

Altersteilzeit neu gestaltet – Wertguthaben und Rechtsanspruch auf Teilrente

Autor: Andreas Jakob, Betriebswirt für bAV (FH), Geschäftsführer AETAS GmbH, Rentenberatungskanzlei für Vergütungs- und Versorgungssysteme, Würzburg

Das Auslaufen der Förderung von Vorruhestandsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz durch die Bundesagentur für Arbeit zum 31. Dezember 2009 steht im Gegensatz zu dem Wunsch vieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die gerne die Option für eine frühere Verrentung weiterhin sehen würden. Gleichzeitig macht sich der Fachkräftemangel schon jetzt bemerkbar. Wenig bekannt sind die schon heute bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten, den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten. Es ist davon auszugehen, dass auch die Politik dieses Thema schon bald weiter ausgestalten wird¹. Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll von Betrieben, Unternehmen und dem öffentlichen Dienst besser vorbereitet und unterstützt sowie fließender werden (Quelle: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2009/11/2009-11-04-regpk.html>).

Der Rechtsanspruch auf (Alters-)Teilrente², der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit³ und das Flexi-II-Gesetz⁴ i. V. mit den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für die Wertguthaben⁵ bestehen, teilweise schon seit mehreren Jahren, werden aber bisher nicht flexibel zusammen kombiniert. Nach dem Wegfall der bisherigen Förderung der Altersteilzeit bietet sich ein neuer Blick auf diese Modelle an.

¹ Heinrich Kolb, stv. FDP-Bundestagsfraktionsvorsitzender, 4.11.2009, der einen Rentenanspruch mit Abschlag ab 60 ohne Hinzuverdienstgrenzen fordert (Quelle: <http://www.liberales.de/liberales-wollen/Altersteilzeit-durch-Rente-ab-60-ersetzen/3809c71381p/index>.); vgl. auch den Hinweis im Koalitionsvertrag hierzu:

² Vgl. § 42 SGB VI.

³ Vgl. § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

⁴ Gesetz zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit vom 19.12.2008.

⁵ Vgl. §§ 7 b ff. SGB IV.

1 Bestehende gesetzliche Regelungen

1.1 Rechtsanspruch auf Teilrente

Die gesetzliche Altersrente kann grundsätzlich als Vollrente oder Teilrente in Anspruch genommen werden; die Teilrente darf ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der erreichten Vollrente beantragen⁶. Der frühest mögliche Rentenbeginn mit Abschlägen (Erfüllung der persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen gegeben) ist bei der Altersrente für langjährige Versicherte der Monat nach Vollendung des 63. Lebensjahres⁷. Für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme nach Vollendung des 60. Lebensjahres, sofern diese Versicherten die besonderen Anspruchsgrundlagen der Altersrente für Frauen, wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit sowie bei der Altersrente für Schwerbehinderte im Einzelfall erfüllen⁸.

Bis zum Erreichen der jeweiligen Regelaltersrente sind jedoch die Hinzuverdienstgrenzen⁹ zu beachten, da ansonsten der Rentenanspruch verfällt¹⁰.

Die Hinzuverdienstgrenzen betragen bei der Altersvollrente EUR 400 mtl., bei der Altersteilrente von einem Drittel der Vollrente das 0,25fache, bei der Hälfte der Vollrente das 0,19fache, bei zwei Drittel der Vollrente das 0,13 fache der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, vervielfältigt mit der Summe der Entgeltpunkte der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters, mindestens jedoch mit 1,5 Entgeltpunkten.

Eine teilweise Weiterbeschäftigung auch über die Regelaltersgrenze hinaus kann im Einzelfall z. B. bei Leistungsträgern aus betrieblichen Gründen gewünscht sein. Beim Arbeitnehmer führt dies zu einer lukrativen Erhöhung des Zugangsfaktors¹¹ von 0,005 für jeden Kalendermonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

⁶ Vgl. § 42 (2) SGB VI.

⁷ Vgl. § 236 SGB VI.

⁸ Vgl. §§ 236, 237, 237 a SGB VI.

⁹ Vgl. § 34 (3) Nr. 2 Buchstabe a-c SGB VI – aufgrund fehlender Unterhaltersatz- bzw. Unterhaltszuschussfunktion gibt es aus Sicht des Verfassers keine schlüssige Argumentation für die Aufrechterhaltung der Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten.

¹⁰ Vgl. § 34 (2) S. 1 SGB VI.

¹¹ Vgl. § 77 (2) S. 1 Nr. 2 b SGB VI.

Hinweis

Eine Hinzuverdienstgrenze bei Altersrenten ist nicht nachvollziehbar und belastet bei weiter absinkendem Rentenniveau die Sozialkassen. Die früheste Inanspruchnahme sollte bei allen Altersrenten mit Vollendung des 60. Lebensjahres möglich sein.

1.2 Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit

In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Sofern nicht innerbetriebliche Gründe (Organisation, Arbeitsablauf, Sicherheit) entgegenstehen, muss der Arbeitgeber zustimmen.

Hinweis

Der Vorbehalt aus betrieblichen Gründen steht einer weiteren Verbreitung der Teilzeitarbeit im Vorruhestandsalter noch entgegen. Weitsichtige Unternehmen werden den Wissensvorsprung ihrer erfahrenen Arbeitnehmer jedoch aufgrund fehlender Nachwuchskräfte weiter nutzen wollen. So muss Teilzeitarbeit auch weiter flexibilisiert werden, z. B. nur ein, zwei oder drei ganze Tage zu arbeiten. Grundsätzlich lassen sich hier je nach Branche zahlreiche neue Teilzeitmodelle entwickeln.

1.3 Wertguthaben

Bei der Verwendungsmöglichkeit von Wertguthaben wird explizit die Verringerung der Arbeitszeit neben dem klassischen Ziel der Freistellung unmittelbar vor Alters(teil-)rentenbezug genannt¹².

¹² Vgl. § 7 c (1) S. 1 SGB IV.

Altersteilzeit neu gestaltet

Nach § 7 c Abs. 1 S. 1 Nr. 1 c SGB IV kann das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7 b SGB IV in Anspruch genommen werden: für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten, »für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann«.

Die Sozialversicherungsträger fordern bei Zusammentreffen von Teilzeitbeschäftigung und Wertguthaben eine Summe im Korridor zwischen 70 und 130 %¹³ des in den vergangenen zwölf Monaten bezogenen Arbeitsentgelts¹⁴, um keine unangemessene Abweichung von der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsfiktion des § 7 (1a) SGB IV zu verursachen.

Hinweis

Der Gesetzgeber hat keine Begrenzungen für Teilfreistellungen vor Vollendung des 60. Lebensjahres oder nach Erreichen der Regelaltersgrenzen vorgesehen. Insofern lässt sich bei ausreichender Höhe des Wertguthabens eine Anpassung auf die individuelle Situation erreichen. Durch Zuzahlungen des Unternehmens können Wertguthaben zweckgebunden auf die notwendige Höhe aufgefüllt werden.

1.4 Verknüpfung der Vorruhestandsmöglichkeiten

Eine Kombination der Altersteilrente, der Freistellung aus Wertguthaben und einer Teilzeitbeschäftigung ist nach aktueller Gesetzeslage ab Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Dabei kann ein Zusammenwirken sowohl nebeneinander, also zeitgleich, als auch hintereinander erfolgen. Dadurch wird ein Vorruhestandskorridor zwischen Vollendung des 60. und 70. Lebensjahres je nach Branche denkbar.

¹³ Vgl. Rundschreiben der SV-Träger vom 31.3.2009, Nr. 3.3.4.

¹⁴ Wertguthaben ist Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV.

Die nachfolgenden Beispiele einer Frau, geb. im Dezember 1949, die bis jetzt 40.000 Entgeltpunkte (40 Jahre Durchschnittsverdienst) erworben hat, aktueller Bruttoverdienst TEUR 30, vorhandenes Wertguthaben TEUR 30 (Verzinsung 2 % p. a.), zeigen die vielfältigen (nicht abschließenden) Möglichkeiten auf¹⁵:

Tipp

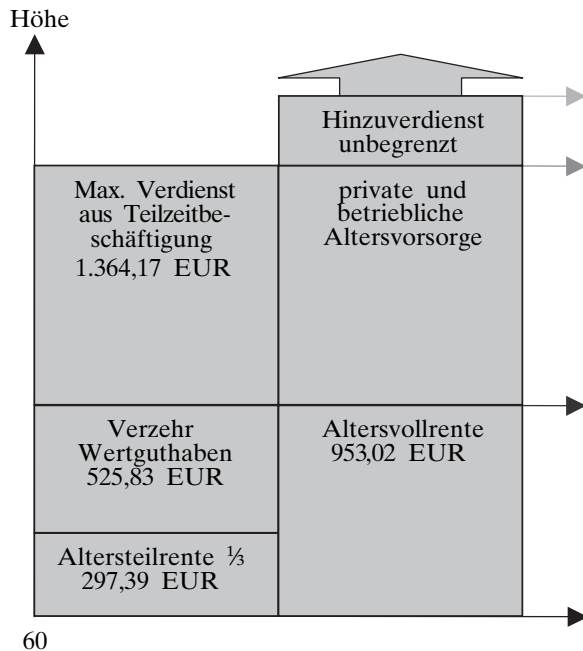
Die Beratungen zur gesetzlichen Rente fallen unter die gesonderte Erlaubnispflicht des § 10 (1) S. 1 Nr. Rechtsdienstleistungsgesetz. Hierzu sollte ein gerichtlich zugelassener Rentenberater oder ein im Sozialrecht erfahrener Rechtsanwalt herangezogen werden.

¹⁵ Die im Einzelfall komplexen Berechnungen sind hier nur als Ergebnisse dargestellt.

Beispiel 1

Teilrente zu 1/3 ab 60, Teilzeitbeschäftigung bis 65, Vollrente ab 65

Altersteilrente (13,3333 EP, 10,9333 pEP ¹⁶)	297,39 EUR
Hinzuverdienstgrenze	1.890,00 EUR
Verzehr Wertguthaben mtl. von 60-65	525,83 EUR
Max. Verdienst aus Teilzeitbeschäftigung	1.364,17 EUR
Altersvollrente (42,7285 EP, 35,0374 pEP)	953,02 EUR

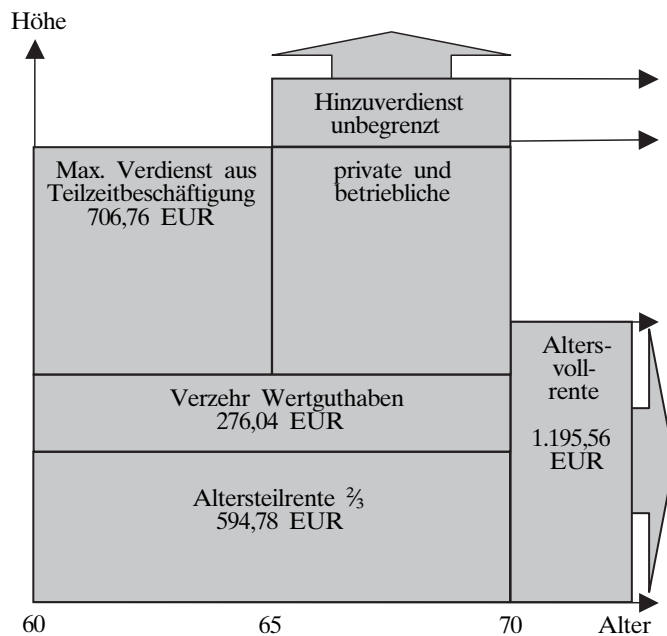


¹⁶ Vgl. §§ 66 u. § 77 SGB VI – Die persönlichen Entgeltpunkte (pEP) ergeben sich, wenn die Summe aller Entgeltpunkte (EP) für die verschiedenen rentenrechtlichen Zeiten mit dem Zugangsfaktor multipliziert werden.

Beispiel 2

Teilrente zu 2/3 ab 60, Teilzeitbeschäftigung bis 70, Vollrente ab 70

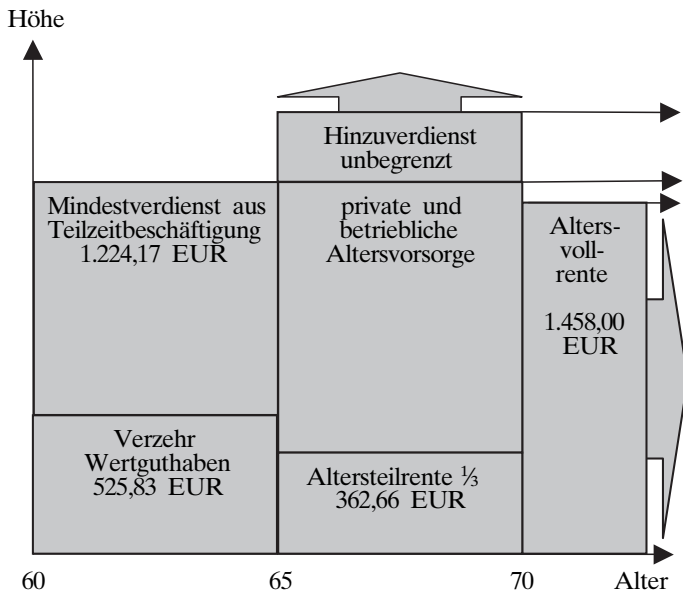
Altersteilrente (26,6670 EP, 21,8670 pEP)	594,78 EUR
Hinzuverdienstgrenze	982,80 EUR
Verzehr Wertguthaben von 60-70	276,04 EUR
Max. Verdienst aus Teilzeitbeschäftigung (bis 65)	706,76 EUR
Altersvollrente (45,0000 EP, 36,9000 pEP)	1.195,56 EUR



Beispiel 3

Teilrente zu 1/3 ab 65, Teilzeitbeschäftigung bis 70, Vollrente ab 70

Altersteilrente (13,3333 EP, 13,3333 pEP)	362,66 EUR
Hinzuverdienstgrenze	keine
Verzehr Wertguthaben von 60-65	525,83 EUR
Mindestverdienst aus Teilzeitbeschäftigung (bis 65)	1.224,17 EUR
Altersvollrente (45,0000 EP, 45,0000 pEP)	1.458,00 EUR



Hinweis

Bei der zwei Drittel- oder halben Teilrente sollte das Wertguthaben vor dem Rentenbezug verbraucht werden, um die Mindestentgeltgrenze für den Freistellungskorridor von 70-130 % einzuhalten.

Bei Auszahlung des Wertguthabens aufgrund eines Störfalls ergeben sich aufgrund der Verbeitragung zusätzliche Entgeltpunkte¹⁷.

Für nicht bei der Altersteilrente berücksichtigte Entgeltpunkte wird der Zugangsfaktor¹⁸ je Kalendermonat erhöht.

Solange die Hinzuverdienstgrenzen bestehen, sollte i. d. R. nur die 1/3 Teilrente beantragt werden, da der Einkommensverlust zwischen Vollerwerbstätigkeit und Teilrentenphase sonst zu hoch ausfällt (Beispiel 2).

Schon ältere oder körperlich schwer belastete AN sollten mit Hilfe der Teilrente und unter Hinzufügung von Wertguthaben den Vorruhestand planen.

Jüngere und nicht körperlich belastete AN können mit Wertguthaben den Zugangsfaktor maßgeblich beeinflussen und damit eine höhere Rente bei einer individuellen Abstimmung auf die persönlichen Bedürfnisse erreichen

2 Fazit

Die Tarifvertragsparteien und Unternehmen haben größtenteils die o.g. beispielhaften Kombinationsmöglichkeiten noch nicht erkannt bzw. sich nicht weiter damit beschäftigt. Tarifvertraglich ist daher ein großzügiger Rahmen für die Anwendung von Wertguthaben und Teilzeitbeschäftigungsmodellen notwendig, um auf Unternehmensebene sinnvolle Lösungen umzusetzen.

¹⁷ Vgl. § 66 (1) Nr. 7 SGB VI.

¹⁸ Vgl. § 77 SGB VI.

Altersteilzeit neu gestaltet

Der Wegfall der (nicht nachvollziehbaren) Hinzuverdienstgrenzen und die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme aller Altersrenten würden der weiteren notwendigen Flexibilisierung weiteren Aufwind geben.

Ein flexibles, der demographischen Entwicklung und branchenspezifischen Notwendigkeit angepasstes Vorruhestandsmodell (abgestimmt auf die betriebliche Altersversorgung) wird ein maßgeblicher Baustein für das Personalmarketing werden.