

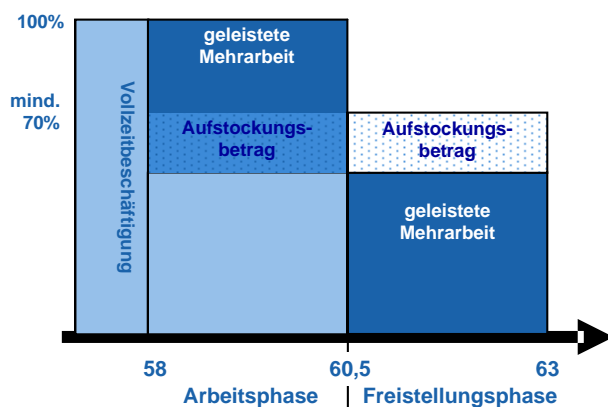
Aktuelles zur Altersteilzeit

Jetzt noch die staatliche Förderung sichern

Eine der meist genutzten Lösungen zur sozialverträglichen Gestaltung des Vorruhestandes bietet seit mehr als zehn Jahren die Altersteilzeit. Kerngedanke dieses Modells ist, älteren Mitarbeitern einen gleitenden Übergang von der Erwerbsphase in den Ruhestand zu ermöglichen und gleichzeitig aus Sicht des Arbeitgebers eine erhöhte Flexibilität in der Personalplanung zu erreichen.

Neben der grundsätzlichen Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit um mindestens 50% zu reduzieren, hat sich in der Praxis das sogenannte Blockmodell etabliert (siehe Abb.). Dabei wird die Altersteilzeit in eine aktive und eine passive Arbeitsphase getrennt. In der aktiven Phase steht der Mitarbeiter weiterhin in einer Vollzeitbeschäftigung und nutzt die erbrachte Mehrarbeit für eine folgende passive Freistellungsphase. Während der gesamten Altersteilzeit erhält der Mitarbeiter 50% seiner bisherigen Bezüge, die über eine staatliche Förderung auf mindestens 70% seines letzten Nettovollzeitentgeltes aufgestockt wird. Einzelne tarifvertragliche Lösungen sehen auch noch darüber hinaus gehende Aufstockungsbeträge vor.

Abb.: Das Blockmodell in der Altersteilzeit



Aktuell: Wegfall der staatlichen Förderung ab 2010

Derzeitig ist davon auszugehen, dass die staatlich geförderten Aufstockungsbeträge für Altersteilzeitvereinbarungen, die nach dem 31.12.2009 getroffen werden, künftig wegfallen werden. Damit verliert das Modell für viele Arbeitgeber deutlich an Attraktivität. Gleichzeitig stehen die Unternehmen vor dem Problem, der demografischen Entwicklung entgegenwirken zu müssen, um eine Überalterung in der Belegschaft und die damit einhergehenden Kosten langfristig zu vermeiden.

Jetzt handeln und profitieren

Arbeitgeber, die noch in diesem Jahr arbeitsrechtliche Vereinbarungen zur Nutzung der Altersteilzeit schließen, haben noch bis 2015 die Möglichkeit, die staatliche Förderung der Aufstockungsbeträge auszunutzen. Diese Maßnahme hat eine deutliche Reduzierung der Personalkosten für den betroffenen Personenkreis zur Folge.

Voraussetzung für die Nutzung der staatlichen Förderung ist der Beginn der Altersteilzeitphase bis zum 31.12.2009 sowie die Einhaltung der Bestimmungen des § 2 Altersteilzeitgesetz.

Gesetzliche Anforderungen

Um die staatliche Förderung im vollen Umfang nutzen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die Altersteilzeit kann nur Arbeitnehmern mit einem Mindestalter von 55 Jahren angeboten werden
- Die versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 Jahren muss mindestens 3 Jahre betragen
- Eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 50%
- Während der vereinbarten Altersteilzeit besteht weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung
- Ersatzeinstellung eines Arbeitslosen oder Ausgebildeten (Ausnahmen: weniger als 50 Mitarbeiter)

Vorteile:

- Staatliche Aufstockung des Teilzeitgehaltes auf mindestens 70% des letzten Nettovollzeitentgeltes
- Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Begünstigung von Aufstockungsbeträgen
- Langfristige Reduzierung der Personalkostenstruktur durch früheren Übergang in den Ruhestand
- Positiver Eingriff in die demografischen Entwicklung der Belegschaft

Insolvenzschutzpflicht

Neben den genannten Voraussetzungen zur Nutzung der finanziellen Förderung der Altersteilzeit sehen die gesetzlichen Bestimmungen eine Verpflichtung zur Insolvenzschutzpflicht vor. Dabei werden im Rahmen der Altersteilzeit nur die Mittel gegen Insolvenz geschützt, die der Arbeitnehmer zwar erarbeitet, aber durch ein vermindertes Altersteilzeit – Entgelt nicht ausbezahlt bekommen hat (sog. Erfüllungsrückstand). Dies berücksichtigt vor allem auch die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge auf die Entgeltbestandteile.

Modelle der Insolvenzversicherung

Die Möglichkeiten zum Schutz der Altersteilzeitwertguthaben sehen im Wesentlichen zwei unterschiedliche Ausprägungen vor. Dabei trennt man nach folgenden Gestaltungsoptionen:

■ Anlage-Modelle

Hierbei handelt es sich um eine Vorfinanzierung der Verpflichtung gegenüber dem Mitarbeiter in der Altersteilzeit. Durch eine externe Ansammlung der Guthaben in der Phase, in der der Arbeitnehmer einen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen leistet, erfolgt ein unmittelbarer Liquiditätsabfluss.

Den Kosten für die Abwicklung und Einrichtung der Kapitalanlage stehen Erträge der gewählten Anlageform gegenüber.

Als Finanzierungsformen haben sich etabliert:

a) die Rückdeckung über Fondsprodukte

Hierbei erfolgt die Absicherung über risikoarme Fondsanlagen. Es werden Fondsanteile in Höhe des sicherungspflichtigen Guthabens erworben und für den Fall der Insolvenz an den Arbeitnehmer verpfändet.

b) die Rückdeckung über Garantieverzinsung

Es handelt sich um einen reinen Sparvertrag, der durch seine Garantieverzinsung für eine gute Planbarkeit steht. Das Unternehmen zahlt während der Arbeitsphase Beiträge an eine Versicherungsgesellschaft. Die Höhe der Einzahlungen kann zwischen dem sicherungspflichtigen Beitrag und der vollständigen Ausfinanzierung der Altersteilzeitbezüge des Mitarbeiters gewählt werden. Das Guthaben wird an den Arbeitnehmer verpfändet, um für den Fall der Insolvenz besichert zu sein.

Für beide Gestaltungsvarianten ist keine Bonitätsprüfung erforderlich.

■ Risiko-Modelle

Diese Lösung zeichnen sich dadurch aus, dass die Liquidität des Unternehmens kurzfristig nicht beeinflusst wird. Im Gegensatz zu den Anlage-Modellen stehen hierbei allerdings den Kosten keine Ertragschancen gegenüber. Das bedeutet, dass der erbrachte Aufwand ausschließlich der Risikotragung dient und nach Ablauf der Altersteilzeit kein Rückfluss erfolgt.

Folgende Modelle werden als Insolvenzversicherungsmaßnahme gesetzlich anerkannt:

a) die Kautionsversicherung

Ein Versicherungsunternehmen räumt im Rahmen dieser Insolvenzversicherungslösung dem Unternehmen eine „Bürgschaft“ ein, durch die die Guthaben auf den Arbeitszeitkonten gesichert werden. In Abhängigkeit der Bonität des Unternehmens ist eine Sicherheit in Form einer Bürgschaftssumme zu hinterlegen (im Normalfall ca. 20%). Darüber hinaus ist eine Prämie in Abhängigkeit der Bonität des Unternehmens (im Normalfall ca. 2%) zu entrichten. Die Festsetzung der Konditionen bedingt eine gesonderte Bonitätsprüfung, bei der unterschiedliche Auskünfte eingeholt werden. Hierbei unterstützen wir unsere Kunden gern.

Aufgrund unterschiedlicher Prämienkalkulationen (jährliche Höchstsicherung oder Höchstsicherung während der gesamten Altersteilzeit), wird für den Arbeitgeber die für ihn wirtschaftlichste Lösung erarbeitet.

b) die Bürgschaft

Bei diesem Weg erhält der Arbeitgeber den Insolvenzschutz über eine Sicherungszusage seitens einer Bank. Die Konditionen (Avalprämie und gegebenenfalls Sicherung) sind, wie auch bei der Kautions-, bonitätsabhängig. Auch bei der Bürgschaft wird die Bonität anhand von relevanten Unterlagen geprüft. Dabei lässt es sich häufig nicht vermeiden, dass die Bürgschaft die künftige Kreditlinie des Unternehmens belastet.

Die Abwicklung im Insolvenzfall (Störfall) mit allen lohnsteuerlichen- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen kann üblicher Weise nicht von der Bank übernommen werden.

Informationspflichten des Arbeitgebers

Neben der Verpflichtung zur Insolvenzversicherung hat der Arbeitgeber zusätzlich dafür Sorge zu tragen, dass den Arbeitnehmern von Beginn ihrer Altersteilzeit an und dann alle sechs Monate schriftlich mitgeteilt wird, welche Maßnahmen zur Sicherung der Wertguthaben ergriffen wurden.

Je nach Wahl des Insolvenzversicherungsmodells kann diese Informationspflicht von einem externen Partner übernommen werden.

Full-Service-Provider

Als etablierter Spezialist im Bereich „Insolvenzversicherung von Altersteilzeitmodellen“ bietet die **ECCLESIA Gruppe** alle Dienstleistungen, die für die Einrichtung einer zielorientierten Insolvenzversicherung erforderlich sind, aus einer Hand.

Umfangreiche Erfahrungen in den letzten Jahren zeigen, dass gerade in dem Spezialsegment erst ein individuell auf die Unternehmensziele ausgerichtetes Modell langfristig die gewünschten Effekte und betriebswirtschaftlichen Erfolge realisiert.

Mit umfangreicher technischer Unterstützung sorgen wir dafür, dass durch die Einrichtung eines Modells kein zusätzlicher Arbeitsaufwand für das Unternehmen entsteht.

Weitere Informationen

Gern stehen wir Ihnen für eine Beratung zur Verfügung, um Ihnen die betriebswirtschaftlichen Vorteile für die Ausnutzung der staatlichen Förderungen der Altersteilzeit darzustellen. Nutzen Sie diese Vorteile noch in 2009, um langfristigen Nutzen daraus zu ziehen.

Deutsche Gesellschaft für ZeitWertKonten mbH

- ein Unternehmen der Ecclesia Gruppe -

Sedanstraße 13-17

50668 Köln

Telefon +49 (0) 221 97355-0

Telefax +49 (0) 221 97355-833

Email info@ecclesia.de

Web www.ecclesia.de