

Niemand hat an die bAV gedacht

HINTERGRUND. Die Flexirente erlaubt mehr Teilzeitarbeit während der Rente. Offen bleibt, wie Teilrenten und Hinzuverdienste mit der Betriebsrente kombiniert werden.

Von **Bernd Wilhelm**

Einige Regelungen des „Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (Flexirentengesetz) gelten bereits seit dem 1.1.2017, weitere treten zum 1.7.2017 in Kraft. Ziel des Gesetzes ist, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zukünftig flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen. Leider gilt dies nur für die gesetzliche Rentenversicherung. Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) enthält die gesetzliche Neuregelung nämlich nicht, sodass sich viele Fragen stellen.

Was ist neu bei der Flexirente?

Die Flexirente gewährt ein bisher nicht gekanntes Maß an Flexibilität für die Beschäftigten:

- Rentner können nun nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, also spätestens ab der Vollendung des 67. Lebensjahres, durch Hinzuverdienste weitere Entgeltpunkte erwerben, wenn sie auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichten.
- Als Rentenbezieher vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist man demnächst entweder Vollrentner oder Teilrentner – bei Überschreiten der Jahreshinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro – und bezieht bis zum Zeitpunkt der nächsten Überprüfung eine gekürzte Vollrente.

- Die Anrechnung des Hinzuverdienstes auf die Rente vor Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt in zwei Stufen (siehe Rechenbeispiel auf Seite 17). Hinzuverdienst oberhalb von 6.300 Euro pro Jahr wird im ersten Schritt zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet. Liegt die so gekürzte Rente zusammen mit dem Hinzuverdienst dann noch oberhalb des individuellen Hinzuverdienstdeckels, wird sie um 100 Prozent des übersteigenden Betrages gekürzt, im Extremfall fällt sie ganz weg.

- Der Hinzuverdienstdeckel wird berechnet, indem die monatliche Bezugsgröße mit den Entgeltpunkten des Kalenderjahres mit den höchsten Entgeltpunkten aus den letzten 15 Kalenderjahren vor Beginn der ersten Rente wegen Alters vervielfältigt wird. Mindestens beträgt er 6.300 Euro zuzüglich des Jahresbetrags der Vollrente. Neu berechnet wird er jährlich zum 1. Juli.

- Versicherte können den Teilrentenprozentsatz auch frei wählen, er darf allerdings nicht höher sein als der, der sich bei Anrechnung des Hinzuverdienstes ergeben würde.

- Für jeden Hinzuverdienst vor der Regelaltersgrenze gilt in Zukunft Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, das heißt, es werden Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile fällig.

- Der Zeitraum, in dem Versicherte in Zukunft zu erwartende Rentenabschläge auf die vorgezogene Altersrente (beziehungsweise eine etwaige Teilrente) der gesetzlichen Rentenversicherung per Einmalbeitrag „abkaufen“ können,

wird vom 55. auf das 50. Lebensjahr vorgezogen.

- Arbeitgeber müssen für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und versicherungsfrei sind, für fünf Jahre keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge bezahlen. Der Grund, nämlich der Anreiz zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, wurde vorher als Grund für die Nichtbefreiung von den Arbeitslosenversicherungsbeiträgen angeführt.

Gesetzliche Teilrente und bAV

Die neue Flexibilität in der gesetzlichen Rentenversicherung wird viele Beschäftigten in den Jahren vor der Rente Überlegungen in Hinsicht auf einem flexiblen Ausstieg aus dem Berufsleben beziehungsweise auf Teilzeitarbeit in der bisher ausgeübten Tätigkeit anstellen lassen. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage aufkommen, ob sich die Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Teilzeit-Hinzuverdienst und die (Teil-)Rente aus der betrieblichen Altersversorgung miteinander kombinieren lassen.

Über die Schnittstellen zur betrieblichen Altersversorgung schweigt sich das Gesetz aber aus. Handlungsbedarf besteht dennoch. Das ergibt sich alleine schon aus dem heutigen Wortlaut des § 6 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Danach hat ein Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf eine vorgezogene Betriebsrente, wenn er die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt. Überschreitet er in Zukunft die Hinzuverdienstgrenze, wird er automatisch

zum Teilrentner und würde damit seinen Anspruch auf gleichzeitige Betriebsrente verlieren. Bei einer Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber würde sich allerdings ohnehin die Frage stellen, ob der Teilrentner überhaupt schon eine Betriebsrente erhalten könnte, denn er wäre gleichzeitig Arbeitnehmer. Hier sind verschiedene Fallgestaltungen denkbar. In der Praxis hat das bislang kaum eine Rolle gespielt, weil es wegen der eingeschränkten Hinzuverdienstmöglichkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung kaum zu nennenswerter gleichzeitiger Teilzeitarbeit gekommen war. Das wird sich künftig aber wohl ändern.

Offene Fragen und Lösungsansätze

Im Folgenden werden nur einige der zu bedenkenden und gegebenenfalls auch gesetzlich noch zu regelnden Fragen hier aufgeführt:

- Was gilt beim Einbezug der bAV? Zunächst ist zu klären, wie sich die Weiterarbeit beim bisherigen Arbeitgeber auf das bAV-Anrecht auswirkt. Besteht vielleicht arbeitsrechtlich sogar ein Anspruch auf Fortführung? Hier stellen sich eventuell Fragen im Zusammenhang mit dem sogenannten Lohnleichheitsgebot, welche einhergehen mit der Frage, ob – je nach Gestaltung der Ver-

sorgungszusage – eine Altersdiskriminierung vorliegen könnte, wenn Zeiten nach dem Renteneintritt keine Berücksichtigung mehr finden?

Bezogen auf den einzelnen Durchführungsweg stellen sich weitere Fragen, wenn Arbeitnehmer weiter arbeiten und gleichzeitig (Teil-)bAV beziehen:

- Was gilt zum Beispiel bei der Direktzusage: Kann der Arbeitgeber für die bereits bezogene Rente den Barwert zurückstellen, obwohl § 6a EStG das nur für Ausgeschiedene zulässt? Diese Frage bedarf der gesetzlichen Klarstellung. Auch die Auswirkungen auf die handels- und steuerbilanzielle Rückstellungsbildung bei Direktzusagen sind zu klären, wenn die Weiterarbeit zum weiteren Anwachsen des Anrechts führen kann.
- Sind bei der Direktversicherung Verträge denkbar, die bei Rentenbezug die Zuwendung weiterer Beiträge vorsehen? Hier bleibt abzuwarten, ob es bis zum Inkrafttreten der Flexi-Rente am 1.7.2017 entsprechende Angebote der Branche geben wird.

Zu klären ist auch, was passiert, wenn ein Arbeitnehmer bei seinem bisherigen Arbeitgeber ausscheidet und nach Bezug einer (vorgezogenen) Alters- oder Invaliditätsrente bei einem anderen Arbeitgeber eine Arbeit antritt. In diesen Fällen stellt sich zumindest nicht mehr per se

die grundsätzliche Frage der Parallelität von gleichzeitigem Anwartschaftserwerb und Leistungsbezug, weil bei einem Arbeitgeberwechsel das Anrecht beim bisherigen Arbeitgeber nicht weiter anwächst.

Schließlich bleibt die praktische Frage, ob sich dieser Sachverhalt abbilden lässt? Wie bewerkstelligen die Systeme zur Personalverwaltung und Abrechnung die Parallelität von Beschäftigung und Rentenbezug? Auch diese Frage hat sich aufgrund der eingeschränkten Hinzuverdienstmöglichkeiten bislang kaum gestellt.

Gesetzgeberische Klarheit ist nötig

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Flexirente werden eine steigende Nachfrage nach Altersteilzeit und den damit zusammenhängenden Leistungen, vor allem der bAV, zur Folge haben. Viele Fragen dazu sind noch offen. Wünschenswert wäre, dass der Gesetzgeber vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung der bAV und der aktuellen Rentendiskussion hier für Klarheit sorgt. ■



BERND WILHELM LL.M.

Syndikusrechtsanwalt, Leiter Geschäftsbereich Beratung bei der Longial.

RECHENBEISPIEL

Vollrente: 1.200 Euro monatlich

Hinzuverdienstdeckel: 525 Euro

+ höchste Entgeltpunkte aus den 15 Kalenderjahren vor Beginn der ersten Rente wegen Alters
X Bezugsgröße 2016

= 525 + 0,8520 (Beispiel) X 2.905 EUR

= **3.000 Euro.**

Fall a:

Hinzuverdienst beträgt 18.000 Euro pro Jahr (= 1.500 Euro monatlich)

Die Hinzuverdienstgrenze ist um 18.000 – 6.300 Euro pro Jahr = 11.700 Euro pro Jahr übertroffen, hiervon kommen 40 Prozent zur Anrechnung:
1.200 Euro – 40 Prozent X 11.700 Euro / 12
= 1.200 – 390 Euro = 810 Euro.

Der Hinzuverdienstdeckel ist **nicht überschritten**, denn 810 + 1.500 ist kleiner als 3.000.

Die Teilrente beträgt 810 Euro beziehungsweise 67,5 Prozent der Vollrente.

Fall b:

Hinzuverdienst beträgt 42.000 Euro pro Jahr (= 3.500 Euro monatlich)

Die Hinzuverdienstgrenze ist um 42.000 – 6.300 Euro pro Jahr = 35.700 Euro pro Jahr übertroffen, hiervon kommen 40 Prozent zur Anrechnung:
1.200 Euro – 40 Prozent X 35.700 Euro / 12
= 1.200 – 1.190 Euro = 10 Euro.

Der Hinzuverdienstdeckel ist **überschritten**, denn 10 + 3.500 ist größer als 3.000.

Die Teilrente von 10 Euro muss um den übersteigenden Betrag von 510 Euro gekürzt werden, es besteht kein Rentenanspruch mehr.

Wie die Berechnung der Flexirente aufgrund der neuen Gesetzeslage erfolgt, illustriert dieses Fallbeispiel aus der Gesetzesbegründung.