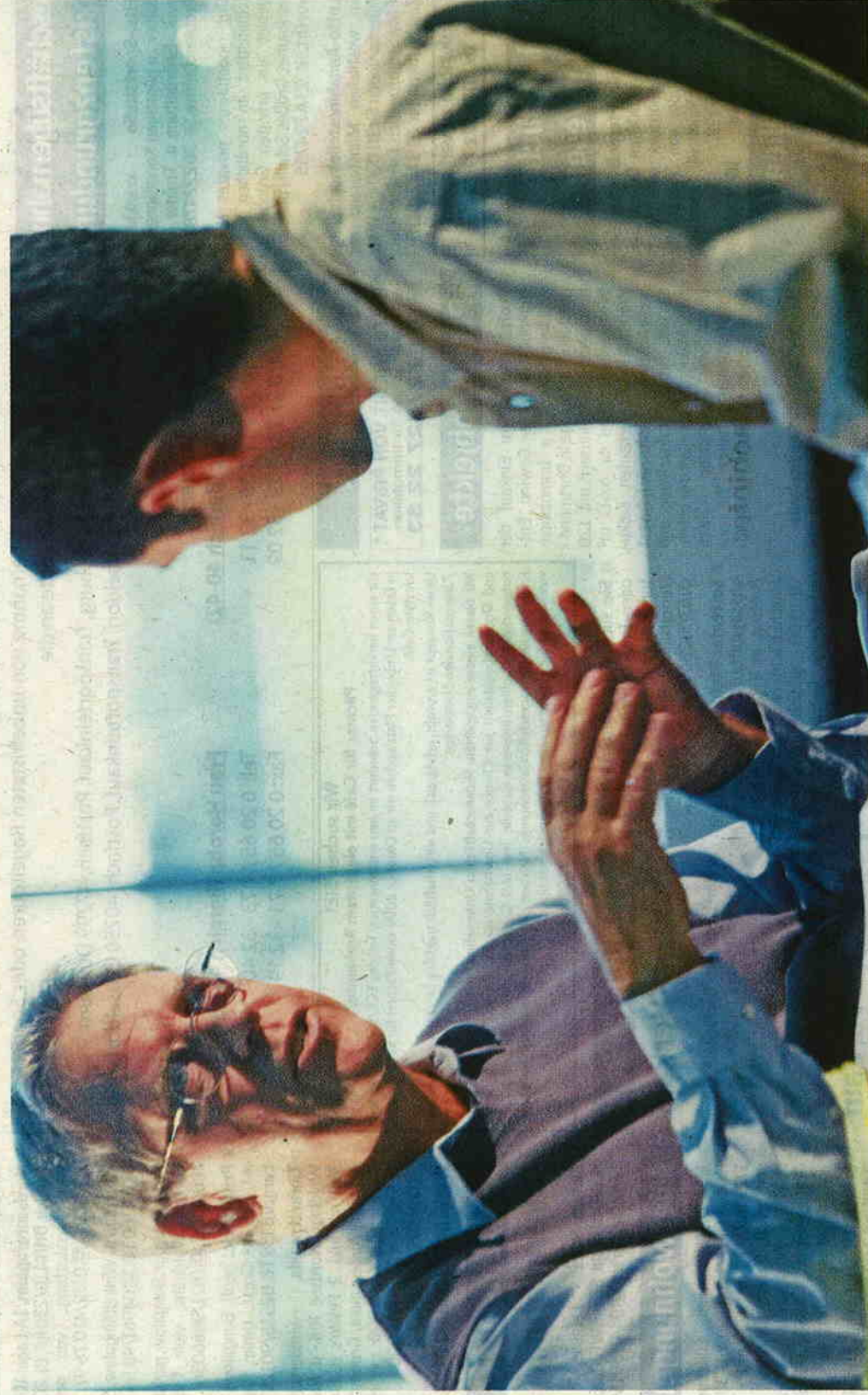


Sparen für den Vorruhestand

Zeitwertkonten sind eine sinnvolle Alternative zur Altersteilzeit



Die Mischung macht's: Für ein Unternehmen ist es ungemein wichtig, dass Jung und Alt gut zusammenarbeiten und voneinander lernen.

Foto: imageLibrary CHOICE

Viele Arbeitgeber könnten es sich nicht vorstellen, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten. In körperlich anstrengenden Berufen ist dies aus gesundheitlichen Gründen oft auch gar nicht möglich. Bislang sind Altersteilzeitlösungen ein beliebtes Modell, um den Ruhestand vorzuziehen. Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, die mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

Eingerichtet wurde das Altersteilzeitgesetz, um Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr die Möglichkeit zu bieten, eine Vollzeittätigkeit in eine Teilzeittätigkeit umzuwandeln und so einen gleichzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente zu schaffen. Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Altersarbeit durch bestimmte Leistungen, soweit die gesetzlichen Förderungsbedingungen vorliegen. Allerdings können förderfähige Anträge

nur höchstens zehnjährig eingereicht werden. 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. Arbeitgeber stehen hingegen vor der schwierigen Aufgabe, das Know-how 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. Diese ermöglichen es dem Arbeitnehmer steuer- und so-

zialversicherungsfrei Gehaltsbestandteile während seiner Erwerbstätigkeit anzusparen. Er zahlt zum Beispiel Löhnen, Boni, Weihnachtsgeld oder Zeitanteile wie Resturlaubstage oder Überstunden in ein Wertkonto ein. Welche Gehaltsbestandteile er einbringen darf, kann jedes Unternehmen individuell festlegen. Ebenso steht es dem Unternehmen frei, in das Wertkonto zusätzlich Arbeitgeberbeiträge (Arbeitgeberzuschuss) einzuzahlen. Dies kann regelmäßig geschehen oder nur einmalig. Die Gehaltsbestandteile werden brutto angespart, da während der Ansparphase die Sozialversicherungbeiträge gestundet und der lohnsteuerliche Zuflusszeitpunkt verschoben werden. Mit dem angesparten Wertguthaben kann sich der Arbeitnehmer eine Freistellung von der Arbeitsleistung finanzieren. Das Arbeitsverhältnis bleibt währenddes-

zialsicherungsfrei Gehaltsbestandteile während seiner Erwerbstätigkeit anzusparen. Er zahlt zum Beispiel Löhnen, Boni, Weihnachtsgeld oder Zeitanteile wie Resturlaubstage oder Überstunden in ein Wertkonto ein. Welche Gehaltsbestandteile er einbringen darf, kann jedes Unternehmen individuell festlegen. Ebenso steht es dem Unternehmen frei, in das Wertkonto zusätzlich Arbeitgeberbeiträge (Arbeitgeberzuschuss) einzuzahlen. Dies kann regelmäßig geschehen oder nur einmalig. Die Gehaltsbestandteile werden brutto angespart, da während der Ansparphase die Sozialversicherungbeiträge gestundet und der lohnsteuerliche Zu-

flusszeitpunkt verschoben werden. Mit dem angesparten Wertguthaben kann sich der Arbeitnehmer eine Freistellung von der Arbeitsleistung finanzieren. Das Arbeitsverhältnis bleibt währenddes-

zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen hat der Gesetzgeber gezeigt, dass es ihm ein Anliegen ist, die Verbreitung von Wertguthaben zu unterstützen und die bisher existierenden Modelle fortzuentwickeln", erklärt Steffen Raab. Der Gesetzgeber lege dabei besonderen Wert auf einen verbesserten Insolvenzschutz, der Regelung zur Portabilität der Wertguthaben, der Kapitalanlagerestriktion und der Werterhaltung.

„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“, empfiehlt Steffen Raab.

Andreas Kaymer