

Neue Kombinationsmöglichkeiten ab 01.01.2006



■ Betriebliche Altersversorgung und Arbeitszeitkonten

Seite 6



Neue Kombinationsmöglichkeiten ab 01.01.2006



Betriebliche Altersversorgung und Arbeitszeitkonten

Die 5 verschiedenen Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung lauten:

- Direktzusage (Pensionsrückstellungen)
- Pensionskasse
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionsfond

Diese Durchführungswege haben wir in der Vergangenheit bereits in anderen Artikeln der Zeitschrift **steuern+recht** behandelt und wollen uns heute einmal den **Arbeitszeitmodellen** zuwenden, um zu prüfen, ob hierdurch eine Ergänzung oder gar eine Alternative zur betrieblichen Altersversorgung geschaffen wurde. Besonders im Bereich der Entgeltumwandlung aus Bruttolohn wollen wir hier die Einsatzmöglichkeiten prüfen.

I. Situationsbericht in der GRV

Die gesetzliche Rente, die sich aus Pflichtbeiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert, baut kein Kapital auf, sondern verwendet die Beitragseinnahmen im Umlageverfahren (Generationsvertrag) direkt an die jetzigen Rent-

ner. Kalkulierter Rentenbeginn ist z. Z. das 65. Lebensjahr, wobei vorgezogenes Altersruhegeld ab dem 60. Lebensjahr mit Abschlägen in Höhe von 0,3 % p. M. möglich ist, wenn 420 Pflichtmonate bzw. 35 Dienstjahre nachgewiesen sind. Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung wird es immer schwieriger, durch eine gesunkene Anzahl von Beitragszahlern diese Regelung so fortzuführen, und in der politischen Zielsetzung geht man davon aus, dass ab dem Jahr 2012 in jedem weiteren Jahr der Rentenbeginn für die ungekürzte Altersrente um einen Monat verschoben wird, so dass im Jahr 2035 als reguläres Eintrittsalter in den Ruhestand das vollendete 67. Lebensjahr angenommen werden muss. Führende Experten empfehlen sogar, diesen Prozess noch zu beschleunigen, damit der Beitragssatz stabil gehalten werden kann und auch in Zukunft sich etwa bei 20 – 22 % des Bruttolohnes einpendelt. 2005 war der Beitragssatz 19,5 % und soll ab 01.01.2007 auf 19,9 % angehoben werden. Der aufgeklärte Bürger weiß natürlich, dass die wenigsten Leute bis 67 arbeiten werden, aber durch diese Maßnahme wird die Begründung geliefert, dass bei einem vorgezogenen Altersruhegeld, z. B. ab 60, die Abschläge nicht für 5 Jahre gerechnet werden, sondern für 7 Jahre und somit das Rentenniveau aus der GRV weiter absinkt.

II. Einbau von Arbeitszeitkonten

Der fortschrittliche Bürger in der heutigen Zeit ist auch im Ruhestand noch voller Tatendrang und möchte den Lebensabend genießen. Dieser Lebensabschnitt soll aber nicht erst nach dem 67. Lebensjahr beginnen, sondern viele planen nach wie vor das 60. Lebensjahr ein. Dieses Ziel kann auch durchaus erreicht werden, wenn der Arbeitnehmer in seiner aktiven beruflichen Tätigkeit Zeitguthaben und Wertguthaben durch Arbeitszeitkonten bildet. Hier können sowohl Bezüge aus Überstunden als auch Sonderzahlungen oder freiwilliger Gehaltsverzicht einfließen. Dieses Guthaben kann dann jederzeit vor Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand aufgebraucht werden, indem man sich in der Firma freistellen lässt und während dieser Freistellungsphase mindestens **70 % seines letzten Gehaltes** bekommt. Ein 35-jähriger Mitarbeiter mit z.B. 3.000 Euro Bruttolohn könnte beispielsweise 500 Euro p. M. unbesteuerter und sozialversicherungsfrei umwandeln, um innerhalb von 20 Jahren mit einem guten Dachfond ein Gesamtkapital in Höhe von 250.000 Euro aufzubauen. Dieses Kapital kann er dann nutzen, um sich vollständig aus dem Berufsleben zu verabschieden, indem er im Alter von 55 Jahren 70 % seines ursprünglichen Gehaltes und somit 2.100 Euro p. M. hieraus bezieht, welches

über Lohnsteuerkarte abgerechnet wird. Bei einer Depotverzinsung von 5 – 6 % hat er genügend Kapital aufgebaut, um in der Tat die 12 Jahre vom 55. – 67. Lebensjahr zu überbrücken und geht dann in den gesetzlichen Ruhestand. Alternativ kann er auch schon vorher, z. B. zwischen dem 45. und 47. Lebensjahr, sich eine Auszeit von 2 Jahren nehmen und macht eine Weltreise oder unternimmt andere außerberufliche Aktivitäten. Er ist zwar freigestellt, aber nicht bei der Firma entlassen und bekommt wiederum mindestens 70 % seines letzten Gehaltes aus seinem Wertguthaben ausbezahlt. Dieses Instrument der Arbeitszeitkonten ist sehr flexibel und kann sich den individuellen Bedürfnissen anpassen, z. B. auch wenn man vorübergehend gezwungen ist, einen nahen Angehörigen zu pflegen. Die umgewandelten Beträge aus den Lohnbestandteilen während der aktiven Zeit sind von der Sozialversicherung und der Lohnsteuer befreit. Es gibt hier nicht die Obergrenze von 4 % der BBG, was ja im Jahr 2006 dann nur 210 Euro wären, sondern wie im obigen Beispiel beschrieben, können es durchaus 500 Euro oder mehr sein. Die Sozialversicherungsbefreiung ist in diesem Fall schon jetzt auch über das Jahr 2008 gesichert und der Arbeitgeber muss seine eingesparten Sozialversicherungsbestandteile als so genannte „SV-Luft“ dem Wertkonto des Arbeitnehmers gutschreiben. Die Absicherung des Wertguthabens durch Patronatserklärungen oder durch Treuhänder ist für den Arbeitnehmer gesetzlich geregelt und vorgeschrieben bei Zeitguthaben von über 250 Stunden. Der durchgeführte Lohnverzicht kann also nicht verloren gehen, auch dann nicht, wenn sein jetziger Arbeitgeber in die Insolvenz gehen würde.

III. Betriebliche Altersversorgung zur finanziellen Absicherung des Ruhestandes

Durch die oben dargelegten Sachverhalte wird deutlich, dass das Rentenniveau aus der gesetzlichen Rente in Zukunft weiter abgesenkt wird und in ca. 10 – 20 Jahren wohl nur noch knapp 50 % des letzten Nettoeinkommens ausmacht. Bei Gehältern oberhalb der BBG wäre der Anspruch dann deutlich unter 50 % des letzten Nettogehaltes. Um diese Lücke zu schließen, bietet sich die Entgeltumwandlung über

Pensionskasse an, wo ab 01.01.2006 210 Euro p. M. angespart werden können und der Nettoaufwand für den Arbeitnehmer nur ca. 105 Euro (50 %) beträgt durch Einsparung der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge. Bei Steuerklasse V beträgt der Nettoeinsatz oftmals nur 30 % des Sparbeitrages. Durch Einbeziehung der vermögenswirksamen Leistungen kann man sogar eine zusätzliche **Altersversorgung zum Nulltarif** aufbauen, indem Arbeitgeberzuschuss und Eigenanteil nicht bei einem Bausparvertrag angespart werden, sondern in der Pensionskasse zur Stärkung der Altersversorgung.

Als unabhängiges Gutachterbüro möchten wir in diesem Zusammenhang noch einmal die Arbeitgeber an die Informationspflicht erinnern, wie sie von Herrn Professor Blomeyer formuliert wurde:



**von Horst W. Jäde
Bad Lauterberg**

Informationspflicht

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes besteht grundsätzlich eine Informationspflicht des Arbeitgebers über Fragen der betrieblichen Altersvorsorge. Für vorsätzliche oder fahrlässige falsche Auskünfte dürfte der Arbeitgeber aus positiver Forderungsverletzung grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet sein. Nach Ansicht des BAG soll eine Pflichtverletzung sogar dann vorliegen, wenn keine Auskunft erteilt wird. Unter Umständen ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, den Arbeitnehmer an die Stelle zu verweisen, die über mehr Informationen verfügt und ihm zugleich die geeignete Fragestellung vorzuformulieren.

Da die Rentenlücke bekannt ist, wird neben der Entgeltumwandlung auch nach wie vor in einigen Betrieben die zusätzliche Altersversorgung über Direktzusage (Pensionsrückstellungen) durchgeführt und in Kombination mit der eigenen Entgeltumwandlung aus Bruttolohn und der gesetzlichen Rente wäre dann der wohlverdiente Ruhestand zumindest finanziell abgesichert.

IV. Schlussfolgerung

Wie oben dargelegt, ist die Flexibilität bei den Arbeitszeitkonten mit Wertguthaben sehr groß und der Umwandlungsbetrag kann monatlich oder jährlich neu festgelegt werden und ist nicht an eine Obergrenze wie bei der Pensionskasse gekoppelt. Allerdings ist es keine Alternative zur betrieblichen Altersversorgung, denn das Guthaben soll ja in der planmäßigen aktiven Arbeitszeit bis spätestens zum 65. oder 67. Lebensjahr aufgebraucht werden. Theoretisch ist es allerdings möglich, ein gewisses Restguthaben danach in die eigene Altersversorgung überzuleiten, wenn aus bestimmten betrieblichen Belangen das aufgebaute Wertguthaben nicht vollständig durch eine Freistellungsphase während der Beschäftigungsdauer abgefeiert werden konnte. In der Praxis wird davon ausgegangen, dass es nicht mehr als 10 % des ursprünglichen Wertguthabens sind. Arbeitszeitkonten und betriebliche Altersversorgung sind also eine sinnvolle Ergänzung, aber sollten nicht dazu missbraucht werden, sich gegenseitig auszuschließen.

Ganz wichtig: Die Einführung von Arbeitszeitkonten entbindet den Arbeitgeber nicht von dem Anspruch des Arbeitnehmers, Entgeltumwandlung über Pensionskasse oder einen anderen vergleichbaren Durchführungsweg anzubieten.

Rückfragen an den Autor dieses Artikels sind über den Verlag steuern+recht jederzeit willkommen. Die individuellen Fragen und Lösungen können innerbetrieblich vorgeschlagen und umgesetzt werden. ■

Guthaben Arbeitszeitkonten (AK)									
Status									
Ruhestand									Ruhestand
Freistellung AK			Freistellung AK			Freistellung AK			
Berufsleben	Berufsleben				Berufsleben				
Lebensalter:	20	-	44	45-47	48	-	60	61-67	68 - →
Einkommen	Lohn				Lohn				
70 % Lohn				70% Lohn				70% Lohn	
GRV + BAV									GRV + BAV
Einkommensart									



Beratungs- und Wirtschaftsdienst GmbH

HORST W. JÄDE

Am Paradies 30 • 37431 Bad Lauterberg

Tel. 05524 92540 • Fax 05524 925415

Internet: www.jaede-altersversorgung.de • E-Mail: info@jaede-altersversorgung.de