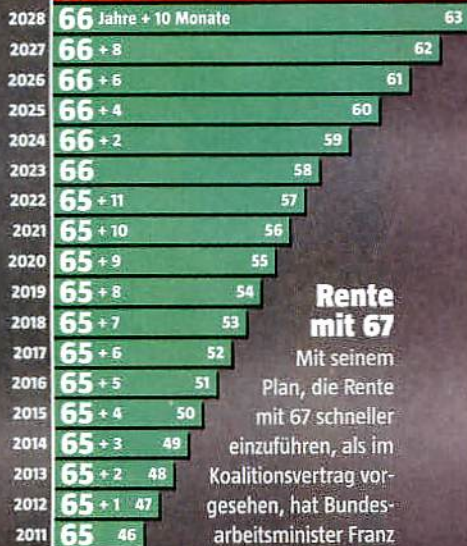


Renteneintritt 2029 **67 Jahre** Jahrgang 1964



Rente mit 67

Mit seinem Plan, die Rente mit 67 schneller einzuführen, als im Koalitionsvertrag vorgesehen, hat Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) auch viele Parteigenossen verschreckt. Bleibt es dabei, wären die heute 42jährigen die ersten, die bis 67 arbeiten müssen, um die volle staatliche Rente zu beziehen.



Die Anti-Münfte-Strategie

Bundesarbeitsminister Franz Müntefering schafft Fakten: Die Rente mit 67 kommt – und zwar schneller als erwartet. Die Altersvorsorge über **Wertguthaben** ist eine Methode, mit der ein früherer Renteneintritt dennoch möglich wird.

von Michael Gneuss

Klaus Mecklenburg, Geschäftsführer der Orion Pharma GmbH in Hamburg, hat vor drei Jahren Wertguthaben in seinem Unternehmen eingeführt. Zunächst war das Modell nur für die Führungskräfte vorgesehen. Doch als Mecklenburg sich intensiver mit dem Modell der Lebensarbeitszeitkonten – wie das Modell der Wertguthaben auch genannt wird – befaßt hatte, stand für ihn fest: Dieses Instrument zur Altersvorsorge ist so gut, daß er es keinem seiner Mitarbeiter vorenthalten wollte.

Inzwischen führen etwa 70 Prozent aller 130 Orion-Mitarbeiter ein Lebensarbeitszeitkonto, schätzt Projektleiterin Kirsten Striegl. Auf einen der fünf klassischen Durchführungswege zur betrieblichen Altersvorsorge (Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktzusage, Unterstützungskasse), von denen jeder Arbeitgeber einen anbieten muß, hat keiner der Orion-Beschäftigten seit Einführung bestanden. Doch das hat ihr Chef gleich vorausgesagt. „Wir waren uns sicher, daß keiner mehr die normale be-

triebliche Altersvorsorge will, wenn er die Vorteile der Lebensarbeitszeitkonten verstanden hat“, erklärt Striegl.

Das meint auch der Berliner Steuerberater Thomas Bernsen. Bernsen hat die klassischen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge mit den Lebensarbeitszeitkonten verglichen und ausgerechnet, wieviel Geld einem Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 3000 Euro (ein Kind, Steuerklasse III) unter dem Strich verbleibt, wenn er 300 Euro seines Einkommens monatlich in eine Vorsorge umwandeln will. Sein Fazit: „Das Lebensarbeitszeitkonto schneidet am besten ab.“ Dabei behält der Arbeit-

nehmer ein verfügbares Einkommen von 1945,06 Euro. Wählt er die Vorsorge über eine Unterstützungskasse, bleiben nur 1925,59 Euro und bei der privaten Lebensversicherung gar nur 1789,44 Euro.

Dabei ist die Form der Wertguthaben für die Altersvorsorge schon seit dem Jahr 1998 durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz) ermöglicht worden. Doch sie blieb immer im Schatten der fünf Durchführungswege zur betrieblichen Altersvorsorge. Einen Grund dafür, daß die Lebensarbeitszeitkonten bislang ein Dasein im Schatten dieser Vorsorgeformen fristen, sieht Bernsen im Vertrieber der Produkte. „Hinter den fünf Durchführungsweisen stehen Finanzprodukte, die für die Vertriebsorganisationen sehr viel lukrativer sind als die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten.“

Bernsen weist darüber hinaus auf einen weiteren Vorteil der Lebensarbeitszeitkonten hin: ihre Flexibilität. Teile des Gehalts, Gewinnbeteiligungen, Tantie-

Lebensarbeitszeitkonten sind viel flexibler als andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge.

Thomas Bernsen, Steuerberater

Bild: Kahler/Outkore

men, Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Entschädigungen für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage und Überstundenvergütungen können nach Belieben steuer- und sozialversicherungsfrei in das Lebensarbeitszeitkonto eingezahlt werden. Während die klassische betriebliche Altersvorsorge in der Regel konstante oder steigende Einzahlungen und damit langfristige Bindung verlangt, kann der Arbeitnehmer die Zahlungen auf das Lebensarbeitszeitkonto für ein paar Monate aussetzen oder die Sparrate verändern. Die Entscheidung muß er nur immer vor Fälligkeit des entsprechenden Entgeltbestands treffen. „All diese Vorteile sind gerade im Mittelstand bislang kaum erkannt worden“, urteilt Bernsen.

Versteuert werden die Wertguthaben

erst, wenn der Arbeitnehmer sie ausgezahlt bekommt, dann aber möglicherweise mit einem geringeren Durchschnittssteuersatz. Besondere Sorgfalt verlangen allerdings die Arbeitszeitkonten von Gesellschafter-Geschäftsführern und Gesellschafter-Vorständen, da zum Beispiel Überstundenvergütungen vom Finanzamt als verdeckte Gewinnausschüttung gewertet werden können.

Auch die Entnahme ist flexibler. Während bei der betrieblichen Altersvorsorge die Leistungen in der Regel frühestens ab dem 60. Lebensjahr möglich sind, erlauben Wertguthaben auch eine Auszeit für ein Sabbatical oder eine Übergangsweise Teilzeitarbeit – etwa weil Familienmitglieder gepflegt werden müssen. Und auch ein früherer Renteneintritt läßt sich auf diese Weise realisieren.

Nach den Erfahrungen von Ewald Steinmann sind Fälle wie Orion noch immer rar. „Diese Form der Altersvorsorge wurde bislang fast nur von Großunternehmen umgesetzt. Sie bietet aber Mittelständlern die selben Vorteile“, erklärt der Leiter der Süberba Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersvorsorge. Allerdings müßten für den Mittelstand spezielle Lösungen entwickelt werden, meint Steinmann. Vor allem eine kostengünstige externe Verwaltung sei wichtig.

In den Genuß von Wertguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten kann fast jeder kommen. Voraussetzung ist lediglich die Erfüllung des Arbeitnehmerbegriffs ge-

mäß der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung. „Danach kann aber auch ein geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH und ein Gesellschafter-Vorstand einer Aktiengesellschaft Arbeitnehmer sein“, erklärt Roland Musil, der sich mit seiner Firma Zeitkontenberatung Dr. Musil & Cie GmbH (ZKB) darauf spezialisiert hat, für geschäftsführende Gesellschafter und Führungskräfte kleiner und mittelständischer Unternehmen Lebensarbeitszeitmodelle einzurichten und gegen Insolvenz abzusichern. „Lediglich für Inhaber von Einzelunternehmen oder Gesellschafter-Geschäftsführer von Personengesellschaften sind Lebensarbeitszeitkonten nicht geeignet“, so Musil, der bereits 500 Kunden aus dem Mittelstand betreut.

Entscheidend sind natürlich auch die Anlagechancen. Die **Zeitkontenberatung Dr. Musil** arbeitet mit Vermögensverwaltungsgesellschaften zusammen, die verschiedene Risikoklassen anbieten. Auch in defensiven Anlageklassen wurden in der Vergangenheit Wertsteigerungen von mindestens vier Prozent erzielt. Aber Vorsicht: Wird das Vermögen schlecht verwaltet, kann es auch an Wert verlieren.

Orion-Projektleiterin Striegl muß denn auch zu den Anlageformen die meisten Fragen ihrer Mitarbeiter beantworten. Einige wollen sogar wissen, ob sie zwischendurch Geld für Anschaffungen entnehmen können. Aber so einfach ist es doch nicht. Striegl: „Dann hätte es ja nichts mehr mit Altersvorsorge zu tun.“

finanzen@marktundmittelstand.de



Haben die Mitarbeiter die Vorteile des Wertguthabens erst verstanden, wollen sie nichts anderes mehr.

Kirsten Striegl, Orion Pharma

Arbeitszeitkonten

Wie es funktioniert

Vorbereitung Mit Hilfe eines Dienstleisters werden arbeitsvertragliche Regelungen getroffen und Depotkonten für die Wertguthaben der Mitarbeiter eingerichtet. Der Arbeitgeber gibt vor, welche Vergütungsbestandteile der Arbeitnehmer bis zu welcher Höhe umwandeln darf. Der Arbeitnehmer entscheidet, in welcher Höhe er davon Gebrauch machen will. In größeren Betrieben ist es oft zweckmäßig, die arbeitsvertraglichen Regelungen in einer Betriebsvereinbarung und nicht einzeln zu treffen.

Sicherheit Da die eingebrachten Vergütungsbestandteile rechtlich im Eigentum der Firma bleiben, müssen sie vor der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt werden. Das geschieht in der Regel, indem sie an die Mitarbeiter verpfändet werden.

Einzahlungen und Steuern Das Gehalt, das umgewandelt wird, wird un versteuert und ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen auf das Lebensarbeitszeitkonto eingezahlt. Hinzu kommt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Sämtliche Erträge aus der Kapitalanlage werden dem Depot des Arbeitnehmers gutgeschrieben.

Auszahlung Der Arbeitnehmer kann jederzeit eine Auszeit oder geringere Arbeitszeit bei gleichem Gehalt vereinbaren. Die fälligen Zahlungen werden dem Lebensarbeitszeitkonto entnommen. Bei Auszahlung müssen Steuern und Sozialversicherungsabgaben gezahlt werden – dann allerdings nach den aktuellen Steuersätzen des Arbeitnehmers. Anstelle einer Auszahlung kann das Wertguthaben auch in eine betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden, ohne daß bereits Steuern fällig werden.

Die Anbieter

Lebensarbeitszeitkonten werden von vielen Versicherungsgesellschaften angeboten.

Arbeitgeber sollten hinterfragen,

- ob der Anbieter über genug Erfahrung verfügt, um alle arbeits-, steuer-, sozialversicherungs- und insolvenzrechtlichen Anforderungen umsetzen zu können;
- ob der Anbieter bei der Verwaltung der Lebensarbeitszeitkonten hilft;
- wie die Anlage des angesparten Vermögens geregelt ist.