

# Neue Chancen, Beschäftigte länger zu halten

Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen soll die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmender attraktiver machen. Doch um die neuen Möglichkeiten tatsächlich als Win-win-Situation zu nutzen, müssen Arbeitgeber die bestehenden Regelungen genau überprüfen und eventuell neu anpassen.

Von Susanne Lang

● Der Fachkräftemangel belastet deutsche Unternehmen enorm. In einer von Randstad und Ifo Institut durchgeführten Studie vom Januar 2023 gaben 44,9 Prozent der Personalleiter an, eine Beeinträchtigung durch fehlende Fachkräfte zu spüren. Umso wichtiger ist es, die Weiterarbeit für gut ausgebildete und erfahrene Arbeitnehmer, die vorzeitig in Rente gehen, auch finanziell attraktiv zu machen. Daher hat der Gesetzgeber zum 1. Januar 2023 die Hinzuverdienstgrenzen für vorzeitige Altersrenten vollständig abgeschafft. Als Reaktion auf den Fachkräftemangel durch die Corona-Pandemie war die Hinzuverdienstgrenze 2022 bereits auf 46.060 Euro jährlich angehoben worden. Bis dahin mussten Vorruheständler Einbußen bei der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) hinnehmen, wenn sie monatlich mehr als 450 Euro hinzuverdienten. Die Beseitigung dieses Hindernisses eröffnet Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue Chancen – wenn sie die Risiken bei der Umsetzung im Auge behalten.

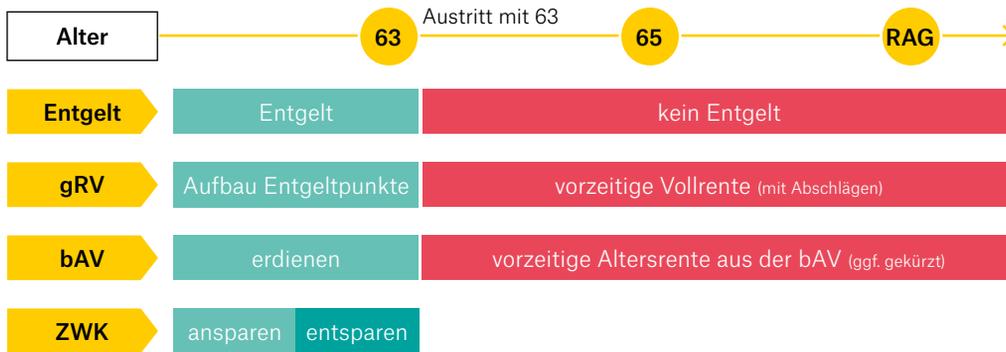
Laut der Befragung von Randstad und ifo Institut beschäftigten im zweiten Quartal 2023 rund 70 Prozent der befragten

Unternehmen Menschen, die bereits Rente beziehen, davon wiederum 70 Prozent auf Minijob-Basis. Das könnte sich nun ändern. Gerade größere Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten nehmen die 60- bis 69-Jährigen stärker in den Fokus, wie die oben genannte Randstad-Befragung zeigt. Die aktuelle Benchmark-Studie „Benefits & Employer Branding 2022“ von Lurse macht zudem deutlich, dass Unternehmen vermehrt auf Benefits aus den Bereichen „Absicherung“ sowie „Familie und Beruf“ setzen, um die Mitarbeiterbindung zu stärken und auf veränderte Bedürfnisse der Beschäftigten zu reagieren.

## Grenzen zwischen Arbeit und Ruhestand verschwimmen

Der Gesetzgeber gestaltet die Grenzen zwischen Arbeitsleben und Ruhestand zunehmend flexibel. Daher sollten Unternehmen, die ihre Versorgungslandschaft personalpolitisch optimieren wollen, bei deren Neugestaltung nicht nur unter-

## Austrittserfordernis für Leistungsbezug in der bAV



suchen, wie sich die gesetzliche und betriebliche Voll- und Teilrente auf die Struktur ihrer Belegschaft auswirkt. Es gilt auch, die Rahmenbedingungen für Vorruhestand, Altersteilzeit und Zeitwertkonten in den Blick zu nehmen.

Nach dem aktuellen Betriebsrentengesetz hat ein Arbeitnehmer, der eine Vollrente (100 Prozent der Rente mit oder ohne Abschläge, jedoch ohne Anrechnung von Hinzuverdiensten) aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, Anspruch auf seine betriebliche Altersversorgung (bAV), wenn er die erforderliche Wartezeit und andere zusageimmanente Leistungsvoraussetzungen erfüllt. Die weitere Entwicklung wird zeigen, ob zukünftig schon ein Teilrentenbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausreichen könnte, um auch den gesetzlichen Anspruch auf Bezug einer Betriebsrente auszulösen.

Der Gesetzgeber verweist ausdrücklich auch auf die Leistungsvoraussetzungen in der bAV-Zusage und lässt damit den Unternehmen freie Hand, den Übergang vom Arbeitsleben zur Rente flexibel zu gestalten. Diese können in der Versorgungszusage selbst festlegen, ob die Betriebsrente parallel zu einer vorgezogenen gesetzlichen Rente ausgezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis weiter besteht. Zudem können diese regeln, ob und in welchem Umfang im Fall der Weiterarbeit neben einem vorgezogenen Bezug der Betriebsrente weitere Anwartschaften aufgebaut oder Abschläge angesetzt werden. Bislang sehen Versorgungszusagen für den Bezug einer Betriebsrente regelmäßig das Ausscheiden aus dem Unternehmen vor (siehe Abbildung oben).

### Mögliche Wirkungen eines vorgezogenen bAV-Bezugs im bestehenden Arbeitsverhältnis

Wenn Unternehmen den vorzeitigen Bezug einer betrieblichen Altersrente im bestehenden Arbeitsverhältnis ermöglichen, wird dies nun immer häufiger mit einer vorgezogenen Teilrente (diese liegt zwischen 10 Prozent und 99,99 Prozent der Vollrente) aus

der gesetzlichen Rentenversicherung zusammentreffen. Denn anders als bei der Vollrente sind bei einer Teilrente zwar Arbeitnehmerbeiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung fällig, die soziale Absicherung bleibt dafür aber erhalten. Auch erhöhen die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung weiterhin den individuellen Rentenanspruch eines Teilrentners (siehe Abbildung Seite 24).

Für viele Beschäftigte spricht gegen einen früheren Renteneintritt natürlich, dass dieser lebenslange Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Folge hat – konkret sind das pro Monat der vorzeitiger Inanspruchnahme 0,3 Prozent des Teils der Rente, der vorgezogen in Anspruch genommen wird. Doch mit der neuen Gesetzeslage lassen sich diese unter Umständen kompensieren, etwa indem man eine vorgezogene Betriebsrente in Anspruch nimmt oder unbegrenzt zu einer gesetzlichen Rente hinzuverdient und zusätzliche

**Abschläge durch den früheren Renteneintritt lassen sich möglicherweise durch den unbegrenzten Hinzuverdienst oder eine vorgezogene Betriebsrente kompensieren.**

Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt oder sein Erwerbseinkommen für renditestarke, private Kapitalanlagen nutzt.

### Komplexe Wechselwirkungen beachten

Unternehmen sollten daher genau analysieren, wie sich ihre Regelungen für eine vorgezogene bAV unter veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Personalstruktur auswirken können. Beschäftigte mit hohen Gehältern werden womöglich motiviert, ihre Arbeitszeit zu reduzieren sobald sie sowohl die gesetzliche als auch die betriebliche (Teil-)Rente vorzeitig beziehen können, da ihnen das daraus resultierende Gesamteinkommen genügt. Bei Geringverdienern könnte die Möglichkeit des unbegrenzten Hinzuverdienstes hingegen dazu führen, dass sie bei vorgezogener Rente umfangreicher als bisher weiterarbeiten. Wer körperlich belastende Arbeit leistet, tendiert eher zum vorgezogenen Renteneintritt, könnte nun aber den Hinzuverdienst erhöhen und länger weiterarbeiten wollen. Insgesamt könnten Beschäftigte bei voller

Erwerbstätigkeit sowohl die gesetzliche Rente als auch die Betriebsrente in maximaler Höhe beziehen und dadurch deutlich mehr verdienen.

Wichtig sind auch die Auswirkungen auf andere Übergangsinstrumente. Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen wurden entwickelt, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Sie sollten den älteren Beschäftigten ein sozialverträgliches Ausscheiden ermöglichen und Arbeitsplätze für Jüngere freimachen. Nach ihrer Grundstruktur sind beide Instrumente nicht dazu geeignet, Mitarbeitende länger zu beschäftigen.

Etwas anders sieht dies bei Zeitwertkontenmodellen aus. Sie dienen insbesondere dazu, einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu erleichtern. Denn sie kompensieren Abschläge infolge einer vorgezogenen gesetzlichen Rente oder ersetzen entfallendes Erwerbseinkommen vor Erreichen der Regelaltersgrenze (insbesondere im Blockmodell). Beschäftigte können Teile ihres regulären Entgelts steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto ansparen. In späteren Freistellungsphasen bleiben sie angestellt und beziehen Einkommen aus dem angesparten Wertguthaben. Es gibt jedoch

## Auswirkungen des Rentenbezugs eines Arbeitnehmers auf die Sozialversicherung

Altersrente neben Beschäftigung <sup>1</sup>		Gesetzliche Pflichtversicherung <sup>2</sup>			
		Krankenversicherung	Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Vollrente	vor RAG <sup>3</sup>	ermäßigter BGS für AG u. AN (kein Krankengeld)	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN (Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld ruht)
	nach RAG	ermäßigter BGS für AG u. AN (kein Krankengeld)	voller BGS für AG u. AN	voller BGS des AG (nicht individuell rentenerhöhend, aber freiwillige Einzahlung möglich; dann Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag individuell rentenerhöhend)	voller BGS des AG (kein Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld)
Teilrente	vor RAG	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN
	nach RAG	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN	voller BGS für AG u. AN	voller BGS des AG (kein Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld)
die wesentlichen Punkte auf einen Blick		Krankengeld nur bei Teilrentenbezug	Art des Rentenbezugs irrelevant	individuelle Rentenerhöhung nach Erreichen der RAG regelmäßig nur bei Teilrentenbezug, bei Vollrentenbezug nach Erreichen der RAG nur bei Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit und freiwilliger Einzahlung möglich	Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld nur bei Teilrentenbezug vor RAG

1) Mehr als geringfügige Beschäftigung eines Arbeitnehmers  
 2) Vereinfachte Übersicht  
 Abkürzungen: RAG = Regelaltersgrenze; BGS = Beitragssatz; AG = Arbeitgeber; AN = Arbeitnehmer

## Gestaltungsoption für Arbeitgeber in der bAV

Beispiel nach Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen



Abkürzungen: gRV = gesetzliche Rentenversicherung; bAV = betriebliche Altersversorgung; ZWK = Zeitwertkonto; RAG = Regelaltersgrenze

ein Problem: Die aktuelle Praxis der gRV sieht vor, dass die Nutzung eines Wertguthabens, während man eine (vorgezogene) Altersrente aus der gRV bezieht, einen sogenannten „Störfall“ auslöst: Das Guthaben wird vollständig ausbezahlt, sodass die vollen Steuern und Sozialbeiträge darauf fällig werden.

Veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen regen dazu an, auch die bAV und die betrieblichen Übergangsinstrumente auf den Prüfstand zu stellen und diese gezielter an die personalpolitischen Zielsetzungen des Unternehmens anzupassen.

### Gestaltung der Versorgungszusage

Bei der rechtlichen Gestaltung ihrer Versorgungszusagen sollten Unternehmen dabei vor allem folgende Punkte beachten (siehe Abbildung oben):

- Der Versorgungscharakter einer betrieblichen Altersleistung muss immer erkennbar sein, auch wenn deren Bezug nicht das Ausscheiden und den Wegfall des Erwerbseinkommens voraussetzt.
- Erhöht sich die gesetzliche und womöglich auch die Betriebsrente nach der Weiterarbeit, kann dies komplexe Auswirkungen haben, insbesondere bei Anrechnungsregelungen und Gesamtversorgungssystemen.
- Laut Betriebsrentengesetz haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf die betriebliche Versorgungsleistung, wenn sie eine Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Externe Versorgungsträger berücksichtigen dies oft nicht. Obwohl sie nicht daran gebunden sind, kann sich aus § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz ein Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Unternehmen ergeben, so dass dieses in Vorleistung gehen müsste.
- Pensionskassen dürfen Leistungen nach § 232 Abs. 1 Versicherungsaufsichtsgesetz bislang nur nach dem Wegfall des Erwerbseinkommens auszahlen. Diese Regelung kann zu Benachteiligungen führen. Etwa wenn Beschäftigte, die in

ihrem alten Unternehmen erwerbstätig bleiben, keine Rente aus der Pensionskasse beziehen, diejenigen, die bei einem anderen Unternehmen weiterarbeiten, dagegen schon. Aktuell jedoch gibt es erste Anzeichen dafür, dass die gesetzlichen Regelungen an dieser Stelle geändert werden könnten.

- Erfolgt die Finanzierung einer Zusage über eine Versicherung und endet sie ab einem bestimmten Alter des Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber prüfen, ob und zu welchen Konditionen weitere Versicherungsabschlüsse erforderlich sind.
- Darüber hinaus gibt es viele praktische Fragen zu klären, zum Beispiel ob das Lohnabrechnungssystem den gleichzeitigen Bezug von Lohn und Versorgungsleistungen problemlos verarbeiten kann.

### Fazit: Neue Risiken im Blick behalten

Um in Zeiten des Fachkräftemangels attraktive Arbeitgeber zu bleiben, müssen sich Unternehmen in Zukunft stärker mit der Gestaltung gleitender Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand befassen. Die Kombination verschiedener Instrumente ermöglicht Lösungen, die exakt zur gewünschten Betriebsstruktur passen. Dabei können aber komplexe Wechselwirkungen auftreten. Eine fachliche Analyse und Beratung ist unverzichtbar, damit aus neuen Chancen keine neuen Risiken erwachsen. ■■■



SUSANNE LANG ist Senior Consultant im Rechtsteam bei Lurse und befasst sich schwerpunktmäßig mit Themen rund um die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.