

Dr. Judith May, München / Sven Beste, Stuttgart / Dr. Thomas Haßlöcher, Bensheim

Flexirente, Regelaltersgrenze und die zeitgleiche Nutzung von Zeitwertkonten

Dr. Judith May ist Head of Legal & Tax Consulting der Mercer Deutschland GmbH in München, **Sven Beste** ist leitender Justiziar der Allianz Lebensversicherungs-AG in Stuttgart und **Dr. Thomas Haßlöcher** ist Geschäftsführer der PensExpert Gruppe, Bensheim. Alle Autoren sind im Ehrenamt Mitglied im Fachkreis Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. (AG ZWK).

Kontakt: autor@der-betrieb.de

Ein finanzieller Übergang in die Rente ist für viele Beschäftigte ein drängendes Thema. Wie man mit Arbeit, Rente und Wertguthaben „Brücken in die Rente baut“ und welche Hürden es zu nehmen gilt, zeigen die Autoren im nachfolgenden Beitrag auf.

I. Einleitung

Bereits 2014 setzte der Gesetzgeber eine Koalitionsarbeitsgruppe ein, die Vorschläge für einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erarbeiten sollte.¹ In Folge trat zum 01.07.2017 das sog. Flexirentengesetz² in Kraft. Dieses Gesetz sah einen vereinfachten Zugang zu vorgezogenen gesetzlichen Altersrentenleistungen neben einem Erwerbseinkommen aus einem Beschäftigungsverhältnis vor. Es schaffte hierzu die starren Teilrentenstufen ab und führte in § 34 SGB VI a.F. eine pauschale Anrechnung des Hinzuverdienstes ein.³

Ziel war der vereinfachte Zugang zu vorgezogenen gesetzlichen Altersrentenleistungen, um z.B. eine Arbeitszeitreduktion im Alter gegenfinanzieren zu können. Dieses Ziel lässt sich bekanntlich auch mit betrieblichen Zeitwertkonten erreichen, wobei monatliche Entnahmen aus einem Zeitwertkonto bislang auf den Hinzuverdienst angerechnet wurden.⁴ Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen im 8. SGB IV-Änderungsgesetz⁵ entfällt diese, für viele Gestaltungen bspw. bei Zeitwertkonten, abträgliche Wechselwirkung. Zeitwertkonten und Flexirente können jetzt ihr Potenzial zur Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase gemeinsam voll entfalten und den Flexibilisierungsgrad deutlich dynamisieren. Im Folgenden wollen die Verf. das Potenzial beider Instrumente aufzeigen und etwaige Grenzen und Verwerfungen untersuchen.

II. Allgemeines zur Flexirente

Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen steht die einstige sog. Flexirente heute eigentlich nur noch für die Möglichkeit,

gem. § 34 SGB IV eine vorgezogene gesetzliche Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze als Voll- oder stufenlose Teilrente zu beziehen. In diesem Sinne verwenden die Verf. den Begriff der Flexirente im Folgenden.

Eine Teilrente ist gem. § 43 Abs. 1 SGB VI in beliebiger Höhe von 10% bis 99,99% der Vollrente frei wählbar. Mit den vorgezogenen variablen Altersrentenleistungen können Beschäftigte Einkommensverluste aus einer Arbeitszeitverringerung in variabler Höhe (maximiert auf die Vollrente) abfangen.

Für das Flexibilisierungspotenzial entscheidend ist die Frage, welche Mitarbeitergruppen überhaupt einen Zugang zu vorgezogenen Altersrentenleistungen haben. Dies sind vor allem:⁶

- die nach 1963 Geborenen mit einer 35-jährigen Wartezeit.⁷ Hier besteht ein Altersrentenzugang ab 63 Jahren (vorgezogene Altersrente für langjährige Versicherte);
- die nach 1963 Geborenen mit einer 45-jährigen Wartezeit. Hier besteht ein Altersrentenzugang ab 65 Jahren⁸ (vorgezogene Altersrente für besonders langjährig Versicherte).

Mit der 45-jährigen Wartezeit liegt die Eingangshürde für die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte gem. § 236b SGB VI auch besonders hoch. So müssten die Versicherten praktisch vom 20. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr ununterbrochen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt oder eine andere rentenrechtlich relevante Zeit erworben haben. In der Praxis bedeutsamer scheint dagegen die vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte gem. § 236 SGB VI zu sein. Diese vorgezogene Altersrente verlangt lediglich eine Wartezeit von 35 Jahren und ist abschlagsbehaftet.

Der lebenslange Abschlag der vorgezogenen Altersrente für langjährig Versicherte beläuft sich auf 0,3% der Regelaltersrente je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme. Sie wird bei Abruf durch die Deutsche Rentenversicherung Bund bestimmt und dann mit den Abschlägen versehen. Erfolgt der Abruf nicht als Voll-, sondern als Teilrente, bleibt der nicht abgerufene Teil von den Abschlägen verschont.

Besteht neben dem Bezug der Flexirente (egal ob als Voll- oder Teilrente) noch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, werden bis zur Regelaltersgrenze weithin Rentenversicherungsbeiträge (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber) fällig, die die Altersrente mit Erreichen der Regelaltersgrenze noch erhöhen können.⁹

¹ BT-Entschließungsantrag 18/1507 vom 22.05.2014.

² Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben vom 08.12.2016, BGBl. I 2016 S. 2838.

³ Hinzuverdienste bis 6.300 € p.a. waren anrechnungsfrei und wurden darüber hinaus pauschal mit 40% angerechnet.

⁴ Vgl. Gemeinsame rechtliche Anweisung der DRV Bund zu § 34 SGB VI (a.F.) Nr. 3.1.15.

⁵ Die Hinzuverdienstgrenzen neben einer Erwerbsminderungsrente haben dagegen weiterhin Bestand.

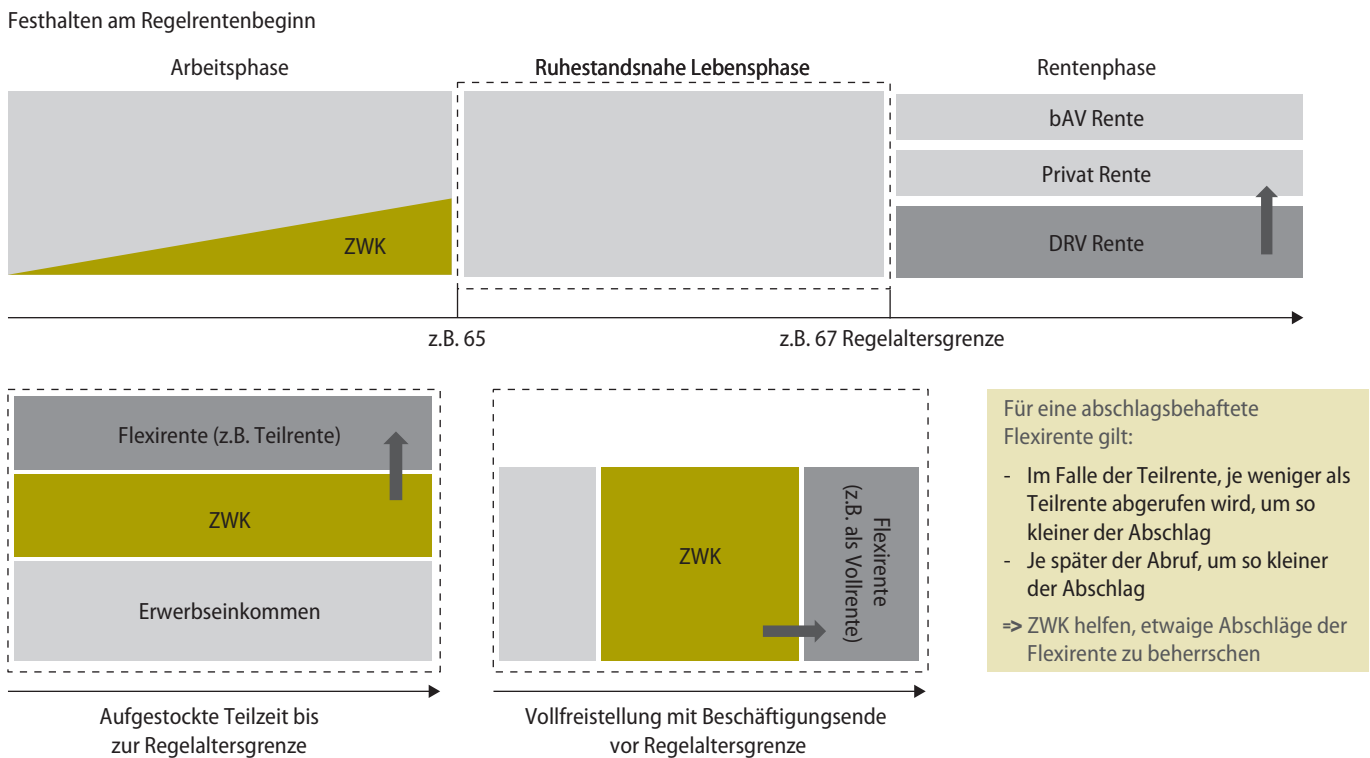
⁶ Daneben gibt es zahlreiche weitere vorzeitige Altersrentenzugänge und auch Möglichkeiten für früher Geborene. Sie werden in der zukünftigen Praxis aber eher eine untergeordnete Rolle spielen.

⁷ Einzelheiten zu den Voraussetzungen vgl. die Homepage der DRV Bund.

⁸ Für bestimmte Jahrgänge kommt auch schon ein Rentenzugang vor dem 65. Lebensjahr in Betracht.

⁹ Summa summarum der DRV Bund 3/21 S. 11.

Abb. 1: Rentenbeginn



Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die Flexirente für diejenigen, die einen vorgezogenen gesetzlichen Altersrentenzugang nutzen können und wollen, ein gutes Finanzierungsinstrument für etwaige Gehaltseinbußen aus einer etwaigen Arbeitszeitverringerung darstellt.

Zu beachten ist allerdings, dass die Inanspruchnahme in der praktisch relevanten Variante der vorgezogenen Altersrente für langjährig Versicherte mit Abschlägen behaftet ist, die sich ein Leben lang auf die Rentenleistungen auswirken werden. Die Frage, inwieweit die Abschläge wirtschaftlich belastungsneutral sind, hängt von vielen Aspekten des Einzelfalls ab.¹⁰ Dabei fallen die Abschläge höher aus, je früher und je höher die Altersrentenleistungen abgerufen werden.

III. Zeitwertkonten

Zeitwertkonten können bekanntlich in der ruhestandsnahen Lebensphase im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses eingesetzt werden, um eine Arbeitszeitverringerung aufzustocken oder aber (unter Beibehalt der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit) eine Freistellung zu finanzieren. Betreffend die Darstellung der vielfältigen Gestaltungs- und Kombinationsmöglichkeiten möchten die Verf. auf ihren Beitrag „Wertguthaben in der rentennahen Lebensphase“ verweisen, der sich mit dem Potenzial der Zeitwertkonten genau in diesem Lebensabschnitt beschäftigt.¹¹

10 Romanski, Deutsches Institut für Altersvorsorge: Gefährdet die Frührente unser Rentensystem?, s.u. <https://fmos.link/20013> (Abruf: 27.07.2023).

11 Yearbook Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. 2022 S. 16 ff, oder HR-Performance 01.2021 S. 16 ff.

Die Nutzung von Zeitwertkonten wirkt sich im Unterschied zur Flexirente nicht negativ auf die lebenslangen Altersrentenleistungen aus. Besteht also nur ein abschlagsbehafteter Altersrentenzugang, empfiehlt es sich, die Zeitwertkonten daher vorrangig durch Aufstockung einer Arbeitszeitverringerung oder Vollfreistellung zu entsparen, um die lebenslangen Abschläge der vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrentenleistungen möglichst gering zu halten.

IV. Verwerfungen

Fraglich ist zum einen, ob der Bezug der Flexirente, d.h. der vorzeitige Abruf von Altersrentenleistungen vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze, die Wertguthabennutzung im Rahmen eines weiterhin bestehenden Beschäftigungsverhältnisses stört und ob zum anderen Wertguthaben im Rahmen eines etwaig weitergeführten Beschäftigungsverhältnisses auch über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus genutzt werden dürfen.

1. Nutzung von Wertguthaben vor Erreichen der Regelaltersgrenze

a) Gesetzeswortlaut und Gesetzessystematik

Gegen eine gleichzeitige Nutzung von Flexirente und Wertguthaben könnte bei einer Überinterpretation der Vorschrift die Regelung des § 7c Abs. 1 Nr. 2a SGB IV sprechen, der als zulässige Verwendung von Wertguthaben im Rahmen der vertraglichen Freistellungszwecke u.a. eine Verwendung bis zu dem Zeitpunkt zulässt, zu dem der Beschäftigte eine Altersrente beziehen könnte oder aber

tatsächlich bezieht. Beim Abruf der Flexirente liegt ein Fall des tatsächlichen Bezugs vor.

§ 7c Abs. 1 Nr. 2a SGB IV regelt den vertraglichen Freistellungszweck der ruhestandsnahen Freistellung, der gem. § 7d Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB IV aufgrund des verlängerten Anlagehorizontes zu Lockerungen bei der Kapitalanlage, namentlich zur Möglichkeit eines höheren Anlageanteils in Aktien oder Aktienfonds führt. § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erlaubt Arbeitgebern und Arbeitnehmern aber mittels der verwendeten Einleitung „insb.“ auch über die in Buchst. a (ruhestandsnahe Freistellung) und Buchst. b (Qualifikationsfreistellung) genannten Beispiele hinaus, eigene betrieblich definierte Freistellungszwecke, z.B. die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand, zu vereinbaren. Dies spricht gegen eine einschränkende Wirkung der nur exemplarisch genannten ruhestandsnahen Freistellung des § 7b Abs. 1 Nr. 2a SGB IV auf andere Freistellungszwecke oder aber auch auf den ruhestandsnahen Freistellungszweck selbst.

Auch die Systematik des § 7c Abs. 1 SGB IV spricht per se dagegen. Die Regelung enthält neben den vertraglichen auch die gesetzlichen Freistellungszwecke, d.h. die Pflegezeitfreistellung, die Elternzeitfreistellung oder die Arbeitszeitverringerung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Alle systematisch übergeordneten gesetzlichen Freistellungszwecke verlangen lediglich ein Beschäftigungsverhältnis und können im Einzelfall auch dann noch angestrebt sein, wenn etwa die Voraussetzungen für den (nur) exemplarisch genannten Freistellungszweck einer ruhestandsnahen Freistellung nicht möglich ist.

Die Gestaltungsfreiheit des § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV und die generelle Systematik des § 7c Abs. 1 SGB IV sprechen mithin gegen die Annahme, dass die Grenzen des ruhestandsnahen Freistellungszwecks auch die Grenzen der Verwendung der Wertguthabennutzung insgesamt darstellen. Andere gesetzliche Gründe, die gegen eine gleichzeitige Nutzung von Flexirente und Zeitwertkonten sprechen, sind nicht erkennbar.

b) Verwaltungspraxis im Beitrags- und Steuerrecht

Fraglich ist damit, ob allein die beitragsrechtliche oder steuerrechtliche Verwaltungspraxis gegen eine gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben und Flexirente sprechen bzw. sprechen dürfen.

Die Finanzverwaltung verlangt für die Wertguthabennutzung lediglich den Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses und beschränkt die Dotierungen auf ein Maß, das nach einer Prognoseentscheidung noch eine Freistellung bis zum Erreichen eines Alters, zu dem spätestens eine Altersrente beansprucht werden kann (nicht wird!), d.h. bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, erlaubt. Die Finanzverwaltung begrenzt die Nutzung damit insoweit auf die Regelaltersgrenze und nicht etwa auf einen vorher erfolgten tatsächlichen Abruftermin. Vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist der Bezug einer vorgezogenen Altersrente für die Wertguthabennutzung aus lohnsteuerrechtlicher Sicht mithin unschädlich.

Fraglich ist damit nur noch, ob die beitragsrechtliche Praxis gegen eine gleichzeitige Nutzung spricht. Bis zum Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen wurden Dotierungen in ein Zeitwertkonto (wie auch Umwandlungen

zugunsten der betrieblichen Altersversorgung) beim Hinzuverdienst im Rahmen des § 34 SGB VI a.F. mitberücksichtigt.¹²

Das Besparen von Wertguthaben ist damit selbst nach Ansicht der Deutschen Rentenversicherung Bund neben der Flexirente möglich.¹³ Es stellt sich die Frage, wann diese Wertguthaben dann nach Vorstellung der Deutschen Rentenversicherung Bund wieder entspart werden sollen. Denklogisch kann dies nicht mehr vor der Flexirente erfolgen, mithin ist hier nach dem Verständnis der Verfasser auch auf Basis der veröffentlichten Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung Bund nur ein Entsparen während des andauernden Bezugs der Flexirente oder nach Regelaltersgrenze denkbar.

c) Aktuelle Äußerungen

Angesichts bekannt gewordener, insoweit skeptischer Äußerungen der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen von Einzelanfragen einzelner Mitgliedsunternehmen der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. kommt der Frage dennoch weiterhin Bedeutung zu, ob auch Entnahmen aus einem Wertguthaben neben der Flexirente auch aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund zulässig sind.

Für den Fall, dass während einer laufenden Altersteilzeit die Flexirente abgerufen wird und die Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes damit zwangsläufig wegen eines Rentenbezugs endet, sieht die Rechtsanweisung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu § 34 SGB VI a.F. vor, dass ein aus dem Wertguthaben der vorzeitig beendeten Altersteilzeit gewährtes laufendes Freistellungsgehalt bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Hinzuverdienst mit zu berücksichtigen ist,¹⁴ also gerade nicht als Einmalzahlung im Sinne einer Störfallauszahlung korrigiert wird.

Wenn die Flexirente selbst neben der Entspaltung eines Wertguthabens aus einer „verunglückten“ Altersteilzeit funktioniert, sind keine Gründe erkennbar, wieso bei der Entspaltung eines Wertguthabens eines anderen Zeitwertkontos ein anderer Mechanismus greifen soll.

Im Ergebnis lässt diese rechtliche Anweisung der Deutschen Rentenversicherung Bund nach Auffassung der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. neben der Flexirente damit sowohl die Dotierung als auch die Entspaltung eines Wertguthabens zu und sieht die Wertguthabennutzung durch die Flexirente zumindest vor Erreichen der Regelaltersgrenze als nicht gefährdet.¹⁵

Flexirente und Zeitwertkonten können bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze somit auch miteinander kombiniert werden und schließen sich nicht etwa aus. Infolgedessen können bis zur Regelaltersgrenze damit gleich zwei Instrumente nebeneinander für die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand genutzt werden.

12 Vgl. Gemeinsame rechtliche Anweisung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu § 34 SGB VI (a.F.) Nr. 3.1.15.

13 Ist aber ein Besparen zulässig, kann nicht zeitgleich ein Störfall ausgelöst werden.

14 Vgl. Gemeinsame rechtliche Anweisung der Deutschen Rentenversicherung Bund zu § 34 SGB VI (a.F.) Nr. 3.1.4.

15 Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen kann die Frage offenbleiben, ob die Rechtsanweisung der Deutschen Rentenversicherung Bund, sowohl die Dotierungen als auch die Entnahmen beim ehemaligen Hinzuverdienst zu berücksichtigen, zu beanstanden wäre.

Zeitwertkonten leisten somit einen wertvollen Beitrag, etwaige Abschläge auf Altersrentenleistungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Ein schönes und begrüßenswertes Ergebnis des 8. SGV IV-Änderungsgesetzes, gerade vor dem Hintergrund, branchenindividuelle Übergänge in die Rente zu ermöglichen.¹⁶

2. Nutzung von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Nach gemeinsamer Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung Bund, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Finanzverwaltung können Zeitwertkonten nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze genutzt werden. Die Finanzverwaltung macht dies im Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 17.06.2009 deutlich, in dem sie den Prognosezeitraum für eine mögliche Freistellung durch das Erreichen der Regelaltersgrenze begrenzt.¹⁷ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft eine entsprechende Aussage in seiner Broschüre zu Zeitwertkonten¹⁸ und die Deutsche Rentenversicherung Bund hat diese Rechtsauffassung bei verschiedenen Gelegenheiten gegenüber der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V., aber auch gegenüber einzelnen Mitgliedsunternehmen zum Ausdruck gebracht.

Grund für die Vorbehalte der betroffenen Ministerien und der Deutschen Rentenversicherung Bund ist möglicherweise die Befürchtung, dass steuer- und beitragsgestundete Wertguthaben als attraktive Steuer- und Beitragssparmodelle missbraucht werden könnten, da mit Erreichen der Regelaltersgrenze z.B. Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge für die Versicherten entfallen oder individuelle Steuersätze niedriger ausfallen können.

Die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V. vertritt bekanntlich die Position, dass in Ermangelung einer gesetzlichen Beschränkung Wertguthaben im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses sehr wohl auch jenseits der Regelaltersgrenze genutzt werden dürfen.¹⁹ Dieser Rechtsauffassung hat sich mittlerweile auch der wissenschaftliche Dienst des Bundestages angeschlossen.²⁰

Der Bedarf der Unternehmen, Beschäftigungsverhältnisse auch über die Regelaltersgrenze hinaus zu verlängern, ist vorhanden und steigt angesichts des virulent größer werdenden Fachkräftemangels stetig an. Dabei ist es nicht einzusehen, wieso Nutzer von Wertguthaben im Rahmen eines über die Regelaltersgrenze hinaus aufgeschobenen Beschäftigungsverhältnisses ab Erreichen der Regelaltersgrenze plötzlich kein Sabbatical, keine Weiterbildung und keine Pflege- bzw. Familienpflegezeit, aber auch keine Teilzeitaufstockung mehr über ihr eigenverantwortlich gebildetes Wertguthaben organisieren dürfen. Die Lebenswelten der Beschäftigten ebenso wie die Beschäftigungs-

situation in Unternehmen sind hier aktuell rasenden Veränderungen unterworfen.

V. Fazit und Appell: „Eine Chance für Zeitwertkonten“

Eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV ist ein probates Instrument, um dem Wunsch nach Kombination von Arbeitsfähigkeit im Alter und Finanzierung von gleitenden Übergängen in die Rente nachzukommen. Wann dieser Übergang konkret stattfindet, sollte jedem Unternehmen und deren Beschäftigten überlassen bleiben. Die Zeitwertkontennutzung neben dem Bezug einer gesetzlichen Rente generell unter Missbrauchsverdacht zu stellen, greift nach dem Dafürhalten der Verfasser jedenfalls zu kurz.

Die Flexibilität dieses Instruments ist für die Arbeit der Zukunft elementar, die möglichen Vorbehalte der Verwaltung lösbar, sodass wir weiter an der Integration der Zeitwertkonten in unsere Arbeitswelt arbeiten sollten, und dazu gehört auch die Arbeit jenseits der für den Bezug einer gesetzlichen Rente vorgesehenen Altersgrenzen.

So verstehen die Verfasser das 8. SGB IV-Änderungsgesetz auch als Ausdruck einer gesellschaftlichen Entwicklung weg vom Schwarz-Weiß-Denken, es gebe für Beschäftigte nur einen Aktivenstatus oder einen Rentnerstatus, hin zu einer echten Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitsbiografien und Rentenübergängen. Dieses neue Denken unterliegt konsequenterweise auch anderen Spielregeln. Eine flexible Wertguthabennutzung kann sich hier aber gut integrieren und muss allenfalls an der einen oder anderen Stelle neu gedacht werden.

Die Verfasser haben Verständnis für das Argument, dass Wertguthaben nicht zu einem Steuer- oder Beitragssparmodell verkommen sollten. Dafür sind die Wertguthaben personal- und gesellschaftspolitisch schlicht zu bedeutsam. Es sollte aber durch intelligente Lösungen gelingen, möglicherweise noch bestehende Missbrauchsbedenken aus dem Weg zu schaffen, ohne dem Instrument ein unnötiges, starres zeitliches Korsett zu verpassen, das am Bedarf der Unternehmen und seiner Beschäftigten vorbeigeht.²¹

Redaktionelle Hinweise:

- Achstes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG) vom 20.12.2022, BGBl. I 2022 S. 2759.
- Vgl. Arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung der Großen Koalition – Bestandsaufnahme 2017 – Bundesteilhabegesetz, Betriebsrentenstärkungsgesetz, AÜG-Reform etc., *Schiefer/Köster/Borchard/Korte*, DB 2017 S. 546 = DB1226052.
- Vgl. Koalitionsvertrag: Die geplante arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung – Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorhaben der Großen Koalition in der 19. Legislaturperiode (Koalitionsvertrag 2017-2021), *Schiefer/Köster/Borchard/Korte*, DB 2018 S. 1341 = DB1267646.

16 In Ermangelung praktischer Erfahrungen kann es sinnvoll sein, vor dem gleichzeitigen Gebrauch von Wertguthaben neben der Flexirente weitere Rechtssicherheit über die Einbindung der Beitrageinzugsstellen zu erhalten. Eine unternehmensseitige Einbeziehung der Deutschen Rentenversicherung Bund halten die Verfasser nicht für den formal richtigen Weg, gleichwohl dürfte es hilfreich sein, auch insoweit den fachlichen Austausch weiter zu pflegen.

17 Bundesfinanzministerium vom 17.06.2009, BStBl. I 2009 S. 1286 = DB 2009 S. 1430, unter B. I.

18 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Broschüre Wertguthaben, FAQ, Frage 25.

19 Vgl. Fn. 11.

20 Vgl. WD des Bundestags 6 – 3000 – 025/22.

21 Denkbar wäre beispielsweise eine partielle Störfallverbeitragung analog § 23b Abs. 2 SGB IV, soweit mit Erreichen der Regelaltersgrenze die Beitragspflicht in einzelnen Sozialversicherungszweigen entfällt. Hierzu dürfte lediglich eine geringfügige Korrektur des SGB IV notwendig werden. Die Finanzverwaltung müsste ihre Praxis entsprechend nachziehen und den Prognosezeitraum lediglich auf das Beschäftigungsende (statt wie bislang auf die Regelaltersgrenze) ausreichen lassen.