

„Aus Marketinggesichtspunkten ist die ZWK-Thematik hervorragend zur Erstansprache bei Firmen geeignet.“



Klaus Barde im Gespräch mit Christian Burr, Leitung Direct Consulting, Consulio GmbH bAV & ZWK Consulting

Aus der zweiten Reihe in die Erste. Was macht das Thema Zeitwertkonten plötzlich so attraktiv? Eine vollwertige bAV ist doch damit nicht zu gewährleisten, oder? Sollte man Zeitwertkonten überhaupt in einem Atemzug mit der bAV nennen? Sozusagen als sechsten Durchführungsweg?

Obwohl die rechtlichen Grundlagen bereits im Jahr 1998 mit dem sog. Flexi-Gesetz geschaffen wurden, wird sich in vielen mittelständischen Unternehmen erst seit kurzem mit Zeitwertkonten-Konzepten (ZWK) intensiver beschäftigt. Nach unserer Ansicht hat die Diskussion des Entwurfs zum Flexi II-Gesetz vom 30. Mai 2008 das ZWK-Thema weiter in den Mittelpunkt gerückt.

Prinzipiell kann ein Zeitwertkonto keine Ersatzlösung im Vergleich zur Ruhestandsplanung über die betriebliche Altersversorgung (bAV) darstellen. Im Gegensatz zur bAV, deren Leistungen

erst bei Eintritt eines sog. biometrischen Risikos (Tod, Invalidität oder insbesondere Rente bei Erreichen der definierten Altersgrenze) fällig werden ermöglichen ZWK eine individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit, also der Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand. Insofern stellen ZWK eine flexible Ergänzung der betrieblichen Altersversorgung dar. Die Attraktivität von ZWK steht daher vor allem im Bereich der Vorruhestandsplanung außer Zweifel.

Erleichtert das Flexi II – Gesetz die Etablierung von Zeitwertkonten?

Der Gesetzgeber versucht nach und nach sinnvolle gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um das ZWK „alltagstauglich“ zu gestalten. Während zunächst bei ZWK-Modellen die Integration in Systeme der Arbeitszeit im Vordergrund stand, z.B. zum Ausgleich einer (saisonal) schwankenden Beschäftigungslage, wird in Zukunft bei ZWK-Modellen der nachhaltige Aufbau des Wertguthabens stärker betont, um der erkannten Bedeutung der Gestaltung der Lebensarbeitszeit und der Wechselwirkung mit der Altersversorgung Rechnung zu tragen. Folgende, auszugsweise genannte Eck-Punkte des Gesetz-

entwurfes werden auf die zukünftige Etablierung Einfluss haben:

- Es ist z.B. geplant, die Kapitalanlage-möglichkeiten durch konkrete Vorgaben einzuschränken. In Zukunft könnte die Quote an Aktien oder Aktienfonds bei max. 20% liegen und/oder das ZWK mit einer Art Kapitalerhaltungsgarantie versehen werden. Ähnlich heißt es im BMF-Schreiben vom 19. September 2008, wonach zur steuerlichen Anerkennung „...mindestens ein Rückfluss der in ZWK eingestellten Beiträge...gewährleistet sein muss...“
- Die Portabilität von ZWK soll gesetzlich geregelt werden. Damit könnten Arbeitnehmer künftig die Übertragung ihrer Wertguthaben beim Wechsel des Arbeitgebers verlangen. Ähnlich, wie in der bAV bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds nach §3.63 EStG schon eine Portabilität (§ 4 BetrAVG) möglich ist.
- Ein weiterer Punkt ist im Rahmen einer Ausschusssitzung des Bundestages am

„Der qualifizierte Berater braucht neue Themen, vor allem zur Neukundengewinnung.“

05. November 2008 ergänzt worden: Die Überführungs-Option von Wertguthaben in eine bAV soll entfallen. Bisher finden sich in Wertkontenvereinbarungen oft Formulierungen, die z.B. bei Ausscheiden aus Altersgründen und Bezug der gesetzlichen Rente ggf. eine sozialversicherungsfreie Umwandlung zu Gunsten einer bAV möglich machen. Allerdings könnte es zu dieser Änderung eine Bestandsschutz-Regelung geben. Mit der Streichung dieser „bAV-Option“ wird nochmals die deutliche Trennung von ZWK zur bAV deutlich.

Der Entwurf geht unseres Erachtens in die richtige Richtung.

Das Gesetz ist natürlich ein Türöffner, um mit alten und neuen Kunden wieder ins Gespräch zu kommen. Doch wer bietet für dieses Neuland ebenso effiziente wie effektive Schulungen an?

Das Schulungsangebot allgemein findet oft seitens interessensgebundener Produktanbieter statt, welche von Absatz- und Vertriebsgedanken geprägt sind. I.d.R. ist es empfehlenswert, Schulungen von Initiatoren mit langjährigen praktischen Erfahrungen zu besuchen. Die Auswahlkriterien für den geeigneten Schulungs- und Kooperationspartner sollten nach Möglichkeit nur an objektiven Faktoren festgemacht werden: Z.B. dem tatsächlichen Berufsstaus (RA für Arbeitsrecht, bAV&ZWK Advisor (FH) oder Betriebswirt bAV (FH)), der Unabhängigkeit von Produktpartnern, Honorarberatung, sowie weichen Faktoren wie z.B. Reputation oder aktuelle Referenzen. Als Konzern- und produktunabhängiges Unternehmen werden wir mittlerweile des Öfteren für ZWK-Workshops direkt von den Unternehmen bzw. Personalabteilungen gebucht. Diese Tendenz zeigt den erheblichen Beratungsbedarf am point of sale. Allerdings findet hier eine reine Honorarberatung statt.

Das dankbare Akquisitionsfeld der Versorgung von Führungskräften ist sicher in Sachen Zeitwertkonten nicht ganz einfach zu bedienen. Was empfehlen Sie den Maklern?

Der qualifizierte Berater braucht neue Themen, vor allem zur Neukundengewinnung. Die Bereiche Entgeltumwandlung und Rechtsanspruch auf bAV (nach § 1a BetrAVG) sind, bedingt durch permanente Penetration z.B. durch Call-

center kaum mehr zeitgemäß. Aus Marketinggesichtspunkten ist die ZWK-Thematik hervorragend zur Erstansprache bei Firmen geeignet.

Generell empfehlen wir aber abzuwarten, bis die gesetzlichen Grundlagen (Flexi II liegt derzeit nur als Gesetzesentwurf vor) klare Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Selbstverständlich kann bereits heute vorab zur Bestandssicherung und Neukundengewinnung zum jetzigen Sachstand informiert werden. Aktuell wünschen Firmen mit ZWK auch eine Begleitung und Unterstützung bei der ggf. nötigen Anpassung der Modelle auf die neuen gesetzeskonformen Lösungen. Durch die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist gerade bei Führungskräften und leitenden Angestellten die Versorgung oft nicht hinreichend gesichert. Aus diesem Grund sind bei dieser Zielgruppe die bAV und das ZWK-Thema von besonderer Bedeutung. In Zusammenhang mit dem neuen Gesetzesentwurf kann der Makler auch Fragen nach Alternativen zum ZWK beantworten.

Sind Zeitwertkonten generell nur ein Thema für Makler, die sich spezialisieren wollen oder kann auch das breit aufgestellte Maklerbüro an diesem Geschäft partizipieren?

Es ist heute noch nicht wirklich absehbar, wer die wirklichen Gewinner von Flexi II sein werden. Unserer Einschätzung nach könnten es die Versicherer sein, die mit konservativen Anlagemodellen aktuell „die Nase vorne“ haben und manche befinden sich bereits heute mit nahezu gesetzeskonformen Anlagelösungen am Markt. Die Produktanbieter werden sicherlich versuchen, maklerfreundliche Breitenlösungen zu etablieren. Abseits des Standardgeschäftes wird auch zukünftig der ZWK-Spezialist als Konzeptionär für Vertriebe, Makler sowie den Endkunden unabdingbar sein.

ZWK- und bAV-Beratung erfordern Spezialkenntnisse. Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht spielen hier eine große Rolle. Für den klassischen „Allrounder“ kann es daher Sinn machen, sich geeignete Netzwerkpartner für die Beratung zu suchen.

Wie ist die Stimmung bei den Unternehmen? Hat man offene Ohren für den

Berater, wenn er mit Zeitwertkonten im Gepäck auftritt?

Sowohl die Firmen als auch die Belegschaften sind auf produktunabhängige Informationen angewiesen. Das zeigen auch die Reaktionen auf unsere bAV & ZWK-Newsletter. Mittlerweile sind bis zu 80% unsere ZWK Beratungsaufträge im Bereich „Sanierung“ von bestehenden Modellen einzuordnen. Die Anfangseuphorie ist etwas in den Hintergrund geraten, die Mandanten suchen nach langfristigen und vor allem rechtssicheren Lösungen.

Nach unserer Überzeugung sind ZWK von personalpolitischen und betrieblichen Überlegungen nicht mehr wegzudenken. Gerade in Anbetracht der Anhebung der Altersgrenzen auf 67 Jahre werden neben einer soliden Ruhestandsplanung ebenfalls flexible Vergütungssysteme benötigt.

Ein Mix der unterschiedlichen Vorsorge-Instrumente liegt im Trend. Wie lautet Ihr persönliches Ranking bezüglich der Attraktivität für mittlere Haushaltseinkommen?

Grundsätzlich kommt der Mix der Vorsorgeprodukte natürlich immer auf die persönlichen Gegebenheiten des Mandanten an. Im Allgemeinen empfehlen wir daher generell ein konzeptionelles Versorgungsschema. Dies beginnt mit einer Status und Bedarfsanalyse, danach folgt die Konzeptvorstellung und Erläuterung. Unter Berücksichtigung der individuellen Faktoren kann dann die Integration der bestehenden Produkte mandantenspezifisch umgesetzt werden.

Bezogen auf ZWK und die bAV lässt sich das genannte Versorgungsschema in ähnlicher Weise anwenden. Hier ist allerdings unter anderem auf die betrieblichen und personalpolitischen Prioritäten in den Unternehmen, sowie gegebenenfalls auf tarifvertragliche Bestimmungen zu achten. So findet sich in vielen Versorgungsordnungen zum Beispiel ein modularer Aufbau der betrieblichen Versorgungsmöglichkeiten: Beginnend mit den EStG §3.63-Wegen wie Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds, folgt darauf oft die Unterstützungskasse nach §4d EStG, bzw. die Pensionszusage nach §6a EStG. „On top“ steht dann ggf. noch ein ZWK zur Verfügung. Mit diesen Optionen dürften sich die meisten Versorgungswünsche lösen lassen.