

bAVspezial

Modell mit Zukunft

Warum die Rente mit 67 die Betriebsrente stärkt

Raffelhüschchen:
Sozialabgaben auf
Entgeltumwandlung
entlasten Renten-
kasse nicht



Feste Zinssätze sind garantiert

GARANTIEZINSMODELL. Zeitwertkonten helfen nicht nur den Arbeitnehmern, sich für das Alter abzusichern – sie bieten auch den Unternehmen selbst ein Instrument zu moderner Personalpolitik und Liquiditätsoptimierung.

Von **Harald Röder**

Die Ausgangssituation ist hinlänglich bekannt: Zunehmender Wettbewerbs- und Kostendruck und die Auswirkung der Globalisierung machen vor dem Mittelstand nicht halt. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Arbeiten an Standorte mit niedrigerem Lohnniveau zu verlagern oder Kostensenkung durch erweiterte Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu erreichen. Zudem gilt es, die Altersstruktur der Belegschaft und die Kapazitäten in Zeiten konjunktureller Schwankungen bedarfsgerecht zu steuern. Gerade im Hinblick auf die Einführung der staatlichen Rente mit 67 Jahren und dem Wegfall der Altersteilzeit ab dem Jahr 2009 sind professionelle Lösungen unverzichtbar.

Durch die Verabschiedung des „Flexi-Gesetzes“ und mit der Einführung der besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen schon Ende der 90er Jahre wurden von politischer Seite die notwendigen Anreize gegeben, um sicherzustellen, dass

- Arbeitgeber über weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeit die benötigten Personalressourcen an schwankende Auftragslagen besser anpassen können und auch die Lebensarbeitszeit ihrer Mitarbeiter über Vorruhestandsfinanzierung mit Steuern können,
- Mitarbeiter die Chance haben, Arbeitszeiten und arbeitsfreie Zeiten flexibler an die persönlichen Bedürfnisse aktueller Lebenssituationen wie Weiterbildung, Regeneration oder Ruhestand anzupassen.

Die Sozialpartner haben inzwischen die neuen Chancen aufgegriffen und in vielfältige tarifliche Regelungen übernommen. Zunächst sind Großkonzerne aktiv geworden und nutzen die Zeitwertkonten zum sozialverträglichen Anpassen der Arbeitskapazitäten sowie Lohnkosten an die Auftragslage sowie als personalpolitisches Instrument. In jüngster Zeit findet das Ansparen auf Guthaben von Arbeitszeitkonten aufgrund der vielen Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch im deutschen Mittelstand ein zunehmendes Interesse und wird von immer mehr Unternehmen praktiziert.

Standard oder Innovationsmodell

Grundsätzlich stehen den Unternehmen für die individuelle Zeitwertkontenimplementierung verschiedene Durchführungs- und Lösungsansätze zur Verfügung. Die Unternehmen investieren bei den in der Praxis mittlerweile überwiegenden Modellen nicht nur aus Gründen der Ausgestaltung des notwendigen Insolvenzschutzes, sondern auch zur liquiditätsmäßigen Vorfinanzierung ihrer aus dem Wertguthaben resultierenden Verpflichtungen einen Betrag in Höhe des sogenannten Erfüllungsrückstands in eine Rückdeckungsanlage.

Karrieremodell – das heißt die Wertguthaben entwickeln sich analog der individuellen Lohn- und Gehaltsentwicklung oder durch Gutschrift der prozentualen Tarifierhebung als Verzinsung (bei in Zeit geführten Modellen obligatorisch). **Partizipationsmodell** – das heißt die Wertguthaben entwickeln sich analog der gewähl-

© PROJECTPHOTOS



Gemeinsam gewinnen: Zeitwertkonten sichern den Ruhestand des Arbeitnehmers ab und können gleichzeitig die wirtschaftliche Situation des Unternehmens nachhaltig optimieren.

ten Kapitalanlage, die Arbeitnehmer partizipieren demnach zu 100 Prozent dem wirtschaftlichen Erfolg, aber auch am Misserfolg, der Rückdeckungsanlage. **Garantiezins-(Innovations-)Modell** – das heißt die Zusage eines festen Zinssatzes durch das Unternehmen. Bei der Ausgestaltung eines Zeitwertkontos als Kapitalanlage- oder Partizipationsmodell entwickeln sich Wertguthaben und Rückdeckungsanlage kongruent zueinander. Das Garantiezins-(Innovations-)Modell bietet im Unterschied dazu dem Unternehmen die Chance, durch eine Rendite seiner Rückdeckungsanlage oberhalb der den Arbeitnehmern auf ihre Wertguthaben zugesagten Verzinsung mittel- bis langfristig in diesem Maße effektive Liquiditätsvorteile zu generieren. Die Vielzahl der heute am Markt angebotenen Modelle sehen dagegen keine feste Verzinsung vor, sondern koppeln, wie dargestellt, die Entwicklung des Wertguthabens der Arbeitnehmer an die Entwicklung der Vermögens(Rückdeckungs-)anlage.

Das Garantiezins-(Innovations-)Modell

Bei dem Konzept Garantiezins-(Innovations-)Modell wird zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern für die Entgeltumwandlung vereinbart, dass Wertguthaben mit einer festen und verbindlichen Zinszusage durch das Unternehmen ausgestattet sind.

Das Unternehmen führt die Wertguthaben einer insolvenzgeschützten, sicheren und zugleich rentierlichen Rückdeckungs- und Vermögensanlage mit dem Ziel zu, die eingegangenen (Ertrags-)Verpflichtungen liquiditätsmäßig auszufinanzieren. Dabei partizipiert das Unternehmen an der über die Jahre hinweg entstehenden Ertrags- und Vermögensdifferenz. Dieser Wert ergibt sich, indem die Rückdeckungsanlage (Wertguthaben) dauerhaft einen höheren Ertrag erwirtschaftet, als das Unternehmen den Arbeitnehmern an Verzinsung zugesagt hat. Neben den bereits hinlänglich bekannten grundsätzlichen Vorteilen einer Zeitwertkontenimplementierung bietet gerade das Garan-

tiezins-(Innovations-)Modell durch die optimierte Gestaltung zusätzliche Vorteile für die Unternehmen:

- Frei verfügbare Liquidität aus der Differenz zwischen der zugesagten Verzinsung und dem tatsächlich erwirtschafteten Anlageerfolg.
- Damit Stärkung der Eigenkapitalbasis.
- Möglichkeit, aktiv die Bilanzkontinuität und die Bilanzkennzahlen im Sinne einer kontinuierlichen Unternehmensentwicklung zu gestalten. Dies wirkt sich fördernd auf die Ratingeinstufung aus.
- Möglichkeit, durch Aufdeckung der gebildeten stillen Reserven betriebswirtschaftliche Zahlen zu beeinflussen.
- Erhöhter Liquiditätsbedarf, zum Beispiel bei kurzfristigen Auftragsfinanzierungen, kann durch Innenfinanzierung abgedeckt werden. Auch langfristige Investitionen sind so ohne Beanspruchung der Kreditlinien von Finanzierungspartnern wie Banken oder Leasinggesellschaften möglich.

Arbeitnehmerzeitkonto - Innovationsmodell LAZK

Eckdaten: Alter 30 Jahre, Rentenalter regulär 67 Jahre, 100 Prozent Gehalt bei Freistellung, 3 Prozent Verzinsung Zeitkonto **Lohnverzicht:** Bruttolohn vor der Umwandlung 2.500 Euro, Umwandlungsbetrag 100 Euro, Bruttolohn nach der Umwandlung 2.400 Euro, Steuerliche Abzüge 33,40 Euro, Sozialabgaben Arbeitnehmer 21,75 Euro, Nettolohnverzicht 44,85 Euro, Sozialabgaben Arbeitgeber 20,85 Euro, Lohnkosten Arbeitgeber 120,85 Euro **Ergebnis:** Freistellung für 30 Monate, Zeitkonto bei Freistellung 86.957 Euro, Nettolohnverzicht 18.568 Euro, Steuern 13.828 Euro, Sozialabgaben Arbeitnehmer 9.005 Euro, Sozialabgaben Arbeitgeber 8.632 Euro, Zinsen 36.925 Euro. Bei Verrentung bis zum Alter von 90 Jahre ergäbe sich eine monatliche Bruttorente von circa 435,45 Euro (3 Prozent Verzinsung)

Alter	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabgaben AN	Sozialabgaben AN	Gesamt	Kosten	Zeitkonto	Bruttolohn (ohne Umw.)	Freist. Monate	Entnahme Zeitkonto
30	538	401	261	250	1.450	0	1.450	28.800		
31	538	401	261	250	1.450	0	2.944	28.800		
32	538	401	261	250	1.450	0	4.482	28.800		
33	538	401	261	250	1.450	0	6.067	28.800		
34	538	401	261	250	1.450	0	7.699	28.800		
35 ...	538	401	261	250	1.450	0	9.380	28.800		
61	538	401	261	250	1.450	0	76.140	28.800		
62	538	401	261	250	1.450	0	79.874	28.800		
63	538	401	261	250	1.450	0	83.720	28.800		
64	269	200	131	125	725	0	69.555	28.800	6	17.402
65	0	0	0	0	0	0	36.836	28.800	12	34.805
66	0	0	0	0	0	0	3.137	28.800	12	34.805

QUELLE: Röder & Partner GmbH, 2007

Fazit: Das Garantiezins-(Innovations-)Modell bietet sowohl für Arbeitnehmer wie auch für das Unternehmen Vorteile. Aus Sicht der Arbeitnehmer wird insbesondere der Problematik der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Probleme der Finanzierung unseres Rentensystems Rechnung getragen. Der Arbeitnehmer kann aktiv seine Altersversorgung und sein Renteneintrittsalter frühzeitig gestalten und somit auch zukünftigen, sicherlich weiterhin notwendigen Eingriffen in das Rentensystem entgegenwirken, das Unternehmen kann seine soziale Verantwortung demonstrieren.

Aus der Sicht des Unternehmens bietet das System ebenfalls eine Vielzahl von Möglichkeiten, die wirtschaftliche Situation nachhaltig zu optimieren und damit zur Sicherung des Unternehmens und der Arbeitsplätze beizutragen. Das Garantiezins-(Innovations-)Modell bietet somit ausgeglichene Anreize sowohl für die Arbeitnehmer wie auch für die Unternehmen. Es wird in Zukunft als Vermögenssteuerungs- und Vorsorgeinstrument für kleinere und mittelständische Unternehmen ein immer bedeutsameres Konzept darstellen. Der einzige, verlässliche Ausweg aus der Krise unserer Sozialsysteme

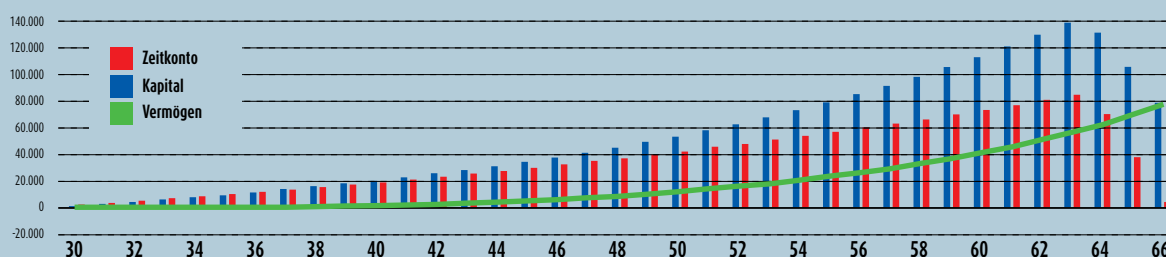
ist eine gesunde Wirtschaftsentwicklung der Unternehmen. Die Implementierung von Zeitwert- und Lebensarbeitszeitkonten im Rahmen des Garantiezins-(Innovations-)Modells stellt eine ausgezeichnete Grundlage hierfür dar. ■



Harald Röder
Wirtschaftsjournalist und Buchautor, ist Geschäftsführer der Röder & Partner Beratungsgesellschaft für strategische Finanz- und Vermögensplanung mbH

Arbeitgeber - Vermögen und Verbindlichkeiten

Eckdaten: Kapitalverzinsung Arbeitgeber 6 Prozent, Kosten einmalig 400 Euro, Kosten laufend 40 Euro pro Jahr, Agio auf Anlagebetrag 5 Prozent



Alter	Verbindl. Zeitkonto	Zuführung Zeitkonto	Kosten	Kapitalvermögen	Nettovermögen
30	1.450	1.450	440	962	-488
31	2.944	1.450	40	2.363	-581
32	4.482	1.450	40	3.848	-635
33	6.067	1.450	40	5.422	-645
34	7.699	1.450	40	7.090	-609
35	9.380	1.450	40	8.858	-522
36	11.112	1.450	40	10.733	-379
37	12.896	1.450	40	12.720	-176
38	14.733	1.450	40	14.826	93
39	16.625	1.450	40	17.059	434
40 ...	18.574	1.450	40	19.425	852
62	79.874	1.450	40	128.278	48.404
63	83.720	1.450	40	137.318	53.598
64	69.555	-16.677	40	129.636	60.081
65	36.836	-34.805	40	104.228	67.392
66	3.137	-34.805	40	77.296	74.160

QUELLE: Röder & Partner GmbH, 2007

