

Betriebsrenten und Wertkonten

Flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Altersvorsorge nutzen

Andreas Pohlmann

Der jüngste Rentenversicherungsbericht sagt es unverblümt: Die gesetzliche Rente, die Beschäftigte jüngeren und mittleren Alters einmal erwarten können, wird für eine adäquate Lebensführung im Ruhestand nicht ausreichen. Die meisten Arbeitnehmer/innen müssen heute Möglichkeiten der betrieblichen und privaten Altersvorsorge nutzen, wollen sie Altersarmut vermeiden.

Der folgende Beitrag stellt unterschiedliche Modelle der Führung von Lebensarbeitszeit- und Wertkonten vor und zeigt deren Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf.

Staatliche Rente nur noch Grundsicherung

Das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung wird in den kommenden Jahrzehnten so stark absinken, dass die Rente für ein auskömmliches Leben im Alter nicht mehr ausreicht. Das ist das Fazit des Rentenversicherungsberichts 2005 des Bundesarbeits- und Sozialministeriums, der im Frühjahr 2006 veröffentlicht wurde.

„In Zukunft wird der erworbene Lebensstandard nur erhalten bleiben, wenn die finanziellen Spielräume des Alterseinkünftegesetzes und die staatliche Förderung der privaten (und betrieblichen) Vorsorge genutzt werden...“ heißt es in dem Bericht. Prognostiziert werden dramatische Absenkungen des Rentenniveaus. Nach Berechnungen des Rentenexperten Bernd Raffelhüschen, Professor an der Universität Freiburg, wird das gesetzliche Bruttorentenniveau im Jahr 2035 nur noch knapp oberhalb des Sozialhilfeniveaus liegen.

Die staatliche Rente wird künftig nur noch eine Grundsicherung sein und den Lebensstandard nicht mehr gewährleisten können. Die vom Dienstgeber finanzierte Betriebsrente, die im Caritas-Bereich zwischen 4 Prozent (Versorgungsordnung A in der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse) und 7,5 Prozent (Versorgungsordnung B der Selbsthilfe Pensionskasse) des Bruttoeinkommens liegt, wird alleine die Lücke nicht schließen können.

Betriebsrente kann man noch aufstocken

Die Dienstnehmer(innen) in Kirche und Caritas haben Anspruch auf die Aufstockung dieser Betriebsrente durch eine zusätzliche freiwillige Entgeltumwandlung in den steuerlich zulässigen Höchstgrenzen. Sozialabgaben für die umgewandelten Beiträge entfallen bis zum 31. Dezember 2008. Im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes 2005 wurde die Entgeltumwandlung ausgebaut. Eine zusätzliche steuerfreie Einzahlung von 1.800 Euro im Jahr, die jedoch sozialabgabenpflichtig ist, ist somit möglich. Deutlich attraktiver gestaltet sich zunehmend auch die Förderung nach § 10a EStG (Riesterförderung).

Insgesamt bleibt allerdings festzuhalten, dass die derzeitigen Möglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung in ihrer Höhe begrenzt bleiben.

Lebensarbeitszeit- und Wertkonten

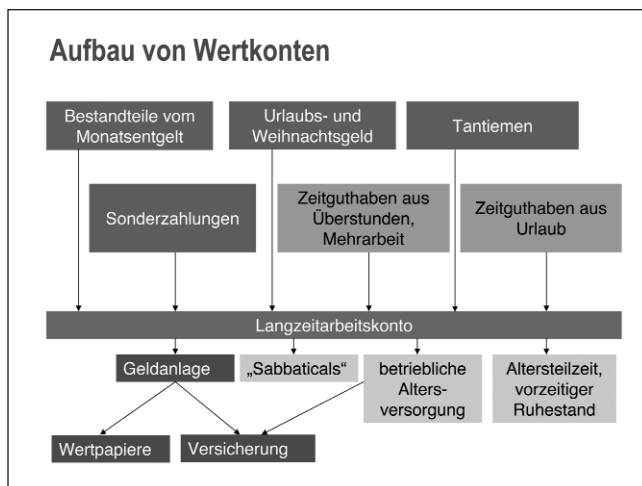
Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen, mit denen ebenfalls

bzw. zusätzlich eine sehr attraktive Form der Altersversorgung ermöglicht werden kann. Das so genannte Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998) ermöglicht die rechtliche Grundlage im Sozialgesetzbuch IV, flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit umzusetzen. Die Einführung von Langzeitkonten in Geld ermöglicht es, auf der Basis schriftlicher Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, verschiedene Vergütungsbestandteile zum Aufbau eines Wertkontos einzubringen.

Immer wieder wird in diesem Zusammenhang die Diskussion auf das Einbringen von „Überstunden“ reduziert. *Weitaus wichtiger* aber können andere Vergütungsbestandteile sein.

Beispiele hierfür sind

- nicht genommene Urlaubstage,
- Urlaubsgeld,
- Weihnachtsgeld,
- Zulagen,
- Tantiemen,
- Gratifikationen,
- oder auch laufende Entgeltbestandteile.



Für den Arbeitnehmer ergeben sich eine Reihe von Pluspunkten: Im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung unterliegt diese Form der Entgeltumwandlung keiner *beitragsmäßigen Deckelung*.

Beiträge, die in dieser Form angespart werden, stellen kein zufließendes Arbeitseinkommen dar und sind somit steuer- und sozialabgabenfrei. Abgaben müssen grundsätzlich erst bei Auszahlung des Kontos bezahlt werden. Auch die auf die einbezahlten Entgeltbestandteile entfallenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers werden dem Konto gutgeschrieben. Der Arbeitgeber legt dieses „Guthaben“ an, mit dem somit durch besonders attraktive Anlageformen hohe Kapitalzuwächse erzielt werden können.

Auch der Arbeitgeber gewinnt

Neben den Vorteilen für Arbeitnehmer ergeben sich eine Reihe von Argumenten, die es für Arbeitgeber attraktiv machen, Wertkonten im Betrieb einzurichten. Personalpolitische Aspekte in diesem Zusammenhang sind eine

- flexible Gestaltung der Arbeitszeiten in Abhängigkeit vom tatsächlichen Arbeitsanfall,
- Finanzierung von Vorruhestandsregelungen,
- Nachhaltige Verbesserung der Altersstruktur der Arbeitnehmerschaft.

Darüber hinaus sind auch Innenfinanzierungseffekte zu berücksichtigen, die eine ähnliche Wirkung entfalten können, wie dies im Bereich der rückstellungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung möglich ist.

Allerdings müssen die AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) noch dahingehend angepasst werden, dass Wertkonten statt in Zeit auch in Geld geführt werden können. Erst dann können die neuen gesetzlichen Möglichkeiten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden. Zurzeit sind die Angebote aus diesem Grund auf Beschäftigte ohne Bindung an die AVR eingeschränkt. Im Vorfeld sind hierzu bereits umfangreiche Gespräche mit Vertretern der Arbeitsrechtlichen Kommission geführt worden, die diese Änderung zu beschließen hat.

Wie Wertkonten eingesetzt werden können

Ursprünglich konzipiert wurden Wertkonten für die Fälle, in denen eine Freistellung des Arbeitnehmers finanziert werden sollte. Die Ausgestaltung einer solchen Freistellung liegt im freien Ermessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hier reicht die Spannweite von befristeten Freistellungen (Sabbaticals) bis hin zu einem vorzeitigen Ruhestand.

Besonders interessant aber ist die Möglichkeit, das Wertguthaben in eine *betriebliche Altersversorgung* zu überführen. Während nämlich in den oben genannten Freistellungsmodellen eine Sozialversicherungspflicht

entsteht, entfällt bei der Überführung in eine betriebliche Altersversorgung unter bestimmten Voraussetzungen diese Abgabepflicht.

Schutz vor Insolvenz

Um die aufgebauten Wertkonten der Mitarbeiter vor Insolvenzen oder unberechtigten Zugriffen des Arbeitgebers zu schützen, schreibt der Gesetzgeber (§ 7d SGB IV) eine Insolvenzversicherung vor. Diese Insolvenzversicherung ist allerdings nicht explizit gesetzlich geregelt, daher finden sich in der Praxis die unterschiedlichsten Regelungen, von Bürgschaftsmodellen über Kautionsversicherungen bis hin zu Treuhand- und Verpfändungsmodellen.

Die Verwaltung der Wertguthaben

Eine besondere Problematik bei der Verwaltung von Wertkonten liegt darin, dass neben den eigentlichen Guthaben auch die (noch nicht abgeführten) Sozialversicherungsbeiträge bzw. Steuern über unter Umständen sehr lange Zeiträume dokumentiert und verwaltet werden müssen. Hier sind besonders sichere und leistungsstarke Verwaltungssysteme erforderlich.

Für Störfälle vorsorgen

Von Störfällen im Zusammenhang mit Wertkonten spricht man immer dann, wenn im Sinne des § 23b Abs. 2 SGB IV das Wertguthaben oder ein Teil davon nicht für eine Zeit der Freistellung verwendet wird. Beispiele hierfür sind die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (ohne die Möglichkeit der Übertragung des Wertguthabens) oder die Auszahlung des Wertguthabens aufgrund von Tod, Erwerbsminderung oder Renteneintritt des Arbeitnehmers. Ein Störfall führt zur Auflösung des Wertkontos, mit steuer- und sozialversicherungsrechtlichen sowie bilanziellen Konsequenzen. Die Auflösung eines Wertkontos kann aber auch durch die Umwandlung in eine betriebli-

Einrichtung von Wertkonten

Rollen

Arbeitgeber	Verwaltungsplattform	KPK
Lohnberechnung	Verwaltung	Beratung
Einzahlung der Beiträge in Wertkonto	Führung der Wertkonten	Anlage Treuhand
Auszahlung der Leistung	Dokumentation der Zahlungsströme	Insolvenzversicherung

che Altersversorgung geschehen. Um eine Sozialversicherungspflicht des Guthabens zu vermeiden, muss eine solche Verwendung allerdings schon bei Abschluss der Vereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit vorgesehen sein.

Das Klinik-Modell

Eine zusätzliche Altersversorgung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in katholischen Kliniken hat besondere Bedeutung. Der Katholische Krankenhausverband Deutschlands e.V. (KKVD) hat deshalb in Zusammenarbeit mit der Kölner Pensionskasse VVaG, ein Schwesterunternehmen der Selbsthilfe Pensionskasse der Caritas VVaG, ein Modell entwickelt, bei dem die zusätzlichen Möglichkeiten von Wertkonten zur Bildung einer betrieblichen Altersversorgung umgesetzt werden können.

Schon heute umwerben Anbieter ähnlicher Modelle viele Krankenhäuser. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten. Der Markt der betrieblichen Altersversorgung ist seit einigen Jahren im Wandel begriffen. Noch immer werden hier vielfach Produkte eingesetzt, die ursprünglich der privaten Lebensversicherung entstammen. Aufgrund ihrer tariflichen Konstruktion werden sie den steigenden arbeitsrechtlichen Anforderungen an die Produkteigenschaften häufig nicht gerecht. Eine Rückbesinnung auf typische Produktmerkmale, wie sie seit Jahrzehnten von den klassischen Pensionskassen vertreten werden, ist daher empfehlenswert. Während in der Lebensversicherungswirtschaft traditionell die steuerliche Vorteilhaftigkeit des Produktes in den Vordergrund gehoben wird, sind hier spezielle, arbeitsrechtliche Anforderungen an die Produkteigenschaften zu berücksichtigen. Die Kölner Pensionskasse stellt durch die Verwendung von ausschließlich ungezill-

merten (also nicht mit Abschlusskosten belasteten) Tarifen sicher, dass unverfallbare Ansprüche nicht nur dem Grunde, sondern auch der Höhe nach erfüllt werden können. Gleichzeitig berücksichtigt auch die Rechtsprechung zunehmend die besondere Schutzwürdigkeit von Arbeitnehmern bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung. Seit dem rechtskräftigen Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart (Az.: 19Ca3152/04) haben sich die Haftungsrisiken für Arbeitgeber konkretisiert, die sich bei Verwendung gezillmerter Tarife in der betrieblichen Altersversorgung ergeben. Gerade vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Wettbewerbs der betrieblichen Altersversorgung im Krankenhaussektor sollten hier die verschiedenen Aspekte der Entscheidungsfindung für oder gegen einen Anbieter berücksichtigt werden.

Das KKVD-Modell wählt zur Absicherung der Wertkonten ein versicherungsförmiges Garantieprodukt der Kölner Pensionskasse, mit dem höchste garantierte Leistungen erzielt werden.

Der Dienstgeber schließt eine kongruente (deckungsgleiche) Rückversicherung für das Wertguthaben bei der Kölner Pensionskasse ab. Die Verwaltung der Konten wird durch erfahrene Partner sichergestellt, die im Bereich der Wertkontenverwaltung und -sicherung höchste Expertise besitzen. Eine Anbindung an alle gängigen Personalverwaltungssysteme ist gegeben. Verpfändungsmodelle schützen die Wertkonten der Mitarbeiter.

Die zur Sicherung der Wertkonten abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen bei der Kölner Pensionskasse stellen sicher, dass grundsätzlich alle rechtlich dem Arbeitgeber aus dem Vertrag zustehenden Forderungen erfüllt werden können. Bei Ausscheiden des Dienstnehmers aus der Einrichtung, im Falle von Erwerbsminderung oder Tod zahlt die Kölner Pensionskasse die angesammelten Wertguthaben (Zeitwert) auf Anforderung des Dienstgebers mit Zustimmung des Treuhänders aus, damit alle Ansprüche erfüllt werden können.

Weitere Informationen zum Modell unter Kölner Pensionskasse VVaG, Tel. 0221/9438020

Dipl.-Kfm. Andreas Pohlmann ist Abteilungsleiter Marketing/Öffentlichkeitsarbeit der Kölner Pensionskasse.