

Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

55. Jahrgang • Heft 8 – August 2014 • Auszug Seite 142 bis 148 • Autor: Rentenberater Holger Rest

Modelle eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand – Theorie versus Lebenswirklichkeit

von Rentenberater Holger Rest¹

1. Einführung

Der Beitrag nimmt die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Arbeitswelt im Hinblick auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zum Anlass, einzelne Ruhestandsmodelle in den Grundzügen vorzustellen. Des Weiteren wird darauf eingegangen, ob diese Modelle angenommen werden und was ggf. die Hinderungsgründe sind. Abschließend erfolgt eine bewertete Zusammenfassung als Fazit.

Sich mit der Demografie auseinanderzusetzen, kann ein „abendfüllendes“ Programm sein und bei allzu wissenschaftlicher Betrachtung schnell ermüden. Dennoch ist es ein sehr spannendes Thema, da die Demografie eine hohe gesellschaftliche Herausforderung – insbesondere für die Sozialversicherungssysteme – darstellt. Die demografische Entwicklung ist schon lange nicht mehr nur graue Theorie. Sie ist für einen Großteil der Bürger bereits Lebenswirklichkeit geworden.²

Berücksichtigt man die gegebenen gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten, um den Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Arbeitswelt im Hinblick auf die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, sehen wir einen überschaubaren Instrumentenkasten. Dieser enthält auch zahlreiche Fragen, z.B. hinsichtlich der Praxistauglichkeit, Kosten, Chancen und Risiken. Nach diesseitiger Einschätzung besteht diesbezüglich

- a) ein nicht geringer Informations- und Aufklärungsbedarf, der sich an die Arbeitgeber und Arbeitnehmer richtet, sowie
- b) ein Beratungs- und Betreuungsbedarf, wenn es um die Planung der in Aussicht genommenen Instrumente geht (z.B. Chancen/Risiken-Analyse), deren inhaltliche Ausgestaltung, Einführung und Verwaltung sowie hinsichtlich der individuellen Beratung der Arbeitnehmer.

Es handelt sich also nicht nur um ein theoretisches, sondern um ein wichtiges Thema, das in der Realität längst angekommen ist und das künftig noch an Zugkraft gewinnen wird.

Es empfiehlt sich, in dieser Angelegenheit stets einen ganzheitlichen Blickwinkel einzunehmen. Der vorerwähnte Instrumentenkasten ist z.B. nur ein Teil weiterer, daneben bestehender Möglichkeiten, die Lebensplanung oder Betriebsentwicklung nach den individuellen Zielen auszurichten. Er steht nicht für sich allein, sondern kann mit anderen Instrumenten kombiniert werden und diese sinnvoll ergänzen. Beispielfhaft seien genannt: betriebliche Altersversorgung, flexible

Arbeitszeiten und dementsprechend angepasste Arbeitszeitkontenmodelle sowie betriebliches Gesundheitsmanagement.

2. Demografie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Verschiedenen Studien zufolge basieren die demografischen Entwicklungen im Kern auf folgenden Punkten:

- Rückgang der Geburten,
- steigende Lebenserwartung und
- Wanderungsbewegungen (Zu- und Fortzüge)

Interessant für die Arbeitswelt erscheinen folgende Aspekte:³

- Das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland steigt bis zum Jahr 2060 auf über 50 Jahre an (Steigerung um rund 6 Jahre).
- Die Anzahl der Personen im Erwerbsalter sinkt bis zum Jahr 2030 um ca. 6 Millionen.
- Bereits ab dem Jahr 2017 gehören 40 Prozent der Personen im Erwerbsalter der Gruppe der 50- bis 65-Jährigen an.

Die Arbeitnehmer müssen aufgrund der Hinausschiebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung länger arbeiten und ihre geistige sowie körperliche Arbeitskraft bzw. Fitness länger erhalten. Nicht jeder will oder kann jedoch über das Alter 63 oder 65 hinaus arbeiten respektive seine bisherige Arbeitsleistung mit zunehmendem Alter weiter zu 100 Prozent erbringen. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass ältere Arbeitnehmer weniger produktiv als jüngere Arbeitnehmer sind. Diesbezüglich sei folgende Redensart zitiert: „Die Jungen können schneller rennen, aber die Alten kennen die Abkürzungen.“

Demgegenüber kann die voraussichtliche Einkommenssituation im Rentenalter zu einem längeren Verbleib im Job oder zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug motivieren oder gar erforderlich machen. Die Ab-

1 Der Verfasser war über elf Jahre Geschäftsführer/Vorstand einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse und wird sich im August 2014 als Rentenberater in Heidelberg niederlassen. Seine Zulassung als Rentenberater erfolgte bereits im Jahr 1999.

2 Siehe z.B. in der Rentenversicherung die Neugestaltung der Rentenanspassungsformel durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz vom 21.07.2004 (BGBl. I S. 1791), die Hinausschiebung der Regelaltersgrenze auf das Alter 67 durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007 (BGBl. I S. 554) und die damit einhergehende Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

3 Quelle: BMAS/ddn, www.demographie-netzwerk.de, Statistisches Bundesamt.

schmelzung des Niveaus der Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und in anderen Bezugssystemen, Rentenabschläge bei einer frühen Verrentung sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten und die Tendenz der Zunahme von Single-Haushalten (insbesondere in Städten) tragen ihren Teil hierzu bei.

Allerdings wird es vor allem in körperlich anstrengenden Berufen kaum möglich sein, bis ins hohe Alter arbeiten zu können. Aber auch in anderen Bereichen sind oftmals Erschwernisse gegeben. Die zunehmende Arbeitsverdichtung und der Druck auf die Unternehmen aufgrund der Wettbewerbssituation, der in unterschiedlichen Ausprägungen an die Belegschaft weitergegeben wird, nehmen nachhaltig Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter. So sind z.B. psychische Gründe für die Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente in den vergangenen Jahren kontinuierlich bis auf über 42 Prozent im Jahr 2012 angestiegen.⁴

Wie bereits oben dargestellt, müssen wir uns auf Folgendes einstellen:

- Die Anzahl derer, die den Arbeitsmarkt verlassen, wird nicht mehr vollständig durch jüngere Nachwuchskräfte ausgeglichen (die Anzahl der Erwerbstätigen sinkt).
- Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen erhöht sich deutlich.

Zudem ist zu sehen, dass bereits heute in den Betrieben – in bestimmten Branchen und Regionen – ein Fachkräfte- bzw. Expertenmangel besteht.⁵ Auch wird bemängelt, dass Bewerber oft nicht die erforderlichen Qualifikationen mitbringen.

Was kann dies insbesondere für die KMU-Betriebe⁶ und letztlich auch für die Erwerbstätigen bedeuten? Mit Blick auf eine älter werdende Belegschaftsstruktur und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit dürfte es hinsichtlich dieser Frage – in Verbindung mit dem Fachkräftemangel – unter anderem um folgende Aspekte gehen:

- Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das die „Best-Ager“ (Ü50) für einen möglichst langen Verbleib im Betrieb motiviert
- Erhalt der Arbeitskraft, Gesundheit, Fitness
- Einführung altersgerechter Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen
- Gestaltung flexibler Modelle für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand, die einerseits einen möglichst langen Verbleib im Betrieb ermöglichen und andererseits dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Verringerung seiner Arbeitsleistung im Alter Rechnung tragen.

Den Arbeitgebern und Arbeitnehmern (bzw. Betriebsräten) ist die Freiheit der Entscheidung überlassen, auf oben genannte Entwicklungen zu reagieren und entsprechende Vereinbarungen zu treffen (in tarifvertraglich geregelten Bereichen erfolgt dies durch die jeweiligen Tarifvertragsparteien). Es empfiehlt sich diesbezüglich frühzeitig zu planen und entsprechend den gegebenen Möglichkeiten die jeweils für angemessen und sinnvoll erachteten Maßnahmen zu ergreifen. Die Einschaltung eines unabhängigen und fachlich versierten Beraters erscheint in diesem Zusammenhang auf-

grund der Komplexität und der oftmals bestehenden Wechselwirkungen mit anderen Bezugssystemen und Regelungskreisen angezeigt.

3. Ruhestandsmodelle

Nachstehend werden bekannte Ruhestandsmodelle bzw. Modelle für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand in den Grundzügen dargestellt.

3.1 Altersteilzeitarbeit mit Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz⁷

Altersteilzeit(ATZ)-Arbeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) sieht unter anderem vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für einen zu definierenden Zeitraum die Reduzierung des Beschäftigungsumfangs um 50 Prozent vereinbaren. Die ATZ-Arbeit muss auf die Zeit erstreckt werden, bis eine Altersrente beansprucht werden kann. Die Verteilung der Arbeitszeit kann dabei nach dem sog. Block- oder Teilzeitmodell erfolgen.

Hat die ATZ-Arbeit erstmals vor dem 1.1.2010 begonnen, konnte bzw. kann die ATZ-Arbeit unter den Voraussetzungen des AtG staatlich gefördert werden. Die Förderung umfasst die Erstattung der Aufstockungsleistungen zum ATZ-Gehalt und zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 4 AtG). Für den Arbeitnehmer sind diese Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers steuerfrei, sie unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt.⁸ Steuerfrei sind darüber hinaus auch die vom Arbeitgeber ggf. übernommenen Beiträge nach § 187a SGB VI zum Ausgleich einer Rentenminderung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme, soweit sie 50 Prozent der gezahlten Beiträge nicht übersteigen.

Der Arbeitnehmer erhält nach dem AtG während der ATZ-Arbeit – vereinfacht ausgedrückt – 70 Prozent seines bisherigen Nettoarbeitsentgelts, während zur gesetzlichen Rentenversicherung Beiträge in Höhe von 90 Prozent der bisherigen Beitragsleistung entrichtet werden. Tarifvertragliche Regelungen sehen darüber hinaus höhere Leistungen als die oben genannten 70 Prozent vor (im öffentlichen Dienst waren es z.B. 83 Prozent).

Die Arbeitszeitverteilung kann nach dem AtG flexibel gestaltet werden (tarifvertragliche Regelungen sind ggf. zu beachten). Hierbei ist stets zu beachten, dass die Gesamtarbeitszeit im Durchschnitt 50 Prozent des bisherigen Beschäftigungsumfangs betragen muss. Die Dauer der ATZ-Arbeit

4 Quelle: DRV Bund, Zeitreihen 2013.

5 Siehe z.B. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013.

6 KMU: Kleine und mittlere Unternehmen. Die Einordnung als KMU erfolgt nach Kriterien auf der Grundlage einer Empfehlung der EU-Kommission. Laut einer Veröffentlichung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie sind rund 99 Prozent der Unternehmen in Deutschland dem Mittelstand zuzuordnen. Diese steuern rund 50 Prozent der Wirtschaftsleistung des Landes bei.

7 Altersteilzeitgesetz vom 23.07.1996 (BGBl. I S. 1078).

8 §§ 3 Nr. 28, 32b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG.

kann dabei so angelegt werden, dass – je nach Wunsch – eine frühestmögliche Rentenanspruchnahme (mit Rentenabschlägen) ermöglicht wird oder dass die ATZ-Arbeit zu dem Zeitpunkt beendet wird, ab dem die Altersrente ohne (oder mit möglichst geringen) Rentenabschläge beansprucht werden kann.

Beispiel 1 (Blockmodell):



Beispiel 2 (Teilzeitmodell):



Beispiel 3 (abgewandeltes Teilzeitmodell):



Die ATZ-Arbeit eignet sich grundsätzlich, um

- über einen angemessenen Zeitraum hinweg in den Ruhestand gleiten zu können (z. B. mit dem Teilzeitmodell, auch ein Mix von Block- und Teilzeitmodell ist möglich),
- den Renteneintritt so zu planen, dass nur geringe oder keine Rentenabschläge hinzunehmen sind oder
- um frühestmöglich – mit Rentenabschlägen – in den Ruhestand zu gehen (unter Einbezug einer Freistellungsphase im Blockmodell).

Die ATZ-Arbeit war bis 2009 ein viel genutztes Instrument für einen vorzeitigen oder gleitenden Übergang in den Ruhestand. Die ATZ ist arbeitnehmerseitig teilweise allerdings auch auf Ablehnung gestoßen. In den überwiegenden Fällen lag dies erfahrungsgemäß darin begründet, dass die grundsätzlich an ATZ-Arbeit interessierten Arbeitnehmer es sich nicht leisten konnten, während der Dauer der ATZ-Arbeit auf 30 Prozent Nettolohn zu verzichten (im öffentlichen Dienst bis 2009 z.B. nur 17 Prozent).

Im Zusammenhang mit dem Auslaufen der Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit sind die nachfolgenden Ausführungen unter Nr. 3.2 zu beachten.

3.2 Altersteilzeitarbeit ohne Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz

Wie bereits erwähnt, wird ATZ-Arbeit nur noch staatlich gefördert, wenn die ATZ-Arbeit erstmals vor dem Jahr 2010 begonnen hat. Das bedeutet jedoch nicht, dass ATZ-Arbeit heute nicht mehr möglich ist. Das AtG gilt auch heute noch, lediglich die Inanspruchnahme der staatlichen Förderleistungen ist für neue ATZ-Fälle nicht mehr möglich. Es sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Arbeitgeber die staatlichen Förderleistungen auch schon vor 2010 in nicht wenigen Fäl-

len nicht in Anspruch genommen haben. ATZ-Arbeit wurde in diesen Fällen als Instrument zum Personalabbau genutzt.

In einigen Branchen wurden nach dem Auslaufen der staatlichen Förderleistungen neue Tarifverträge abgeschlossen, die die Inanspruchnahme von ATZ-Arbeit weiterhin ermöglichen, z.B. in der Metall- und Elektroindustrie oder im öffentlichen Dienst.⁹ Teilweise sind die Konditionen ab 2010 (z.B. Höhe der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers) erhalten geblieben. Teilweise haben sie sich auch verschlechtert, z.B. hinsichtlich der Höhe der Aufstockungsleistungen oder des Personenkreises, der ATZ-Arbeit nutzen kann (z.B. Alter, Quotenvorgabe, nur in Stellenabbaubereichen) oder dass die Geltungsdauer des Tarifvertrages auf wenige Jahre begrenzt wurde.

Es bleibt festzuhalten, dass ATZ-Arbeit grundsätzlich weiterhin möglich ist. Es gelten insoweit die Ausführungen unter Nr. 3.1 analog. In tarifvertraglich geregelten Bereichen und Branchen sind die Tarifvertragsbestimmungen hierzu zu beachten. In Bereichen, in denen kein Tarifvertrag besteht, können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (bzw. Betriebsrat) entsprechende Vereinbarungen zur ATZ-Arbeit getroffen werden.

3.3 Vorruhestand in Anlehnung an das Vorruhestandsgesetz

Mit der Vereinbarung eines Vorruhestands wird die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem älteren Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze, ab der ein Anspruch auf Altersrente besteht, vereinbart. In Abhängigkeit von einem evtl. bestehenden Sozialplan oder im Rahmen einer einzelvertraglichen Vereinbarung wird dem Arbeitnehmer ein bestimmtes Nettoeinkommen im Vorruhestand zugesichert (z.B. 85 Prozent). Derartige Vorruhestandsleistungen wurden früher nach dem Vorruhestandsgesetz (VRG)¹⁰ staatlich gefördert.

Obgleich das VRG nur anwendbar ist, wenn der Vorruhestand bis Ende 1988 angetreten wurde, werden und können auch heute noch in Anlehnung an das VRG Vorruhestandsregelungen getroffen werden.

Mit der Vereinbarung eines Vorruhestands kann zwar ein gleitender Übergang in die Rente nicht bewerkstelligt werden, er kann jedoch im Einzelfall – je nach bestehender Interessenslage und gegebenen finanziellen Verteilungsspielräumen – analog dem Blockmodell der ATZ-Arbeit (siehe Nr. 3.1) genutzt werden. In diesen Fällen entspräche die Vorruhestandszeit der Freistellungsphase im Blockmodell.

Das VRG wurde übrigens durch das „alte“ AtG vom 20.12.1988 abgelöst, das zum 1.1.1989 in Kraft trat. Das „alte“ AtG wiederum wurde durch das unter Nr. 3.1 angesprochene AtG ersetzt, das am 1.8.1996 in Kraft getreten ist.

Vorruhestandsgelder sind lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn. Außerdem sind durch den Arbeitgeber weiterhin Bei-

⁹ Vgl. TV FlexÜ (Metall- und Elektroindustrie) und TV FlexAZ (öffentlicher Dienst).

¹⁰ Vorruhestandsgesetz vom 13.04.1984 (BGBl. I S. 601).

träge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu entrichten¹¹, die sich nach der Höhe der tatsächlichen Vorruhestandsgelder bemessen.

3.4 Teilrente

Der Bezug einer Altersrente als Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Verbindung mit einem gleitenden Übergang in den Ruhestand hat nach den bisherigen Erkenntnissen keine praktische Bedeutung. Zu unflexibel und zu unbekannt scheinen die diesbezüglichen Regelungen zu sein.

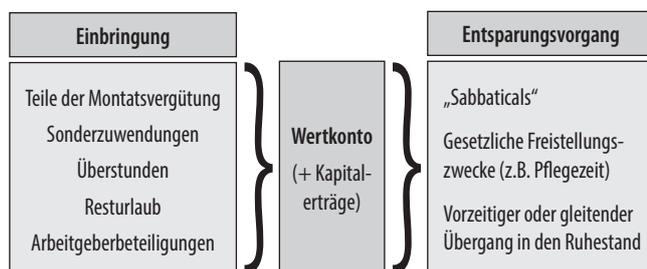
Im Kontext mit den eingangs erwähnten Anforderungen (vgl. Nr. 2) könnte die Teilrente dennoch eine Möglichkeit sein, um schrittweise in den (endgültigen) Ruhestand zu gleiten. Dies in Form des Bezugs einer Teilrente bei gleichzeitiger Weiterarbeit mit reduziertem Beschäftigungsumfang. Die (starren) Hinzuverdienstgrenzen des § 34 SGB VI sind zu beachten.

Bei endgültiger Beschäftigungsaufgabe kann die Altersrente als Vollrente beantragt werden. Die Rentenanwartschaften aus Entgeltpunkten, die bisher nicht beansprucht wurden (wegen der nur teilweisen Renteninanspruchnahme), werden bei Rentenbezug ab Vollendung der jeweils maßgebenden Altersgrenze (z.B. das Alter 67 für die Jahrgänge ab 1964) rentenabschlagsfrei berücksichtigt.¹² Dies gilt auch für die Rentenanwartschaften aus neu hinzugekommenen Entgeltpunkten auf der Grundlage der Teilzeitarbeit während des Teilrentenbezugs.¹³

Ob die Teilrente eine sinnvolle Variante ist, sollte unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände und unter Beachtung der sonstigen in Frage kommenden Alternativen für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand abgewogen werden. Hierbei sind zudem die ggf. bestehenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung mit einzubeziehen.

3.5 Betriebliche Wertkonten/Lebensarbeitszeitkonten

Betriebliche Wertkonten ermöglichen es, Vergütungsbestandteile und Zeitelemente anzusparen, um damit eine spätere Freistellung von der Arbeit finanzieren zu können. Für welchen Zweck eine Freistellung erfolgen kann, ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. In dieser kann zudem vorgesehen werden, dass sich der Arbeitgeber an dem Ansparvorgang finanziell beteiligt, um damit die Attraktivität von Wertkonten und mithin die Beteiligung der Arbeitnehmer zu steigern. Ansparfähige Vergütungsbestandteile und Zeitelemente können z.B. sein: Überstunden, Tantiemen, Provisionen, 13. Monatsgehalt, Urlaubstage.



Wie bei der ATZ-Arbeit ist das angesparte Guthaben erst dann lohnzuversteuern und zur Sozialversicherung zu verbeitragen, wenn dieses ausgezahlt wird, also regelmäßig erst dann, wenn das Guthaben zur Finanzierung der Freistellung verbraucht wird. Über die steuerliche Anerkennung von Wertkonten informiert übrigens das BMF mit Schreiben vom 17.6.2009. Die Sozialversicherungsträger haben zu flexiblen Arbeitszeitregelungen mit ihrem Rundschreiben vom 31.3.2009 und dem Besprechungsergebnis vom 30./31.3.2009 Stellung bezogen.

Wertkonten sind von anderen Arbeitszeitkonten abzugrenzen: Wertkonten liegen nicht vor, wenn das Ziel einer Vereinbarung die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen ist (vgl. § 7b Nr. 2 SGB IV). Für Arbeitszeitkonten gelten nicht die besonderen gesetzlichen Bestimmungen, die für Wertkonten zu beachten sind (z.B. Insolvenzversicherung). Es empfiehlt sich daher, Wertkonten und Arbeitszeitkonten in Vereinbarungen voneinander abgegrenzt zu regeln und separat zu verwalten.

Eine Möglichkeit der Verwendung von Wertkonten ist die Führung eines Lebensarbeitszeitkontos (LAK) zur Finanzierung eines vorzeitigen oder gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Die Gestaltung der Ruhestandsplanung könnte analog den Ausführungen zur ATZ-Arbeit erfolgen (vgl. Nr. 3.1). Im Gegensatz zur ATZ-Arbeit wird hier jedoch der vorzeitige bzw. gleitende Übergang in den Ruhestand ganz oder überwiegend durch den Arbeitnehmer vorfinanziert.

Nach Auffassung des Verfassers ist in tarifvertraglich geregelten Bereichen zu beachten, dass eine (Betriebs-)Vereinbarung über betriebliche Wertkonten eine Tariföffnungsklausel voraussetzt (§ 4 Abs. 4 TVG). Andernfalls besteht die Gefahr, dass eine Vereinbarung, die den Verzicht auf Tariflohn zugunsten eines Wertkontos vorsieht, unwirksam ist.¹⁴ Hiervon unbenommen sind über- und außertarifliche Vergütungsbestandteile.

LAK bieten grundsätzlich eine interessante Wahl zur Gestaltung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand. In Abhängigkeit von dem angesparten Wertguthaben kann über einen angemessenen Zeitraum eine teilweise (Teilzeitmodell) oder vollständige (Blockmodell) Freistellung erfolgen. Je länger und je höher der Freistellungsanspruch sein soll, umso höher ist das dafür benötigte Wertguthaben. Die angemessene Gestaltung eines Übergangs in den Ruhestand setzt regelmäßig einen mehrjährigen – ggf. sehr langen – Ansparzeitraum voraus.

Die Entwicklung des Wertes des Wertguthabens ist abhängig von folgenden Faktoren:

- Einbringungen des Arbeitnehmers

11 § 5 Abs. 3 und 4 iVm § 226 Abs. 1 Satz 2 SGB V, § 57 SGB XI, § 3 Satz 1 Nr. 4 iVm § 166 Abs. 1 Nr. 3 SGB VI.

12 § 77 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 Nr. 1 SGB VI.

13 §§ 76d, 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 iVm Satz 4 SGB VI.

14 So auch Kümmerle/Keller in Betriebliche Zeitwertkonten, 3. Auflage 2013, Rn 20. Die Autoren verweisen auch auf die gegenteilige Meinung von Ars/Blümke/Scheithauer in BB 2009, S. 1358 ff.

- Direkte Beteiligung des Arbeitgebers i.H.v. X Prozent der Arbeitnehmereinbringungen und/oder Zurverfügungstellung eines Startkapitals und sonstiger Beteiligung, z.B. durch finanzielle Beteiligung an einem Demografiefonds
- Lohnentwicklung
- Kapitalverzinsung
- Kosten (in Abhängigkeit davon, ob der Arbeitgeber die Kosten ganz oder teilweise trägt: Einrichtungs- und Verwaltungskosten, Kosten der Insolvenzversicherung und für die Kapitalanlage)

Vorstellbar ist auf der Grundlage nachstehender Annahmen z.B. folgender Ansparvorgang:

- Ein Arbeitnehmer, im Juli 1964 geboren, beabsichtigt im Alter 67 die Altersrente zu beantragen.
- Ab dem Alter 65 soll eine 50-prozentige Freistellung erfolgen (Teilzeitmodell für 24 Monate).
- Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt beträgt 2.500 Euro, es soll auf 5 Prozent des Gehalts zugunsten des Wertkontos verzichtet werden.
- Die Ansparung beginnt in 2014 mit einem Jahresbetrag von 1.500 Euro (Vollendung des 65. Lj. im Jahr 2029)
- Unterstellter Gehalts- und Zinstrend 2 Prozent.
- Es kann ein Wertguthaben aufgebaut werden, das für voraussichtlich 18 Monate ausreicht, um obige Freistellung zu finanzieren. Hinsichtlich der fehlenden sechs Monate ist entweder der Freistellungszeitraum zu verkürzen oder es ist mehr in das Wertguthabekonto einzuzahlen.

Werden weitere Gehaltsbestandteile eingebracht, wie z.B. Überstunden und Teile von Sonderzuwendungen, oder bringt sich der Arbeitgeber mit ein, verkürzt sich die Anspardauer entsprechend bzw. es steht ein höheres Wertguthaben zur Verfügung. Damit könnte der Freistellungsumfang erhöht und/oder die Dauer der Freistellung verlängert werden. Die Beteiligung des Arbeitgebers an derartigen Wertguthabenmodellen erhöht regelmäßig die Akzeptanz bei den Arbeitnehmern.

3.6 „Rückkehrermodell“/Beschäftigung von Rentnern

Im Gegensatz zu dem teils starken Stellenabbau vergangener Jahre mittels Vorruhestandslösungen und ATZ-Arbeit stehen Berichte über Unternehmen, die dazu übergegangen sind, „ihre“ Rentner wieder zu aktivieren.¹⁵ Im Zuge der Arbeitsverdichtung und des Fachkräftemangels ist die Reaktivierung von ehemaligen qualifizierten Mitarbeitern, die inzwischen im Ruhestand sind, eine realistische Option, um z.B. Spitzenbelastungen abfangen zu können.

Die Gestaltungsoptionen für beschäftigte Rentner sind allerdings gering. Es bleibt nur die Möglichkeit einer Beschäftigung im Rahmen der (starren) Hinzuverdienstgrenzen des § 34 SGB VI. Je nach Höhe des Verdienstes ist die Herabsetzung der bisherigen vollen Altersrente in eine Teilrente in Kauf zu nehmen. Ob sich in anderen Bezugssystemen, wie z.B. der betrieblichen Altersversorgung, ähnliche Auswirkungen zeitigen, ist in Abhängigkeit von den dort geltenden

Regelungswerken zu prüfen. Zu beachten ist zudem, dass bei Überschreiten der höchsten Hinzuverdienstgrenze der Anspruch auf die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entfällt, wenn der Berechtigte noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht hat.

Daher ist Arbeitnehmern und Arbeitgebern anzuraten, sich über die möglichen Auswirkungen/Konsequenzen vorab zu informieren und beraten zu lassen. Erst auf dieser Grundlage sollte der Anstellungsvertrag aufgesetzt werden.

4. Werden die Modelle angenommen, sind sie praxistauglich?

4.1 Altersteilzeitarbeit

Wie bereits erwähnt, kann die ATZ-Arbeit ein geeignetes Instrument sein, um den unter Nr. 2 genannten Anforderungen und Bedürfnissen im Hinblick auf die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Die Vielzahl der bis 2009 vereinbarten ATZ-Arbeitsverträge zeigt zudem, dass sich dieses Instrument in der Praxis bewährt hat. Allerdings besteht bezüglich der Arbeitszeitverteilung die Beschränkung, dass die Gesamtarbeitszeit im Durchschnitt 50 Prozent der bisherigen Arbeitszeit nicht überschreiten darf. Insofern können ATZ-Arbeitende nur bedingt flexibel eingesetzt werden, z.B. um mittels Mehrarbeit Spitzenbelastungen abzufangen.

Entscheidend für die Inanspruchnahme von ATZ-Arbeit ist – wie bei allen Modellvarianten – auf Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kostenfrage. Für die Arbeitnehmer dürfte es hierbei vorwiegend um die Frage gehen, ob sie während einer ATZ-Arbeit für mehrere Jahre auf X Prozent der letzten Nettovergütung verzichten können. Je höher die diesbezüglichen Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sind, umso eher erhöht dies tendenziell die Bereitschaft, ATZ-Arbeit zu nutzen.

Für die Arbeitgeber spiegeln sich die Kostenbelastungen unter anderem in der Höhe der Aufstockungsleistungen, die seit 2010 nicht mehr staatlich gefördert werden, und in den zusätzlichen Personalkosten für einen sog. Nachrücker. Wird kein Nachrücker eingestellt, weil die Stelle abgebaut wird, ergeben sich nach dem Ausscheiden des älteren Arbeitnehmers Entlastungen, die die ATZ-Kosten amortisieren.

Bei der immer wieder auftretenden Kostenfrage müssen die Arbeitgeber künftig, wenn bereits ein Fachkräfte- oder Expertenmangel besteht bzw. ein solcher droht, die Frage einbeziehen, ob sie es sich leisten können, nicht auf die Bedürfnisse der (qualifizierten) älteren Mitarbeiter einzugehen. Gelingt es ihnen z.B. nicht, altersgerechte Arbeitsplätze bzw. Arbeitsbedingungen zu schaffen und flexible Modelle für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand einzuführen, die zugleich auch einen möglichst langen Erhalt im Betrieb fördern, können hieraus betriebswirtschaftliche Folgekosten in verschiedenster Ausprägung entstehen. Diese Kosten sollten

¹⁵ Siehe z.B. die Berichterstattung in der Welt am Sonntag vom 29.06.2014 auf den Seiten 31–33.

arbeitgeberseitig künftig ebenfalls in die betriebswirtschaftliche Kalkulation einbezogen werden, wenn es um die Frage geht, welche finanziellen Belastungen bei Einführung bestimmter Modelle zu erwarten sind.

In tarifvertraglich geregelten Bereichen werden derartige Diskussionen auf der Ebene der Tarifvertragsparteien geführt. In anderen Bereichen dagegen ist es den Betriebspartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat) anheimgestellt, geeignete Wege und Lösungen zu finden.

4.2 Vorruhestand

Vorruhestand wurde bis 1988 vielfach genutzt, um insbesondere Personalabbau zu betreiben. Auch heute noch wird der Vorruhestand als Ruhestandsmodell vereinzelt genutzt. Insofern könnte man festhalten, dass sich der Vorruhestand in der Praxis bewährt hat. Dies allerdings nur insofern, als damit das von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichgerichtete Ziel, nämlich die baldmöglichste Beschäftigungsaufgabe, umgesetzt wird.

Mit dieser Intention kann nun nicht den sich aus der demografischen Entwicklung ergebenden Anforderungen Rechnung getragen werden. Gleichwohl kann mit dem Vorruhestand in schwierigen oder „exklusiven“ Personalsituationen möglicherweise ein Lösungsweg gegeben sein. In Abhängigkeit von der zu beurteilenden schwierigen oder „exklusiven“ Personalsituation wird der Arbeitgeber mehr oder weniger bereit sein, entsprechend hohe Vorruhestandsleistungen bis zum Rentenbeginn zu vergüten (Abwägungsprozess).

4.3 Teilrente

Wie bereits unter Nr. 3.4 erwähnt, wird die Teilrente bisher kaum angenommen. Sie hat nach den bisherigen Erkenntnissen als Instrument für Ruhestandsplanungen keine nennenswerte praktische Bedeutung. Dessen ungeachtet könnte die Teilrente aufgrund der Hinausschiebung der Altersgrenzen und der ansonsten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand wenig vorhandenen Alternativen künftig mehr an Bedeutung gewinnen.

Für die Teilrente mag sprechen, dass

- neben dem Bezug einer Altersrente eine Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auf unbegrenzte Dauer ausgeübt werden kann,
- mit dem Bezug einer Teilrente in Kombination mit einer Teilzeitvergütung ein Einkommen erzielt werden kann, das höher als die „Altersvollrente“ ist, und
- eine höhere „Altersvollrente“ ab dem Zeitpunkt der endgültigen Beschäftigungsaufgabe erreicht werden kann, als wenn eine solche sogleich von Beginn an beantragt wird.

Gegen eine Teilrente spricht, dass

- sie erst ab dem Zeitpunkt beantragt werden kann, ab dem die Anspruchsvoraussetzungen für eine Altersrente vorliegen, also z.B. erst ab dem Alter 63,
- § 6 BetrAVG keinen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung bei Bezug einer Teilrente einräumt und

- die Hinzuverdienstregelungen des § 34 SGB VI zu starr sind.

Mit diesen Gegebenheiten ist die Teilrente derzeit nur bedingt geeignet, den genannten Anforderungen zu begegnen.

4.4 Lebensarbeitszeitkonten

LAK sind ein interessantes und sinnvolles Personalinstrument. Allerdings würde es LAK nach diesseitiger Einschätzung überfordern, sie als ein Instrument zu bezeichnen, mit dem flächendeckend bzw. für einen Großteil der Betroffenen den sich aus der demografischen Entwicklung ergebenden Anforderungen im Hinblick auf die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer Rechnung getragen werden kann. Darüber kann man sicherlich geteilter Meinung sein. Jedoch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass

- der Ansparvorgang für ein Guthaben, das für eine angemessene Zeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand genutzt werden soll, sehr lange sein kann (vgl. Nr. 3.5),
- bei einem Arbeitgeberwechsel das Guthaben nur mitgenommen werden kann, wenn der neue Arbeitgeber zustimmt;
- das Guthaben alternativ auf die DRV übertragen werden kann. Dies ist jedoch nur zulässig, wenn das Guthaben das sechsfache der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) übersteigt (2014: 16.590 Euro bei Beschäftigung in den alten Bundesländern). Nach Übertragung ist die weitere Verwendung des Guthabens gewissen Einschränkungen unterworfen.
- die Arbeitnehmer in der Regel bereits einen Teil ihres Einkommens für die zusätzliche Altersvorsorge aufbringen und dadurch schon finanziell belastet sind („Kannibalisierungseffekt“),
- LAK für Betriebe unterhalb einer bestimmten Größenordnung ggf. zu aufwendig sind¹⁶ (der zeitliche und finanzielle Aufwand für die Einrichtung und Verwaltung eines angemessenen LAK-Modells sollte nicht vernachlässigt werden).

Abschließend sei zum Thema LAK nochmals auf die mögliche Kombination mehrerer Instrumente hingewiesen: Lebensarbeitszeitkonten lassen sich z.B. auch mit ATZ-Arbeit kombinieren (vgl. Nr. 3.2).

5. Fazit

Die demografische Entwicklung und deren mögliche Auswirkungen werden seit geraumer Zeit auf unterschiedlichen Ebenen propagiert und diskutiert. Den Berichten in den Medien und sonstigen veröffentlichten Verlautbarungen folgend, scheint man sich des Handlungsbedarfs bewusst und

¹⁶ Nach dem Bericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 über die Auswirkungen des sog. Flexi II-Gesetzes vom 21.12.2008 (BGBl. I S. 2940) führen 2 Prozent aller Betriebe Wertguthabenkonten. Die Verbreitung hängt signifikant von der Betriebsgröße ab. Der Anteil von wertguthabenführenden Betrieben mit Beschäftigten ab 500 ist überdurchschnittlich hoch.

einig. Auf die weitere Entwicklung dürfen wir gespannt sein. Denn bei Betrachtung des hier Zusammengetragenen ergibt sich kein schlüssiges Konzept, wie den unter Nr. 2 angesprochenen Anforderungen und Bedürfnissen im Hinblick auf die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer angemessen Rechnung getragen werden soll.

Ein von Teilen der Politik und gewerkschaftlicher Seite verfolgte Stoßrichtung ist, die Altersgrenze zu flexibilisieren, die Rentenanspruchnahme bereits ab dem 60. Lebensjahr in Abhängigkeit von den persönlichen und betrieblichen Erfordernissen zu ermöglichen sowie die Hinzuverdienstgrenzen neu zu regeln. Damit wären wir wieder bei der Teilrente, die bei entsprechender Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen eine echte Chance als flexibles Ruhestandsmodell hätte. Dies wäre grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings darf Vorgenanntes nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Diskussionen um den Flexibilisierungsgedanken seit geraumer Zeit geführt werden und es inhaltlich unterschiedliche Auffassungen gibt. Ob, wann und mit welchem Ergebnis Maßnahmen beschlossen werden, ist nach dem bisherigen Kenntnisstand völlig offen.

Was bedeutet dies für die Betroffenen? Für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet dies – salopp formuliert –, dass sie mit den vorhandenen Instrumenten weiter zurecht kommen müssen. Dies erfordert bezüglich des hier skizzierten Themas, dass von einer Mehrzahl oder Vielzahl in Betracht kommender Gestaltungsmöglichkeiten der bestmögliche Lösungsweg unter Abwägung sämtlicher Umstände des Einzelfalles zu sondieren und zwischen den Betriebspartnern (Arbeitgeber/Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat) rechtssicher zu vereinbaren ist. Der vorliegende Artikel mag dabei eine Hilfe sein.

Anschrift des Verfassers (ab August 2014):
Rentenberatungsbüro Holger Rest
Waldhofer Str. 102
69123 Heidelberg