

HR Performance

30 JAHRE

#Netzwerk_für_digitale_HR



Die Zeitwertkonten-Koryphäen:
Harald Röder und Markus Keller

Zeitwertkonten – warum länger arbeiten sich lohnt

Anbieter

- Zeitwirtschaft
- Zutritt/Kontrolle
- Messe-Highlights ZP Nord
- PEP u.a.m.



Neue Möglichkeiten für lebensphasenorientiertes Arbeiten?

Wann kann ich mit wie viel Geld in Rente gehen? Diese Frage treibt aktuell Millionen Frauen und Männer der Babyboomer-Generation um. Denn laut Umfragen möchten rund zwei Drittel der Babyboomer ihre Rente nicht erst mit 66 oder 67 antreten. Mehr als die Hälfte lehnt aber auch einen finanziellen Abschlag ab. Wie lässt sich dieser Widerspruch lösen?

Der Gesetzgeber ermöglicht unter anderem einen Teilrenten-Bezug und hat dazu seit dem letzten Jahr die Möglichkeit des unbefristeten Hinzuverdienstes trotz Bezugs einer gesetzlichen Altersrente geschaffen. Ideal ließe sich eine solche Teilrente mit Zeitwertkonten kombinieren. Eine solche Lösung würde auch die Situation am Arbeitsmarkt entspannen, weil Bestandskräfte mit ihrem Know-how länger im Unternehmen gehalten werden können.

Die Faktenlage ist eindeutig: Im Jahr 2022 betrug das durchschnittliche Renteneintrittsalter 64,4 Jahre. Für jene der Gesellschaft, die ab 1964 geboren wurden, liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 67 (Regelaltersgrenze). Frühester, abschlagsfreier Rentenbeginn ist zwar ab Vollendung des 63. Lebensjahres möglich (schrittweise Anhebung je nach Geburtsjahrgang auf 65 Jahre), aber nur für den, der 45 Versicherungsjahre (Wartezeit) aufweisen kann.

Alle anderen Beschäftigten können zwar nach mindestens 35 Jahren Wartezeit auch mit 63 in Rente gehen (Rente für „langjährig Versicherte“), müssen aber für jeden Monat frühzeitigeren Rentenbeginn einen Abschlag von 0,3 Prozent ihrer Rente in Kauf nehmen. Und dieser Abschlag bleibt für die gesamte Rentenzeit bestehen. Geht jemand statt mit 67 bereits mit 63 Jahren in Rente, würde sich dessen monatliche Rente bis zum Lebensende um 14,4 Prozent verringern (vgl. Beispiel 1).

Beispiel 1: Ein Arbeitnehmer (Jahrgang ab bzw. nach 1964) hat mit Vollendung des 65. Lebensjahres 35 Jahre Wartezeit und 35 Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung angesammelt. Er beantragt als langjährig Versicherter i. S. d. § 36 SGB VI die vorgezogene gesetzliche Altersrente in Form einer Vollrente und gemäß Rentenformel ergibt sich:
 $Rente = Entgeltpunkte \times Zugangsfaktor \times Rentenwert \times Rentenartfaktor = 35 \times 0,928 \times 37,60 \text{ Euro (Rentenwert West Stand 01.2024)} \times 1 = 1.221,25 \text{ Euro brutto.}$
 Die Abschläge von 0,3 Prozent pro Monat sind dabei im Zugangsfaktor enthalten ($100\% - 24 \text{ Monate} \times 0,3\% = 92,8\%$ bzw. Faktor 0,928). Hätte der Mitarbeiter bis zur Vollendung

des 67. Lebensjahres weitergearbeitet und z. B. noch zwei weitere Entgeltpunkte erworben, ergäbe sich ein Rentenanspruch in Höhe von $37 \times 1 \times 37,60 \text{ Euro} \times 1 = 1.391,20 \text{ Euro}$ ¹. Immerhin ca. 14 Prozent mehr als bei Rentenbezug ab 65 wegen gerade einmal zwei Jahren vorzeitiger Rente.

Aus Sicht der Arbeitgebenden stellt sich dieses Problem noch aus einer ganz anderen Perspektive dar: Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger mahnt vor dem Übergang der Babyboomer-Generation in den Ruhestand. Denn dies bedeute, dass etwa vier Millionen Menschen vom Beitragszahler zum Leistungsempfänger werden. Diese Tatsache werden zwangsläufig zu einem Loch in der Rentenkasse führen, da die Zahl der Erwerbstätigen in den kommenden Jahren von über 45 Millionen auf 40 oder sogar 39 Millionen sinken werde.

Auch der Sachverständigenrat um seine Vorsitzende Veronika Grimm weist auf das Problem hin: „In Deutschland wird der stärkste Alterungsschub in den nächsten 15 Jahren stattfinden“, schreibt der Rat. Bis 2025 wird sich die Zahl der über 65-Jährigen im Verhältnis zu den 20- bis 64-Jährigen fast verdoppeln. Und der Rat weist ebenso darauf hin, dass die Festschreibung des Rentenniveaus, wie es die Bundesregierung aktuell plant,

¹ Sämtliche Berechnungen in diesem Artikel gehen der Einfachheit halber von im Zeitverlauf unveränderten Berechnungsparametern in der gesetzlichen Rentenversicherung aus („ceteris paribus“). D. h., es wird das Durchschnittsentgelt und der Rentenwert (West) mit Stand 01.2024 verwendet. In der Praxis unterliegen diese Werte aber i. d. R. jährlichen Änderungen.



Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters von Männern in Deutschland in den Jahren 1960 bis 2022

Quelle: Deutsche Rentenversicherung © Statista 2024

keine nachhaltige Lösung sei, sondern den absehbaren Anstieg der Beitragssätze in der Sozialversicherung noch verstärke.

Und so fordert der Sachverständigenrat, dem Beispiel anderer Länder zu folgen, die die Altersgrenze nach festen Regeln mit der steigenden Lebenserwartung anheben. In Dänemark, Estland, Griechenland und Italien gilt das 1:1-Prinzip. Steigt die Lebenserwartung um ein Jahr, verschiebt sich auch der gesetzliche Rentenbeginn um ein Jahr. Finnland, die Niederlande und Portugal praktizieren ein 3:2-Verhältnis. Steigt die Lebenserwartung um ein Jahr, erhöht sich das Renteneintrittsalter um acht Monate. Eine konkrete Empfehlung lässt der Rat offen, betont aber, dass es kein „Weiter so“ bei der Rente geben dürfe.

Wegfall der Hinzuverdienstgrenze seit 2023

Ganz gleich, wie sich der Gesetzgeber perspektivisch aufstellen wird, muss es jetzt darum gehen, für Deutschland und die Babyboomer Lösungsmöglichkeiten zu finden, die die Vereinbarkeit von bestimmten Lebensphasen ins Zentrum stellen. Seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze für Rentner mit Wirkung zum 1. Januar 2023 rückt die sogenannte Teilrente verstärkt in den Fokus. Die Höhe der Teilrente kann bei den Altersrenten beliebig gewählt werden, solange sie mindestens zehn Prozent oder höchstens 99,99 Prozent der Vollrente beträgt. Mit der Teilrente ist ein wirklich sanfter Übergang vom Berufsins Rentenleben möglich. Viel mehr noch: Das längere Arbeiten rechnet sich für die Betroffenen positiv. Denn durch das Weiterzahlen in die Rentenversicherung aus der Teilzeitbeschäftigung erhöhen sich die Bezüge, die später bei der Vollrente zum Tragen kommen (vgl. Beispiel 2).

Beispiel 2: Der Arbeitnehmer aus Beispiel 1 (Jahrgang ab bzw. nach 1964) hat mit Vollendung des 65. Lebensjah-

res 35 Jahre Wartezeit und 35 Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung angesammelt. Anstelle jedoch die gesetzliche Altersrente als Vollrente ab 65 Jahre zu beantragen, entscheidet er sich für eine Teilrente in Höhe von 50 Prozent. Ergo erhält er nur die Hälfte seiner Vollrente, muss aber auch nur auf diesen Teil die Abschläge über sich ergehen lassen. Es ergibt sich folgende Teilrente:

Teilrente 50 Prozent = 50 Prozent x Entgeltpunkte x Zugangsfaktor x Rentenwert x Rentenartfaktor = 50 Prozent x 35 x 0,928 x 37,60 Euro x 1 = 610,63 Euro.

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze erhält der Arbeitnehmer somit weiterhin die 610,63 Euro. Dazu addiert sich die andere Hälfte der Rente – aber ohne Abschläge! Also 50 Prozent x 35 x 1 x 37,60 Euro x 1 = 658 Euro. In Summe 1.268,63 Euro und somit 47,38 Euro mehr als bei vorzeitigem Bezug einer Vollrente wie in Beispiel 1.

Hat der Arbeitnehmer außerdem in zwei Jahren Teilzeittätigkeit noch einen weiteren Entgeltpunkt dazuverdient, dann erhöht sich die Rente ab Erreichen der Regelaltersgrenze noch um weitere 37,60 Euro. Insgesamt also 1.306,23 Euro und somit 84,98 Euro monatlich mehr als in Beispiel 1 – für die gesamte Dauer des Rentenbezugs und zzgl. etwaiger zukünftiger Rentensteigerungen auf diesen Betrag.

Das Beispiel zeigt, dass Arbeitnehmer mithilfe der Teilrente und mit Einverständnis des Arbeitgebers den Rentenübergang sehr flexibel und individuell gestalten können. Das sollte auch im Sinne des Arbeitgebers sein, wenn es dadurch gelingt, erfahrene Arbeitnehmer noch länger im Unternehmen zu halten. Zumal man auch jederzeit zwischen Teil- und Vollrente wechseln kann. Das ist mit formlosen Anträgen möglich. Außerdem kann die Teilrente weitere Vorteile im Vergleich zu einer Vollrente haben: Pflegt man nahe Angehörige, erwirbt man bei Bezug einer

Länger arbeiten lohnt sich

Beispielrechnung für einen gesetzlich Versicherten, Jahrgang 1961, mit jährlich durchschnittlichen Verdiensten und einem regulären Renteneintrittsalter von 66,5 Jahren sowie einer Lebenserwartung von 85 Jahren.

Renten-eintritt	Alter	Beitrags-jahre	Abschlag/ Bonus	Monatliche Bruttorente (Barwert 2024)	Renten-bezugsdauer (bis 2046)	Gesamtsumme Rente (Barwert 2024)
01.07.2024	63,5 Jahre	40 Jahre	- 10,80 %	1.367,50 €	22 Jahre	283.484,- €
01.07.2025	64,5 Jahre	41 Jahre	- 7,20 %	1.465,40 €	21 Jahre	296.490,- €
01.07.2026	65,5 Jahre	42 Jahre	- 3,60 %	1.558,10 €	20 Jahre	305.213,- €
01.07.2027	66,5 Jahre	43 Jahre	0,00 %	1.653,60 €	19 Jahre	312.319,- €
01.07.2028	67,5 Jahre	44 Jahre	+ 6,00 %	1.793,10 €	18 Jahre	322.545,- €
01.07.2029	68,5 Jahre	45 Jahre	+ 12,00 %	1.937,10 €	17 Jahre	330.879,- €

Barwert: Künftige Rentenzahlungen werden um die bis dahin zu erwartenden jährlichen Rentenerhöhungen auf ihren Gegenwert im Jahr 2024 zurückgerechnet.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Institut der deutschen Wirtschaft

Teilrente noch weitere Entgeltpunkte. Überdies hat man noch Anspruch auf Krankengeld.

Eine zentrale Botschaft dieses Modells lautet: Die Altersgrenze ist keine Grenze mehr – wer sie erreicht hat, darf weiterarbeiten, sofern es sich mit seinem Arbeitgeber darauf verständigt hat. Und der daraus resultierende spätere Renteneintritt wird auch noch belohnt. Für jeden Monat, den die Rente später in Anspruch genommen wird, erhöht sich diese um 0,5 Prozent. Wer also ein Jahr länger arbeitet, erhält dauerhaft sechs Prozent mehr Rente (vgl. Grafik „Länger arbeiten lohnt sich“). Zudem müssen Beschäftigte nach Erreichen des Rentenalters keine Arbeitnehmerbeiträge für die Renten- und Arbeitslosenversicherung mehr bezahlen. Das hat zur Folge, dass das Nettoeinkommen steigt. Dies macht rund zehn Prozent des Bruttoeinkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 7.100 Euro im Monat aus.

Freistellungen im Rahmen eines Zeitwertkontenmodells

Zur Krönung der Flexibilisierung von Arbeitszeit und damit einem lebensphasenorientieren Arbeiten sowie einem flexiblen Übergang zwischen Arbeitsleben und Ruhestand gehören definitiv Zeitwertkonten. Sie ermöglichen nicht nur die bei den jüngeren Generationen beliebten und verstärkt nachgefragten Sabbaticals. Sie ermöglichen, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber, auch die Planung weiterer Auszeitphasen zur Pflege von Angehörigen, zur Verlängerung einer Elternzeit oder auch zu gezielten Weiterbildungsmaßnahmen bei vollen Gehaltsbezügen.

Die Rahmenbedingungen eines Zeitwertkontenmodells sind mehr oder weniger durch den Arbeitgeber frei gestaltbar. Es sind nur wenige gesetzliche bzw. steuerliche Vorgaben zu berücksichtigen, wie z. B. die notwendige Insolvenzversicherung der Wertguthaben nach § 7e SGB IV oder aber die Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Einbringung eine Freistellung rechnerisch auch noch möglich sein muss. Wie das Prinzip Zeitwertkonto funktioniert, erläutern wir in Beispiel 3.

Beispiel 3: Ein Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von 5.000 Euro möchte ein Jahr früher in Rente. Er einigt sich mit dem Arbeitgeber darauf, für die nächsten 48 Monate 1.000 Euro monatlich zu Gunsten eines Zeitwertkontos umzuwandeln. Während dieser 48 Monate erhält er also nur ein fälliges Arbeitsentgelt in Höhe von 4.000 Euro ausgezahlt. Nach exakt 48 Monaten hat der Arbeitnehmer ein Guthaben von 48.000 Euro² und kann damit genau zwölf Monate mit einem monatlichen Freistellungsgehalt in Höhe von 4.000 Euro vollständig von der Arbeit freigestellt werden. De facto also ein Jahr früher in Rente, wengleich während dieses Jahres das Arbeitsverhältnis

formal weiter besteht. Nach einem Jahr Freistellung endet das Arbeitsverhältnis altersbedingt und der Arbeitnehmer bezieht gesetzliche Rente.

Zwar verliert der Arbeitnehmer im Vergleich zu einer Vollzeitstätigkeit bis zum Rentenbeginn bezogen auf beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in Höhe von 48.000 Euro Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung³. Also nach heutigen Maßstäben eine monatliche Rente in Höhe von 48.000 Euro/45.358 Euro (vorläufiges Durchschnittsentgelt 2024 für einen Entgeltpunkt in der gesetzlichen Rentenversicherung) x 37,60 Euro = 39,79 Euro. Allerdings „hinkt“ der Vergleich dahin gehend, dass i. d. R. die Handlungsalternative die wäre, bereits ein Jahr früher aus dem Unternehmen auszuschneiden und die gesetzliche Rente vorzeitig in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall würden bei einem entgangenen Jahresgehalt von 48.000 Euro ebenfalls 39,79 Euro fehlen. Dazu addieren sich dann aber bei den langjährig Versicherten die Abschläge von 0,3 Prozent pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme. Und zwar für die gesamte Rente. Beträge diese bspw. bei regulärem Beginn 1.500 Euro, wären es durch um ein Jahr vorgezogenen Rentenbeginn lediglich 1.500 Euro x (1 – 0,036) = 1.446 Euro. Also 54 Euro monatlich weniger.

Das Beispiel lässt sich auch noch weiterentwickeln: So könnte der Arbeitnehmer auch eine Teilfreistellung in Anspruch nehmen. Er könnte – wie oben dargestellt – die 48.000 Euro Wertguthaben ansparen und dann in Teilzeit für ein Teilzeitgehalt von 2.000 Euro monatlich weiterarbeiten. Diese 2.000 Euro könnte er durch monatliche Entnahmen aus seinem Zeitwertkonto um weitere 2.000 Euro erhöhen und damit ebenfalls 4.000 Euro monatlich beziehen. Die 48.000 Euro Wertguthaben würden dann aber für zwei Jahre Teilfreistellung reichen, anstatt für nur ein Jahr Vollfreistellung. Eine schöne Möglichkeit, „gleitend“ in den Ruhestand zu gehen, wenn der Arbeitgeber die Teilzeittätigkeit ermöglichen kann. Und im Vergleich zu einem um zwei Jahre früheren Bezugs der gesetzlichen Altersrente stellt sich der Arbeitnehmer in diesem Fall um $2 \times 54 \text{ Euro} = 108 \text{ Euro}$ monatlich besser. Vielleicht erhält der Arbeitnehmer auch noch arbeitgeberfinanzierte Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung aus der Teilzeittätigkeit, was das Bild noch weiter verbessern könnte.

Wie die Praxiserfahrungen zeigen, werden Freistellungsvereinbarungen in aller Regel bis zu einem Zeitpunkt geschlossen, zu dem die gesetzliche Rente in Form einer Teil- oder Vollrente vorzeitig von langjährig Versicherten in Anspruch genommen werden können. Oder auch ohne Abschläge von besonders langjährig Versicherten. Das Modell kommt aber leider nur den Arbeitgebern wirklich entgegen, die z. B. zur Vermeidung von

² Nominale Führung des Wertguthabens, also ohne Verzinsung. Erhält der Arbeitnehmer eine Verzinsung, ergibt sich ein höheres Guthaben, welches dann ggf. auch für eine längere Freistellung verwendet werden kann bzw. für ein höheres Freistellungsgehalt.

³ Gilt für alle Arbeitnehmer mit Umwandlungen zu Gunsten des Zeitwertkontos aus Gehalt innerhalb der geltenden Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung (90.600 Euro West in 2024). Bei Umwandlungen aus Gehalt oberhalb der BBG ergeben sich keine Entgeltverluste.

Gesundheitskosten an einem besonders frühen Renteneintritt des Arbeitnehmers interessiert sind.

Beispiel 4: Der Arbeitnehmer aus Beispiel 3 mit einem monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von 5.000 Euro möchte mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente. Er einigt sich mit dem Arbeitgeber darauf, für die nächsten 48 Monate 1.000 Euro monatlich zu Gunsten eines Zeitwertkontos umzuwandeln. Während dieser 48 Monate erhält er also nur ein fälliges Arbeitsentgelt in Höhe von 4.000 Euro ausgezahlt. Nach exakt 48 Monaten und Vollendung des 64. Lebensjahres hat der Arbeitnehmer ein Guthaben von 48.000 Euro und kann damit genau zwölf Monate mit einem monatlichen Freistellungsgehalt in Höhe von 4.000 Euro vollständig von der Arbeit freigestellt werden. Mit Vollendung des 65. Lebensjahres endet dann das Arbeitsverhältnis und der Arbeitnehmer beantragt die gesetzliche Altersrente in Form einer Vollrente. Entweder mit Abschlägen oder auch ohne, wenn er als besonders langjährig Versicherter bereits 45 Jahre Wartezeit nachweisen kann. Auch eine Teilrente ist denkbar, wenn der Arbeitnehmer z. B. noch aus Erspartem die Zeit bis zur Regelaltersgrenze überbrücken kann, um Abschläge zu vermeiden.

Nachdem auch in einer Freistellungsphase das Arbeitsverhältnis weiter besteht und ein Gehalt bezogen wird, ergibt sich rentenrechtlich kein Unterschied zu einer regulären Beschäftigung. Ergo sollte es nach Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch möglich sein, während einer Freistellungsphase bereits die gesetzliche Altersrente in Form einer Voll- oder auch Teilrente zu beziehen.

Dadurch wären den Gestaltungs- bzw. Kombinationsmöglichkeiten nahezu keine Grenzen mehr gesetzt. Wobei sich für den Arbeitgeber noch nicht einmal der Aufwand wesentlich erhöhen würde, denn die Beantragung einer Voll- oder Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist schließlich Sache des Arbeitnehmers.

Und aus Arbeitnehmersicht könnten (Teilzeit-)Arbeit, Voll- oder Teilfreistellung sowie gesetzliche Altersrente (Voll- oder Teilrente) individuell zusammengestellt werden. Teilrente und Teilfreistellung in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung würden sich besonders anbieten, denn in diesen Fällen sind erfahrungsgemäß die Abschläge für den vorzeitigen Bezug der gesetzlichen Altersrente am geringsten, die Freistellungs-dauern am längsten und die Interessen des Arbeitgebers in den meisten Fällen gewahrt, da der Arbeitnehmer nicht komplett aus dem Unternehmen ausscheidet.

Beispiel 5: Ein 62-jähriger Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoverdienst von 5.000 Euro möchte die letzten zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze „gleitend“ in den Ruhestand gehen und dabei möglichst wenige Einbußen bei der Höhe der gesetzlichen Altersrente. Er hat davon gehört, dass die Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung ersatzlos gestrichen wurden, und bittet seinen Arbeitgeber darum, sich in den nächsten Jahren ein Wertguthaben auf einem Zeitwertkonto aufbauen zu dürfen. Mittels

Umwandlung von monatlich 500 Euro schafft er es in drei Jahren, ein Wertguthaben von 18.000 Euro anzusparen.

Mit Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbart er dann mit dem Arbeitgeber eine Teilzeittätigkeit im Umfang von 50 Prozent. Er erhält also 2.500 Euro brutto monatlich. Da das nicht ausreicht, stockt er diese Teilzeitvergütung durch Entnahmen aus seinem Zeitwertkonto auf. Die hierfür angesparten 18.000 Euro reichen für monatlich 750 Euro Aufstockung, sodass er in der Summe aus Teilzeittätigkeit und Entnahmen aus dem Zeitwertkonto auf 3.250 Euro monatliches Bruttogehalt kommt. Dieses Entgelt ist auch noch „angemessen“ i. S. d. § 7 Abs. 1a SGB IV, da es mindestens 70 Prozent des fälligen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate beträgt (70 % von 4.500 Euro = 3.150 Euro).

Um möglichst gleitend und ohne größere Gehaltseinbußen in den Ruhestand übergehen zu können, beantragt der Arbeitnehmer dann noch aus seinen bereits bis zum Beginn der Teilzeit erworbenen z. B. 48 Entgeltpunkten eine Teilrente in Höhe von 20 Prozent. Mangels besonders langjähriger Versicherung muss er auf die Teilrente Abschläge in Höhe von 7,2 Prozent in Kauf nehmen und kommt so auf eine Teilrente in Höhe von 334,97 Euro monatlich ($48 \times 37,60 \text{ Euro} \times 0,928 \times 20 \%$). In Summe erhält der Arbeitnehmer also während der Teilzeit- und Freistellungsphase monatlich ca. 3.585 Euro (2.500 Euro Teilzeitgehalt, 750 Euro Freistellungsgehalt aus der Entnahme aus dem Wertguthaben und ca. 335 Euro Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung).

Aus dem Teilzeitgehalt und dem Freistellungsgehalt erhält der Arbeitnehmer zusätzliche Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung ($2 \times \text{Jahresgehalt } 39.000 \text{ Euro} / 45.358 \text{ Euro} = 1,7197 \text{ Entgeltpunkte}$; dies entspricht einer monatlichen Rente von $1,7197 \times 37,60 \text{ Euro} = 64,66 \text{ Euro}$ ab Regelaltersgrenze).

Und die restlichen 80 Prozent der gesetzlichen Altersrente aus den Entgeltpunkten bis zur Teilzeit werden dann ab Regelaltersgrenze ohne die Abschläge von 7,2 Prozent ausgezahlt (vorliegend also $48 \times 37,60 \text{ Euro} \times 80 \% = 1.443,84 \text{ Euro}$; in Summe damit $1.443,84 \text{ Euro} + 334,97 \text{ Euro} + 64,66 \text{ Euro} = 1.843,47 \text{ Euro}$ monatlich ab Vollendung des 67. Lebensjahres). Alles in allem kann der Arbeitnehmer seine restliche Lebensarbeitsphase in der für ihn passenden Art und Weise gestalten, und dem Arbeitgeber bleibt eine wichtige Fachkraft bis zur Regelaltersgrenze zumindest in Teilzeit erhalten.

Schöne neue Welt? Leider nicht nach Ansicht der Sozialversicherungsträger ...

Bereits der wissenschaftliche Dienst des Bundestags ging in einer Sachstands-bewertung vom 17.5.2022 davon aus, dass Freistellungsphasen und gesetzliche Rente kombiniert werden können. Was sollte auch dagegen sprechen? Wider Erwarten sind jedoch Ende 2023 die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger übereinkommen, „zur Klarstellung der Verwaltungspraxis“ ihre Rechtsauffassung zum Thema zu veröffentlichen. Im entsprechenden Schreiben vom 23.11.2023 wird ausgeführt, dass Wertguthabenvereinbarungen „nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente (sowohl als Voll- als auch als Teilrente), längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die

Altersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht wird, getroffen werden“ können.

Damit soll es nach Auffassung der Sozialversicherungsträger also gerade *nicht* möglich sein, Freistellungsphasen und gesetzliche Rente zu verbinden oder z. B. auch eine Freistellungsphase über die Regelaltersgrenze hinaus in Anspruch zu nehmen. Letzteres wäre auch eine sehr attraktive Gestaltung, da mit jedem Monat des späteren Rentenbeginns sich die gesetzliche Rente um 0,5 Prozent erhöhen würde. Die im Regelfall nicht gerade üppigen gesetzlichen Altersrenten könnten so recht unkompliziert noch etwas aufgestockt werden. Die Sozialversicherungsträger sehen vor, dass es bei Verstoß gegen die geäußerte Rechtsauffassung zu einer Störfallabrechnung kommen soll.

Wie die Praxis bereits zeigt, können sich Arbeitgeber aber gar nicht an diese Vorgaben halten bzw. ignorieren diese. Das hat zum einen den rein praktischen Grund, dass sich die Kombination von Freistellungsphase und Altersrentenbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung gar nicht (mehr) verhindern lässt. Da die Hinzuverdienstgrenzen bereits Anfang 2023 weggefallen sind und viele Arbeitnehmer sich schon in einer vereinbarten Freistellungsphase befinden, wurden und werden auch Anträge auf Altersrenten in Form einer Voll- oder Teilrente bei der Deutschen Rentenversicherung gestellt.

Wie soll das von Arbeitgebern praktisch kontrolliert und ggf. dann auch arbeitsrechtlich wirksam unterbunden werden? Man hat sich schließlich an die geschlossene Freistellungsvereinbarung zu halten und in der Gehaltsabrechnung des Arbeitgebers ist z. B. auch gar nicht ersichtlich, wenn bzw. wann ein Arbeitnehmer eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Form einer Teilrente bezieht.

Und auch rechtlich ist die Auffassung u. E. nicht haltbar. Schließlich ist die Definition einer Freistellungsphase die, dass das Arbeitsverhältnis mit Ausnahme der Arbeitspflicht weiter besteht und der Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungspflichtig Gehalt bezieht. Ergo muss der Arbeitnehmer auch hinsichtlich des Bezugs einer gesetzlichen Altersrente so gestellt werden wie in einem „normal“ weiter bestehenden Arbeitsverhältnis. Es sollte also eigentlich unstrittig sein, dass während einer Freistellungsphase bei Vorliegen entsprechen-

der Wartezeiten auch eine Teilrente schon z. B. ab Vollendung des 66. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann.

Schlussendlich ist es also weder rechtlich noch praktisch nachvollziehbar, warum man eine solche zwangsweise Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten vorgenommen hat. Es bleibt zu hoffen, dass sich hier noch eine andere, korrekte Auffassung durchsetzt, und sei es durch entsprechende Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit.

Fazit und praktische Umsetzung

Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung eröffnen sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer viele interessante Gestaltungsmöglichkeiten für ein lebensphasenorientiertes Arbeiten bzw. einen flexiblen Übergang in die Rente. Bieten Arbeitgeber zudem Zeitwertkonten an, lässt sich der Übergang in die gesetzliche Rente besonders flexibel gestalten. Zeitwertkonten stellen damit ein sehr attraktives Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit dar und werden daher auch und gerade von jüngeren Arbeitnehmern („Generation Z“), die z. B. Sabbaticals nutzen wollen, immer häufiger nachgefragt.

Dieses Momentum sollten gerade Arbeitgeber für sich nutzen: Junge Menschen wollen in ihrem Arbeitsvertrag die Möglichkeit festgeschrieben haben, mit ihrer Arbeitszeit flexibel umgehen zu können. Zeitwertkonten ermöglichen genau diese Flexibilität und geben jungen Menschen eine völlig neue Arbeitsperspektive: Denn mag heute noch der Wunsch nach einem Sabbatical bei ihnen im Vordergrund stehen, das ihnen ihr Zeitwertkonto ermöglicht, geht es für den gleichen Personenkreis zehn Jahre später vielleicht um ein mehr an Elternzeit. Wieder ein paar Jahre weiter gedacht, stehen möglicherweise Weiterbildungs- oder Pflegepausen an, die mithilfe eines Zeitwertkontos bei vollen Bezügen realisiert werden können. Und in den letzten zehn, fünfzehn Jahren der aktiven Arbeitsphase wird es mit Sicherheit auch das Zeitwertkonto sein, das dem Mitarbeitenden einen flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglicht.

Kurzum: Mit Zeitwertkonten sind die Probleme von morgen schon heute lösbar. Sie sind echte Alleskönner und verdienen es, als solche von allen Seiten auch anerkannt zu werden.

MARKUS KELLER

ist gerichtlich zugelassener Rentenberater und Geschäftsführer der febs Consulting GmbH, die sich auf die Beratung rund um Zeitwertkonten und betriebliche Altersversorgung spezialisiert hat.
E-Mail: markus.keller@febs-consulting.de



HARALD RÖDER

berät, erarbeitet und unterstützt zusammen mit einem 20-köpfigen Team als geschäftsführender Gesellschafter der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK) Unternehmen verschiedener Branchen und Größen bei der Einführung und Verwaltung individueller Zeitwertkontenmodelle.
E-Mail: harald.roeder@dbzwk.de

