

Dr. Paulgerd Kolvenbach*)

Finanzielle Gestaltung des Renteneintritts



*) Dr. Paulgerd Kolvenbach, Aktuar, Sprecher der Geschäftsführung der Longial GmbH.

Seit der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung steht Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein höheres Maß an Flexibilität beim Rentenbeginn zur Verfügung. Die vorhandenen Möglichkeiten werden bisher aber nur wenig genutzt. Dabei ist es für Unternehmer und Mitarbeiter sinnvoll, sich schon frühzeitig mit der Übergangsphase zwischen Arbeitsleben und Ruhestand zu beschäftigen.

Der Gesetzgeber hat durch das „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“, das seit dem 01.01.2008 in Kraft ist, die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise auf die Vollendung des 67. Lebensjahrs angehoben. Konkret bedeutet dies für die Geburtsjahrgänge ab 1947 bis 1958, dass die Regelaltersgrenze jeweils um einen Monat pro Geburtsjahrgang angehoben wird. Ab dem Geburtsjahrgang 1959 findet eine Anhebung um zwei Monate pro Geburtsjahrgang statt. Wer heute 50 ist, also im Jahr 1961 geboren wurde, wird seine Regelaltersgrenze erst mit 66 Jahren plus sechs Monaten erreichen. Alle, die nach 1963 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze erst mit Vollendung des 67. Lebensjahrs.

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% vermindert. Der Rentenabschlag beträgt also max. 14,4% (48 Monate mal 0,3%).

Beispiel vorzeitiger Renteneintritt

Der heute 50-Jährige muss, wenn er mit 63 Jahren in Rente gehen möchte, eine dauerhafte Reduktion seiner Altersrente um $(3 \times 12 + 6) \times 0,3\% = 12,6\%$ seiner Altersrente in Kauf nehmen, denn seine Regelaltersgrenze beträgt eigentlich 66 Jahre und sechs Monate. Früher waren es nur $24 \times 0,3\% = 7,2\%$ Abschlag, sodass man die Anhebung der Altersgrenzen auch als eine verkappte Kürzung der Altersrente ansehen kann. Im Beispielfall macht dies 5,4 Prozentpunkte aus.

Umgekehrt ist es in der gesetzlichen Rentenversicherung aber auch möglich, den Rentenbeginn über das Regelrentenalter hinaus zu schieben. In diesem Fall wird die Rente für jeden Monat, um den sie später in Anspruch genommen wird, um 0,5% erhöht, also um immerhin sechs Prozent p.a. der Hinausschiebung. Außerdem gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit der sog. Teilrente. Sie kann i.H.v. 1/3, 1/2 oder 2/3 der gesetzlichen Altersrente in Anspruch genommen werden.

Beispiel hinausgeschobener Renteneintritt

Der heute 50-Jährige bezieht mit 63 Jahren bereits 1/3 der gesetzlichen Altersrente mit einem Rentenabschlag von 12,6%. Die übrigen 2/3 nimmt er erst mit 68 Jahren, also hinausgeschoben, und mit einem Zuschlag von $18 \times 0,5\% = 9\%$ in Anspruch. Vernachlässigt man die

Auswirkungen auf die Rentenhöhe durch die ab dem 63. Lebensjahr noch geleisteten Rentenversicherungsbeiträge, wird die Vollrente ab 68 Jahren $(1/3) \times 87,4\% + (2/3) \times 109\% = 101,8\%$ der planmäßigen Rente betragen.

Die Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung haben damit nicht nur zur Konsolidierung der Finanzlage beigetragen, sondern ermöglichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch ein Mehr an Flexibilität beim Rentenbeginn. Nur: Die neu geschaffenen Möglichkeiten werden bisher wenig genutzt. Nach der offiziellen Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund gab es zum 31.12.2009 gerade einmal 0,1% Teilrentenbezieher im Rentenbestand.

Arbeitgeber brauchen die Älteren

Auch heute noch gibt es Arbeitgeber, die aus Kostengründen teure, ältere Mitarbeiter möglichst frühzeitig in den Ruhestand schicken. Maßnahmen zur Förderung der Frühverrentung oder die Gewährung abschlagsfreier vorzeitiger Renten aus der betrieblichen Altersversorgung sind allerdings deutlich auf dem Rückmarsch. Das ist nicht allein auf das Auslaufen gesetzlicher Förderungsmöglichkeiten zurückzuführen, sondern auch Ausdruck einer Zwangslage, der sich Arbeitgeber in zunehmendem Maß gegenüber gestellt sehen: Wenn Demografie und Bildungsnotstand dazu führen, dass es in den Nachwuchsjahrgängen nicht mehr genügend qualifizierte Arbeitskräfte gibt, muss notwendigerweise auf die zurückgegriffen werden, die mit langjähriger Erfahrung punkten können.

In anderer Weise befinden sich die Arbeitnehmer in einem Dilemma. Während sie sich in jüngeren Jahren kaum vorstellen können, das Arbeitsleben bis zur Regelaltersgrenze durchzuhalten, steigt der Respekt vor dem Ruhestandsschock um so mehr, je näher der Tag der Pensionierung heranrückt. Die Erkenntnis, möglicherweise von heute auf morgen den Schalter umlegen zu müssen und von 100% Arbeitsleben in 100% Ruhestand zu wechseln, löst erkennbar Unsicherheit aus.

Bewusste Gestaltung der „Flexi-Phase“ wird immer wichtiger

Angesichts der dargestellten Rahmenbedingungen ist es naheliegend, den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand bewusst zu gestalten. Diese Übergangsphase beginnt, wenn zum letzten Mal 100% der Bezüge für die

bisherige Regelarbeitszeit gezahlt werden, und endet, wenn zum ersten Mal nur noch Renten (aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung oder sonstiger Vorsorge) bezogen werden. Das früheste Beginnalter für diese Flexi-Phase dürfte bei 62 Jahren liegen, das späteste Endalter bei 68 Jahren. Denn vor dem Alter 62 dürfte in Zukunft ein Ausstieg aus dem Erwerbsleben i.d.R. nur finanziell darstellbar sein, wenn in ausreichendem Maße Privatvermögen vorhanden ist, und eine (grundsätzlich mögliche) Hinausschiebung der Renten auf höhere Alter als 68 rechnet sich i.d.R. nicht.

Innerhalb des Altersbereichs von 62 bis 68 Jahren jedoch sind vielfältige Gestaltungen denkbar. Die Instrumente sind hier Teilzeitbeschäftigung, Teilrente, Übergangsrrente und Zeitkontenverbrauch. Die Herausforderung für den Arbeitgeber besteht darin, diese in einen administrativ zu bewältigenden Kontext zu bringen, um seinen Interessen an der Verjüngung der Belegschaft einerseits und der Sicherung des Fachkräftenwissens andererseits entgegen zu kommen. Der Arbeitnehmer wird auf der anderen Seite einen Flexi-Plan entwickeln müssen, der seinen Wünschen und Vorstellungen vom Ende der Arbeitsphase Rechnung trägt. Hier gilt es, schon frühzeitig die Finanzmittel zur Füllung etwaiger Bezügelücken aufzubauen. Eine Win-win-Situation ist hier durchaus möglich.

Flexi-Plan

Realistisch dürfte es eher selten vorkommen, dass ein Arbeitnehmer sich vor der Vollendung seines 50. Lebensjahrs mit dem Gedanken an den Übergang in den Ruhestand beschäftigt. Auf der anderen Seite liegt es auf der Hand, dass das Ansparen einer finanziellen Reserve zur Deckung der Bezügelücken in der Flexi-Phase mit höheren Erfolgchancen verbunden ist, wenn früher damit begonnen wird. Zukünftig werden die Anforderungen an die Unternehmen daher 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 zu gleiten plant, wie dieses Gleiten aussehen soll und aus welchen Quellen die Flexi-Bezüge stammen sollen. Grafisch dargestellt könnte er wie in Abb. 1 aussehen.

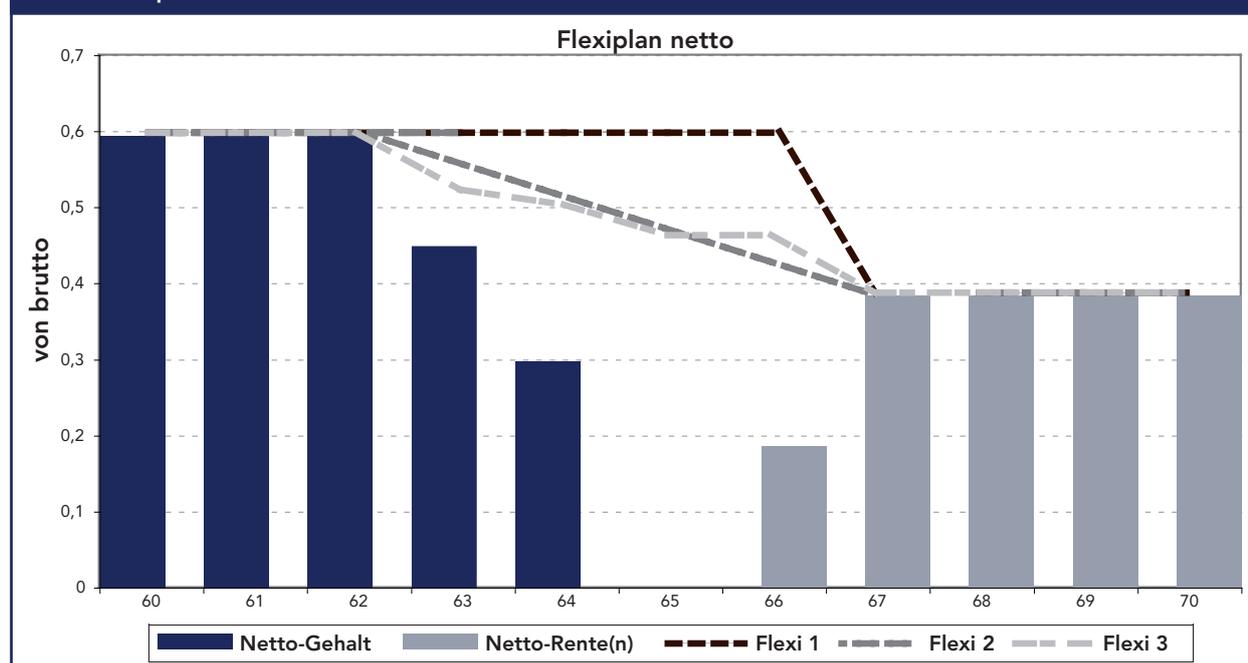
Im dargestellten Fall plant der Mitarbeiter, seine Beschäftigung ab 63 auf Teilzeit umzustellen und mit 64 erneut zu reduzieren. Ab 65 Jahren möchte er nicht mehr arbeiten, die Rente(n) allerdings erst zu 50% mit 66 und zu 50% mit 67 beziehen. Sein Bezügeziel während der Flexi-Phase liegt aber bis zum Rentenbeginn auf dem gewohnten Nettotoniveau (Flexi 1), alternativ sinkt es gleichmäßig vom Nettogehalts- auf das Nettorentenniveau ab (Flexi 2) oder folgt ganz individuellen Präferenzen (Flexi 3). Das Delta zwischen der jeweiligen Flexi-Variante und der Summe aus Teilzeitbezügen bzw. Teilrenten ist die Flexilücke, die finanziell zu füllen ist. Die Grafik zeigt, dass die Ersparung der hierfür angesammelten Mittel jährlich in sehr unterschiedlicher Höhe erfolgen muss, um das Bezügeziel des Flexiplans zu erreichen, mithin darf das eingesetzte Finanzierungsinstrument in Bezug auf den Zeitraum und die jeweilige Höhe der Auszahlungen keinen einschränkenden Bedingungen unterworfen sein.

Zur Lösung bieten sich grundsätzlich zwei Varianten an: Ein Wertguthabenmodell (auch Zeitkontenmodell genannt), das eher Analogien zu Aktivenbezügen aufweist, oder ein Modell der betrieblichen Altersversorgung (bAV) mit dem Charakter von Versorgungsbezügen. Die Unterschiede liegen im Ausmaß der Flexibilität und in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung.

Auffüllung durch Wertguthaben

Seit dem 01.01.2009 ist das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, kurz Flexi II, in Kraft. Es wird flankiert durch ein

Abb. 1: Beispiel eines Flexi-Plans



Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger und ein BMF-Schreiben. Diese Materialien enthalten die Rahmenbedingungen für das Ansparen von Zeitguthaben und Entgeltverzicht 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 sichergestellt sein.

Das Rundschreiben der Spitzenverbände sieht eine Bandbreite für die jährliche Auszahlung zwischen 70% und 130% der vorherigen Bezüge vor, mind. in Höhe der Grenze für geringfügige Bezüge (rd. 400 € monatlich). Für das obige Beispiel wäre bereits zu klären, 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. 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 Wertsicherung 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 Vorruhestands dient.

Trotz der Reglementierung durch Flexi II und die begleitenden Rundschreiben stellt das Wertguthaben eine sehr flexible Lösung dar, um einen fließenden Übergang vom Arbeitsleben in die Rente finanziell abzusichern. Darüber hinaus hat sie den Vorteil, dass sie keinerlei biometrische Risiken beinhaltet, wie etwa eine Leistung bei vorzeitigem Tod. Anders als Deckungsmittel in der bAV ist ein Wertguthaben auch vererblich.

Auffüllung durch bAV (Übergangsrente)

Eine Alternative zum Wertguthaben besteht im Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung. 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 wegen des Versorgungscharakters der bAV nicht vor dem 62. Lebensjahr liegen darf. Zeitpunkte und Höhe der konkreten Auszahlung können grundsätzlich flexibel gehalten werden, wenn sie einem bestimmten Plan folgen. Fraglich könnte sein, ob die allzu starke Einschränkung auf den Verbrauch vor dem eigentlichen Ruhestand der steuerlichen Anerkennung als bAV hinderlich wäre. Ggf. müsste als weitere Verwendungsoption eine lebenslange Verrentung eingebaut werden.

Werden Gehaltsbestandteile (Zeitguthaben, Entgeltverzicht) in die bAV eingebracht, erfolgt dies wie bei Wertguthaben 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- bzw. Unterstützungskassenzusagen.

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 einerseits, dass potenziell für die gleiche Leistung zweimal Sozialabgaben gezahlt werden (bei Einbringung, falls über vier Prozent der BBG, und bei Auszahlung). Andererseits hat dies zur Folge, dass bei gleichem Nettobezug in der Auszahlungsphase der virtuelle Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers während der Ansparphase mit angesammelt werden muss. Zu Beginn der Auszahlungsphase muss also im Versorgungsguthaben die Summe der gewünschten Nettoauszahlungen zuzüglich der zu erwartenden Steuern zuzüglich des Gesamtbeitrags 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.

Für den Arbeitgeber bietet die bAV-Lösung dann einen finanziellen Vorteil, wenn die Entgeltverzicht zur Ansammlung des Versorgungsguthabens innerhalb der Vier-Prozent-Grenze der jährlichen BBG liegen. Der Arbeitgeber spart in diesem Fall gegenüber der Gehaltszahlung und auch gegenüber der Wertguthabensvariante den Arbeitgeber-Anteil am Sozialversicherungsbeitrag.

Eine zusätzliche Belastung bei der bAV-Lösung gegenüber der Wertguthabensvariante stellen für den Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Insolvenzversicherung über den PSVaG dar. Nach allen Erfahrungen wird der Wert dieser Belastung allerdings deutlich überkompensiert durch die Entlastung in Folge des etwaigen Wegfalls der Sozialversicherungsbeiträge.

Fazit

Durch die gesetzlichen Reformen wurden Möglichkeiten geschaffen, die Übergangsphase vom Arbeitsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Bei gleichbleibender Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt müssen sich die Arbeitgeber zukünftig nun die Frage stellen, welche personalpolitischen Ziele sie im Hinblick auf den Zeitpunkt des Renteneintritts ihrer Mitarbeiter verfolgen. Dementsprechend müssen auch vorhandene Versorgungssysteme angepasst werden, damit beide Seiten profitieren.

Während die gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits seit Längerem feststehen, beinhalten betriebliche Versorgungssysteme i.d.R. noch sehr starre Regelungen für den flexiblen Übergang. Diese gilt es im Interesse der Mitarbeiter und für das Unternehmen kostenneutral unter Zuhilfenahme eines Pensionsberaters anzupassen.

Daneben ist eine laufende Kommunikation mit den Mitarbeitern über den finanziellen Stand ihrer Flexi-Vorsorge notwendige Voraussetzung, damit die Mitarbeiter auch während der Ansparzeit die Möglichkeit haben, ihre Zielvorstellungen für den späteren flexiblen Rentenübergang an veränderte Präferenzen anpassen zu können.