



ARBEITSLEBEN AKTIV GESTALTEN.

So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben.

ARBEITSLEBEN AKTIV GESTALTEN.

So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben.



Inhalt

Vorwort	04
Einführung	
Was sind Wertguthaben?	06
Wie werden Wertguthaben angespart und ausgezahlt?	06
Wie werden Wertguthaben eingerichtet?	07
Welche Werte können angespart werden?	08
Ist das Wertguthaben in Geld oder in Zeit zu führen?	08
In welcher Höhe kann ausgezahlt werden?	08
Wer kann ein Wertguthaben einrichten?	08
Wofür können Wertguthaben verwendet werden?	08
Welche gesetzlichen Regelungen gibt es für Wertguthaben?	09
Arbeitgeber	
Wertguthaben für Unternehmen: Instrument moderner Personalpolitik	12
Warum Wertguthaben?	12
Welche Vorteile bringen Wertguthaben für Arbeitgeber?	12
Wie können Wertguthaben im Unternehmen eingeführt werden?	13
Passgenaue Geldanlage: Wertguthaben richtig anlegen	16
Welche Anlagemöglichkeiten gibt es?	16
Welche gesetzlichen Vorgaben gelten für die Kapitalanlage?	16
Wie sichern Sie den Erhalt und steigern den Wert?	16
Sicherheit geht vor: Wertguthaben vor Insolvenz schützen	20
Was umfasst der gesetzliche Insolvenzschutz?	20
Wie wird die Einhaltung des Insolvenzschutzes überprüft?	21
Welche Informationspflichten gelten?	21
Stets nachvollziehbar: Wertguthaben zuverlässig verwalten	24
Welche Aufzeichnungspflichten bestehen?	24
Wie können Sie die Wertguthaben verwalten?	24
Wo finden Sie den richtigen Dienstleister?	25
Welche Kosten fallen für Sie an?	25
Im Sinne der Beschäftigten: Wertguthaben flexibel übertragen	28
Was passiert mit Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel?	28
Besteuerung: Wie Wertguthaben steuerlich behandelt werden	32
Warum wird die Lohnsteuer für Wertguthaben gestundet?	32
Unter welchen Voraussetzungen wird die Lohnsteuer gestundet?	32
Welche Auswirkungen haben Wertguthaben auf die Bilanz?	33

Beschäftigte

Wertguthaben für Beschäftigte: Mehr Flexibilität im Arbeitsleben	36
Warum Wertguthaben?	36
Welche Vorteile haben Wertguthaben für Beschäftigte?	36
Wann können Sie ein Wertguthaben ansparen?	38
Worauf sollten Sie bei der Wertguthabenvereinbarung achten?	38
Investition in die Zukunft: Wie Wertguthaben angelegt werden	39
Welche Vorgaben gelten für die Anlage von Wertguthaben?	39
Welche Anlageformen kommen in Betracht?	39
Welche Anlagen eignen sich für den Übergang in den Ruhestand?	40
Welche Informationspflichten hat der Arbeitgeber?	40
Professionelle Anlage: Was Wertguthaben kosten	42
Welche Gebühren fallen an?	42
Gesetzlich geschützt: Wie Wertguthaben sicher vor Insolvenz sind	46
Wozu dient die gesetzliche Insolvenzschutzpflicht?	46
Welche Sicherheitsmaßnahmen gelten als geeignet?	46
Welche Mitspracherechte haben Sie?	47
Welche Rechte haben Sie im Falle einer Insolvenz?	47
Beschäftigungsende: So übertragen Sie Ihr Wertguthaben	50
Was passiert, wenn Ihre Beschäftigung endet?	50
Wie nehmen Sie Ihr Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber mit?	50
Was tun, wenn Sie Ihr Wertguthaben nicht zu Ihrem neuen Arbeitgeber mitnehmen können?	50
Wie können Sie auf Ihr Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zugreifen?	50
Wie übertragen Sie Ihr Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund?	51
Welche Besonderheiten müssen Sie beachten?	51
Service	54
Rechtliche Regelungen	56
Impressum	60
Praxisbeispiele	
1. SICK AG: Passt perfekt – zu jedem Lebensabschnitt.	10
2. Chemetall GmbH: Endlich flexibel – heute und morgen.	14
3. Bausparkasse Schwäbisch Hall AG: Arbeit, die sich ans Leben anpasst.	18
4. LANXESS AG: Da stimmt die Chemie – auch in Zukunft.	22
5. ISAP AG: 1:0 für den Fortschritt.	26
6. Deutsche Post DHL: Ein Modell, das gut ankommt.	30
7. North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co.: Ein Modell macht morgen.	34
8. Framo Morat GmbH & Co. KG: Die Zukunft als Antrieb.	41
9. üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG: Für die Zukunft gemacht.	44
10. Sparkasse Freiburg – Nördlicher Breisgau: Verdienter Vorruhestand!	48
11. Landesbank Baden-Württemberg (LBBW): Fürs Leben sparen.	53

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

die demografische Entwicklung verändert unsere Arbeitswelt. Wir werden immer älter und es werden immer weniger Kinder geboren. Die Frage, wie wir Arbeit und Beschäftigung gestalten und ob wir genügend Fachkräfte in Deutschland haben werden, wird zur Gretchenfrage für unseren Wohlstand und unsere Wettbewerbsfähigkeit.

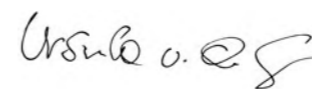
Viele Unternehmen reagieren bereits auf die neuen Bedingungen am Arbeitsmarkt. Sie machen sich verstärkt Gedanken, wie sie qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und im Betrieb halten können. Dabei werden flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten immer wichtiger. Ein gutes Instrument zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit sind sogenannte Wertguthaben, auch als Langzeitkonten oder Zeitwertkonten bekannt.

Die Leitidee von Wertguthaben ist, dass Beschäftigte einen Teil ihrer Arbeitszeit oder einen Teil ihres Lohns längerfristig ansparen. Von diesem Guthaben können sie später eine finanziell abgepufferte und sozialversicherungsrechtlich geschützte Auszeit vom Beruf nehmen, etwa für die Kindererziehung, die Pflege Angehöriger, für ein Sabbatical oder für Weiterbildung. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Alter die Arbeitszeit zu reduzieren oder auch früher aus dem Beruf auszusteigen, ohne eine Rente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu müssen.

Wertguthaben verschaffen den Beschäftigten mehr Freiheit und Flexibilität bei der Lebensplanung. Aber auch die Betriebe profitieren: Arbeitgeber, die von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur Flexibilität einfordern, sondern ihnen auch entsprechende Freiräume bieten, sind attraktiv und können im Wettbewerb um die besten Köpfe punkten.

Das Potenzial von Wertguthaben ist in vielen Unternehmen bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Hier möchten wir vertieft über die Möglichkeiten und Chancen informieren.

Auf den folgenden Seiten sind daher hilfreiche Informationen und Tipps zu Wertguthaben zusammengestellt. Die angeführten Praxisbeispiele zeigen, wie sich Wertguthaben für die Betriebe und ihre Beschäftigten erfolgreich nutzen lassen. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und hoffe, dass sie Ihnen die Entscheidung erleichtert, künftig Wertguthaben zu nutzen.



Dr. Ursula von der Leyen,
Bundesministerin für Arbeit und Soziales



Einführung: Wie Wertguthaben funktionieren

Was sind Wertguthaben?

Wertguthaben sind eine Form von Arbeitszeitkonten, die auf eine längerfristige Freistellung von der Beschäftigung zielt. Zu diesem Zweck werden Entgelt- oder Zeitannteile der oder des Beschäftigten in einem Wertguthaben angespart und im Falle einer Freistellung ausgezahlt. Das Besondere dabei: Der Sozialversicherungsschutz bleibt während der Freistellungsphase erhalten. Wertguthaben, die ausschließlich dem Zweck dienen, früher aus dem Berufsleben auszusteigen, werden als Lebensarbeitszeitkonten bezeichnet.

Neben Wertguthaben existieren andere Formen von Arbeitszeitkonten wie Kurzzeit-, Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten. Diese dienen nicht längerfristigen Freistellungszwecken, sondern der

flexiblen täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeitgestaltung oder zum Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen.

Wie werden Wertguthaben angespart und ausgezahlt?

In der Ansparphase bringt die oder der Beschäftigte Teile ihres bzw. seines (Brutto-)Arbeitsentgelts sowie der Arbeitgeber seinen Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung in das Wertguthaben ein. Das Wertguthaben wird also als Bruttobetrag inklusive Steuern und Sozialversicherungsbeitrag geführt. Im Laufe der Ansparphase wächst das Wertguthaben an.

Beginnt die Freistellungsphase, zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus dem zur Verfügung stehenden Wertguthaben aus.

Bewältigung demografischer Herausforderungen

Lösung u. a. durch:

moderne Arbeitszeitmodelle wie ...

Arbeitszeitkonten

Wertguthaben (Langzeitkonten)

Lebensarbeitszeitkonten
besondere Form des Wertguthabens

Kurzzeit-,
Gleitzeit-,
Jahresarbeitszeitkonten

Zweck:

längerfristige Freistellung
unter Beibehaltung des
Sozialversicherungsschutzes

• tägliche/wöchentliche
Arbeitszeitgestaltung
• Ausgleich betrieblicher
Produktions-/Arbeitszeit-
zyklen

Das Wertguthaben wird abgebaut. Wie lange die Freistellung andauert, hängt von der Höhe des angesparten Guthabens ab. Erst jetzt, beim Entsparen, werden für die ausgezahlten Arbeitsentgelte Sozialversicherungsbeiträge und Steuern fällig. Der Vorteil für die Beschäftigten: Sie bleiben in dieser Zeit sozialversichert.

Beispiel: Eine Angestellte oder ein Angestellter verdient monatlich 3.500 Euro brutto, von denen sie bzw. er jeweils 500 Euro in ein Wertguthaben einbringt. Somit werden nur noch für die verbleibenden 3.000 Euro Sozialversicherung und Steuern fällig. Die Beiträge und Steuern für das angesparte Wertguthaben werden erst bei der Auszahlung fällig.

Üblicherweise spart die oder der Beschäftigte ein Wertguthaben zeitlich vor der Freistellung an. Das Gesetz lässt aber auch zu, dass die Freistellung vor der Ansparphase erfolgt und das Wertguthaben „nachgearbeitet“ wird.

Wie werden Wertguthaben eingerichtet?

Wertguthaben sind ein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers. Beschäftigte haben keinen Rechtsanspruch darauf. Die Rahmenbedingungen für das Wertguthaben müssen in einer schriftlichen Vereinbarung festgelegt werden (Wertguthabenvereinbarung). Darin muss festgeschrieben sein, dass das Wertguthaben für eine Freistellung angespart wird. Der genaue Freistellungszweck kann, muss aber nicht vorher festgelegt werden.

Grundlage für die Wertguthabenregelung kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter bzw. Beschäftigtem sein. Die meisten Tarifverträge geben einen Rahmen für Wertguthaben vor und ermöglichen individuelle Ausgestaltungen.

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt laut § 7b Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Welche Werte können angespart werden?

Es können sowohl Teile des Arbeitsentgelts als auch der Arbeitszeit angespart werden. Zum Entgelt gehören neben dem laufenden Gehalt auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Boni und Tantiemen. Auch Zeiten wie Überstunden, für die keine Ausgleichsverpflichtung nach dem Arbeitszeitgesetz besteht, oder über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Urlaub können angespart werden. Um die Attraktivität von Wertguthaben für die Beschäftigten zu erhöhen, können Arbeitgeber Wertguthaben auch bezuschussen.

Das Ansparen für die Beschäftigten ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren auf das Guthaben entfallenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag sofort in das Wertguthaben einzustellen.

Ist das Wertguthaben in Geld oder in Zeit zu führen?

Laut Gesetz dürfen Wertguthaben nur in Geld geführt werden. Das bedeutet, dass eingebrachte Zeitbestandteile in Geldeinheiten umgerechnet werden müssen. Die in der Vergangenheit zulässige Führung von Wertguthaben „in Zeit“ ist nur noch für solche Wertguthaben erlaubt, die vor dem 1.1.2009 in Zeit geführt wurden oder die eine entsprechende tarif- bzw. betriebsrechtliche Wertguthabenvereinbarung umsetzen, die bereits vor diesem Zeitpunkt bestand.

In welcher Höhe kann ausgezahlt werden?

Das ausgezahlte Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase darf nicht beliebig hoch sein und nicht unangemessen vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt der vorangegangenen zwölf Monate der Arbeitsphase abweichen. Die Sozialversicherungsträger erkennen hierfür einen Korridorbetrag von 70 bis 130 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts der vergangenen zwölf Monate an.

Wer kann ein Wertguthaben einrichten?

Wenn ein Arbeitgeber Wertguthaben anbietet, steht grundsätzlich allen Beschäftigten die Einrichtung von Wertguthaben offen. Der Arbeitgeber kann aber festlegen, welche Beschäftigtengruppen in seinem Betrieb Wertguthaben nutzen können.

Wofür können Wertguthaben verwendet werden?

Wertguthaben können für verschiedene Freistellungszwecke eingesetzt werden. Zu den gesetzlich geregelten Freistellungszwecken zählen die Pflege von Angehörigen, die Betreuung eines Kindes oder die zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeit). Darüber hinaus können Arbeitgeber und Beschäftigte individuelle Freistellungszwecke vereinbaren, wie z. B. ein Sabbatical, eine Weiterbildung oder

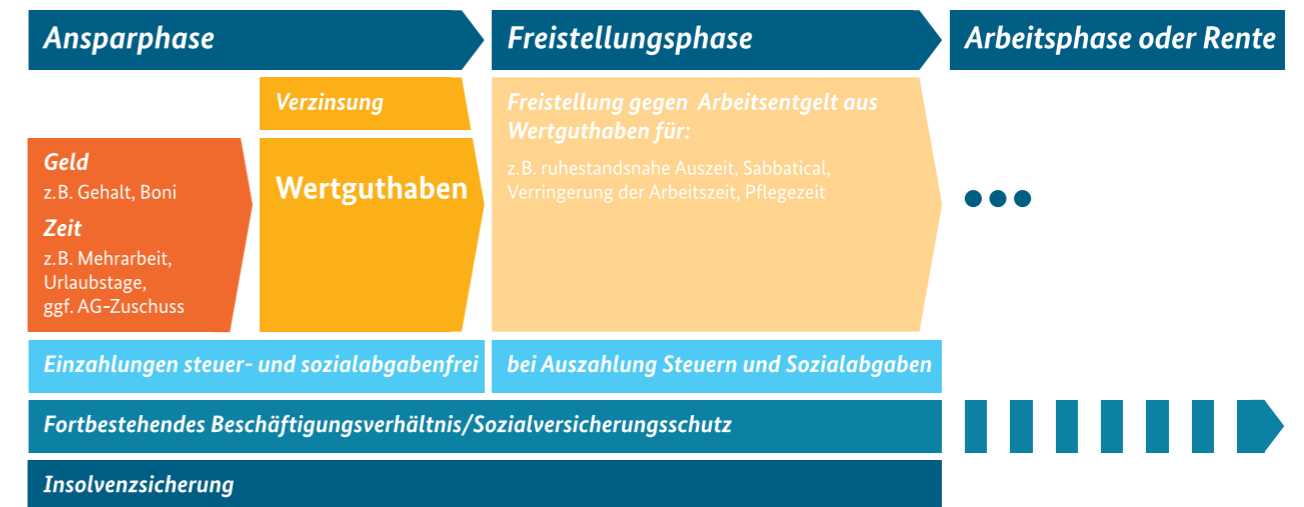
den Übergang in den Ruhestand. Arbeitgeber und Beschäftigte können diese Zwecke in der Wertguthabenvereinbarung festlegen. Gleichzeitig können sie in der Wertguthabenvereinbarung die gesetzlich genannten Freistellungszwecke auch ganz oder teilweise ausschließen.

Welche gesetzlichen Regelungen gibt es für Wertguthaben?

Die gesetzlichen Regelungen zu Wertguthaben finden sich überwiegend im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Durchführungs- und Detailvorschriften sind in den Hinweisen der Sozialversicherungsträger enthalten sowie durch Vorgaben des Bundesfinanzministeriums festgelegt (siehe Kapitel „Service“).

Wertguthaben 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi I“-Gesetz). Mit dem 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz) wurden für Wertguthaben erhebliche Verbesserungen erreicht. Dazu gehören der effektivere Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers, die Möglichkeit, Wertguthaben nach Beendigung der Beschäftigung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, sowie diverse Anlagenschutzvorschriften.

Erstmals gesetzlich geregelt wurden



Quelle: BMAS



PRAXISBEISPIEL

Passt perfekt – zu jedem Lebensabschnitt.



SICK AG

Von der Fabrik- über die Logistikautomation bis zur Prozessautomation zählt die SICK AG zu den führenden Herstellern von Sensoren und beschäftigt weltweit mehr als 5.000 Mitarbeitende. Seit 2004 bietet das Unternehmen mit Hauptsitz in Waldkirch seiner Belegschaft in Deutschland Wertguthaben an, die sie auf vielfältige Weise einlösen können: Ob für Sabbaticals, Weiterbildungen, für die Pflege von Angehörigen oder als vorruhestandnahe Freistellung – in einer Betriebsvereinbarung sowie in einem Ergänzungstarifvertrag

„Gesellschaftliche Veränderungen, Rente mit 67 und der demografische Wandel erfordern flexible und innovative Personal-konzepte. Wertguthaben geben unseren Beschäftigten die Möglichkeit, ohne finanzielle Einbußen Auszeiten zu nehmen. Gleichzeitig sind sie ein zeitgemäßes Instrument, um bei Fachkräften und Bewerberinnen bzw. Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.“

Andreas Grieger, Personalleiter

ist festgeschrieben, in welcher Form das Wertguthaben für eine Freistellung genutzt werden kann.

Die Beschäftigten können unterschiedliche Anlagemöglichkeiten für ihr Wertguthaben wählen und das Modell so auf individuelle Bedürfnisse und Lebensplanungen abstimmen: Wertguthaben werden bei kurzfristiger Inanspruchnahme z.B. bei vorruhestandnahe Freistellung in lebenszyklusorientierten Anlagen angelegt. Die anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber, die oder der Beschäftigte trägt allein das Risiko der Wertentwicklung. Für den Fall einer Insolvenz wurde über einen externen Dienstleister eine Treuhandlösung vereinbart. Auch für Beratungsgespräche mit den Beschäftigten steht neben der Personalabteilung der externe Dienstleister zur Verfügung. Ein Modell mit Erfolg: Bereits 1.000 Beschäftigte, also in Deutschland die Hälfte der Belegschaft, nehmen Wertguthaben in Anspruch.

Unternehmenssteckbrief:

Name: SICK AG
Branche: Sensortechnik
Gründungsjahr: 1946
Mitarbeiterzahl: 6.300 (weltweit)
Kontakt: andreas.grieger@sick.de
Sitz: Waldkirch

„Mir stehen alle Optionen offen, mein Wertguthaben später einzulösen. In jedem Fall gibt es mir ein gutes Gefühl zu wissen, dass ich dank des Wertguthabens meine Arbeitszeit in bestimmten Lebensabschnitten flexibel gestalten kann.“

Stefanie Kury, Personalreferentin



Wertguthaben für Unternehmen: Instrument moderner Personalpolitik

Warum Wertguthaben?

Wertguthaben – das klingt zunächst komplex und aufwändig, ist aber nichts anderes als das modernste und umfassendste Werkzeug für die Gestaltung der Arbeitszeit Ihrer Beschäftigten in einer immer flexibler werdenden Arbeitswelt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit alternden Belegschaften und drohendem Fachkräftemangel sind Sie als

Unternehmen gut aufgestellt, wenn Sie erfahrene und engagierte Fachkräfte gewinnen, an sich binden und Investitionen in ihre Motivation und Leistungsfähigkeit tätigen. Wertguthaben garantieren Ihnen all das – und sind leichter umzusetzen als gedacht.

Welche Vorteile bringen Wertguthaben für Arbeitgeber?

- **Flexibel im Wettbewerb:** Ob brummende Konjunktur oder kurze Flaute – Wirtschaft befindet sich stets im Wandel. Wertguthaben zählen zu den effektivsten Möglichkeiten, Ihre Personalauslastung zu gestalten, ohne auf Ihre erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzichten zu müssen. Das erhöht Ihre Wettbewerbsfähigkeit.
- **Fachkräfte finden:** Die demografische Entwicklung sorgt dafür, dass der Kampf um die klugen Köpfe zunimmt. Beschäftigte legen heutzutage neben einer interessanten Tätigkeit und guten Karrierechancen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance. Indem Sie ihnen flexible Arbeitsmöglichkeiten in Form von Wertguthaben anbieten, machen Sie Ihr Unternehmen attraktiv.

- **Fachkräfte im Unternehmen halten:** Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das A & O Ihres Unternehmenserfolgs. Durch Wertguthaben ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit lebensphasenabhängig mitzubestimmen, zum Beispiel um private Auszeiten zu nehmen und neue Kraft zu tanken. Das ist ein starker Anreiz für motivierte und leistungsbereite Fachkräfte.
- **Know-how sichern:** Irgendwann geht auch Ihre engagierteste Mitarbeiterin oder Ihr erfahrener Mitarbeiter in Rente. Wertguthaben ermöglichen es Ihnen, den Ausstieg Ihrer Beschäftigten aus dem Berufsleben sanft zu gestalten, etwa durch Altersteilzeit. Davon profitiert auch das Unternehmen, weil Know-how nicht abrupt verloren geht, sondern zuverlässig an jüngere Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden kann.
- **Maßgeschneidert anlegen:** Ein Wertguthaben ist nichts anderes als das verzinste Ansparen von Gehaltsanteilen. Je nachdem, wofür Ihre Beschäftigten ihr Wertguthaben verwenden wollen, stehen Ihnen individuelle Anlagemöglichkeiten offen. Mit einer sinnvollen Anlage und einer fairen Rendite erhöhen Sie die Zufriedenheit und die Motivation Ihrer Beschäftigten.

Wie können Wertguthaben im Unternehmen eingeführt werden?

Wertguthaben müssen schriftlich in einer Wertguthabensvereinbarung fixiert werden. Basis kann auch ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung sein. In der Vereinbarung wird die Ausgestaltung der Wertguthaben in Ihrem Unternehmen festgelegt, unter anderem zu welchen Zwecken Freistellungen ermöglicht werden sollen, mit welchen Entgelt- oder

Zeitanteilen das Wertguthaben bespart werden soll, welche Beschäftigtengruppe teilnehmen kann, ob die Wertguthaben am Kapitalmarkt angelegt werden, wie der Insolvenzschutz sichergestellt wird usw.

Informieren Sie sich auf den folgenden Seiten über die einzelnen Aspekte von Wertguthaben.



PRAXISBEISPIEL

Endlich flexibel – heute und morgen.



Chemetall GmbH

„Heute sparen – später Zeit auszahlen lassen“ – Mit diesem Motto wirbt die Chemetall GmbH mit Sitz in Frankfurt am Main bei ihren Beschäftigten, aber auch schon bei Stellenbewerberinnen und -bewerbern für das Modell Wertguthaben, das in 2010 im Unternehmen eingeführt wurde. Auf Grundlage des Demografie-Tarifvertrages der chemischen Industrie bezuschusst das Unternehmen die Wertguthaben jährlich mit etwa 500 Euro. Die tariflich und außertariflich Beschäftigten zahlen Teile ihres Jahresgehalts

„Wir wollen unseren Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten bieten, ihre berufliche Lebensplanung aktiv selbst zu gestalten. Durch das Chemetall-Wertguthaben kann unsere Belegschaft zum Beispiel eine längere Weiterbildung absolvieren, zusätzlich Eltern- und Pflegezeiten nehmen oder flexibel in den Vorruhestand gehen.“

Jürgen Ehinger, Leitung Personalbereich Frankfurt

auf die Wertguthaben ein, können sich aber auch maximal sechs Urlaubstage pro Jahr anrechnen lassen. Zusätzlich ist die Einzahlung von angeordneter Mehrarbeit möglich. Als Insolvenzsicherung wählte die Chemetall das doppelte Treuhandmodell.

Beschäftigte nutzen die flexiblen Freistellungsmöglichkeiten des Chemetall-Wertguthabens für bezahlte Auszeiten, wie für längere Weiterbildung, Eltern- oder Pflegezeiten, die rentennahe Freistellung in Teilzeit oder als klassisches Vorruhestands-Modell. Besonders gut angenommen wird das Angebot von Beschäftigten zwischen 40 und Mitte 50, die den Wunsch haben, früher aus dem Berufsleben auszusteigen. Insgesamt nutzen zurzeit 15 Prozent der 450 Beschäftigten das Wertguthaben.

Die Beratung zu den Anlagemöglichkeiten erfolgt bei Chemetall durch externe Beraterinnen und Berater. Einmal im Jahr findet eine Informationsveranstaltung statt und bei Bedarf kann jeder Einzelberatungstermine mit der Personalabteilung oder dem Betriebsrat vereinbaren.

„Seit Einführung der Wertguthaben zahle ich sowohl Geldbeträge aus Bonuszahlungen als auch Urlaubstage in mein Konto ein. Mein Ziel ist es, mit dem angesparten Geld vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, ohne dabei Abschläge bei meiner Rente hinnehmen zu müssen. Die flexible Gestaltung erlaubt es mir, auf veränderte Gegebenheiten ohne großen Aufwand und ohne Einbußen zu reagieren. Schade, dass es diese Möglichkeit nicht schon früher gegeben hat. Gegebenenfalls hätte ich dann eine Auszeit zur Kindererziehung oder zur Pflege meiner Eltern einplanen können.“

Hardy Wietzorek, Laborgruppenleiter im Bereich Technologie Kompetenzzentrum Oberflächentechnik

Unternehmenssteckbrief:

Name: Chemetall GmbH

Branche: Chemie

Gründungsjahr: 1982

Mitarbeiterzahl: 12.000 (450 in Deutschland)

Kontakt: juergen.ehinger@chemetall.de

Sitz: Frankfurt am Main



Passgenaue Geldanlage: Wertguthaben richtig anlegen

Welche Anlagemöglichkeiten gibt es?

Es ist Ihnen überlassen, wie Sie die Wertguthaben Ihrer Beschäftigten verwalten. Das Gesetz verpflichtet Sie nicht, Wertguthaben am Kapitalmarkt anzulegen. Sie können die auflaufenden Entgeltanteile zum Beispiel in Ihrem Unternehmen behalten. Die Regel jedoch sind externe, verzinsten Anlageformen bei Banken, Kapitalanlagegesellschaften oder Versicherungen. Damit stellen Sie sicher, Wertguthaben langfristig zu erhalten und zudem in ihrem Wert zu steigern. Zu den üblichen Anlagen zählen Banksparpläne, Fondssparpläne oder Versicherungsverträge.

Auf welches Finanzinstitut Sie die Wertguthaben übertragen und welche Anlageform Sie wählen, hängt maßgeblich von Risikoerwägungen und dem Zeithorizont der Anlage ab, das heißt, wann und wie flexibel das Entsparen je nach Freistellungszweck beginnen soll.

Welche gesetzlichen Vorgaben gelten für die Kapitalanlage?

Das Gesetz schreibt den sicheren Erhalt von Wertguthaben vor, damit angesparte Guthaben vor allem bei lang-

fristigen Anlagen nicht verloren gehen. Hierbei gelten folgende Vorgaben:

- Spätestens zu Beginn der beruflichen Auszeit, also der planmäßigen Auszahlung des Wertguthabens, muss der volle Wert des angesparten Guthabens einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bereitstehen. Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, diesen Werterhalt zu garantieren. Sie können diese Verpflichtung auch Ihrem Anlageinstitut übertragen.
- Das Wertguthaben ist so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist. Sie dürfen maximal 20 Prozent der Anteile in Aktien oder Aktienfonds anlegen.
- Ein höherer Anteil als 20 Prozent – also eine risikoreichere Anlage – ist nur erlaubt für Wertguthaben, die allein auf den Übergang in den Ruhestand abzielen (Lebensarbeitszeitkonto), oder wenn ein Tarifvertrag dies gezielt vorsieht.

Wie sichern Sie den Erhalt und steigern den Wert?

Wenn Wertguthaben flexibel sein sollen, sind die Anlagemöglichkeiten be-

grenzt, da eine werterhaltende Auszahlung praktisch jederzeit gewährleistet sein muss. Besonders flexibel, gerade bei kurzfristigem Abruf, sind u.a. Banksparpläne oder auf den kurzfristigen Werterhalt ausgerichtete Versicherungen. Zielt das Wertguthaben jedoch ausschließlich auf den Übergang in den Ruhestand, kommen risikoreichere und damit oft ertragsstärkere Anlagen infrage, zum Beispiel langfristig orientierte Versicherungsverträge oder Investmentfonds mit höherem Aktienanteil.

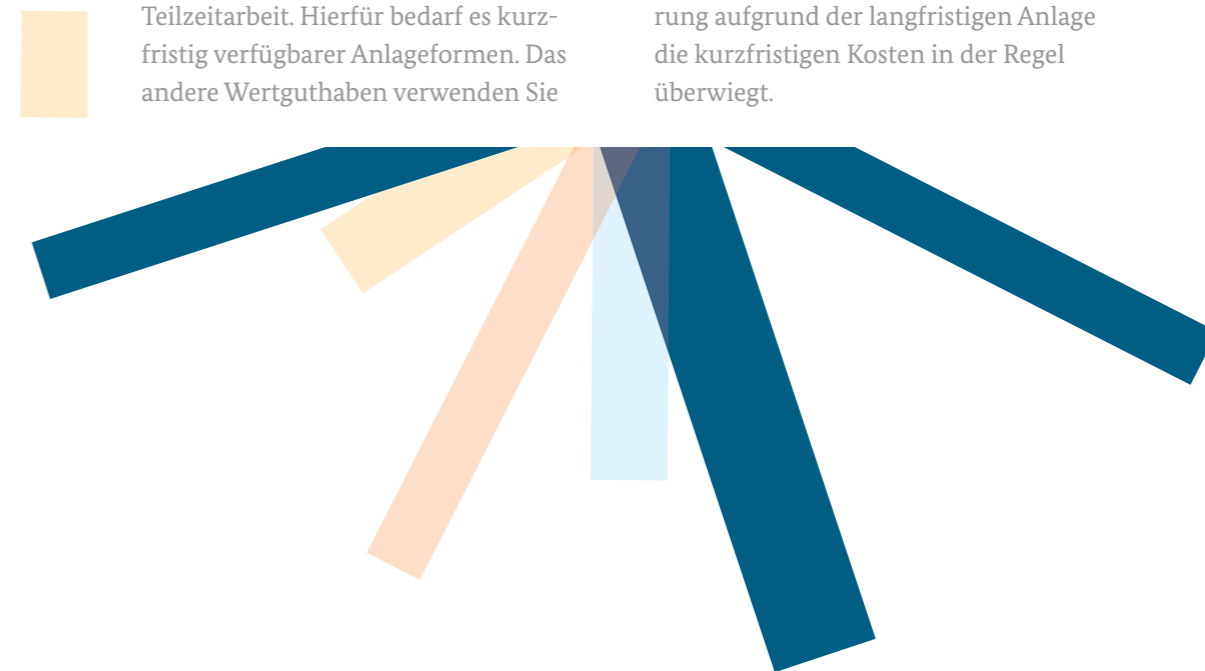
Um Wertguthaben sowohl ertragreich als auch flexibel abrufbar anzulegen, haben Sie mehrere Optionen:

- Sie können zwei Wertguthabenvereinbarungen abschließen. Aus der einen organisieren Sie Freistellungen für Elternzeiten, Pflegezeiten, Sabbaticals oder Teilzeitarbeit. Hierfür bedarf es kurzfristig verfügbarer Anlageformen. Das andere Wertguthaben verwenden Sie

ausschließlich für den Übergang in den Ruhestand. Hier können Sie langfristiger und risikoreicher anlegen.

- Sie können für die Finanzierung einer Auszeit aus dem Wertguthaben eine Mindestanlagefrist von mehreren Jahren festlegen. Das erlaubt Ihnen mittel- bis langfristige Anlagemöglichkeiten und damit höhere Wertsteigerungen. Beschäftigte können hier aber erst nach einer „Mindestdauer“ auf ihr Wertguthaben zugreifen.

- Sie können Wertguthaben langfristig anlegen und dennoch Ihren Beschäftigten kurzfristige Freistellungen ermöglichen, indem Sie mögliche Unterdeckungen durch das Wertguthaben aus dem Unternehmen finanzieren. Vor allem große Unternehmen machen von dieser Regelung Gebrauch, da die Wertsteigerung aufgrund der langfristigen Anlage die kurzfristigen Kosten in der Regel überwiegt.





PRAXISBEISPIEL

Arbeit, die sich ans Leben anpasst.



Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Das Wertguthaben-Modell ist bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall ein wesentlicher Baustein des Generationenmanagements. Seit 2011 können leitende Angestellte der größten Bausparkasse Deutschlands durch die Wertguthaben die Voraussetzung für eine längere und zufriedenere Lebensarbeitszeit schaffen. Das Angebot ermöglicht ihnen Auszeiten während des Berufslebens z.B. für Sabbaticals, Familienzeiten, Weiterbildungen oder den gleitenden Übergang in den Ruhestand.

„Ich schätze die Flexibilität der Wertguthaben. Das Prinzip, heute zu sparen und bei Bedarf flexibel zu sein, kommt meiner persönlichen Lebensplanung entgegen. Dabei bin ich auch bei der Höhe der eingezahlten Beiträge sehr frei und kann schnell auf eventuelle Veränderungen in meinem privaten Umfeld reagieren und meine Sparleistung anpassen.“

Bernadette Imkamp, Abteilungsleiterin Personalbetreuung und -marketing

Die Anlage der Wertguthaben erfolgt als klassisches Rentenversicherungsprodukt. Zur Sicherung wurde eine Verpfändungsregelung getroffen. Besonders wichtig dabei ist, dass die Beschäftigten die Wertguthaben nicht als konkurrierende Instrumente zu anderen geltenden Regelungen wahrnehmen, wie z.B. der betrieblichen Altersvorsorge. Das gelang mit Beratungsveranstaltungen eines externen Dienstleisters bei der Einführung und in Einzelberatungen.

Die Einführung der Wertguthaben erfolgt bei Schwäbisch Hall stufenweise: Zurzeit gilt die Regelung nur für Beschäftigte in leitenden Positionen. Aufgrund der guten Nachfrage ist eine Einführung auch für alle anderen Beschäftigten geplant.

Unternehmenssteckbrief:

Name: Bausparkasse Schwäbisch Hall AG
Branche: Banken
Gründungsjahr: 1931
Mitarbeiterzahl: 7.200 (in Deutschland)
Kontakt: juergen.ley@schwaebisch-hall.de
Sitz: Schwäbisch Hall

„Wertguthaben sind in Zukunft das Instrument der Wahl, um Handlungsspielraum für eine lebensphasenorientierte Personalarbeit zu ermöglichen.“

Jürgen Ley, Abteilungsleiter Personalservice und -systeme



Sicherheit geht vor: Wertguthaben vor Insolvenz schützen

Was umfasst der gesetzliche Insolvenzschutz?

Sofern Ihr Betrieb insolvenzfähig ist, gilt für Wertguthaben die gesetzliche Insolvenzschutzverpflichtung, damit angesparte Guthaben im Falle einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers für die Beschäftigten, die Sozialversicherungsträger und die Finanzverwaltung nicht verloren gehen (§ 7e SGB IV). Das Gesetz selbst verwirft aber einige Möglichkeiten des Insolvenzschutzes und hebt andere ausdrücklich hervor, indem es zwischen ungeeigneten und geeigneten Maßnahmen zur Insolvenzsicherung unterscheidet:

- Ungeeignet sind reine Rückstellungsbildungen in den Bilanzen sowie konzerninterne Einstandspflichten in Form von Bürgschafts-, Schuldbeitritts- oder Patronatserklärungen, da der Schutz in allen Fällen als nicht ausreichend angesehen wird.
- Für geeignet hält das Gesetz Treuhandmodelle, schuldrechtliche Verpfändungen oder externe Bürgschaftssicherungen und Kautionsversicherungen mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

Bei einer **Bürgschaftssicherung** gibt in der Regel eine Bank gegen eine Gebühr eine Bürgschaftserklärung gegenüber den Beschäftigten ab. Die Bank verbürgt sich für die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus der Wertguthabenvereinbarung.

Bei einer **Kautionsversicherung** gibt eine Versicherung die Bürgschaftserklärung ab und verlangt einen Teil der Sicherungssumme als Kautions. Da sich die Bürgschaftserklärungen immer auf eine bestimmte Sicherungssumme beziehen müssen, Wertguthaben aber wegen der kontinuierlichen Ansparung sehr dynamisch wachsen, sind Bürgschaftsmodelle wenig verbreitet. Denn die Erklärungen müssten an die sich verändernden Bürgschaftssummen angepasst werden.

Am stärksten verbreitet sind Treuhand- und Verpfändungsmodelle. Bei **Treuhandmodellen** werden die dem Wertguthaben zugeführten Arbeitsentgelte und die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auf einen Treuhänder übertragen. Dieser hat den Auftrag, die übertragenen Mittel anzulegen, zu verwalten, sie für eine Freistellungsfinanzierung einzusetzen und sie im Sicherungsfall (Insolvenz) an die begünstigten Beschäftigten sowie an die staatlichen Einzugsstellen abzuführen.

Im Rahmen von **Verpfändungsmodellen** legt der Arbeitgeber die einbehaltenen Mittel einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers selbst an. Zur Sicherung verpfändet er als Pfandschuldner die Konten oder Versicherungsverträge an die begünstigten Beschäftigten, die damit Pfandgläubiger werden. Die der Verpfändung zugrunde liegende Forderung der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber ergibt sich aus der Wertguthabenvereinbarung.

Wie wird die Einhaltung des Insolvenzschutzes überprüft?

Ob der Insolvenzschutz für die Wertguthaben in Ihrem Unternehmen ausreichend ist, wird durch die Rentenversicherungsträger in den regelmäßigen Betriebsprüfungen kontrolliert. Im Einzelnen wird dabei überprüft:

- ob Sie in Ihrem Unternehmen überhaupt Maßnahmen zum Insolvenzschutz der Wertguthaben ergriffen haben,
- ob es sich dabei um die als ungeeignet benannten Sicherungsmaßnahmen handelt,
- ob der Sicherungsumfang ausreichend ist, das heißt, dass mindestens 70 Prozent des Wertguthabens gesichert sind, und
- ob auch Ihre Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung abgesichert sind.

Wenn Sie einen dieser Punkte nicht beachten, beanstanden die Rentenversicherungsträger die Wertguthabenvereinbarung. Binnen zwei Monaten können Sie den Mangel beheben. Geschieht das nicht, muss das Wertguthaben von Beginn an aufgelöst und müssen die gestundeten Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden.

Welche Informationspflichten gelten?

Sobald Sie eine Insolvenzschutzmaßnahme für die Wertguthaben einführen, müssen Sie die betroffenen Beschäftigten schriftlich darüber unterrichten. Wenn Sie die Insolvenzsicherungsmaßnahme durch eine andere ersetzen möchten, brauchen Sie zuvor die Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.



PRAXISBEISPIEL

„Wir bei Lanxess verstehen die Herausforderungen des demografischen Wandels als Chance für neue Lösungen. Deshalb haben wir das XCare-Programm entwickelt. Eines der zentralen Instrumente darin ist das erfolgreich eingeführte Langzeitkonten-Modell.“

Dieter Seufert,
Leiter Konzernmitbestimmung & Sozialpolitik



Da stimmt die Chemie – auch in Zukunft.

LANXESS AG

Für die LANXESS AG ist das Langzeitkonten-Modell ein voller Erfolg. Bereits 96 Prozent der Beschäftigten nutzen das Modell, um später die Möglichkeit zur Freistellung vor der Rente zu nutzen. Die Langzeitkonten sind bei LANXESS ein zentrales Instrument des 2010 initiierten XCare-Programms, das Maßnahmen für

Familienbedürfnisse, Alter und individuelle Kompetenzentwicklung bietet. Angesichts des demografischen Wandels positioniert sich das Unternehmen mit diesem Gesamtkonzept als attraktiver Arbeitgeber.

Auf die Langzeitkonten leistete das Unternehmen im Jahr 2010 eine einmalige Anschubfinanzierung von 300 Euro. Die Beschäftigten profitieren von zusätzlichen jährlichen Arbeitgeberbeiträgen in Höhe von 300 Euro, dynamisiert nach prozentualer Tarifierhöhung, die durch den Demografie-Tarifvertrag der Branche festgelegt sind. Die Kosten für



„Durch das Langzeitkonten-Modell profitieren unsere Mitarbeiter von einer hohen Flexibilität beim gleitenden Übergang in die Rentenphase.“

Gisela Seidel,
Betriebsratsvorsitzende Dormagen

die Einrichtung der Wertguthaben trägt grundsätzlich das Unternehmen, die Beschäftigten müssen maximal 0,6 Prozent des Anlagebetrags dazuzahlen. Die Anlage erfolgt in eine konservative Wertanlage. Um die Beschäftigten umfassend über das Langzeitkonten-Modell zu informieren, bieten Arbeitgeber und Betriebsrat eine gemeinsame Beratung an. Im Intranet können die Beschäftigten sich zusätzlich informieren und Varianten des Ansparens sowie die prognostizierte Freistellungsdauer über einen Simulationsrechner eines externen Anbieters berechnen lassen.

Unternehmenssteckbrief:

Name: LANXESS AG
Branche: Chemie
Gründungsjahr: 2004
Mitarbeiterzahl: 17.200 (in Deutschland ca. 8.500)
Kontakt: dieter-helmut.seufert@lanxess.com
Sitz: Leverkusen

Stets nachvollziehbar: Wertguthaben zuverlässig verwalten

Welche Aufzeichnungspflichten bestehen?

Da Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsentgelte, die während der Ansparphase in ein Wertguthaben eingebracht werden, zunächst gestundet werden, müssen Sie bestimmte Informationen aufzeichnen. Das heißt, Sie müssen alle Ein- und Auszahlungen zu den Wertguthaben, ob Entgelt- oder Zeitanteile, verbuchen und hierfür sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungen führen.

Die Verwaltung der Wertguthaben schließt auch die regelmäßige Information der Beschäftigten über den Stand ihres jeweiligen Kontos ein. Das Gesetz verlangt hierfür eine jährliche Mitteilung in Textform. Hierfür reicht zum Beispiel eine E-Mail aus.

Im Falle einer nicht planmäßigen Verwendung des Wertguthabens sollten Sie jederzeit in der Lage sein, eine sogenannte Störfallabrechnung zu erstellen, mit der die gestundeten Sozialabgaben nacherhoben werden. Ein Störfall liegt vor, wenn das Wertguthaben nicht zu einer Freistellung genutzt werden kann. Zu Störfällen zählen die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses insbesondere wegen Kündigung, dauerhafter Erwerbsminderung, wegen Todes der oder des Beschäftigten oder wegen Insolvenz des

Arbeitgebers. Für Störfälle gilt ein besonderes Aufzeichnungs- und Beitragsberechnungsverfahren.

Ausnahme: Eine Störfallabrechnung ist nicht erforderlich, wenn Sie das Wertguthaben bei Beendigung der Beschäftigung wegen Insolvenz oder Kündigung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund oder einen neuen Arbeitgeber übertragen.

Wie können Sie die Wertguthaben verwalten?

Sie können die Verwaltung der Wertguthaben entweder im Rahmen Ihrer unternehmenseigenen Lohnbuchhaltung sicherstellen oder auf einen dafür spezialisierten Dienstleister übertragen, der dann die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungen für Sie übernimmt.

Gerade in Unternehmen, in denen eine Vielzahl von Beschäftigten Wertguthaben führen, kann es mit hohen Kosten verbunden sein, für jede einzelne Beschäftigte oder jeden einzelnen Beschäftigten ein eigenes Anlagekonto bei einer Bank zu unterhalten. Aus diesem Grund kann es sinnvoll sein, einen Dienstleister damit zu beauftragen. Dieser kann die bei einem Anlageinstitut geführten Anlagekonten für Sie virtuell für die einzelnen Beschäftigten unterteilen – und auch die

sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten sowie die Informationspflichten auf diese virtuellen Konten beziehen.

Wo finden Sie den richtigen Dienstleister?

Es gibt zahlreiche Unternehmen, die die Verwaltung von Wertguthaben anbieten. Als sogenannte Administratoren kommen dabei EDV-Unternehmen infrage. Oft bieten aber auch die Anlageinstitute selbst an, die Verwaltung der Wertguthaben mithilfe von spezialisierten Subunternehmen durchzuführen. Sie müssen dabei beachten, dass hier schnell langfristige Bindungen entstehen und der spätere Wechsel zu einem anderen Dienstleister deutlich erschwert werden kann.

Welche Kosten fallen für Sie an?

Wertguthaben bringen Verwaltungskosten mit sich. Hierzu gehören Depot- oder Kontoführungsgebühren bei den Anlageinstituten, die Ihre Wertguthaben führen. Diese sind in der Regel jedoch gering. Hinzu können Kosten für externe Dienstleister kommen, die Ihre Wertguthaben verwalten und die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten übernehmen. Dabei ist es üblich, dass Kosten pro Beschäftigte oder Beschäftigten berechnet werden.





PRAXISBEISPIEL

1:0 für den Fortschritt.

ISAP AG

Wie positioniert sich ein IT-Unternehmen angesichts des drohenden Fachkräftemangels in der Branche als attraktiver Arbeitgeber? Diese Frage stellte sich Knut Wieczorek, Vorstandsmitglied der ISAP AG in Herne, frühzeitig. Seit 2006 bietet er seinen Beschäftigten Wertguthaben an. Die Beschäftigten können auf diese Wertguthaben Arbeitsentgelt, Bonuszahlungen und Prämien einzahlen. Damit ermöglicht das Unternehmen seinen Beschäftigten die vorruhestandsnaher Freistellung. Die ISAP AG legt die Wertguthaben in Euro Reserve Fonds (Geldmarktfonds) an. Von den 95 Be-

schäftigten nutzen bisher 13 Beschäftigte die Vorsorgemöglichkeit; Ziel ist es aber, diese Zahl weiter zu erhöhen. Dabei setzt die ISAP AG auf umfassende Beratung, sei es in persönlichen Gesprächen, bei firmeninternen Veranstaltungen oder bei externen Beratungsangeboten.

„Für mich ist es ein beruhigendes Gefühl zu wissen, mein Wertguthaben später für eine vorruhestandsnaher Freistellung nutzen zu können.“

Wolfgang Scholz, Vertriebsleiter ISAP AG

Unternehmenssteckbrief:

Name: ISAP AG

Branche: IT

Gründungsjahr (AG): 1992

Mitarbeiterzahl: 95

Kontakt: knut.wieczorek@isap.de

Sitz: Herne



„Wir würden die Wertguthaben heute jederzeit wieder einführen. Viele unserer Beschäftigten profitieren von dieser Chance. Natürlich gibt es immer die Möglichkeit, ein Produkt zukünftig noch besser zu gestalten. Nach den Vorgaben durch „Flexi II“ würden wir uns zum Beispiel wünschen, bei den Anlageformen etwas mehr Spielraum zu haben.“

Knut Wieczorek, Vorstandsmitglied der ISAP AG

Im Sinne der Beschäftigten: Wertguthaben flexibel übertragen

Was passiert mit Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel?

Wertguthaben sind, ähnlich der betrieblichen Altersversorgung, für Sie ein Mittel, Beschäftigte langfristig an sich zu binden. Teil einer immer flexibler werdenden Arbeitswelt ist aber auch, dass viele Beschäftigte nicht mehr ein Leben lang beim gleichen Unternehmen arbeiten, sondern ihre Arbeitgeber im Laufe ihres Berufslebens wechseln – mitunter auch mehrmals. Als Arbeitgeber sind Sie deshalb für Beschäftigte attraktiver, wenn Sie sicherstellen, dass Wertguthaben bei einem Wechsel des Arbeitgebers nicht verloren gehen.

Steht ein Arbeitgeberwechsel für eine Beschäftigte oder einen Beschäf-

tigten an, für den Sie ein Wertguthaben führen, kann die oder der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung von Ihnen verlangen:

- das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen, sofern dieser Wertguthaben unterstützt und einer Übertragung zustimmt,
- das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, sofern die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen erfüllt sind (siehe nachfolgende Erläuterungen).

Ist keine dieser Lösungen erwünscht oder möglich und damit der sogenannte Störfall eingetreten, bleibt die Auszahlung des Wertguthabens an die Beschäftigte oder den Beschäftigten.

Wenn das Wertguthaben auf einen **neuen Arbeitgeber** übertragen werden soll, kann dieser die bestehende Wertguthabenvereinbarung übernehmen. Führt der neue Arbeitgeber bereits ein eigenes Wertguthabenmodell, kann er von dem oder der Beschäftigten verlangen, die hier geltenden Regelungen zu übernehmen. Der neue Arbeitgeber muss der Übertragung zustimmen. Der frühere Arbeitgeber ist dann verpflichtet, das Wertguthaben nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übertragen. Sind die Beschäftigten nach Beschäftigungsende zunächst arbeitslos, haben sie sechs Monate Zeit, einen neuen Arbeitgeber zu finden, der das Wertguthaben fortführt, oder es auf die Deutsche Renten-

versicherung Bund zu übertragen. Einen Rechtsanspruch auf Fortführung des Wertguthabens beim neuen Arbeitgeber haben sie nicht.

Befindet sich das neue Arbeitsverhältnis **im Ausland**, ist aufgrund der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften keine Übertragung möglich. Ist jedoch absehbar, dass die oder der Beschäftigte später zu seinem bisherigen Arbeitgeber im Inland zurückkehrt, zum Beispiel bei konzerninternen Entsendungen ins Ausland, kann das Wertguthaben von dem Arbeitgeber weitergeführt werden. In allen anderen Fällen kann das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen oder an die Beschäftigte oder den Beschäftigten ausgezahlt werden.

Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch, ihre Wertguthaben auf die **Deutsche Rentenversicherung Bund** zu übertragen, zum Beispiel wenn der neue Arbeitgeber Wertguthaben nicht unterstützt. Bedingung hierfür ist, dass das Wertguthaben einen Mindestbetrag – das Sechsfache der monatlichen sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße – übersteigt (Mindestbetrag 2013: 16.170 Euro West/13.650 Euro Ost). Arbeitgeber haben bei der Übertragung sicherzustellen, dass das Wertguthaben auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung enthält. Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt dann die Wertguthaben weiter und agiert insofern als Arbeitgeber. Beschäftigte können die Wertguthaben aus den üblichen Freistellungsgründen in Anspruch nehmen, also zum Beispiel für ein Sabbatical, für Eltern- und Pflegezeiten oder Teilzeitarbeit.

Wichtig: Nach einer Übertragung der Wertguthaben können diese nicht mehr von der Deutschen Rentenversicherung Bund auf einen Folgearbeitgeber übertragen werden. Allerdings kann ein weiteres Wertguthaben, das bei einem Folgearbeitgeber aufgebaut wurde, wiederum auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden.

Wenn das Wertguthaben nicht übertragen werden kann, der Störfall also eingetreten ist, und Sie es an die Beschäftigte oder den Beschäftigten auszahlen müssen, werden Steuern und Sozialversicherungs-

beiträge fällig und sind nachzuzahlen. Dabei müssen Sie ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren, die sogenannte Störfallabrechnung, beachten.





PRAXISBEISPIEL

Ein Modell, das gut ankommt.

Deutsche Post DHL

Seit 2011 gilt bei der Deutschen Post AG der Generationenvertrag, durch den Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen profitieren. Tarifbeschäftigte in Deutschland können bis zu 30 Prozent ihres Jahresgehalts auf Wertguthaben einzahlen und das so angesparte Guthaben später für eine Freistellung nutzen. Für ältere Beschäftigte ist eine Kombination mit Altersteilzeit und einkommensabhängiger Aufstockung des Arbeitsentgelts besonders attraktiv: Sie können so bis zu 72 Monate in Teilzeit arbeiten und sich abhängig vom angesparten Wertguthaben innerhalb dieser Zeit freistellen lassen.

Der Vorteil für die Deutsche Post: Durch die Entlastung älterer Arbeitnehmer können Beschäftigte mit viel Berufserfahrung länger im Unternehmen gehalten werden und die Personalnebenkosten gesenkt werden. Neben der rentennahen Freistellung (mit oder ohne Altersteilzeit) sind aber auch Sabbaticals, Verlängerung der Elternzeit oder die Pflege naher Angehöriger möglich.

Das Wertguthabenmodell entwickelte die Deutsche Post in enger Abstimmung mit der Gewerkschaft. Eine externe Beratung war dazu nicht notwendig. Die Anlage der Wertguthaben ist auf angemessene Kapitalerträge ausgerichtet und vor Insolvenz geschützt. Das Zeitwertkonto kommt gut an: Von rund 124.000 Tarifkräften der Deutschen Post nutzen bereits rund 15.200 Beschäftigte das Wertguthaben, die Beamtinnen und Beamten wollen die gleiche Regelung. Für eine Beratung zu dem Thema können sie sich an interne Rentenberaterinnen und -berater oder die Personalabteilungen wenden.



„Mit dem Zeitwertkonto reagieren wir auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Der Mitarbeiter entscheidet selbst, in welchem Umfang er die letzten Jahre bis zur Rente arbeiten möchte. Hierfür bieten wir flexible Lösungen der rentennahen Freistellung mit oder ohne Altersteilzeit.“

Christian Stiefelhagen,
Leiter des Zentralbereiches Personal BRIEF

Unternehmenssteckbrief:

Name: Deutsche Post DHL
Branche: Logistik
Gründungsjahr (AG): 1995
Mitarbeiterzahl: 475.000 (weltweit)
Kontakt: c.stiefelhagen@deutschepost.de
Sitz: Bonn

Besteuerung: Wie Wertguthaben steuerlich behandelt werden

Warum wird die Lohnsteuer für Wertguthaben gestundet?

Wertguthaben – im Steuerrecht Zeitwertkonten genannt – zeichnen sich dadurch aus, dass bei ihrer Ansparung die Lohnsteueranteile gestundet werden, also zunächst nicht an das Finanzamt abgeführt werden müssen, sondern erst beim Entsparen fällig werden. Auf diese Weise sind Wertguthaben für die Beschäftigten attraktiv, weil damit höhere Entgeltanteile in das Wertguthaben fließen können, als dies vom versteuerten Nettogehalt möglich wäre (Bruttospareffekt). Indem Sie als Arbeitgeber Wertguthaben einrichten, erhöhen Sie Ihre Attraktivität für Ihr Unternehmen.

Unter welchen Voraussetzungen wird die Lohnsteuer gestundet?

Die Finanzverwaltung hat im Wesentlichen zwei Voraussetzungen definiert, damit eine lohnsteuerliche Stundung für Wertguthaben greift:

- Arbeitgeber und Beschäftigte bzw. Beschäftigter müssen eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen haben. Diese muss sicherstellen, dass in das Wertguthaben nur so viele Entgelt- oder Zeitan-teile fließen, wie auch bis zum Ende der Beschäftigungszeit (einschließlich Freistellung) wieder abgebaut werden können.
- Das eingezahlte Arbeitsentgelt darf nicht verloren gehen. Spätestens zu Beginn der geplanten Freistellung muss die Summe der dem Wertguthaben zugeführten Entgelte als garantierter Wert wieder zur Verfügung stehen.

In ein Zeitwertkonto können keine weiteren Gutschriften mehr unversteuert eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto gutgeschriebenen Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können. Deshalb muss der Guthabenstand regelmäßig überprüft und festgelegt werden, wie viele Entgeltanteile noch eingezahlt werden können, um die geplante Freistellung zu ermöglichen. Eine fortlaufende Kontrolle ist nicht erforderlich, wenn die Wertgut-

habenvereinbarung ein Freistellungsgehalt vorsieht, das zwischen 70 und 130 Prozent des durchschnittlichen Gehalts vor der Freistellung liegt.

Die **lohnsteuerliche Werterhaltungsgarantie** bezieht sich auf die Summe des in das Wertguthaben eingebrachten Bruttoarbeitslohns. Sie kann entweder vom Anlageinstitut oder vom Arbeitgeber selbst ausgesprochen werden. Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Werterhaltungsgarantie akzeptiert die Finanzverwaltung dann, wenn der Schutz der Wertguthaben vor einer möglichen Insolvenz den gesetzlichen Sicherungskriterien entspricht (siehe auch Kapitel „Sicherheit geht vor“).

Welche Auswirkungen haben Wertguthaben auf die Bilanz?

Von nicht unerheblicher Bedeutung ist die Frage, ob der Aufbau von Wertguthaben im Jahresabschluss des Arbeitgebers darzustellen ist. Grundsätzlich bedeutet die Wertguthabenvereinbarung, dass der Arbeitgeber eine Verbindlichkeit einget, deren Fälligkeit noch unbestimmt ist. Ob deshalb eine Rückstellung in der

HGB-Bilanz zu bilden ist, hängt allerdings wesentlich von der konkreten Form der Absicherung dieser Verbindlichkeit ab und kann daher nicht allgemein beantwortet werden. Hier kommt es sehr auf die Ausgestaltung im Einzelfall an, die beispielsweise mit dem Steuerberater zu besprechen ist.





PRAXISBEISPIEL

Ein Modell macht morgen.



North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co.

Hafenarbeit im Schichtdienst verlangt volle Konzentration von der Belegschaft und bedeutet eine mit dem Alter steigende Belastung. Die Beschäftigten des Containerumschlagunternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB) sind für die Herausforderungen ihres Jobs gut gewappnet: Seit 2006 bietet das Unternehmen seinen rund 740 Beschäftigten mit dem NTB-Relax-Programm die Möglichkeit, schon in jungen Jahren ein

„Altersvorsorge beginnt in jungen Jahren. NTB-Relax ermöglicht als hochflexibles Instrument ein selbst geplantes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, ohne auf Geld zu verzichten. Der längste Urlaub des Lebens wird für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so möglich.“

Christian Lankenau,
Finance/ADM. Manager

Wertguthaben einzurichten. So können die Beschäftigten das angesparte Wertguthaben dazu verwenden, vorzeitig in die

bezahlte Freistellung zu gehen, ohne dabei auf Geld oder soziale Absicherung zu verzichten. Auch das Unternehmen profitiert von dem Programm, denn so lässt sich die Arbeitskraft der Beschäftigten im Alter besser mit den Arbeitsanforderungen in Einklang bringen.

NTB bietet seinen Beschäftigten eine Anlage in einem kombinierten Garantie- und Renditemodell. Bei der Anlage in Zerobonds der Bundesrepublik Deutschland steht die Garantie der Einzahlung im Vordergrund. Für den Differenzbetrag der Anlage in Zerobonds und der Einzahlung werden lebenszyklusorientierte Fonds eines externen Anbieters angeboten.

Mittlerweile nehmen die Beschäftigten das NTB-Relax-Programm sehr gut an. Damit das gelingen konnte, setzte NTB von Anfang an auf eine transparente Informationspolitik, die auch Rückfragen und den kritischen Austausch ermöglichte. In Broschüren, auf Betriebsversammlungen, in Workshops und Einzelgesprächen klärt das Unternehmen umfassend über die Chancen des Programms auf. Als besonders hilfreich stellte sich heraus, dass Betriebsrat und

Arbeitgeber an einem Strang zogen und bei Informationsterminen stets gemeinsam auftraten.

Unternehmenssteckbrief:

Name: NTB North Sea Terminal
Bremerhaven GmbH & Co.
Branche: Logistik
Gründungsjahr: 1998
Mitarbeiterzahl: 740
Kontakt: c.lankenau@ntb.eu
Sitz: Bremerhaven

„Da der Gesetzgeber das Rentenalter auf 67 Jahre angehoben hat und körperlich anstrengende Arbeiten im Alter schwer werden, ist die Teilnahme am NTB-Relax-Programm eine Chance, um unser aktives Arbeitsleben vorzeitig zu beenden und keine Abstriche bei unserer Versorgung hinnehmen zu müssen.“

Harry Kühn,
Betriebsratsvorsitzender



Wertguthaben für Beschäftigte: Mehr Flexibilität im Arbeitsleben

Warum Wertguthaben?

Die Arbeitswelt wandelt sich. Weil unsere Gesellschaft altert, kann das für Sie eine längere Lebensarbeitszeit bis zur gesetzlichen Rente bedeuten. Das ist mit Herausforderungen verbunden: Sie müssen länger arbeiten und länger fit sein. Zugleich wächst bei vielen der

Wunsch, Berufliches und Privates stärker miteinander in Einklang zu bringen. Eine zeitgemäße Antwort geben Wertguthaben. Denn sie ermöglichen es Ihnen als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, lebensphasenabhängig mehr oder weniger zu arbeiten.

Welche Vorteile haben Wertguthaben für Beschäftigte?

- **Sozial abgesichert:** Nicht beruflich tätig sein, aber dennoch ein Gehalt beziehen und sozialversichert sein – das ermöglichen nur Wertguthaben. Denn bei einem Wertguthaben zahlen Sie Teile Ihrer bereits geleisteten Arbeit in Form von Entgelt- oder Zeitannteilen in Ihr Guthaben ein – und lassen es sich später, zum Beispiel für ein Sabbatical, auszahlen.
- **Spürbarer Spareffekt:** Wertguthaben sind finanziell attraktiv. Denn das Ansparen eines Wertguthabens erfolgt von Ihrem Bruttogehalt und ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Erst beim Entsparen werden Beiträge fällig. Somit fließt ein höherer Betrag in Ihr Guthabenkonto, als wenn Sie von Ihrem Nettogehalt sparen würden (Bruttospareffekt).

- **Variable Einzahlung:** Ob Sie Teile Ihres Entgelts oder Ihrer Arbeitszeit in Ihr Wertguthaben einzahlen – Sie entscheiden. Auch über die Höhe der Einzahlungen bestimmen Sie. Für die Umwandlung von Zeit in Geld können Sie Zeiten aus Gleitzeit und Überstunden, für die keine Ausgleichsverpflichtung nach dem Arbeitszeitgesetz besteht (bis 48 Stunden durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche), sowie nicht verbrauchte Urlaubstage verwenden, sofern diese über dem gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (= vier Wochen) im Jahr liegen.

- **Vielfältige Verwendung:** Sie können sich Ihr Wertguthaben für die verschiedensten Zwecke auszahlen lassen – sei es für die Erziehung eines Kindes, die Pflege von Angehörigen, einen Langzeiturlaub oder eine berufliche Weiterbildung. Auch den Ausstieg aus Ihrem Erwerbsleben können Sie damit flexibel gestalten, zum Beispiel indem Sie vor Berufsende aus Ihrer Vollzeit- eine Teilzeitbeschäftigung machen. Den Rahmen der Möglichkeiten legen Sie mit Ihrem Arbeitgeber in der Wertguthabenvereinbarung fest.

- **Vor Insolvenz geschützt:** Ihr Wertguthaben ist zu jeder Zeit sicher, denn Ihr Arbeitgeber muss aufgrund der gesetzlichen Insolvenzschutzverpflichtung das Guthaben vollständig – also auch den Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungsbeitrag – absichern. Tut er dies nicht, haben Sie Schadensersatzansprüche.

- **Vererbbarkeit:** Sie haben Ihr Wertguthaben mit Ihrer Arbeitskraft bezahlt. Im Todesfall geht Ihr angespartes Guthaben deshalb nicht verloren, sondern wird – nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen – vererbt.

Wann können Sie ein Wertguthaben ansparen?

Auch wenn kein Rechtsanspruch besteht: Immer mehr Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Wertguthaben an, um ihnen eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Ihr Arbeitgeber entscheidet dabei u.a.,

- welchen Beschäftigtengruppen er Wertguthaben anbieten möchte,
- für welche Freistellungszwecke das Wertguthaben verwendet werden darf,
- welche Entgelt- oder Zeitanteile er für die Ansparung in das Wertguthaben zulässt und zu welchem Zeitpunkt,
- welche Anlageformen er für Ihr angespartes Wertguthaben wählt,
- wie Sie an den Kosten der Wertanlage und der etwaigen Rendite beteiligt werden und
- welche Insolvenzschutzmaßnahmen er trifft.

Die Verwendung und Ausgestaltung Ihres Wertguthabens kann Ihr Arbeitgeber gemeinsam mit Ihnen individuell in der Wertguthabenvereinbarung festlegen. Zudem können Sie sich bei der Personalabteilung, dem Betriebs- bzw. Personalrat sowie der Gewerkschaft über die Bedingungen für Wertguthaben in Ihrem Unternehmen informieren.

Worauf sollten Sie bei der Wertguthabenvereinbarung achten?

Neben den Vorgaben eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung sollten Sie stets eine individuelle schriftliche Wertguthabenvereinbarung anstreben. Je mehr dort festgelegt wird, desto mehr Sicherheit haben Sie und desto weniger Änderungen können ohne Ihre Zustimmung vorgenommen werden. Damit erhöhen Sie Ihren Spielraum, wenn es darum geht, welche Entgelt- oder Zeitbestandteile zu welchem Zeitpunkt und für welchen Zweck angespart und verwendet werden dürfen.

Welche Möglichkeiten Sie haben und worauf Sie beim Abschluss eines Wertguthabens achten sollten, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Investition in die Zukunft: Wie Wertguthaben angelegt werden

Welche Vorgaben gelten für die Anlage von Wertguthaben?

Ihr Wertguthaben ist gesichert: Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass zu Beginn der Freistellungsphase die volle Summe Ihres angelegten Betrages zur Verfügung steht. Das Wertguthaben ist so anzulegen, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist. Notfalls muss der Arbeitgeber andere Mittel zur Verfügung stellen.

Diese Vorgaben haben damit auch Auswirkungen auf die Art der Kapitalanlagen, die Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Hochrisikogeschäfte sind beispielsweise ausgeschlossen.

Welche Anlageformen kommen in Betracht?

Da Wertguthaben in aller Regel in Geld geführt und mittel- bis langfristig angelegt werden, lohnen sich verzinsten Anlageformen, damit Ihr Guthaben mit der Zeit zusätzlich wachsen kann. Die Höhe der Verzinsung wird in der Wertguthabenvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber festgeschrieben.

Als Anlagemöglichkeiten für Ihr Wertguthaben kommen folgende Produkte infrage:

- Bei einer Anlage in einem Versicherungsprodukt wird ein Versicherungsvertrag abgeschlossen. Die einbehaltenen Wertguthabenteile fließen als Prämien in den Vertrag.
- Die Anlage in einem Fondssparplan bedeutet, dass Ihre dem Wertguthaben zugeführten Entgeltanteile und Arbeitgeberbeiträge zum Kauf von Anteilen an Investmentfonds eingesetzt werden.
- Bei Anlage Ihres Wertguthabens in einem Banksparplan werden die eingestellten Entgelte zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge dem von der Bank aufgelegten Sparplan gutgeschrieben.

Der Zeitraum der Anlage und die erwartete Rendite hängen maßgeblich mit dem Verwendungszweck Ihres Wertguthabens zusammen. Eine flexible Verfügbarkeit, zum Beispiel für Pflegezeiten, schmälert die Renditeerwartungen im Gegensatz zu sehr langfristigen Anlagen, etwa für einen Übergang in den Ruhestand.

Welche Anlagen eignen sich für den Übergang in den Ruhestand?

Dient Ihr Wertguthaben einzig und allein dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, ggf. auch als Teilzeit, erwirtschaften langfristig ausgelegte Versicherungsverträge oder langfristig orientiertes Fondssparen mit Garantieelementen höhere Erträge.

Welche Informationspflichten hat der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber muss Ihnen jährlich eine Information über die Höhe Ihres Kontos in Textform zusenden.



PRAXISBEISPIEL

Die Zukunft als Antrieb.

Framo Morat GmbH & Co. KG

Seit mehr als 100 Jahren entwickelt die Framo Morat GmbH & Co. KG mit ihren 380 Beschäftigten Zahnräder, Schneckenradsätze und komplette Antriebe. Längst ist das in Eisenbach ansässige Unternehmen international ausgerichtet und

„Auch nach der Anhebung des Renteneintrittsalters sollen unsere Beschäftigten mit dem Wertguthaben und der in unserem Hause praktizierten Alterszeit die Möglichkeit erhalten, rentennah aus dem aktiven Arbeitsleben auszutreten.“

Frank Baumgarten, Leitung Personalwesen

weltweit mit Partnern vernetzt. Genauso zukunftsorientiert gestaltet Framo Morat auch seine Personalpolitik. Um seinen Beschäftigten den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen, führte das Unternehmen 2008 die Wertguthaben ein. Dazu holte sich die Personalabteilung die Beratung eines externen Dienstleisters ein und setzte eine entsprechende Betriebsvereinbarung auf. Auch der Betriebsrat war in diesen Entwicklungsprozess aktiv eingebunden.

Angelegt sind die Wertguthaben in lebenszyklusorientierten Fonds eines

Unternehmenssteckbrief:

Name: Framo Morat GmbH & Co. KG
Branche: Metallverarbeitung/Antriebstechnik
Gründungsjahr: 1912
Mitarbeiterzahl: 380
Kontakt: f.baumgarten@framo-morat.com
Sitz: Eisenbach

externen Dienstleisters. Für den Fall einer Insolvenz wurde eine Treuhandlösung vereinbart. Informationen und Beratung rund um das Thema Wertguthaben erhalten Beschäftigte bei der Personalabteilung sowie in Beratungsgesprächen des externen Dienstleisters.

„Wertguthaben sind ein spannendes Thema und ein notwendiges personalwirtschaftliches Instrument zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeber.“

Tanja Blank, kaufmännische Angestellte

Professionelle Anlage: Was Wertguthaben kosten

Welche Gebühren fallen an?

Ein Wertguthaben muss im Unternehmen eingerichtet und langfristig unterhalten werden. Für den damit zusammenhängenden Verwaltungsaufwand fallen sowohl Einrichtungs- als auch laufende Kosten bei Anlageinstituten, möglichen Dienstleistern sowie in der Lohnbuchhaltung Ihres Arbeitgebers an. Ins Gewicht fallen dabei vor allem die laufenden Kosten:

- Hierzu zählen zum einen die Verwaltungskosten, insbesondere für die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten und für die Maßnahmen zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens.

- Zum anderen existieren laufende Kosten aus der Kapitalanlage – von Depot- oder Kontoführungskosten bis hin zu Anlagekosten des Wertguthabens.

Diese Kosten werden in der Regel zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter bzw. Beschäftigtem aufgeteilt.

Die Kosten für die **Depot- oder Kontoführung** sind meist gering und werden in der Regel vom Arbeitgeber getragen.

Die **Anlagekosten** für das Wertguthaben fallen hingegen bei den Beschäftigten an, da die Anlageinstitute ihre Gebühren direkt von den angelegten Arbeitsentgelten abziehen. Die Kosten unterscheiden sich je nach Kapitalanlage und Anlageinstitut:

Bei **Banksparrplänen** entstehen die Kosten vor allem dadurch, dass der Zins, der dem Wertguthaben gutgeschrieben wird, geringer ist als der Zins, den die Bank bei eigener Anlage der übertragenen Mittel erzielen kann.

Bei **Versicherungsverträgen** bestehen die Kosten aus den Verwaltungskosten des Versicherers und den Vertriebskosten. Die Verzinsung eines Versicherungsvertrages bezieht sich stets auf seinen Sparanteil und nicht auf die eingezahlten Prämien. Die Differenz zwischen dem Sparanteil und den eingezahlten Prämien entspricht den Kosten.

Bei einer Anlage in **Fondsanteilen** erhebt die Fondsgesellschaft eine Verwaltungsgebühr für die Anlage der Mittel im Sondervermögen sowie ggf. einen Ausgabeaufschlag bei Erwerb der Fondsanteile. Die Verwaltungsgebühr wird als prozentualer Anteil des Werts der gesamten Anlage festgelegt.





PRAXISBEISPIEL

Für die Zukunft gemacht.



üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG

Die Folgen des demografischen Wandels beeinflussen auch die Personalplanung der üstra Hannoverschen Verkehrsbetriebe AG. Das Unternehmen steht vor mehreren Herausforderungen: Es gilt, sich weiterhin als attraktiver Arbeitgeber für junge Nachwuchskräfte zu positionieren, die Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten und älteren Beschäftigten, die ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben möchten oder können, differen-

„Die üstra hat sich dazu entschieden, Wertguthaben als ein wesentliches Element einzuführen, um den personalwirtschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.“

Arnd Brinkmann, Unternehmensbereich Personal & Organisation

zierte Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Unternehmen anzubieten und einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen. Aus diesem Grund setzt die üstra auf Wertguthaben.

Seit 2011 können Beschäftigte bis zu 20 Prozent ihres Jahresgehalts in verschiedene Kapitalanlagen mit unterschiedlichen Renditemöglichkeiten einzahlen. Die üstra bezuschusst die Wertguthaben mit 11,54 Prozent (als Äquivalent für z.B. Urlaub) jährlich sowie mit weiteren 10 Prozent der Einzahlungssumme der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, wenn sie bzw. er jährlich zwischen 300 € und 3.000 € einzahlt. Ferner trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Einrichtung und Verwaltung. Eine Absicherung der Wertguthaben besteht dabei auch im Insolvenzfall. Die Beschäftigten können die Wertguthaben nutzen, um Teilzeit zu arbeiten oder vorzeitig in den Ruhestand einzutreten. Oder sie nutzen sie für Auszeiten zur Pflege von Angehörigen oder zur Weiterbildung. Gerade die Fahrerinnen und Fahrer der üstra, die einer hohen körperlichen Belastung ausgesetzt sind, profitieren von diesen Möglichkeiten.

Schon jetzt wandeln 500 der insgesamt 1.989 Beschäftigten der üstra monatlich Beträge aus eigenem Entgelt um und investieren diese in die unterschiedlichen Anlageformen. Die positive Resonanz auf das Wertkonto erzielt die üstra, indem sie die Beschäftigten umfassend zu dem Thema berät. Angestellte der Personalabteilung stehen für Fragen bereit, eine

„Ich finde es gut, dass mein Arbeitgeber mich dabei unterstützt, etwas für meine Zukunft zu tun. Aktuell zahle ich 25 Euro pro Monat auf mein Wertkonto ein. Netto fehlen mir dabei keine zehn Euro, es macht sich also nicht nennenswert bemerkbar. Konkrete Pläne, für was ich das Angesparte nutzen will, habe ich zwar noch nicht, gut vorstellen könnte ich mir allerdings eine Auszeit zur Weiterbildung.“

Sebastian Schlund, Fachkraft im Fahrbetrieb

Broschüre informiert zum Wertguthaben und auf einem Vorsorgeportal im Intranet haben die Beschäftigten die Möglichkeit, mit einem Vorsorgerechner Varianten des Ansparens sowie die prognostizierte Freistellungsdauer zu berechnen.

Unternehmenssteckbrief:

Name: üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG
Branche: Verkehrsbetriebe
Gründungsjahr: 1852
Mitarbeiterzahl: 1.989
Kontakt: arnd.brinkmann@uestra.de
Sitz: Hannover



Gesetzlich geschützt: Wie Wertguthaben sicher vor Insolvenz sind

Wozu dient die gesetzliche Insolvenzschutzpflicht?

In Ihrem Wertguthaben sparen Sie Entgelte an, für die Sie bereits eine Arbeitsleistung erbracht haben. Deshalb ist klar, dass die einbehaltene Vergütung Ihrer geleisteten Arbeit im Falle der Insolvenz Ihres Arbeitgebers geschützt sein muss. Der Gesetzgeber hat hierfür strenge Vorschriften erlassen, deren Einhaltung in regelmäßigen Abständen von den Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfern der Rentenversicherungsträger kontrolliert wird.

Welche Sicherheitsmaßnahmen gelten als geeignet?

Ihr Arbeitgeber muss sicherstellen, dass Ihr Wertguthaben einem geeigneten Insolvenzschutz unterliegt. Als geeignet gilt nach dem Gesetz die Übertragung der Wertguthaben auf einen Treuhänder, die Verpfändung der Wertguthaben zugunsten der Beschäftigten oder die Übernahme einer Bürgschaft durch eine Bank oder Versicherung. Diese Maßnahmen müssen einen Wert von mindestens 70 Prozent des Wertguthabens abdecken.

Bei der Übertragung der Wertguthaben auf einen **Treuhänder** verpflichtet sich dieser vertraglich, die Wertguthaben anzulegen und ihre Verwendung nur zugunsten der begünstigten Beschäftigten für die Finanzierung einer Freistellung oder einer Einmalauszahlung zuzulassen.

Im Rahmen einer **Verpfändung** wird durch eine Verpfändungsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der bzw. dem begünstigten Beschäftigten vertraglich festgelegt, dass das Anlageinstitut die angelegten Wertguthaben nur zur Finanzierung einer Freistellung und im Insolvenzfall zur Auszahlung an die Beschäftigten und die Einzugsstellen der Sozialversicherung sowie der Finanzbehörden freigeben darf.

Bei einer **Bürgschaft** sichert eine Bank oder eine Versicherung als Bürge des Arbeitgebers den begünstigten Beschäftigten zu, bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers für dessen Verpflichtungen aus der Wertguthabenvereinbarung einzustehen.

Welche Mitspracherechte haben Sie?

Ihr Arbeitgeber muss Sie unverzüglich über die konkrete Maßnahme des Insolvenzschutzes schriftlich informieren. Unterbleibt eine solche Mitteilung, können Sie Ihren Arbeitgeber zur Aufklärung über den Insolvenzschutz auffordern. Reagiert dieser nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung und weist eine geeignete Insolvenzsicherung nach, können Sie die zugrunde liegende Wertguthabenvereinbarung kündigen.

Zudem kann Ihr Arbeitgeber eine Insolvenzschutzmaßnahme nicht ohne Weiteres auflösen. Eine Kündigung des Insolvenzschutzes vor der vollständigen Verwendung des Wertguthabens ist nur dann erlaubt, wenn Ihr Arbeitgeber eine mindestens gleichwertige Sicherungsmaßnahme einsetzt und Sie diesem Wechsel vorher zugestimmt haben.

Welche Rechte haben Sie im Falle einer Insolvenz?

Im Insolvenzfall steht Ihnen die direkte Auszahlung Ihres Wertguthabens zu. Wenden Sie sich deshalb zeitnah an den Treuhänder oder das Anlageinstitut, das Ihr Wertguthaben führt, und verlangen Sie die direkte Auszahlung zu Ihren Gunsten. Vermeiden Sie die Auszahlung über ein Unternehmenskonto, da dieses jederzeit vom Insolvenzverwalter blockiert werden kann.





PRAXISBEISPIEL



„Mit Zeitwertkonten können wir unseren Kolleginnen und Kollegen eine echte Gestaltungsoption anbieten, die ihnen Einfluss auf das Ende ihrer Erwerbstätigkeit gibt.“

Markus Birmele, Abteilungsleiter Personal



„Der Gedanke, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten, weckte in mir die Angst, dem Arbeitsdruck im Alter von über 60 Jahren nicht mehr gewachsen zu sein. Das Angebot der Sparkasse Freiburg, auf einen Teil meines Gehaltes zu verzichten, um gegebenenfalls früher aus dem Berufsleben auszuscheiden, kam da genau richtig. Da der Betrag vom Bruttogehalt abgezogen wird, reduziert sich meine Steuerlast heute erheblich.“

Ralf Schopferer, Sparkassenberater

Verdienter Vorruhestand!

Sparkasse Freiburg – Nördlicher Breisgau

Die Sparkasse Freiburg – Nördlicher Breisgau gehört zu den zehn größten Sparkassen in Baden-Württemberg und ist Arbeitgeber von mehr als 1.200 Beschäftigten. Seit 2010 bietet das Finanzinstitut seiner Belegschaft die Möglichkeit an, von einem attraktiven Wertguthaben-

Modell zu profitieren. Eine Investition in die Zukunft, die sich für beide Seiten auszahlt: Das Sparkassenunternehmen erhöht die Mitarbeiterbindung und steigert seine Attraktivität für potenzielle Arbeitskräfte. Die Beschäftigten schätzen es, den Zeitpunkt ihres Renteneintritts flexibel gestalten zu können. So ist eine Freistellung generell ab dem 60. Lebensjahr – im Ausnahmefall schon ab dem 58. Lebensjahr – möglich.

Das Angebot der Sparkasse, Wertguthaben zu bilden, ist freiwillig und durch eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geregelt. Während des Arbeitslebens

können Beschäftigte Teile ihres Gehalts, Sonderzahlungen oder Prämien auf das Wertguthaben einzahlen. Angelegt sind die Finanzmittel in kapitalorientierten Fonds der DekaBank. Zur Insolvenzsicherung nutzt die Sparkasse ein Treuhand- oder Verpfändungsmodell. Sämtliche anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Um Beschäftigte zu den vielfältigen Möglichkeiten rund um das Thema Wertguthaben zu beraten, stehen hausinterne Expertinnen und Experten zur Verfügung. Dazu finden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt und das Intranet wird als zentrale Kommunikationsplattform genutzt.

Unternehmenssteckbrief:

Name: Sparkasse Freiburg – Nördlicher Breisgau
Branche: Finanzen
Gründungsjahr: 1826
Mitarbeiterzahl: 1.265
Kontakt: markus.birmele@sparkasse-freiburg.de
Sitz: Freiburg

Beschäftigungsende: So übertragen Sie Ihr Wertguthaben

Was passiert, wenn Ihre Beschäftigung endet?

Niemand kann seinen Lebenslauf hundertprozentig vorausplanen. Zudem nimmt die Flexibilität in der Arbeitswelt zu. So kann es passieren, dass Sie nicht dazu gekommen sind, Ihr angespartes Wertguthaben in Anspruch zu nehmen oder vollständig aufzubrechen, zum Beispiel aufgrund von Firmenwechsel oder Kündigung. Das Gesetz sieht deshalb vor, dass Wertguthaben nicht verloren gehen.

Wie nehmen Sie Ihr Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber mit?

Im Idealfall führt Ihr neuer Arbeitgeber Ihr Wertguthaben fort. Dazu kann er mit Ihnen eine Wertguthabenvereinbarung abschließen und der Übertragung des Wertguthabens Ihres bisherigen Arbeitgebers zustimmen. In diesem Fall haben Sie einen gesetzlichen Anspruch gegenüber Ihrem bisherigen Arbeitgeber auf Übertragung. Bei der Übertragung wird das Wertguthaben weder versteuert, noch werden die darin enthaltenen Beiträge zur Sozialversicherung fällig. Allerdings ist Ihr neuer Arbeitgeber nicht verpflichtet, der Übertragung zuzustimmen.

Was tun, wenn Sie Ihr Wertguthaben nicht zu Ihrem neuen Arbeitgeber mitnehmen können?

Kann oder will Ihr neuer Arbeitgeber Ihr Wertguthaben nicht übernehmen, ist es nicht verloren. Nach dem Gesetz können Sie in diesem Fall Ihr Guthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. Diese führt dann Ihr Wertguthaben als Treuhänder auf einem Sonderkonto fort – und agiert insofern also wie ein Arbeitgeber.

Wie können Sie auf Ihr Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zugreifen?

Wenn Sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem Folgearbeitsgeber befinden, können Sie für Freistellungen das auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben verwenden. Als Verwendungszwecke kommen – wie bei einem „normalen“ Arbeitgeber auch – Sabbaticals, Pflegezeiten, Elternzeiten, Teilzeitarbeit oder Übergang in den Ruhestand infrage. Wenn keine Freistellung mehr möglich ist, zum Beispiel ab Bezug einer Altersrente, einer Erwerbsminderungsrente oder im Todesfall, zahlt die Deutsche Rentenversicherung Bund – nach

Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen – das Wertguthaben an Sie bzw. Ihre Erben und Erben aus.

Auch für den Fall, dass Sie sich in keinem neuen Beschäftigungsverhältnis befinden, wird Ihr auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben nicht hinfällig. Sie können es stattdessen verwenden, um Ihren Vorruhestand zu finanzieren.

Wie übertragen Sie Ihr Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund?

Wollen Sie Ihr Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, müssen Sie dies schriftlich von Ihrem früheren Arbeitgeber verlangen. Dieser ist dann verpflichtet, Ihr Wertguthaben zu übertragen – inklusive der geleisteten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die Übertragung löst keine Fälligkeit von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen aus. Es können jedoch nur Wertguthaben übertragen werden, die einen bestimmten Mindestbetrag – das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung – (Mindestbetrag 2013: 16.170 Euro West, 13.650 Euro Ost) – übersteigen. Sie können das einmal übertragene Wertguthaben nicht wieder auf einen Folgearbeitsgeber zurückübertragen lassen.

Welche Besonderheiten müssen Sie beachten?

Wie auch bei der Auszahlung von Wertguthaben durch den Arbeitgeber, so müssen auch die Auszahlungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund angemessen im sozialversicherungsrechtlichen Sinn sein. Das heißt, sie müssen sich zwischen 70 und 130 Prozent des durchschnittlichen Gehalts der letzten zwölf Monate vor der Freistellung bewegen.

Im Gegensatz zur Übertragung Ihres Wertguthabens auf einen Folgearbeitsgeber haben Sie nach der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere regelmäßige Einzahlungen zu erhöhen. Der Betrag erhöht sich allenfalls durch eine Verzinsung des angelegten Wertguthabens. Sie können jedoch weitere Wertguthaben, die Sie bei Folgearbeitgebern aufgebaut haben, wiederum bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen. In dem Fall ist keine Mindestgrenze mehr einzuhalten.



Was passiert mit meinem Wertguthaben, wenn ich...

...arbeitslos werde?

Sie können Ihr Wertguthaben fortführen, wenn Sie innerhalb von sechs Monaten einen neuen Arbeitgeber finden und dieser Ihr Wertguthaben übernimmt. Sie können das Wertguthaben aber auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, sofern es die Mindestanforderung erfüllt. Ist beides nicht möglich und muss Ihr Wertguthaben aufgelöst werden, wird die Auszahlung bei der Berechnung von Sozialleistungen entsprechend berücksichtigt.

...während der Freistellung krank werde?

In der Freistellungsphase, also beim Entsparen Ihres Wertguthabens, haben Sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Ihr Krankengeld ruht, sodass Ihr Wertguthaben auch bei Krankheit weiter abgebaut wird – sofern Sie mit Ihrem Arbeitgeber keine andere Vereinbarung getroffen haben.

...ich mich scheiden lasse?

Die Ansparungen in Ihrem Wertguthaben zählen nicht zu den Versorgungsansparungen und werden deshalb bei einem Versorgungsausgleich nicht mitberechnet.

...mein Arbeitgeber Kurzarbeit einführt?

Auch bei Kurzarbeit ist Ihr Wertguthaben sicher und kann von staatlicher Seite nicht angetastet werden. Bedingung hierfür aber ist, dass Sie in der Wertguthabenvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber einen der fünf folgenden gesetzlich geregelten Freistellungszwecke vereinbart haben: Pflegezeiten, Elternzeiten, befristete Teilzeit, Übergang in den Ruhestand und berufliche Weiterbildung.



PRAXISBEISPIEL

Fürs Leben sparen.

Landesbank Baden-Württemberg (LBBW)

Die Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) bietet ihren Kunden alle Geschäftsfelder einer modernen Großbank. Das Wertguthaben nutzt das Unternehmen, um sich auch als moderner und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Seit 2007 haben die rund 9.400 Beschäftigten der Landesbank die Möglichkeit, Wertguthaben einzurichten und diese später für Sabbaticals oder eine ruhestandsnahe Freistellung von maximal sieben Jahren zu nutzen.

Landesbank die Beratung der Beschäftigten durch. Alle Informationen erscheinen zudem im Intranet und bei Fragen können sich die Beschäftigten an die Hotline der Personalabteilung oder des Produktanbieters wenden.

Die Nachfrage nach den Wertguthaben ist hoch: Derzeit gibt es schon etwa 1.000 Nutzerinnen und Nutzer. Davon haben

„Wertguthaben sind ein attraktiver Baustein der Vorsorge mit der Möglichkeit, Lebenspläne und Phasen nach einer aktiven Arbeitslaufbahn im eigenen Sinne und für die Gesellschaft wirkend anzusparen, zu planen und umzusetzen.“

Bernd Hellerich, Direktor der Landesbank Baden-Württemberg, Stuttgart, Karlsruhe, Mannheim, Mainz

„Wertguthaben sind ein spannendes Thema und ein notwendiges personalwirtschaftliches Instrument zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeber.“

Uwe Wild, Senior Referent Compensation und Benefits

Die Beschäftigten können zwischen unterschiedlichen Anlageformen wählen: entweder am Geldmarkt mit Arbeitgebergarantie oder als Pfandbrief mit einer Produktgarantie, die über Immobilien abgesichert ist. Die Insolvenzsicherung der Wertguthaben erfolgt im Rahmen eines Treuhandmodells. Bei der Einführung setzte die Landesbank auf die Unterstützung eines externen Beraters. In enger Zusammenarbeit führte die

30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Sabbatical und 74 eine ruhestandsnahe Freistellung in Anspruch genommen.

Unternehmenssteckbrief:

Name: Landesbank Baden-Württemberg (LBBW)
Branche: Banken
Gründungsjahr (AG): 1999
Mitarbeiterzahl: 9.479
Kontakt: uwe.wild@lbbw.de
Sitz: Stuttgart

Service

Hier finden Sie eine Übersicht vertiefender Informationen rund um das Thema Wertguthaben sowie hilfreiche Anlaufstellen bei Fragen.

Vertiefende Informationen:

„Flexi I“-Gesetz

Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998, Bundesgesetzblatt I 1998, Seite 688, www.bit.ly/Z403MZ

„Flexi II“-Gesetz

Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008, Bundesgesetzblatt I 2008, Seite 2940, www.bit.ly/13lQozW (Gesetzentwurf Bundestags-Drucksache 16/10289, www.bit.ly/14RnHQa; Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales Bundestags-Drucksache 16/10901, www.bit.ly/17jK7qN)

Bericht der Bundesregierung zum „Flexi II“-Gesetz

Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 14. März 2012, Bundestags-Drucksache 17/8991, www.bit.ly/ZgJCs9

Forschungsbericht zum „Flexi II“-Gesetz

Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz), Stand November 2011, www.bit.ly/17KGIYO

Vorschriften der Finanzverwaltung

Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen, Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. Juni 2009, Bundessteuerblatt I 2009, Seite 1286, www.bit.ly/12nY6gb

Durchführungsvorschriften der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Rundschreiben vom 31. März 2009, www.bit.ly/17KGrQb

Frage- und Antwortkatalog vom 13. April 2010, www.bit.ly/ZDn2Jn

Besprechungsergebnis vom 2./3. November 2010, TOP 5 und TOP 9, www.bit.ly/11IyqaT

Besprechungsergebnis vom 23./24. November 2011, TOP 9 und TOP 10, www.bit.ly/ZBBum0

Deutsche Rentenversicherung Bund

Informationen zur Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, www.bit.ly/Ziagqx

Broschüre zur „Übertragung von Wertguthaben“, www.bit.ly/13lQI1A

Ansprechpartner

BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Straße 29, 10178 Berlin
www.arbeitgeber.de
E-Mail: bda@arbeitgeber.de

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.dgb.de
E-Mail: info.bvv@dgb.de

Betriebsprüfdienst der Deutschen Rentenversicherung
www.bit.ly/10zw79w
Informationen zum Betriebsprüfdienst und Möglichkeit, betriebsprüfungsrelevante Fragen zu stellen

Deutsche Rentenversicherung Bund
Bereich Wertguthaben/Referat 3080, 10704 Berlin
Tel. 030 865 - 37226
E-Mail: wertguthaben@drv-bund.de

Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn): Publikationen und Dossiers zu den Themen demografischer Wandel und Wertguthaben, www.demographie-netzwerk.de

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. (AGZWK): allgemeine Informationen zu Wertguthaben, www.agzwk.de, z.B. FAQ unter www.bit.ly/15qSjHz

Rechtliche Regelungen zu Wertguthaben (Auszüge)

Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Auszug

§ 7 Beschäftigung

1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. ...

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und

2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist. Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitragsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitragsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) ...

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften

Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des § 3 des Pflegezeitgesetzes.

(4) ...

§ 7b Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,

2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,

3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,

4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und

5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 7c Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,

a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,

b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,

c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,

2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,

a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder

b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifikationsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder

2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn

2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nummer 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbbeiträge.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefördert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3

nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Absatz 2 aufzulösen.

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,

2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,

3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder

4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Absatz 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

§ 7f Übertragung von Wertguthaben

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,

2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Absatz 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Absatz 2 gesondert auszuweisen.

§ 22 Entstehen der Beitragsansprüche, ...

(1) Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Satz 2 gilt nicht, soweit das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 165 des Dritten Buches vom Arbeitgeber nicht ausgezahlt worden ist oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

(2) ...

§ 23 Fälligkeit

(1) Laufende Beiträge, die geschuldet werden, werden entsprechend den Regelungen der Satzung der Krankenkasse und den Entscheidungen des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen fällig. Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt; ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 2 den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen, wenn Änderungen der Beitragsabrechnung regelmäßig durch Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile dies erfordern; für einen verbleibenden Restbetrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats. Satz 3 gilt entsprechend in den Fällen, in denen die Krankenkasse dem Arbeitgeber das nach § 242b Absatz 3 des Fünften Buches anzuwendende Verfahren mitteilt. Sonstige Beiträge werden spätestens am Fünfzehnten des Monats fällig, der auf den

Monat folgt, für den sie zu entrichten sind. Die erstmalige Fälligkeit der Beiträge für die nach § 3 Satz 1 Nummer 1a des Sechsten Buches versicherten Pflegepersonen ist abhängig von dem Zeitpunkt, zu dem die Pflegekasse, das private Versicherungsunternehmen, die Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder der Dienstherr bei Heilfürsorgeberechtigten die Versicherungspflicht der Pflegeperson festgestellt hat oder ohne Verschulden hätte feststellen können. Wird die Feststellung in der Zeit vom Ersten bis zum Fünfzehnten eines Monats getroffen, werden die Beiträge erstmals spätestens am Fünfzehnten des folgenden Monats fällig; wird die Feststellung in der Zeit vom Sechzehnten bis zum Ende eines Monats getroffen, werden die Beiträge erstmals am Fünfzehnten des zweiten darauffolgenden Monats fällig; das Nähere vereinbaren die Spitzenverbände der beteiligten Träger der Sozialversicherung, der Verband der privaten Krankenversicherung e. V. und die Festsetzungsstellen für die Beihilfe.

(2) bis (4) ...

§ 23b Beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1) Bei Vereinbarungen nach § 7b ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 maßgebend. Im Falle des § 23a Absatz 3 und 4 gilt das in dem jeweils maßgebenden Zeitraum erzielte Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze als bisher gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung tritt an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das fällige Arbeitsentgelt.

(2) Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder

2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Bei einem nach § 7f Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend, soweit das Wertguthaben wegen der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, einer Rente wegen Alters oder wegen des Todes des Versicherten nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen 8 und 9 für den

einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,

2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Anspruch genommen und besteht ein nach § 7f Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben, kann der Versicherte der Auflösung dieses Wertguthabens widersprechen. Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.

(2a) Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Absatz 2 Satz 5 bis 11 findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nach § 7c oder § 7f Absatz 2 Satz 1 verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitssuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.

(3a) Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht,

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Fall des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder

2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c oder § 7f Absatz 2 Satz 1 verwendet werden kann.

Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.

(4) Werden Wertguthaben auf Dritte übertragen, gelten die Absätze 2 bis 3a nur für den Übertragenden, der die Arbeitsleistung tatsächlich erbringt.

§ 116 Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 abweichend von § 7d Absatz 1 als Zeitguthaben geführt werden, können als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden; dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

(2) § 7c Absatz 1 findet nur auf Wertguthabenvereinbarungen Anwendung, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind.

(3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen worden sind und in denen entgegen § 7e Absatz 1 und 2 keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart sind, gilt § 7e Absatz 5 und 6 mit Wirkung ab dem 1. Juni 2009.

Beitragsverfahrensverordnung (BVV) – Auszug

§ 8 Entgeltunterlagen

(1) Der Arbeitgeber hat in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

1. bis 6. ...

7. das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen,

8. bis 18. ...

(2) ...

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
Wilhelmstraße 49
11017 Berlin

Wenn Sie die Publikation bestellen möchten:

Bestell-Nr.: A 861-1

Telefon: 01805 / 778090*

Fax: 01805 / 778094*

E-Mail: info@bmas.bund.de

Internet: www.bmas.de

Fachliche Beratung:

Prof. Dr. Dietmar Wellisch,
Rudolf Kast

Satz/Layout:

Zum goldenen Hirschen, Berlin

Fotos:

Seite 5: Chaperon; Seiten 10, 11, 14, 18, 19, 22, 23, 26, 34, 35, 44, 45, 48, 49: Ruprecht Stempell
Photographie www.stempell.net; Seite 15: Chemetall GmbH/Hr. Carsten Costard; Seite 31:
Deutsche Post AG

Druck: Ausdruck Schaare & Schaare GbR

Stand: Mai 2013

*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

Die Angaben der in den Praxisbeispielen genannten Insolvenzschutzmaßnahmen und Anlagestrategien beruhen auf Informationen der Unternehmen, in deren Verantwortung auch die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen fällt.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail:

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon: 01805 / 676716*

Fax: 01805 / 676717*

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Bürgertelefon:

montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente:

01805 / 676710*

Unfallversicherung/Ehrenamt:

01805 / 676711*

Arbeitsmarktpolitik und -förderung:

01805 / 676712*

Arbeitsrecht:

01805 / 676713*

Teilzeit, Alterszeit, Minijobs:

01805 / 676714*

Infos für behinderte Menschen:

01805 / 676715*

Ausbildungsförderung/Ausbildungsbonus:

01805 / 676718*

Europäischer Sozialfonds/soziales Europa:

01805 / 676719*

Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

01805 / 676720*

Informationen zum Bildungspaket:

01805 / 676721*

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.