passiert mit unterjährigen Einmalzahlungen? Bei einer jährlichen Datenmeldung stimmt in diesen Fällen die Jahresendrechnung nicht mehr, denn an den Lohndaten zum Jahresende lassen sich diese Veränderungen nur noch schwer oder gar nicht mehr erkennen. Bei Einmalzahlungen müssen unterjährig Beitragsbemessungsgrenzen gebildet werden, die aber in der jährlichen Meldung nicht mehr zu finden sind.“ Kommt es zum Störfall, können die SV-Beiträge nicht korrekt ermittelt werden, dem Arbeitgeber droht Ärger von Seiten der Sozialversicherungsträger und vom Arbeitnehmer.

Seine zweite wesentliche Kritik an bestehenden Zeitkontenmodellen richtet sich gegen unpassende Rückdeckungsinstrumente. Problemfall Nr. 1: Versicherungslösungen. Das Thema schien nach einer Stellungnahme der SV-Träger zwar schon geklärt, aber in der Praxis ist es längst nicht ausgeräumt. Uckermann führt als Beispiel die deutsche Tochtergesellschaft eines internationalen Unternehmens an. Dort bestand ein Zeitkontensystem, bei dem die Hälfte der Belegschaft eine Rückdeckung mit Versicherungslösungen gewählt hatte, die vom Arbeitgeber als Alternative angeboten wurden. Beim Wechsel des Beraters wurde Inventur bei den Zeitkonten gemacht. Folgendes stellte sich heraus: Auf die Versicherungsverträge war durch die Arbeitnehmer ein Wertguthaben von 400.000 Euro eingezahlt worden. Die Verträge wiesen aber nur einen Kontenstand von 127.000 Euro auf. Mittlerweile treten im Unternehmen die ersten Störfälle ein, damit werden die Auswirkungen der Vorkostenbelastungen bei Versicherungen zum Problem für den Arbeitgeber. „In der Entgeltvereinbarung, die vom Zeitkontenanbieter entworfen worden war, befindet sich folgender Satz: Der arbeitsrechtliche Grundanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach dem Rückkaufswert der Versicherung“, schildert Dr. Achim Fuhrmanns, Fachanwalt für Arbeitsrecht, die Situation. Diese Formulierung, darin ist sich Fuhrmanns sicher, kann dem Arbeitgeber zum Verhängnis werden, wenn Beschäftigte nach einem Störfall wegen des unerwartet niedrigen Kontostandes auf ihrem Zeitwertkonto vor Gericht ziehen. Er verweist auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts München zur Zillmerung in der bAV, das derzeit dem Bundesarbeitsgericht zur Revision vorliegt. Die Grundaussage dieses Urteils, dass Zillmerung in der bAV nichts zu suchen hat, ist seiner Auffassung nach auch auf Zeitwertkonten übertragbar. „Bei einem Zeitwertkonto kommt ein Teil des Gehalts nicht zur Auszahlung, sondern bleibt bis zur späteren Freistellung beziehungsweise bis zum Störfall beim Arbeitgeber. Er muss dafür Sorge tragen, dass keine Schmälerung der eingezahlten Beträge stattfinden kann“, argumentiert Fuhrmanns. Dafür haftet zunächst immer der Arbeitgeber.

Problemfall Nr. 2 bei den Anlagemodellen: Life-cycle-Konzepte. Sebastian Uckermann sieht erhebliche Risiken bei deren Verwendung für die Rückdeckung von Zeitwertkonten. Solche Fondskonzepte sind bereits mehrfach in Unternehmen implementiert worden. „Für sich betrachtet, handelt es sich bei Life-cycle-Modellen um innovative Anlagelösungen. Aber sie eignen sich nicht für Zeitwertkonten“, wendet Uckermann ein. Seine Begründung: die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt. Nach statistischen Erhebungen wechselt jeder Arbeitnehmer alle drei bis fünf Jahre seinen Arbeitsplatz. Potenziell ergibt sich damit schon in diesem Zeitraum der Störfall. Life-Cycle-Modelle sind aber auf 20 bis 30 Jahren ausgerichtet. Entsprechend wird auch die Anlagestrategie festgelegt. „Diese unterschiedlichen Fristen passen einfach nicht zusammen.“ Die Konsequenz seiner Logik: Diese Modelle dürften für Zeitwertkonten überhaupt nicht angeboten werden. Uckermann kann auch hier belegen, dass er keine akademische Diskussion vom Zaun brechen will. Er betreut einen Kunden mit Life-Cycle-Modellen, wo derzeit der erste Störfall aufgetreten ist. Der Arbeitnehmer scheidet nach drei Jahre aus. „Seit einigen Monaten

herrscht aber eine stark rückläufige Entwicklung an den Aktienmärkten. Die Einzahlungen sind nur noch zu 85 oder 90 Prozent vorhanden, da Life-Cycle-Modelle bekanntlich mit einem hohen Aktienanteil starten. Ein solcher Rückgang ist für die langfristige Kapitalanlage an sich nicht schlimm, aber jetzt muss das Geld durch den Arbeitsplatzwechsel an den Arbeitnehmer ausgezahlt oder in das Zeitkontensystem eines anderen Arbeitgebers übertragen werden“, so Uckermann. Führt man seinen Gedankengang zu den Life-Cycle-Modellen konsequent zu Ende, dann ergibt sich als Schluss, dass die Anlagekonzepte eine Untergrenze in Höhe der eingezahlten Gehaltsbestandteile absichern müssten, um den Arbeitgeber aus der Haftung herauszuhalten. Eine solche Regelung ist mit der Beitragszusage mit Mindestleistung



Dr. Achim Fuhrmanns
Der Arbeitgeber haftet gegenüber seinen
Beschäftigten für das Anlageergebnis.

in der Entgeltumwandlung vergleichbar. Auch dort bilden die eingezahlten Beiträge die Untergrenze für die Zusage des Arbeitgebers, die die Anlagekonzepte der Finanzindustrie berücksichtigen. Bei Kontenmodellen, die ein Sabbatical zulassen, werden übrigens in der Regel Kapitalanlagen gewählt, die garantieren, dass zu jedem Zeitpunkt ausreichend Kapital auf dem Zeitwertkonto ist. Die Fluktuation der Arbeitskräfte führt zu einem ähnlichen Problem, das Life-cycle-Modellen allerdings weitgehend ausblenden. Der Gesetzgeber tendiert im Augenblick zum anderen Extrem. Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen soll der Aktienanteil generell maximal 20 Prozent betragen. „Eine solche statische Grenze ist aber auch keine Lösung. Die Anlagepolitik von Zeitwertkonten kann nicht einfach mit der Anlagepolitik von Sozialversicherungsträgern gleichgesetzt werden“, wendet Uckermann ein. Gehe dieses Gesetz so durch, stünden viele Zeitkontenmodelle vor dem Aus.

Eine dritte Schwachstelle von Zeitwertkonten sieht Rechtsanwalt Fuhrmanns bei der Dokumentation. „Eine Änderung des monatlichen Dotierungsbetrages ist eine Änderung der Zeitkontenvereinbarung und damit immer auch eine Änderung des Arbeitsvertrages.“ Daher sollte aus Beweisgründen jede Änderung des Sparbeitrages schriftlich aufgezeichnet werden, was seiner Erfahrung nach aber nicht generelle Praxis ist. Dieses Erfordernis lässt die Online-Dotierung durch den Arbeitnehmer via heimischem PC in einem völlig neuen Licht erscheinen. Es gibt Zeitkontenplattformen, die eine solche Option einräumen. Nur wenn anschließend die Dokumentation gewährleistet ist, hält Fuhrmann ein solches Verfahren für praktikabel: „Die Systeme müssen beim Arbeitgeber automatisch immer ein Schriftstück generieren, das der Arbeitnehmer dann unterschreiben sollte.“