

## Rente mit 67: So steigen Sie schon vorher aus



Die Rente mit 67 kommt: Chancen, schon vorher aus dem Berufsleben auszusteigen, gibt es dennoch, Foto: dpa

**Arbeitszeitkonten» Die Rente mit 67 kommt, aber es gibt immer noch Chancen, vorher aus dem Job auszusteigen. Die eleganteste sind Arbeitszeitkonten. Hier die wichtigsten Regeln.**

Die Berliner Koalition macht ernst: Die Deutschen sollen länger arbeiten, damit die Rentenkassen nicht kollabieren. Die Möglichkeit zur Altersteilzeit ist von 2010 an gekappt, Vorruhestandsregelungen sind einkassiert und das Renteneintrittsalter erhöht. Zeiten, in denen Konzerne Zigtausende Mitarbeiter im besten Alter staatlich subventioniert aus der Türe komplimentierten, sind Geschichte. Aber eine attraktive Möglichkeit zum vorzeitigen Ausstieg gibt es doch noch, die jetzt in den Mittelpunkt des Interesses rückt: Zeitwertkonten.

Sie funktionieren nach dem Prinzip Sparbuch: Der Mitarbeiter sammelt darauf Zeit in Form von Überstunden und Urlaubstagen oder Geld in Form von Lohnbestandteilen wie Weihnachtsgeld, Boni, Tantiemen. Aus Zeit und Geld wird Freiheit: Das Guthaben wird angelegt und verzinst, aus diesem Topf wird ihm später ein monatliches Gehalt ausgezahlt, während er eine Auszeit (Sabbatical) oder eben den vorgezogenen Ruhestand genießt. Nur eines sollte der Mitarbeiter vorher noch klären: Was bedeutet das für Steuern, Krankenkassenbeiträge und die spätere Rente?

**Flexible Arbeitszeiten.** Seit 1998 nutzen die ersten Konzerne das „Flexi-Gesetz“, das die Arbeitszeitkonten ermöglicht, manche Mittelständler zogen nach. Die Unternehmen haben ein handfestes Interesse daran: Sie können so die Belegschaft je nach Auftragslage einsetzen, eine Alternative zur Altersteilzeit anbieten und gute Leute an sich binden, so das Ergebnis einer Studie der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers (PwC). PwC-Projektleiter Michael Bursee sieht die große Zeit der Zeitwertkonten erst noch kommen: „Die Rente mit 67 wird einen Schub geben, einerseits steigt die Nachfrage der Mitarbeiter, andererseits müssen die Firmen ihre Leute wegen dieser staatlichen Vorgabe länger im Betrieb halten, was nicht immer zur Personalplanung passt. Und je mehr in Projekten gearbeitet wird, desto willkommener sind variable Zeiten.“

Wie viele Unternehmen heute schon langfristige Zeitkonten führen, lässt sich kaum klären; offizielle Statistiken gibt es nicht. Nach Schätzungen dürften es rund fünf Prozent der Unternehmen sein. Aber die Zahl wird wachsen. Diese drei Optionen sind am häufigsten:

- Gleitzeitkonten, auf denen Überstunden zum Abfeiern kurzfristig in die nächsten Monate verschoben oder durch die Fehlzeiten ausgeglichen werden.
- Lebensarbeitszeitkonten, auf denen ausschließlich Arbeitszeit für den Vorruhestand gesammelt wird. So wie bei Volkswagen. Dort nutzen fast alle Mitarbeiter diese Konten zum Verkürzen der Arbeitszeit.
- Langzeitkonten, auf die Zeit und Geld fließen, die man später nach Gusto nutzen kann – also für eine Auszeit zwischendurch, für Weiterbildungsphasen oder den vorgezogenen Ruhestand. Ein Angebot, das beispielsweise der Mannheimer Energieversorger MVV Energie im vergangenen Jahr startete. Kathrin Geeb, die Zuständige in der Personalabteilung: „Das kommt sehr gut an. Nicht nur der vorzeitige Ruhestand ist gefragt, viele Mitarbeiter wollen die Zeit für ihre Kinder oder die Pflege ihrer Eltern einsetzen oder sich den Traum einer langen Reise erfüllen.“

Auffällig viele Mittelständler halten sich mit solchen Modellen noch zurück. Dafür gibt es Gründe, so PwC-Experte Bursee: „Viele schreckt die Komplexität ab: Es geht um Sozialabgaben, Steuerfragen, Bilanzierung und Kontenverwaltung.“ Auch der Gesetzgeber ist nicht ganz unschuldig. „Bis heute sind zum Beispiel die Details der Rückstellungen unklar“, so Bursee. Das soll sich laut Koalition noch in dieser Legislaturperiode ändern.

**Riester-, Rürup- oder Betriebsrente? Kennen Sie die Unterschiede und Eigenarten der verschiedenen Altersvorsorgemodelle? Testen Sie Ihr Wissen und beantworten Sie zehn Fragen zur Altersvorsorge!**

Worauf Mitarbeiter schon jetzt achten sollten:

**Steuern und Sozialversicherungen** während der Ansparphase. Kein schlechter Deal für den Mitarbeiter: Während er Arbeitszeit auf seinem Konto ansammelt, muss er vom dafür nicht ausgezahlten, sondern gutgeschriebenen Gehalt keine Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Der Chef dagegen stockt die Summe um seine Beitragshälfte bei den Sozialabgaben auf, denn während der späteren Freistellungsphase müssen von dem dann ausgezahlten Gehalt die vollen Sozialbeiträge gezahlt werden – je zur Hälfte von Chef und Mitarbeiter.

**Leitende Angestellte** und Gesellschafter-Geschäftsführer. Grundsätzlich können sie Zeitwertkonten nutzen wie alle anderen. Wobei das Finanzamt aber einen besonders wachen Blick auf ihre Vertragsdetails wirft. Holger Thomas, Partner der Frankfurter Kanzlei SJ Berwin, rät deshalb: „Der Vertrag muss einem Drittvergleich standhalten, das heißt, es ist eine solide Absprache getroffen worden, wie sie auch mit einem Dritten hätte vereinbart werden können. Problematisch wird es, wenn Gehalt und Rücklagen für das Zeitwertkonto überdurchschnittlich hoch sind. Das könnte eine verdeckte Gewinnausschüttung sein.“ Und da greifen Finanzbeamte sofort zu.

**Freistellungsphase und Rente.** Je nach Absprache können zwischen 70 und 130 Prozent des normalen Lohns in der Auszeit monatlich ausgezahlt werden. Darauf werden der persönliche Steuersatz und Sozialabgaben (Renten-, Arbeitslosen- und Krankenkassenbeiträge) fällig. Aber Vorsicht: Wer sich weniger als 100 Prozent seines alten Gehaltes auszahlen lässt, der kann sich zwar von diesem Guthaben eine längere Auszeit gönnen, er zahlt aber folgerichtig auch nur reduzierte Beiträge in die Rentenkasse ein – das schmälert die spätere Rente.

Es empfiehlt sich deshalb, solche Fragen vorher mit dem Versicherungsträger und bei gesetzlich Versicherten auch mit der Krankenkasse zu klären. In Anbetracht der bei vielen dortigen Angestellten herrschenden Ahnungslosigkeit zu diesem Thema sind nur schriftliche Auskünfte gute Auskünfte.

#### Chef und Mitarbeiter profitieren gleichermaßen



Chef und Mitarbeiter profitieren gleichermaßen

Mitarbeiter hat auf die Entscheidung keinen Einfluss.

**Verzinsung.** Werden die Konten in Geldeinheiten geführt und nicht nur in Zeitwerten, sollte es auch Rendite über den Mitarbeitern regnen: Dank jahre-, womöglich jahrzehntelanger Einzahlungen ist einmal mehr der Zinseszins des Sparers liebster Freund.

Wie viel Rendite lässt sich mit diesen Konten erzielen? Das hängt ab von der Risikobereitschaft – der des Chefs, nicht des Mitarbeiters. Das Unternehmen kann das Geld in relativ sichere Anleihen, aber auch zu einem großen Teil in Aktien investieren. Im ersten Fall dürfte das abzufeiernde Guthaben nur unwesentlich über dem Inflationsausgleich liegen, im zweiten Fall kann es wesentlich mehr sein – oder aber in Zeiten fallender Kurse wesentlich weniger. Der

„Friss oder stirb“, nennt das Arbeitsrechtler Holger Thomas: „Aber viele Details sind inzwischen über gute Tarifverträge geregelt. Doch die persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten gehen gegen null.“

Manche Unternehmen bieten ein Deckungsmodell an. Dann steht das Unternehmen für die Einlage und die Zinsgewinne gerade – zu jeder Zeit, unabhängig vom Börsenwetter. Andere offerieren ein Partizipationsmodell, bei dem trägt der Angestellte das Risiko.

Der Versicherungskonzern Axa nutzt für seine eigenen Beschäftigten ein solides Modell. Bereichsleiter Ronald Kösters erklärt: „Das aus Bruttoeinkommen und Zeitguthaben investierte Geld fließt in einen Fonds, den Axa-Fondsmanager verwalten. Da unsere Mitarbeiter ihr Zeitguthaben für Vorruhestand oder zur Altersversorgung nutzen können, wird das Geld über viele Jahre investiert. Um die Rendite zu erhöhen, ohne zu große Risiken einzugehen, fließen 30 Prozent in Aktien, 70 Prozent in festverzinsliche Papiere.“ Axa garantiert den Mitarbeitern Insolvenzschutz und Erhalt des eingezahlten Kapitals. Entscheidet sich der Mitarbeiter, ab wann er in Vorruhestand geht, wird das Geld in einen Geldmarktfonds umgeschichtet, damit er nicht noch auf der letzten Strecke Kursverluste erleidet.

Generell gilt: Das persönliche Konto wird entweder vom Arbeitgeber verwaltet; so macht es etwa Volkswagen, dort investiert der Volkswagen Pension Trust das Geld. Oder aber – Favorit kleinerer Unternehmen – diese Aufgabe wird an externe Anbieter übertragen, unter anderem Banken und Versicherungen. Finanzdienstleister haben dieses Geschäftsfeld längst als Wachstumsmarkt entdeckt, Anbieter schießen ins Kraut. Experten schätzen, dass allein im vergangenen Jahr rund zwei Milliarden Euro auf solchen Konten landeten. Das ist ein umkämpfter Markt, auf dem reine Größe aus Kundensicht kein Qualitätskriterium sein muss. Viele Finanzkonzerne nutzen die Datenbanken der Kollegen aus dem Firmenkundengeschäft gerne, um deren Kunden auch ihre Dienste als Verwalter der Zeitwertkonten anzubieten. Sie verkaufen dann aber nur die konzerneigenen Produkte, während unabhängige Anbieter Fonds unterschiedlicher Banken empfehlen.

Schräge Vögel tummeln sich hier auch. Martina Dürndorfer, Geschäftsführerin des unabhängigen Anbieters Deutsche Zeitwert: „Die werben häufig damit, Zeitwertkonten seien eine neue Art der betrieblichen Altersvorsorge. Das sind sie nun gerade nicht“ – es geht im Kern um den früheren Ausstieg, nicht um die höhere Rente.

Insolvenz – das heiße Eisen. Im schlimmsten Fall kann sich das angesparte Kapital in Luft auflösen, wenn die Firma pleitegeht. Die Gesetzeslage dazu ist erstaunlich unklar. Auch Bernd Klemm, Arbeitsrechtsexperte im Münchner Büro der internationalen Sozietät Lovells, schätzt diesen Sachverhalt nicht: „Bisher gibt es eine bloße Soll-Vorschrift. Sie wird so verstanden, dass der Chef das Guthaben des Mitarbeiters sichern muss – aber er wird nicht bestraft, wenn er es unterlässt. Schlimmstenfalls schaut der Arbeitnehmer mit dem Offenrohr ins Gebirge.“ Auch das will die Regierung noch in dieser Legislaturperiode ändern. Eine von Klemm empfohlene und häufig praktizierte Lösung: Das Unternehmen schaltet einen überbetrieblichen Treuhänder zwischen.

**Wollen Sie sich beruflich neu orientieren? Suchen Sie einen Job, der Ihren persönlichen Neigungen und Stärken entspricht? Eröffnen Sie sich Neue Chancen im Beruf!**

**Umwandlung in eine Betriebsrente.** Der Gesetzgeber hat nichts dagegen, wenn Zeitguthaben in ein Wertguthaben zur betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden. Der Nachteil: Bei dieser Umwandlung können sämtliche Sozialversicherungsbeiträge auf die gesamte Summe fällig werden, das hängt von Vertragsdetails ab.

Störfälle nennen es Arbeitsrechtler, wenn im Leben nicht alles glatt läuft. Was wird aus dem Guthaben, wenn der Mitarbeiter berufsunfähig wird, den Job wechselt – oder verstirbt?

Zieht es ihn zu neuen Ufern, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder er hat Glück und auch der neue Arbeitgeber bietet Zeitwertkonten an, dann kann er häufig seine gesammelten Stunden und Gehälter übertragen lassen. Oder aber – zurzeit noch der häufigere Modus – der alte Chef zahlt ihm den Gegenwert aus. Vorsicht: Dann werden postwendend Steuern und Sozialabgaben fällig. Immerhin gewährt der Fiskus dabei die Fünftelregelung. Das heißt: Die Summe wird nicht en block versteuert, sondern fiktiv auf fünf Jahre verteilt – das senkt den Steuersatz.

Erkrankt der Mitarbeiter dauerhaft, überweist ihm das Unternehmen sein Guthaben als Einmalzahlung, und er muss Steuern und Sozialabgaben zahlen. Stirbt er, bekommen es die Erben.

Rechtsanwalt Thomas empfiehlt eindringlich einen sorgfältigen Check, wenn der Chef mit dem Zeitwertkonto winkt: „Erstens, wie deckt das Unternehmen eine Insolvenz ab und wer wickelt sie im Ernstfall ab, wenn das Unternehmen gar nicht mehr existiert? Zweitens, wie transparent ist die Vermögensverwaltung, bekomme ich einen regelmäßigen Kontostand? Drittens, welche Möglichkeiten bietet meine Firma, wenn ich den Arbeitgeber wechseln will?“

Alles zufriedenstellend abgehakt? Dann lässt sich wunderbar träumen, wofür sich ein Sabbatical oder die Zeit nach dem vorzeitigen Ausstand nutzen lässt.

[12.02.2007] Noch Fragen? [anke.henrich@wiwo.de](mailto:anke.henrich@wiwo.de)

Aus der WirtschaftsWoche 7/2007.

---

**Nichts ist spannender als Wirtschaft. Lesen Sie in der WirtschaftsWoche, was die Wirtschaft bewegt.**

---

**Alle Rechte vorbehalten.**

Die Web-Seiten von wiwo.de, ihre Struktur und sämtliche darin enthaltenen Funktionalitäten, Informationen, Daten, Texte, Bild- und Tonmaterialien sowie alle zur Funktionalität dieser Web-Seiten eingesetzten Komponenten unterliegen dem gesetzlich geschützten Urheberrecht der ECONOMY.ONE GmbH. Der Nutzer darf die Inhalte nur im Rahmen der angebotenen Funktionalitäten der Web-Seiten für seinen persönlichen Gebrauch nutzen und erwirbt im übrigen keinerlei Rechte an den Inhalten und Programmen.

Die Reproduktion oder Modifikation ganz oder teilweise ist ohne schriftliche Genehmigung der ECONOMY.ONE GmbH untersagt. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-Rom.

© ECONOMY.ONE GmbH, 2000-2007

---

**Klicken Sie bitte hier, um diesen Artikel zu drucken»** 

---

Menschen der  
Wirtschaft 