

Informationen für Betriebs- und Aufsichtsräte Vorgezogener Ruhestand: Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonten

Sebastian Campagna /
Manuela Maschke
unter Mitarbeit von
Hans Riegel und Dietmar Röhricht

Inhalt

Zusammenfassung	3
1 Der demographische Wandel als übergreifendes Thema	3
2 Tarifvertragliche Regelungen.	4
3 Betriebliche Regelungen zum vorgezogenen Ruhestand	6
3.1 Motivationen und Ziele der Betriebsparteien	6
3.2 Regelungen zur Altersteilzeit.	9
3.3 Betriebswirtschaftliche Aspekte zur Altersteilzeit Insolvenzschutz	15
3.4 Zeitwertkonten – Lebensarbeitszeitkonten	21
4 Fazit	22
Literatur	25
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	26

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Den vorgezogenen Ruhestand mit Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonten regeln

Sebastian Campagna / Manuela Maschke
unter Mitarbeit von Hans Riegel und Dietmar Röhricht

Über die Autoren:

Dr. Sebastian Campagna, Referatsleiter Wirtschaft II in der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.

Dr. Manuela Maschke, Diplom-Volkswirtin, Politikwissenschaftlerin, leitet das Archiv Betriebliche Vereinbarungen in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans Riegel, Mitarbeiter in der Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen (forba) in Berlin

Dr. Dietmar Röhricht, Dipl.-Kfm., Partner in der Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen (forba) in Berlin

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: Dezember 2015

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Zusammenfassung

Ziel ist es, einen Überblick zu geben über Möglichkeiten des vorgezogenen Ruhestandes, wie er auf betrieblicher Ebene heute geregelt wird. Bis vor wenigen Jahren wurde häufig Altersteilzeit gewählt, meist im Blockmodell. Zwar gibt es den staatlichen Zuschuss hierfür seit 2009 nicht mehr; in Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen wird Altersteilzeit jedoch weiterhin vereinbart: mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers, aber ohne staatliche Zuschüsse. Inzwischen rücken andere Instrumente wie z. B. Lebensarbeitszeitkonten stärker in den Vordergrund. Häufig werden Arbeitszeitkonten jedoch ausschließlich von den Beschäftigten „gefüllt“ und finanziert.

Neben diesen Aspekten widmen wir uns auch betriebswirtschaftlichen Aspekten, die für den Wirtschaftsausschuss bzw. den Aufsichtsrat von Interesse sind beim Thema Übergang in den Ruhestand. Schutz der Guthaben vor Insolvenz, Fragen der Finanzierung, Risiken und bilanzrelevante Themen werden erläutert.

1 Der demographische Wandel als übergreifendes Thema

Wenn es um den demografischen Wandel auf betrieblicher Ebene geht, ist die Personalpolitik meist mit folgenden Themen konfrontiert:

- die Arbeit mit einer alternden Belegschaft organisieren
- weniger junge Nachwuchskräfte im Betrieb
- Arbeit und Arbeitsbedingungen alter(n)sgerecht gestalten
- eine Arbeitszeitgestaltung finden, die verschiedenen Lebensphasen entgegenkommt (Elternzeit, Qualifizierungsphasen, Pflegezeiten, Übergang in die Rente)
- Wissen und Qualifizierung entsprechend dem Wandel organisieren

Inzwischen haben einige Unternehmen Maßnahmen ergriffen. Ein Beispiel für vielfältige Ansätze zum Thema demografischer Wandel gibt dieser Haustarifvertrag.

„Tarifpolitische Zielsetzungen sind insbesondere

- Eine gesundheitsförderliche und altersgerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen sowie Schutz und Förderung der Gesundheit unter eigenverantwortlicher und weitestgehender Beteiligung der Beschäftigten
- Die Sicherstellung einer nachhaltigen Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und von entsprechenden Einsatzmöglichkeiten
- Das Schaffen von Optionen für eine flexible und differenziertere Lebensarbeitszeit, die auch einen Ausstieg von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelaltersgrenze ermöglichen, sowie
- Die Sicherstellung von möglichst ausgewogenen Altersstrukturen, z. B. durch die Übernahme von Ausgebildeten sowie planvolle Personalentwicklungswege für alle Beschäftigten.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010300/29/2007

Entsprechend sind diverse Handlungsfelder betroffen. Teils leiten Unternehmen kombinierte Maßnahmen ab: flexible Arbeitszeitregelungen, lebenslanges Lernen und Wissensmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Altersvorsorge und Übergänge in den Ruhestand, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bevor jedoch Maßnahmen ergriffen werden, wird häufig eine Altersstruktur- bzw. Demografie-Analyse empfohlen, um mittels Szenarien überhaupt zu erkennen, wo die künftigen betrieblichen Herausforderungen liegen (www.inqa.de). Sie ist teils in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. In einigen Tarifverträgen wird sie sogar als verpflichtende Bedingung geregelt.

Die zahlreichen und thematisch vielseitigen Vereinbarungen und Auswertungen des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ergeben unterschiedliche Herangehensweisen, mit denen dem demografischen Wandel begegnet wird. Je nach Schwerpunkt gibt es unterschiedliche Lösungswege, die teils von tarifvertraglichen Regelungen erst ermöglicht und flankiert werden. Auf tariflicher Ebene definieren inzwischen verschiedene Branchen- und Haustarifverträge die Gestaltung des demografischen Wandels als notwendiges Thema (vgl. Tullius u. a. 2012). Im Folgenden werden einzelne branchen- und haustarifvertragliche Regelungen vorgestellt, die den frühen Ausstieg aus dem Arbeitsleben im Rahmen des demografischen Wandels behandeln. Tarifverträge, die sich dem demografischen Wandel widmen, sehen finanzielle Arbeitgeberbeteiligungen vor für diverse Maßnahmen, die teils auch auf den vorgezogenen Ruhestand bezogen sind.

2 Tarifvertragliche Regelungen

Die Regelung des Übergangs in den Ruhestand wird von den Betriebsparteien bzw. den Tarifvertragsparteien geregelt. Tarifverträge, wie sie von IG Metall, IG BCE und ver.di in den letzten Jahren abgeschlossen wurden, sind Vorgaben, die aufgrund des Tarifvorrangs § 77 BetrVG eine entscheidende Bedeutung haben. Sie bilden einen Rahmen und geben Betriebsräten Ansatzpunkte zum Einfordern von freiwilligen Regelungen, die ohne eine tarifvertragliche Grundlage nicht vorhanden wären. Tarifvertragliche Regelungen sind allerdings längst nicht in allen Branchen gleichermaßen vorhanden (vgl. Fröhler u. a. 2013).

In den letzten Jahren wurden mehrere Branchentarifverträge abgeschlossen, die sich dem demografischen Wandel widmen. Wir stellen wesentliche Regelungen aus einzelnen Tarifverträgen vor, um anschließend die Betriebsvereinbarungen entsprechend zu dokumentieren. Der erste Vertrag dieser Art ist der Tarifvertrag der Eisen- und Stahlindustrie aus dem Jahr 2006.

Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie vom 21.09.2006

Der Tarifvertrag hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten, Gesundheit zu fördern, vorzeitiges gleitendes Ausscheiden zu ermöglichen und die Belegschaft zu verjüngen. Eine Besonderheit im Tarifvertrag ist die verbindliche Regelung von Altersstrukturanalysen, die vor allem die Schwerpunkte Qualifizierungsbedarfe, Belastungen und Gefährdungen in den Blick nimmt. Betriebsrat und Arbeitgeber beraten gemeinsam über die Schlussfolgerungen aus der Analyse. Der Betriebsrat kann hierzu Vorschläge machen. Ein Maßnahmenkatalog lässt weitere Möglichkeiten auf betrieblicher Ebene zu (ausführlich vgl. Katenkamp u. a. 2012). Die zweite Säule sind die finanziellen Beiträge für den so genannten Demografiefonds. Dieser kann genutzt werden, um

- betriebliche Altersvorsorge zu gestalten
- Langzeitkonten einzurichten
- vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen
- Qualifizierungsbedarfe festzulegen
- Härtefallregelungen zu erarbeiten

Auch dieser Katalog kann betrieblich erweitert werden.

Tarifvertrag Demografie der chemischen Industrie vom 16.04.2008

Auch hier sind die Besonderheiten im Tarifvertrag die verbindliche Regelung von Altersstrukturanalysen und die finanziellen Beiträge für den so genannten Demografiefonds. Auf betrieblicher Ebene wird dann in freiwilligen Betriebsvereinbarungen die Verwendung des Demografiebeitrages festgelegt. In Betrieben ohne Betriebsrat wird dieser Betrag zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung verwendet (Tullius u. a. 2012).

Der Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 300 Euro pro Tarifarbeitnehmer bzw. Tarifarbeitnehmerin des jeweiligen Betriebs zur Verfügung stellt. Dieser Betrag wächst mit der jährlichen Tarifierhöhung mit. Der Demografiebetrag wird in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für einen oder mehrere der folgenden Zwecke festgelegt:

- Langzeitkonten
- Altersteilzeit
- Teilrente
- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)
- Tarifliche Altersvorsorge

Wird im Unternehmen keine Einigung erreicht, dann wird der Betrag in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten für die tarifliche Altersvorsorge, in Betrieben ab 201 Beschäftigten für ein Langzeitkonto zur Verfügung gestellt. Für die Altersteilzeit wird außerdem geregelt, dass diese nicht zum Personalabbau eingesetzt werden darf, dass es max. 6 Jahre Teilzeitarbeit geben darf und dass max. 5 % der Beschäftigten gleichzeitig in Altersteilzeit gehen können.

Der Aufstockungsbetrag für den ausfallenden Teil der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit beträgt 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit wird auf mindestens 85 % und höchstens 100 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsentgelts, das ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt würde, aufgestockt.

Dieser Tarifvertrag der chemischen Industrie zum Thema Lebensarbeitszeit und Demografie wurde inzwischen weiterentwickelt (vgl. WSI-Tarifarchiv 2013; Jungvogel 2013), die Summe pro Beschäftigten um weitere € 200 aufgestockt. Eine reduzierte Erhöhung um nur € 100 ist aus wirtschaftlichen Gründen möglich. Langzeitkonten, Altersteilzeit oder lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung sind die Auswahlmöglichkeiten für diese Beträge, die in freiwilligen Betriebsvereinbarungen konkretisiert werden. Die lebensphasenorientierte Arbeitszeit bedeutet im Prinzip eine Vollzeit „light“, das heißt: auf 80 % reduzierte Vollzeit. Zusätzlich kann ein Arbeitszeitkorridor zwischen 35 und 40 Stunden ausgehandelt werden.

Nach Angaben der IG BCE stellen insgesamt rund 60 % der Betriebe einen Demografiefonds zur Verfügung; 10 % nutzen die Altersteilzeitregelung; 20 % der Betriebe haben Langzeitkontenregelungen. Meist sind es Großbetriebe, daher sind über 50 % der Beschäftigten der chemischen Industrie von diesen Leistungen versorgt (Jungvogel 2013, S. 235).

Tarifvertrag zum demografischen Wandel im Nahverkehr (ÖPNV) vom 01.11.2010

Auch dieser Tarifvertrag sieht die verbindliche Altersstruktur- bzw. Demografieanalyse im Betrieb vor. Darüber hinaus werden Maßnahmen vorgeschlagen, die in der paritätisch besetzten betrieblichen Kommission beraten werden. Diese Maßnahmen gleichen den bereits vorgestellten Tarifverträgen. Zusätzlich wird jedoch auch die Übernahme von Auszubildenden betont. Abzuleitende Maßnahmen sollen unter anderem sein:

- Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung einschließlich gesundheits- und altersgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisation
- Qualifizierung
- Abbau von Belastungsspitzen
- Belastungswechsel
- Bildung von altersgemischten Teams
- altersgerechte Arbeitszeitgestaltung
- gesundheits- und altersgerechte Einsatzplanung
- Befähigung und Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsgerechtem Verhalten
- Senkung des Durchschnittsalters durch verstärkte Übernahme Ausgebildeter.

Eine regelmäßig durchzuführende Mitarbeiterbefragung in Form des „Index Gute Arbeit“ erhebt die subjektiven Belastungen und Einschätzungen der Beschäftigten. Altersteilzeit wird für maximal 5 % der Beschäftigten festgelegt. Weitere Bedingungen sind

- das 55. Lebensjahr muss vollendet sein
- nur noch eingeschränkt fahrdiensttauglich, erwerbsgemindert oder berufsunfähig zu sein oder Schichtarbeit zu leisten

Der Aufstockungsbetrag ist so hoch, dass mindestens 83 % des bisherigen Nettoarbeitsentgelts erreicht werden.

Demografischer Wandel Hamburger Hafen und Logistik AG vom 12.12.2006

Dieser Haustarifvertrag sieht ebenfalls sehr vielfältige Regelungen für diverse Ansatzfelder vor: Altersstrukturanalyse, Ausbildung, Weiterbildung, interner Arbeitsmarkt, Betriebliches Eingliederungsmanagement, flexible Arbeitszeiten, altersgerechte Arbeitsplätze etc. Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Betrieb wird in drei Varianten kombiniert:

- Arbeitszeitkonten
- Betriebsrenten
- Altersteilzeit.

Einige andere Tarifverträge und Haustarifverträge haben inzwischen Regelungen zur Bewältigung des demografischen Wandels eingeführt. Bei der Deutschen Bahn regelt der Demografietarifvertrag, dass Beschäftigte im Alter von mehr als 60 Jahren ihre Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzieren können, sofern sie im Schichtdienst gearbeitet haben. Das Gehalt läuft weiter auf 87,5 Prozent. Die Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein aus dem Jahr 2012 setzen auf arbeitswissenschaftliche Grundlagen und entwickelten ein Belastungs-Ressourcen-Beanspruchungskonzept. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten über das gesamte Arbeitsleben bis zum Erreichen der Regelrente.

3 Betriebliche Regelungen zum vorgezogenen Ruhestand

In tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen sollen die Auswirkungen der verlängerten Lebensarbeitszeit zumindest abgemildert werden. Der demografische Wandel wird als gesellschaftliche Herausforderung verstanden, der man gemeinsam begegnen will. Die Motive und Anlässe, um vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, sind in betrieblichen Vereinbarungen sehr verschieden (vgl. ausführlich Riegel/Röhricht 2013).

3.1 Motivationen und Ziele der Betriebsparteien

Regelungen zum vorzeitigen Ruhestand sind für Arbeitgeber ein wichtiger Baustein im personalpolitischen Instrumentenkasten. In Zeiten des intensiven Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte sind sie bemüht, sich als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Personalpolitische Instrumente sind u. a. Angebote zu Arbeitsunterbrechungen, betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen und auch die Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestandes. Diese Instrumente unterliegen jedoch aus Arbeitgeberperspektive einem Kostendiktat. Sie können abhängig von wirtschaftlichen Konjunkturen wie andere unternehmensinterne Kostentreiber wieder zurückgefahren werden. Nachfolgend werden weitere Motive und Ziele skizziert.

Personalabbau

Wenn aus wirtschaftlichen Gründen Personal abgebaut werden soll, werden u. a. Altersteilzeitangebote gemacht. In Tarifverträgen zum demografischen Wandel wird dieser Auslöser für Altersteilzeitverträge heute in der Regel ausgeschlossen.

Betriebliche Altersstruktur verjüngen

Als Ziel wird in einigen Vereinbarungen die Verbesserung der betrieblichen Altersstruktur genannt.

„Altersteilzeit soll einen Beitrag zur Verbesserung
– der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens,
– der Personal-, insbesondere der Altersstruktur,
– von Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Nachwuchskräfte, insbesondere für junge Menschen nach Beendigung der Ausbildung oder des Studiums leisten.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

Individuelle Lebensplanung

Für Beschäftigte kann es ein Hauptanliegen sein, die individuelle Lebensplanung stärker in den Mittelpunkt rücken zu können. Es geht um Arbeitszeit, Arbeitsdauer vor Renteneintritt sowie um den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand.

„Es soll dem Wunsch der Mitarbeiter Rechnung tragen, langfristig die eigene Arbeitszeit selbstständig zu gestalten und ihnen einen vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand ermöglichen.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

Gesundheitsförderung

Ein weiterer Aspekt ist die Reduzierung von Belastung in Berufen, die besonderen Fehlbelastungen ausgesetzt sind:

„Moderne Arbeitsprozesse und technische Arbeitsverfahren haben zwar zu einem Abbau von körperlicher Schwerstarbeit und zu einer Reduzierung schädlicher Umgebungseinflüsse geführt. Im Vergleich zu anderen Industrie- und Dienstleistungszweigen gibt es aber nach wie vor besonders hohe physische und psychische Belastungen. Diese Belastungen treffen besonders die Beschäftigten im Schichtdienst.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Schichtarbeit wird häufig als Belastungsfaktor genannt.

„Da aber bestimmte Arbeiten mit zunehmendem Alter zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, wie beispielsweise jahrelanger Wechselschichtdienst, soll für diese Berufsgruppen die Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestands geschaffen werden.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 030200/2219/2005

Der möglichst gesunde Übergang in den Ruhestand setzt eine gesundheits- und altersgerechte Beschäftigung während des gesamten Erwerbslebens voraus.

„Es wird angestrebt, für die Beschäftigten eine der individuellen Leistungsfähigkeit entsprechende gesundheits- und altersgerechte Beschäftigung über die gesamte Dauer des Erwerbslebens sicherzustellen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/174/2007

Um diese Ziele zu erreichen, ist es notwendig, regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen.

Reaktionen auf politische Ziele und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Präambel wird in einigen Vereinbarungen genutzt, um einen Bezug zu politischen Zielen und gesetzlichen Rahmenbedingungen herzustellen. Gesetzliche und betriebliche Regelungen wirken hier zusammen:

„Die Tarifvertragsparteien und die Unternehmen sollen die gesetzlichen Regelungen ausgestalten und aufstocken. Die Optionen auf der tarifvertraglichen und betrieblichen Ebene setzen Übergangsregelungen, Öffnungsklauseln und Förderungsmittel voraus. Da die Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz ausläuft, müssen an seine Stelle betriebliche Regelungen treten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Die folgende Regelung bezieht sich auf die Anhebung des Renteneintrittsalters.

„Die grundsätzliche Notwendigkeit zur Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten ergibt sich auch aus den erheblichen gesetzlichen Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, insbesondere in Bezug auf das Renteneintrittsalter und die weitere faktische Absenkung des Rentenniveaus.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 030200/2152/2004

Ebenso findet sich das Ziel, Ausgebildeten und Arbeitsplatzsuchenden eine Beschäftigungsperspektive zu eröffnen.

„Zugleich eröffnet der flexible Übergang in die Rente Ausgebildeten und Arbeitsplatzsuchenden eine Beschäftigungsperspektive.“

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Wissenstransfer

Auch der Wissenstransfer zwischen ausscheidenden älteren Beschäftigten und jüngeren, die im Unternehmen bleiben, ist ein Thema. Dies kommt in folgender Vereinbarung zum Ausdruck.

„Durch dieses Instrument soll insbesondere die Knowhow-Übertragung von älteren Mitarbeitern an jüngere Mitarbeiter ermöglicht, das Wissen gesichert und die Produktivität der älteren Mitarbeiter erhalten bleiben. Mit dem Zeitwertkonto können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit insbesondere gegen Ende des Erwerbslebens reduzieren und ihr Wissen auf ihre Nachfolger übertragen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

3.2 Regelungen zur Altersteilzeit

Allgemeine Rahmenbedingungen

Im Jahr 2011 befanden sich etwa 490.000 Rentenversicherte in Altersteilzeit (Abbildung 1). Regelungen zur Altersteilzeit waren im selben Jahr noch in rund 7,5 % der Betriebe in Deutschland vorhanden.

Die wesentlichen Regelungen sind im Altersteilzeitgesetz (AltTZG) festgelegt. Das Grundprinzip bei Vereinbarungen zur Altersteilzeit ist die doppelte Freiwilligkeit. Weder Arbeitgeber noch Beschäftigte können gezwungen werden, die Arbeitszeit zu reduzieren. Aus dem AltTZG lässt sich kein Rechtsanspruch für Beschäftigte ableiten.

Das AltTZG vom 20.12.1988 knüpft an das Vorruhestandgesetz (VRG) an und wurde im Laufe der Zeit den Gegebenheiten angepasst. Die Agentur für Arbeit förderte Altersteilzeit, sofern diese bis zum 31. Dezember 2009 begonnen wurde. Sie stand unter folgenden Bedingungen (§ 2 AltTZG):

- die bisherige wöchentliche Arbeitszeit wird halbiert
- 1080 Kalendertage in den letzten 5 Jahren vor Eintritt in die Altersteilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- man hat Anspruch auf eine Rente wegen Alters nach der Altersteilzeit
- die Mindest- und Höchstförderungsdauer wird eingehalten
- frei werdende Arbeitsplätze werden mit einem Auszubildenden oder einem Beschäftigungslosen besetzt

Der Arbeitgeber verpflichtet sich aufgrund kollektiver oder individualvertraglicher Vereinbarung zur

- Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit um mindestens 20 %
- Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung um mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit.

Unter diesen Voraussetzungen erstattete die Agentur für Arbeit einen Aufstockungsbetrag von 20 % des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit und leistete einen bedeutenden Teil zur Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung.

Ende 2008 war jeder sechste der 55- bis 64-jährigen Beschäftigten in Altersteilzeit. Allerdings nutzen rund 90 % das Blockmodell und wählten nicht die echte Teilzeit. Ebenso wurden nur rund ein Drittel der Verträge tatsächlich staatlich gefördert, weil sie die Bedingungen erfüllten, um frei werdende Arbeitsplätze wiederzubesetzen (vgl. Wanger 2010). Altersteilzeit wurde häufig für einen geplanten Personalabbau oder eine geplante Verjüngung der Altersstruktur genutzt.

Grundsätzlich ist Altersteilzeit heute weiterhin auf Grundlage des AltTZG möglich. Aufstockungen des Altersteilzeitentgeltes durch den Arbeitgeber werden weiterhin steuerlich begünstigt. Die genannten Tarifverträge sehen entsprechende Regelungen vor. Insgesamt wird jedoch erwartet, dass in den nächsten Jahren die Zahl der Vereinbarungen zu Lebensarbeitszeitkonten eher weiter wächst.

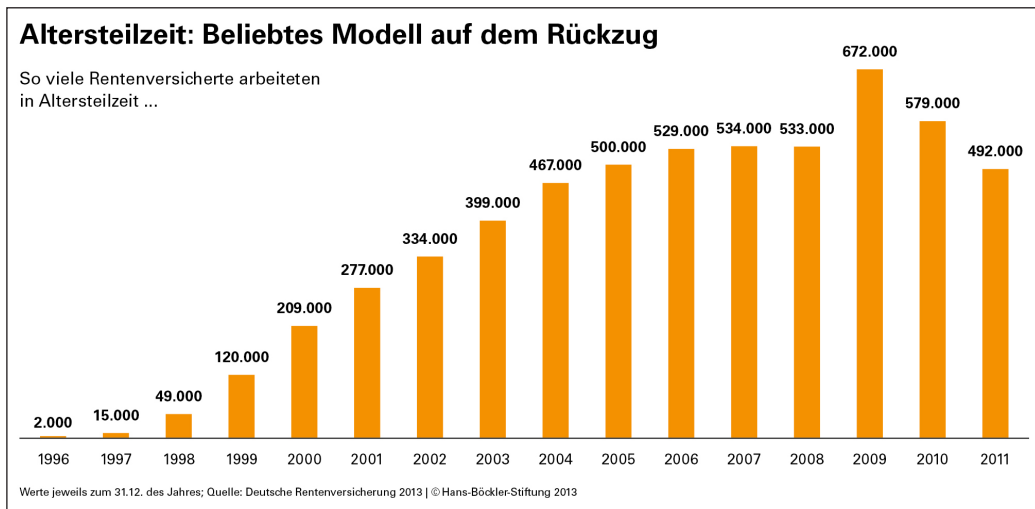


Abbildung 1: Rentenversicherte in Altersteilzeit (Quelle: Böcklerimpuls 16/2013, S. 2)

Überforderungsschutz für den Arbeitgeber

Da es keinen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit gibt, kann ihr Umfang in Abhängigkeit von den jeweiligen Interessenlagen stark schwanken. Ansprüche auf Altersteilzeit ergeben sich üblicherweise aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Die Altersteilzeit ist für den Arbeitgeber mit finanziellen und organisatorischen Belastungen verbunden. Um eine Überlastung des Arbeitgebers zu vermeiden, werden in vielen Vereinbarungen sogenannte Überlastquoten festgelegt. Diese setzen bezogen auf einen Betrieb die Beschäftigten in Altersteilzeit ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes. Ist die (Überlast-)Quote erreicht, kann der Arbeitgeber den Abschluss weiterer Altersteilzeitverträge verweigern.

Die Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit setzt eine Überlastquote von maximal 5 % voraus (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG). Für die Betriebe kann eine geringere Quote oder aber – ggf. bei Verzicht der Förderung durch die Agentur – auch eine höhere Quote vereinbart werden. Die Quoten haben zur Folge, dass sich typischerweise kein individueller Anspruch auf Altersteilzeit ergibt.

Ein vergleichsweise niedriger Wert für eine Quote liegt bei 2,5 %. Dieser findet sich in einer Vereinbarung für AT-Mitarbeiter. In dieser Vereinbarung ist allerdings auch ein Anspruch auf Altersteilzeit bis zum Erreichen der Quote relativ präzise festgelegt.

„Der Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeit-Arbeitsvertrages ist ausgeschlossen, wenn und so lange 2,5 % der Arbeitnehmer des Betriebes, die dem Geltungsbereich [...] unterliegen, von dieser Altersteilzeitregelung Gebrauch machen. Darüber hinausgehende Abschlüsse auf Altersteilzeit unterliegen der Freiwilligkeit [des Arbeitgebers].“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 030400/164/2010

Vergleichsweise häufig finden sich Überlastquoten von 4 oder 5 %. In tarifvertraglichen Regelungen werden dabei meist Abweichungen nach oben zugelassen.

„Altersteilzeit können entsprechend § 2 Nr. 3 Abs. 1 [Tarifvertrag] bis zu 4 Prozent der Beschäftigten des Betriebes [...] in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind einvernehmlich möglich.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/115/2005

Soweit die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen dies ermöglichen, kann eine Betriebsvereinbarung über die dort vorgesehenen Quoten hinausgehen.

„Die [Firma] wird über den gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch hinaus den Abschluss von Altersteilzeitverträgen ermöglichen (Überschreitung der 5 %-Klausel).“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010300/22/2006

Eine Quote gleichermaßen verbindlich für alle Betriebe eines Unternehmens zu vereinbaren, ist nicht unbedingt sinnvoll. Daher lassen Tarifverträge und Konzernbetriebsvereinbarungen oft Spielräume für die Betriebsparteien.

Dauer

Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn die Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres vermindert wird. Für Beschäftigte die zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeit gehen und erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze mit 67 Jahren aus dem Unternehmen ausscheiden, ergibt sich damit eine maximale Laufzeit der Altersteilzeit von 12 Jahren. Grundsätzlich ist die Dauer der Altersteilzeit frei wählbar. In vielen Vereinbarungen finden sich für sie aber Ober- und Untergrenzen.

Für eine Untergrenze kann der mit der Altersteilzeit verbundene Verwaltungsaufwand sprechen. Für Personen die eine Altersrente nach Altersteilzeit beanspruchen können, sieht das SGB VI eine Mindestdauer von 2 Jahren vor. An dieser Mindestdauer hat man sich in vielen Vereinbarungen orientiert. Zuweilen werden Ausnahmen für ältere Personen vorgesehen, die unmittelbar nach der Altersteilzeit (vorgezogene) Altersrente beziehen.

Eine hohe Obergrenze ermöglicht eine flexible Vertragsgestaltung. Dies erlaubt es, individuelle Umstände und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Allerdings kann bei langen Vertragsdauern bei gleichzeitig begrenzten Fördermitteln nur wenigen Personen ein Altersteilzeitvertrag angeboten werden. Die von der Agentur für Arbeit geförderten Altersteilzeitverträge haben eine maximale Förderdauer von 6 Jahren. Dementsprechend haben Unternehmen, die Altersteilzeit nur im Zusammenhang mit dieser Förderung anbieten, eine maximale Dauer der Altersteilzeit von 6 Jahren vorgesehen.

Verteilung der Altersteilzeit

Bei der Verteilung der während der Altersteilzeit geschuldeten Arbeitszeit werden zwei Modelle unterschieden:

Die gegenüber der bisherigen Arbeitszeit reduzierte Arbeitszeit wird während der gesamten Dauer der Altersteilzeit erbracht. Das Gleichverteilungsmodell sollte älteren Beschäftigten vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersrente die Möglichkeit eröffnen, Arbeitsstunden zu reduzieren. Man erhoffte sich beschäftigungspolitisch einen Anreiz für den Arbeitsmarkt, Arbeitsuchende in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen. Für einen mehrjährigen Zeitraum sollte eine Vollzeitstelle zwischen einem älteren und einem jüngeren Beschäftigten geteilt werden, nicht zuletzt um einen Wissenstransfer zu erreichen. Die Entgelteinbußen aufgrund der Teilzeitbeschäftigung sollten durch staatliche Förderung der Bundesagentur für Arbeit sowie weitere Zuschüsse des Arbeitgebers teilweise kompensiert werden. So wurde das Regelarbeitsentgelt von der Bundesagentur um 20 % aufgestockt. Zusätzlich zu der staatlichen Förderung gab es in der Praxis eine arbeitgeberfinanzierte Aufstockung - meist auf Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen beruhenden Regelungen. Im Ergebnis sollten die betroffenen Beschäftigten mindestens 80 % des Regelentgelts erhalten. Diese Idee hat sich in der Praxis nicht durchgesetzt. Die Förderung wurde eingestellt.

Alternativ hierzu gibt es das sogenannte Blockmodell. Es wird weitaus häufiger gewählt. Etwa 90 % der älteren Beschäftigten, die sich für die Altersteilzeit entscheiden, entscheiden sich für

dieses Modell. Die Altersteilzeit wird zeitlich in zwei gleichlange Phasen unterteilt: Zunächst erfolgt die aktive Phase, in der die Beschäftigten in Vollzeit arbeiten. Daran schließt sich die passive bzw. die Freistellungsphase an. Am Ende der Freistellungsphase gehen die Beschäftigten in die Regelaltersrente. In der Praxis beträgt der Zeitraum der beiden Phasen mindestens drei Jahre und selten länger als sechs Jahre.

Die während der aktiven Phase nicht ausgezahlte Hälfte des Arbeitsentgelts, der vereinbarte Aufstockungsbetrag sowie die Beträge für die Rentenversicherung werden als Wertguthaben auf Guthabenkonten gebucht (vgl. Kap. 3.3). Da der Arbeitgeber diese Vermögen anlegt, unterliegen sie einer gesetzlichen Anlagerestriktion (§ 7e Abs. 3 SGB IV). So dürfen maximal 20 % der Wertguthaben in Aktien und Aktienfonds angelegt werden, es sei denn, dass in Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen andere Regelungen getroffen werden. Darüber hinaus sieht der Gesetzgeber eine Werterhaltungsgarantie dieser Wertguthaben vor. Sie soll Arbeitnehmer vor Substanzverlusten schützen. Mit anderen Worten: Im Falle der Inanspruchnahme muss gewährleistet sein, dass mindestens die angesparten Wertguthaben zur Verfügung stehen.

In einigen Regelungen ist das anzuwendende Modell eindeutig festgelegt, wie im folgenden Beispiel das Blockmodell.

„Die Arbeitszeit wird grundsätzlich so verteilt, dass sie vollständig im ersten Abschnitt der Altersteilzeit geleistet wird (Arbeitsphase) und der Beschäftigte anschließend von der Arbeitsleistung freigestellt wird (Freistellungsphase).“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030400/117/2009

In diesem Beispiel kann zwischen den Modellen gewählt werden.

„Modelle des flexiblen Übergangs in die Rente

[Der Konzern] stellt vier Modelle des Übergangs in die Rente zur Verfügung:

Modell 1, ‚unverblockte Altersteilzeit‘: Beschäftigung über die gesamte Laufzeit der Vereinbarung mit 50 % der bisherigen individuellen Arbeitszeit.

Modell 2, ‚Übergangsmodell a‘: Beschäftigung über das erste Drittel der gesamten Laufzeit der Vereinbarung mit 75 % (Arbeitsblock 1), im zweiten Drittel mit 50 % (Arbeitsblock 2) und im dritten Drittel mit 25 % (Arbeitsblock 3) der bisherigen individuellen Arbeitszeit.

Modell 3, ‚Übergangsmodell b‘: Beschäftigung über das erste Drittel der gesamten Laufzeit der Vereinbarung mit 100 % (Arbeitsblock 1), im zweiten Drittel mit 50 % (Arbeitsblock 2) und im dritten Drittel mit 0 % (Freistellungsblock) der bisherigen individuellen Arbeitszeit.

Modell 4, ‚verblockte Altersteilzeit‘: Beschäftigung in der ersten Hälfte der gesamten Laufzeit der Vereinbarung mit 100 % der bisherigen individuellen Arbeitszeit, in der zweiten Hälfte erfolgt eine Freistellung von der Arbeitsleistung.“

🔑 MASCHINENBAU, 030400/119/2009

Anträge auf Altersteilzeit sind meist schriftlich innerhalb von vorgegebenen Fristen zu stellen.

Auswahlverfahren

Ist die Nachfrage nach Altersteilzeitverträgen größer als die Zahl der verfügbaren Altersteilzeitplätze, stellt sich die Frage nach einer Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern. Eine Form der Auswahl besteht darin, in der Reihenfolge ihres Eingangs so viele Anträge zu genehmigen, wie Plätze zur Verfügung stehen. Verbreiteter ist jedoch der Versuch, die Antragstellenden danach zu unterscheiden, wie dringlich für sie das Altersteilzeitverhältnis ist. Oft beschränkt man sich dabei nicht auf ein Auswahlkriterium, sondern nutzt mehrere.

Folgende Kriterien werden häufig zur Auswahl herangezogen:

- Lebensalter
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- langjährige Beschäftigung
- Behinderung/Behinderungsgrad
- Krankheit
- Tätigkeiten in besonders belastenden Bereichen
- Schichtdienstuntauglichkeit
- Pflege- und Betreuungsverpflichtungen
- in der Vergangenheit durch den Arbeitgeber abgelehnte Anträge auf Altersteilzeit.

Noch genauer wird die Bewerberauswahl, wenn die einzelnen Bewertungskriterien gewichtet werden und die Auswahl durch ein Punkteschema erfolgt.

Ein Problem kann sich ergeben, wenn der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen von den Auswahlkriterien abweichen und Altersteilzeitanträgen nicht entsprechen möchte. Dann ist nach folgender Regelung eine einvernehmliche Lösung zu suchen.

„Möchte der Arbeitgeber den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ablehnen, weil die Weiterbeschäftigung insbesondere wegen der Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse (Beschäftigte mit Schlüsselqualifikationen) liegt, hat der Arbeitgeber zu versuchen, hierüber eine Einigung mit dem Mitarbeiter herbeizuführen. Bei Nichteinigung haben sich Geschäftsleitung und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Regelung zu finden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

In einem anderen Unternehmen wird in einem solchen Fall nach anderen Lösungen gesucht.

„Die Personalleitung behält sich vor, gemeinsam mit dem Betriebsrat des jeweiligen Standortes, in Abhängigkeit von der Unternehmenssituation und der Entwicklung gesetzlicher Regelungen sowie den persönlichen Belangen des Beschäftigten auch andere Lösungen für einen Übergang in den Ruhestand mit dem Beschäftigten zu vereinbaren. Dabei sollen folgende Planungsfaktoren Berücksichtigung finden:
– Personalplanung
– Veränderungen in den organisatorischen Strukturen [...]“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/134/2010

Aufstockung

Im Rahmen der Altersteilzeit wird üblicherweise eine Aufstockung des Altersteilzeitentgelts vorgenommen. Neben dem Altersteilzeitentgelt wird auch der Beitrag zur Rentenversicherung aufgestockt. Die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung sollen die Renteneinbußen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Altersteilzeit abmildern.

Diese Aufstockungen waren eine Voraussetzung für die Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit. Dabei musste der Arbeitgeber das Altersteilzeitentgelt um mindestens 20 % aufstocken und zusätzlich Beiträge zur Rentenversicherung auf der Basis von 80 % des Regelarbeitsentgelts der Altersteilzeit entrichten (vgl. § 3 Abs. 1 Ziff. b AltTZG). Die Agentur für Arbeit erstattet im Rahmen der Förderung maximal den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Altersteilzeitentgelts sowie weitgehend die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung.

Da die Höhe der Aufstockung meist in Prozent angegeben wird, ist es notwendig, die jeweilige Bezugsgröße exakt zu benennen. Im folgenden Fall wird als Bezugsgröße das regelmäßige Altersteilzeitentgelt gewählt. Dies entspricht dem Vorgehen nach dem AltTZG. Die Aufstockung wird gleichmäßig über die Dauer der Altersteilzeit gewährt. Der Arbeitgeber stockt das monatliche Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um 20 % auf.

„Das Regelarbeitsentgelt, das als Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag dient, ist das auf einen Monat entfallende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen der Altersteilzeit regelmäßig zu erbringen hat, begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze. Zulagen, die im Rahmen der laufenden Tätigkeit regelmäßig gewährt werden, wie bspw. Leistungs- und Erschwerniszulagen, gehören zum Regelarbeitsentgelt.“

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

In der folgenden Regelung wird dagegen auf das bisherige Bruttoentgelt abgestellt. Dieses wird in zwei Stufen abgesenkt. Dabei wird zunächst in der ersten Stufe der höhere Aufstockungssatz von 95 %, danach in der zweiten Stufe ein verminderter Aufstockungssatz von 82 % gewährt. Die Dauer der ersten Stufe entspricht dem Zeitraum, den das Altersteilzeitverhältnis länger als 3 Jahre andauert (bei einer Dauer von 4 Jahren dauert die erste Stufe somit 1 Jahr). Die Dauer der zweiten Stufe beträgt 3 Jahre.

„Das monatliche Altersteilzeitentgelt wird ab Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für die Anzahl von Monaten, die das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eine Dauer von 36 Kalendermonaten übersteigt, auf 95 % des um die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verringerten monatlichen bisherigen Bruttoentgelts [...] aufgestockt.

Im Anschluss daran wird das monatliche Altersteilzeitentgelt für einen Zeitraum von 36 Monaten auf 82 % des um die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verringerten monatlichen bisherigen Bruttoentgelts [...] aufgestockt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/111/2006

Alternativ zu der zweistufigen Aufstockung des Altersteilzeitentgelts kann die Höhe der Aufstockung an die Laufzeit der Vereinbarung gebunden sein.

„Das Entgelt wird bei einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren vom Unternehmen auf 85 % aufgestockt. Bei einer Laufzeit über sechs Jahren staffelt sich der Aufstockungsbetrag des Unternehmens wie folgt:

- 82 % (7 Jahre Laufzeit)
- 78 % (8 Jahre Laufzeit).“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/671/2009

Eine Aufstockung während der Altersteilzeit kann auch an der Höhe des regelmäßigen monatlichen oder jährlichen Einkommens orientiert werden. Das folgende Beispiel wählt dazu drei Gehaltsstufen, wobei Bezieher von höheren Gehältern größere Abschläge hinnehmen müssen.

„Der Aufstockungsbetrag muss dabei so bemessen sein, dass der Mitarbeiter bei einem Vollzeit-Bruttogehalt

- bis € 2.812,00: 87 %,
- von € 2.813,00 bis € 3.579,00: 86 %,
- über € 3.579,00: 85 %

des pauschalierten Nettoarbeitsentgelts erhält, wie es sich durch Umrechnung der Mindestnettoeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltersteilzeitG alter Fassung ergibt.“

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 010900/155/2009

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Einkommens, das zur Feststellung des Aufstockungsbetrages herangezogen wird, werden in einigen Vereinbarungen Zuschläge und Sonderzahlungen ausgenommen.

„Berechnungsgrundlage für die Aufstockung des Altersteilzeitentgelts ist das laufende Vertragsentgelt zuzüglich der variablen Entgeltbestandteile ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge sowie ohne Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und übertarifliche Leistungen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/111/2006

Dagegen findet in der folgenden Vereinbarung eine Aufstockung von Sonder- und Einmalzahlungen statt.

„In der Arbeitsphase erhält der Mitarbeiter 85 % der tariflichen und individuellen betrieblichen Sonderzahlungen sowie entsprechend den tarifvertraglichen Bestimmungen 50 % des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes. Berechnungsbasis ist dabei jeweils das bisherige Arbeitsentgelt. Bei den betrieblichen Sonderzahlungen wird damit der Anspruch für Teilzeitarbeitnehmer um 70 % aufgestockt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/118/2009

Der folgende Auszug thematisiert die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung. Er lehnt sich an die Ausführungen des AltTZG zur Bestimmung der Voraussetzungen zur Förderung der Altersteilzeit durch die Agentur für Arbeit an.

„Zur gesetzlichen Rentenversicherung werden neben den Beiträgen aus dem Teilzeitentgelt zusätzliche Beiträge mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts während der Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze abgeführt.“

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 030400/94/2005

Nachfolgende Regelung sagt einen noch höheren Aufstockungssatz zu.

„Die Beiträge zur Rentenversicherung werden bei allen Laufzeiten auf 95 % aufgestockt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 100100/671/2009

Im folgenden Kapitel gehen wir Fragen nach, die sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht stellen können, wenn Altersteilzeit bzw. vorgezogener Ruhestand thematisiert werden.

3.3 Betriebswirtschaftliche Aspekte zur Altersteilzeit Insolvenzschutz

Für Wertguthaben aus Altersteilzeit besteht eine Insolvenzsicherungspflicht. Diese schließt die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge für die Rentenversicherung mit ein (§ 7e SGB IV). Dabei hat der Gesetzgeber eine klare Vorstellung, wie der Insolvenzschutz auszusehen hat. Die Bildung von Rückstellungen in der Unternehmensbilanz, Patronatserklärungen bzw. Bürgschaften von Konzernmüttern stellen keine Insolvenzsicherung im Sinne des Gesetzgebers dar. Vielmehr verfolgt der Gesetzgeber die Absicht, das Wertguthaben gegen Dritte im Insol-

venzfall abzusichern. Dafür sind diese Instrumente nicht geeignet. So kommen Vehikel in Betracht, die in der Praxis die Insolvenzsicherung von Pensionsvermögen gewährleisten. Üblich sind beispielsweise Treuhandkonstrukte und Rückdeckungsversicherungen.

Bei einem Treuhandkonstrukt – auch bekannt als Contractual Trust Arrangement (CTA) – handelt es sich inhaltlich um ein Treuhandverhältnis, das heißt: um ein Rechtsverhältnis zwischen einem Treuhänder und einem Treugeber. Ein CTA ist ein Treuhandverhältnis, das der Sicherung von Vermögensansprüchen der Arbeitnehmer beispielsweise in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung, Wertguthaben für Altersteilzeitmodelle etc. dient. Die Funktionsweise eines solchen Konstruktes kann wie folgt beschrieben werden:

Zunächst wird Vermögen vom Arbeitgeber (Treugeber) auf einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger (Treuhänder) übertragen. Das Treuhandvermögen wird damit durch Trennung vom übrigen Vermögen des Arbeitgebers dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen. Auf Grundlage eines Treuhandvertrags wird den gesicherten Arbeitnehmern bei Eintritt des Sicherungsfalls (insbesondere Insolvenz des Arbeitgebers) ein eigenständiger Anspruch gegen den Treuhänder eingeräumt. Das zur Deckung der Ansprüche der Arbeitnehmer erforderliche Vermögen (Treuhandvermögen) umfasst neben den übertragenen Vermögensgegenständen auch die Erträge aus den Vermögensgegenständen bzw. Erlöse aus der Veräußerung und Verwertung der Vermögensgegenstände.

Der Treuhänder ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger und kann in der Form eines eingetragenen Vereins errichtet werden oder eine Kapitalanlagegesellschaft sein. Der zwischen Arbeitgeber und Treuhänder abgeschlossene Treuhandvertrag umfasst eine Verwaltungstreuhand und eine Sicherungstreuhand. Im Rahmen der Verwaltungstreuhand verpflichtet sich der Treuhänder, im eigenen Namen, aber auf Rechnung des Treugebers das Treuhandvermögen zu verwalten und Ertrag bringend anzulegen. Bei Eintritt des Versorgungsfalls zahlt der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen an die Arbeitnehmer, erhält aber vom Treuhänder eine entsprechende Erstattung. Der Arbeitgeber kann aber auch den Treuhänder beauftragen, fällige Versorgungsleistungen direkt an die Arbeitnehmer zu zahlen.

Eine einfache Verwaltungstreuhand reicht jedoch nicht aus zur Absicherung der Altersversorgungsansprüche, da Gläubiger im Insolvenzfall auf das Treuhandvermögen zugreifen können. Eine Sicherung der Arbeitnehmer für den Fall der Insolvenz kann im Rahmen der sogenannten einseitigen Treuhand durch Verpfändung von Ansprüchen an die berechtigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgen. Voraussetzung ist dabei deren Zustimmung. Alternativ kommt die sogenannte doppelseitige Treuhand in Betracht, bei der zu der Verwaltungstreuhand eine Sicherungstreuhand tritt. Die Sicherungstreuhand soll die Insolvenzfestigkeit des Treuhandvermögens sicherstellen. Dabei handelt es sich um einen Vertrag zugunsten Dritter. Den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern wird im Sicherungsfall ein direkter Anspruch gegen den Treuhänder eingeräumt. Das Modell der doppelseitigen Treuhand ist die vorherrschende Form und wird nach herrschender Auffassung als insolvenzsicher angesehen. Die nachfolgende Abbildung zeigt eine doppelseitige Treuhand.

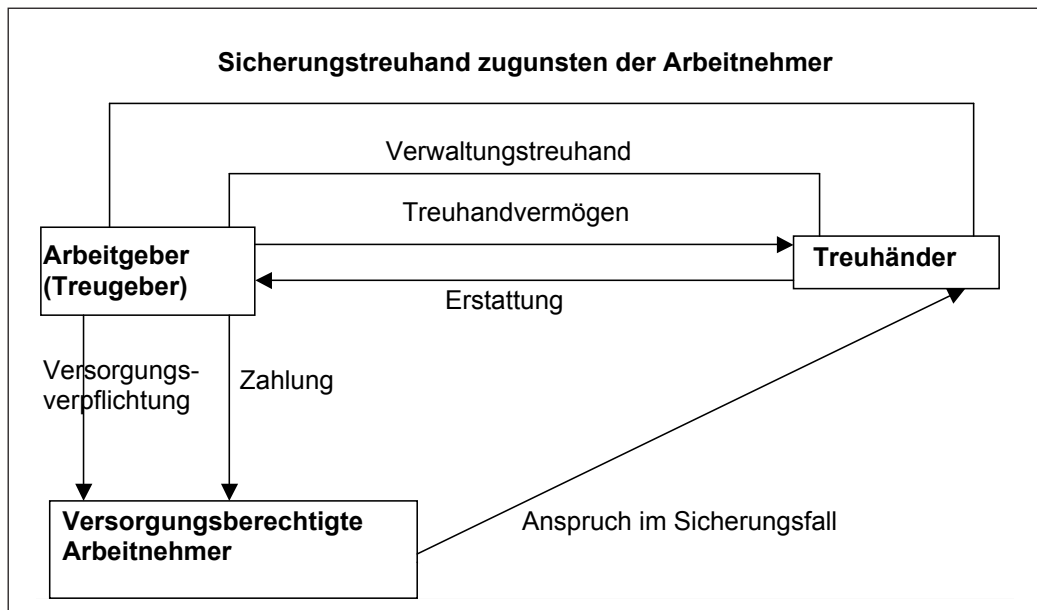


Abbildung 2: Das Modell der doppelseitigen Treuhand (Quelle: Campagna/Röhricht 2012, S. 37)

Eine Rückdeckungsversicherung schließt ein Arbeitgeber als Versicherungsnehmer ab. Bezugsberechtigte sind die Beschäftigten. Finanziert werden hiermit in der Zukunft liegende Leistungsansprüche: beispielsweise aus betrieblicher Altersversorgung aber auch aus Altersteilzeit. Da es sich bei einer Rückdeckungsversicherung um eine Versicherung zugunsten Dritter handelt, verbleibt der Leistungsanspruch der Arbeitnehmer auch in diesem Fall weiterhin gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. Das Vermögen aus Wertguthabekonten ist aber gegenüber Dritten insolvenzgeschützt.

Finanzierung von Altersteilzeit

Altersteilzeitregelungen sind nach Wegfall der staatlichen Förderung grundsätzlich vom Arbeitgeber mitzufinanzieren. Dies ergibt sich, wie im Abschnitt 3.2 beschrieben, aus dem Altersteilzeitgesetz, in dem von einer Aufstockung von mindestens 20 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit durch den Arbeitgeber die Rede ist. (§ 3 Abs. 1 Satz 1a AltTZG). Darüber hinaus sind Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten. Dabei handelt es sich sowohl um die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteile. Die Bemessungsgrundlage ist das Regelentgelt einer Vollzeitstelle. Hierauf sind Beiträge von mindestens 80, höchstens 90 % des Regelentgeltes zu entrichten; gedeckelt wird die Beitragszahlung durch die Beitragsbemessungsgrundlage (2015: 6.050 € Wert) (§ 3 Abs. 1 Satz 1b AltTZG). Die arbeitgeberfinanzierten Beitragszahlungen an die gesetzliche Rentenversicherung haben den Zweck, Renteneinbußen, die durch das geringere Regelentgelt während der gesamten Vorruhestandsphase verursacht werden, sozial abzumildern. Es bleibt in diesem Zusammenhang dennoch festzuhalten, dass eine Vorruhestandsregelung, die nur den gesetzlichen Mindestanforderungen genügt, mit finanziellen Einbußen nicht nur während der Altersteilzeit, sondern auch anschließend im Rentenalter verbunden ist. Daher ist gerade der Entgeltaspekt sowohl im Rahmen von Tarifverträgen als auch von Betriebsvereinbarungen ein bedeutendes Thema.

Die während der aktiven Phase durch den Arbeitgeber nicht ausgezahlten 50 % Entgelt, der vereinbarte Aufstockungsbetrag sowie die Beträge für die Rentenversicherung werden als Wertguthaben auf Langzeitkonten bzw. Wertguthabekonten gebucht. Da der Arbeitgeber diese Vermögen anlegt, unterliegen sie einer gesetzlichen Anlagerestriktion (§ 7e Abs. 3 SGB IV). So dürfen maximal 20 % der Wertguthaben in Aktien und Aktienfonds angelegt werden,

es sei denn, dass in Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen andere Regelungen getroffen werden. Darüber hinaus sieht der Gesetzgeber eine Werterhaltungsgarantie dieser Wertguthaben vor. Sie soll Arbeitnehmer vor Substanzverlusten schützen. Mit anderen Worten: Im Falle der Inanspruchnahme muss gewährleistet sein, dass mindestens die angesparten Wertguthaben zur Verfügung stehen.

Bilanzielle Fragen im Rahmen von Altersteilzeit

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive stellen die bilanziellen Auswirkungen von Vorruhestandsregelungen eine zentrale Frage dar. Für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist es daher sinnvoll, sich einen grundlegenden Überblick über diesen Teilaspekt zu verschaffen. Seit 2012 unterscheiden sich die Regelungen der internationalen und deutschen Rechnungslegung nicht wesentlich hinsichtlich der Bilanzierung von Altersteilzeit.

Im Folgenden werden die Grundzüge der Bilanzierung skizziert. Analytisch sind hierfür drei Aspekte getrennt voneinander zu betrachten, obwohl dies in der Unternehmensbilanz nicht ersichtlich wird: Die Bilanzierung von Erfüllungsrückständen, die Bilanzierung von Aufstockungsbeträgen sowie die Bilanzierung der Insolvenzsicherung.

Wie beschrieben, arbeiten im Blockmodell Beschäftigte Vollzeit, erhalten aber nur die Hälfte des Arbeitsentgeltes. Die Bilanzierung von Erfüllungsrückständen bezieht sich auf die bilanzielle Erfassung der in der aktiven Phase durch den Arbeitgeber nicht überwiesenen 50 % Arbeitsentgelt (inklusive des Sozialversicherungsanteils). Für Unternehmen werden diese nicht überwiesenen Entgeltbestandteile wie ungewisse Verbindlichkeiten in der Zukunft behandelt. Dies bedeutet: Unternehmen müssen zwingend Rückstellungen bilden, sobald Beschäftigte im Rahmen von Vorruhestandsregelungen in die aktive Phase eintreten. Dabei findet keine einmalige Rückstellungsbildung über den gesamten Entgeltbetrag, sondern eine über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit ratierliche Rückstellungsbildung statt. In der Bilanz werden diese Rückstellungen unter dem Posten „Sonstige Rückstellungen“ erfasst.

Die Bilanzierung von Aufstockungsbeträgen umfasst die arbeitgeberfinanzierten Bestandteile des Entgelts, die der Gesetzgeber als Aufstockung für das Arbeitsentgelt vorsieht. Diese Aufstockungsbeträge haben aus Rechnungslegungssicht nicht zuletzt aufgrund des Umstandes, dass sie in der Regel tarifvertraglichen Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen unterliegen, Entlohnungscharakter und nicht Abfindungscharakter. Früher gab es in der deutschen Rechnungslegung durchaus ein Wahlrecht. Interessant ist dieser Aspekt für Unternehmen, weil die Erfassung der Aufstockungsbeiträge über Rückstellungen aufgrund dieses Umstandes ebenfalls ratierlich erfolgen muss und nicht wie im Falle des Abfindungscharakters eine einmalige Gesamterfassung zwingend war. Im Gegensatz zur Rückstellungsbildung für Erfüllungsrückstände jedoch wird die Erfassung dieser ungewissen Verbindlichkeit bereits zwingend, sobald eine Vorruhestandsregelung im Unternehmen ausgehandelt wurde. Das bedeutet, dass eine Rückstellung unabhängig von der Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung durch die Beschäftigten ratierlich zu bilden ist. Was grundsätzlich nicht logisch erscheint, soll dennoch bilanziell erfasst werden. Unternehmen müssen hierfür nach kaufmännischem Gebot Schätzungen durchführen. Dabei werden innerhalb der Belegschaft zunächst diejenigen identifiziert, die über 55 Jahre alt sind. In einem zweiten Schritt wird sodann geschätzt, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass die Vorruhestandsregelung von diesen Beschäftigten in Anspruch genommen wird. Diese Schätzungen führen im Ergebnis zur Bildung einer Rückstellung über den Aufstockungsbetrag. Auch hierbei handelt es sich um eine ratierliche Rückstellungsbildung, die bis zu dem Zeitpunkt, an dem die aktive Phase beendet ist – das heißt: bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Beschäftigten in die Freistellungsphase gehen – gebildet werden muss. Auch hier wird in der Bilanz der Posten „Sonstige Rückstellung“ verwendet.

Beide Rückstellungen werden aber unter dem Posten „Sonstige Rückstellung“ nicht gesondert ausgewiesen. Es besteht im Anhang des Jahresabschlusses auch keine Verpflichtung zur näheren Erläuterung. Gleichwohl ist es in der Praxis durchaus üblich, dass Unternehmen im

Anhang Informationen geben. Einzig die zugrunde gelegten Abzinsungsfaktoren müssen im Anhang erläutert werden, da es sich bei den Rückstellungen um Barwerte zum Bilanzstichtag handelt.

Bilanziell erfolgswirksam ist die Erfassung der Altersteilzeit dadurch, dass sie einerseits Personalaufwand darstellt, sie andererseits aufgrund der Ermittlung der Barwerte als Zinsaufwand Auswirkungen auf das Finanzergebnis hat. Dadurch wird die Gewinn- und Verlustrechnung beeinflusst, die schließlich Auswirkungen auf das Eigenkapital hat.

Der Insolvenzschutz erfolgt über Treuhandkonstrukte bzw. Rückdeckungsversicherungen. Damit geht auch die Ausfinanzierung der Vorruhestandsregelung einher, da liquide Mittel aus dem Unternehmen fließen. Die Rechnungslegung sieht explizit für solche Tatbestände eine Saldierungspflicht vor. Das bedeutet, dass beispielsweise Vermögensgegenstände, die im Rahmen eines Treuhandmodells oder einer Rückdeckungsversicherung verwaltet werden und somit dem Insolvenzschutz dienen, als Deckungsvermögen in der Bilanz des Unternehmens definiert werden können. Das bedeutet wiederum in der Rechnungslegung, dass dieses sogenannte Deckungsvermögen mit der entsprechenden Rückstellung auf der Passivseite saldiert wird. Dabei ist zu beachten, dass der Gesetzgeber eine enge Zweckbindung für die Saldierung vorschreibt. Die Saldierung hat in der Bilanz den Effekt, dass sie diese verkürzt und demzufolge sich Kennzahlen ändern. Kurzum: Die Altersteilzeit bietet somit für Unternehmen die Möglichkeit, Bilanzpolitik zu betreiben.

In der nachfolgenden Tabelle findet sich eine vereinfachte Darstellung der Rückstellungsbildung von Altersteilzeit in einem Blockmodell. Aus Vereinfachungsgründen sind keine finanzmathematischen Faktoren berücksichtigt. Schließlich wird in dem Beispiel auch unterstellt, dass die abgeschlossene Vorruhestandsregelung und die Geltendmachung des Anspruches durch Beschäftigte zeitgleich erfolgt sind.

Stichtag	Beschäftigungsphase				Freistellungsphase		
	12.07	12.08	12.09	12.10	12.11	12.12	12.13
	%	%	%	%	%	%	%
Arbeitsleistung p.a.		100	100	100	0	0	0
AtZ-Entgelt p.a.		50	50	50	50	50	50
SV-Beitrag für AtZ-Entgelt		9,8	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8
Aufstockung Entgelt p.a.		20	20	20	20	20	20
Aufstockung RV-Beitrag		8	8	8	8	8	8
Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten	168	140	112	84	56	28	0
Rückstellung für Erfüllungsrückstand		59,8	119,6	179,4	119,6	59,8	0
Rückstellung am Bilanzstichtag	168	199,8	231,6	263,4	175,6	87,8	0

Tabelle 1: Vereinfachte Darstellung der Rückstellungsbildung (Quelle: Doetsch u. a. 2009, S. 180)

Ausgewählte Risiken der Altersteilzeit für die Beschäftigten

Beschäftigte treten bei der Altersteilzeit im Blockmodell immer in Vorleistung, da sie 50 % des Arbeitsentgeltes erst später in der Freistellungsphase erhalten. Dadurch tragen sie grundsätzlich das finanzielle Risiko. Zwar sieht der Gesetzgeber eine Insolvenzversicherung vor; dabei darf aber nicht unterschätzt werden, dass es sich in der Praxis bei der Gestaltung des Insolvenzschutzes durchaus um hochkomplexe Konstrukte handelt, die nicht ohne weiteres durchdrungen werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Beschäftigungsphase in der Altersteilzeit besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben einem neuen Arbeitgeber zu übertragen, sofern dieser über spezifische Regelungen zu Altersteilzeit bzw. zu Wertguthaben verfügt. Ein Problem tritt dann jedoch auf, wenn der neue Arbeitgeber keine entsprechenden Vereinba-

rungen mit Arbeitnehmervertretern ausgehandelt hat. Dann besteht letztlich nur die Option, das Wertguthaben auf die deutsche Rentenversicherung zu übertragen.

Wenn ein Arbeitgeber Kurzarbeit beantragt, ergeben sich für die Beschäftigten, die sich in der Beschäftigungsphase der Altersteilzeit befinden, finanzielle Nachteile, da die Aufstockungsbeträge durch den Arbeitgeber nicht geleistet werden müssen. Ein weiteres Problem stellen bereits bestehende Vereinbarungen zu Langzeitarbeitskonten in diesem Zusammenhang dar. Denn: Beschäftigte verfügen in diesen Fällen bereits über Wertguthaben. Wird nun mit dem Arbeitgeber über eine Altersteilzeitregelung verhandelt, stellt sich die Frage: Inwiefern erklärt sich der Arbeitgeber grundsätzlich bereit, zu den 20 % Aufstockungsbeträgen zusätzliche finanzielle Mittel in die Altersteilzeit fließen zu lassen? Da werden Arbeitgeber wahrscheinlich argumentieren, dass die Wertguthaben aus Langzeitarbeitskonten für die Altersteilzeit mit verwendet werden können. Im Ergebnis würde der Arbeitgeber in einem solchen Szenario die Arbeitgeberfinanzierung auf 20 % begrenzen.

Soweit im Betrieb eine betriebliche Altersversorgung besteht, wird sich eine Altersteilzeitvereinbarung mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf die Höhe der zukünftigen Betriebsrenten auswirken. Art und Umfang der Auswirkung sind jedoch wesentlich von der Betriebsrentenzusage abhängig. Deshalb ist es ratsam, vor dem Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung die entsprechenden Auswirkungen sorgfältig zu prüfen und erforderlichenfalls notwendige Klarstellungen in die Vereinbarungen aufzunehmen. In vielen Altersteilzeitvereinbarungen findet sich die Zielsetzung, durch den Altersteilzeitvertrag nicht die Betriebsrente zu schmälern.

„Mitarbeitende werden während des Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnisses bis zu dessen Beendigung hinsichtlich der Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung so gestellt, als ob in dem Umfang weitergearbeitet worden wäre, wie dies arbeitsvertraglich zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Begründung des Altersteilzeitverhältnisses vereinbart war.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030400/152/2010

Auch mit folgender Vereinbarung sollen die Auswirkungen der Altersteilzeit auf die Betriebsrente in Grenzen gehalten werden.

„Sofern beim Wechsel in die Altersteilzeit für das bisherige Arbeitsverhältnis die [Firmen]-Pensionsordnungen anzuwenden gewesen sind, gelten diese auch während der Altersteilzeit in ihrer jeweils gültigen Fassung weiter. Dienstjahre werden bis zur Beendigung des Altersteilzeitvertrages berücksichtigt. Hinsichtlich der Bewertung des Einkommens wird der Arbeitnehmer bei einer vom Arbeitgeber gewünschten Altersteilzeit so behandelt, als könne er ‚infolge unverschuldeter verminderter Leistungsfähigkeit‘ nur noch eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 030400/135/2007

Nachfolgend wird mit zusätzlichen Rentenbausteinen in der betrieblichen Altersversorgung Schmälerungen der Betriebsrenten entgegengewirkt.

„Für jeden Monat Altersteilzeit wird ein Betrag in Höhe von 3 % des um die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallenden gesetzlichen Abzüge verringerten monatlichen bisherigen Bruttoentgeltes in Form eines Rentenbausteins (Aufstockung I) gemäß Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung ‚Betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung‘ in die betriebliche Altersversorgung eingestellt. [...] Der Aufstockungsbetrag wird für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit zu Beginn der Freistellungsphase in die betriebliche Altersversorgung eingestellt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030400/112/2005

Sofern für die Altersteilzeitbeschäftigten Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung getroffen werden, die nicht nur Klarstellungen beinhalten, sondern die Betriebsrentenleistungen verbessern, sind diese Regelungen mitbestimmungspflichtig.

In jüngerer Zeit werden Lebensarbeitszeitkonten als alternatives Modell für einen vorgezogenen Ruhestand diskutiert; häufig werden die gesparten Zeiten jedoch ausschließlich arbeitnehmerfinanziert. Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über wichtige betriebliche Regelungsaspekte (vgl. ausführlich Böker/Lindecke 2012).

3.4 Zeitwertkonten – Lebensarbeitszeitkonten

Ein gänzlich anderes Instrument, um vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, ist das besonders langfristig angelegte Lebensarbeitszeitkonto. Das gesammelte Arbeitszeitguthaben wird genutzt, um eine Freistellungsphase vor dem Rentenbeginn zu finanzieren. In dieser Freistellungsphase besteht das Beschäftigungsverhältnis noch fort und aus dem Vorruhestandskonto wird ein in der Regel gleich bleibendes Arbeitsentgelt weiter gezahlt. Abhängig von dem mit den Konten verfolgten Zweck können Lebensarbeitszeitkonten in einigen Betrieben nur ab einem bestimmten Alter errichtet werden.

Ebenso wie Altersteilzeitverträge ermöglichen Lebensarbeitszeitkonten vor dem Renteneintritt Entlastungen durch eine Verminderung der Arbeitszeit und/oder einen früheren Eintritt in den Ruhestand. Aber nur in Ausnahmefällen werden Beschäftigte beim Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten finanziell durch den Arbeitgeber unterstützt, etwa wenn ein Tarifvertrag entsprechende Beiträge vorsieht. Der Kontenaufbau ist in anderen Fällen mit Entgeltverzicht und mit Mehrbelastungen in der Aufbauphase des Kontos verbunden: z. B. durch eingebrachte Überstunden, Resturlaub, etc. Für Teilzeitbeschäftigte ist es in der Regel besonders schwierig, ein Zeitkonto zu füllen.

Zeit- oder Geldkonten

Seit 2009 müssen neu errichtete Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten aufgrund des Flexi II-Gesetzes in Geld geführt werden. Bei älteren, in Zeit geführten Konten, ist die Maßeinheit meist die Stunde. Aber auch in Minuten oder Tagen geführte Konten sind vorhanden. Eine in der Arbeitsphase erarbeitete Plusstunde führt grundsätzlich zu einem Freistellungsanspruch von einer Stunde. Zusätzlich kann auch eine Verzinsung des Kontos vorgesehen werden. Bei Führung des Kontos in Geld wird das Konto wie ein Bankkonto geführt. Um den Wert zu erhalten, ist hier eine Verzinsung angebracht. Wie im Rahmen der Altersteilzeit (vgl. Kap. 3.2) besteht für Geldkonten eine Werterhaltungsgarantie. Diese Garantie ist vom Gesetzgeber vorgesehen, um die Beschäftigten vor Substanzverlusten zu schützen.

Förderung durch den Arbeitgeber

Der Aufbau eines Zeitwertkontos wird in manchen Unternehmen bzw. Betrieben durch den Arbeitgeber gefördert. Dabei ist die Höhe der Förderung oft abhängig von der Höhe des Mitarbeiterbeitrags.

„Grundförderung

Mitarbeiter, die ein Zeitwertkonto eröffnen, erhalten von der [Firma] einen jährlichen Zuschuss. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses beträgt 50 % des jährlichen Beitrags des Mitarbeiters zum Zeitwertkonto, maximal jedoch € 300,- im Jahr. Der Arbeitgeberzuschuss wird jeweils im Dezember eines Jahres auf einem gesonderten Konto angelegt. [...] Mitarbeiter, die im Jahr 2009 50 Jahre oder älter sind, erhalten zusätzlich zur Grundförderung noch eine Sonderförderung in Höhe von € 500,- pro Jahr. Sachgrund für diese Sonderförderung ist, dass diese Beschäftigten aufgrund ihres Lebensalters ohne die Sonderförderung nicht mehr die Möglichkeit haben, genügend Geld auf dem Zeitwertkonto anzulegen, so dass es für eine Freistellung/Reduzierung der Arbeitszeit durch Verwendung des Zeitwertkontos vor Bezug einer Rente ausreicht (kurze Ansparphase).“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 030200/2446/2009

Eine alternative Formulierung lautet wie folgt.

„[Die Firma] stellt einmalig für die Wirtschaftsjahre 2008 und 2009 jeweils ein Startguthaben in Höhe von 500 Euro je Beschäftigten – bei Teilzeit anteilig – zur Verfügung. [Die Firma] gewährt den Beschäftigten jährlich zu ihren Einbringungen einen Zuschuss in Höhe von 11,54 %. Die Berechnung des Zuschusses erfolgt im Dezember, die Gutschrift im Januar des Folgejahres.

Sofern die Summe aller Einzahlungen eines Beschäftigten im Kalenderjahr mindestens 300 Euro, aber höchstens 3.000 Euro beträgt, zahlt [die Firma] 10 % dieser Summe als jährlichen Einmalbetrag in das Wertkonto des Beschäftigten ein. Die Berechnung des Bonus erfolgt im Dezember, die Gutschrift im Januar des Folgejahres.“

🔑 LANDVERKEHR, 030200/2585/2010

Neben dem Beitrag durch die zuvor genannten Quellen kann auch geregelt werden, dass der Arbeitgeber einen Zuschlag wegen besonderer Arbeitsbedingungen ins Konto einstellt. In folgendem Fall wird der Zuschlag an der Einsatzdauer im Dreischichtbetrieb festgemacht.

„Mitarbeiter mit regelmäßiger dreischichtiger Arbeitszeit erhalten für die im Lebensarbeitszeitkonto angesparten Stunden folgende Zeitzuschläge:

- bei 10-jähriger Dreischichtarbeit: 5 %
- bei 20-jähriger Dreischichtarbeit: 10 %
- bei 30-jähriger Dreischichtarbeit: 20 %.“

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 030200/671/1993

In folgendem Beispiel wird eine Ergebnisbeteiligung der Beschäftigten mit einem Lebensarbeitszeitkonto verknüpft.

„Die im entsprechenden Geschäftsjahr vorgenommenen Einbuchungen in das Lebensarbeitszeitkonto (geregelt und freiwillig) werden mit einem Bonus berücksichtigt.“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 030200/2216/2005

Eine ausführliche Betrachtung der Regelungen findet sich in der entsprechenden Auswertung (Böker/Lindecke 2012).

4 Fazit

Nicht nur die Rente, sondern auch die Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand kostet Geld. Das gilt für einen vorgezogenen Ruhestand ebenso wie für die Reduzierung der Arbeitszeit kurz vor Renteneintritt oder die präventive langfristige alter(n)sgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen. Dass die erforderlichen Ressourcen nun von Arbeitgebern

bereitgestellt oder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern allein aufgebracht werden können, darf man bezweifeln.

Nach Bedarf flexibel und finanziell abgesichert in Rente zu gehen ist ein Thema, das vermutlich in den nächsten Jahren noch sehr viel stärker auf politischer Ebene diskutiert werden wird. In vielen Bereichen sind die Arbeitsbelastungen deutlich gewachsen: Arbeitsverdichtung, zunehmende psychische Fehlbelastungen, Schicht- und Nacharbeit werden immer häufiger beklagt. Der Wunsch der Beschäftigten nach einem möglichst frühen Übergang in den Ruhestand und nach entlastenden Maßnahmen (in der letzten Phase des Arbeitslebens) ist aber nur mit entsprechenden finanziellen Mitteln realisierbar. Die Mittel selbst aufzubringen, kommt für viele betroffene Beschäftigte aufgrund zu geringer Einkommen nicht in Betracht. Damit entsteht beim Übergang in den Ruhestand eine Ungleichverteilung. Altersteilzeitregelungen bzw. Lebensarbeitszeitkonten stehen nur in denjenigen Branchen und Betrieben zur Wahl, in denen entsprechende Vereinbarungen bzw. Tarifverträge mit Öffnungsklauseln abgeschlossen wurden. Und nur in tarifvertraglichen Regelungen einzelner Branchen beteiligen sich Arbeitgeber an den Kosten. Die staatliche Beteiligung wird vermutlich nicht wachsen, gleichwohl werden arbeitnehmerfinanzierte Instrumente an Bedeutung gewinnen.

Werden die Kosten des Übergangs in den Ruhestand durch die Beschäftigten getragen, erfordert dies eine lange Ansparphase. Hierfür kommen Lebensarbeitszeitkonten in Betracht, die in den Betrieben an Bedeutung gewinnen. Werden diese Lebensarbeitszeitkonten durch Zeit – z. B. durch Mehrarbeit und Urlaubstage – aufgebaut, ist damit in der Regel eine höhere Arbeitsbelastung in der Aufbauzeit verbunden. Werden Konten mittels Entgeltumwandlung aufgebaut, setzt das ein entsprechendes Einkommen voraus.

Altersteilzeit ist ein eher teures Instrument, das für ausgewählte Notfälle und besondere Personengruppen sicherlich auch künftig bedeutend sein wird. Aber Altersteilzeit, besonders das Blockmodell, wird kein Zukunftsmodell sein. Man könnte an rückwirkende Dokumentationen zur individuellen Belastung durch die ausgeübte Tätigkeit denken, weil ein starres Renteneintrittsalter für alle nicht realistisch ist. Beispielsweise könnten differenzierte Rentenpunkte für besonders belastende Tätigkeiten, wie z. B. Schichtarbeit eingeführt werden. Fehlbelastungen frühzeitig festzustellen, ist ebenfalls eine Perspektive. Ein solches Vorgehen würde Belastungsanalysen für Arbeitnehmer und umfassende physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsplätze beinhalten. Mit etwas Fantasie könnten etablierte Verfahren wie z. B. das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Blaupause dienen, um Verfahren zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben und Verwaltungen unter Beteiligung aller relevanten Akteure zu entwickeln.

Die Chancen auf eine günstige Übergangsregelung sind tendenziell abhängig von der Höhe des Einkommens. Wer nur ein kleines Einkommen erhält, ist nach wie vor durch sinkende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung von Altersarmut bedroht.

Man rät allgemein dazu, sich zur Vermeidung von Altersarmut eine zusätzliche private Altersvorsorge aufzubauen. Das ist jedoch unwahrscheinlich, wenn das Geld gerade zum Leben reicht. Abschläge durch ein vorgezogenes Altersruhegeld oder eine wegen Teilzeitarbeit geringere Rente werden gemildert, wenn zusätzlich noch eine Betriebsrente existiert. Aber: Unternehmen legen immer weniger Kapital für Betriebsrenten zurück.

Die Chancen auf eine Entlastung im Alter und eine günstige Übergangsregelung sind ungleich verteilt. In der Tendenz haben Beschäftigte in Kleinbetrieben wegen meist fehlender kollektivrechtlicher Vereinbarungen geringere Möglichkeiten zur Gestaltung des Übergangs als Beschäftigte in Großbetrieben. Tarifvertragliche und betriebliche Regelungen sind in den Branchen sehr unterschiedlich verbreitet. Für viele Beschäftigte gibt es weder eine tarifvertragliche noch eine betriebliche Regelung.

Im Koalitionsvertrag wurde jüngst beschlossen, dass Menschen, die 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben, mit dem vollendeten 63. Lebensjahr ohne Abschläge in Rente gehen kön-

nen. Das Zugangsalter wird sukzessive auf das 65. Lebensjahr angehoben. Die Ansprüche von Erwerbsgeminderten sollen verbessert werden. Geringverdiener sollen in ihrer Rente besser gestellt werden durch eine „solidarische Lebensleistungsrente“. Für den flexiblen Übergang in die Rente sind das noch keine Lösungen.

Literatur

Böker, Karl-Hermann/Lindecke, Christiane (2012): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/M.

Campagna, Sebastian/Röhrich, Dietmar (2012): Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 136, Düsseldorf.

Doetsch, Peter A. u. a. (2009): Betriebliche Altersversorgung. Ein praktischer Leitfaden, München.

Fröhler, Norbert u. a. (2013): Flexibel in die Rente, Berlin.

Jungvogel, Christian (2013): Tarifvertragliche Regelungen für den demografischen Wandel, in: AiB 2013, S. 233-236.

Katenkamp, Olaf u. a. (2012): Nicht zum alten Eisen! Die Praxis des Demographie-Tarifvertrags in der Eisen- und Stahlindustrie, Berlin.

Riegel, Hans/Röhrich, Dietmar (2013): Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/M.

Tullius, Knut u. a. (2012): Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 2/2012, S. 113-123.

Wanger, Susanne (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren, in: WSI-Mitteilungen 8/2010, S. 395-403.

WSI-Tarifarchiv 2013: Chemische Industrie, Download unter www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_40674.htm

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de