

Der Königsweg für die betriebliche Altersvorsorge?

Über die verschiedenen Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge ist in den letzten Jahren viel diskutiert und geschrieben worden. Das so genannte Modell der Zeitwertkonten könnte alle bisherigen Wege der Entgeltumwandlung ersetzen.

Mit Ende 20 eine Familie gründen. Mit 35 Jahren noch eine umfassende Weiterbildung in Angriff nehmen, um die berufliche Karriere voranzutreiben. Mit ca. 55 Jahren in den Vorruhestand wechseln und körperlich fit und noch voller Tatendrang die Rente genießen – und die ganzen Jahre über finanziell abgesichert sein. So oder ähnlich stellt man sich die Zukunft vor. Einen maßgeblichen Beitrag zu diesem Lebensplan können in finanzieller Hinsicht die Zeitwertkonten sein.

Anders als bei der klassischen betrieblichen Altersvorsorge dienen die Lebensarbeitszeitkonten nicht nur der Finanzierung des Ruhestandes, sondern können während der gesamten Arbeitszeit Begleiter für besondere Situationen sein und sichern die Flexibilität von

Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie lassen sich individuell auf jedes Unternehmen zuschneiden und passen sich den Bedürfnissen der Arbeitnehmer an. Diese bauen ein Wertguthaben aus verschiedenen Quellen auf – z.B. durch Entgeltumwandlung, Verzicht auf Auszahlung von Überstunden, Sonderauszahlungen oder tariflichen und übertariflichen Gratifikationen.

Die drei Hauptvorteile aus Arbeitnehmersicht sind die nachgelagerte Besteuerung, die nachgelagerte Verbeitragung der Sozialversicherungsbeiträgen und letztlich der Arbeitgeber-Anteil an der Sozialversicherung als Bonusbetrag. Die nachgelagerte Besteuerung bedeutet, dass der Arbeitnehmer sein aufgebaut Wertguthaben erst bei Auszahlung versteuern muss. Bei überjähriger Ansparung greift zudem der Steuervorteil der Fünftelregelung bei der Auszahlung. Gleiches gilt für die Zahlung der Beiträge an die Sozialversicherung. Auch hier wird die Pflicht zur Beitragszahlung bis zum Auszahlungszeitpunkt gestundet. Im Gegensatz zur

Entgeltumwandlung gilt die Sozialversicherungsbefreiung auch über den 31. 12. 2008 hinaus. Neben dem soeben beschriebenen Bruttospareffekt kann noch der Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung zu Gunsten des Arbeitnehmers gespart werden. Zum Teil wird dieser Betrag nur aus insolvenzrechtlichen Gründen mit eingespart – manchmal aber auch als echter Bonus für den Mitarbeiter. Bei richtiger Ausgestaltung der Übertragung des Wertguthabens in die betriebliche Altersvorsorge kann dies steuer- und sozialabgabenfrei geschehen.

„Für den Arbeitnehmer bedeutet dies konkret, dass er auf sehr flexiblem Wege ein Maximum an Vorsorge erreichen kann, etwa das drei- bis vierfache als bei normalem Nettosparen vom Einkommen“, so Finanzexperte Dipl.-Kfm. Markus Oberg von der Unternehmensgemeinschaft ECK & OBERG mit Büros in Kiel und Hamburg. Zudem können schon während der aktiven Arbeitszeit eines Arbeitnehmers Auszahlungen getätigt werden – zum Beispiel für eine teure Wei-

terbildung, einen Langzeiturlaub oder die Elternzeit. „In diesem Punkt schlagen die Zeitwertkonten ganz klar alle anderen Wege der betrieblichen Altersvorsorge“, so Oberg. Aber auch in punkto Vermögensergebnis stehen die Zeitwertkonten mit weitem Abstand an der Spitze. ECK & OBERG haben sich bei der Beratung in Bezug auf Lebenszeitkontenmodelle auf kleine und mittelständische Unternehmen spezialisiert und sehen weiter große Anforderungen bei der Auswahl der Finanzinstrumente, welche zum Aufbau des Wertguthabens genutzt werden. ECK & OBERG bietet Anfang des Jahres 2005 Vortragsabende für interessierte Unternehmer sowie Spezialabende ausschließlich für Steuerberater an, die sich über das Modell der Zeitwertkonten informieren möchten.

Weitere Informationen erhalten Sie direkt unter der Telefonnummer 0431 / 570 98 30 oder unter www.eckoberg.com.