

Aufsatz

ZAU1489081

RA/FAArbR/FAStR Dr. Andreas Schönhöft

Rentenbrücken – Lösungen für rentennahe Mitarbeitende

Alternativen zur klassischen Abfindung in Freiwilligenprogrammen und Sozialplänen

Die wirtschaftliche Lage in Deutschland ist angespannt. Durch die deutliche Eintrübung der Konjunktur nimmt die Zahl von Restrukturierungs- und sogar Sanierungsfällen branchenübergreifend spürbar zu. In der arbeitsrechtlichen Praxis stellen sich daher wieder verstärkt die klassischen Fragen des Stellenabbaus durch Freiwilligenprogramme und Sozialpläne.

Gerade in Zeiten einer angespannten Arbeitsmarktlage gestalten sich Trennungen von rentennahen Mitarbeitenden jedoch deutlich schwieriger. Gleichzeitig ist die Bevölkerung der 55- bis unter 65-Jährigen in den vergangenen Jahren aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge erheblich gewachsen. Die Ansprache mit dem Standardinstrument der Abfindung erweist sich vor diesem Hintergrund häufig als nicht hinreichend wirksam. Für rentennahe Mitarbeitende steht regelmäßig nicht die einmalige Kompensation des Arbeitsplatzverlustes im Vordergrund, sondern die soziale Absicherung bis zu einem – möglichst abschlagsfreien – Rentenzugang. Es ist auch nicht von der Hand zu weisen und empirisch belegt, dass ältere Arbeitslose signifikant geringere Chancen auf eine Wiedereinstellung haben und im Durchschnitt länger als jüngere Arbeitnehmer in Arbeitslosigkeit verbleiben (vgl. BfA, „Situation Älterer am Arbeitsmarkt“, 11/2024, <https://fmos.link/29414> [Abruf: 30.04.2026]). Das klassische Abfindungsmodell stößt daher gerade bei rentennahen Mitarbeitenden regelmäßig an seine wirtschaftlichen und verhandlungstaktischen Grenzen. Gleichwohl fehlt es in der betrieblichen Praxis häufig an einem hinreichenden Überblick über alternative Lösungen. Im Mittelpunkt stehen für rentennahe Mitarbeitende Gestaltungen, die Abfindungszahlungen ersetzen, zeitlich strecken oder rentenrechtlich flankieren. Dabei handelt es sich teils um eigenständige Alternativen, teils um Ergänzungen oder Kombinationsmodelle, die insb. in Sozialplänen, Freiwilligenprogrammen und Aufhebungsverträgen eingesetzt werden können. Der Beitrag soll einen ersten Überblick über alternative Lösungen für eine zielgerichtete Trennungsansprache für rentennahe Mitarbeitende geben, ohne dabei einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

ZAU 2026, 386

I.

Rentenbrückenmodelle als Alternative zur Abfindung

1.

Grundidee der Rentenbrücke

Rentenbrückenmodelle zielen darauf ab, den Zeitraum zwischen dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und dem frühestmöglichen oder einem abschlagsfreien Rentenbeginn finanziell zu überbrücken. Sie spielen insb. bei rentennahen Beschäftigten eine zentrale Rolle, da häufig nur noch wenige Jahre bis zum Renteneintritt zu überbrücken sind, der Arbeitsmarkt

jedoch vielfach keine realistischen Anschlussbeschäftigungen bietet. Der Begriff des „rentennahen“ Arbeitnehmers ist gesetzlich nicht definiert, sondern ein in Praxis und Rspr. entwickelter Orientierungsbegriff. In der arbeitsrechtlichen Praxis werden regelmäßig solche Arbeitnehmer als rentennah eingeordnet, die sich in einem Zeitraum von etwa fünf bis zehn Jahren vor dem möglichen Renteneintritt befinden. Maßgeblicher Bezugspunkt ist die jew. geltende Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI, die schrittweise auf 67 Jahre angehoben wurde. Für Versicherte ab dem Geburtsjahrgang 1964 gilt das 67. Lebensjahr; für die davorliegenden Jahrgänge bestehen gestaffelte Übergangsregelungen. Ungeachtet dieser Anhebung wird in der betrieblichen Praxis vielfach bereits ab dem 55. Lebensjahr von „Rentennähe“ gesprochen. Je länger der zu überbrückende Zeitraum ist, desto anspruchsvoller wird naturgemäß die finanzielle Ausgestaltung entsprechender Modelle.

2.

Die Klassiker – Vorruhestands- und ATZ Modelle

Anstelle einer einmaligen Abfindung kann durch den Arbeitgeber auch ein laufendes Vorruhestandsgeld unter vollständiger Freistellung von der Arbeitspflicht bis zu einem Rentenzugang angeboten werden. Kaum bekannt in der Praxis ist, dass das Vorruhestandsmodell trotz des Auslaufens des Gesetzes zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz – VRG) weiterhin ohne staatliche Förderung vereinbart werden kann. Der Vorteil des Vorruhestandsgeldes für die Mitarbeitenden ist, dass diese Leistungen grds. sozialversicherungspflichtig sind und zu fortlaufenden Beiträgen zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung führen. Voraussetzung für die weitere Anbindung an die Sozialversicherung ist aber, dass das Vorruhestandsgeld eine Mindesthöhe erreicht (etwa 65% des letzten Bruttoentgelts) und die Mitarbeitenden im Anschluss aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Eine erneute Erwerbstätigkeit oder auch die Meldung bei der Arbeitsagentur kann den Charakter des Vorruhestandsmodells gefährden und zu leistungsrechtlichen Konsequenzen führen.

Vorruhestandsmodelle zeichnen sich insb. durch ihre planbare Überbrückungsfunktion aus. Sie ermöglichen eine kontinuierliche Einkommenssicherung bis zum Renteneintritt und vermeiden Brüche im Sozialversicherungsschutz. Gleichzeitig sind sie für Arbeitgeber regelmäßig kostenintensiver als Abfindungen, da sie langfristige Zahlungsverpflichtungen begründen und bilanziell entsprechend zu berücksichtigen sind. Hinzu kommt, dass in der Praxis nicht in allen Fällen gewünscht ist, Mitarbeitende über einen längeren Zeitraum weiterhin – wenn auch faktisch freigestellt – auf der „payroll“ zu haben.

In eine ähnliche Richtung geht die Altersteilzeit (ATZ) nach dem Altersteilzeitgesetz (ATZG). Die ATZ ist ebenfalls bewährtes Instrument der gleitenden Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Auch wenn eine starke staatliche Förderung der ATZ schon lange entfallen ist, wird sie in der Praxis weiterhin genutzt, insb. auf Grundlage kollektiver Regelungen. Kern der ATZ ist die Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% bei gleichzeitiger Aufstockung der Vergütung und der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber. In der Praxis dominiert das sog. Blockmodell, bei dem eine aktive Arbeitsphase mit einer anschließenden vollständigen Freistellungsphase kombiniert wird. Während der Freistellungsphase erfolgt die Vergütung aus dem zuvor „angesparten“ Wertguthaben.

Die Attraktivität der ATZ liegt insb. in der Kombination aus reduzierter Arbeitsbelastung, gesicherter Einkommensentwicklung und stabilisierten Rentenanwartschaften. Zugleich bleibt

das Beschäftigungsverhältnis formal bestehen, was sozialversicherungsrechtlich für die Mitarbeitenden von Vorteil ist. Als Vorteil im Vergleich zum Vorruhestandgeld bietet die Steuer- und Beitragsfreiheit des verpflichtenden Aufstockungsbetrages nach § 3 Nr. 28 EStG – maximal bis zum bisherigen Nettoentgelt – eine staatliche Förderung. Durch die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers werden die durch die Arbeitszeitreduzierung entstehenden Nachteile zumindest teilweise kompensiert. Trotz der Steuer- und Beitragsfreiheit verteuert dies allerdings die Trennung ebenso wie die Aufstockung der Rentenbeiträge auf mindestens 80% des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts. Dennoch ist Arbeitgebern zu empfehlen, die Kosten der ATZ im Vergleich zu einer Abfindungszahlung genau zu berechnen. Denn die Gesamtkosten der ATZ halten sich bei moderater Aufstockung im Vergleich zu den regelmäßigen Abfindungsforderungen bei langjähriger Beschäftigung im wirtschaftlichen Rahmen – dies umso mehr, wenn man die Arbeitsleistung in der Arbeitsphase in die Berechnung mit einbezieht.

Allerdings ist auch die ATZ mit Einschränkungen verbunden. Neben dem erforderlichen zeitlichen Vorlauf ist insb. zu berücksichtigen, dass im Blockmodell zunächst eine vollwertige Arbeitsphase zu leisten ist. Dies entspricht nicht immer den betrieblichen Interessen, etwa wenn eine kurzfristige Personalanpassung erforderlich ist oder ein unmittelbares

bens durch Freistellung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis, ist dies rechtlich grds. unbedenklich und möglich (vgl. Besprechung der SV-Spitzenorganisationen vom 23.11.2023, TOP 3, <https://fmos.link/24624> [Abruf: 30.04.2026]). Allerdings scheitert der Abbau im eigenen Unternehmen häufig an der fehlenden Bereitschaft des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis über längere Freistellungszeiträume fortzuführen.

Deutlich kritischer sind Gestaltungen, bei denen Abfindungen in Wertguthaben überführt und zum Zwecke des Personalabbaus auf Dritte, etwa einen neuen Arbeitgeber oder die DRV, übertragen werden. Nach überwiegender Meinung stellt die Abfindung Arbeitsentgelt i.S.d. § 14 Abs. 1 SGB IV dar und ist damit nicht geeignet, ein übertragungsfähiges Wertguthaben i.S.d. § 7b Abs. 1 Nr. 3 SGB IV aufzubauen. Zwar hat der BFH eine Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers bei einer Übertragung von Wertguthaben auf einen Dritten verneint (BFH vom 03.05.2023 – IX R 25/21, DB 2023 S. 2027), die einkommensteuerrechtliche Behandlung sowie die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Übertragung bleiben jedoch ungeklärt und rechtlich brennend. Entsprechende Modelle, die auch von externen Dienstleistern proaktiv angeboten werden, sind daher mit Zurückhaltung zu behandeln.

Rechtssicherer erscheint demgegenüber der langfristig angelegte Aufbau von Wertguthaben, etwa durch variable Vergütungsbestandteile oder Einmalzahlungen. Auch im Fall von sog. „unechten“ Abfindungen – also einer Zahlung als Gegenleistung für eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen – kann nach der Rspr. ein Wertguthaben begründet werden (BSG vom 28.01.1999 – B 12 KR 14/98 R). Praktisch relevant kann dies etwa sein, wenn ein Arbeitgeber rentennahen Mitarbeitenden über Teilzeitmodelle ein schrittweises Ausscheiden anbieten möchte. Voraussetzung bleibt jedoch stets eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über einen gewissen Zeitraum, sodass ein kurzfristiger Personalabbau regelmäßig nicht möglich ist. Teilzeitmodelle allein bieten zwar hohe Flexibilität, sind jedoch finanziell häufig unattraktiv, da sie i.d.R. zu Rentenminderungen führen.

Zeitwertkonten sind zwar mit anfänglichem Implementierungsaufwand verbunden, ermöglichen jedoch eine spürbare Entlastung in rentennahen Phasen. Sie eröffnen insb. in Kombination mit anderen Instrumenten eine Verkürzung der aktiven Erwerbszeit ohne unmittelbare Abschlüsse und entsprechen zugleich dem verbreiteten Interesse an einem gleitenden Übergang in den Ruhestand.

4.

Das sog. „Mannheimer Modell“

Eine besondere Ausprägung der Rentenbrücke stellt das sog. „Mannheimer Modell“ dar. Dabei handelt es sich um ein in der Praxis entwickeltes Konzept, das mehrere bekannte sozialversicherungsrechtlich wirkende Instrumente miteinander kombiniert. Ziel ist es, eine wirtschaftlich optimierte Übergangsphase bis zum Renteneintritt zu ermöglichen und Rentennachteile möglichst vollständig zu vermeiden oder zumindest deutlich zu reduzieren. Kernelemente dieses Modells sind zum einen die Übertragung von Wertguthaben auf die DRV nach § 7f SGB IV und zum anderen Ausgleichszahlungen zur Minderung von Rentenabschlägen nach § 187a SGB VI. Flankierend können Leistungen der Arbeitslosenversicherung, Teilzeitmodelle oder ATZ eingesetzt werden, um längere Überbrückungszeiten z.B. ab dem 58. Lebensjahr sozialversicherungsrechtlich abgesichert zu gestalten.

a)

ZAU 2026, 387

Ausscheiden angestrebt wird. Zudem verbleibt auch hier der Mitarbeitende über einen längeren Zeitraum im Beschäftigungsverhältnis und damit auf der „payroll“, was aus unternehmerischer Sicht nicht in allen Konstellationen gewünscht ist.

In der Praxis zeigt sich gleichwohl, dass sowohl Vorruhestandsmodelle als auch ATZ weiterhin zentrale Bausteine von Trennungskonzepten für rentennahe Mitarbeitende darstellen.

3.

Zeitbezogene Alternativen: Nutzung von Zeitwertkonten/Langzeitkonten

Soweit Unternehmen über Zeitwert- oder Langzeitkonten verfügen, dienen diese regelmäßig auch der Gestaltung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand. Beschäftigte bauen über ihr Erwerbsleben hinweg Wertguthaben aus Zeit- und Entgeltbestandteilen auf, die insb. für Freistellungsphasen vor der Regelaltersgrenze genutzt werden können. Die Einbringung erfolgt typischerweise brutto im Wege der Entgeltumwandlung. Die Besteuerung und Verbeitragung werden in die Auszahlungsphase verlagert. Während der Freistellung besteht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fort, sodass für die Mitarbeitenden fortlaufend Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden.

Ein wesentlicher Vorteil für den Arbeitgeber liegt darin, dass in Trennungssituationen nicht allein der Arbeitgeber die Finanzierung bis zum Renteneintritt zu tragen hat, sondern die Mitarbeitenden durch den Einsatz ihrer Wertguthaben beteiligt werden können. Vor dem Hintergrund der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze gewinnen solche Modelle zunehmend an Bedeutung. In vielen Branchen ist absehbar, dass ein durchgehendes Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze – insb. aus körperlichen Gründen – nicht realistisch ist.

In der Praxis werden Zeitwertkonten vereinzelt als Instrument für den kurzfristigen Personalabbau genutzt, indem Abfindungen nicht ausgezahlt, sondern in ein Wertguthaben „umgewidmet“ werden. Erfolgt anschließend der Abbau des Wertgutha-

Übertragung von Wertguthaben auf die DRV

Bestehende Wertguthaben, etwa aus Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag eines Arbeitnehmers nebst der geschuldeten Sozialversicherungsbeträge auf die DRV übertragen werden (§ 7f SGB IV). Anschließend zahlt die DRV dieses Guthaben in monatlichen Raten zwischen von 70% bis 130% des letzten Gehalts an die Arbeitnehmer aus. Die DRV fungiert insoweit als „fiktiver“ Auffangarbeitgeber, ohne dass eine Arbeitspflicht des Mitarbeiters besteht. Die ausgezahlten Beträge gelten als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt, wodurch kontinuierliche und vollwertige Beitragszeiten insb. in der DRV entstehen. Ein weiterer Vorteil für Mitarbeitende ist, dass keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeldbezug nach Ablauf des befristeten „Beschäftigungsverhältnisses“ mit der DRV entsteht. Anders als bei einer klassischen Abfindung wird durch die Ratenzahlung kein einmaliger Kapitalzufluss erzeugt, sondern ein fortlaufender Entgeltstrom, der Rentenansparungen stabilisiert und Versorgungslücken vermeidet.

Rechtlich besonders kritisch ist die Abgrenzung zwischen wertguthabenfähigem Arbeitsentgelt und echten Abfindungen (s. bereits zu Zeitwertkonten u. Punkt I. 3.). Vor diesem Hintergrund scheidet nach überwiegender Meinung die in der Praxis

ZAU 2026, 388

teilweise empfohlene „Umwidmung“ einer Abfindung in ein Wertguthaben mit dem Zweck der Übertragung auf die DRV aus. Weder die Bezeichnung der Zahlung (statt Abfindung z.B. Betriebstreuezahlung) noch der Zeitpunkt ihrer Vereinbarung vermögen daran etwas zu ändern. Maßgeblich ist allein der wirtschaftliche Zweck der Leistung. Liegt dieser im Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes, handelt es sich um eine nicht wertguthabenfähige Abfindung mit entsprechenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Risiken bis hin zur Unwirksamkeit der gesamten Gestaltung. Der eigentliche „Clou“ des Mannheimer Modells, dem Arbeitgeber den Personalabbau durch die Übertragung eines Wertguthabens auf die DRV kurzfristig zu ermöglichen, aber gleichzeitig eine sozialversicherungsrechtliche Anbindung sicherzustellen, ist rechtlich mehr als fragwürdig. Auch wenn ein solches Modell wünschenswert erscheint, steht dies gesetzlich aktuell nicht zur Verfügung (vgl. *Schönhöft/Röpke*, NZA 2021 S. 1610).

Gleichwohl verbleiben – und hierin liegt ein wesentlicher, in der Praxis häufig unterschätzter Gestaltungsspielraum – Einsatzmöglichkeiten von Zeitwertkonten und von sog. „unechten Abfindungen“ (s. dazu u. Punkt I. 3.). Die praktische Herausforderung liegt darin, diese Abgrenzung rechtssicher zu treffen. Offene Wahlrechte zwischen Abfindung und Wertguthaben oder pauschale „Umetikettierungen“ bergen erhebliche Risiken.

b)

Ausgleichszahlungen zur DRV nach § 187a SGB VI

Eine bislang noch wenig genutzte, zugleich aber rechtlich wie wirtschaftlich interessante Alternative zur klassischen Abfindung stellt die Ausgleichszahlung zur Vermeidung von Rentenminderungen nach § 187a SGB VI für Mitarbeitende durch den Arbeitgeber dar. Dies ist die zweite Säule des sog. „Mannheimer Modells“, da regelmäßig trotz Überbrückungslösungen bis zum frühestmöglichen Rentenzugang noch bis zu 14,4% dauerhafter Renteneinbußen für die Mitarbeitenden verbleiben. Statt der Zahlung der Abfindung an die Mitarbeitenden kann der Arbeitgeber ganz oder teilweise steuerbegünstigte Ausgleichszahlungen zur Vermeidung von Rentenminderungen an die DRV leis-

ten (vgl. *Schönhöft/Röpke*, NZA 2021 S. 1610; zur Entgeltumwandlung: *Schönhöft/Röpke*, NZA 2024 S. 523). Die Arbeitgeberleistungen nach § 187a SGB VI sind nach § 3 Nr. 28 EStG bis zu 50% steuerfrei und vollständig sozialversicherungsfrei. Für die Beschäftigten besteht trotz Ausgleichszahlung aber keine Verpflichtung zum vorzeitigen Rentenbezug. Es handelt sich vielmehr um eine reine Optionslösung. Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann die Ausgleichszahlung als echte Alternative zur Abfindung ausgestaltet oder in Options- und Mischmodelle integriert werden. In Sozialplänen und Freiwilligenprogrammen erhöht dies nachweislich die Akzeptanz von Trennungsangeboten an rentennahe Beschäftigte, da die Nutzung des vorzeitigen Rentenzugangs wirtschaftlich machbarer erscheint. Schließlich würden die Rentenzahlungen bei Weiterarbeit bis zur Regelaltersgrenze nicht wesentlich anders aussehen.

Gleichwohl ist das Modell in der praktischen Anwendung mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden. Zunächst setzt die Nutzung von § 187a SGB VI zwingend eine individuelle Rentenauskunft der DRV voraus, die den maximal zulässigen Ausgleichsbetrag verbindlich vorgibt. Dies führt zu einem nicht unerheblichen administrativen Aufwand und erschwert insb. die standardisierte Umsetzung in kollektiven Programmen. Hinzu kommt, dass die steuerliche Behandlung – insb. bei arbeitgeberfinanzierten Ausgleichszahlungen – eine sorgfältige Strukturierung erfordert. Zwar besteht eine teilweise Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 28 EStG, gleichzeitig unterliegt der verbleibende Teil regelmäßig der Besteuerung als Entlassungsentschädigung, sodass ohne flankierende Vergütungsbestandteile Liquiditäts- und Haftungsrisiken im Hinblick auf die Lohnsteuer entstehen können (vgl. *Schönhöft*, BB 2026 S. 436). Zudem hängt die wirtschaftliche Attraktivität des Modells maßgeblich von der individuellen steuerlichen Situation sowie der persönlichen Lebens- und Erwerbsplanung ab, sodass regelmäßig eine individuelle Beratung erforderlich ist.

Schließlich zeigt die Praxis, dass das Modell trotz seiner Vorteile bislang nur begrenzt verbreitet ist. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass die zugrunde liegenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Zusammenhänge komplex und in der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis noch nicht durchgängig verankert sind.

5.

Nutzung der Arbeitslosenversicherung als Gestaltungselement

Die Nutzung von Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges wird in der Praxis häufig unterschätzt, obwohl diese einen zentralen Baustein für Rentenbrücken darstellen kann. Abhängig vom Alter und der Vorbeschäftigungszeit sind Überbrückungszeiträume von bis zu 24 Monaten möglich, in denen die Mitarbeitenden weiterhin weitestgehend in die Sozialversicherungssysteme eingebunden bleiben.

In der Praxis finden sich zudem Abfindungsmodelle, bei denen sich die Höhe der Abfindung (auch) an einer prozentualen Aufstockung des bisherigen Nettoentgelts (z.B. 80%) für die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs orientiert. Da die

ZAU 2026, 389

hierbei maßgeblichen Unterschiede bei einer Nettoentgeltbetrachtung wesentlich durch steuerliche Effekte geprägt sind, erfordern entsprechende Modelle eine individualisierte und vergleichsweise aufwendige Gestaltung und Beratung. Hierfür haben sich spezialisierte externe Anbieter etabliert, die für die betroffenen Mitarbeitenden individuelle Abfindungsbeträge

unter Berücksichtigung von Steuern, Sozialversicherung und Leistungsbezug berechnen. Eine solche begleitende Beratung sowie eine transparente Darstellung der Berechnungen sind regelmäßig unerlässlich. Andernfalls fehlt es den Beschäftigten an der erforderlichen Sicherheit, dass die angebotene Bruttoabfindung tatsächlich zu den in Aussicht gestellten Nettozuflüssen führt.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Nutzung des Arbeitslosengeldes ist die Vermeidung von Sperrzeiten. Diese lässt sich durch die Ausgestaltung von Aufhebungsverträgen allein regelmäßig nicht mit letzter Sicherheit erreichen, sondern erfordert häufig flankierende Maßnahmen. Hierzu zählen insb. die Zwischenschaltung von Transfergesellschaften, strukturierte Beendigungen im Rahmen gerichtlicher Vergleiche oder andere Gestaltungen, die das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 159 SGB III stützen. Ergänzend werden in der Praxis nicht selten sog. „Fallschirmmodelle“ angeboten, bei denen sich die vereinbarte Abfindung erhöht, wenn die Beschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt – etwa infolge einer nicht erwarteten Sperrzeit oder einer länger als erwarteten Arbeitslosigkeit (z.B. mehr als sechs Monate) – weitere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

Zudem bietet das Dispositionsrecht (§ 148 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. § 137 Abs. 2 SGB III) einen nicht in der Breite bekannten Gestaltungsspielraum. Das Dispositionsrecht erlaubt den Beschäftigten innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist (§ 147 SGB III), den Beginn des Arbeitslosengeldbezuges zu steuern, indem der Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht geltend gemacht wird. Eine Sperrzeit (§ 159 SGB III) tritt nicht ein, wenn das Ereignis, das die Sperrzeit begründet, bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld länger als ein Jahr zurückliegt. Indem der Beschäftigte Arbeitslosengeld erst nach Ablauf von 12 Monaten geltend macht, entfällt die Minderung durch die Sperrzeit. Die spätere Geltendmachung des Arbeitslosengeldes kann zugleich zu einer Erhöhung der Leistung führen, etwa bei zwischenzeitlich steigenden Bemessungsgrundlagen und der altersbedingten Verlängerung der Anspruchsdauer (z.B. ab dem 58. Lebensjahr). In Kombination mit einer Abfindung und weiteren Instrumenten kann das Arbeitslosengeld so einen wesentlichen Beitrag zur Überbrückung bis zum Renteneintritt leisten.

Transfergesellschaften als flankierendes Instrument

Transfergesellschaften ermöglichen einen nahtlosen Übergang in ein befristetes Transferarbeitsverhältnis unter Bezug von Transferkurzarbeitergeld. Während dieser Phase bleibt die Einbindung in die Sozialversicherungssysteme bestehen, sodass weiterhin Beitragszeiten in der DRV erworben werden. In der Praxis genießen Transfergesellschaften zudem eine hohe Akzeptanz bei Betriebsräten und bieten Arbeitgebern ein hohes Maß an Planungssicherheit. Gleichwohl sind sie für rein rentenüberbrückende Konzepte in Sozialplänen nur eingeschränkt geeignet. Hintergrund ist, dass die Förderung nach § 110 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB III eine positive Integrationsprognose in den Arbeitsmarkt voraussetzt. Transfergesellschaften dienen ihrem gesetzlichen Leitbild nach der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der möglichst unmittelbaren Reintegration in den Arbeitsmarkt, nicht der Überbrückung bis zum Renteneintritt. Dennoch werden Transfergesellschaften in der Praxis häufig genutzt, um rentennahe Zeiträume zumindest teilweise für den Zeitraum der maximalen staatlichen Förderungen von 12 Monaten zu überbrücken. Aus Arbeitgebersicht liegen die Vorteile von Transfergesellschaften neben der sozialen Abfederung insb. in der finanziellen Entlastung durch Leistungen der BfA sowie in einem planbaren

und rechtssicheren Personalabbau zu einem bestimmten Stichtag. Hinzu kommt, dass nach dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft regelmäßig keine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld eintritt.

Die Finanzierung erfolgt gemeinsam durch den bisherigen Arbeitgeber und die BfA. Letztere gewährt unter den Voraussetzungen der §§ 110, 111 SGB III Transferkurzarbeitergeld i.H.v. 60% bzw. 67% der Nettoentgeltdifferenz. In der Praxis wird dieses häufig durch Arbeitgeberleistungen auf einen definierten Nettobetrag (z.B. 80%) aufgestockt. Trotz dieser Kosten ist dieses Modell aus Unternehmenssicht vor allem dann attraktiv, wenn Arbeitnehmer ihre Kündigungsfristen in die Transfergesellschaft einbringen. In diesem Fall entfallen die Gehaltszahlungen während der Kündigungsfrist. Die entsprechenden Mittel können zur Finanzierung der Kosten der

ZAU 2026, 390

Transfergesellschaft des Arbeitgebers eingesetzt werden. Da typischerweise ein Bruttomonatsgehalt ausreicht, um etwa zwei Monate in der Transfergesellschaft zu finanzieren, und Arbeitnehmer häufig für die doppelte Dauer ihrer Kündigungsfrist wechseln, bleibt die zusätzliche Belastung – abgesehen von Verwaltungskosten – überschaubar. Dies gilt insb. für rentennahe Arbeitnehmer mit langen Kündigungsfristen. Ergänzend wird in der Praxis häufig vereinbart, dass sich die ansonsten ergebende Abfindung bei Inanspruchnahme der Transfergesellschaft um genau diese Kosten reduziert.

Transfergesellschaften sind weniger als klassische Rentenbrücke geeignet, sondern vielmehr als strukturierter Übergang und möglicher Einstieg in eine nachgelagerte Rentenbrücke zu sehen.

7.

Streckungsmodell/Ratenzahlungsmodell

Ein weiterer Gestaltungsansatz besteht in der zeitlichen Streckung von Abfindungszahlungen, die im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mitarbeitenden vereinbart werden. Als Rentenbrücke ist dieses Modell nur dann interessant, wenn die Raten sich über die in Aufhebungsverträgen üblichen Auszahlungszeiträume hinaus über mehrere Jahre, z.B. vom 55. Lebensjahr bis zum 63. Lebensjahr, erstrecken. Rechtlich ist die Vereinbarung von Ratenzahlungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen oder Sozialplänen ohne Weiteres zulässig. Höhe, Frequenz und Zahlungsmodalitäten können frei ausgestaltet werden. Insofern sind auch monatliche Zahlungen über mehrere Jahre denkbar. Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Ratenzahlung als beitragsfreie Abfindung bleibt hiervon unberührt. Aus dem Umkehrschluss ergibt sich auch, dass aus den Ratenzahlungen keine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung folgt und insoweit auch keine weiteren Beitragszeiten u.a. in der DRV aufgebaut werden. Insofern müssen sich die Beschäftigten in diesem Zeitraum selbst absichern oder zumindest eine (geringfügige) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

Steuerlich ist zu berücksichtigen, dass die Verteilung der Abfindung auf mehrere Veranlagungszeiträume regelmäßig die Anwendung der Fünftelregelung (§ 34 EStG) ausschließt, da diese eine Zusammenballung von Einkünften in einem Jahr voraussetzt. Dem stehen jedoch die steuerlichen Effekte gegenüber, die durch die Streckung der Abfindungszahlung über mehrere Jahre vermieden werden können. Welche Variante im Einzelfall vorteilhafter ist, hängt maßgeblich von der Einkommenssituation des Beschäftigten ab. Bei höheren Einkommen hat die Fünftelregelung i.d.R. sowie schon wenig positive Wirkung.

Gerade bei rentennahen Arbeitnehmern kann die gestreckte Auszahlung der Abfindung erhebliche Vorteile bieten und entspricht häufig dem Interesse der Beschäftigten an einer planbaren finanziellen Überbrückung bis zum Renteneintritt. In der Praxis wird dieses Modell jedoch von Arbeitgebern eher zurückhaltend bis gar nicht eingesetzt. Hintergrund ist, dass sich der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum zu Zahlungen verpflichtet und entsprechende Rückstellungen bilden müsste. Zwar scheiden die Beschäftigten arbeitsrechtlich vollständig aus, die gestreckte Auszahlung führt jedoch zu fortlaufenden nachvertraglichen Verpflichtungen des Arbeitgebers. Diese „Nachbindung“ ist aus unternehmerischer Sicht häufig unerwünscht, zumal vielfach das Interesse besteht, sich auch bilanziell und administrativ möglichst vollständig und zeitnah vom Arbeitsverhältnis zu lösen.

Ergänzend bietet sich die in der Praxis kaum bekannte und noch nicht vollständig etablierte Übertragung der nachgelagerten arbeitsvertraglichen Pflichten auf eine Abwicklungsgesellschaft an. Auf diese werden die nachvertraglichen Verpflichtungen des Arbeitgebers einschließlich des Kapitals für die Auszahlung der vereinbarten Abfindung in Raten übertragen. Die Abwicklungsgesellschaft tritt insoweit in die Arbeitgeberstellung ein und übernimmt die Erfüllung sämtlicher Verpflichtungen, so wie u.a. die ordnungsgemäße Abführung der Lohnsteuer für die Zahlungen.

Strukturell handelt es sich regelmäßig um ein Treuhandmodell, bei dem das vom Arbeitgeber übertragene Kapital insolvenzzusichern ist. Die zur Finanzierung bereitgestellten Mittel werden verwaltet und können – je nach Ausgestaltung – sogar Erträge erwirtschaften, die dem Arbeitnehmer zusätzlich zugutekommen. Die hierdurch entstehenden Kosten fallen für den Arbeitgeber bei größeren Personalabbaumaßnahmen regelmäßig nicht erheblich ins Gewicht. Gleichwohl können sie für die Akzeptanz eines Sozialplans oder für die Entscheidung für ein Freiwilligenprogramm einen entscheidenden Unterschied machen. Insbesondere bei rentennahen Mitarbeitenden, deren Interesse typischerweise auf eine planbare finanzielle Überbrückung bis zum Renteneintritt und nicht zwingend auf eine neue Erwerbsaufnahme ausgerichtet ist, erscheint dieses Modell attraktiv.

Ein solches Modell der Übertragung auf eine Abwicklungsgesellschaft kann bei einem entsprechenden Budget (mindestens 65% des zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bruttoentgelts des Beschäftigten) mit einem Vorruhestandsmodell kombiniert werden, bei dem anstelle der Abfindungsraten ein monatliches Vorruhestandsgeld gezahlt wird. Diese Leistungen sind sozialversicherungspflichtig und führen zu fortlaufenden Beiträgen zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung und stellen damit eine vollwertige Rentenbrücke dar.

II.

Fazit

Die dargestellten Modelle zeigen, dass die klassische Abfindung kein alternativloses Instrument ist. Vielmehr besteht eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten, deren Potenzial in der Praxis aufgrund ihrer Komplexität und des mit Personalabbaumaßnahmen häufig verbundenen kurzfristigen Zeitrahmens nur selten genutzt wird. Gerade bei Freiwilligenprogrammen, Sozialplänen und anderen Restrukturierungen mit einem hohen Anteil rentennaher Beschäftigter eröffnen kombinierte und alternative Gestaltungen erhebliche Optimierungspotenziale. Die Modelle gewinnen durch den gezielten Einsatz sozialversicherungsrechtlicher Instrumente und steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten an Attraktivität für die Beschäftigten, ohne beim Arbeitgeber zwingend zusätzlichen Kapitalbedarf auszulösen.

Unter dem Begriff „Rentenbrücken“ finden sich am Markt unterschiedliche Angebote, deren Wirkungsweise für Unternehmen und Arbeitnehmer nicht immer transparent ist. Es empfiehlt sich daher, zunächst einen strukturierten Überblick über die verfügbaren Instrumente zu gewinnen. Voraussetzung für einen erfolgreichen Einsatz ist dabei eine frühzeitige, interdisziplinäre Planung unter Einbeziehung arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Expertise.

RA/FAArbR/FAStR Dr. Andreas Schönhöft
RA/FAArbR/FAStR Dr. Andreas Schönhöft ist Partner bei Pusch Wahlig Workplace Law in Hamburg



© Verlag Dr. Otto Schmidt KG