

Hans Handler, bei VW in Wolfsburg in der Stanzerei beschäftigt, sieht seine Zukunft nach dem Arbeitsleben gesichert. In zwölf Jahren ist es soweit, dann erhält er eine monatliche Betriebsrente von exakt 2.647 Euro. Das hat ihm die Kollegin in der Lohnbuchhaltung ausgerechnet. Wie der Betrag genau zustande kommt, weiß er nicht, nur soviel: Er habe durch Verzicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit dazu beigetragen. Für Klaus Mössle, Leiter des Institutionellen Geschäfts bei Fidelity International, ist der VW-Werker ein Beispiel dafür, dass die betriebliche Altersversorgung (bAV) für viele Beschäftigte zu undurchsichtig und zu kompliziert ist. Auch hält er eine Reform bezogen auf Anlagestrategien für angebracht. Der Status heute: Bei der betrieblichen Altersversorgung sagt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Versorgungsleistungen bei Ruhestand, Invalidität oder Tod zu. Die Finanzierung dieser Leistungen übernehmen der Arbeitgeber, der Arbeit-

nehmer oder beide gemeinsam. Sehr oft wird die Entgeltumwandlung angewandt, bei der Arbeitnehmer durch Lohnverzicht einen Teil ihres Bruttogehalts in bAV-Leistungen investieren, was steuerlich attraktiv ist. Klassisch sind fünf bAV-Durchführungswege zu unterscheiden: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Pensionszusage. Die Förderung erfolgt durch Zulagen und Sonderabgabenabzug oder durch Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit. Was gut klingt, kommt in der Praxis allerdings nur bedingt an. „In Deutschland droht eine Rentenlücke von 44 Prozent.

Die Unternehmen könnten durch gezielte Anreizsysteme, wie die Aufstockung von Einzahlungen der Beschäftigten, wesentliche Impulse setzen. Einfachere und verständliche Standardlösungen, basierend auf einer breit diversifizierten Anlagestrategie in Kombination mit individuellen Wahlmöglichkeiten, sollten die Produktentwickler auf den Weg brin-

Mit Zeitwertkonten in den Ruhestand

Die betriebliche Altersvorsorge soll gestärkt werden, manche Experten sehen in Zeitwertkonten dieses Ziel erreicht. Informieren Sie sich über den aktuellen Stand.



gen. „Gefragt sind transparente und flexible betriebliche Vorsorgelösungen, die auch renditeorientiertere Anlageformen beinhalten“, sagt Experte Mössle. In punkto stärker renditeorientierte Produkte schlägt der Bundesverband Investment und Asset Management (BVI) in Frankfurt, ganz im Sinne des Fidelity-Managers, eine Direktfondsrente vor: „Der Renditevorteil von Investmentfonds gegenüber einem Versicherungsprodukt ist auf lange Sicht erwiesen und könnte den Versorgungsgrad vieler Anleger deutlich steigern“, erklärt BVI-Hauptgeschäftsführer Stefan Seip.

Mehr Aufklärung, Anreize, Rendite

Eine ganz andere Lösung hin zum Besseren, sozusagen den sechsten bAV-Durchführungsweg, sieht Sebastian Uckermann, Geschäftsführer der Kenston Services in Köln: Sein Zauberwort heißt Zeitwertkonten, auch Lebensarbeitszeit- oder Arbeitszeitkonten genannt. Dabei handelt es sich um vom Arbeitgeber für Mitarbeiter eingerichtete Arbeitszeitkonten, in Geld geführt. Gespeist werden die Konten – es sind auf das Unternehmen lautende und an den Arbeitnehmer verpfändete, insolvenzgeschützte Depotkonten – mit entgeltumwandelten Vergütungsansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, also mit Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Tantiemen, Sonderzahlungen, Überstundenauszahlungen oder Teilen des laufenden Arbeitsentgelts. Die Beträge fließen steuer- und sozialabgabenfrei, der Chef stockt die Summe um seine Beitragshälfte bei den Sozialabgaben auf. Mindest- oder Höchstbeträge sind dabei ebenso wenig vorgeschrieben wie Dauer oder Regelmäßigkeit der Einzahlungen. Das Guthaben wird am Kapitalmarkt angelegt, zum Beispiel in ein Investmentfondsportfolio, und erzielt Zinserträge, die ebenfalls steuerfrei sind.

Zeitwertkonten umwandeln in bAV

Für Steffen Raab, Geschäftsführer der Deutschen Zeitwert in München, sind Zeitwertkonten allein schon wegen der Überstunden eine attraktive Lösung: „Arbeitnehmer leisten in Deutschland jährlich rund 1,7 Milliarden bezahlte Überstunden, deren Auszahlung ist weder für die Arbeitnehmer aufgrund der Steuerprogression noch für den Arbeitgeber auf-

grund der Zuschläge eine befriedigende Lösung“, erklärt Raab. Beim Zeitwertkonto hingegen gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Das heißt, Steuern und gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträge müssen erst dann abgeführt werden, wenn das Depotguthaben ganz oder teilweise zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird. Was erträglich sein dürfte – nicht nur wegen des wesentlich günstigeren Steuersatzes sowie der steuerlichen Verteilung auf mehrere Einkunftsjahre. Auch die Fünfjahresregel ist nutzbar. Ob Vorstände oder Angestellte – alle Mitarbeiter können Zeitwertkonten nutzen. Voraussetzung sind immer nur ein steuerpflichtiges Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers und die Bilanzierung beim Arbeitgeber. Entscheidend ist auch nicht die Unternehmensgröße, das System eignet sich ebenso für Kleinbetriebe. Und wer sich erst vorsichtig herantasten möchte, für den sind auch Einzel- oder Gruppenlösungen möglich.

„Zeitwertkonten dienen in aller erster Linie der Flexibilisierung der Arbeitszeit, sowohl kurzfristig als auch mittel- und langfristig“, sagt Hans-Dieter Stubben, Geschäftsführer des Bundes-Versorgungs-Werks (BVW) in Hamburg. „Das Zeitwertkonto begleitet den Arbeitnehmer ein Arbeitsleben lang und dient besonders der Finanzierung von Freistellungen und Vorruhestand“, ergänzt Jens Bonnen, Geschäftsführer der Finservice in Bayreuth.

Doch der Gesetzgeber erlaubt auch die Umwandlung des Guthabens in eine betriebliche Altersvorsorge, was weitere Vorteile mit sich bringt. Die I.K.S. Consulting in Stade meint sogar, dass dadurch alternativ zur bekannten bAV eine Vielfachung der steuerlichen Vorteile und Einsparungen von Abgaben erzielt werden. Was Gernot Arendt, Inhaber der Capitalmind in München, nicht so hoch aufgehängt sehen will. Immerhin: Die Steuer- und Sozialabgabenbefreiung ist möglich. Vorausgesetzt, die Verwendung des Wertguthabens zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung – einerlei welcher Durchführungsweg zum Tragen kommen soll – wurde bereits vor Fälligkeit vereinbart. Wichtig: Beim Aufbau des Wertguthabens war nicht vorhersehbar, dass eine spätere Freistellung unmöglich ist. Somit kann ein 63-jähriger Arbeitnehmer kein Wertguthaben für eine Freistellung von drei Jahren ansparen, wenn er mit 65 Jahren betriebsbedingt in den Ruhestand gehen muss. Darüber hinaus darf keine Abfindungsregelung vereinbart sein.

Auf einen Blick | Ihr Zeitkonto für die betriebliche Altersvorsorge

Wenn Sie Ihr Zeitwertkonto nicht für eine Freistellung nutzen, sondern in die betriebliche Altersvorsorge (bAV) einbringen möchten, stehen Ihnen die fünf klassischen bAV-Durchführungswege offen, Einschränkungen gibt es nicht. Schief gehen kann nichts, bei Insolvenz des Arbeitgebers bleibt Ihre Vorsorge unangetastet.

Direktversicherung: Der Arbeitgeber schließt per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist der Arbeitgeber, Begünstigte sind die Ar-

beitnehmer. Oft werden die Beiträge auch vom Arbeitnehmer erbracht, durch Entgeltumwandlung.

Pensionskasse: Eine rechtlich selbstständige Einrichtung, getragen von einem oder mehreren Unternehmen. Die Leistungen ergeben sich aus Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen.

Pensionsfonds: Realisiert über einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger. Das Vorsorgekapital darf in einem höheren Maß am Aktienmarkt angelegt werden, um dessen Renditechancen besser zu nutzen. Allerdings

ergeben sich daraus aufgrund schwankender Aktienkurse auch höhere Risiken.

Unterstützungskasse: Eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung eines oder mehrerer Unternehmen. Die Zahlungen werden vom Arbeitgeber geleistet, entweder direkt von ihm selbst oder vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung.

Pensionszusage: Auch Direktzusage genannt, der Arbeitgeber bildet Pensionsrückstellungen. Die Höhe der Leistungen richtet sich in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Einkommens.

Lutz Kraußner von der Financial Consulting in Gaildorf stellt allerdings klar: „Zeitwertkonten sollten immer eine Ergänzung und kein Ersatz für die bAV sein.“ Recht gibt ihm Andrea Koerner, Geschäftsführerin des Berliner Finanzcenter Koerner, indem sie erklärt: „Zeitwertkonten werden oft als der sechste Durchführungsweg der bAV betrachtet, was jedoch eine falsche Zuordnung wäre. Zeitwertkonten fallen nicht unter das Betriebsrentengesetz, geregelt werden sie

durch das so genannte Flexi-Gesetz.“ Was Hans-Peter Glas von Generation Planners in Wörthsee-Ettersschlag für sehr positiv hält, ergeben sich doch daraus weniger Einschränkungen und eine höhere Flexibilität: „Die bAV-Einschränkung, dass eine Leistung frühestens bei Ruhestand ab dem 60. Lebensjahr, bei Invalidität oder Tod erfolgen darf, gilt bei Zeitkonten nicht.“

Gerd Zimmermann

„Arbeitnehmer verschenken finanzielle Vorteile“

Stefan Everding, Mitglied der Geschäftsführung der AWD Deutschland GmbH und Geschäftsführer des Bereichs Partner- und Produktmanagement, zur Akzeptanz der betrieblichen Altersvorsorge in der Praxis.

Wie wird die betriebliche Altersvorsorge (bAV) in Unternehmen angeboten? Kommen alle Unternehmen ihren Auflagen nach? Gibt es Beanstandungen, was ist verbesserungswürdig?

Die Entscheidung, welches Modell der betrieblichen Altersvorsorge gewählt wird, liegt allein beim Arbeitgeber: Je nach Betrieb wird eine Direktversicherung oder Pensionskasse infrage kommen, Pensionsfonds hingegen sind zur Zeit noch eher selten. Für höhere Einkommen steht darüber hinaus die Unterstützungskasse zur Verfügung. Bis heute sind kaum Fälle bekannt, in denen Arbeitgeber den gesetzlich verbrieften Wunsch von Arbeitnehmern abgelehnt hätten, eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Warum auch? Der Arbeitgeber profitiert davon ebenfalls. Wenn es etwas zu verbessern gäbe, dann ist es die Aufklärung der Arbeitnehmer, denn noch immer verschenken viele Millionen hohe finanzielle Vorteile beim Aufbau einer Altersvorsorge.

Wo beginnt Ihre Beratung?

Bei AWD gehört die Beratung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenso zum Angebotsumfang wie die Implementierung von Versorgungswerken. Der Impuls für die Beratung kann dabei sowohl der Wunsch des

Arbeitgebers nach Beratung sein als auch der Wunsch des Arbeitnehmers, seine Versorgungslücke zu schließen. AWD berät mittlerweile mit 600 bAV-Spezialisten rund 7.200 Unternehmen.

Welche Vorteile bei Steuern und Sozialabgaben bietet die betriebliche Altersvorsorge?

Die bAV ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber attraktiv: Durch Entgeltumwandlung in Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung sparen Arbeiter und Angestellte Steuern und Sozialabgaben. Bei Direktzusage und Unterstützungskasse sind steuerfreie Sparbeiträge meist in unbegrenzter Höhe möglich. Daneben sind pro Jahr Beiträge bis vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung, 2.544 Euro im Jahr 2008, sozialabgabenfrei. Bei den drei anderen Betriebsrentenmodellen gilt diese Obergrenze auch für die steuerfreie Einzahlung. Darüber hinaus ist eine zusätzlich steuerfreie, aber nicht sozialabgabenfreie Einzah-

lung bis 1.800 Euro im Jahr erlaubt – vorausgesetzt, es wird vom Arbeitnehmer keine pauschal besteuerte Altersvorsorge genutzt. Auch für Arbeitgeber lohnt sich die bAV, denn sie können dadurch ihre Lohnnebenkosten reduzieren. Darüber hinaus ist sie aus Unternehmenssicht als Mittel der Bindung und Motivation der Mitarbeiter von Interesse.

Welchen Durchführungsweg favorisieren Sie?

Die Wahl des Durchführungsweges hängt von der betrieblichen wie auch der persönlichen Situation des Kunden ab. Deswegen ist immer eine umfassende Prüfung und Beratung zu empfehlen. Den Königsweg, der für alle gilt, gibt es nicht.

Wie sollte die betriebliche Altersvorsorge am besten gestaltet sein?

Die Gestaltung der bAV im Unternehmen hängt von vielen Faktoren ab. Wichtig ist dabei zu ermitteln, welche Ziele das Unternehmen mit der Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge erreichen will. Je nach Zielsetzung muss dann eine individuelle Gestaltung des Versorgungspaketes erfolgen. Dabei ist eine Konzentration auf einen Durchführungsweg, aber auch die Kombination mehrerer Durchführungswege denkbar.

Gibt es besondere Konstellationen der betrieblichen Altersvorsorge für Mitarbeiter, die Sie aus der Sicht des Arbeitgebers empfehlen?

Beim Schnüren eines Vorsorgepaketes für die Altersvorsorge sind neben der bAV die gesetzliche Rente und verschiedene private Vorsorgeformen zu berücksichtigen. Auch Themen wie Hinterbliebenenschutz, Berufsunfähigkeitsschutz und Pflege sollten in die Beratung und in entsprechende Lösungsansätze einfließen. Wir sprechen daher auch gerne vom Versorgungsmanagement, weil in diesem Begriff die Ganzheitlichkeit unseres Beratungsansatzes zum Ausdruck kommt.

Welche Konstellationen empfehlen Sie aus der Sicht der Mitarbeiter?

Die bAV deckt, je nach Gestaltung der Versorgung, nicht alle Risiken ab. Es können individuelle Risiken bleiben, die sich durch die persönliche Familiensituation ergeben. Die Herausforderung besteht darin, die betriebliche Altersvorsorge in die gesamte persönliche Finanzstrategie des Kunden, quasi als ein Teil des Ganzen, zu integrieren.

Die Fragen stellte Gerd Zimmermann



Stefan Everding