Grundlagen

Anforderungen an eine ZWK-Administrationsplattform aus Sicht des Arbeitgebers

Bisher lag der Fokus der Beiträge zur Administration von Zeitwertkonten regelmäßig auf der Behandlung von speziellen Themen aus Sicht eines Administrators. Dieser Beitrag geht bewusst einen Schritt zurück und setzt sich mit der Frage auseinander, welche Anforderungen ein Arbeitgeber per se an eine Verwaltung seiner Wertguthaben hat.

Es darf davon ausgegangen werden, dass es nur selten etwaig angebotene Zusatzfunktionalitäten sind, die einen Arbeitgeber bei der Entscheidung für eine Administrationsplattform umtreiben. Die meisten Unternehmen werden getrieben von den drei klassischen Entscheidungskriterien: „Kosten, Kosten und Kosten".

Soweit der Arbeitgeber seinem Zeitwertkonten-Modell nicht so viel Bedeutung verleiht, dass es für ihn mit einem übergeordneten personalpolitischen Interesse verbunden ist, wird er immer versuchen, den damit verbundenen Aufwand so gering wie möglich zu halten. Dabei sind die für die Nutzung einer externen Administrationsplattform im Kontext eines Business Process Outsourcing anfallenden Kosten regelmäßig nur von sekundärem Interesse, da die ausgereiften Lösungen am Markt in dieser Frage nicht weit auseinanderliegen. Der Arbeitgeber wird vielmehr Augenmerk darauflegen, dass der eigene Personal- oder Abrechnungsbereich nicht mit zusätzlichen, ggf. zeitraubenden Aufgaben belastet wird, der die normalen betrieblichen Abläufe unnötig behindert.

Häufig werden die Arbeitgeber im Nachgang vom Umfang der notwendigen Abwicklungsprozesse überrascht, da im Vorfeld eine konkrete Aufklärung durch den beauftragten Berater versäumt wurde. Diese Vorgehensweise wirkt sich im Ergebnis kontraproduktiv auf die Implementierung und Verbreitung von Wertkontenmodellen aus.

Aufgrund der Feinheiten, die bei der Führung von Zeitwertkonten zu berücksichtigen sind, ist es das Ziel des Arbeitgebers, eine für ihn ideale Verwaltungsplattform zu finden. Dabei ergeben sich folgende Fragestellungen:

- Bietet das System hinreichend Unterstützung zur Information und Beratung der Mitarbeitenden?
- Unterstützt das System eine Schnittstelle zum eigenen Payroll-System und wie hoch ist der Aufwand zur Einrichtung automatisierter Datentransfers?

- Welchen Support bietet das Verwaltungssystem hinsichtlich der Bedienbarkeit, der Reportingfunktionen, der automatisierten Abwicklung aller Modellparameter und einer Darstellung der Wertentwicklung?

- Hat ein ggf. eingebundener (CTA-) Treuhänder direkten Zugriff auf das System, um Freigaben zu erteilen?

Die Implementierungsphase

Die Bedeutung von Information und Beratung der Mitarbeitenden für den Arbeitgeber ist gerade in der Startphase elementar. Da die Einrichtung einer Zeitwertkonten-Lösung in der Regel nicht über den Administrator, sondern über einen separaten Berater erfolgt, werden hieraus resultierende Anforderungen nicht immer erfüllt. Häufig sorgt der Berater dafür, dass die notwendigen Informationen entweder auf seiner Homepage oder im Intranet des Arbeitgebers hinterlegt werden.

Der Weg über das eigene Intranet erhöht das Vertrauen der Mitarbeitenden, stellt den Arbeitgeber aber vor die Herausforderung, sich mindestens zwei „Baustellen“ widmen zu müssen: der Einbindung und Pflege von Informationsmedien im internen Netzwerk und der Anbindung des Personalbereichs an ein externes Verwaltungssystem. Aus diesem Grund wird die Anforderung des Arbeitgebers in den Aufsatz einer so genannten „Landingpage“ münden, die den vereinfachten Zugang auf die im Verwaltungssystem hinterlegten Informationsmedien über das Intranet des Arbeitgebers ermöglicht. Dabei sind solche Administrationsplattformen im Vorteil, die kein Problem haben, ihre Portalansicht auf die Corporate Identity-Vorgaben des Kunden hin anzupassen.

Ziel des Arbeitgebers sollte sein, dass sich möglichst viele Mitarbeitende für die Teilnahme am Zeitwertkonto entscheiden. Wünschenswert ist dabei, dass sich die Mitarbeitenden über ein Erfassungstool auf der Landingpage direkt für die Teilnahme entscheiden können. Die Erfassung der gewünschten Einbringungswerte und ggf. die Art der Kapitalrückdeckung (soweit wählbar) erfolgt per Datenmeldung, welche in den Entgeltabrechnungslauf eingebunden wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die betreffenden Lohnarten im Vorfeld definiert und im Erfassungstool hinterlegt werden. Darüber hinaus muss das Gehaltsabrechnungssystem Plausibilitätskontrollen für den Fall berücksichtigen, dass die Mitarbeitenden sich nicht an den Rahmen vordefinierter Einbringungsmöglichkeiten halten. Dieser Rückmeldeprozess ist detailliert zu testen, damit sich keine negativen - weil zusätzlichen Arbeitsaufwand generierenden - Auswirkungen für die Gehaltsabrechnung ergeben. Erst dann wird der Arbeitgeber diesen Prozess vorbehaltslos unterstützen.

Insbesondere bei größeren Unternehmen empfiehlt es sich, über eine solche technische Schnittstelle zu arbeiten. Dem zu Beginn höheren Implementierungsaufwand steht später ein deutlich geringerer Abwicklungsaufwand mit minimaler Fehleranfälligkeit gegenüber. Bei den gängigen Gehaltsabrechnungssystemen ist die Umsetzung dieser Schnittstelle erfahrungsgemäß unproblematisch. Die Alternative besteht aus einer manuellen Erfassung der Einbringungsbeträge und ggf. im Kontext der Rückdeckung individuell getroffenen Entscheidungen durch die Mitarbeiter der

Gehaltsabrechnung. Bei einer entsprechend hohen Teilnahme ist der manuelle Aufwand auf Dauer deutlich höher und fehleranfälliger als die Implementierung der technischen Lösung.

Das Erfassungstool bietet zudem den Vorteil, dass die Einbringungswerte zu einem späteren Zeitpunkt eigenständig durch die Mitarbeitenden angepasst werden können. Dabei kann das Erfassungstool sowohl für die Erstmeldung als auch für spätere Anpassungen die Abgabe einer Willenserklärung der Mitarbeitenden vorsehen. Der Prozess zur elektronischen Willenserklärung durch den Arbeitnehmer ist dabei im Vorfeld zu prüfen, um einem Missbrauch durch Dritte vorzubeugen. Alternativ hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Zustimmung anhand einer elektronisch abrufbaren Erklärung in Papierform im Personalbereich abzugeben. Der Arbeitgeber kann entscheiden, welche Option er bevorzugt. Bietet der Administrator dem Arbeitgeber den Service, jedem neuen Teilnehmer eine Bestätigung zur Kontoeröffnung auszustellen, erhalten alle Parteien im Nachgang noch einmal eine Kontrollmöglichkeit.

Daten-Management

Neben den zuvor beschriebenen Anforderungen zum Datenaustausch in der Implementierungsphase liegt der Schwerpunkt der Prozesse in der laufenden Datenmeldung von Einbringungsbeträgen in der Ansparphase und Entnahmewerten zum Zeitpunkt der Freistellung.

Im Gegensatz zu den klassischen Modellen der betrieblichen Altersversorgung ist das Zeitwertkonto durch seine hohe Flexibilität geprägt. Diese Flexibilität ist dann gefragt, wenn verstärkt Zeitkomponenten (Mehrarbeits- oder Überstunden) in das Zeitwertkonto eingebracht werden (können), deren Umfang aber regelmäßig Schwankungen unterliegt. Vor diesem Hintergrund besteht die Notwendigkeit, dass der Arbeitgeber monatsgenau die Daten der Einbringungen und Entnahmen generiert und dem Administrationssystem zuleitet. Aus Sicht des Arbeitgebers sind dabei Systeme mit einem hohen Pflegeaufwand absolut ungeeignet, da sie nur unnötig den Abrechnungsbereich belasten. Da sämtliche Ein- und Auszahlungen zum Zeitwertkonto ohnehin über die Lohnabrechnung berücksichtigt werden müssen, wäre eine doppelte Erfassung der Daten im digitalen Zeitalter „Old School“.

Zur Optimierung definiert der Arbeitgeber im Vorfeld einen entsprechenden Lohnartenschlüssel für alle Zahlungsströme, damit ein reibungsloser und fehlerfreier Datentransfer an das Administrationssystem sichergestellt wird. Dabei sind der Lohnartenschlüssel und die dahinterstehende Verwaltungsplattform eng aufeinander abzustimmen. So ist im Vorfeld im Rahmen der arbeitsrechtlichen Vereinbarung klar festzulegen, welche Einbringungsmöglichkeiten und Freistellungsformen den Mitarbeitenden angeboten werden und welche Anlageformen für den jeweiligen Ansparprozess maßgeblich sind. Nicht selten sind mehrere Komponenten voneinander abhängig. Beispielsweise kann die Einbringung von Resturlaubstagen nur an eine altersbedingte Freistellung gekoppelt sein und der Arbeitgeber sieht dafür ein spezielles Anlageprodukt vor. Auch die Berücksichtigung von Zuschüssen des Arbeitgebers muss im Vorfeld eindeutig festgelegt und technisch gesteuert werden. Um diese Voraussetzungen zu erfüllen, sollte im Vorfeld ein enger Austausch zwischen allen involvierten Parteien erfolgen (Management, Betriebsrat, Buchhaltung, Personalbereich etc.). Denn wenn der Abrechnungsbereich als interner Dienstleister weder die

Zielsetzung der Zeitwertkonten-Lösung kennt, noch die damit verbundenen Abstimmungsprozesse verinnerlicht hat, sind nicht nur Probleme vorprogrammiert. Das Zeitwertkonto wird dann zusätzlich vom Abrechnungsbereich als Belastung gesehen. Dieses Meinungsbild wird sich nachteilig auf die Akzeptanz innerhalb des Unternehmens auswirken.

Daher muss das Administrationssystem dem Arbeitgeber die größtmögliche Unterstützung bieten. Wie beschrieben ist die Datenschnittstelle der Schlüssel zum Erfolg. Darüber hinaus muss das System in der Lage sein, seinem Nutzer ein exaktes Abbild der Wertguthaben zu liefern. Als Nutzer ist dabei nicht nur der Anwender aus der Gehaltsabrechnung zu sehen, sondern auch die Mitarbeitenden selbst. Rückfragen von Seiten der Planteilnehmer werden sich nicht vollständig vermeiden lassen, sollten aber nur in geringem Umfang den Abrechnungsbereich, den Administrator oder einen externen Berater tangieren.

Die Einrichtung persönlicher Zugänge für die Mitarbeitenden ist mittlerweile eine Selbstverständlichkeit. Auch beim Zeitwertkontenportal wird sich die Anforderung ergeben, dass die Mitarbeitenden sich über einen Onlinezugriff nicht nur über den Stand ihres Zeitwertkontos informieren können, sondern auch die Möglichkeit erhalten, das geplante Freistellungsziel zu überprüfen und bei Bedarf ihre Ansparleistung anzupassen. Die Forderung der Arbeitgeber zur Hinterlegung eines Freistellungsrechners mit einem entsprechenden Meldetool ist nachvollziehbar, um den Personalbereich zu entlasten. Gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Zeitwertkonto, muss dieser natürlich bei der Prognoseberechnung mit berücksichtigt werden. Dabei reichen standardisierte Freistellungsrechner nicht aus, um ein möglichst genaues Abbild der Freistellungsphase widerzugeben. Anbieter mit editierbaren Rechentools sind dabei klar im Vorteil, da sie dem Kunden (Arbeitgebern und Arbeitnehmern) einen zusätzlichen Nutzen stiften können.

Bei der reinen Kontenführung im Administrationssystem gibt es unterschiedlichste Ausprägungen. Maßgeblich ist dabei die Anwendung des vereinbarten Wertguthabenbegriffs (siehe Newsletterbeitrag „Auswirkungen des neuen Wertguthabenbegriffs auf die Dokumentations- und Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer“ - Q4/2009). Wird das statische Wertguthabenmodell angewandt, kann durchaus eine Ein-Konten-Lösung genutzt werden, obwohl dies bei Kontoauszügen zu Irritationen auf Seiten der Mitarbeitenden führen kann. Die Forderung des Arbeitgebers besteht daher regelmäßig in der Abbildung eines Zwei-Konten-Systems, um eine klare Abgrenzung zwischen dem Arbeitnehmeranteil und dem Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag herzustellen.

Idealerweise bietet die Verwaltungsplattform auch die zusätzliche Möglichkeit, die Störfall-SV-Luft-Werte laufend mitzuführen. Da immer noch nicht alle Gehaltsabrechnungssysteme in der Lage sind, diese Werte über das Gehaltskonto abzubilden, greifen Arbeitgeber mit „kleineren“ Abrechnungssystemen gern auf die zusätzlichen Funktionalitäten der Verwaltungsplattform in diesem Bereich zurück. Neben den Einbringungs- und Entnahmebeträgen sind auch die Werte zur Störfall-SV-Luft über die Datenschnittstelle zu melden, damit der Arbeitgeber nicht erst bei Eintritt eines Störfalls aufwendig die Werte des gesamten Ansparzeitraums nachträglich ermitteln muss. Dabei liegt die Herausforderung in der Bewertung von Wertentwicklungen, die zwar systematisch in das Zeitwertkonto einfließen, aber üblicherweise nicht im Gehaltsabrechnungssystem

erfasst werden. Um die Abrechnungswerte korrekt abbilden zu können, beauftragen die Arbeitgeber daher im günstigsten Fall den Administrator auch mit der Wertebildung der Störfall-SV-Luft.

Auch die Anzeige eines Störfalls, dessen Anlass und die mögliche Weiterführung des Wertguthabens über einen Dritten, haben über die elektronische Datenmeldung zu erfolgen. Dabei muss dem Arbeitgeber klar sein, dass die Auflösung des Wertguthabens im Störfall zu einem Zeitpunkt erfolgt, der nach dem tatsächlichen Ausscheidetermin liegt. Das hat zur Folge, dass die Auszahlung eines Störfallguthabens im Nachgang erfolgen muss. Eine Optimierung aus Sicht des Arbeitgebers ließe sich nur dann herstellen, wenn der Arbeitgeber den Störfall zu einem früheren Zeitpunkt anzeigt und damit eine Abrechnung des Guthabens im letzten Gehaltsmonat erfolgen kann. Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann diese Vorgehensweise nicht empfohlen werden, da dies zu einer Leistungsminderung für die Mitarbeitenden führen kann.

Der Zeitpunkt der Datenmeldungen ist aber nicht nur im Störfall von Bedeutung. Da einige Verwaltungssysteme eine Deadline für den Dateneingang vorgeben („cut-off"), kann es dazu kommen, dass automatisiert generierte Lohnabrechnungsdaten das Verwaltungssystem erst nach Meldeschluss erreichen und damit nicht mehr im laufenden Monat verbucht werden können. Daraus kann sich eine Verzerrung der Wertstände ergeben, die aus Sicht des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden erklärungsbedürftig ist. Regelmäßig wird daher seitens des Arbeitgebers die Anforderung an den Administrator gerichtet, dessen Meldeschluss möge sich an den vorgegebenen Terminen der Gehaltsabrechnungsläufe orientieren. Mit dieser Maßnahme werden gleichzeitig Abgrenzungsposten im Rahmen des Jahresabschlusses vermieden.

Auch wenn im Vorfeld die Inhalte der Datenmeldungen und der Meldeprozess einwandfrei ausgearbeitet, kommuniziert und verprobt wurden, lassen sich Fehler langfristig nicht zu 100% ausschließen. Diese führen dann zu erheblichem Aufwand, wenn sie erst Jahre später erkannt werden und im Nachgang korrigiert werden müssen. Probleme entstehen dann, wenn Datenmeldungen von tatsächlichen Zahlungsströmen abweichen. In diesen Momenten wird der Arbeitgeber den Administrator vor die Aufgabe stellen, einen möglicherweise systembedingten Fehler nachträglich zu korrigieren und das Konto so zu stellen, als wäre die Abweichung nie eingetreten. Diese Anforderung erweist sich für viele Administratoren als besonders schwierig. Nur wenige Systeme sind in der Lage, die vollständige Rückabwicklung einer Kontobewegung vorzunehmen und das Konto anschließend wieder mit den korrekten Verlaufswerten aufzubauen. Kann dieses Problem nicht systemseitig behoben werden, ist der Arbeitgeber auf alternative Lösungen und einen guten Support des Administrators angewiesen.

Die vorgenannten Problemstellungen treten üblicherweise dann auf, wenn das Zeitwertkonto in Anspruch genommen werden soll. Zu diesem Zeitpunkt wird der Verlauf der Wertguthabenentwicklung durch die Mitarbeitenden genauer nachvollzogen, um eine konkrete Planung für die anstehende Freistellungsphase vornehmen zu können. Ähnlich der Anzeige von erstmaligen oder veränderten Ansparbeträgen wird der Arbeitgeber darauf Wert legen, dass auch die Freistellung von den Mitarbeitenden rechtzeitig über ein Meldetool auf der Administrationsplattform beantragt werden kann. Mit Eingang des Freistellungsantrages prüft die Gehaltsabrechnung, ob der Freistellungswunsch fristgerecht beantragt wurde, die ggf. benötigte Zustimmung des Vorgesetz-

ten vorliegt und die Angemessenheit der Freistellungsbezüge gegeben ist. Da das Administrationssystem regelmäßig nicht über die steuerpflichtigen Gehaltswerte der Mitarbeitenden verfügt, ist eine technische Rückkoppelung zum Gehaltsabrechnungssystem notwendig, um die Angemessenheit zu prüfen. Liegt der gewünschte Auszahlungsbetrag unter oder oberhalb der zulässigen Grenzen, hat die Personalabteilung den Mitarbeitenden zu informieren, so dass dieser seinen Freistellungswunsch modifizieren kann.

Da es so gut wie nie dazu kommt, dass das Wertguthaben am Ende der Freistellungsphase exakt auf dem Null-Wert endet, benötigt der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Administrator eine Funktionalität, die entweder die Auszahlung oder das Stehenlassen eines etwaigen Restguthabens regelt. Eine Information bzgl. der Handhabe von Restguthaben ist dem Administrator bereits zu Beginn der Freistellungsphase zu übermitteln, damit die notwendigen Einstellungen für den Auszahlungsprozess berücksichtigt werden können.

Reportingfunktionen / Darstellung der Wertentwicklung

Aufgrund der hohen Flexibilität von Wertkontensystemen und der damit verbundenen abrechnungstechnischen Besonderheiten benötigt der Arbeitgeber neben dem Zugriff auf die einzelnen Konten auch die Möglichkeit zur Auswertung des gesamten Zeitwertkonten-Bestandes. Dies schließt nicht nur die aktiven Konten ein, sondern auch die Konten von Mitarbeitenden, die im Rahmen einer Freistellung, Übertragung oder Störfallabrechnung bereits abgerechnet wurden. Nur so kann der Arbeitgeber bei nachträglichen Forderungen von (ehemaligen) Mitarbeitenden zeitnah reagieren. Dabei ist nicht nur der aktuelle IST-Wert für den Arbeitgeber von Bedeutung, sondern auch die Abbildung der historischen Verlaufswerte von Interesse.

Wenig hilfreich ist es dabei für den Arbeitgeber, wenn Reports ausschließlich in Form von reinen Sichtdokumenten (z. B. PDF-Dateien etc.) zur Verfügung gestellt werden. Auswertungsmöglichkeiten in elektronischer Form versetzen den Arbeitgeber in die Lage, mit allen Daten und Verlaufswerten arbeiten zu können. Mit der Einrichtung einer Zeitwertkonten-Regelung kann der Arbeitgeber unterschiedliche Intentionen verfolgen. Um den Erreichungsgrad dieser Ziele überprüfen zu können, benötigt er regelmäßig Auswertungen, die ihm ein genaues Abbild der Wertguthabenstände wiedergeben. Durch eine Rückkopplung zwischen dem Administrator und den Kapitalanlageinstituten wird dabei auch die erreichte Wertentwicklung mit abgebildet.

Zum Abgleich mit der eigenen Buchhaltung und Auswertungen für den Jahresabschluss benötigt der Arbeitgeber darüber hinaus Reports über die laufenden, meist monatlichen Buchungswerte. Das sind die Mindestanforderungen, die er im Bereich „Reporting“ an seinen Administrator stellen wird.

Eine optimale Bereitstellung an Reports ist dann gegeben, wenn darüber hinaus automatisierte Meldungen über das System abgegeben werden, sobald sich Risikofaktoren für den Arbeitgeber einstellen. So benötigt der Arbeitgeber frühzeitig einen Hinweis, wenn einzelne Konten eine Unterdeckung in Bezug auf den arbeitgeberseitig zu gewährleistenden Werterhalt der Beiträge ausweisen oder bei ruhestandsnahen Mitarbeitenden eine Überdotierung des individuellen Kontos

eintritt. Gerade im Fall der Überdotierung wünscht sich der Arbeitgeber verlässliche Informationen, um den laufenden Ansparprozess ggf. stoppen zu können. Damit das Verwaltungssystem hierzu verlässliche Warnmeldungen abgeben kann, ist eine laufende Pflege von Gehaltswerten im Rahmen der Datenströme notwendig.

Im Idealfall kann sich der Administrator bei der Gestaltung der Reports auf die Anforderungen seines Kunden einstellen und diese nach internen Vorgaben eines Arbeitgebers oder des Wirtschaftsprüfers vordefinieren. In diesem Fall hat der Arbeitgeber mit der Nutzung des Zeitwertkonten-Portals eine optimale Betreuung erreicht.

Einbindung eines Treuhänders

Aufgrund bestehender sozialversicherungsrechtlicher Vorgaben hat der Arbeitgeber Auflagen zur Insolvenzsicherung zu erfüllen. Soweit er seinen Personalbereich nicht mit zusätzlichen Aufgaben belasten möchte, bietet sich die Einbindung eines Treuhänders für die Übernahme hiermit verbundener Aufgaben an. Entscheidet sich der Arbeitgeber für diesen Weg, sollte eine Anforderung an den Administrator in der Ermöglichung eines vordefinierten Zugriffs des Treuhänders auf das Administrationssystem bestehen, über den Zustimmung- und Freigabeprozesse gesteuert werden. Damit kann ein zeitaufwendiger Abstimmungsprozess zwischen dem Arbeitgeber, dem Administrator, dem Kapitalanlageinstitut und dem Treuhänder vermieden bzw. auf ein Minimum reduziert werden.

Häufig bieten die Verwaltungsplattformen diese Funktionalität nur über bestimmte ggf. in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis stehende Treuhänder an. In solchen Fällen ist seitens des Arbeitgebers zu prüfen, inwieweit der Treuhänder diese „Monopolstellung“ ausnutzt und seine Leistungen zu nicht marktgerechten Konditionen anbietet oder z. B. Datenmeldungen aufgrund der bestehenden Zusammenarbeit nicht hinreichend prüft bzw. ggf. fehlerhafte Daten nicht beanstandet. Je nach Entwicklung des Gesamtbestandes können solche Versäumnisse später zu erheblichen Kosten führen.

Zusammenfassung

Arbeitgeber, die sich für die Einrichtung einer Zeitwertkonten-Regelung entscheiden, machen sich in einem ersten Schritt vornehmlich Gedanken über die Ausrichtung des Modells und dessen arbeitsrechtliche Ausgestaltung. Aus Sicht des Fachkreises und der Autoren sollte jedoch frühzeitig geprüft werden, ob sich die mit der Implementierung verbundene Zielsetzung auch über eine geeignete Verwaltungsplattform abbilden lassen. In den meisten Fällen ist dies gegeben, da die Anbieter am Markt über langjährige Erfahrungen verfügen und frühzeitig einschätzen können, ob sich die favorisierte Zeitwertkonten-Lösung vollständig abbilden lässt.

Versierte Berater werden ihre Kunden frühzeitig auf die notwendigen Abstimmungsprozesse mit dem Administrator hinweisen. So kann gewährleistet werden, dass eine geordnete Führung der Wertkonten langfristig sichergestellt wird. Speziell im Bereich der Datentransfers muss sich der Arbeitgeber auf die notwendigen Maßnahmen einstellen, sofern er langfristig eine erfolgreiche

und störungsfreie Administration der Konten erreichen möchte. Manuelle Eingriffe und Datenmeldungen sollten aufgrund der hohen Fehleranfälligkeit vermieden werden, da sich daraus nachträglich regelmäßig Anpassungsbedarf und Probleme bei der Ermittlung arbeitsrechtlicher Ansprüche ergeben.

Dieser Artikel hat sich im Wesentlichen auf die Standardprozesse einer Zeitwertkonten-Lösung fokussiert. Spezielle Gestaltungskomponenten (z. B. kollektive Zuschusslösung über einen Demografiefonds, automatisierte Umschichtungen innerhalb der Kapitalanlage, verfallbare Leistung des Arbeitgebers etc.) wurden aufgrund ihrer Komplexität im arbeitsrechtlichen und administrativen Bereich nicht behandelt.

Die vorbeschriebenen Prozesse machen deutlich, dass aufgrund der hohen Komplexität eine interne Lösung für die Verwaltung der Zeitwertkonten nicht in Frage kommt und der Einsatz einer externen Verwaltungsplattform für den Arbeitgeber unabdingbar ist. Dafür ist es von Vorteil, wenn der Arbeitgeber ein vertieftes Verständnis für die technischen Vorgänge des Administrationssystems entwickelt. Die frühzeitige Einbindung eines erfahrenen Administrators ist dabei ratsam. Damit können der interne Aufwand und die damit verbundenen Kosten des Arbeitgebers für die laufende Pflege der Zeitwertkonten langfristig optimiert werden.

Jan-Hendrik Austen

Hinweis: Der/die Autor/in hat den Artikel nach bestem Wissen und Gewissen erarbeitet, verfasst und geprüft. Dennoch können der/die Autor/in und der Verband keine Gewähr für den Inhalt übernehmen, insbesondere die sachliche Richtigkeit, Aktualität oder Verwertbarkeit der Informationen. Eine Haftung ist ausgeschlossen.