



## Checkliste für Wertguthaben

Die Checkliste hilft Ihnen bei allen wichtigen Fragen rund um Wertguthaben. Wann ist die Einführung sinnvoll? Welche Bausteine sind für die Einführung von Wertguthaben erforderlich? Wie werden Wertguthaben richtig geführt und abgebaut?

# A. Einführung von Wertguthaben

## A.1. Kriterien für eine Einführung: Wann sind Wertguthaben sinnvoll?

Zunächst sollten Sie festlegen, ob ein Wertguthabenmodell eingeführt werden soll. Wenn Sie folgende Fragen überwiegend mit Ja beantworten, ist eine Einführung zu empfehlen:

- Sind die Mitarbeiterbindung und die Mitarbeitergewinnung wichtige Ziele des Unternehmens?
- Zeichnet sich bereits erkennbar eine Verschiebung der Altersstrukturen bei den Beschäftigten ab? Werden diese im Durchschnitt älter?
- Ist ein Personalinstrument erwünscht, das die Motivation Ihrer Mitarbeiter fördert und zu deren Gesundheit beitragen kann?
- Soll den Beschäftigten eine Option auf Finanzierung des Übergangs in den Ruhestand bereitgestellt werden, die sie selbst durch Ansparen von Teilen ihres Arbeitsentgelts und die betriebliche Anlage dieser Mittel finanzieren?
- Soll den Beschäftigten ein flexibles Personalinstrument mit offenen Verwendungsmöglichkeiten angeboten werden?
- Erwarten die Beschäftigten bei einem solchen die freie Vererbbarkeit der aufgebauten Werte?

## A.2. Bausteine: Was ist bei Wertguthaben erforderlich?

Die Einführung eines Wertguthabenmodells erfordert die Festlegung folgender Module:

Wertguthabenvereinbarung, Insolvenzschutzmaßnahme, Kapitalanlage, Verwaltung (oft auch Administration genannt).

### A.2.a Wertguthabenvereinbarung

Folgende Mindestregelungen sollten in den Vertrag, der als Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, aufgenommen werden bzw. darüber ist eine Einigung erforderlich:

- **Tarifbindung (Öffnungsklausel):** Ist das Unternehmen tariflich gebunden, ist eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag erforderlich, um Tarifentgelte einem Wertguthaben zuzuführen.
- **Teilnehmerkreis (wer, Ausschluss):** Der Kreis der Beschäftigten, die am Modell teilnehmen sollen, ist – unter Beachtung arbeitsrechtlicher Grundsätze – festzulegen.
- **Gehaltsbestandteile (Festgehalt, Boni, Arbeitszeit, Urlaub):** Es ist festzulegen, welche Entgeltteile (Teile des Festgehalts, der Boni, Weihnachts- oder Urlaubsgeld) eingebracht und ob Überstunden und Urlaub – soweit es die gesetzlichen Regelungen zulassen – oder Zeitguthaben aus Gleitzeit- oder Flexikonten eingebracht werden können.
- **Verzinsung (Partizipation, Festzins) und Anlage der Wertguthaben:** Es ist zu regeln, ob der Arbeitgeber einen festen Zins oder eine Teilhabe an der Wertentwicklung der Anlage zusagt, ob er selbst einen Werterhalt ausspricht oder dies dem Anlageinstitut zur Auflage macht und wie die Wertguthaben anzulegen sind.
- **Art der Insolvenzsicherung (Verpfändung, Treuhand):** Es ist eine konkrete, geeignete Insolvenzschutzmaßnahme zu vereinbaren. Dabei kommt vor allem die Festlegung auf Verpfändung der Wertguthaben oder auf eine Treuhandvereinbarung infrage.
- **Administration:** Es muss geregelt werden, ob eine hausinterne Administration im Rahmen des Lohnabrechnungssystems oder die Administration über einen externen Verwalter erfolgt.
- **Kosten:** Es kann festgehalten werden, wie die Kosten für die Führung der Wertguthaben aufgeteilt werden.

- **Verwendungszwecke/Freistellungsmöglichkeiten:** Es ist festzulegen, welche Verwendungszwecke aus dem Wertguthaben finanzierbar sein sollen: z. B. der Übergang in den Ruhestand, Sabbaticals, Eltern- und Pflegezeiten, Teilzeitarbeitsverhältnisse etc.
- **Ankündigungsfristen:** Es ist zu regeln, welche Ankündigungsfristen für die Beantragung einer Freistellung einzuhalten sind.
- **Vorzeitiges Ausscheiden:** Für ein vorzeitiges Ausscheiden vor Finanzierung einer Freistellung bietet es sich an, Fragen der Übertragung z. B. auf einen neuen Arbeitgeber, auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, oder der Auszahlung zu regeln.

### **A.2.b Insolvenzschutz**

Ob eine Verpfändung oder ein Treuhandvertrag zur Insolvenzsicherung eingesetzt wird, hängt von der Anlageart und der Zahl der teilnehmenden Beschäftigten ab.

- **Anwendungsbereich Verpfändung:** Bei Anlage in Versicherungen der Regelfall; ansonsten bei wenigen teilnehmenden Beschäftigten, für die bei einer Bank Einzelkonten geführt werden könnten.
- **Anwendungsbereich Treuhandvereinbarung:** Bei Bank- und Fondssparplänen und einer etwas größeren Teilnehmerzahl.
- **Ausgestaltung von Verpfändungsvereinbarungen:** Vertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem/Beschäftigter. Verweis auf die Wertguthabenvereinbarung und konkrete Angabe des Sicherungsgutes (z. B. Versicherungsnummer oder Kontonummer). Schriftliche Anzeige der Verpfändung an das Anlageinstitut.
- **Ausgestaltung der Treuhandvereinbarungen:** Vertrag zwischen Arbeitgeber und Treuhänder zugunsten der Beschäftigten und der Einzugsstellen. Übertragung der Wertguthaben auf Treuhänder. Zusätzliche Sicherung der übertragenen Wertguthaben.
- **Information der Beschäftigten:** Das Unternehmen hat die Beschäftigten über die eingeführte Maßnahme zum Insolvenzschutz schriftlich zu informieren.

### A.2.c Kapitalanlage

Bei der Kapitalanlage müssen Sie Folgendes beachten:

- **Möglichkeiten zur externen Anlage der Wertguthaben:** Versicherung, Fonds- oder Bankspargplan.
- **Werterhaltungsgarantie für geplante Freistellung:** Will der Arbeitgeber Finanzierungsrisiken für das Unternehmen aus der Werterhaltungsgarantie vermeiden, muss er diese zur Auflage für das Anlageinstitut machen.
- **Verzinsung der Wertguthaben und Entwicklung der Kapitalanlage:** Will der Arbeitgeber auch aus der Zusage einer Verzinsung an die Beschäftigten kein Finanzierungsrisiko für das Unternehmen eingehen, so wird die Verzinsung an die Entwicklung der Anlage der Wertguthaben gekoppelt.
- **Mindestwert von 70 Prozent der investierten Beträge:** Die Betriebsprüfer der Rentenversicherungsträger haben im Rahmen der Insolvenzprüfung sicherzustellen, dass die Sicherungsmittel einer Wertguthabenvereinbarung nicht unter 70 Prozent der eingezahlten Beträge fallen dürfen. Diese Grenze sollte der Arbeitgeber zu einer Auflage an das Kapitalanlageinstitut machen, wenn er Nachschusssrisiken jederzeit ausschließen möchte.
- **Austauschbarkeit der Anlage und des Anlageinstituts:** Der Arbeitgeber sollte sicherstellen, dass er bei nicht zufriedenstellender Entwicklung der Anlage die Anlageentscheidung abändern oder sogar das Anlageinstitut wechseln kann. Aus diesem Grund sollte die Vertragsbindung nicht zu langfristig sein, was ggf. durch die vertragliche Übernahme auch der Administrationsleistungen durch das Anlageinstitut bedingt sein kann.
- **Anlage des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung:** Legt der Arbeitgeber die einem Wertguthaben zugeführten Arbeitsentgelte des/der Beschäftigten an, muss er auch den diesen Arbeitsentgelten zurechenbaren Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung einstellen und für den Insolvenzfall schützen. Bei einer Anlage wäre auch dieser Anteil zu berücksichtigen.

- **Ein Konto oder getrennte Konten:** Die in ein Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelte und Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung können zur Abgrenzung auf zwei Anlagekonten geführt werden oder in ein Anlagekonto eingebracht werden.
- **Jährlicher Ausweis des Anlagewerts und des darin enthaltenen Entgeltguthabens:** Das Anlageinstitut hat dem Arbeitgeber einmal jährlich den im Wertguthaben enthaltenen Wert des Entgeltguthabens mitzuteilen.

#### A.2.d Administration

Bei Einführung eines Wertguthabens müssen Sie entscheiden, wer die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungsverpflichtungen erfüllt und wer die Administration übernimmt.

- **Übernahme der Administration:** hausinternes Lohnabrechnungssystem oder Abgabe an ein spezialisiertes EDV-Unternehmen.
- **Einigung auf Modell zur Erfüllung der sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten:** Aufzeichnungspflichten können mit dem sog. Summenfelder-Modell oder mit dem sog. Optionsmodell der Sozialversicherung erfüllt werden. Bei Festlegung auf das Summenfelder Modell müssen nur einmal jährlich die Einkommen der teilnehmenden Beschäftigten gemeldet werden (sog. jährliche Abgrenzung). Beim Optionsmodell kann zwischen monatlicher und jährlicher Meldung ausgewählt werden.<sup>1</sup>
- **Festlegung von Schnittstellen mit Administrator:** Bei Übertragung der Aufgaben auf einen externen Administrator müssen die Schnittstellen zur Datenlieferung festgelegt werden. In welcher Form werden Daten an den Administrator geliefert?
- **Datenlieferungen:** Für jedes Wertguthaben muss ein Administrationskonto angelegt werden, für das die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten erfüllt werden. Als Daten werden u. a. Einzahlungen in das Wertguthaben, die Auszahlungen aus dem Wertguthaben und das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des/der Beschäftigten benötigt.

<sup>1</sup> Vgl. Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31.03.2009.

- **Festlegung auf Administrator ggf. unabhängig vom Anlageinstitut (Austauschbarkeit):** Bei Wahl eines externen Administrators erfolgt regelmäßig eine langfristige Bindung des Unternehmens. Die Bindung an das Administrationsunternehmen sollte nicht (z. B. durch Einheitsverträge) auch zu einer Bindung an ein bestimmtes Anlageinstitut werden.

## B. Führung der Wertguthaben

- **Verzicht vor Fälligkeit:** Zur Wahrung der Steuer- und Beitragsfreiheit haben Beschäftigte vor Fälligkeit der Arbeitsentgelte ihren Verzicht auf Auszahlung zugunsten einer Ansparung auf dem Wertguthaben zu erklären.
- **Datenaustausch für Administration:** Der Arbeitgeber hat Einzahlungen in das Wertguthaben und das Bruttoeinkommen der teilnehmenden Beschäftigten an den Administrator über die Schnittstelle zu liefern. Dieser liefert die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungen und in Abstimmung mit dem Anlageinstitut den Wert des Entgeltguthabens.
- **Informationen an Beschäftigte:** Der Arbeitgeber hat einmal jährlich, ggf. mithilfe des Administrators bzw. des Anlageinstituts, den Stand des im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens an die Beschäftigten in Textform zu übermitteln.
- **Betriebsprüfungen:** Für die Betriebsprüfungen seitens des Finanzamtes und der Rentenversicherungsträger sind Wertguthabenvereinbarung, Historie der in das Wertguthaben ein- und ausgezahlten Beträge, aktuelle Werte der Anlageinstitute über die Höhe der angelegten Wertguthaben (wie Kontoauszüge, Deckungskapital der Versicherungen) und der Nachweis der Insolvenzversicherung bereitzuhalten.

## C. Abbau der Wertguthaben

- **Ankündigungsfristen:** Vor einer Freistellung sind die in der Wertguthabenvereinbarung geregelten Ankündigungsfristen einzuhalten.
- **Freistellungsdauer:** Die maximale Dauer einer Freistellung resultiert regelmäßig aus Division des Wertguthabens durch das Freistellungsentgelt. Das angemessene Freistellungsentgelt kann zwischen 70 und 130 Prozent des Durchschnittsentgelts der vorangegangenen zwölf Monate vor der Freistellung liegen.
- **Freistellungsentgelte:** Freistellungsentgelte sind wie Arbeitsentgelte in einer Arbeitsphase zu behandeln. Es sind insbesondere Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

### Impressum

**Herausgeber:**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Referat Öffentlichkeitsarbeit, Internet  
11017 Berlin

**E-Mail:** [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de)

**Internet:** [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

**Satz/Layout:** Zum goldenen Hirschen, Berlin

**Druck:** Hausdruckerei des BMAS, Bonn

**Stand:** Mai 2013

**Bestell-Nr.:** A 861-6