

Zeitwertkonten

Ersatz für die Altersteilzeit?



Anja Bothe,
Rechtsanwältin,
Deutsche Zeitwert GmbH, München

Mitte des Jahres 2008 entbrannte die politische Diskussion, die staatliche Förderung der Altersteilzeit bis 2015 zu verlängern. Dieses Vorhaben wurde jedoch nicht umgesetzt, mit der Folge, dass nur noch bis zum 31.12.2009 förderfähige Anträge zur Altersteilzeitarbeit eingereicht werden können. Eine Alternative können Zeitwertkonten darstellen – entweder allein oder in Kombination mit Altersteilzeit.

1 Hintergründe

Der Grund für die Ablehnung der Verlängerung der staatlichen Fördermaßnahmen liegt mit Sicherheit zum einen darin, dass sie allein im Wirtschaftsjahr 2008 Kosten i. H. v. etwa 1,5 Milliarden Euro verursacht haben. Zusätzlich verzichtet der Staat auf einen Teil der fälligen Steuern und Sozialabgaben. Zudem ist bereits heute in Deutschland ein Fachkräftemangel zu verzeichnen, der sich durch die demografische Entwicklung noch weiter verstärken wird.

Für die Arbeitnehmer bedeutet dies – insbesondere unter dem Blickwinkel der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr und dem Wegfall der Möglichkeiten des vorgezogenen Rentenbezugs – eine erhebliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Vor allem im produzierenden Gewerbe sind die Mitarbeiter dazu meist körperlich nicht in der Lage.

Arbeitgeber stehen hingegen vor der schwierigen Aufgabe, das Knowhow der älteren Beschäftigten in den Betrieben zu halten sowie gleichzeitig zu vermeiden, dass die Belegschaft überaltert und sich die Krankheits- und Fehlzeiten erhöhen, um einer damit einhergehenden Verringerung der Produktivität entgegenzuwirken. Auftrag der Personalabteilungen ist es also, sich auf die Suche nach flexiblen Alternativen zu machen.

Wichtig

Die Erfahrungen in der Praxis haben bisher gezeigt, dass Personalverantwortliche Wertkonten häufig mit Altersteilzeit verwechseln. Sie ziehen sie daher bei der Suche nach einem Ersatz für die Altersteilzeitarbeit häufig gar nicht in Betracht.

2 Die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes

Den Sinn und Zweck der Altersteilzeitarbeit legt § 1 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz (ATZG) fest: Sie soll älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen. Das Gesetz enthält keine Anspruchsgrundlagen. Es handelt sich vielmehr um ein Subventionsgesetz. Damit die Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse zahlt, muss die Vereinbarung über die Altersteilzeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen nach §§ 2, 3 ATZG erfüllen, vgl. Übersicht.

Übersicht

Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATZG

- Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, einer Regelung der Kirchen oder öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder eines privatrechtlichen Vertrags,
- wonach die Arbeitszeit um die Hälfte der bisherigen (tariflichen) wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt wird. (Bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die durchschnittliche Arbeitszeit, die mit dem Arbeitnehmer in den letzten 24 Monaten vor Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war.)
- Außerdem muss sich der Arbeitgeber verpflichten, einen Aufstockungsbetrag i. H. v. mindestens 20 % des Teilzeitarbeitsentgelts zu zahlen.
- Er hat zudem für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in der Höhe des Beitrags zu entrichten, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag von 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.
- Der Mitarbeiter hat das 55. Lebensjahr vollendet.
- Die Parteien haben die Altersteilzeitvereinbarung nach dem 14.2.1996 geschlossen.
- Der Arbeitnehmer ist nach den Maßgaben des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) versicherungspflichtig beschäftigt.
- Er hat in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden. Bestimmte andere Zeiten, insbesondere der Bezug von Arbeitslosenunterstützung stehen dieser gleich. Er muss nicht die gesamte Versicherungszeit bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt haben.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Altersteilzeitentgelt des Arbeitnehmers um mindestens 20 % aufzustocken und zusätzlich die Beiträge zur Rentenversicherung in der von § 3 Abs. 1 Nr. 1b ATZG vorgegebenen Höhe zu entrichten. Ein Erstattungsanspruch besteht nur, wenn

- er aufgrund des Übergangs des Arbeitnehmers in die Teilzeitarbeit
- einen bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer
- oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung
- auf dem freigemachten

- oder auf einen in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz
- versicherungspflichtig beschäftigt
- oder einen Auszubildenden versicherungspflichtig beschäftigt,
- sofern nicht mehr als 50 Arbeitnehmer angestellt sind.

Maßgeblich für die Berechnung der Beschäftigtenanzahl ist das letzte Kalenderjahr. Schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte i. S. d. Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX) sowie Auszubildende bleiben für die Berechnung außer Ansatz. Teilzeitbeschäftigte werden nur anteilig berücksichtigt. Des Weiteren gilt die Überforderungsklausel nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 ATZG: Der Arbeitgeber kann, insbesondere bei einer tarifvertraglichen Altersteilzeitregelung, die Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit durch mehr als 5 % der Arbeitnehmer des Betriebs ablehnen.

Die Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a und b ATZG sind steuerlich und sozialversicherungsrechtlich privilegiert: Gemäß § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz sind sie steuerfrei, soweit die persönlichen Voraussetzungen und die in der Altersteilzeitvereinbarung getroffenen Voraussetzungen erfüllt sind. Sie unterliegen auch nicht der Sozialversicherungspflicht.

Praxistipp

Allerdings ist es ratsam, sich bei Fragen rund um die Förderungsvoraussetzungen im Vorfeld mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit in Verbindung zu setzen.

3 Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung der Arbeitszeit während der Altersteilzeit kann im Wege des Kontinuitätsmodells oder im Blockmodell erfolgen:

Beim Kontinuitätsmodell verringert sich lediglich die bisherige Wochenarbeitszeit. Der Mitarbeiter arbeitet weiter bis zum Ende der Altersteilzeitvereinbarung. Es ist ihm nicht verwehrt, Mehrarbeit zu erbringen. Auf diesem Wege können die betrieblichen Interessen berücksichtigt werden. Der Anspruch auf Leistung ruht jedoch während der Zeit, in der er über die Altersteilzeit hinaus Mehrarbeit leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreitet (siehe § 5 Abs. 4 Satz 1 ATZG). Eine Höchstdauer der Altersteilzeitvereinbarung ist nicht vorgesehen. Lediglich der Förderungszeitraum der Bundesagentur für Arbeit ist nach § 4 Abs. 1 ATZG auf sechs Jahre begrenzt. Mit diesem ursprünglichen Modell der Altersteilzeitarbeit haben Wertkonten nichts zu tun.

Die Parteien können aber auch das sog. Blockmodell vereinbaren. Denn nach § 2 Abs. 2 und 3 ATZG dürfen sie in der Altersteilzeitvereinbarung auch unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vorsehen. Um die Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATZG um die Hälfte zu vermindern, ist es ausreichend, wenn die wöchentliche Arbeitszeit ohne kollektivvertragliche Grundlage im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Außerdem muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie den Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a ATZG fortlaufend zahlen. Durch kollektivvertragliche oder diesen gleichgestellte Vereinbarungen kann der Zeitraum auf bis zu sechs Jahre erweitert werden. In diesem Fall müssen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 ATZG zusätzlich erfüllt sein.

4 Das Blockmodell genießt den Vorzug

In der Praxis hat sich eindeutig die Vereinbarung einer Arbeits- und einer Freistellungsphase etabliert. Während beider Phasen zahlt der Arbeitgeber fortwährend ein Altersteilzeitentgelt i. H. v. 50 % des bisherigen Bruttoarbeitslohns. Das Arbeitsentgelt, das er in der Freistellungsphase entrichtet, ist die Vergütung für die in der Arbeitsphase hinausgehende Arbeitsleistung. Dadurch halbiert sich meist – wie gesetzlich vorgesehen – die wöchentliche Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer tritt also während der Arbeitsphase in Vorleistung im Hinblick auf die nachfolgende Freistellungsphase. Seitens der Bundesagentur für Arbeit gibt es dagegen keine Einwände.

Wichtig

Das Blockmodell wird trotz der zu leistenden Mehrarbeit in der Arbeitsphase zugelassen, obwohl die Regelung des § 5 Abs. 4 ATZG dies eigentlich untersagt, da die Mehrleistung, die auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben wird, in der Freistellungsphase kompensiert wird. Das Arbeitszeitgut haben beläuft sich auf die Hälfte des erdienten Arbeitsentgelts. Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung wird durch das Blockmodell nicht verhindert. Die Altersteilzeitarbeit in Gestalt des Blockmodells entspricht damit dem Prinzip eines Wertkontos.

5 Das Prinzip eines (Zeit-)Wertkontos

Zeitwertkonten ermöglichen es dem Arbeitnehmer im Grundsatz, steuer- und sozialversicherungsfrei Gehaltsbestandteile während seiner Erwerbstätigkeit anzusparen. Er zahlt bspw. Tantieme, Boni, Weihnachtsgeld oder Zeiteile wie Resturlaubstage oder Überstunden in ein Wertkonto ein. Welche Gehaltsbestandteile er einbringen darf, kann jedes Unternehmen individuell festlegen. Die Gehaltsbestandteile werden brutto angespart, da während der Ansparphase die Sozialversicherungsbeiträge gestundet und der lohnsteuerliche Zuflusszeitpunkt verschoben werden. Mit dem angesparten Wertguthaben kann sich der Arbeitnehmer eine Freistellung von der Arbeitsleistung finanzieren. Das Arbeitsverhältnis bleibt währenddessen bestehen. Der Mitarbeiter kann die Freistellungsphase unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand oder während des Erwerbslebens (sog. Sabbatical) nehmen. Erst wenn er das Wertguthaben in Anspruch nimmt, sind die Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

6 Wertkonten als sinnvolle Alternative

Wie anfangs erwähnt, ist die Förderfähigkeit der Altersteilzeitarbeit befristet. Für die Zeit ab dem 1.1.2010 kann der Arbeitnehmer die staatliche Förderung nur noch in Anspruch nehmen, wenn

- er in persönlicher Hinsicht spätestens am 31.12.2009 die Voraussetzungen für die Altersteilzeit erfüllt,
- den Antrag bis dahin eingereicht hat und
- er zu diesem Zeitpunkt die Altersteilzeitarbeit tatsächlich antritt.

Für Unternehmen, die bereits heute nach sinnvollen Alternativen zur Altersteilzeit suchen, sind Wertkonten mit Sicherheit eine gute Lösung. Ihnen steht es frei, in das Wertkonto zusätzlich Arbeitgeberbeiträge (sog. Arbeitgeberzuschuss) einzuzahlen. Dies kann regelmäßig geschehen oder nur einmalig. Die Einführung von Zeitwertkontenmodellen und die damit einhergehende frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter in die Finanzierung von „Vorruhestandsregelungen“ schafft auf beiden Seiten eine höhere

Flexibilität. Allerdings sollten sich die Beteiligten darüber im Klaren sein, dass Zeitwertkonten in den meisten Fällen keine kurzfristigen Lösungen erzielen können, auch wenn der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge einzahlt. Im Regelfall ist es dem Mitarbeiter nicht zuzumuten, auf die Hälfte seines Arbeitsentgelts zu verzichten oder sich gar nur 401 Euro (es muss eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestehen) auszahlen zu lassen, um den restlichen Verdienst dem Wertguthaben zuzuführen. Die Personalverantwortlichen sollten sich daher bereits heute Gedanken über die Zukunft ihrer Arbeitnehmerschaft machen. Durch eine langfristige Planung können junge Beschäftigte mit z. T. geringen Beiträgen im Alter erhebliche Freistellungszeiten finanzieren. Zudem gewinnen beide Seiten Planungssicherheit.

Beispiel

Ein 20-jähriger Arbeitnehmer nimmt seit dem 1.1.2009 am Zeitwertkontenmodell des Unternehmens teil. Er verdient 3.000 Euro brutto pro Monat. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag 38 Wochenstunden als Regelarbeitszeit vereinbart. Der Mitarbeiter bringt zwei Überstunden pro Woche in sein Wertkonto ein. Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich einen Zuschuss von jährlich 1.000 Euro ein. Mit einem Gehaltstrend von 2 % und einer Verzinsung des Wertguthabens von 3,5 % kann der Beschäftigte sich eine Freistellung von der Arbeitsleistung bei vollem Gehalt von 47 Monaten bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters finanzieren. Wenn er sich in der Freistellungsphase nur 70 % seines letzten Bruttoentgelts auszahlen lässt, errechnet sich sogar eine Freistellungsphase von 64 Monaten. Nimmt der Arbeitnehmer dagegen mit seinem 40. Lebensjahr erstmalig an dem Zeitwertkontenmodell teil, erhält er nur einen Freistellungszeitraum vom maximal 26 bzw. 35 Monaten. Hat der Mitarbeiter bereits das 55. Lebensjahr bei der ersten Einzahlung in das Wertkonto erreicht, ergeben sich nur acht bzw. zwölf Monate als maximale Freistellungszeiten.

7 Vorteile für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeberzuschuss bietet in der Praxis für die Arbeitnehmer einen besonderen Anreiz, an dem Zeitwertkontenmodell teilzunehmen bzw. einen höheren Anteil an Entgelt- oder Zeitbestandteilen einzubringen. Auf diese Weise kann der Arbeitgeber auf die Bildung der Wertguthaben seiner Mitarbeiter Einfluss nehmen. Will er sie bspw. veranlassen, höhere Werte monatlich einzubringen, kann er den Arbeitgeberzuschuss prozentual an die Zahlungen des Mitarbeiters koppeln. In einem solchen Fall ist es ratsam, für den Arbeitgeberzuschuss pro Beschäftigtem eine jährliche Obergrenze festzusetzen. Außerdem sollten die Arbeitgeberzuschüsse verfallbar gestellt werden.

Selbstverständlich können die Wertguthaben auch vollständig durch den Arbeitgeber oder nur durch die Arbeitnehmer finanziert werden. Die erste Variante führt jedoch zu einem enormen Anstieg der Personalkosten. Zudem wird von der Belegschaft keinerlei Eigeninitiative gefordert, um für das frühere oder teilweise Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu sorgen. Daher kommt diese Möglichkeit in der Praxis meistens nicht in Betracht. Die zweite Variante schlagen Arbeitgeber meist vor, wenn die zuständigen Gremien im Unternehmen entschieden haben, Zeitwertkontenmodelle zu implementieren. Sicherlich spart die alleinige Finanzierung durch den Arbeitnehmer den Unternehmen zunächst erhebliche Kosten. Andererseits nimmt sich der Arbeitgeber auf diese Weise selbst die Möglichkeit, auf das „Anspraverhalten“ seiner Mitarbeiter Einfluss zu nehmen. Außerdem mindert sich die Zahl derer, die an dem Zeitwertkontenmodell teilnehmen, denn eine Beteiligung mit geringen Einbringungskomponenten ist dann nur noch für junge Arbeitnehmer attraktiv.

Beispiel

Es werden dieselben Berechnungsgrößen wie im Berechnungsbeispiel 1 zugrunde gelegt. Allerdings zahlt der Arbeitgeber keinen jährlichen Zuschuss i. H. v. 1.000 Euro. Der 20-jährige Arbeitnehmer kann sich bei 100 % seines letzten Bruttoarbeitslohns zwar immer noch eine Freistellung von 36 bzw. 49 Monaten bei 70 % des letzten Bruttoentgelts finanzieren. Der 40-jährige Mitarbeiter kann sich ohne den Arbeitgeberzuschuss aber lediglich eine Freistellungsphase von 18 bzw. 26 Monaten leisten. Der 55-Jährige kommt nur noch auf 6 bzw. 8 Monate.

8 Kombination von Altersteilzeit und Wertguthaben

Grundsätzlich ist auch eine Kombination aus Altersteilzeitarbeit und Wertkonten möglich, soweit der Arbeitnehmer bereits zuvor an einem Wertkontenmodell teilgenommen hat und die Vereinbarung es ihm gestattet, das Wertguthaben zur Aufstockung des Altersteilzeitarbeitsgehalts zu verwenden bzw. für ruhestandsnahe Freistellungen in Anspruch zu nehmen. Er kann das Wertguthaben nun nutzen, um das reduzierte Altersteilzeitarbeitsentgelt aufzustocken. Bei einer weit überdurchschnittlichen Entwicklung des Wertguthabens könnte dies dazu führen, dass der Arbeitnehmer bereits während der Ansparphase der Altersteilzeit unter Inanspruchnahme seines Wertguthabens komplett von der Arbeitsleistung freigestellt ist. Diese Kombinationsmöglichkeit ist natürlich auch noch über den 31.12.2009 hinaus denkbar. Zwar entfällt die Erstattung der Aufstockungsbeiträge an den Arbeitgeber. Die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Privilegierung soll aber unangetastet bleiben.

Praxistipp

Zugegebenermaßen hat der Arbeitgeber ohne die staatlichen Förderungsmaßnahmen hohe Kosten zu tragen. Es ist aber auch denkbar, diese Kosten zu verringern, indem das Wertguthaben die Aufstockungsbeträge (oder zumindest einen davon) finanziert. Auf diese Weise kommen die Vorteile beider personalpolitischer Instrumentarien sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer zugute.

9 Fazit

Zeitwertkonten liefern ein erhebliches Maß an Flexibilität und bieten eine hervorragende Möglichkeit, dem demografischen Wandel und der Verlängerung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit zu begegnen. Zudem lassen sie sich auch sehr gut mit einem Altersteilzeitmodell kombinieren. Mit dem Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und anderer Gesetze – Flexi II – hat der Gesetzgeber gezeigt, dass es ihm ein Anliegen ist, die Verbreitung von Wertguthaben zu unterstützen und die bisher existierenden Modelle fortzuentwickeln. Dies zeigt sich insbesondere beim verbesserten Insolvenzschutz, der Regelung zur Portabilität der Wertguthaben, an der Kapitalanlagerestriktion und der Werterhaltgarantie. In Anbetracht der neuen gesetzgeberischen Vorgaben sollten Arbeitgeber jedoch weder bei der Implementierung von Zeitwertkontenmodellen noch bei der Überprüfung bestehender Modelle auf die unterstützende Beratung von Experten externer Dienstleister verzichten.