

AUSGABE 8

zeitgeist

DAS MAGAZIN MIT BEGEGNUNGEN

16

Stadt Dortmund //

Dortmund gestaltet aktiv
seine Zukunft

24

Toyota Kreditbank //

Kaizen –
Veränderung zum Besseren

42

Edith-Stein-Schulstiftung //

„Mit Wurzeln und Flügeln –
Leben lernen“

AUSZUG

08

**Prof. Dr. Lothar
Seiwert //**

„Leben Sie nicht
gegen die Zeit,
sondern mit ihr.“

58

**Gastbeitrag von Markus Keller –
Wirtschaftsjurist, Geschäfts-
führender Gesellschafter
der febs consulting GmbH**

War's das jetzt mit dem Vorruhestand?





Von Markus Keller –
Wirtschaftsjurist, Geschäftsführender Gesellschafter der febs consulting GmbH

War's das jetzt mit dem **VORRUHE- STAND?**

Das Ende der Altersteilzeit im Blockmodell – und wie Zeitwertkonten als zukunftsichere Nachfolgeregelung im Mittelstand überzeugen

Die von der Bundesregierung eingesetzte Alterssicherungskommission hat umfassende Empfehlungen zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) vorgelegt. Neben Dämpfungsmaßnahmen für das umlagefinanzierte System und dem Aufbau einer kapitalgedeckten Säule sehen die Vorschläge auch einen tiefgreifenden Einschnitt für die betriebliche Praxis vor: die vollständige Abschaffung der Altersteilzeit im Blockmodell. Der Bedarf an Vorruhestands Lösungen besteht aber unverändert. Was tun?

Das ist die Altersteilzeit im Blockmodell

Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) erlaubt die Altersteilzeit (ATZ) grundsätzlich in zwei Modellvarianten: dem kontinuierlichen Teilzeitmodell und dem praxisrelevanten Blockmodell (ATZ im Blockmodell). Während für das Teilzeitmodell eine Anhebung des Mindesteintrittsalters von 55 auf 58 Jahre empfohlen wird, soll die ATZ im Blockmodell ersatzlos gestrichen werden.

Das Blockmodell gliedert sich wie folgt in eine Aktiv- und eine Passiv- bzw. Freistellungsphase auf (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG):

- **Aktivphase:** Der Arbeitnehmer arbeitet bis zu 1,5 Jahre (bei tariflichen Öffnungsklauseln auch länger) in Vollzeit weiter, erhält jedoch nur 50 % seines laufenden Vollzeitgehalts (= Regelarbeitsentgelt). Aus den einbehaltenen 50 % des Gehalts wird das Altersteilzeitguthaben gebildet.
- **Passiv- bzw. Freistellungsphase:** Der Arbeitnehmer wird spiegelbildlich für den gleichen Zeitraum vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt („Vorruhestand“) und bezieht weiterhin das Regelarbeitsentgelt aus dem angesparten Altersteilzeitguthaben. Nach Abschluss der Altersteilzeit im Blockmodell scheidet der Arbeitnehmer aus Altersgründen endgültig aus dem Unternehmen aus und nimmt die gesetzliche Altersrente (vorzeitig) in Anspruch. ►

AKTIVPHASE (1,5 Jahre)

100 % Arbeitsleistung
50 % Gehalt + Aufstockungsleistungen
Aufbau Altersteilzeitguthaben

PASSIVPHASE (1,5 Jahre)

0 % Arbeitsleistung
50 % Gehalt + Aufstockungsleistungen
Abbau Altersteilzeitguthaben

**„Um die Altersteilzeit
im Blockmodell zu
ersetzen, stehen ver-
schiedene Wege zur
Verfügung.“**

Markus Keller



Die ATZ im Blockmodell ist aus Arbeitnehmer-Sicht aufgrund der nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfreien gesetzlichen Aufstockungsleistungen äußerst begehrt:

- **Entgeltaufstockung** (§ 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG): Das Regelarbeitsentgelt muss vom Arbeitgeber um mindestens 20 % aufgestockt werden.
- **Aufstockung Rentenversicherungsbeiträge** (§ 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG): Der Arbeitgeber hat zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge auf der Basis von 80 % des Regelarbeitsentgelts abzuführen (begrenzt auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung).

Praxis und Beispielberechnung

Obwohl die staatliche Förderung (Erstattung der Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 4 AltTZG a. F.) bereits vor Jahren ausgelaufen ist, halten viele Arbeitgeber an der ATZ im Blockmodell fest. Aus Arbeitgeber-Sicht bietet dies Planungssicherheit und vermeidet Krankheitsrisiken in der Passivphase. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht stellt die ATZ im Blockmodell aufgrund der Aufstockungsbeträge aber eine spürbare Kostenbelastung dar.

Dazu eine Beispielrechnung für einen Arbeitnehmer mit 5.000 € Vollzeitgehalt und 3 Jahren ATZ im Blockmodell: Die Entgeltaufstockung beträgt monatlich 500 €, die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge bei einem Beitragssatz von 18,6 % betragen monatlich 372 €, in Summe also 872 €. Über die Laufzeit von 36 Monaten führt das zu Kosten von immerhin 31.392 € für den Arbeitgeber!

Der steigende Bedarf

an betrieblichen Ausstiegsszenarien

Laut dem aktuellen Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung (BT-Drs. 20/14086) liegt das durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter derzeit bei ca. 64,4 Jahren. Bei einer regulären Altersgrenze mit vollendetem 67. Lebensjahr für die Jahrgänge ab 1964 gemäß § 35 SGB VI ergibt sich somit eine mehrjährige Lücke.

Die Vorschläge der Alterssicherungskommission werden den Druck weiter erhöhen:

- **Anhebung der Regelaltersgrenze:** Die Regelaltersgrenze soll regelbasiert an die Lebenserwartung gekoppelt werden. Ein Jahr gewonnene Lebenserwartung wird auf acht Monate längeres Arbeiten und vier Monate zusätzlichen Rentenbezug verteilt („2:1-Regel“). Dadurch würde die Altersgrenze zwischen 2031 und 2041 um 6 Monate auf 67,5 Jahre steigen. Parallel dazu soll auch das Mindestalter, ab dem man als „langjährig Versicherte“ Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen kann, von 63 auf 64 Jahre angehoben und zukünftig parallel zur Regelaltersgrenze erhöht werden. Das hält das „Renteneintrittsfenster“ konstant bei 3 Jahren.
- **Abschaffung der „Rente mit 63“:** Die abschlagsfreie vorzeitige Rente für „besonders langjährig Versicherte“ mit mindestens 45 Jahren Wartezeit soll ersatzlos gestrichen werden. Für Jahrgänge ab 1964 (davor: Übergangstabelle je nach Jahrgang; § 236b SGB IV) ist sie nach aktuellem Recht frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Trotzdem wird sie im Volksmund und oft auch in der Politik fälschlicherweise „Rente mit 63“ genannt.

Insbesondere in Branchen, in denen Arbeitnehmer körperlich arbeiten, werden Vorruhestandslösungen dringender denn je benötigt. Die allseits in Talkshows

bemühten Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk lassen grüßen. Bürojobs hingegen bringen vielfach psychische Belastungen mit sich, die eine Tätigkeit bis zur Regelaltersgrenze nicht zulassen.

Vorruhestand im Vergleich:

Welche Alternativen bleiben?

Um die ATZ im Blockmodell zu ersetzen, stehen verschiedene Wege zur Verfügung. Es kann zwischen zwei grundsätzlichen Vorgehensweisen unterschieden werden:

• Vorzeitiges Ausscheiden und Ausgleichsleistungen:

Das Arbeitsverhältnis wird vor Erreichen der Regelaltersgrenze beendet. Der rechtliche und finanzielle Übergang in den Vorruhestand erfolgt über Abfindungen, Rentenausgleichszahlungen oder andere Ersatzleistungen wie Einmalzahlungen in die betriebliche Altersversorgung (bAV). Der Arbeitnehmer muss dann also im Sinne eines „Vorruhestands“ die gesetzliche Altersrente früher und i. d. R. mit Abschlägen in Anspruch nehmen oder die Zeit bis dahin mit Abfindungszahlungen überbrücken. Auch die „Brückenarbeitslosigkeit“ ist denkbar, also der Bezug von Arbeitslosengeld I bis zum frühestmöglichen Beginn der gesetzlichen Altersrente.

- **Weitere Gehaltszahlungen im Rahmen einer Freistellung:** Anstatt lebenslange Rentenleistungen nach vorne zu ziehen bzw. Einmalzahlungen zu leisten, kann auch im bestehenden Arbeitsverhältnis (Zeitwertkonten) oder nach Beendigung desselben (Vorruhestandsleistungen nach VRG) weiter Gehalt für einen fest definierten Zeitraum gezahlt werden.

Aus den rechts vorgestellten Modellen kristallisiert sich schnell heraus, dass Zeitwertkonten der vielversprechendste Ansatz für flexible Vorruhestandsmodelle sind und zudem andere Freistellungsphasen wie z. B. Sabbaticals ermöglicht werden können. ►

Vorzeitiges Ausscheiden und Ausgleichsleistungen

Modellansatz	Wesentliche Merkmale & Funktionsweise	Wichtige Kritikpunkte
„Brückenarbeitslosigkeit“	Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. via Aufhebungsvertrag) und anschließender Bezug von Arbeitslosengeld I (ALG I) bis zum Renteneintritt bzw. Bezug der gesetzlichen Altersrente	Mit Risiken verbunden: drohende Sperrzeiten (§ 159 SGB III), Kürzungsrisiken beim ALG I und unter Umständen Vermittlungsdruck durch die Bundesagentur für Arbeit, d. h., ein etwaiges Arbeitsangebot muss angenommen werden, ergo nicht oder nur schwer planbar
Abfindung	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung einer Abfindung („Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes“)	I. d. R. sehr kostspielig für den Arbeitgeber, hohe unmittelbare und einmalige Liquiditätsbelastung; Abfindung aus Arbeitnehmer-Sicht voll steuerpflichtig und psychologisch oft belastend („Geld fürs Gehen“)
Ausgleichszahlung für gRV-Rentenabschläge	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung eines Einmalbeitrags in die gesetzliche Rentenversicherung, um Abschläge in Höhe von 0,3 % pro Monat für vorzeitigen Bezug einer gesetzlichen Altersrente als „langjährig Versicherter“ auszugleichen (§ 187a SGB VI)	Die Höhe der Ausgleichszahlung hängt an den gRV-Entgeltpunkten des jeweiligen Arbeitnehmers, damit nicht steuerbar; System der gesetzlichen Rentenversicherung unter Druck, ggf. wirtschaftlich nicht sinnvoll; Leistung verteilt sich als Rente auf Restlebenszeit, d. h. keine zeitlich begrenzte Überbrückungsleistung
Arbeitgeberbeiträge in die bAV	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung z. B. eines steuerfreien Einmalbeitrags in Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 S. 3 und 4 EStG („Vervielfältigungsregel“), daraus wiederum z. B. lebenslange Altersrente	Leistung aus Einmalbeitrag verteilt sich als Rente auf Restlebenszeit, d. h. keine zeitlich begrenzte Überbrückungsleistung; Arbeitgeber trägt Subsidiärhaftung für zugesagte Leistungen nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG; im Detail komplex (Durchführungswege, Zusagearten, unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen)

Weitere Gehaltszahlungen im Rahmen einer Freistellung

Vorruhestandsleistung	Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. via Aufhebungsvertrag), Arbeitgeber zahlt bis zum Renteneintritt ein „Vorruhestandsgeld“ (mindestens 65 % des bisherigen Bruttoentgelts nach § 2 VRG), Arbeitnehmer unterliegt keinerlei Arbeitspflicht mehr	Sehr teuer, da Arbeitgeber schlicht Gehalt in bestimmter Höhe weiterbezahlt, ohne Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu erhalten; im Prinzip andere Form der Abfindungszahlung mit Unterschieden im Detail wie z. B. Verbeitragung
Zeitwertkonto (= Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV)	Arbeitnehmer wandeln laufendes Gehalt, Sonderzahlungen und/oder in Geld umgerechnete Zeitaufbausteine (Überstunden/Urlaub) zugunsten eines Zeitwertkontos um; spätere Freistellung von der Arbeitsleistung mit Gehaltszahlung aus dem Zeitwertkonto bzw. dem dort gebildeten Guthaben; auch Arbeitgeber-Beiträge möglich	Keine wesentlichen Nachteile, lediglich einige beachtenswerte Punkte: Rückstellungen für Guthaben, gesetzlich vorgegebene Insolvenzversicherung (§ 7e SGB IV), Werterhaltungsgarantie für Umwandlungsbeträge, detaillierte Rahmenbedingungen z. B. in Form einer Betriebsvereinbarung notwendig

„Mit einem Zeitwertkonto kann der Arbeitnehmer in einer Freistellungsphase (z. B. Vorruhestand) von der Arbeitspflicht befreit werden, erhält aber weiterhin Gehalt aus dem zuvor angesparten Arbeitsentgeltguthaben.“

Markus Keller

Das Zeitwertkonto –

rechtlicher Rahmen und Funktionsweise

Über ein Zeitwertkonto (auch Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto genannt) schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV: Der Arbeitnehmer verzichtet im laufenden Arbeitsverhältnis auf Entgelt- und/oder Zeitbestandteile (in Geld umgerechnet), die ins Zeitwertkonto fließen und dort als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden. Auch Arbeitgeber-Anteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber-SV-Anteile) werden separiert und bilden zusammen mit dem Arbeitsentgeltguthaben das Wertguthaben nach § 7d Abs. 1 SGB IV. Der

Arbeitnehmer wird dann in einer Freistellungsphase (z. B. Vorruhestand) von der Arbeitspflicht befreit, erhält aber weiterhin Gehalt aus dem zuvor angesparten Arbeitsentgeltguthaben.

Weitere Kernparameter sind (in Stichpunkten):

- **Steuer- und Beitragsfreiheit in der Ansparphase:**

Umwandlungen zugunsten des Zeitwertkontos sind unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei. Erst die Gehaltszahlungen in der Freistellungsphase oder eine „Störfallabrechnung“ (Störfall = Kündigung, Tod oder Insolvenz des Arbeitgebers) unterliegen der Besteuerung und Verbeitragung. Bei einer Störfallabrechnung werden maximal die Umwandlungsbeträge nachverbeitragt, die im Falle einer Auszahlung beitragspflichtig gewesen wären (vgl. § 23b SGB IV).

- **Anlage und Verzinsung:**

Wertguthaben werden meistens in externen Kapitalanlageprodukten wie z. B. Fonds oder Versicherungen angelegt und der Arbeitnehmer erhält dann die entsprechende Wertentwicklung dieser Anlagen gutgeschrieben („Partizipationsmodell“). Dabei greift auch eine Werterhaltungsgarantie des Arbeitgebers: Die Summe der Umwandlungsbeträge muss zum Zeitpunkt einer Freistellung vorhanden sein.

- **Insolvenzversicherung:**

Das Wertguthaben muss gegen Insolvenz gesichert werden (§ 7e SGB IV), z. B. über ein Treuhandmodell. Da die Wertguthaben eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern bzw. Sozialversicherungsträgern darstellt, sind in der Steuer- und Handelsbilanz Rückstellungen zu bilden. In der Handelsbilanz kann nach § 246 Abs. 2 HGB jedoch i. d. R. das insolvenzgesicherte Treuhandvermögen mit der Rückstellung saldiert werden, was zu einer bilanzneutralen Abbildung des Modells führt.

- **Freistellungsformen:** Eine Freistellung ist nicht nur in Form des Vorruhestands möglich (die Freistellung endet unmittelbar vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen und es beginnt der Bezug einer gesetzlichen Altersrente), sondern auch in Form von „Sabbaticals“ (Freistellung während des Arbeitslebens) sowie weiteren Varianten (z. B. Freistellung im Rahmen einer Pflegezeit nach PflegezeitG; vgl. zu Freistellungsmöglichkeiten § 7c SGB IV).

- **Freistellung in Form einer Voll- oder Teilfreistellung:**

Vollfreistellung = die Arbeitspflicht ruht während der Freistellung vollständig, Teilfreistellung = Vereinbarung von Teilzeitarbeit und -gehalt und Aufstockung des Teilzeitgehalts aus vorher angesparten Arbeitsentgeltguthaben.

- **Freistellungsgehalt (§ 7 Abs. 1a SGB IV):**

Das während der Freistellung ausgezahlte Entgelt muss zwischen 70 % und 130 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate liegen. Durch ein reduziertes Gehalt in der Freistellungsphase verlängert sich diese entsprechend, außerdem mindert sich die Steuerprogression, sodass die meisten Arbeitnehmer in der Praxis diese Grenze nutzen.

- **Lückenloser Sozialversicherungsschutz:**

Während der Freistellungsphase bleibt das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig fortbestehen. Es werden weiterhin Rentenpunkte erworben und der Krankenversicherungsschutz bleibt vollständig erhalten.

- **Arbeitsrechtliche Umsetzung:**

Die Rahmenbedingungen eines Zeitwertkontenmodells werden z. B. in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen geregelt, inkl. Details wie z. B. Umwandlungsmöglichkeiten sowie Höchst- und Mindestumwandlungen, Teilnahmeberechtigungen, Freistellungsmöglichkeiten etc.



„Bei einem Zeitwertkontenmodell sind viele Varianten möglich: das Universalmodell, die Bausteinmodelle und eine Kombination aus allen Beispielmustern und Ansätzen.“

Markus Keller

Ein Modell, tausend Varianten:
Zeitwertkonten im Praxiseinsatz

„Universalmodell“

Die meisten Modelle lassen Freistellungsmöglichkeiten wie z. B. Sabbaticals und vorzeitigen Ruhestand zu. Die Ansparphase läuft dann aber über längere Zeiträume und ist nicht unbedingt in Richtung einer bestimmten Freistellung geplant.

„Bausteinmodelle“

Rechnerisch können Umwandlungsbetrag und -zeitraum, etwaiger Arbeitgeber-Zuschuss sowie Freistellungsgehalt und -zeitraum bausteingleich zwischen den Parteien vereinbart und umgesetzt werden, beispielsweise wie folgt:

Kostenvergleich mit ATZ im Blockmodell

Im Vergleich zur auf Seite 60 genannten ATZ-Beispielrechnung für einen Arbeitnehmer mit 5.000 € Vollzeitgehalt, die zu 31.392 € Kosten für den Arbeitgeber führt, trägt der Arbeitgeber hier gar keine Kosten. Allerdings muss der Arbeitnehmer im Zeitwertkontenmodell so viel angespart haben, dass 1,5 Jahre Freistellung generiert werden können, und er muss dann auch den Vorruhestand beantragen bzw. mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Im Universalmodell ist es meist nicht verpflichtend, dass der Arbeitnehmer eine bestimmte Freistellung nutzen muss.

• **50/50-Modell analog ATZ im Blockmodell:** Der Arbeitnehmer wandelt z. B. 2 Jahre lang 50 % seines Vollzeitgehalts um und geht dann ebenso lange und mit identischem Entgelt in eine Freistellungsphase. Der Arbeitgeber kann das Entgelt während der Gesamtdauer noch mit einem definierten %-Satz aufstocken, womit die ATZ im Blockmodell ein Stück weit nachgebildet werden kann. Bleibt die Arbeitgeber-Aufstockung jedoch unter den ATZ-Vorgaben, ist das Zeitwertkonto bei identischer Freistellungsdauer mit weniger Kosten verbunden.

• **60/40-Modell:** Der Arbeitnehmer wandelt 2,25 Jahre (27 Monate) lang 40 % seines Vollzeitgehalts um und bezieht in dieser Phase somit nurmehr 60 % seines Vollzeitgehalts. Nach 2,25 Jahren lässt er sich für 1,5 Jahre (18 Monate) freistellen und bezieht auch während der Freistellung 60 % seines Vollzeitgehalts. Auch hier kann der Arbeitgeber das Gehalt monatlich (z. B. um 10 %) aufstocken, sodass der Arbeitnehmer beim Nettogehalt aufgrund der Steuerprogression lediglich kaum merkliche Nachteile in Kauf nehmen muss für 1,5 Jahre volle Freistellung. Auch das 80/20-Modell ist in der Praxis im Einsatz. ►

Kostenvergleich mit ATZ im Blockmodell

Auch hier ist der Vergleichsmaßstab die Summe von 31.392 €. Stockt der Arbeitgeber das Gehalt von dann 2.500 € (50 % von 5.000 €) während der Gesamtlaufzeit um z. B. 20 % auf, bedeutet dies monatlich eine Summe von 500 €. Der Arbeitnehmer erhält demzufolge ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 3.000 €, das zudem vollständig zu Entgeltpunkten in der gesetzlichen Rentenversicherung auf der Basis von 3.000 € führt. Für den Arbeitgeber summieren sich inklusive der Arbeitgeber-SV-Anteile von ca. 20 % Kosten in Höhe von $500 \text{ €} \times 1,2 \times 36 \text{ Monate} = 21.600 \text{ €}$ auf. Deutlich weniger als bei der ATZ im Blockmodell, wobei fairerweise gesagt werden muss, dass der Arbeitnehmer etwas weniger Zusatzleistungen bekommt als bei der ATZ im Blockmodell. Dafür sind die Dauer des Modells und der Zuschuss frei gestaltbar.

Kostenvergleich mit ATZ im Blockmodell

Bei durchgängiger Bezuschussung mit 10 % ergeben sich im 60/40-Modell monatlich 300 € ($60 \% \times 5.000 \text{ €} \times 10 \%$) zzgl. ca. 20 % Arbeitgeber-SV-Anteile für insgesamt 45 Monate, d. h. in Summe 16.200 €. Im Vergleich zu den 31.392 € für die ATZ im Blockmodell ebenfalls ein sehr attraktives Modell. Selbst ein Zuschuss in Höhe von 20 % wäre nur unwesentlich teurer als die ATZ im Blockmodell (32.400 €). Die Anspardauer ist außerdem nur geringfügig länger als bei der ATZ im Blockmodell (27 Monate versus 18 Monate).



„Zeitwertkontenmodelle sind nicht nur flexibler, sondern können – je nach Gestaltung – auch kostengünstiger betrieben werden.“

Markus Keller



• **Gefördertes Vorruhestands-Zeitwertkonto:** Eine Arbeitgeber-Förderung kann auch dergestalt geregelt werden, dass Arbeitnehmer bei Erreichen eines bestimmten Sparziels für eine fest definierte Freistellungsphase vom Arbeitgeber noch eine Aufstockungsleistung für das Zeitwertkonto bekommen. Ein Beispielmodell aus der Praxis: Der Arbeitgeber lobt einen Arbeitgeber-Beitrag aus (z. B. in Abhängigkeit vom Alter bzw. von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers), wenn der Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres durch Umwandlungen und inklusive des in Aussicht gestellten Arbeitgeber-Beitrags eine Freistellung bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres anspart mit mindestens 70 % Freistellungsgehalt (Angemessenheit). So entsteht für Arbeitnehmer ein besonderer Anreiz, das Sparziel zu erreichen und dann in die Freistellung gehen zu können: ein „ehrenwerter“ Abgang im noch bestehenden Arbeitsverhältnis, der für den Arbeitgeber sehr viel günstiger sein kann als eine Abfindung. Arbeitsgerichte rufen im Fall von Kündigungsschutzklagen in etwa 0,5 bis 1 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit als Abfindungsbetrag auf. Das ist dann in der Praxis stets die Richtschnur für Abfindungszahlungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen.

Kostenvergleich mit ATZ im Blockmodell

Eine Beispielberechnung erfordert konkrete Modellparameter, die in einem individuellen Förderrechner abgebildet und kommuniziert werden können. Grundsätzlich lässt sich festhalten: Jede Förderung, die für eine 1,5-jährige Freistellung unterhalb von 31.392 € bleibt, ist günstiger als eine entsprechende ATZ im Blockmodell.

• **„Rundum-sorglos-Modell“:** Zeitwertkonten können auch rein Arbeitgeber-finanziert bespart werden. Beispielsweise kann anstelle eines Abfindungsbetrags auch ein Arbeitgeber-Einmalbeitrag ins Zeitwertkonto eingebracht und eine sofortige Freistellung in Form eines Vorruhestands vereinbart werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Arbeitgeber-SV-Anteile in der Freistellungsphase abzuführen sind. Wenngleich in solchen Modellen im Vergleich zu einer echten Abfindung nicht zwingend Kosteneinsparungen zu verzeichnen sind, wird eine Freistellung von Arbeitnehmern i. d. R. positiver empfunden als die Abfindung nebst Verlust des Arbeitsplatzes.

Kostenvergleich mit ATZ im Blockmodell

Ein einfaches Beispiel ergibt sich wie folgt: Gibt der Arbeitgeber anstelle der 31.392 € für die 1,5-jährige Freistellung im Rahmen der ATZ im Blockmodell nur 29.400 € für das Rundum-sorglos-Modell aus, kann eine **sofortige** Freistellung für 7 volle Monate generiert werden, wobei die anfallenden Arbeitgeber-SV-Anteile im Umfang von ca. 20 % bereits berücksichtigt sind, ebenso ein Gehalt in Höhe von 70 % des Gehalts vor der Freistellung ($5.000 \text{ €} \times 0,7 = 3.500 \text{ €}$; $29.400 \text{ €} / (3.500 \text{ €} \times 1,2) = 7$).

War der Arbeitnehmer bis zum Freistellungsbeginn z. B. 20 Jahre im Unternehmen, ergäbe sich ein Abfindungsbetrag in der Bandbreite von 50.000 € bis 100.000 € ($5.000 \text{ €} \times 0,5$ bis $1,0 \times 20$ Jahre). Nimmt man z. B. 51.000 € in die Hand und berücksichtigt wiederum die Arbeitgeber-SV-Anteile sowie 70 % des Gehalts vor der Freistellung, lässt sich eine Freistellung im Zeitwertkontenmodell im Umfang von ca. 12 vollen Monaten generieren ($51.000 / (3.500 \text{ €} \times 1,2) = 12,143$). Der Arbeitnehmer ist zudem für diesen Zeitraum weiter angestellt und das Freistellungsgehalt führt zu Entgeltpunkten und damit zu Rentenansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Kombination aus allen vorstehend genannten Beispielmodellen bzw. Ansätzen

Alle beispielhaft vorgestellten Varianten können kombiniert werden. Es ist nur darauf zu achten, dass Zeitwertkontenmodelle nicht „unübersichtlich“ werden. Häufig in der Praxis anzutreffen sind z. B. Unternehmen, die ein Universalmodell betreiben, aber innerhalb der Infrastruktur dieses Modells noch „Tetris-Modelle“ anbieten, also individuell vereinbarte Modifikationen.

„Klassische Abfindungen oder das teure Vorruhestandsgeld überzeugen nicht und sind bei Weitem nicht so vielfältig und individuell gestaltbar wie ein Zeitwertkontenmodell.“

Markus Keller

Fazit

Wie gezeigt wurde, sind Zeitwertkontenmodelle nicht nur flexibler, sondern können – je nach Gestaltung – auch kostengünstiger betrieben werden. Dies zeigt der abschließende Vergleich der vorgestellten Modellkosten:

Modell/Variante für 1,5 Jahre Freistellung	Kosten für Arbeitgeber	Kostenersparnisse Zeitwertkontenmodelle
ATZ im Blockmodell (3 J. Laufzeit / 1,5 J. aktiv, 1,5 J. passiv)	31.392 €	
Zeitwertkonto 50/50-Modell (20 % Arbeitgeber-Zuschuss)	21.600 €	– 31 %
Zeitwertkonto 60/40-Modell (10 % Arbeitgeber-Zuschuss)	16.200 €	– 48 %
Zeitwertkonto Universalmodell (zu 100 % Arbeitnehmer-finanziert)	0 €	– 100 %

Es gibt keinen Grund für Arbeitgeber, die ATZ im Blockmodell in einer Art „Schlussverkaufsdruck“ zu nutzen. Vielmehr kann ein unternehmensindividuelles Zeitwertkonto mit eigenen Rahmenbedingungen entwickelt und langfristig tragfähig in die Praxis umgesetzt werden. Andere Lösungen, wie z. B. klassische Abfindungen oder das teure Vorruhestandsgeld, überzeugen nicht und sind bei Weitem nicht so vielfältig und individuell gestaltbar wie ein Zeitwertkontenmodell. ■



Markus Keller

Markus Keller ist Geschäftsführer der febs Consulting GmbH. Die febs Consulting GmbH (www.febs-consulting.de) hat sich als gerichtlich zugelassener Rentenberater auf die Beratung rund um bAV und Zeitwertkonten spezialisiert.

markus.keller@febs-consulting.de
www.febs-consulting.de

Quellen: Empfehlungen der Alterssicherungskommission (BMAS, Juni 2026); Alterssicherungsbericht der Bundesregierung 2024 (BT-Drs. 20/14086); Gesetzestexte; eigene Berechnungen.

Mehr Zeit fürs Leben dank Zeitwertkonten



**Zeitwertkonten sind der wesentliche Schlüssel,
um Flexibilität im Arbeitsleben sicherzustellen
und mit dem Privatleben in Einklang zu bringen.
Zeitwertkonten schaffen mehr Zeit für ein Miteinander.**

DBZWK – Die Zeitwertkontengestalter

Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

www.dbzwk.de