

Entgeltabrechnung aus erster Hand

# LOHN+GEHALT

# 7

Fachmagazin



**FOKUS**

## Volles Risiko?

Der Leitfaden zur Auswahl einer Personalsoftware

— FOCUS ON YOU —  
**INFONIQ**

PERSONALEINSATZPLANUNG  
Entgleitet die Gleitzeit?

BETRIEBSPRÜFUNG  
Erfolgsfaktor der Payroll?

KIRCHE ALS ARBEITGEBER  
Im Namen des Herrn?

# Zukunft trifft auf Erfahrung

**Es wird sich in Zukunft sehr viel ändern: Mitarbeiter werden länger, aber weniger arbeiten – ein Widerspruch?**

Arbeiten bis zur Rente mit 67 Jahren. Viele Menschen können sich eine Weiterarbeit bis zur Regelaltersrente oder darüber hinaus nicht vorstellen und wollen eine vorzeitige Rente beziehen. Sie nehmen dafür auch hohe Abschläge in Kauf. Doch aktuell wird über ein noch höheres Renteneintrittsalter debattiert. Experten meinen, Arbeitnehmer sollten in Zukunft erst mit 69 Jahren in den Ruhestand gehen. In Frankreich gingen unlängst Demonstranten wochenlang auf die Straße, um die Rente mit 62 zu verhindern. Anders die Menschen etwa in Dänemark. Dort haben sich die Beschäftigten offenbar damit abgefunden, dass sie künftig viel länger arbeiten müssen als bisher. So hat die dänische Regierung beschlossen, das Renteneintrittsalter im Land nach und nach anzuheben: Danach dürfen Beschäftigte bis zum Jahr 2022 erst mit 67 Jahre Rente erhalten, 2030 mit 68 Jahren. Darüber hinaus aber haben sich die großen dänischen Volksparteien darauf verständigt, die Zeit des Eintritts in den Ruhestand an die steigende Lebenserwartung zu koppeln. Wenn also die Lebenserwartung einer Generation 90 Jahre beträgt, müssen Arbeitnehmer dieser Altersgruppe bis 75 Jahre arbeiten, bevor sie in den Genuss der Rente kommen. Ermitteln soll die Lebenserwartung ein unabhängiges Institut. Das Parlament genehmigt dann alle fünf Jahre die Anhebung des Rentenalters.

Reicht es also auch bei uns in Deutschland nicht mehr, wenn wir bis 67 Jahre arbeiten? Bert Rürup, der ehemalige Chef der Wirtschaftsweisen, forderte kürzlich eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters: Ab 2030 sollen wir über das 67. Lebensjahr hinaus arbeiten. Seine Begründung: „Selbst eine höhere Zuwendung kann nicht verhindern, dass in den Jahren 2025 bis 2045 die Erwerbsbevölkerung deutlich zurückgehen und das Wirtschaftswachstum bremsen wird“, sagte Rürup der „Rheinischen Post“. Gleichzeitig steigt die Zahl der Rentner deutlich: „Eine weitere Anhebung des Rentenalters in kleinen Schritten würde die in der Bevölkerungsentwicklung angelegte Wachstumsbremse lockern“, so Rürup.

Zu einem ähnlichen Urteil kommt der Bundesrechnungshof. „Hier besteht Handlungsbedarf!“, heißt es in einem Bericht an den Bundestag. Die Staatskasse sei nicht ausreichend aufgestellt für den demografischen Wandel: Man warne davor, über das Jahr 2025 hinaus eine Renten-Garantie abzugeben – wenn u. a. nicht gleichzeitig auch das Renteneintrittsalter aufgehoben werde.

Doch ist es wirklich für alle Arbeitnehmer so schlimm, sich über das 65. oder 66. oder gar das 67. Lebensjahr hinaus beruflich zu engagieren und sich in die Arbeitswelt einzubringen?

## Unsere Gesellschaft wird älter – und agiler

Ende 2017 waren dem Statistischen Bundesamt zufolge 17,7 Millionen Menschen in Deutschland 65 Jahre alt oder älter. Das ist mehr als jeder fünfte Bundesbürger. Und es werden mehr – vor allem ab dem Jahr 2020, wenn die sogenannten Babyboomer in Rente gehen. Eine Berechnung des Statistischen Bundesamtes zeigt: Im Jahr 2060 könnten 23,7 Millionen Menschen in Deutschland leben, die über 65 Jahre alt sind. Das bedeutet, dass unaufhaltsam immer weniger Arbeitnehmer in die Rentenkasse einzahlen, während immer mehr Menschen Anspruch auf eine Rente haben.

Doch immer mehr Menschen haben Jobs, nachdem sie in Rente gegangen sind. Die eigene finanzielle Lage zu verbessern, ist dafür nicht der einzige Grund. Viele Senioren haben auch im Alter noch Interesse daran, Neues zu lernen. Im vergangenen Jahr waren dem Bundesamt zufolge 15.000 Senioren an deutschen Hochschulen als Gasthörer eingeschrieben. Tendenz: steigend. Auch die Zahl der Senioren, die das Internet nutzt, steigt kontinuierlich.

Der Anteil der arbeitenden Senioren ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen:

- Im Jahr 2017 waren mehr als 200.000 Ruheständler sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- 899.955 Menschen gingen im Rentenalter einem Minijob nach
- 350.000 der 65- bis 74-Jährigen waren selbständig.
- Die wöchentliche Arbeitszeit betrug ca. 32 Stunden.

Aus den Zahlen des Statistischen Bundesamtes geht vertiefend hervor, dass im vergangenen Jahr 16,1 Prozent der 65- bis 69-Jährigen erwerbstätig waren. Vor zehn Jahren waren es lediglich 7,1 Prozent – also weniger als die Hälfte. Die eigene Rente aufzubessern, ist dafür nicht der einzige Grund. „Viele Leute wollen das und arbeiten freiwillig weiter. Es ist sehr identitätsstiftend, weiter im Arbeitsleben zu stehen“, meint die Altersforscherin Verena Klusmann von der Universität



Hamburg. „Und es ist gesellschaftlich gewollt. Man will die Älteren halten, man kann auf ihre Expertise nicht verzichten.“ Klusmann fordert, das Eintrittsalter in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Wer gewillt sei, länger zu arbeiten, solle nicht daran gehindert werden. Andererseits müsse es möglich sein, auch früher ohne extreme Nachteile aus dem Job auszusteigen – etwa in körperlich sehr belastenden Berufen.

## Neue, mutige Arbeitsformen sind gefragt

Ein fixer Renteneintritt mit 67 Jahren passt nicht mehr zur Lebensrealität einer großen Zahl von Beschäftigten. Die einen scheiden aus gesundheitlichen Gründen früher aus. Andere möchten und können freiwillig früher in Rente gehen. Wieder andere erleben eine hohe Sinn-erfüllung und viel Freude bei der Arbeit und möchten noch länger weiter tätig sein. Dazwischen gibt es viele Varianten wie Teilzeit oder eine späte berufliche Selbständigkeit. Für die unterschiedlichen Lebensentwürfe bilden die großen Themen Wertewandel, demografische Entwicklung und Technisierung den Rahmen. Unter diesen Bedingungen müssen wir Arbeit zunehmend neu überdenken.

Hierzulande ist über ein Viertel der Rentner in den ersten drei Jahren nach Übergang in eine Altersrente immer noch erwerbstätig. Bei den Frauen arbeiten 31 Prozent auch im Rentenalter weiter, bei den Männern sind es 28 Prozent. Wie aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht, geben Befragte vor allem soziale und persönliche Motive dafür an. So haben neun von zehn erwerbstätigen Rentnern Spaß bei der Arbeit, brauchen den Kontakt zu anderen Menschen oder wollen weiterhin eine Aufgabe haben. Allerdings gibt mehr als jeder Zweite auch finanzielle Gründe für die Erwerbsarbeit im Rentenalter an. Vor allem Frauen sind nach eigenen Angaben häufiger als Männer darauf angewiesen, sich etwas zur Rente hinzuverdienen.

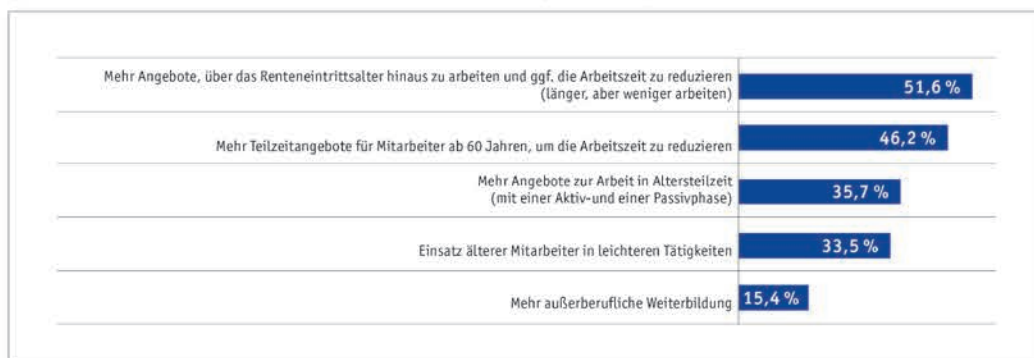


## Der Gesetzgeber hilft mit der „Flexi-Rente“

Die ursprüngliche Idee zu dem Ansatz sowie die Prägung des Begriffes „Flexi-Rente“ gingen vom Bundestagsabgeordneten Carsten Linnemann aus, dem Bundesvorsitzenden der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU/CSU (MIT). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Diskussion um die Einführung der „Rente mit 63“ wurde auf der Bundesvorstandssitzung der MIT im Februar 2014 beschlossen, dass ein Konzept für einen flexiblen Renteneintritt entworfen wird. Im Laufe der politischen Meinungsbildung wurde die Initiative um die Frage des Hinzuverdienstes bei Teilrenten erweitert.

### Eine Mehrheit der Betriebe will älteren Mitarbeitern Arbeitsangebote jenseits des Renteneintrittsalters machen

(geplanter Arbeitseinsatz von Mitarbeitern ab 60 Jahren in den kommenden fünf Jahren; in % aller befragten Unternehmen\*)



\* Mehrfachantworten möglich

Quelle: FRANKFURT BUSINESS MEDIA - Der F.A.Z.-Fachverlag



Der Begriff Flexi-Rente ist also ein politisches Schlagwort, welches während des Gesetzgebungsverfahrens zum RV-Leistungsverbesserungsgesetz (dem sogenannten „Rentenpaket“) von Vertretern der Unternehmen und Arbeitgeber als „Gegengewicht“ zum abschlagsfreien Rentenzugang ab dem 63. Lebensjahr in die politische Diskussion eingebracht wurde. Die damit verbundenen Forderungen zielen auf den Abbau von Beschäftigungshürden bei der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern über die Regelaltersgrenze hinaus. Im Fokus stehen dabei insbesondere Änderungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen ist zumeist geregelt, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer seine individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat. Ohne eine derartige Regelung beständen unbefristete Arbeitsverhältnisse einfach fort. Eine solche Regelung verbietet jedoch keineswegs, dass Personen auch über die Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt werden oder danach neu eingestellt werden. Enden Arbeitsverträge jedoch mit der Regelaltersgrenze, entsteht arbeitsrechtlich ein Problem, wenn ein befristetes Beschäftigungsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber über die Regelaltersgrenze hinaus fortgesetzt werden soll. Für eine solche „Verlängerung“ des (eigentlich

#### **Arbeit im Rentenalter: Das gilt in der Sozialversicherung Rentenversicherung**

Wer noch keine Rente bezieht, ist bei einer abhängigen Beschäftigung, die über einen 450-Euro-Job hinausgeht, auch in höherem Alter beitragspflichtig (ebenso der Arbeitgeber). Es müssen also die normalen Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt werden. Die Beiträge werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Versicherungsfrei (und damit auch nicht durch Beiträge belastet) sind lediglich diejenigen, die schon vorher – also bis zum Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente – nicht rentenversichert waren oder nach Erreichen der Altersgrenze eine Beitragsersatzung aus ihrer Rentenversicherung erhalten haben.

#### **Arbeitslosenversicherung**

Nach § 28 Abs. 1 SGB III sind Personen, die das Regelrentenalter erreichen, „mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebliche Lebensjahr vollenden“, versicherungsfrei, sie müssen also keine Beiträge mehr an die Arbeitslosenversicherung abführen.

#### **Kranken- und Pflegeversicherung**

Hier sind auch Arbeitnehmer im Rentenalter stets versicherungspflichtig, wenn die Grenzen für eine geringfügige Beschäftigung überschritten werden (ebenso der Arbeitgeber).

neuen) Arbeitsverhältnisses gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz, welches eine sachgrundlose Befristung im Anschluss an eine (mehr als zweijährige) Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber in der Regel verbietet. Hatten sie dennoch ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart, trug der Arbeitgeber das Risiko, dass der Mitarbeiter später mit einiger Aussicht auf Erfolg ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hätte einklagen können. Nach der bisherigen Rechtslage konnte der Wunsch nach einem individuellen, späteren Erwerbsaustritt in der Praxis nicht rechtssicher umgesetzt werden.

Der arbeitsrechtliche Teil der Flexi-Rente wurde zunächst infolge des am 1. Juli 2014 in Kraft getretenen RV-Leistungsverbesserungsgesetzes umgesetzt. Demnach ist es Arbeitnehmern und Arbeitgebern nun möglich, durch Vereinbarungen während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben. Mit der gesetzlichen Neuregelung in § 41 SGB VI Satz 3 kann das Arbeitsverhältnis für einen im Vorhinein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortgesetzt werden.

Der Bundestag hat in einem weiteren Schritt am 21. Oktober 2016 das ergänzende „Gesetz zu Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (Flexi-Rentengesetz) beschlossen. Ziel des Gesetzes ist es, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen.

## Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus

Die Frage, die sich jetzt stellt, lautet: Was passiert eigentlich, wenn der Arbeitnehmer über das reguläre Rentenalter hinaus arbeitet, ohne Rente zu beziehen? Bringt es mehr Rente, wenn diese später beantragt wird? Ja. Das reguläre Rentenalter liegt derzeit für den Jahrgang 1951 bei 65 Jahren und fünf Monaten. Wer später Rente beantragt, wird dafür belohnt. Für jeden Monat, den ein Arbeitnehmer über das reguläre Rentenalter hinaus arbeitet und keine Rente bezieht, gibt es einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 Prozent. Wer seine Rente um ein Jahr aufschiebt, erhält also allein dafür einen Zuschlag von sechs Prozent. Zusätzlich erhöht sich die Rente durch die weitere Beitragszahlung.

#### **Beispiel:**

Ein Durchschnittsverdiener (3.156 Euro pro Monat), der bei der regulären Altersgrenze 45 Jahre Beiträge gezahlt hat, würde aktuell eine monatliche Bruttorente in Höhe von 1.396,35 Euro in den alten Bundesländern erhalten. Schiebt er seinen Renteneintritt um zwei Jahre auf und arbeitet er weiter, beliefe sich sein Rentenanspruch nach heutigen Werten auf 1.633,42 Euro. Das entspricht einer Erhöhung von sogar rund 17 Prozent.



## Versmolder Rathaus droht Ruhestandswelle

In vielen Bereichen und Regionen herrscht faktisch Vollbeschäftigung. Die Arbeitsmärkte sind aufgrund des demografischen Wandels zum Teil wie leer gefegt. Die seitens des Gesetzgebers vorgenommene Intensivierung der Frühverrentung durch Ermöglichung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63“) unterstützt diesen Trend noch zusätzlich. Dringend benötigte Fachkräfte sind nur noch schwer oder gar nicht zu bekommen. Es wird immer schwieriger, den notwendigen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern in den Unternehmen abzudecken. Der Druck auf die Personalwirtschaft steigt, Personallücken aufzufüllen bzw. erst gar nicht entstehen zu lassen.

„Schickt die Stadt Versmold demnächst einen Headhunter los, um im Rathaus nebenan die besten Kollegen abzuwerben? Oder legen sich die Talentjäger gleich bei den Unternehmen und Unis auf die Lauer? Klingt abwegig – aber wer den Gleichstellungs- und Personalentwicklungsplan der Stadt studiert, der merkt, dass der Kampf um Köpfe längst die nur vermeintlich so gemütlichen Behörden erreicht hat. Der Haupt- und Finanzausschuss verabschiedete diesen Plan jetzt. Und registrierte, dass die Zukunft einer Verwaltung von vielen Faktoren abhängt.“

Das berichtete das Haller Kreisblatt Anfang Oktober 2018 und führte aus der Versmolder Verwaltung weiter aus: „Ende des Jahres wird der Altersdurchschnitt der 149 Mitarbeiter im Rathaus bei 46,52 Jahren liegen. Was die Verantwortlichen alarmiert: In den nächsten Jahren werden voraussichtlich 47 Beschäftigte in den Ruhestand gehen, nahezu ein Drittel der gesamten Belegschaft.“

Welchen Lösungsansatz sieht man unter anderem im Versmolder Rathaus laut dem Haller Kreisblatt?

„Personal finden. Zum einen gelte es, ältere Beschäftigte möglichst lange im Rathaus zu halten – etwa über Lebensarbeitszeitkonten oder durch eine altersgerechte Büroausstattung.“

Das vorzeitige Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben vor Beginn der Regelaltersrente ist der klassische Verwendungszweck eines Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodells. Doch welche Möglichkeit gibt es, dem Arbeitnehmer ein attraktives Modell anzubieten, wenn der Arbeitgeber, genau wie die Versmolder Verwaltung, eigentlich nicht auf den Arbeitnehmer verzichten möchte?

Die Rahmenbedingungen haben sich aus personalwirtschaftlicher Sicht mittlerweile grundlegend geändert. Viele Zeitwertkontenvereinbarungen stammen aus einer Zeit, in der es üblich war, über Altersteilzeitvereinbarungen einen sozialverträglichen Personalabbau zu organisieren. Sie stammen also

### Es kann sich viel bewegen – und die Expertise bleibt erhalten

Wissenstransfer und Netzwerke sind bedeutende Chancen in unserer Gesellschaft. Doch dabei muss immer auch die Zukunft mit bedacht werden.

Mit den „Caritas Seniorexperten Services“ (CaSeS) startet aktuell ein Angebot, das die Berufserfahrung ausgeschiedener Caritasmitarbeiter mit Caritasunternehmen zusammenbringt. Die Unternehmen profitieren von den Erfahrungen der Senior-Experten, die ihr Wissen gegen Vergütung oder ehrenamtlich zur Verfügung stellen.

Der Caritas Seniorexperten Service bietet Führungskräften und Fachexperten die Möglichkeit, sich über den Renteneintritt hinaus beruflich zu engagieren und ihre umfangreichen Erfahrungen und ihr Wissen zur Verfügung zu stellen. Unter flexiblen, individuell aushandelbaren Bedingungen können sie in den Bereichen noch aktiv bleiben, in denen sie sich besonders stark fühlen. Damit wird wichtiges Wissen im Verband genutzt und weitergegeben.

CaSeS ermöglicht die Wertschätzung des bisherigen Engagements der Mitarbeitenden. Zugleich werden durch die Plattform das in einem längeren Arbeitsleben erworbene Wissen sowie die Lebens- und Berufserfahrung von Mitarbeitenden für Unternehmen der Caritas gesichert. Mitarbeitende, die im Ruhestand sind oder in naher Zukunft freigestellt werden, haben die Möglichkeit, ihre fachliche Unterstützung durch ihr spezielles Know-how weiterzugeben. Das ist für Caritasunternehmen vor allem im Hinblick auf die verschiedenen Unterstützungsbedarfe essenziell.

Die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. So können die Experten beim Zukunftskonzept eines Trägers beratend zur Seite stehen, Prozesse begleiten, in Projekten mitarbeiten, Führungs- und Nachwuchskräfte coachen, politische Lobbyarbeit, Interimsaufgaben bei Vakanzen, Schulungen oder Vorträge übernehmen.

aus einer Zeit, in der die Arbeitsmärkte von hoher Arbeitslosigkeit geprägt waren und Fachkräftemangel ein Fremdwort war. Über Zeitwertkonten sollte unter anderem ein Ersatzmodell für die Altersteilzeit geschaffen werden, da bereits absehbar war, dass die staatliche Förderung der Altersteilzeit in Zukunft deutlich reduziert werde und damit dieses Modell für viele Arbeitgeber kaum mehr finanzierbar sein würde.

Wie wir alle wissen, hat sich die Situation zwischenzeitlich grundlegend verändert und die Arbeitgeber reagieren zunehmend darauf. Sichtbar ist dieser Trend vor allem in größeren Unternehmen. Es gilt gerade für die älteren Mitarbeiter die Möglichkeit zu schaffen, durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Schaffung von Teilzeitarbeitsverhältnissen länger im Unternehmen beschäftigt zu bleiben. Über die Implementierung von Wertkontensystemen wird eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Mitarbeiter über 65 erst ermöglicht.



Die Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. hat in Zusammenarbeit mit dem F.A.Z.-Fachverlag eine Befragung unter 317 Unternehmen in Deutschland konzipiert, durchgeführt und nun veröffentlicht. Gegenstand der Befragung waren vielfältige Aspekte rund um das Instrument Zeitwertkonto. Besondere Aufmerksamkeit verdient demnach der künftige Arbeitseinsatz von Mitarbeitern ab 60 Jahren im eigenen Unternehmen, so ein Ergebnis der Studie. So plant etwa die Hälfte der Unternehmen, den eigenen Mitarbeitern ab 60 Jahren mehr Angebote zu machen, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten und die Arbeitszeit dabei gegebenenfalls auch zu reduzieren. Vor allem Industrieunternehmen wollen ihren älteren Mitarbeitern solche Angebote machen, um sie als erfahrene Arbeitskräfte zu halten.

**Mit der Kombination von „Flexi-Rente“ und Zeitwertkonten dem Fachkräftemangel wirksam begegnen**

Gibt es eine für alle Beteiligten – also Arbeitgeber und Arbeitnehmer – sinnvolle Möglichkeit, die dem Arbeitnehmer individuell erwartete Vorteile einer Freistellung aus seinem Wertguthaben ermöglicht und gleichzeitig der Personalwirtschaft

hilft, die dringend benötigte Fachkraft im Unternehmen zu halten? Ja, diese Möglichkeit gibt es durchaus. Die entscheidende Frage: Muss die Freistellung aus einem Zeitwertkonto zwingend vor Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgen? Die Antwort lautet: Nein, das muss sie nicht.

Und so könnte demnach der Modellablauf eines Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodells nach dem Erreichen der Regelaltersrente beispielhaft ausgestaltet sein:

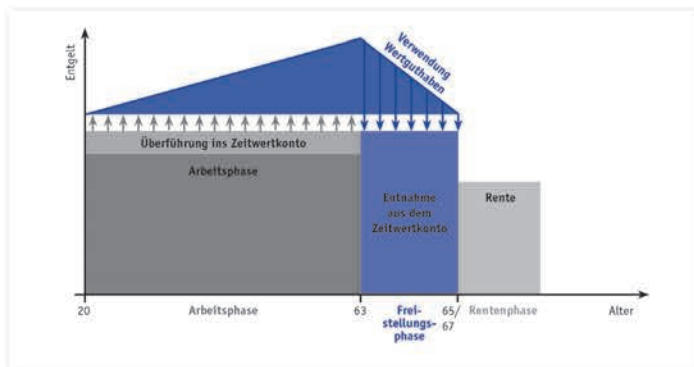
1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren auf Basis des erworbenen Freistellungsanspruchs eine befristete Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses über das Erreichen der Regelaltersgrenze in der Rentenversicherung hinaus. Es besteht also ein rechtlich aktives Arbeitsverhältnis fort. Diese verlängerte Beschäftigungszeit dient im Wesentlichen dazu, die Freistellung aus dem Zeitwertkonto zu realisieren.

2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen auf Basis des angesparten und bestehenden Wertguthabens eine Freistellungsvereinbarung ab, deren Laufzeit mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäß Ziffer 1 korreliert. Zumindest ein Teil der Freistellung liegt somit zeitlich nach dem Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze und damit nach dem ursprünglich vorgesehenen Austrittsdatum.

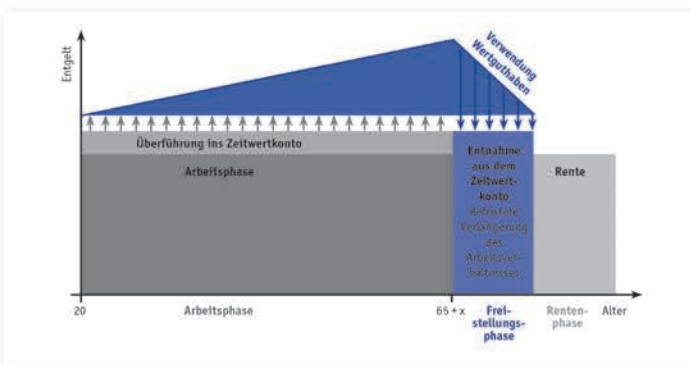
3. Der Arbeitnehmer beantragt die Altersrente erst zu dem Zeitpunkt, zu dem das befristete – verlängerte – Arbeitsverhältnis endet. Damit bleibt er während der Verlängerungszeit in der Freistellung sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Zugang zur Altersrente erfolgt entsprechend zeitlich versetzt später.

Um es auf den Punkt zu bringen, lautet das Fazit des Modells: länger, aber weniger arbeiten.

Lebensphasengestaltung mittels Zeitwertkonto **VOR** Erreichen der Regelaltersgrenze



Lebensphasengestaltung mittels Zeitwertkonto **NACH** Erreichen der Regelaltersgrenze



**Win-win-Situation**

Die Vorteile des Modells für den Arbeitgeber liegen auf der Hand: Der Arbeitnehmer steht dem Unternehmen mit seiner Qualifikation und seiner Erfahrung länger zur Verfügung. Durch die um den Zeitraum der Freistellung befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wird das bestehende Wertguthaben einerseits gesetzeskonform entspart, der Beendigungszeitpunkt andererseits zeitlich nach hinten verschoben.

Der Arbeitnehmer kann durch die befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sowohl

**Aufstockung der Rentenansprüche mittels Zeitwertkonto**

Beispiel	Alter	Brutto	Einzahlung ZWK netto	Rente ohne ZWK	Rente mit ZWK	Differenz Rentenhöhe
1	25	2.000,00 €	38,21 €	1.192,28 €	1.346,28 €	+ 153,99 €
2	35	2.500,00 €	65,54 €	1.490,35 €	1.678,10 €	+ 187,74 €
3	45	3.000,00 €	122,34 €	1.788,42 €	2.005,88 €	+ 217,46 €

Bruttolohn vor Umwandlung	3.000,00 €
Bruttolohnverzicht	240,00 €
Steuerliche Abzüge	68,52 €
Sozialabgaben Arbeitnehmer	49,14 €
Nettolohnverzicht	122,34 €

Annahmen: Einkommen konstant, 45 Beitragsjahre, Steuerklasse I

Jahr	Nettolohnverzicht	Steuern	Sozialabg. AN	Sozialabg. AG	Gesamt	Zinsen z. B. 1,50%	Zeitwertkonto nach Entnahme	Entnahme Zeitwertkonto	Entnahmemonate
1	1.468	822	590	558	3.438	0	3.438		
2	1.468	822	590	558	3.438	52	6.928		
3	1.468	822	590	558	3.438	104	10.469		
4	1.468	822	590	558	3.438	157	14.065		
5	1.468	822	590	558	3.438	211	17.713		
6	1.468	822	590	558	3.438	266	21.417		
7	1.468	822	590	558	3.438	321	25.176		
8	1.468	822	590	558	3.438	378	28.992		
9	1.468	822	590	558	3.438	435	32.865		
10	1.468	822	590	558	3.438	493	36.796		
11	1.468	822	590	558	3.438	552	40.786		
12	1.468	822	590	558	3.438	612	44.836		
13	1.468	822	590	558	3.438	673	48.946		
14	1.468	822	590	558	3.438	734	53.118		
15	1.468	822	590	558	3.438	797	57.353		
16	1.468	822	590	558	3.438	860	61.651		
17	1.468	822	590	558	3.438	925	66.014		
18	1.468	822	590	558	3.438	990	70.442		
19	1.468	822	590	558	3.438	1.057	74.937		
20	1.468	822	590	558	3.438	1.124	79.499		
21	0	0	0	0	0	1.192	41.155	39.537	12
22	0	0	0	0	0	617	2.235	39.537	12

rentenrechtliche Vorteile, als auch die Vorteile aus der Freistellung aus dem Wertguthaben nutzen. Während der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses und der Freistellung besteht rechtlich ein aktives Arbeitsverhältnis, so dass entsprechende Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden und der Arbeitnehmer damit zusätzliche Entgeltpunkte erwirbt, die seine Rente zusätzlich erhöhen.

Doch es gibt neben dem finanziellen Anreiz eines höheren Geld- und Rentenanspruchs („Später in Rente heißt höhere Rente“) bedeutende ideelle Vorteile durch den gezielten Rentenaufschub:

- Mehr Flexibilität: Wer im Rentenalter weiterarbeitet, bleibt flexibel. Denn vieles kann ganz einfach mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Etwa die Arbeitszeit oder die Dauer der Beschäftigung.
- Fachwissen weitergeben und empfangen: Wer im Alter weiterarbeitet, gibt nicht nur sein Fachwissen weiter, sondern lernt auch ständig etwas dazu. Dafür sorgt der Austausch mit den jüngeren Kollegen.
- Fit und gesund bleiben.
- Identitätsstiftend.

**Fazit**

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein bis zwei Jahre in Verbindung mit einer durch Guthaben auf einem Zeitwertkonto finanzierten Freistellung lebenslange, die Renten erhöhende Auswirkung hat, die für den Arbeitnehmer sehr attraktiv sein können.

Ein bestehendes Zeitwertkonto kann also nicht nur für eine flexible Freistellung während der regulären Beschäftigungszeit genutzt werden. Vielmehr kann der Arbeitgeber durch eine attraktive Gestaltung den Anreiz bieten, die notwendige Arbeitskraft und das bestehende Know-how des Arbeitnehmers doch noch länger zu erhalten als zuvor gedacht – und zwar mit greifbaren Vorteilen für alle Beteiligten.

HARALD RÖDER  
Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH  
www.dbzwk.de  
Herausgeber der Zeitschrift „zeitgeist“

