

Lebensarbeitszeitkonten (LAZ) als intelligent Alternative zur Betrieblichen Altersversorgung (BAV)

Zwar hat der Gesetzgeber mit der „Riester-Rente“ einen ersten Schritt in die kapitalgedeckte Zusatzversorgung unternommen, allerdings sind die durch den Gesetzgeber geschaffenen Regelungen für eine qualifizierte Versorgung zu unflexibel und vor allem auch in der Größenordnung zu stark eingeschränkt.

Insbesondere für gut bezahlte Führungskräfte und Gesellschafter-Geschäftsführer ist mit den bestehenden Systemen eine adäquate Versorgung noch immer nicht erreichbar.

Die Durchführungswege der BAV haben folgende Schwächen:

- Leistung erst frühestens ab dem 60. Lebensjahr möglich,
- Sparmöglichkeiten (was die steuerliche und SV-beitragsrechtliche Anrechnung anbetrifft) der Höhe nach begrenzt.
- Sparform in der Regel eine Versicherungslösung.
- Einzahlung muss regelmäßig in gleicher oder steigender Höhe erfolgen (und wer kann sich hier schon frühzeitig langfristig festlegen?).
- Vorzeitige Teilentnahmen sind nicht möglich.
- Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung können nicht angelegt werden.

Dabei müssen an ein modernes Instrument der Daseinsvorsorge folgende Anforderungen gestellt werden:

- Es muss eine Arbeitgeber- und eine Arbeitnehmerfinanzierung möglich sein,
- die Leistungen müssen auch bereits vor dem 60. Lebensjahr (z.B. für den Vorruhestand) verfügbar sein,
- die Größenordnung der anzusparenden Beträge muss unbegrenzt sein,
- die Sparform muss auch andere als Versicherungslösungen zulassen,
- die Einzahlung in das Versorgungssystem muss variabel und flexibel sein,
- vorzeitige Teil- oder Vollentnahmen sollten möglich sein,
- für sozialversicherungspflichtige
- für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer sollten auch die eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ansparfähig sein,
- das ganze System muss steuerlich, sozialversicherungsrechtlich, arbeitsrechtlich und natürlich auch insolvenzrechtlich sicher sein.

Sie sagen jetzt sicher, „**geht nicht.**“

Wir sagen: „**Natürlich geht das!**“

Der Königsweg zur Altersvorsorge ist das Lebensarbeitszeitkonto (**LAZ**) und das funktioniert so:

... beliebige Gehaltsbestandteile ...

Es können beliebige Gehaltsbestandteile in das LAZ eingebracht werden:

- Teile der laufenden Brutto-Vergütung
- Teile der Gewinnbeteiligung / Tantieme
- Teile des Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes,
- Teile von Boni, Prämien und andere Sonderzahlungen
- Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage und
- Überstundenvergütungen

... in der Höhe unbegrenzt ...

Die Begrenzung der Höhe nach wie bei der BAV gelten dabei überhaupt nicht und der Arbeitnehmer ist in keiner Weise gezwungen, sich wie in der BAV frühzeitig und langfristig festzulegen. Er kann Dotierungen seines Arbeitszeitkontos jederzeit erhöhen, reduzieren, mit der Dotierung pausieren oder sie gänzlich einstellen. Beim SV-beitragspflichtigen Arbeitnehmer ist lediglich darauf zu achten, dass er nach Entgeltverzicht auch weiterhin beitragspflichtig bleibt, d.h. mehr als brutto € 400 erhält.

... in ein in Geldwert geführtes, insolvenzgesichertes Zeitkonto einzustellen ...

Die angesparten Arbeitnehmer-Wertguthaben werden in Depotkonten mit einer standardisierten Vermögensverwaltung in unterschiedlich gestaffelten Anlage-/Risikoklassen angelegt. Aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen ist Kontoinhaber dieser Depotkonten zwar der Arbeitgeber, sie sind aber zum Schutz vor der Insolvenz des Unternehmens dem Arbeitnehmer verpfändet.

... wofür er erst dann Lohnsteuer und ggf. Sozialabgaben entrichtet, wenn er das Guthaben (unabhängig von Altersgrenzen) wieder entnimmt ...

Voraussetzung für die nachgelagerte Besteuerung und ggf. SV-Verbeitragung und damit den Brutto-Spareffekt ist lediglich, dass der in das Arbeitszeitkonto eingestellte Vergütungsanteil im Zeitpunkt der Verwendungsentscheidung noch nicht zahlungsfällig geworden ist. Gleichwohl kann er bereits verdient sein. Durch die zusätzlich eingezahlten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung steigert sich die Rentabilität durch den Zinseszinsseffekt.

Verwendungsmöglichkeiten für Wertguthaben im LAZ

Im Gegensatz zur BAV sind die Verwendungsmöglichkeiten neben dem Aufbau einer Altersversorgung, nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber äußerst vielfältig. Dies kann beispielsweise geschehen, indem der Arbeitnehmer:

- einen Freizeitblock am Ende des Berufslebens, den Vorruhestand, in Anspruch nimmt, wobei dieser Vorruhestand anders als bei der Altersteilzeit nicht auf die Zeit ab dem 55. Lebensjahr beschränkt ist,
- eine längere Freizeit („sabbatical“) oder auch einen Langzeiturlaub in Anspruch nimmt,
- den persönlichen Arbeitszeitanteil für einen befristeten Zeitraum reduziert, z.B. durch Halbtags­tätigkeit bei Ganztagsbezahlung für Familienmaßnahmen oder bei häuslicher Pflegefällen,
- bei einer Altersteilzeitvereinbarung den aktiven Arbeitszeitblock verkürzt oder Einkommenseinbußen während der Altersteilzeit ausgleicht.

Erreicht der Arbeitnehmer eine Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder endet das Beschäftigungsverhältnis auf Grund verminderter Erwerbsunfähigkeit, kann er das gesamte, bis dahin noch nicht zur Finanzierung einer Freizeit verwendete Wertguthaben einschließlich etwa darin enthaltener Arbeitgeberanteile zur Gesamt-Sozialversicherung für eine BAV (mit lebenslanger Rentenzahlung) verwenden.

Wird auf diese Möglichkeit verzichtet, muss das Guthaben aufgelöst, versteuert und ggf. SV-verbeitragt werden und kann entweder in einer Summe oder in 5, 10 oder 15 gleichen Jahresraten ausgezahlt werden. Bei Auszahlung auf einmal oder in 2 Jahresraten erfolgt die Besteuerung nach der sog. „Fünftelregelung“ des § 34 EStG, steuerbegünstigt.

Im Fall seines Todes haben seine berechtigten Erben die gleichen Wahlmöglichkeiten.

Bei Arbeitgeberwechsel kann das Gesamt-Guthaben innerhalb von 6 Monaten auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.

Damit sind aber die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben in einem LAZ noch nicht erschöpft: Ist dies vertraglich nicht ausdrücklich ausgeschlossen oder eingeschränkt worden, kann der Arbeitnehmer unter Beachtung des § 42 AO mit dem Einverständnis des Arbeitgebers jederzeit auf sein Wertguthaben oder auf Teile davon zurückgreifen – z.B. im Fall einer unvorhergesehenen wirtschaftlichen Notlage.

Drei weitere Unterschiede zur BAV verdienen noch einer abschließenden Erwähnung:

- Wertguthaben im LAZ können völlig **frei vererbt werden**, eine Einschränkung des berechtigten Personenkreises wie in der BAV findet nicht statt.
- Wertguthaben im LAZ unterliegen, im Gegensatz zu erworbenen unverfallbaren Anwartschaften in der BAV, **im Scheidungsfall nicht** dem gesetzlichen **Versorgungsausgleich**.
- Wertguthaben im LAZ werden bei **Unterhaltszahlungen unberücksichtigt** gelassen.

Auch, oder gerade für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer ist der Nutzen des LAZ im Gegensatz zur bisher üblichen Pensionszusage, mit ihren steuerlichen, bilanziellen und wirtschaftlichen Nachteilen von geradezu einmaliger und konkurrenzloser Bedeutung.

Fazit

Korrekt und professionell umgesetzt, ist ein LAZ de facto ein optimales Steuerstundungsmodell sowohl zum Vermögensaufbau als auch zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Der Arbeitnehmer erhält quasi eine steuerliche Verlustzuweisung auf 100 % der von ihm umgewandelten Vergütung.

Dabei bestehen keine Kollisionsgefahren mit § 2 b EStG, das wir vor Einführung des LAZ beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt mittels einer Anrufungsauskunft nach § 42e EStG Rechts- und Planungssicherheit gewährleisten.

Und im Gegensatz zu anderen Steuerstundungsmodellen steuert und kontrolliert der Arbeitnehmer selbst die Rentabilität und den Kapitalfluss.

Unser unverbindliches Angebot für Sie

Sollten Sie neugierig geworden sein, laden wir Sie gerne zu unseren kostenlosen Informationsveranstaltungen in unser Büro ein, zu der Sie auch gerne Ihren Steuerberater mitbringen können. Die Termine können Sie telefonisch oder per E-Mail erfragen.

Selbstverständlich sind wir auch gerne bereit, Sie in einem persönlichen Gespräch unverbindlich über die Vorteilhaftigkeit des LAZ zu informieren. Hierzu können Sie telefonisch einen Termin mit uns vereinbaren.

Dipl-FinWirtin
Anja Offermann
Steuerberaterin

Peter Scholz
Steuerberater

Absender: (Stempel)

Ihre E-Mail:

Scholz + Offermann
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Von-Beckerath-Str. 11

Per Fax: 02151/628424

47799 Krefeld

**Anmeldung zur Info-Veranstaltung LAZ am xx.xx.2006 um 19 Uhr
Ort: Büro Scholz + Offermann, Von-Beckerath-Str. 11, 47799 Krefeld**

Hiermit melde(n) ich/wir folgende Teilnehmer zur Veranstaltung an:

Nachname:	Vorname:	Stellung/Funktion:

Die Teilnahme ist für uns kostenlos und unverbindlich.

.....
(Datum)

.....
(Unterschrift)