

# Das Potenzial von Wertguthaben

## Die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase

### Einleitung

In Deutschland gibt es zwei wichtige Stellschrauben zur Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase. Zum einen ist es die Möglichkeit, den gesetzlichen Rentenbeginn zu verschieben. D.h. mit Rentenabschlägen (0,3 % pro Monat) ganz oder als Teilrente vorzuziehen oder mit Zuschlägen auf die gesetzliche Rente (0,5 % pro Monat) aufzuschieben. Zum anderen können Wertguthaben in der ruhestandsnahen Lebensphase für weitere Flexibilisierungen der Lebensarbeitszeit sorgen. Wertguthaben spielen sich meist innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses ab und werden nicht selten vom Arbeitgeber bezuschusst (vgl. Abbildung 1). Der folgende Beitrag soll die Möglichkeiten der Gestaltung der ruhestandsnahen Lebensphase unter besonderer Berücksichtigung von Wertguthaben aufzeigen und in einem zweiten Schritt etwaigen Optimierungsbedarf identifizieren.

### Möglichkeiten der Gestaltung

Die Möglichkeiten der Gestaltung der ruhestandsnahen Lebensphase soll anhand folgender Varianten verdeutlicht werden. 1. Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze (z.B. 67), 2. Aufgeschobene Altersrente, d.h. länger Arbeiten (z.B. 70), und

3. Vorgezogene Altersrente, d.h. kürzer Arbeiten (z.B. 63).

### Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze (z.B. 67)

Soweit Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine anderen Abreden treffen, wird das Beschäftigungsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze d.h. in den meisten Fällen mit 67 enden. Soll die Arbeitszeit vor der Regelaltersgrenze flexibilisiert werden, helfen Wertguthaben. Wurde beispielsweise bis zum Beginn der ruhestandsnahen Lebensphase bereits ein Wertguthaben gebildet, kann dieses nunmehr eingesetzt werden, um die Arbeitszeit ohne Gehaltseinbußen zu reduzieren. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Wertguthaben gerade beim Arbeitgeber oder der DRV-Bund geführt wird.

**Beispiel 1:** Ein Wertguthaben in Höhe eines Jahresgehaltes kann z.B. eingesetzt werden, um vor der Regelaltersgrenze die Arbeitszeit zwei Jahre lang bei vollem Gehalt auf Teilzeit zu reduzieren. Denkbar wäre auch eine einjährige Vollfreistellung bei vollem Gehalt oder z.B. eine 6-monatige Teilzeit mit einem auf 100 Prozent aufgestockten Teilzeitgehalt, kombiniert mit einer anschließenden 9-monatigen Vollfreistellung (vgl. Abbildung 2).

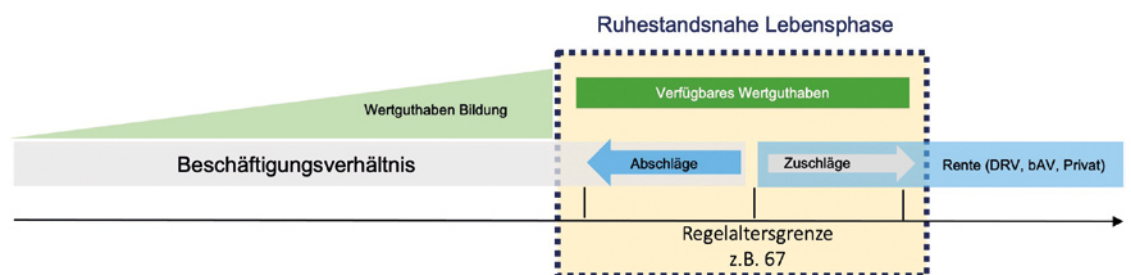


Abb. 1

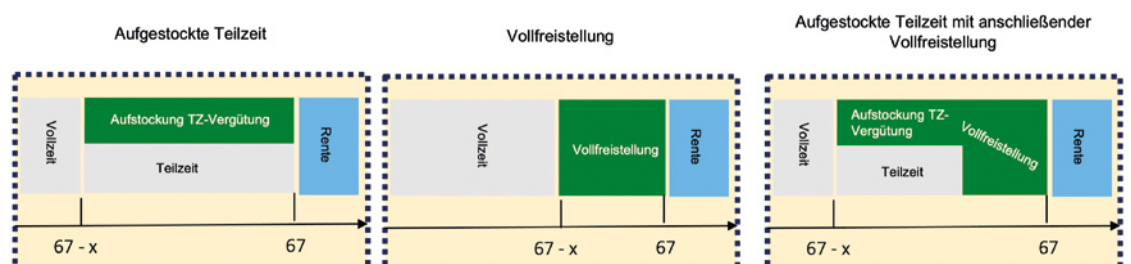


Abb. 2

Selbst wenn in jüngeren Jahren noch kein Wertguthaben gebildet wurde, kann dies in der ruhestandsnahen Lebensphase noch nachgeholt werden und damit noch immer eine wichtige Rolle für die Gestaltung der ruhestandsnahen Lebensphase spielen.

**Beispiel 2:** In der vierjährigen ruhestandsnahen Lebensphase arbeitet der Arbeitnehmer z.B. zwei Jahre voll und verzichtet zugunsten eines Wertguthabens auf die Hälfte seines Gehaltes. Dann kann er ab dem dritten Jahre immerhin noch zwei Jahre voll freistellen (vgl. Abbildung 3).

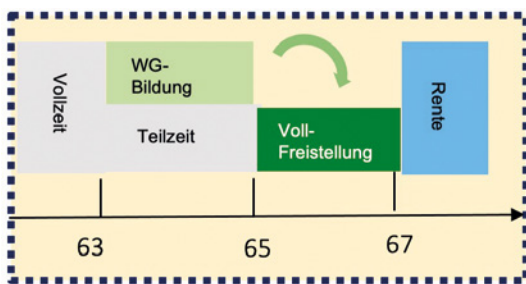


Abb. 3: Bildung von Wertguthaben erst in der ruhestandsnahen Lebensphase

Hat auch der Arbeitgeber ein Interesse daran, dass die Arbeitnehmer in der ruhestandsnahen Freistellung noch Wertguthaben bilden, kann er das Modell als Altersteilzeit im Blockmodell ausgestalten, in dem er das Gehalt und die Rentenbeiträge zusätzlich aufstockt. Der Clou: Die Aufstockungen sind bei Vorliegen einer Altersteilzeit lohnsteuerfrei und für Arbeitnehmer und Arbeitgeber beitragsfrei, sodass die Einkommenseinbußen und die Beitragsmindereinnahmen in der Rentenversicherung durch die Wertguthabenbildung während der Altersteilzeit minimiert werden und i.E. den Flexibilisierungsgrad der Wertguthaben damit noch einmal deutlich erhöhen. Denkbar ist natürlich auch die Kombination aus

vor- und noch während der ruhestandsnahen Lebensphase gebildeten Wertguthabens.<sup>1</sup>

**Beispiel 3:** Ein vor der ruhestandsnahen Lebensphase gebildetes Wertguthaben i.H. eines Jahresgehaltes kann z.B. die Aktivphase einer vierjährigen Altersteilzeit i.S.d. AltTZG um ein halbes Jahr verkürzen. Das wäre dann 1,5 Jahre voll arbeiten und die letzten 2,5 Jahre vor der Regelaltersgrenze voll freistellen bei nahezu unverändertem Gehalt während der ruhestandsnahen Lebensphase (Abbildung 4).

Bereits diese Fallgruppe „Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze“ macht deutlich, dass Wertguthaben – selbst wenn diese erst in der ruhestandsnahen Lebensphase gebildet werden – erhebliche Flexibilisierungswirkungen generieren.

**Aufgeschobene Altersrente (z.B. 70)**

In der Praxis zunehmend bedeutsamer werden Fälle, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber übereinkommen, das Beschäftigungsverhältnis über die Regelaltersgrenze hinaus zu verlängern und die Arbeitszeit während der Verlängerungsphase zu flexibilisieren, d.h. ohne Gehaltseinbußen zu reduzieren. Die Gründe für dieses „länger aber weniger“ arbeiten sind unterschiedlich. Teilweise fällt es Arbeitgebern bestimmter Branchen sehr schwer, sich („schon“) mit 67 von ihren Fachkräften zu trennen, und teilweise möchten Arbeitnehmer die gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge durch den Aufschub zusätzlich aufbessern. In der gesetzlichen Rente sind es immerhin 0,5 Prozent mehr lebenslange Rente je aufgeschobenen Monat. Fachkräftemangel, Altersarmut und der Wunsch, länger aktiv am Berufsleben teilzunehmen, wecken in der Praxis

<sup>1</sup> Vgl. Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 2.11.2010 auf den Seiten 24–26

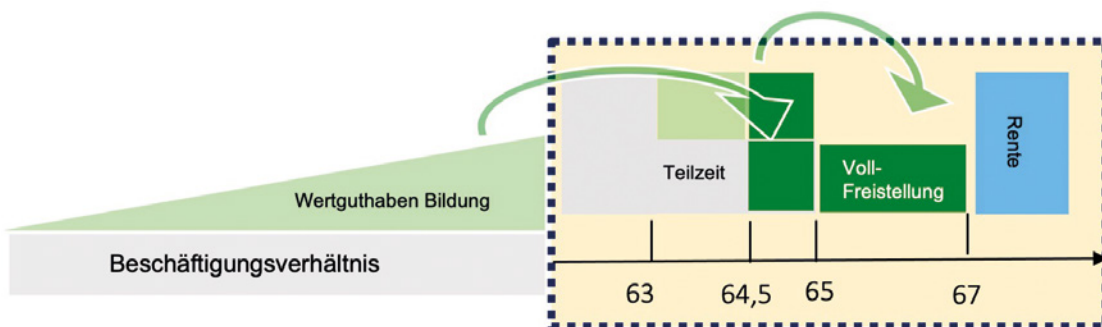


Abb. 4: Kombination Wertguthaben und Altersteilzeit

immer häufiger den Wunsch bzw. Bedarf nach flexiblen „Spätverrentungstools“.

Wie beim Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze helfen auch hier Wertguthaben die Arbeitszeit während des zusätzlichen Aufschubs – also während des „länger Arbeitens“ – zu flexibilisieren – oder? Leider nicht ganz:

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um ein ausgesprochen starres Wertkontenmodell, dafür wird es jedoch durch Steuer- und Beitragsprivilegien des Arbeitgeberzuschusses staatlich gefördert. Mit Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt jedoch die Möglichkeit, diesen attraktiven – weil auch kurzfristigen – Wertguthabentyp zu nutzen.

Ferner können die auf die DRV-Bund übertragenen Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze nach Ansicht der DRV-Bund nicht mehr genutzt werden. Die DRV-Bund rechnet vielmehr mit Erreichen der Regelaltersgrenze einen Störfall ab und zahlt das Guthaben als Einmalzahlung an den Betroffenen nachverbeitragt und lohnversteuert aus. Dies macht sie nach eigenen Angaben, unabhängig davon, ob ein etwaiges Beschäftigungsverhältnis besteht oder nicht.

Wertguthaben können auch in der Variante eines aufgeschobenen Ruhestandes helfen, die Arbeitszeit ohne Gehaltseinbußen während des Aufschubs zu reduzieren. Bedauerlicherweise ist der Flexibilisierungsgrad nach Erreichen der Regelaltersgrenze etwas kleiner, weil die Altersteilzeit während des Aufschubs unzulässig ist und die DRV-Bund die Entsparmöglichkeiten eines auf sie übertragenen Wertguthabens nach Erreichens der Regelaltersgrenze (u.E. zu Unrecht) ablehnt.

**Vorgezogene Altersrente (z.B. 63)**

Neben dem aufgeschobenen Beschäftigungsverhältnis bzw. der aufgeschobenen Altersrente können Arbeitnehmer mit einem vorgezogenen Rentenzugang (z.B. ab 63 für langjährig Versicherte) die Altersrente auch neben einem Verdienst aus einem Beschäftigungsverhältnis beziehen. Diese sog. „Flexirente“ ermöglicht (zuletzt der gesetzlichen Altersrente) mehr Spielraum auf der Vergütungsseite während der Beschäftigung und schafft so auch Flexibilität bei der Wahl der tatsächlich noch zu erbringenden Arbeitszeit im Alter.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer reduziert ab 63 die Arbeitszeit um 50 Prozent und verdient nach der Reduktion 1.500,00 EUR monatlich. Daneben besteht Zugang zu einer vorgezogenen Altersrente (mit Abschlägen von 0,3 Prozent

je Monat), die nun als Teilrente i.H.v. 1.600,00 EUR monatlich zusätzlich abgerufen werden soll, um das Teilzeitgehalt aufstocken. Wegen der gem. § 34 SGB VI vorzunehmenden Anrechnung des Hinzuverdienstes auf die Teilrente, sind statt 1.600,00 EUR jedoch nur 1.210,00 EUR möglich<sup>2</sup> (vgl. Abbildung 5).

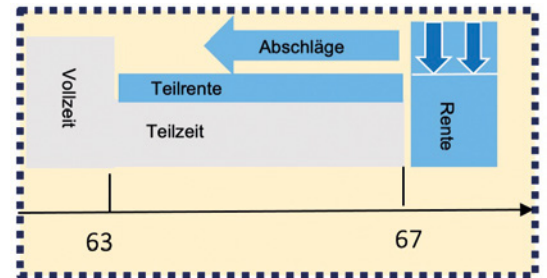


Abb. 5: Teilrente

Auch hier stellt sich wieder die Frage: Können Wertguthaben helfen, den Flexibilisierungsgrad weiter zu erhöhen, indem die Teilzeitvergütung aufstockende Entnahmen aus einem Wertguthaben möglich sind?

Leider nein. Setzt der Arbeitnehmer ein Wertguthaben ein, um das Teilzeitgehalt und die Teilrente weiter aufzustocken – reduziert dies die Teilrente entsprechend, weil Aufstockungsentnahmen wie die Teilzeitvergütung auf die Teilrente anzurechnen sind. Würden in dem o.g. Beispiel monatlich 300,00 EUR zusätzlich aus einem Wertguthaben entnommen, so reduziert sich die Teilrente von 1.210,00 EUR monatlich auf nur noch 1.090,00 EUR monatlich<sup>3</sup>. Die Anrechnungsregel für Wertguthabentnahmen versperren nicht nur den Weg zu einem Plus an Arbeitszeitverringerung, neben dem Bezug der Teilrente, sondern setzen auch den Fehlanreiz, besser kein Wertguthaben zu bilden.

**Würdigung**

Zeitwertkonten sind ein klasse Tool, um zwischen den beiden Welten Beschäftigungsverhältnis und

2 Ungeachtet der Corona-Besonderheiten gilt: Anrechnungsfrei sind gem. § 34 SGB VI 525,00 EUR (6.300,00 / 12); darüber hinaus sind 40 Prozent des Hinzuverdienstes auf die Teilrente anzurechnen. D.h. (1.500,00 EUR – 525,00 EUR) x 40 Prozent = 390,00 EUR; 1.600,00 EUR – 390,00 EUR = 1.210,00 EUR. Gesamtvergütung 1.210,00 EUR Teilrente + 1.500,00 EUR Vergütung = 2.710,00 EUR.  
 3 Anrechnungsfrei sind 525,00 EUR (6.300,00 / 12); darüber hinaus sind 40 Prozent auf die Teilrente anzurechnen. D.h. (1.800,00 EUR – 525,00 EUR) x 40 Prozent = 510,00 EUR; 1.600,00 EUR – 390,00 EUR = 1.090,00 EUR



dem Rentenbezug – in der ruhestandsnahen Lebensphase – Brücken zu bauen. Sie helfen dem Einzelnen das Spannungsverhältnis von Beschäftigungsdauer und Rentenleistungen (aus allen drei Säulen) so auszutarieren, dass die Lebensarbeitszeit und die verfügbare Vergütung auf die höchst individuellen Bedürfnisse des Einzelnen angepasst werden können. Im Ergebnis müssten sie erfunden werden, wenn es sie nicht schon gäbe. Zu erwähnen ist allerdings auch, dass die Zeitwertkonten derzeit ihr volles Potenzial für die Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase leider nicht voll ausschöpfen können.

Das Förderregime für die Zeitwertkonten in Form einer Altersteilzeit im Blockmodell trägt ganz erheblich dazu bei, dass auch noch kurzfristig, d.h. nach Beginn der ruhestandsnahen Lebensphase, Wertguthaben gebildet und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit eingesetzt werden können. Darüber hinaus ist die Verantwortungsverteilung der Altersteilzeit sach- und interessengerecht: Der Arbeitnehmer bildet eigenverantwortlich sein Wertguthaben, der Arbeitgeber federt die Folgen durch Aufstockungen zum Gehalt und zur Rente ab, und der Staat stellt das Arbeitgeberengagement steuer- und beitragsfrei, um die Hebelwirkung zu verstärken. Diese Beteiligungstroika ist bei gleicher Interessenlage des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers und der Gesellschaft im Ganzen u.E. ausgewogen und interessengerecht. Die Altersteilzeit im Blockmodell wurde nicht ohne Grund zum Erfolgsmodell.

Allerdings ist nicht einzusehen, dass ein Arbeitgeber, der eine vom Arbeitnehmer finanzierten ruhestandsnahen Freistellungsphase durch Aufstockungen fördert, dies nur dann steuer- und beitragsfrei tun kann, wenn die Dauer der Wert-

guthabenbildung (Aktivphase) exakt genauso lang ist, wie die Dauer der Freistellung (Passivphase). Genauso wenig ist einzusehen, wieso der Beschäftigte in den letzten fünf Jahren mindestens 1080 Tage beitragspflichtig gewesen sein musste oder wieso die Förderung zwingend mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze enden muss.

Wegen des gleich gerichteten Interesses von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Gesellschaft an „Mehr Flexibilisierung in der ruhestandsnahen Lebensphase“, sollte das starre Förderregime der Altersteilzeit auf alle Wertkontenmodelle mit ruhestandsnaher Freistellung auch über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinweg ausgerollt werden, wenn der Arbeitgeber die Freistellungsphase fördert. Ein so gelockertes Förderregime könnte dann zukünftig auch auf andere z.B. gesetzliche Freistellungsziele übertragen werden.

Ein weiterer Spielverderber ist die DRV-Bund. Ihre aktuelle Praxis, ein auf sie übertragenes Wertguthaben unabhängig vom Willen des Versicherten und unabhängig vom Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses zwangsweise auszuzahlen, sobald die Regelaltersgrenze einmal erreicht ist, beschneidet das Potenzial besonders in der Fallgruppe der aufgeschobenen Altersrente. Ein noch so großes Wertguthaben kann hier demnach nicht helfen, das Beschäftigungsverhältnis in der Verlängerung – sei es aus Gründen des Fachkräftemangels oder um die eigene Rente aufzubessern – zu flexibilisieren. Ein LÄNGER aber WENIGER Arbeiten funktioniert indes mit einem auf die DRV-Bund übertragenen Wertguthaben bislang leider nicht. Und das nach Ansicht der Autoren zu Unrecht.

Die DRV-Bund beruft sich auf den Wortlaut des § 7f Abs. 2 SGB IV i.V.m § 7c Abs. 1 Ziffer 2 lit. a SGB IV. Hiernach nennt § 7c Abs. 1 Ziffer 2 lit. a SGB IV als vertraglichen Freistellungszweck ausdrücklich Freistellungen, die vor dem Zeitpunkt liegen, in dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte. U.E. übersieht die DRV-Bund dabei jedoch, dass die in Ziffer 2 genannten vertraglichen Freistellungszwecke exemplarisch und keinesfalls abschließend sind. Dies macht der Wortlaut, der den ausdrücklich genannten Freistellungszwecken ein „Insbesondere“ voranstellt, u.E. unmissverständlich deutlich.

Auch an keiner anderen Stelle findet sich ein arbeitsrechtliches oder beitragsrechtliches Verbot, das Beschäftigungsverhältnis über die individuelle Regelaltersgrenze hinaus zu verlängern und während der Verlängerung eine wertguthabenfinanzierte Freistellung oder Aufstockung einer Arbeitszeitverringerung zu finanzieren. Die Ansicht der DRV-Bund, dass ein Entsparen der auf sie übertragenen Wertguthaben nur vor der Regelaltersgrenze möglich ist, ist u.E. nur dann vom Wortlaut des SGB IV gedeckt, wenn ein Beschäftigungsverhältnis fehlt, denn für diesen Fall verweist der § 7f ausdrücklich und ausschließlich auf den § 7c Abs. 1 Ziffer 2 lit. a SGB IV. Besteht jedoch noch ein Beschäftigungsverhältnis, in dem das Wertguthaben eingesetzt werden könnte, so halten wir es für unzulässig, das Wertguthaben mit Erreichen der Regelaltersgrenze zwangsweise aufzulösen und als Störfall abzurechnen.

Im Ergebnis bremst die Praxis der DRV-Bund für ein auf sie übertragenes Wertguthaben das Flexibilisierungspotenzial von Wertguthaben aus. Zumindest soweit noch ein noch Beschäftigungsverhältnis besteht.

Schließlich nehmen die Anrechnungsspielregeln bei der Teilrente die Wertguthaben in der Fallgruppe „vorgezogene Altersrente“ faktisch aus dem Spiel. Gründe hierfür sind an sich nicht erkennbar. Im Gegenteil: Sowohl Wertguthaben als auch die Teilrente verfolgen das gesellschaftspolitisch wichtige Ziel, dem Einzelnen die Möglichkeit einzuräumen seine Arbeitszeit während der letzten Beschäftigungsphase an die individuellen Bedürfnisse anzupassen und die damit einhergehenden Gehaltseinbußen abzufedern. Beide Instrumente dienen dem Ausgleich von Vergütungseinbußen bei einer Arbeitszeitverringerung in der ruhestandsnahen Lebensphase.

Indem sich die Entnahmen aus einem Wertguthaben negativ auf die Höhe der Teilrente auswirken,

wurde bei der Flexirente leider die Chance vertan, die beiden Instrumente Teilrente und Wertguthaben, die beide das gleiche Ziel verfolgen, gut miteinander zu verzahnen. Dieses Versäumnis sollte schnellstmöglich korrigiert werden, um Wertguthaben auch in den Fällen der vorgezogenen Altersrente die Chance zu geben, ihr volles Flexibilisierungspotenzial zu entfalten.

### Fazit

Im Ergebnis ist den Wertguthaben zu wünschen, dass der demnächst gewählte neue Gesetzgeber, den Fördergedanken der Altersteilzeit auch auf andere weniger starre Wertkontenmodelle mit ruhestandsnaher Freistellung überträgt und die Anrechnung von Entnahmen aus einem Wertguthaben auf die Teilrente aufgibt. Würde dann auch noch die DRV-Bund ihre bisherige Praxis aufgeben, bei Bestand eines Beschäftigungsverhältnisses und dem Erreichen der Regelaltersgrenze, die bei ihr geführten Wertguthaben zwangsabzurechnen, könnten Wertguthaben ihr volles Potenzial zur Flexibilisierung der ruhestandsnahen Lebensphase noch besser entfalten.

**KATRIN KÜMMERLE,**  
Rechtsanwältin und  
Mitgesellschafterin der  
febs Consulting GmbH



**DR. THOMAS  
HASSLÖCHER,**  
Rechtsanwalt und  
Geschäftsführer der  
PensLegal GmbH



**SVEN BESTE,**  
leitender Justiziar  
der Allianz-Lebens-  
versicherungs-AG

