

Mit 67 geht's in Rente – vorerst. Ob das Rentenalter noch weiter angehoben wird, weiß keiner. Damit es nicht direkt vom Arbeitsplatz ins Altenheim geht, gibt es Zeitwertkonten



ULRICH BAUMGARTEN / VARIO IMAGES

ohne Ende

Immer mehr Unternehmen nutzen Zeitwertkonten, um ältere Arbeitnehmer vor dem 67. Lebensjahr in Rente zu schicken. Überwogen dabei bisher insbesondere fondsbasierte Lösungen, macht das neue Flexi-II-Gesetz Versicherungsprodukte attraktiver

→ Die Rente mit 67 ist beschlossene Sache. Jeder nach 1963 Geborene kann erst dann ohne Abschläge in Rente gehen. Zudem fällt ab Ende 2009 die staatliche Förderung der Altersteilzeit weg (siehe Grafik Seite 46). Um es Beschäftigten zu ersparen, direkt vom Büro ins Altenheim zu wechseln, bieten immer mehr Unternehmen Zeitwertkonten an. Laut einer Studie des Bankhauses JP Morgan greift bereits jede vierte Firma auf sie zurück.

Überstunden für die Frührente

Auf einem Zeitwertkonto sparen die Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei einen Teil ihres Gehalts oder Überstunden an. Das Guthaben wird je nach Arbeitgeberpräferenz in Produkte einer Fondsgesellschaft, Bank oder Versicherung geschichtet und dort angesammelt. Will der Mitarbeiter ein oder mehr Jahre vor dem gesetzlichen Stichtag einen Schlusstrich unter die eigene Karriere ziehen, zapft der Arbeitgeber das Wertkonto an und zahlt daraus das Gehalt weiter.

Bisher hatten Firmen bei der Kapitalanlage freie Hand: „Es gab kaum Restriktionen – wenn, dann nur aus tarifvertraglichen oder arbeitsrechtlichen Gründen“, so Michael Ries, Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten (AGZWK).

Weil Fondsprodukte eine bessere Rendite versprochen als Versicherungen, bekamen sie häufiger den Zuschlag. Bei den Versicherungsprodukten handelt es sich in der Regel um ungezillmerte Tarife ohne biometrische Absicherung, die eine Mindestverzinsung plus Überschüsse bieten. Eine Umfrage der AGZWK unter 475 von ihren Mitgliedern betreuten Firmen ergab, dass 419 Fonds und 56 Versicherungen wählten.

Das Kräfteverhältnis könnte sich jetzt allerdings ändern. Denn der Gesetzgeber hat mit dem neuen Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, besser bekannt als Flexi II, die Ausgangsbasis für Wertguthaben ab Januar 2009 grundlegend geändert.

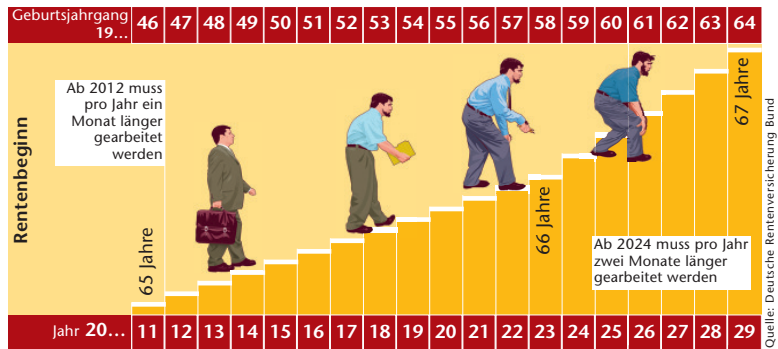
Jahr für Jahr mehr Arbeit

Den Versicherern kommt das deshalb zugute, weil an die Sicherheit der Kapitalanlage von Zeitwertkonten künftig höhere Ansprüche gestellt werden. „Zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens muss ein Rückfluss von wenigstens der Höhe des angelegten Betrags gewährleistet sein“, sagt Zeitwertkonten-Spezialist Torsten Köpke von der Beratungsgesellschaft Watson Wyatt Heissmann. Weil Zeitkonten mit recht geringem Vorlauf angezapft werden können, muss im Endeffekt die Summe der Beiträge jederzeit gesichert sein.

Sicherheit spielt eine größere Rolle

„Das dürfte Versicherungen einen ganz neuen Stellenwert geben“, sagt AGZWK-Mann Ries. Die Assekuranz zeigt sich optimistisch: „In der Tat sehen wir durch das Flexi II Neugeschäftspotenziale“, bestätigt Frank Hofmann, Leiter Firmen- und Spezialsegmente bei Allianz Leben. Allerdings besteht nicht nur Grund zur Freude. Denn der Gesetzgeber verweist in

Das Renteneintrittsalter steigt ab 2011 zunächst in Ein-Monats-Schritten, ab 2024 in Zwei-Monats-Schritten auf 67 Jahre an. Arbeitnehmer, die 1964 oder später geboren wurden, können also erst mit 67 Jahren in Rente gehen. Jemand, der 1952 geboren wurde, muss bis zum 65. Lebensjahr plus sechs Monate arbeiten.



diesem Zusammenhang auf die Paragraphen 80 folgende des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV).

Danach sind nur Investments zulässig, bei denen „ein Verlust ausgeschlossen erscheint“ – darunter etwa Anleihen und Grundstücke. Allerdings hat der Gesetz-

geber diese Vorschrift gleichzeitig entschärft: „Da Wertguthaben typischerweise eine längere Anlagezeit aufweisen, wird in Abweichung von diesen Anlagevorschriften eine auf 20 Prozent begrenzte Anlage in Aktien- und Aktienfonds zugelassen.“

ANZEIGE

BAV – INTELLIGENTE RÜCKDECKUNG

Statt der x-ten Versicherung

In nur 48 Stunden kennen Sie die Deckungslücken der Pensionszusagen Ihrer Kunden. Und wissen, wie die vorteilhafte steuerliche Behandlung von Beteiligungen im Betriebsvermögen eine Liquiditätsentlastung von bis zu 70% ermöglicht. Fordern Sie unseren Berechnungsbogen für bestehende Pensionszusagen oder individuelle Neuzusagen an.

BAV-Berechnungsservice: Tel. (040) 38022-4445

Alleinverbindliche Grundlage des Kaufes ist der jeweils gültige Verkaufsprospekt, der bei der MPC Capital Investments GmbH erhältlich ist. Anlageergebnisse in der Vergangenheit bieten keine Gewähr für zukünftige Entwicklungen. Steuerliche Angaben können zukünftig Änderungen unterliegen.

www.mpc-capital.de

MPC Capital



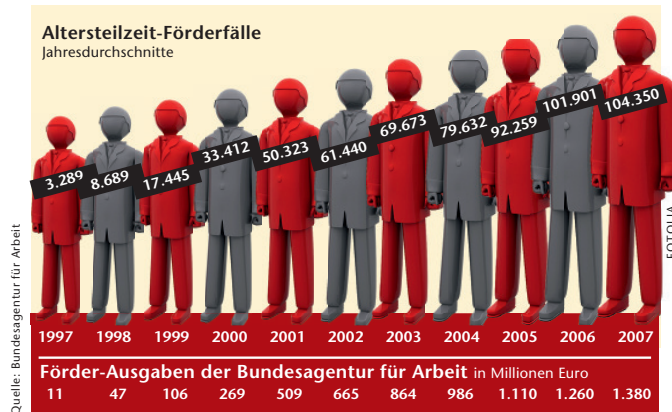
Und auch wenn Versicherungen mit der Aktienquotenbegrenzung – bisher gab es keine Einschränkung der Kapitalanlage – nicht derart zu kämpfen haben werden wie die Fondshäuser, dürfte Paragraf 80ff. SGB IV den Assekuranzen doch einige Bauchschmerzen bereiten.

„Diese Kriterien könnten auch bei Versicherungen nicht immer erfüllt sein“, so Ries. „Es bleibt abzuwarten, wie die verschiedenen Produktanbieter mit den gesetzlichen Vorgaben umgehen“, betont Steffen Raab, Geschäftsführer der Beratungsgesellschaft Deutsche Zeitwert.

„Die Allianz-Zeitwertkonten mit Garantie erfüllen diese zukünftigen gesetzlichen Mindestvoraussetzungen bereits heute“, gibt sich Allianz-Mann Hofmann selbstbewusst. Das scheint aber nicht bei allen Gesellschaften der Fall zu sein. Derzeit häufen sich die Anfragen der Versicherer und des Branchenverbands GDV beim Bundesarbeitsministerium, ob die Produkte SGB-IV-konform sind. Bis eine Antwort vorliegt, wird abgewartet. Unstrittig sind die Flexi-II-Regeln zum Insolvenzschutz. Der Arbeitgeber muss das Guthaben gegen die eigene Insolvenz schützen, etwa über Verpfändungsmodelle (das Vermögen wird in einem separaten Depot geführt und an den Mitar-

Auslaufmodell Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit halbiert der über 55-jährige Beschäftigte seine wöchentliche Arbeitszeit und bekommt entsprechend weniger Gehalt. Der Arbeitgeber stockt diesen Lohn um mindestens 20 Prozent wieder auf und zahlt Rentenversicherungsbeiträge. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet den Betrag für maximal sechs Jahre – aber nur noch bis Ende 2009.



beiter verpfändet) oder treuhänderische Lösungen (das Guthaben geht an einen Treuhänder, gegen den der Mitarbeiter einen direkten Anspruch hat).

Rechte der Mitarbeiter gestärkt

Reicht der Insolvenzschutz nicht aus und verringert sich deswegen das Zeitkontoguthaben oder geht es verloren, muss der Arbeitgeber laut Flexi II haften. Wie das funktionieren soll, wenn die Firma zahlungsunfähig ist, wird im Gesetz allerdings nicht erklärt.

Neu ist, dass der Gesetzgeber die Stellung des Mitarbeiters gestärkt hat. Er kann den Vertrag bei unzureichender Absicherung kündigen. Druck ausüben können auch Betriebsprüfer. Wenn sie merken, dass

Firmen die nötigen Insolvenzschutzmittel um über 30 Prozent unterschreiten, können sie das der Deutschen Rentenversicherung (DRV) melden. Sie kann die Wertguthaben auflösen. Die DRV spielt auch bei der verbesserten Portabilität der Wertguthaben eine Rolle. Wechselt der Arbeitnehmer den Betrieb und will der neue Arbeitgeber das Konto nicht weiterführen, kann das Guthaben auf sie übergehen. Eine Rückübertragung bei einem erneuten Jobwechsel ist aber nicht möglich.

Zudem darf der Mitarbeiter sein Vermögen bei der DRV nur anzapfen, wenn dies für den Vorruhestand gedacht ist. „Der Arbeitnehmer hat also vorläufig keine Zugriffsmöglichkeit auf ‚sein‘ Eigentum“, so Sebastian Uckermann. Nicht der einzige Punkt, den der Vorsitzende des Bundesverbands der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten an dieser Lösung kritisiert: „Die DRV ist noch nicht durch eine übermäßig gute Kapitalanlageertragsrate aufgefallen.“ | Karen Schmidt

Mehr zum Thema

www.bmas.de/portal/27190
www.agzwb.de
www.brzb.de

Änderungen bei Zeitwertkonten zum 1. Januar 2009

- **Abgrenzung Wertguthaben – Arbeitszeitguthaben:** Arbeitszeitguthaben dienen dem Ausgleich kurzfristiger Produktionsschwankungen, Wertkonten dienen der längeren Freistellung von Mitarbeitern, etwa als Vorruhestandslösung.
- Der **sozialversicherungsfreie Übertrag** der Guthaben in die betriebliche Altersvorsorge ist für Neuverträge abgeschafft.
- Zeitwertkonten von Vorstandsmitgliedern und mehrheitlich allein entscheidenden **Gesellschafter-Geschäftsführern** werden steuerlich nicht mehr gefördert, sie müssen ihre Beiträge jetzt schon in der Ansparphase versteuern.
- Die **Anlage von Wertguthaben** muss sicherstellen, dass bei einem Anzapfen des Kontos mindestens die Höhe des angelegten Betrags gewährleistet ist. Grundlage hierfür ist das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (Paragrafen 80 und folgende), das etwa die Anlage des Vermögens in auf Euro lautende Anleihen vorsieht. Ein Investment in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn der Anteil 20 Prozent nicht übersteigt.
- Arbeitgeber müssen Wertkonten künftig **in Geld führen**. Für in Zeit geführte Konten gibt es einen Bestandsschutz.
- Der Arbeitgeber muss das Guthaben **vor der eigenen Insolvenz schützen**. Reicht die Sicherung nicht, kann der Mitarbeiter das Konto kündigen; Betriebsprüfer können einen zu geringen Schutz bei der Deutschen Rentenversicherung melden.
- **Wechselt ein Arbeitnehmer den Job**, kann der neue Arbeitgeber das vorhandene Wertguthaben übernehmen. Will er das nicht, kann der Mitarbeiter das Vermögen auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen.