

# bAV spezial

November 2013

Eine Sonderveröffentlichung  
von Personalmagazin  
und SteuerConsultant



## Betriebsrente ganz einfach

Weniger Komplexität, zufriedenerer Mitarbeiter

**DEBATTE** Wie Sie Versorgungssysteme gegen den Fachkräftemangel nutzen können [S. 12](#)

**PRO & CONTRA** Wie Zeitwertkonten die Arbeitszeit tatsächlich flexibilisieren können [S. 14](#)

**ÜBERBLICK** Wie die Gestaltung der bAV auf den Jahresabschluss wirkt [S. 16](#)

# Wem nützen Langzeitkonten?

**DISKUSSION.** Eine neue Broschüre des Bundesarbeitsministeriums zu Zeitwertkonten soll deren Verbreitung fördern. Doch sie trifft auf unterschiedliche Bewertungen.

Von **Katharina Schmitt** (Red.)

**M**it einer Infobroschüre will das Bundesarbeitsministerium die Verbreitung von Wertguthaben fördern – doch die dort vertretenen Thesen sind strittig. Wir haben zwei Experten mit einzelnen Inhalten konfrontiert.

## These: Rente ohne Abschläge

Wertguthaben, so eine der Hauptthesen in der Broschüre des BMAS, ermöglichen ein früheres Ausscheiden aus dem

Beruf, „ohne eine Rente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu müssen“. Damit werde suggeriert, so Arbeitszeitberater Dr. Andreas Hoff, dass Wertguthabensparer ohne finanzielle Einbußen in die Rente eintreten können. Wandle der Sparer jedoch sozialversicherungspflichtiges Entgelt in Wertguthaben um, erwerbe er bei Zuführungen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend geringere Rentenansprüche, so dass es ohne finanzielle Einbußen im Alter in der Regel nicht gehe. Hoff: „Dies

ist besonders für Schichtarbeiter problematisch – und gerade für diese werden Langzeitkonten ja propagiert –, weil bei ihnen die „Rentenlücke“ wegen der überwiegend steuer- und abgabenfreien Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besonders groß ist. Ihnen müsste man eher raten, für ein auskömmliches Alters-Einkommen zu sparen.“ Zeitwertkontenanbieter Harald Röder hält dagegen: „Für viele Arbeitnehmer ist der frühere Ausstieg aus dem Erwerbsleben als mit zum Beispiel 67 Jahren ein Vorteil von Lebensqualität,

## PRO

## „Sicherheit und gute Renditechancen“

Bei den Vorteilen für Arbeitnehmer stellt das BMAS in seiner Broschüre insbesondere die finanzielle Attraktivität von Wertguthaben heraus. Ein Faktor, der bei einer guten und sicheren Anlagestrategie des Arbeitgebers durchaus zum Tragen kommt, meint Harald Röder.

Der Gesetzgeber hat mit dem Flexi-II-Gesetz erstmalig eine Wertguthabengarantie für eingezahlte Beiträge fixiert. Der Arbeitgeber ist daher gehalten, bei der Entscheidung über die Anlagestrategie oder das Produkt ein kapitalmarktbedingtes Abschmelzen der Anlage gering oder ausgeschlossen ist. Um die Attraktivität der Langzeitkonten als modernes Arbeitszeit- und Vermögensinstrument weiterhin zu sichern, gilt es nun für die Marktteilnehmer, Anlagekonzepte zu bieten, die einen ausgewogenen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten an der notwendigen Sicherheit der Wertgut-

haben und dem Wunsch nach einer guten Renditechance zu schaffen. Zur Kapitalanlage stehen dem Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, das Entgelt seiner Mitarbeiter in sicherheitsorientierte Bank- und Sparanlagen sowie gesetzeskonforme Versicherungslösungen anzulegen. Beispielhaft hierfür sind eigens entwickelte Zeitwertkontenfonds, die nach den Regeln des Flexi-II-Gesetzes für die Rückdeckung von Zeitwertkonten konzipiert wurden und deren Wertentwicklung seit Einführung des Gesetzes im Jahr 2008 über vier Prozent p.a. betragen hat. Ferner



**HARALD RÖDER** ist Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle DBZWK.

gibt es auch speziell entwickelte Versicherungslösungen, die unter Beachtung der gesetzlich vorgeschriebenen Werterhaltungsgarantien und jederzeitiger Liquidität eine Renditeerwartung von circa 2,6 Prozent bei einem fünfjährigen Betrachtungs-Horizont und circa 3,8 Prozent bei einem zehnjährigen Zeitraum erschließt. Zudem gibt es auch speziell konzipierte Bankprodukte für die Vermögensanlage von Wertguthaben, die einen laufzeitunabhängigen Festzins von 2,5 Prozent p.a. beinhalten - zuzüglich einer attraktiven Bonusbeteiligung (2,5 Prozent bis zu 10 Prozent) in den Folgejahren.

der in Geld nicht zu bemessen ist. Und wenn die Altersrente früher bezogen wird, gibt es Abschläge auf die Rente.“

### These: Lebensphasenorientierung

Eine weitere Aussage der Broschüre lautet: „Wertguthaben... ermöglichen Arbeitnehmern lebensphasenabhängig mehr oder weniger zu arbeiten.“ Röder bestätigt das, die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer Langzeitkonten sieht er als einen der kreativsten Lösungsansätze an, um Mitarbeitern Angebote in Sachen Work-Life-Balance zu unterbreiten. Nach Ansicht von Hoff ist die Rolle der Zeitwertkonten bei der lebensphasenorientierten Arbeit dagegen gering: „Solche Spielräume werden nicht etwa durch den Aufbau von Wertguthaben geschaffen, sondern durch eine entsprechend mitarbeiterorientierte betriebliche Arbeitszeitpolitik, die z.B. alle Positionen (auch und gerade im Management!) auch in 30-Stunden-Wochen besetzbar macht, den Mitarbeitern

die jeweils maximale flexible Verteilung ihrer Vertragsarbeitszeiten ermöglicht, Auszeiten positiv begleitet und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand unterstützt. Wertguthaben können dabei „nur“ die Neben-Rolle der finanziellen Flankierung spielen. Für sich bewirken sie erst einmal wenig – wie sich auch darin zeigt, dass Mitarbeiter mit Langzeitkonten häufig darüber klagen, dass sie gewünschte Freistellungen nicht erhalten. Außerdem komme es auf die konkrete Wertguthaben-Vereinbarung an: Nach dem „Flexi II-Bericht“ der Bundesregierung von 2012 werden weit überwiegend reine Lebensarbeitszeitkonten abgeschlossen, die die üblichen Optionen gerade nicht enthalten.

### These: moderne Gestaltung

Zur These „Wertguthaben sind das modernste und umfassendste Werkzeug zur Gestaltung der Arbeitszeit in einer immer flexibler werdenden Arbeitswelt“ erklärt Hoff: „So viel Eigenlob

muss offenbar erst einmal sein. Wundert man sich aber schon darüber, dass so etwas ernsthaft über ein derart komplexes, intransparentes und erklärungsbedürftiges Instrument wie das Wertguthaben gesagt wird.“ Er verweist darauf, dass sich Auszeiten und flexible Übergänge in den Ruhestand auch wesentlich einfacher organisieren ließen. Röder dagegen führt Konzerne wie VW, Siemens, die Deutsche Telekom oder SAP als Vorreiter für Zeitwertkonten an. „Diese Unternehmen belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Weil die Arbeitnehmer wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit aktiv zu gestalten.“

Alle Thesen entstammen der BMAS-Broschüre [„Arbeitsleben aktiv gestalten. So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben.“](#)  
[www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## CONTRA

### „Hohe Abschlusskosten, geringe Rendite“

Große finanzielle Vorteile, so die Meinung von Andreas Hoff, dürfen sich Arbeitnehmer von einer Wertguthaben-Option gerade nicht erwarten. Denn den Einsparungen bei Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen stünden eine Reihe wertschmälernder Faktoren entgegen.

Bei der Aussage „„Wertguthaben sind finanziell attraktiv“ wird ausschließlich auf den so genannten „Bruttospareffekt“ abgestellt, weil Steuern und Sozialabgaben ja erst bei der Freistellung fällig werden. Doch gibt es auch Faktoren, die die finanzielle Attraktivität beeinträchtigen:

So sind die mit dem Wertguthaben erwirtschafteten Erträge, soweit sie unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen anfallen, sozialversicherungspflichtig. Des Weiteren geht das Risiko steigender Sozialversicherungsbeiträge vollständig zu Lasten der Arbeitnehmer, weil der Gesamtsozialver-

sicherungsbeitrag – also auch der Arbeitgeberbeitrag – aus dem Wertguthaben zu bestreiten ist. Drittens sind die derzeit mit Wertguthaben erzielbaren Renditen gering. Viertens fallen bei vielen den Wertguthaben unterlegten Finanzinstrumenten – insbesondere bei versicherungsförmigen Produkten – Abschlusskosten an, die die Rendite besonders in den ersten Jahren schmälern. Und schließlich sind Verluste bei Wechsel des Arbeitgebers oder im Insolvenzfall insbesondere bei Lebensarbeitszeitkonten nicht ausgeschlossen, weil die gesetzliche Werterhaltungsgarantie in diesen Fällen



**DR. ANDREAS HOFF**  
ist Gründer und Inhaber der Arbeitszeitberatung Dr. Hoff Arbeitszeitsysteme in Potsdam.

nicht greift: Diese stellt nur sicher, dass, wie das BMAS auch ausführt „zu Beginn der Freistellungsphase die volle Summe Ihres angelegten Betrages zur Verfügung steht“. Darüber hinaus werden betriebliche Insolvenzsicherungen von der gesetzlichen Rentenversicherung als der zuständigen Prüfinstanz erst dann beanstandet, wenn sie weniger als 70 Prozent des Wertguthabens abdecken. Und nicht übersehen werden darf, dass auch die Werterhaltungsgarantie in der Regel letztlich vom Arbeitnehmer bezahlt wird – in Form einer entsprechend verringerten Rendite.