Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten

Datum: 25.07.2025

zum Referentenentwurf **Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen nehmen wir wie folgt Stellung:

**Artikel 8 Ziffer 1 [Neuregelung zu § 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV]**

[Gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben und vorgezogener Altersrente (Flexirente)]

Wir begrüßen die Neuregelung, dass sich die Inanspruchnahme, d.h. die Nutzung von Wertguthaben im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses und vorgezogene Altersrentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (sog. Flexirente) nicht länger ausschließen. Beide Instrumente wollen den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibilisieren. Es ist für alle Beteiligten gut und richtig, dass sich diese nicht länger widersprechen, sondern ergänzen und den Flexibilisierungsgrad in der gerade für die Beschäftigten und die Unternehmen sehr bedeutsamen ruhestandsnahen Lebensphase weiter erhöhen können.

⇨ **Die Gesetzesbegründung zur Neuregelung sollte u.E. jedoch in folgenden Punkten nachgeschärft/korrigiert werden:**

a) Aufnahme eines Hinweises, dass die Neuregelung nur deklaratorische Wirkung hat. Viele Unternehmen nutzen seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in 2023 bereits Wertguthaben neben vorgezogenen Altersrentenleistungen gleichzeitig, um etwaig notwendige Arbeitszeitverringerungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze auszugleichen. Die beitrags- und steuerrechtliche Zulässigkeit wird in der Praxis bereits unterstellt von großen Teilen der Fachliteratur bereits heute mit guten Argumenten bejaht. Mit dem Hinweis auf eine nur deklaratorische Wirkung der Neuregelung könnten sehr komplexe arbeitsrechtliche Anschlussfragen vermieden werden.

b) Die Begründung schließt die gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben im Rahmen der Altersteilzeit und vorgezogene Altersrentenleistungen ausdrücklich aus. Begründet wird der Ausschluss der Altersteilzeit damit, dass sich die staatliche Förderung der Altersteilzeit und die vorgezogenen Altersrentenleistungen widersprächen. Beide Instrumente, d.h. die Altersteilzeit und die Neuregelung verfolgen das gleiche und u.E. gerade keine sich widersprechende Ziele. Beide Instrumente wollen nach unserem Verständnis den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibilisieren. Der in der Begründung enthaltene Ausschluss der Altersteilzeit aus dem Anwendungsbereich der Neuregelung sollte korrigiert- und Konsistenz von Wertguthaben aus Langzeit- und Altersteilzeitkonten hergestellt werden.

☹ **Artikel 8 Ziffer 1 (Neuregelung zu § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV)**

[Zeitliche Beschränkung der Nutzung von Wertguthaben nur bis zur Regelaltersgrenze]

Die Neuregelung des § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV beschränkt für alle Freistellungszwecke generell die Inanspruchnahme von Wertguthaben auf die Dauer bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Diese zeitliche beitrags- und steuerrechtliche Befristung wirkt den aktuellen Bemühungen – ein Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze zu fördern - diametral entgegen.

Wertguthaben haben insbesondere starke positive Effekte auf die **Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung** und auf den **Krankenstand**. Es wird für die Arbeitgeber schwieriger, ältere Beschäftigte im Unternehmen jenseits der Regelaltersgrenze zu halten, wenn ihnen gleichzeitig wichtige personalpolitische Werkzeuge für genau diese Klientel weggenommen werden.

Auf einander abgestimmte Instrumente, die auch jenseits der Regelaltersgrenze funktionieren, sind zwingend, um möglichst individuelle und passgenaue Anreize für ein „Längerarbeiten“ zu schaffen. Hierzu gehört vor allem die Möglichkeit eine Arbeitszeitverringerung auch jenseits der Regelaltersgrenze ohne Einkommensverluste anzubieten. Die betriebliche Altersvorsorge, Zeitwertkonten und die Flexirente leisten hier bereits heute einen wichtigen Beitrag, um Menschen aus der sog. „Boomergeneration“, durch **attraktive Übergangsmodelle**, nicht an die vorgezogene Altersrente zu verlieren. Wertguthaben helfen den Beschäftigten genau wie die Flexirente den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente zu individualisieren und zu flexibilisieren.

Auch das **Gleichbehandlungsgebot** dürfte gefährdet sein, wenn im Unterschied zu jüngeren Beschäftigten ältere Mitarbeitende jenseits der Regelaltersgrenze, ihr Recht verlieren, eine Teilzeit aufzustocken, ein Familienmitglied zu pflegen oder auch nur ein Sabbatical zu machen.

Die zeitliche Nutzung von Wertguthaben vor und nach der Regelaltersgrenze ist sowohl im Interesse von Unternehmen als auch der Beschäftigten.

⇨ **Wir empfehlen daher auf die Neuregelung des § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV, d.h. auf die zeitliche Begrenzung der Wertguthabennutzung gänzlich zu verzichten**

Lösungsvorschläge mit geringerer Eingriffsintensität:

Soweit es beitrags- und steuerrechtliche Argumente gegen eine Nutzung von Wertguthaben jenseits der Regelaltersgrenze gibt, sind verhältnismäßigere, weniger eingriffsintensive Maßnahmen denkbar.

Die Dotierung in ein Wertguthaben erfolgt steuergestundet. D.h. die Lohnsteuer fällt erst bei Zufluss, d.h. bei Freistellung oder im Störfall an. Es gelten die Steuermerkmale und Steuersätze zum Auszahlungstermin. Zur Vermeidung steuerlicher Fehlanreize dürfen Wertguthaben daher nur solange dotiert werden, wie sie bis zur Regelaltersgrenze durch Freistellung bei 100% der Bezüge wieder entspart werden können. Wird das Rentenalter als zeitliche Grenze aufgegeben und durch das flexible Ende des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis ersetzt, besteht durchaus die Gefahr, dass die steuerlichen Dotierungsgrenzen durch Aufschub des Arbeitsverhältnisses (allein zur Steueroptimierung) beliebig erweitert- und damit steuerliche Fehlanreize gesetzt- werden könnten.

Auch Beitragsverluste in einzelnen Sozialversicherungszweigen können entstehen. Dotierungen in ein Wertguthaben sind in den Sozialversicherungen gem. § 23b Abs. 1 SGB IV zunächst beitragsgestundet. Die Verbeitragung erfolgt vielmehr erst im Freistellungsfall. Liegt die Freistellung jenseits der Regelaltersgrenze tritt für die **Beschäftigten mit Erreichen der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung** ein. Ohne die beitragsrechtliche Befristung könnten mithin in der Arbeitslosenversicherung die Wertguthaben nicht nur beitragsfrei gebildet, sondern jenseits der Regelaltersgrenze auch noch beitragsfrei enspart werden. Das führt zwangsweise zu Beitragsmindereinnahmen in der Arbeitslosenversicherung. Allerdings ist zu beachten, dass auch bei Versicherungsfreiheit noch der hälftige Arbeitgeberbeitrag anfällt.

Ein ähnlicher Effekt tritt auch bei der Rentenversicherung ein. Liegt die Freistellung jenseits der Regelaltersgrenze tritt für die Beschäftigten mit Erreichen der Regelaltersgrenze **Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung** ein, wenn die Beschäftigten eine Altersvollrente beziehen und nicht auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Statt die Wertguthabennutzung jenseits der Regelaltersgrenze pauschal zu verbieten und das Instrument der Zeitwertkonten zu beschädigen, könnte auch ein verhältnismäßigerer, weniger eingriffsintensiverer Weg beschritten werden, um etwaige steuerliche Fehlanreize und Beitragsmindereinahmen in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung zu vermeiden.

Steuerliche Fehlanreize lassen sich schon dadurch vermeiden, wenn für die Frage des Dotierungsdeckels wie bislang auf die Regelaltersgrenze abgestellt wird und nach Erreichen der Regelaltersgrenze die steuerstundende Wirkung von Dotierungen versagt würde. In diesem Fall können Wertguthaben jenseits der Regelaltersgrenze **zwar nicht mehr steuergestundet dotiert aber zumindest noch entspart werden** und so ihre personalpolitische Bedeutung zumindest partiell noch entfalten.

⇨ Eine entsprechende Verwaltungsanweisung findet sich bereits im BMF-Schreiben vom 17.06.2009[1] sie könnte entsprechend konkretisiert werden.

Zur Vermeidung von **Beitragsverlusten in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung** wäre eine **„partielle Störfallverbeitragung“** bei Eintritt der Versicherungsfreiheit in diesen Sozialversicherungszweigen möglich. Entnahmen aus dem Wertguthaben wären nach der partiellen Verbeitragung wie das Erwerbstätigeneinkommen beitragsfrei. Lediglich der Arbeitgeber schuldet den hälftigen Beitrag. Tritt in der Rentenversicherung keine Versicherungsfreiheit ein, weil die Beschäftigten keine oder nur eine Teilrente beziehen, bzw. auf die Versicherungsfreiheit verzichten, würde kein Störfall i.S.d. § 23b Abs. 2 SGB IV eintreten und die Entnahmen aus dem Wertguthaben wären wie das Erwerbstätigeneinkommen in der Rentenversicherung von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber zu verbeitragen. Unabhängig davon, ob durch das Erreichen der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit eintritt oder nicht, würden die Sozialversicherungen auch bei Überschreiten der Regelaltersgrenze die durch die Wertguthabenbildung gestundenten Beiträge erhalten, entweder als laufendes Arbeitsentgelt oder (bei Eintritt der Versicherungsfreiheit) als Störfall. Im Falle der Arbeitslosenversicherung könnten sogar Beitragsmehreinnahmen generiert werden, weil auf die Wertguthabenentnahmen jenseits der Regelaltersgrenze nach der Störfallverbeitragung sogar noch ein hälftiger AG-Anteil anfällt.

⇨ Eine Regelung der partiellen Verbeitragung bei Erreichen der Regelaltersgrenze für die Versicherungszweige, für die Versicherungsfreiheit eintritt (d.h. in der Arbeitslosen und Rentenversicherung) müsste im § 23b Abs. 2 SGB IV neu geregelt werden.

[1] Vgl. BMF-Schreiben 17.06.2006 lit.B.I

Auch die geplante Aktivrente sollte die Wertguthabennutzung jenseits der Regelaltersgrenze bereits mitdenken. Sie sollte den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses incentivieren. Dabei sollte es keine Rolle spielen, ob der Mitarbeiter in Vollzeit oder beispielsweise in Teilzeit mit einer aus Wertguthaben finanzierten Aufstockung beschäftigt ist. Das geplante Lohnsteuerprivileg solle konsistenter Weise nur am arbeitsrechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfen. Steuerliche Mindereinnahmen, die über das ohnehin schon gewährte Privileg hinausgehen, ist durch die alleinige Anknüpfung an das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht zu befürchten, wenn zumindest die Wertguthaben einbezogen werden dürfen, die die Beschäftigten vor Erreichen der Regelaltersgrenze eigenverantwortlich und selbst gebildet haben.

⇨ Die geplante Aktivrente sollte sich zu Wertguthaben bekennen, und die vom Arbeitnehmer selbst erarbeiteten und nach Erreichen der Regelaltersgrenze nur entsparten Wertguthaben (beispielsweise um eine Arbeitszeitverringerung aufzustocken) mit einbeziehen.

😐 Artikel 8 Ziffer 3 (§ 23b Abs. 2 SGB IV)

Die Neuregelung, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die gem. § 7f SGB IV bei der DRV Bund geführten Wertguthaben eine Störfallverbeitragung vorzunehmen ist, halten wir für akzeptabel, da sie keine gravierenden arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen entfalten wird.

🙂 Artikel 8 Ziffer 7 (§ 116 Abs. 2 SGB IV)

Wir begrüßen die Idee, dass auch für Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 01.01.2009 abgeschlossen wurden, eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Wertguthaben und gesetzlichen Altersrentenleistungen möglich ist.

⇨ **Soweit der deklaratorische Charakter der Neuregelung in Artikel 8 Ziffer 1 (Neuregelung § 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV) geeignet zum Ausdruck gebracht wird, halten wir diese Neuregelung für entbehrlich und schlagen die ersatzlose Streichung vor.**

Im Ergebnis begrüßen wir die Neuregelung (**§ 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV**) d.h. Kombinierbarkeit von Flexirente und Wertguthaben in der so sensiblen ruhestandnahen Lebensphase bis zur Regelaltersgrenze. Die ebenfalls NEU geplante generelle zeitliche Befristung von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze (**§ 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV**) verkennt dagegen die Zeichen der Zeit und läuft dem Interesse, Anreize für ein freiwilliges Weiterarbeiten zu setzen, entgegen. Die geplante Befristung sollte ersatzlos entfallen. Soweit der Gesetzgeber steuerliche Fehanreize und Mindereinnahmen in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung befürchtet, empfehlen wir die zuvor genannten punktuellen und weniger einschneidenden Maßnahmen. Die geplante Aktivrente sollte die Wertguthaben bereits frühzeitig mitdenken, um später einen weiteren Booster für ein Plus an Flexibilität im Alter zu zünden.

25.07.2025

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten