

bAV-Thema 2011 – „bAV statt Gehaltserhöhung“

Die Ansprüche hinsichtlich Beratungskompetenz in der bAV steigen auch im Jahr 2011. Betriebswirtschaftliche Konzepte, Modelle als integrativer Bestandteil eines modernen Vergütungssystems rücken immer mehr in den Fokus von Arbeitgebern.

In der Versorgung von Arbeitnehmern werden zwei Themen im Jahr 2011 an Bedeutung gewinnen.

Das Thema „bAV statt Gehaltserhöhung“ sowie das

Thema „bAV statt VWL und trotzdem mehr Netto“.

1. Die Umstellung von vermögenswirksamen Leistungen in betrieblicher Altersversorgung kann für den Arbeitnehmer auch dann zu einem höheren Netto führen, wenn statt vermögenswirksamer Leistungen in Höhe von 40,00 €, je 40,00 € vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber (also 80 €) für eine betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden. Für den Arbeitnehmer ergibt sich der Effekt, dass der für eine Verzinsung zur Verfügung stehende „Sparbetrag“ von 40,00 € bei der VWL, sich auf 80,00 € verdoppelt. Gleichzeitig kann dem Arbeitnehmer trotzdem noch ein höherer Nettobetrag zur Verfügung stehen.

Verknüpft man das Ganze mit einem Innenfinanzierungssystem steht auch dem Arbeitgeber (ohne Einbeziehung von steuerlichen Effekten) bereits rund 50,00 € mehr Liquidität zur Verfügung, ausschließlich aus dem Tatbestand, dass die vermögenswirksame Leistung zzgl. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung nicht abgeflossen ist. Dazu kommen erhebliche Liquiditätsvorteile aus Steuereffekten.

Auch wenn eine Kapitalanlage erfolgt und nicht vordringlich der Kontokorrent oder andere Verbindlichkeiten zurück geführt werden, stellt diese Anlage zumindest eine Liquiditätsreserve für den Arbeitgeber dar, die jederzeit disponibel ist und auch so zu einer gewissen Bankenunabhängigkeit und Liquiditätsreserve führt.

2. Mindestens genauso interessant ist jedoch das Thema „bAV statt Gehaltserhöhung“. In den meisten Unternehmen treten nach jahrelangen Zeiten von konstanten Löhnen und Gehältern wieder erste Forderung nach Gehaltserhöhungen auf. Bei vielen Unternehmen, deren Reserven durch schwierige wirtschaftliche Zeiten aufgezehrt sind, führen diese finanziellen Belastungen aus Gehaltserhöhungen zu erheblichen Liquiditätsabflüssen. Viele Unternehmen haben Bankverbindlichkeiten und nur einen geringen Liquiditätsspielraum. Anderen wiederum fehlt die Liquidität um ein Wachstum in Zeiten des wirtschaftlichen Anstiegs bewerkstelligen zu können. Gerade nach Konsolidierungsphasen wird die Wachstumsfinanzierung häufig zur größten Herausforderung für Unternehmer.

Konzepte wie „bAV statt Gehaltserhöhung“ sind deshalb hoch interessant, wenn bei Innenfinanzierungsmodellen sowohl der Gehaltserhöhungsanteil als auch der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und darüber hinaus Liquidität aus steuerlichen Effekten im Unternehmen bleiben kann. Bei einem 20 Mann Unternehmen mit durchschnittlich 80 € Gehaltserhöhung können hier positive Liquiditätseffekte (nach Berücksichtigung aller Kosten) von rd. 55.000 € in den ersten 5 Jahren erreicht werden. Eine Gehaltserhöhung von 80 € würde im gleichen Zeitraum zu einem Liquiditätsabfluss von rd 80.000 € nach Steuern führen.

Im Ergebnis bedeutet dies in den ersten 5 **Jahren 135.000 € mehr Liquidität** im Vergleich zur Gehaltserhöhungsvariante!!!

Die Mitarbeiter haben je nach Alter im untersuchten Beispiel Versorgungsleistungen von 300 € bis 800 € pro Monat (bei 27 – 45-jährigen Mitarbeitern). Aus dem Nettoeffekt von rd 40 € nach Steuern und Sozialabgaben kann der Mitarbeiter dies privat nicht aufbauen.

Die Möglichkeit eines Opting-Out-Modells (der Mitarbeiter verzichtet bewusst und freiwillig) lässt auch den Mitarbeitern, die an einer Altersversorgung nicht interessiert sind, die Möglichkeit stattdessen ein unwesentlich höheres Nettogehalt zu erhalten.

Aus Sicht des bAV-Beraters sind solche Modelle leicht argumentierbar und treffen bei Unternehmern auf offene Türen.

Win-Win-Konzepte, bei denen alle Beteiligten profitieren und die dazu beitragen, bestehende Probleme bei allen Beteiligten zu lösen, sind zukunftsfähig und wirtschaftlich erfolgreich.

Der **begünstigte Anwärter** hat eine sichere Rendite, eine starke und transparente Versorgung „vom 1 € an“.

Das **Unternehmen** schöpft Liquidität, baut Reserven auf, hat motivierte Mitarbeiter, ein überdurchschnittliches transparentes Versorgungswerk, Rechtssicherheit, den Effekt von Mitarbeiterbindung und langfristige kompetente Partner.

Der **bAV-Berater** implementiert ein betriebswirtschaftlich sinnvolles nutzbringendes Produkt, das alle überzeugt, erhält eine transparente, faire Vergütung und hat kompetente Unterstützung.

Die **Fachspezialisten im Hintergrund** bringen vernetzt und schnittstellenlos ihre arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen, mathematischen und betriebswirtschaftlichen und administrativen Kompetenzen ein und schaffen maßgeschneiderte, rechtssichere Systeme für viele Jahre und zum Nutzen aller Beteiligten.

bAV wird auch in Zukunft immer mehr als integrativer Baustein im Unternehmen sowie in der Personalpolitik und in der Vergütungsstruktur verstanden. Anforderungen der Mitarbeiter zur Schließung von Versorgungslücken und die Notwendigkeiten der Unternehmer hinsichtlich Mitarbeiterbindung, Gewinnung von Fach- und Führungskräften sowie der Schaffung von Liquidität und Erreichung von Bankenunabhängigkeit werden hiermit Rechnung getragen.

Zur pauschaldotierten Unterstützungskasse findet am 25.01.2011 das 16. APUK, Arbeitskreis pauschaldotierte Unterstützungskasse-Treffen statt, in dem auch gutachtlich dieses Konzept hinsichtlich der diversen zahlenmäßigen Auswirkungen dargestellt und die gesamten betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge erläutert werden..

Mit den besten Wünschen für ein erfolgreiches bAV-Jahr 2011,

verbleibe ich

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Baier
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

