

Presseinformation

Zeitwertkonten als Ersatz für die Altersteilzeit

München, 11.02.2009 - 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.

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 Zeitanzeile 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.

Vorteile von Zeitwertkonten

Zeitwertkonten bieten eine hervorragende Möglichkeit, dem demografischen Wandel und der Verlängerung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit zu begegnen. Seit 01.01.2009 ist das sogenannte „Flexi II“ in Kraft getreten. „Mit diesem Gesetz 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“, sagt Steffen Raab von der Deutsche Zeitwert. Der Gesetzgeber legte besonderen Wert auf einen verbesserten Insolvenzschutz, der Regelung zur Portabilität der Wertguthaben, 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, so Steffen Raab.

Über die Deutsche Zeitwert GmbH

Die Deutsche Zeitwert GmbH beschäftigt sich als etablierter Full-Service-Partner ausschließlich mit dem Thema Zeitwertkonten. Als unabhängiger, mittelständisch geprägter Partner stellt das Unternehmen Know-how und die notwendigen Ressourcen sowohl für maßgeschneiderte, als auch für preisgünstige, standardisierte Zeitwertkontenlösungen zur Verfügung. Die Deutsche Zeitwert bietet alles aus einer Hand: Beratung, Software, Verwaltung, Sicherung und Service.

Weitere Informationen finden Sie auch unter www.deutsche-zeitwert.de

Kontakt:

Karina Fritz
Deutsche Zeitwert GmbH
Pettenkoferstraße 32
80336 München
Tel.: +49 (0) 89 - 330 375 4 - 0
Fax.: +49 (0) 89 - 330 375 - 999
presse@deutsche-zeitwert.de
www.deutsche-zeitwert.de

Regina Buchholz
Buchholz PR – Public Relations
Hanauer Landstraße 146
60314 Frankfurt am Main
Tel.: +49 (0) 69 90432528
Mobil: +49 (0) 173 - 6987050
regina.buchholz@buchholz-pr.de