

12.02.2009

# Zeitwertkonten als Ersatz für die Altersteilzeit

## Mehr Flexibilität für Chef und Mitarbeiter

Krise hin oder her - viele Arbeitnehmer können es sich nicht vorstellen, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten. In körperlich anstrengenden Berufen ist dies aus gesundheitlichen Gründen auch gar nicht möglich. Hier sind Altersteilzeitlösungen nach wie vor ein beliebtes Modell. Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, die mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird, informiert die Deutsche Zeitwert GmbH.

Das Altersteilzeitgesetz wurde eingerichtet, um Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr die Möglichkeit zu bieten, eine Vollzeittätigkeit in eine Teilzeittätigkeit umzuwandeln, um auf diese Weise einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente zu ermöglichen. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Altersteilzeitarbeit durch bestimmte Leistungen, soweit die gesetzlichen Förderungsvoraussetzungen vorliegen. Allerdings können förderfähige Anträge nur noch bis zum 31.12. 2009 eingereicht werden. Die Mitte des letzten Jahres entbrannte politische Diskussion, die staatliche Förderung der Altersteilzeit zu verlängern, wurde jedoch nicht umgesetzt.

## Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

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. Eine sehr gute Alternative stellen Zeitwertkonten dar.

## Wertkonten als sinnvolle Alternative

Zeitwertkonten ermöglichen es dem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei Gehaltsbestandteile während seiner Erwerbstätigkeit anzusparen. Er zahlt bspw. Tantieme, Boni, Weihnachtsgeld oder Zeitanteile 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. „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“ sagt Steffen Raab, Geschäftsführer der Deutschen Zeitwert GmbH.