

*Die Kasper und Vinzentz Altersversorgung mbH, Krefeld, mit der wir als Rechtsanwälte Dr. F.-W. Lehmann und A. Frommherz zusammenarbeiten gibt den Arbeitgebern folgende Informationen:*

## **Leitfaden für die Unternehmer**

1. Wie lauten heute die größten strategischen Ziele deutscher Politik für die Menschen?  
**Standortsicherheit**, Arbeitsplatzsicherheit, und Alterssicherheit.

Die Zeit ist reif, die Lösungen, die seit Jahrzehnten vom Gesetzgeber weitsichtig ermöglicht werden, nun umzusetzen.

2. **Das aktuelle Problem:** Wie laufen Lohnverhandlungen derzeit meist ab?  
Sie werden unintelligent über %-Sätze der Lohnsteigerungen geführt!

Einmalige Lohn- und Gehaltssteigerungen wirken aber Jahr für Jahr im Unternehmen als Kostentreiber weiter. Der Schaden der eindimensionalen Lohn-Runden ist für die deutsche Wirtschaft immens. Die Umsatzrendite deutscher Unternehmen ist eine der schlechtesten in der Welt. Wenn es dann einmal nicht so läuft, sind nicht umkehrbare Lohnkosten für Viele nicht zu verkraften.

3. **Der Lösungsansatz:** Wenn die **direkte Entlohnung** im globalen Wettbewerb derart unter Druck steht, muss die indirekte Entlohnung an Bedeutung gewinnen. Flexibilität der Kosten ist das Gebot. Flexibilität ist aber keine Einbahnstraße. Mitarbeiter sollten daher auch vom Erfolg des Unternehmens profitieren.

Wenn die Rente bald nur noch Grundsicherung ist, ist die zusätzliche Alterssicherung lebensnotwendig. Wenn es richtig ist, dass es deutschen mittelständischen Unternehmen an Eigenkapital und Liquidität mangelt, sichern alle Maßnahmen zu deren Verbesserung auch die Arbeitsplätze vieler deutscher Arbeitnehmer.

So kann ein Teil der Lohnforderungen in Form einer maßgeschneiderten **aufgeschobenen Vergütung** gewährt werden.

Die Ideen hierzu sind nicht neu. Die Gesetze für die steuerliche Förderung bestehen seit Jahrzehnten. Die Zeit ist reif für deren Nutzung. „Wohlstand für Alle“ formulierte es einst Ludwig Erhard. Die Gewerkschaften setzen ebenfalls erste hoffnungsvolle Zeichen: Baden-Württembergs IG-Metall-Bezirksleiter Hofmann schlägt „variable Einmalzahlungen“ je nach wirtschaftlicher Lage der Betriebe vor.

4. Die praktische Umsetzung löst gewaltige Wirkungen aus:

Werden z.B. bei einer Neueinstellung nur 10% der Vergütung nicht direkt, sondern **aufgeschoben als Versorgungsleistung** ausgezahlt, so können unter Anwendung des Betriebsrentengesetzes die Personalkosten sofort gesenkt (oder bei Lohnrunden nicht erhöht) werden. Über eine Kapital gedeckte Ansparung steht dem Unternehmen zusätzliche Liquidität über Jahrzehnte zur Verfügung. Dringend benötigte Mittel für Investitionen, mit denen sich wieder Gewinne generieren lassen. Die gebildeten Aktivwerte verleihen den Bilanzen den Glanz der Kapitalstärke, verbessern das Rating und senken damit die Finanzkosten.

1. Hohe Arbeitskosten beschleunigen Abwanderungstendenzen. Wird die zusätzliche freie Liquidität jedoch in den heimischen Betrieb investiert, stabilisieren die Mitarbeiter ihre eigenen angestammten Arbeitsplätze.

2. Alterssicherheit der Arbeitnehmer: Der Wirkungsgrad der neuen aufgeschobenen Vergütung ist bei entsprechender Gestaltung für den Mitarbeiter deutlich besser als eine vergleichbare Ansparung im Privaten. Die Auszahlung kann als vererbbares Kapital oder als Rentenleistung mit einer Besteuerung nach dem vorteilhaften Halb-Einkünfteverfahren erfolgen.

5. Ergebnis: **Die neue indirekte Entlohnung als aufgeschobene Vergütung** führt zu:

1. besseren Bilanzen

2. besserer Liquidität für Jahrzehnte

und

1. vererbbarer Versorgungsleistung steuerbegünstigt für Mitarbeiter.

Neuhochdeutsch nennen wir dies eine win-win-Situation. Tatsächlich können die deutschen Betriebe mit der Nutzung indirekter Entlohnung bei entsprechender Gestaltung insbesondere bei Lohnrunden und Neueinstellungen wieder zur Heimat der arbeitenden Menschen werden.

**Krefeld, 10.08.2007**