

Flexible Gestaltung des Rentenbeginns – Einsatz von bAV und Wertguthaben

Die Zukunftsszenarien für den Arbeitsmarkt in Deutschland sehen alles andere als rosig aus: Das aktuelle Arbeitskräftepotenzial von knapp 45 Millionen Personen wird sich laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den nächsten 15 bis 20 Jahren um rund 6,5 Millionen Personen verringern (Quelle: IAB, Hintergrundpapier, Oktober 2010). Die deutsche Wirtschaft ist jedoch auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen, ohne sie ist unternehmerisches Wachstum nicht möglich. Gravierender noch: Der Rückgang um 6,5 Millionen ist der Saldo aus einer ungleichgewichtigen demografischen Verschiebung. Einer Reduktion um rund 8 Millionen Personen bei den 20- bis 59-Jährigen steht ein Zugang um rund 1,5 Millionen bei den 60- bis 64-Jährigen gegenüber.

Wunsch nach sanftem Übergang

Wer in Zukunft die besten Köpfe für sich gewinnen will, muss sich daher nicht nur bei den jungen Talenten, die frisch auf den Arbeitsmarkt kommen, umsehen. Auch ältere Arbeitnehmer, die schon viel Erfahrung haben, rücken zunehmend in den Fokus. Ganz entscheidend ist dabei, welche personalisierten Angebote die Unternehmen, insbesondere die des Mittelstands, ihren Fachkräften bieten können. Dem Mittelstand ist daher zu empfehlen, attraktive Versorgungs- und Vergütungssysteme anzubieten, die den Arbeitnehmern Gestaltungsspielräume einräumen und auf spezifische Bedürfnisse der einzelnen Gruppen Rücksicht nehmen.

Man kann heute zwar noch feststellen, dass Arbeitgeber aus Kostengründen teure, ältere Mitarbeiter möglichst frühzeitig in den Ruhestand gehen lassen. Maßnahmen zur Förderung der Frühverrentung wie Vorruhestands- oder Altersteilzeitprogramme sind allerdings deutlich auf dem Rück-

marsch. Das ist nicht allein auf das Auslaufen gesetzlicher Förderungsmöglichkeiten zurückzuführen. Es ist vielmehr auch Ausdruck einer Zwangslage, in der sich Arbeitgeber zunehmend befinden: Wenn Demografie und Bildungsnotstand dazu führen, dass es in den Nachwuchsjahrgängen nicht mehr genügend qualifizierte Arbeitskräfte gibt, muss auf diejenigen zurückgegriffen werden, die mit langjähriger Erfahrung punkten können. Umgekehrt steigt bei vielen Arbeitnehmern bis zur Regelaltersgrenze der Respekt vor dem Ruhestandsschock. Die Erkenntnis, möglicherweise von heute auf morgen den Schalter auf 100 Prozent Ruhestand umzulegen, löst Unsicherheiten aus. Hier zeigt sich vermehrt der Wunsch nach weniger radikalen Lösungen.

Der Gesetzgeber hat durch das RV Altersgrenzenanpassungsgesetz, das seit 1. Januar 2008 in Kraft ist, die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise auf die Vollendung des 67. Le-

bensjahres angehoben. Konkret wird für die Geburtsjahrgänge ab 1947 bis 1958 die Regelaltersgrenze jeweils um einen Monat pro Geburtsjahrgang angehoben, ab dem Geburtsjahrgang 1959 um zwei Monate pro Geburtsjahrgang. Wer heute 50 ist, also 1961 geboren wurde, wird seine Regelaltersgrenze erst mit 66 Jahren plus sechs Monaten erreichen. Nach wie vor ist eine vorzeitige Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente möglich, frühestens ab der Vollendung des 63. Lebensjahres. Dabei wird die Rente für jeden Monat, um den sie vor der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen wird, um 0,3 Prozent vermindert. Maximal beträgt der Rentenabschlag 14,4 Prozent (48 Monate mal 0,3 Prozent).

Flexibilität beim Rentenbeginn

Umgekehrt ist es in der gesetzlichen Rentenversicherung aber auch möglich, den Rentenbeginn über das Regelrentenalter hinauszuschieben. In diesem Fall wird die Rente für jeden Monat, um den sie später in Anspruch genommen wird, um 0,5 Prozent erhöht. Also um immerhin sechs Prozent pro hinausgeschobenem Jahr. Außerdem gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit der sogenannten Teilrente. Sie kann in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln in Anspruch genommen werden.

Die Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung haben damit nicht nur zur Konsolidierung der Finanzlage beigetragen, sondern auch ein spürbares Maß an Flexibilität beim Rentenbeginn ermöglicht. Diese Möglichkeiten werden bislang allerdings noch wenig genutzt: Nach der offiziellen Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund gab es zum 31. Dezember 2009 gerade einmal 0,1 Prozent Teilrentenbezieher im Rentenbestand. Das liegt zum Teil auch daran, dass die bestehenden Regelun-

Dr. Andreas Jurk, Geschäftsführer, und Dr. Paulgerd Kolvenbach, Aktuar und Sprecher der Geschäftsführung, beide Longial GmbH, Düsseldorf

In dem natürlichen Spannungsfeld älterer Arbeitnehmer zwischen Beruf, Freizeit und Ruhestand plädieren die Autoren grundsätzlich für einen flexiblen Übergang. In diese Richtung sehen sie die gesetzliche Rentenversicherung schon einen Schritt voraus, während sie in den betrieblichen Versorgungssystemen noch vergleichsweise starre Regelungen registrieren. Ihre Überlegungen zur kostenneutralen Anpassung der Betriebsrentensysteme wollen sie schon in der Ansparzeit mit einer sorgfältigen Gestaltung und laufender Kommunikation verbunden wissen, um veränderte Präferenzen rechtzeitig berücksichtigen zu können. (Red.)

gen in puncto Hinzuverdienst bei Rentenbezug intransparent und komplex sind. Hier ist allerdings eine Liberalisierung in Vorbereitung, die ab 2012 in Kraft treten soll.

Die Flexi-Phase beginnt, wenn zum letzten Mal 100 Prozent der Bezüge für die bisherige Regelarbeitszeit gezahlt werden, und endet, wenn zum ersten Mal nur noch Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder sonstiger Vorsorge bezogen werden. Der früheste Beginn für diese Flexi-Phase dürfte bei 62 Jahren liegen, der späteste bei 68 Jahren. Denn vor dem 62. Geburtstag dürfte in Zukunft ein Ausstieg aus dem Erwerbsleben nur dann finanziell darstellbar sein, wenn in ausreichendem Maße Privatvermögen vorhanden ist. Später in Rente zu gehen als mit 68 Jahren, rechnet sich aber in der Regel nicht.

Innerhalb des Altersbereiches von 62 bis 68 Jahren sind vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten denkbar. Die Instrumente sind hier Teilzeitbeschäftigung, Teilrente, Übergangrente und Wertguthabenverbrauch. Die Herausforderung für den Arbeitgeber besteht darin, seine Interessen an einer Verjüngung der Belegschaft einerseits und der Sicherung des Fachkräftewissens andererseits aufeinander abzustimmen. Der Arbeitnehmer wird hingegen in seinem Interesse seine Vorstellungen für einen „Flexi-Plan“ entwickeln müssen. Für diesen muss er schon frühzeitig die Finanzmittel zur Füllung etwaiger Bezügelücken aufbauen. Mit ein wenig gutem Willen könnten die Interessen beider Seiten hier durchaus in einer klassischen Win-win-Situation zusammengeführt werden.

Flexi-Plan

In der Realität kommt es eher selten vor, dass ein Arbeitnehmer sich vor der Vollendung seines 50. Lebensjahres mit dem Gedanken an den Übergang in den Ruhestand beschäftigt. Andere Prioritäten wie Familie, Karriere haben hier eindeutig Vorrang. Auf der anderen Seite liegt es auf der Hand, dass das Ansparen einer finanziellen Reserve zur Deckung Bezügelücken in der Flexi-Phase mit höheren Erfolgchancen verbunden ist, je früher man damit beginnt. Die Anforderung an die Unternehmen werden zukünftig also steigen, Ansparprogramme für die Flexi-Phase aufzulegen und deren Vorteile und Wirkungen den Arbeitnehmern aktiv näher zu bringen.

Grundlage für ein solches Ansparprogramm ist der vom einzelnen Arbeitnehmer aufzustellende Flexi-Plan. Dieser legt fest, ab welchem Alter der Arbeitnehmer in den Ruhestand gleiten möchte, wie dieses Gleiten aussehen soll und aus welchen Quellen die Flexi-Bezüge stammen sollen (siehe Abbildung).

Ein Beispiel verdeutlicht dies: Ein Mitarbeiter plant, seine Beschäftigung ab 63 auf Teilzeit (60 Prozent) umzustellen. Mit 65 möchte er nicht mehr arbeiten. Rente(n) aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung kann oder möchte er noch nicht sofort beziehen. Vielmehr plant er mit 66 Jahren zunächst eine Zwei-Drittel-Teilrente und mit 67 dann eine Vollrente. Sein Bezügeziel während der Flexi-Phase liegt aber bis zum endgültigen Beginn der Vollrente auf dem gewohnten Niveau (Flexi 1). Die billigere Alternative: Er senkt gleichmäßig sein bisheriges Gehalts- auf das spätere Rentenniveau ab (Flexi 2).

Diese beiden Varianten stellen nur Beispiele für grundsätzlich beliebige individuell gestaltbare Bezügeprofile während der Flexi-Phase dar. Das Delta zwischen der jeweiligen Flexi-Variante und der Summe aus Teilzeitbezügen beziehungsweise Teilrenten ist die Flexi-Lücke, die finanziell zu füllen ist. Die Grafik zeigt, dass die Entspaltung der hierfür angesammelten Mittel jährlich in sehr unterschiedlicher Höhe erfolgen muss, um das Bezügeziel des Flexi-Plans zu erreichen. Das eingesetzte Finanzierungsinstrument muss somit in Bezug

auf den Zeitraum und die jeweilige Höhe der Auszahlungen eine hohe Flexibilität aufweisen.

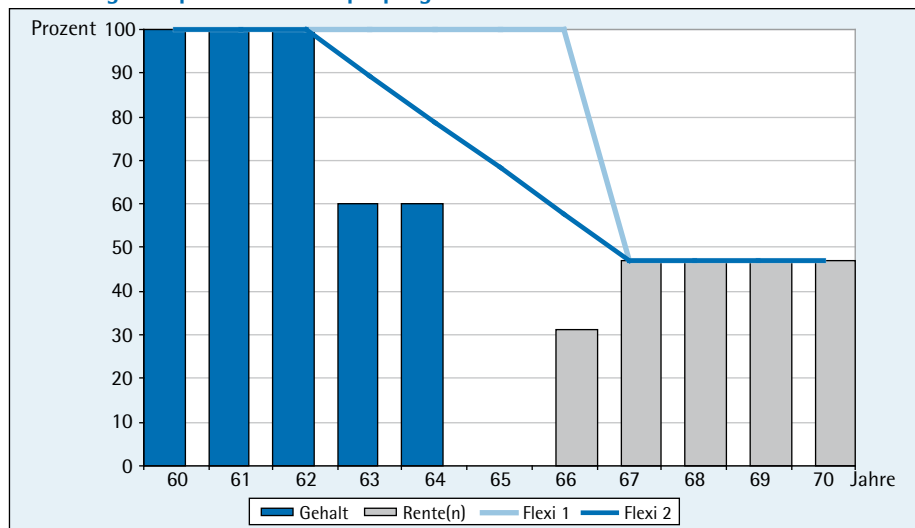
Zur Lösung bieten sich grundsätzlich zwei Varianten an: Ein Wertguthabenmodell mit dem Charakter aufgeschobener Aktivbezüge oder ein Modell der betrieblichen Altersversorgung mit dem Charakter von Versorgungsbezügen. Die Unterschiede liegen im Ausmaß der Flexibilität und in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung.

Wertguthabenmodell

Seit dem 1. Januar 2009 ist das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, kurz Flexi II, in Kraft. Es wird flankiert durch ein Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger und ein BMF-Schreiben. Diese Materialien enthalten die Rahmenbedingungen für das Ansparen von Zeitguthaben und Entgeltverzichten auf einem Wertkonto, das grundsätzlich immer in Geld zu führen ist. Die Einbringung in das Wertkonto kann zu völlig beliebigen Zeitpunkten und in völlig beliebiger Höhe erfolgen, der vollständige Verbrauch vor dem Renteneintritt muss jedoch sichergestellt sein.

Das Rundschreiben der Spitzenverbände sieht eine Bandbreite für die jährliche Auszahlung zwischen 70 Prozent und 130 Prozent der vorherigen Bezüge vor, mindestens in Höhe der Grenze für geringfügige Bezüge von rund 400 Euro monatlich. Im Beispiel wird bereits grafisch deutlich, dass

Abbildung: Beispiel für ein Ansparprogramm nach Flexi-Plan



noch Klärungsbedarf besteht, wie dies bei gleichzeitigem Teilzeit- oder Teilrentenbezug zu interpretieren ist.

Bei Einbringung in das Wertguthaben ist immer auch der Betrag mit einzubringen, der als Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung zu entrichten wäre. Er verbleibt auf dem Wertkonto, wird mit verzinst und steht in der Entsparphase für die dann fälligen Sozialversicherungsbeiträge zur Verfügung. Sind diese dann niedriger als die angesparte Summe, fallen die Bezüge in der Flexi-Phase etwas üppiger aus, im anderen Falle reduzieren sie sich entsprechend. Das Risiko steigender Sozialversicherungsbeträge trägt hier der Arbeitnehmer. Steuerlich geschieht die Einbringung aus dem Bruttogehalt vor Steuern, erst in der Auszahlungsphase werden die gezahlten Leistungen wie Gehalt versteuert. Flexi II schreibt Maßnahmen zur Wertversicherung der eingebrachten Gelder vor und in diesem Zusammenhang auch Einschränkungen bei der Kapitalanlage. Die Letzteren sind allerdings wenig hinderlich, soweit das Modell ausschließlich der Finanzierung des Vorruhestandes dient.

Trotz der Reglementierungen durch Flexi II und der begleitenden Rundschreiben stellt das Wertguthaben eine Lösung dar, die sehr flexibel angespart und entspart werden kann, und die darüber hinaus aus Arbeitgebersicht den Vorteil hat, dass sie keinerlei biometrische Risiken beinhaltet, wie etwa eine Leistung bei vorzeitigem Tod. Anders als Deckungsmittel in der bAV steht im Falle des vorzeitigen Todes ein Wertguthaben zur Auszahlung an die Erben, nicht nur an Hinterbliebene, zur Verfügung.

Modell der betrieblichen Altersversorgung

Das Modell einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung bietet eine Alternative zu den Wertguthaben. Die Durchführung im Wege der unmittelbaren Pensionszusage bietet dabei die notwendige Flexibilität sowohl in der Aufbau- als auch in der Entnahmephase. Zugesagt wird ein Versorgungskapital in einem bestimmten Alter, das zur Erzielung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Einbringungen bei Neuzusagen ab 2012 nicht vor dem 62. Lebensjahr liegen darf. Zeitpunkte und Höhe der konkreten Auszahlung können grundsätzlich flexibel gehalten werden, wenn sie einem bestimmten Plan folgen.

Werden Gehaltsbestandteile wie Zeitguthaben oder Entgeltverzicht in die bAV eingebracht, erfolgt dies auch vor Steuern und führt bei Leistung zur nachgelagerten Besteuerung. Im Gegensatz zur Wertkontenlösung wird jedoch die Einbringung nur sozialabgabenpflichtig, soweit sie die Grenze von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Diese Grenze gilt gesammelt für alle vom Arbeitnehmer geleisteten Entgeltverzicht zugunsten von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen. Berücksichtigt werden demnach auch anderweitige, bereits getätigte Entgeltverzicht zugunsten einer „echten“ bAV im Wege der Direktzusage beziehungsweise der Unterstützungskasse, nicht jedoch von Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds.

Bei Auszahlung stellen bAV-Leistungen Versorgungsleistungen dar und sind demnach weder renten- noch arbeitslosenversicherungspflichtig. Für die Kranken- und die Pflegeversicherung ist der nicht privat versicherte Arbeitnehmer jedoch in der Leistungsphase nicht nur hälftig, sondern in voller Höhe abgabenpflichtig. Dies bedeutet zum einen, dass potenziell für die gleiche Leistung zweimal Sozialabgaben gezahlt werden – zunächst bei Einbringung, falls über vier Prozent der BBG, und später bei der Auszahlung. Zum anderen muss bei gegebenem Nettobezug in der Auszahlungsphase der virtuelle Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung zulasten des Arbeitnehmers während der Ansparphase mit angesammelt werden.

Zu Beginn der Auszahlungsphase muss also im Versorgungsguthaben die Summe der gewünschten Netto-Auszahlungen zuzüglich der zu erwartenden Steuern und zuzüglich des Gesamtbeitrages zur Kranken- und Pflegeversicherung vorhanden sein. Damit unterscheidet sich das vom Arbeitnehmer durch Entgeltverzicht aufzubringende Versorgungsguthaben der bAV-Lösung nur unwesentlich von der Wertguthaben-Variante, in der neben den Nettoauszahlungen und Steuern alle SV-Beiträge des Arbeitnehmeranteils enthalten sein müssen. Allerdings trägt bei Wertguthaben der Arbeitnehmer ein höheres Risiko steigender Sozialabgabensätze.

Für den Arbeitgeber bietet die bAV-Lösung jedoch einen finanziellen Vorteil, jedenfalls solange die Entgeltverzicht zur Ansamm-

lung des Versorgungsguthabens innerhalb der Vier-Prozent-Grenze der jährlichen BBG liegen. Dann nämlich sind sie sozialabgabenfrei, und der Arbeitgeber spart gegenüber der Gehaltszahlung und auch gegenüber der Wertguthabenvariante den Arbeitgeber-Anteil am Sozialversicherungsbeitrag. Wird die Vier-Prozent-Grenze überschritten, zum Beispiel weil der Arbeitnehmer bereits an anderen Entgeltverzichtsprogrammen zugunsten von Direktzusage oder Unterstützungskasse teilnimmt, entfällt dieser Vorteil. Eine zusätzliche Belastung bei der bAV-Lösung gegenüber der Wertguthabenvariante stellen für den Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Insolvenzversicherung über den PSV (Pensionsversicherungsverein) dar. Nach allen Erfahrungen wird der Wert dieser Belastung allerdings deutlich überkompensiert durch die Entlastung infolge des etwaigen Wegfalls der Sozialversicherungsbeiträge.

Sorgfältige Gestaltung und gute Kommunikation

Arbeitgeber müssen sich die Frage stellen, welche personalpolitischen Ziele sie bei gegebenen Entwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und auf dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf den Zeitpunkt des Renteneintritts bei ihren Mitarbeitern verfolgen und wie sie ihre vorhandenen Versorgungssysteme anpassen müssen, um diese Ziele zu erreichen. Eine Tendenz zu mehr Flexibilität ist deutlich erkennbar. Während die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den flexiblen Übergang bereits seit längerem feststehen und beim Hinzuverdienst bei vorgezogenen Renten derzeit weiter verbessert werden sollen, beinhalten betriebliche Versorgungssysteme in aller Regel noch sehr starre Regelungen für den flexiblen Übergang. So fordern nahezu alle Versorgungsregelungen für eine vorgezogene Betriebsrente den Bezug einer Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Derartige Einschränkungen gilt es im Interesse der Mitarbeiter und für das Unternehmen kostenneutral anzupassen.

Daneben ist aber auch eine laufende Kommunikation über Kontostände, damit erreichbare Flexi-Bezüge und Flexi-Dauern notwendig, damit die Mitarbeiter auch während der Ansparzeit die Möglichkeit haben, ihre Zielvorstellungen für den späteren flexiblen Rentenübergang an möglicherweise veränderte Präferenzen rechtzeitig anpassen zu können.