

Wertkonto bietet Arbeitnehmern viele Vorteile

Für den Ruhestand flexibel vorsorgen



Die demografische Entwicklung, die Rente mit 67 sowie der Wegfall der Förderung der Altersteilzeit nach dem 31.12.2009 führen dazu, über Alternativen nachzudenken. Zum einen läuft ab diesem Zeitpunkt die gesetzlich geförderte Vorruhestandsregelung aus. Zum anderen sorgt die Rente mit 67 dafür, dass sich die Lebensarbeitszeit ab 2012 verlängert. Heute 44-Jährige müssen bis zum 67. Lebensjahr arbeiten, wenn sie ohne Abschläge in Rente gehen wollen.

Der Sinn und Zweck einer betrieblichen Altersversorgung hingegen liegt in der Erhöhung der Altersrente. Hierbei werden unter anderem biometrische Risiken wie Langlebigkeit, Tod und Invalidität versichert.

Beide Modelle haben somit unterschiedliche Zielsetzungen, bilden aber eine perfekte Kombination. LAZ-Modelle sollen die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer verkürzen beziehungsweise flexibilisieren und die bAV die Versorgungslücke verringern.

So überzeugend diese Kombination auch ist, umso schwieriger ist es, beide Modelle nebeneinander einzusetzen. Oftmals stehen nicht genügend finanzielle Mittel zur Verfügung. Fast 50 Prozent der Arbeitnehmer haben weniger als 2.500 Euro monatlich brutto zur Verfügung und müssen davon gegebenenfalls eine Familie ernähren.

Wer frühzeitig vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Arbeitsleben ausscheiden möchte, ohne Rentenabschläge hinnehmen zu müssen, sollte jetzt vorsorgen. Oftmals stehen jedoch nicht genügend finanzielle Mittel für eine zusätzliche Altersversorgung zur Verfügung.

Sind in diesem Kontext Lebensarbeitszeitkonten und betriebliche Altersversorgung gemeinsam sinnvoll?

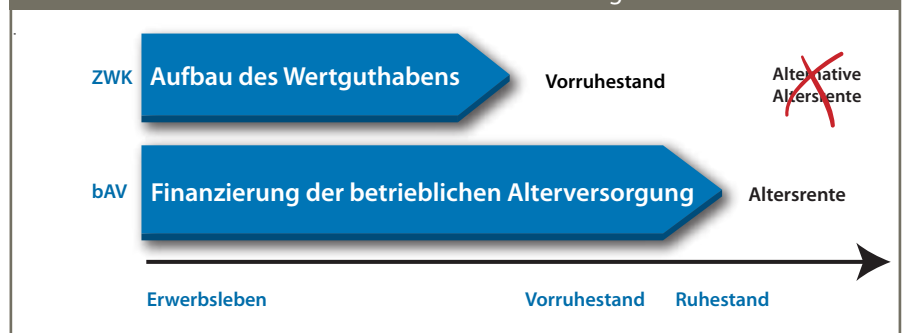
Um die Frage beantworten zu können muss man zuerst beide Modelle gegenüberstellen und vergleichen. Der grundlegende Zweck eines Lebensarbeitszeitkontos besteht darin, Vergütungsbestandteile auf einem Konto anzusammeln, um sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen und sich somit vor Rentenbeginn eine Freistellungsphase zu ermöglichen. Zudem können „Auszeiten“ während des aktiven Erwerbslebens genommen werden. Es handelt sich um einen reinen Sparprozess, der keine biometrischen Risiken absichert.

Auch bilden arbeitgeberfinanzierte Systeme die Ausnahme. Der Arbeitnehmer steht hier vor der schweren Entscheidung sich für ein Modell zu entscheiden. Entscheidet er sich für ein LAZ-Modell kann er zwar früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden, muss dann aber höchstwahrscheinlich seinen Lebensstandard im Rentenalter einschränken. Die Lösung kann eigentlich nur die Kombination der flexiblen Dotierung des LAZ mit einer bAV sein. Auch vor dem Hintergrund, dass viele Arbeitnehmer die Grenzen des § 3 Nr.63 EStG nicht ausschöpfen und das Rentenniveau in der Gesetzlichen Rentenversicherung sinkt.

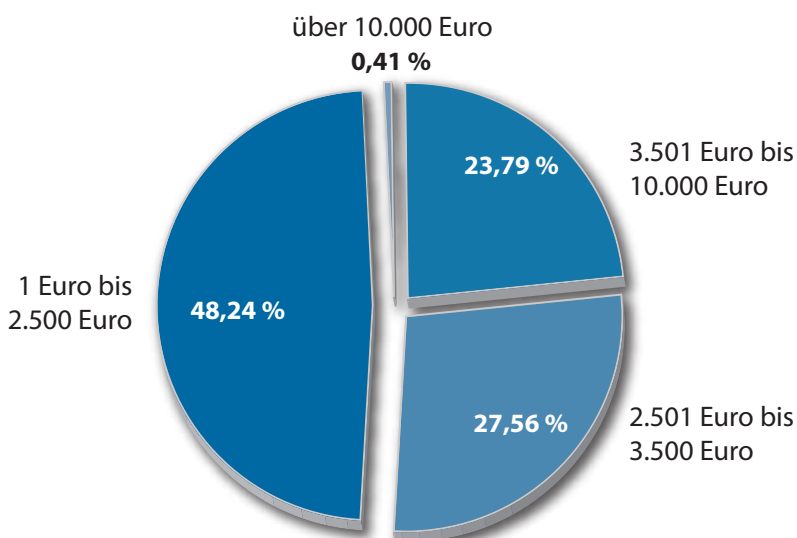
Während der Arbeitnehmer bei einem klassischen LAZ-Konto in der Regel nur Überstunden ansammelt, um diese im Idealfall vor Rentenbeginn in eine Freistellungsphase umzuwandeln, gibt es am Markt auch andere Modelle. Eines dieser Modelle bietet ein „Wertkonto“ zum Aufbau einer bAV an. Es handelt sich hierbei nicht um ein LAZ-Modell sondern um eine bAV.

Ein großes Plus dieses Modells ist die Flexibilität. Eingezahlt werden darf alles, was sich im Betrieb im Laufe des Erwerbslebens ansparen lässt, wie zum Beispiel Überstunden, nicht genutzte Urlaubstage, Weihnachts- oder Urlaubsgeld sowie laufendes Entgelt. Der Betrag wird brutto, das heißt ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben, in eine bAV eingezahlt. Die Verwendung des Wertguthabens wird dabei grundsätzlich als Entgeltumwandlung anerkannt. Die eingezahlten Beträge werden verzinst und der Arbeitnehmer erhält einen Anspruch auf eine garantierte Rente. Zusätzlich werden erwirtschaftete Überschüsse dem Vertrag direkt gutgeschrieben. Darüber hinaus sind monatlich wechselnde Dotierungen möglich. Ein

Zeitwertkonten und bAV – Bausteine die sich ideal ergänzen



Monatsbrutto Deutschland



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

weiteres Plus sind die niedrigen Kosten des Modells. Es fallen

- keine Verwaltungskosten,
- keine Einrichtungsgebühr,
- keine Kosten für Finanzamtsanfragen,
- keine Honorare für Verträge,
- keine Kosten für die Anpassung der Lohnabrechnungssoftware und
- bis auf Ausnahmen keine Insolvenzversicherungsgebühr an.

Da es sich in diesem Modell um eine bAV handelt, besteht nicht nur die Möglichkeit der Absicherung der Langlebigkeit sondern auch der Erwerbsminderungs- sowie der Hinterbliebenenrente. Außerdem hat der Arbeitnehmer noch die Möglichkeit, eine „Freistellungsphase“ vor Rentenbeginn in Anspruch zu nehmen.

Beispiel: Angestellter 30 Jahre alt – Durchschnittsverdiener

GRV Alter 64	GRV Alter 67
Entgeltpunkte in der GRV 41	Entgeltpunkte in der GRV 44
Altersrente 971,35 €	Altersrente 1.168,64 €
1.088,96 € - 10,8 % = 971,35 € (117,61 € Abschlag)	Somit 197,29 € mehr Rente
3 Jahre „Freistellung“	Keine Freistellung
Kompensierung der Abschläge durch erhöhte bAV	
• Monatliche Umwandlungsbeträge: 10 Überstunden + 50 Euro	
• 2.500 Euro / 160 Std. = 15,63 Euro je Std. * 10 Std. + 50 Euro = 206,30 Euro	
Monatliche lebenslange Rente zum 64. Lebensjahr:	
• Garantiert 657,43 Euro	
• Incl. 3,75 % Gesamtverzinsung 852,87 €	

Durch die beispielhafte Umwandlung der Überstunden ermöglicht sich der Arbeitnehmer nicht nur einen vorzeitigen Ruhestand von drei Jahren und somit die Perspektive nicht zwingend bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren arbeiten zu müssen, er vermindert zudem auch seine Versorgungslücke.

Um nur die verminderte Rente von 197,29 Euro auszugleichen, benötigt der Arbeitnehmer einen monatlichen Aufwand von 48,79 Euro oder etwas mehr als drei Überstunden.

Separate LAZ- und bAV-Modelle bilden zusammen zwar eine sehr gute Kombination und bieten sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern Vorteile, jedoch erlauben es die finanziellen Mittel nur selten, beide Systeme zu nutzen. Aus diesem Grund sollte erst die bAV aufgebaut werden um die Versorgungslücke zu schließen. Außerdem ist es hier auch möglich, eine „Freistellungsphase“ nachzubilden und somit den Ruhestand flexibel zu planen. Falls dann noch finanzielle Mittel vorhanden sind, wäre es natürlich sinnvoll, auch ein klassisches LAZ-Modell zu nutzen.

Weitergehende Informationen unter:
www.koelner-pensionskasse.de

Michael Oliver Skudlarek,
Produktmanager bei der Kölner
Pensionskasse.

