

Durchführung und Bilanzierung von Altersteilzeitvereinbarungen

Durch das Altersteilzeitgesetz (AtG) soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.

Um für den Arbeitgeber die Altersteilzeit attraktiver zu gestalten, fördert die Bundesagentur für Arbeit Altersteilzeitverträge finanziell unter der Voraussetzung, dass der frei gewordene Arbeitsplatz neu besetzt wird.

Diese Förderung läuft am 31. Dezember 2009 aus (§ 1 Abs. 2 AtG). Aus diesem Grund soll im vorliegenden Beitrag ein Überblick über die derzeitigen Regelungen zur Altersteilzeit bezüglich der Durchführung und der bilanziellen Behandlung von Altersteilzeitverträgen verschafft werden.

1. Anspruchsvoraussetzungen

1.1. Personenkreis

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die innerhalb der letzten 5 Jahre mindestens 1.080 Kalendertage in einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung gestanden haben, können ihre Arbeitszeit bis zur Erreichung der Altersrente auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit vermindern (§ 2 AtG). Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer nach Reduzierung der Arbeitszeit arbeitslosenversicherungspflichtig, also nicht geringfügig beschäftigt bleibt.

1.2. Altersteilzeitmodelle

Die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit bleibt den Vertragsparteien überlassen, solange die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von bis zu 3 Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und soweit das Arbeitsentgelt fortlaufend gezahlt wird.

In der Praxis haben sich jedoch zwei Modelle für die Arbeitszeitreduzierung heraus kristallisiert.

Das sog. **Blockmodell** sieht vor, dass der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte des Altersteilzeitzeitraumes (Beschäftigungsphase) weiterhin in dem ursprünglich vereinbarten Umfang arbeitet, während er in der zweiten Hälfte (Freistellungsphase) vollständig von der Arbeitspflicht freigestellt ist.

Im zweiten Modell, dem **kontinuierlichen Arbeitszeitmodell**, wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Altersteilzeitzeitraumes bis zur Rente/Pensionierung mit einer reduzierten Arbeitszeit tätig ist.

1.3. Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber hat das **Regelarbeitsentgelt** für die Altersteilzeitarbeit (die Hälfte des Vollzeitarbeitsentgeltes) um mindestens 20 % aufzustocken. In die Bemessungsgrundlage für diesen Aufstockungsbetrag sind nur laufend gezahlte Vergütungen, z.B. vermögenswirksame Leistungen, Sonn- und Feiertagszuschläge, Erschwerniszulagen oder Sachbezüge, nicht hingegen einmalige Entgeltbestandteile oder Sondervergütungen, wie Tantiemen oder Mehrarbeitsvergütungen, einzubeziehen.

Daneben hat der Arbeitgeber einen **zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung** (z.Zt. 19,9 %) zu zahlen. Die Bemessungsgrundlage für diesen Aufstockungsbetrag beträgt mindestens 80 % des Regelarbeitsentgelts.

Der Aufstockungsbetrag ist der Höhe nach begrenzt auf den Beitrag, der auf die Differenz zwischen 90 % der Beitragsbemessungsgrenze (2008: West EUR 5.300,00/ Ost EUR 4.500,00) und dem Regelarbeitsentgelt entfällt. Der Aufstockungshöchstbetrag kommt somit erst ab einem Regelarbeitsentgelt von über EUR 2.650,00 bzw. EUR 2.250,00 zur Anwendung.

Die genannten Aufstockungsbeträge sind nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und damit auch sozialversicherungsfrei, und zwar unabhängig von der Förderung durch die Agentur für Arbeit.

1.4. Wiederbesetzung des frei gewordenen Arbeitsplatzes

Der aus Anlass des Altersteilzeitverhältnisses frei gewordene Arbeitsplatz ist vom Arbeitgeber neu zu besetzen. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 AtG hat die Wiederbesetzung entweder mit einem bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer, einem Bezieher von Arbeitslosengeld II oder mit Einstellung bzw. Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung zu erfolgen.

Für Kleinunternehmen mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern besteht darüber hinaus die Möglichkeit, einen Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu beschäftigen.

Das neue Arbeitsverhältnis muss der Arbeitslosensozialversicherungspflicht unterliegen und zeitlich denselben Umfang einnehmen wie das des Altersteilzeitbeschäftigten, wobei Abweichungen bis zu 10 % förderunschädlich sind.

Bei einer Vollzeitarbeitszeit von 40 h bedeutet dies beim kontinuierlichen Modell, dass die Arbeitszeit des neuen Arbeitnehmers 20 Stunden, mind. aber 18 Stunden betragen muss. Beim Blockmodell hat die Arbeitszeit 40 h, mindestens jedoch 36 h zu betragen.

Eine förderrechtlich wirksame Wiederbesetzung kann beim kontinuierlichen Modell frühestens ab Beginn der Altersteilzeit, beim Blockmodell hingegen erst ab Beginn der Freistellungsphase erfolgen. Ausgenommen hiervon ist die Wiederbesetzung mit einem Auszubildenden in einem Kleinunternehmen. Die Einstellung des Auszubildenden muss bereits mit Beginn der Arbeitsphase erfolgen.

Neben dem zeitlichen Umfang muss auch der Funktionsbereich des Arbeitsplatzes erhalten bleiben, d.h. der mit der bisherigen Tätigkeit des älteren Arbeitnehmers verfolgte arbeits-technische Zweck.

2. Förderung durch die Agentur für Arbeit

Sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, erstattet die Agentur für Arbeit auf Antrag dem Arbeitgeber für längstens 6 Jahre, maximal bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (bei gesetzlich rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern) bzw. bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres (bei freiwillig rentenversicherten Arbeitnehmern) den Aufstockungsbeitrag zum Arbeitsentgelt sowie die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Der Antrag ist binnen 3 Monate nach Vorliegen sämtlicher Fördervoraussetzungen zu stellen.

Da beim Blockmodell, mit Ausnahme der Beschäftigung eines Auszubildenden, die Voraussetzung der Wiederbesetzung frühestens mit Beginn der Freistellungsphase eintritt, entsteht der Anspruch auf Förderung erst zu diesem Zeitpunkt.

Die Höhe der Erstattungsleistungen wird zu Beginn des Erstattungsverfahrens in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgelegt. Grundlage für die Bemessung des Festbetrages ist das Regelarbeitsentgelt im Basismonat (erster Monat) zu Beginn der durchzuführenden Wiederbesetzung.

3. Insolvenzsicherung

Der Arbeitgeber hat gem. § 8a AtG das beim Blockmodell entstehende Wertguthaben des in Vorleistung tretenden Arbeitnehmers gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern, sobald abzusehen ist, dass das Guthaben das dreifache Regelarbeitsentgelt einschl. Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungsbeitrag übersteigen wird.

Das Bestehen einer Insolvenzsicherung ist dem Arbeitnehmer mit der ersten Gutschrift und anschließend alle 6 Monate nachzuweisen.

Geeignete Insolvenzsicherungsmodelle können z.B. Bankbürgschaften, Verpfändung von Wertpapieren oder bestimmte Versicherungsmodelle sein.

4. Bewertungs- und Bilanzierungsvorschriften

Die Bilanzierung von Altersteilzeitverträgen im kontinuierlichen Modell ist unproblematisch, da sich (verminderte) Arbeitsleistung und (vermindertes) Gehalt entsprechen.

Beim Blockmodell hingegen gestaltet sich die Situation bedeutend schwieriger, da der Arbeitnehmer in der Beschäftigungsphase die volle Arbeitsleistung erbringt, während er nur entsprechend der Teilzeitvereinbarung entlohnt wird, so dass sich beim Arbeitgeber in dieser Phase in Höhe des nicht entlohnten Anteils der Arbeitsleistung rätierlich ein Erfüllungsrückstand aufbaut.

In der Vergangenheit bestanden in Literatur und Rechtsprechung sowie Finanzverwaltung unterschiedliche Auffassungen darüber, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt eine Rückstellung zu bilden ist. Mit dem Urteil vom 30. November 2005 hat der Bundesfinanzhof

abschließend zu dieser Frage Stellung genommen. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat sich mit Schreiben vom 28. März 2007 dieser Meinung angeschlossen.

4.1. Bilanzierung nach BMF (Schreiben vom 28. März 2007)

Für die laufenden Vergütungen während der Freistellungsphase ist entsprechend der zeitanteiligen wirtschaftlichen Verursachung in der Beschäftigungsphase eine Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten zu passivieren.

Die Höhe der Verbindlichkeit bemisst sich anhand der in der Freistellungsphase zu gewährenden **Vergütungen einschließlich** der **Aufstockungsbeträge**.

Die Bewertung der Rückstellung erfolgt grundsätzlich versicherungsmathematisch unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze.

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a lit. a EStG sind künftige Vorteile, die mit der Erfüllung der Verpflichtung voraussichtlich verbunden sein werden, wertmindernd zu berücksichtigen. Die Förderung durch die Agentur für Arbeit stellt einen solchen künftigen Vorteil dar. Sofern also mehr Gründe für als gegen eine Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes sprechen, verringert sich der Erfüllungsrückstand um die künftigen Erstattungsleistungen.

Die Rückstellung ist gem. § 6 Abs. 1 Nr. 3a lit. e EStG mit einem Zinssatz von 5,5 % abzuzinsen, wenn die Laufzeit mehr als 12 Monate beträgt oder die Verbindlichkeit unverzinslich ist. Wird während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitvertrages die Vergütung in unveränderter Höhe gezahlt (abgesehen von allgemeinen Wertfortschreibungen), liegt eine unverzinsliche Verpflichtung vor.

Aus Vereinfachungsgründen ist es gestattet, die Rückstellung abweichend nach einem pauschalen Verfahren unter Verwendung einer vom BMF ausgegebenen Tabelle zu bewerten. Diese Tabelle berücksichtigt sowohl die Abzinsung als auch die biometrische Wahrscheinlichkeit des Ausscheidens des Altersteilzeitberechtigten.

Mehrere Altersteilzeitvereinbarungen innerhalb eines Unternehmens können nur einheitlich entweder nach versicherungsmathematischen Grundsätzen oder mit dem Pauschalwertverfahren bewertet werden. Eine einmal getroffene Entscheidung zur Anwendung des Pauschalwertverfahrens bindet den Arbeitgeber für 4 Wirtschaftsjahre.

4.2. Hinweis: Abweichende Bilanzierung nach IDW

Abweichend von den dargestellten Bilanzierungsgrundsätzen hält das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) in seiner Stellungnahme RS HFA 3 derzeit noch an seiner Ansicht fest, wonach die Aufstockungsbeträge keinen Entgeltbestandteil, sondern eine eigenständige Abfindungsverpflichtung darstellen, die somit nicht gleichmäßig mit Erbringung der Arbeitsleistung, sondern bereits mit Abschluss des Altersteilzeitvertrages entsteht und damit bereits zu diesem Zeitpunkt in voller Höhe zu passivieren ist.

5. Altersteilzeitvereinbarungen nach dem 31. Dezember 2009

Nach § 1 Abs. 3 AtG liegt Altersteilzeit auch unabhängig von der Förderung durch die Agentur für Arbeit vor, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Es verbleibt somit auch nach Auslaufen der Förderung bei den sonstigen Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit sowie bei der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge.

Kiel, 4. April 2008
Denise Fricke