



Früher aus dem Job aussteigen

AUSSTEIGEN *Viele Beschäftigte steigen vor der Regelaltersgrenze aus dem Job aus. Sowohl beim Ausstieg auf eigenen Wunsch als auch auf Drängen des Arbeitgebers gibt es mehrere Wege in die Rente. Auch der Betriebsrat ist hier gefragt.*

VON TIM BUBER



Die naheliegende Möglichkeit, früher aus dem Job auszusteigen, ist für viele ein vorgezogener Rentenbeginn. Aber auch mit Vorruhestandsregelungen lassen sich frühere Ausstiege erreichen. Was Betriebsräte bei den unterschiedlichen Wegen beachten und in Betriebsvereinbarungen berücksichtigen sollten, zeigen wir anhand eines Beispiels. Die Auswirkungen der verschiedenen Wege werden für eine Musterperson berechnet und dargestellt.

BEISPIEL

Musterperson

Geburtsdatum:	22.6.1961
Schwerbehinderung:	nein
Mindestversicherungszeiten und Entgeltpunkte am:	31.12.2019
35-jährige Wartezeit:	ist erfüllt
45-jährige Wartezeit:	es fehlen noch 60 Monate
Entgeltpunkte*:	42,0000
RV-pflichtige Vorjahreseinkünfte:	48.000 Euro
Steuerklasse:	I

Vorzeitig aussteigen mit früherem Rentenbeginn

Wer mindestens 35 Versicherungsjahre erfüllt hat, kann auch vor der Regelaltersgrenze eine Altersrente beziehen. In der jährlichen Renteninformation (2-seitig) wird die Regelaltersgrenze angegeben. Für unsere Musterperson liegt die Regelaltersgrenze bei 66 Jahren und sechs Monaten. Die Beginne der anderen möglichen Altersrenten können mit guten Rentenkenntnissen aus der mehrseitigen Rentenauskunft ermittelt oder bei der Deutschen Rentenversicherung nachgefragt werden. Für die Musterperson liegt der früheste Rentenbeginn mit 12,6 Prozent Abschlag bei 63 Jahren, der früheste Rentenbeginn ohne Abschlag bei 64 Jahren und sechs Monaten.

DARUM GEHT ES

1. Es gibt unterschiedliche Szenarien für Beschäftigte, früher aus dem Job auszusteigen.

2. Bei der Beurteilung der Wege sind die Rentenhöhe, die Einkünfte bis zur Rente und die Bevorzugung bestimmter Ausstiege zu berücksichtigen.

3. Bei Regelungen in Betriebsvereinbarungen sollte darauf geachtet werden, dass mehrere Vorruhestandsregelungen angeboten werden.

* Die Entgeltpunkte wurden und werden in den alten Bundesländern erworben.

TABELLE 1

Übersicht der Grundsätze von Vorruhestandsphasen

	frühester Beginn	mögliche Dauer	Höhe der Leistungen	Voraussetzung
Altersteilzeit	gesetzlich: ab 55 Jahre Tarifvertrag (TV)/ Betriebsvereinbarung (BV): oft ab 57 Jahre	gesetzlich: bis max. 12 Jahre TV/BV: oft bis max. 6 Jahre	gesetzlich: ca. 70% des bisherigen Nettoentgelts TV/BV: oft 80 – 95% des bish. Nettoentgelts	meist ist Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Unternehmen notwendig, nach einigen TVen und BVen gibt es einen Anspruch der Beschäftigten
Transfer- gesellschaft	beliebig	max. 12 Monate mit Bezug von Kurz- arbeitergeld (Kug), länger möglich mit alleinigen Arbeit- geberzahlungen	ca. 60 – 67% Kug des bisherigen Nettoentgelts durch Agentur für Arbeit, meist Aufstockung auf ca. 80 – 90% durch Unter- nehmen	eine BV und die Beteili- gung der Arbeitsagentur ist notwendig, sowie ein dreiseitiger Vertrag zwischen Beschäftigten, Unternehmen und Trans- fergesellschaft
Bezug von Arbeits- losengeld ALG I	beliebig	ab 50 Jahre: bis zu 15 Monate ab 55 Jahre: bis zu 18 Monate ab 58 Jahre: bis zu 24 Monate	ca. 60 – 67% ALG I des bisherigen Nettoentgelts	AG- bzw. AN-Kündigung oder Aufhebungsvertrag und die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt ist Voraussetzung für den Bezug von ALG I
Überbrückung von Lücken mit Abfindung	ab dem 1. Monat nach dem Ausscheiden aus der Auszahlung der Abfindung	abhängig von der Höhe der Abfindung und der gewünschten Auszahlungshöhe	die Abfindung abzüglich des Steueranteils kann beliebig verteilt werden, der Mindestbeitrag für Kranken- und Pflege- versicherung beträgt ca. 195 €/Monat	in der Regel eine BV, aber auch mit Einzelver- einbarung möglich
Überbrückung von Lücken mit Wertguthaben	ab dem Beginn der Freistellung bei Übertragung auf die Deutsche Renten- versicherung nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen	abhängig von der Höhe des Wertguthabens und der gewünschten Auszahlungshöhe	zwischen 70 und 130% des bisherigen Bruttoentgelts	in der Regel ein TV oder eine BV, aber auch mit Einzelvereinbarung möglich

**Beurteilung von Ausstiegen
mit einem früheren Rentenbeginn**

Ein vorzeitiger Rentenbeginn kann zu erheblichen Renteneinbußen führen. Das liegt an der kürzeren Einzahlungsdauer und an möglichen Abschlägen. Für die Ruhestandsplanung und zur Beurteilung der verschiedenen Wege ist es notwendig, die Rentenhöhen zu den verschiedenen Rentenbeginnen zu kennen. In der Renteninformation wird unserer Musterperson mitgeteilt, dass sie mit 66 Jahren und sechs Monaten eine Regelaltersrente in Höhe von 1.773 Euro erwarten kann. Informationen zur Höhe der anderen Altersrenten bekommt sie von der Deutschen Rentenversicherung nur auf Anfrage. Zwei Jahre vor der Regelaltersrente, also im Alter von 64 Jahren und sechs Monaten, kann die Musterperson mit einer Altersrente ohne Abschlag in Höhe von 1.689 Euro

rechnen. Sie ist geringer als die Regelaltersrente, weil zwei Jahre weniger Rentenbeiträge gezahlt wurden. Liegt der Rentenbeginn einen Monat davor, also 64 Jahre und fünf Monate, würden noch 7,5 Prozent Abschläge anfallen und die Rentenhöhe ist rund 130 Euro geringer als einen Monat später. Dieser Fall ist bei der Ausstiegsplanung unbedingt zu vermeiden. Weitere 1½ Jahre früher, mit 63 Jahren, kann eine Altersrente mit 12,6 Prozent Abschlag in Höhe von 1.421 Euro bezogen werden. Diese fällt deutlich geringer aus, weil noch weniger Rentenbeiträge gezahlt wurden und davon zusätzlich der Abschlag abgezogen wird.

Ausstieg mit Vorruhestandsregelungen

Bei einer Vorruhestandsregelung wird das Arbeitsverhältnis (bei Altersteilzeit das aktive Arbeitsverhältnis) vorzeitig beendet, ohne an-

GUT ZU WISSEN

Entgelt beim Übergang in die Transfergesellschaft

Oft wird auf § 106 SGB III Bezug genommen, wodurch Urlaubs-, Weihnachtsgeld, weitere Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen nicht berücksichtigt werden. Dies führt zu einer geringeren Bemessungsgrundlage für das Transfer-Kug und die Aufstockung. Auch ein evtl. anschließendes Arbeitslosengeld I fällt geringer aus, als es direkt nach der bisherigen Beschäftigung wäre, weil dabei die genannten Entgelte berücksichtigt würden. Betriebsräte sollten darauf achten, dass das Durchschnittsentgelt der letzten zwölf Monate die Grundlage für das Entgelt in der TG wird.

schließlich direkt eine Altersrente zu beziehen. Dadurch zählen die Versicherungszeiten weiter und es kann noch eine Rente ohne Abschlag erreicht werden (siehe Tabelle 1: »Übersicht der Grundsätze von Vorruhestandsphasen«). Vorruhestandszeiten zählen nicht immer bei den Versicherungsjahren (Tabelle 2: »Welche Zeiten zählen mit bei der Versicherungszeit«). Für unsere Musterperson betragen die Einbußen nach einem Jahr Transfergesellschaft und zwei Jahren Arbeitslosengeld (ALG) I bei der Rente ohne Abschlag etwa 25 Euro. Wenn mit der Vorruhestandsregelung eine Rente ohne Abschlag erreicht wird, ist die anschließende Rente zum Teil deutlich höher als bei einem vorzeitigen Ausstieg über einen Rentenbeginn mit Abschlag. Durch die höhere Rente werden die geringeren Einkünfte während des Vorruhestands oft schnell wieder ausgeglichen.

Regelung: Altersteilzeit

Die Grundsätze der Altersteilzeit (ATZ) sind im Altersteilzeitgesetz (AltTZG) geregelt. Demnach darf die ATZ frühestens mit 55 Jahren beginnen und darf frühestens enden, wenn ein Anspruch auf eine Altersrente besteht. Ohne Schwerbehinderung liegt das früheste Ende in der Regel bei 63 Jahren. Das späteste Ende ergibt sich aus der persönlichen Regelaltersgrenze, bei der Musterperson wäre das im Alter von 66 Jahren und sechs Monaten. In Tarifverträgen

TABELLE 2

Welche Zeiten zählen mit bei der Versicherungszeit

Zeiten zählen mit	35-jährige Versicherungszeit	45-jährige Versicherungszeit
Arbeit	ja	ja
Altersteilzeit	ja	ja
Transfergesellschaft	ja	ja
Bezug von Arbeitslosengeld I	ja	ja, außer in den letzten 24 Monaten vor dem Rentenbeginn
ratierliche Zahlungen aus einer Abfindung	nein	nein
ratierliche Zahlungen aus einem Wertguthaben	ja	ja

und Betriebsvereinbarungen ist oft eine ATZ-Dauer zwischen drei und sechs Jahren geregelt. Aber Achtung: Bei Personalabbau im Rahmen von Betriebsänderungen versuchen viele Arbeitgeber, das Ende der ATZ auf 63 Jahre festzulegen, was zu erheblichen finanziellen Einbußen bei der Rente führt. Es ist möglich, nach der ATZ noch ALG zu beziehen. Die Höhe des ALG I wird dann aus dem ATZ-Entgelt ohne die Aufstockung berechnet und ist entsprechend niedrig. Wenn mit der Arbeitslosigkeit ein Rentenbeginn ohne Abschlag erreicht wird, kann die Rente deutlich höher ausfallen und die Zeit mit den Einbußen während der Arbeitslosigkeit schnell ausgeglichen werden.

Regelung: Beschäftigung in Transfergesellschaft

Bei einer Betriebsänderung kann in einem Sozialplan der Personalabbau über den Weg einer Transfergesellschaft (TG) vereinbart werden, dabei ist die Agentur für Arbeit hinzuzuziehen. Während der Zeit in der TG sollen die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten in eine neue Beschäftigung vermittelt und dazu entsprechend qualifiziert werden. Diese Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Die Agentur für Arbeit beteiligt sich an den Qualifizierungskosten und zahlt bis zu

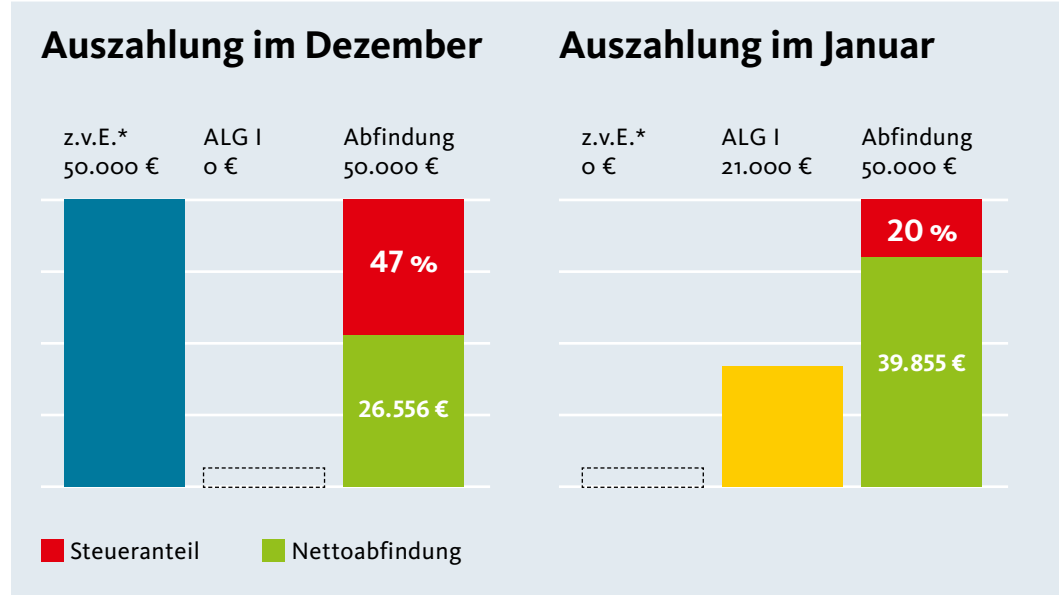
VERANSTALTUNGSTIPP

Seminare für Betriebsräte zum Übergang in die Rente finden Sie unter www.clever-in-rente.de/seminare/uebersicht/. Hier werden Vergleichsberechnungen durchgeführt und es können passende Ausstiegswege für Beschäftigte gefunden werden.

LINKTIPP

Weiterführende Links zu Rentenbeginnen, Wertguthaben, Transferleistungen finden Sie auf www.aib.clever-in-rente.de

ABBILDUNG 1



zwölf Monate Transferkurzarbeitergeld (Transfer-Kug). In den meisten Fällen erfolgt eine zusätzliche Aufstockung durch den Arbeitgeber (bis 80 Prozent fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an). Wer während der TG keine neue Beschäftigung findet, kann anschließend ALG I beziehen, ab einem Alter von 58 Jahren für eine Dauer von bis zu 24 Monaten. Der Übergang in eine TG ist freiwillig, er erfolgt ohne die Einhaltung von Kündigungsfristen durch einen dreiseitigen Vertrag (Beschäftigter, bisheriger Arbeitgeber, Transfergesellschaft). Die im Zusammenhang mit einer TG vereinbarten Abfindungen fallen oft etwas höher aus, wenn der Betroffene die TG frühzeitig verlässt.

Bezug von Arbeitslosengeld I

Bei einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag folgt oft eine Zeit der Arbeitslosigkeit. Um ALG I zu beziehen, ist es notwendig, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen und sich um eine Beschäftigung zu bemühen. Bei einer Arbeitslosmeldung wird geprüft, ob die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde oder ob eine Beteiligung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorlag. Das kann auch bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung der Fall sein. Wenn die Beteiligung an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

ohne wichtigen Grund erfolgte, kann dies zu einer Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen führen. Wichtige Gründe können sein: Krankheit, Familienzusammenführung, Beendigung aufgrund eines Urteils oder gerichtlichen Vergleichs. Sollte es zu dieser Sperrzeit kommen, wird häufig nicht beachtet, dass gleichzeitig die Bezugsdauer um mindestens ein Viertel gekürzt wird. Bei einer eigentlich 24-monatigen Bezugsdauer würde ALG I nach der Sperre nur noch 18 Monate gezahlt werden. Das kann dazu führen, dass die gewünschten Rentenbezüge nicht lückenlos erreicht werden. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kommt es manchmal zu einer Abgeltung von Urlaubsansprüchen oder die Kündigungsfristen werden nicht eingehalten. In diesen Fällen kommt es zu einem Ruhen des Anspruchs auf ALG I. Das bedeutet, dass das ALG I erst mit einigen Monaten Verzögerung gezahlt wird.

Berücksichtigung von ALG-I-Bezug bei der Versicherungszeit

Zeiten mit ALG-I-Bezug zählen bei der 35-jährigen und 45-jährigen Versicherungszeit für die Rente mit. Eine Ausnahme gibt es in den letzten 24 Monaten vor dem Beginn der »Altersrente für besonders langjährig Versicherte«, wenn keine Insolvenz oder Betriebsschließung vorliegt. Dadurch kommt es immer wieder dazu, dass zum vermeintlich abschlagsfreien

LINKTIPP

Die Regelungen zu Sperrzeiten und der Anrechnung von Entlassungsentschädigungen sind in Broschüren der Agentur für Arbeit gut beschrieben. Links zu den Broschüren sind auf www.aib.clever-in-rente.de hinterlegt.

AUF EINEN BLICK

Progressionsvorbehalt

Entgeltersatzleistungen wie Aufstockung bei ATZ, Transfer-Kug oder ALG I werden steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt. Bei der Einkommenssteuerfestlegung werden diese Entgelte aber berücksichtigt. Das führt in der Regel dazu, dass Steuern nachgezahlt werden müssen. Bei dem Musterbeispiel liegt die Nachzahlung für ein Jahr ATZ bei ca. 1.000 Euro.

Steuerklassenwahl

Verheiratete Beschäftigte können ihre Steuerklasse frei wählen. Wenn der besser- verdienende Beschäftigte arbeitslos wird, erfolgt oft ein Wechsel der Steuerklasse. Die Person, die arbeitslos wird, wechselt in die Steuerklasse V und die noch beschäftigte Person in die Steuerklasse III. Dadurch werden zwar monatlich weniger Steuern gezahlt, die aber meist bei der Steuerfestlegung wieder nachgezahlt werden müssen. Das ALG I sinkt aber dauerhaft deutlich. Wenn die Musterperson verheiratet wäre und in die Steuerklasse V wechseln würde, würde dies bei 2 Jahren Arbeitslosigkeit zu einem Verlust von ca. 10.000 Euro führen.

Ausgleich von Abschlägen

Bei der Planung eines Rentenbeginns mit Abschlag können Versicherte ab 50 Jahren Zahlungen zum Ausgleich möglicher Abschläge an die Deutsche Rentenversicherung leisten. Dabei werden Rentenpunkte gekauft, die dem persönlichen Rentenkontogutgeschrieben werden (siehe dazu nachfolgenden Beitrag von Hans Nakielski).

Rentenbeginn doch Abschläge anfallen; bei der Musterperson wären das 7,2 Prozent. Dieser Abschlag kann vermieden werden, wenn für die fehlenden Monate parallel zur Arbeitslosigkeit ein Minijob (rentenversicherungspflichtig) ausgeübt und bei der Minijob-Zentrale angemeldet wird. Das kann auch das Rasenmähen beim Nachbarn sein. Bis zu einer Höhe von 165 Euro sind diese Minijobs anrechnungsfrei beim ALG I. Bei unserer Musterperson ergibt sich dadurch ein Unterschied bei der Bruttorente in Höhe von 120 Euro pro Monat.

Überbrückung von Lücken mit Abfindung

In Sozialplänen werden häufig Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes vereinbart. Von diesen Zahlungen sind noch Steuern und Solidaritätszuschlag zu zahlen, dadurch bleibt netto oft nicht viel mehr als die Hälfte übrig. Weniger Steuern fallen an, wenn die Abfindung in einem Jahr ausgezahlt wird, in dem beispielsweise sonst nur ALG I liegt (siehe Abbildung Steuern auf Abfindung). Bei der Musterperson würde dies bei einer Abfindung von 50.000 Euro eine um ca. 13.000 Euro höhere Nettoabfindung ausmachen. Hierzu ist es wichtig, dass Betriebsräte in Sozialplänen vereinbaren, dass Abfindungen auf Wunsch der Betroffenen später als zum Ausscheidzeitpunkt gezahlt werden können. Diese Nettoabfindung kann für ratierliche Zahlungen in Lücken bis zum gewünschten Rentenbeginn oder zur Aufstockung von niedrigen Einkünften während anderer Vorruhestandsregelungen oder geringer Renten genutzt werden. Es ist zu beachten, dass Zeiten mit ratierlichen Zahlungen aus einer Abfindung weder bei den Versicherungszeiten mitzählen noch den Wert des Rentenkontos erhöhen. Wenn keine anderweitige Krankenversicherung besteht, sind für Zeiten, die mit einer Abfindung überbrückt werden, monatlich ca. 195 Euro für eine freiwillige Krankenversicherung zu entrichten.

Überbrückung von Lücken mit Wertguthaben

Ein Wertguthaben kann im Laufe des Arbeitslebens durch die Beschäftigten angespart (Verzicht auf Entgeltansprüche) und/oder durch Arbeitgeberzahlungen gefüllt werden. Betriebsräte sollten diese Möglichkeit auf jeden Fall im Interessenausgleich bzw. Sozialplan vereinbaren, weil dadurch Übergänge in die Rente oft erleichtert werden. Es kann geregelt werden, dass statt einer Abfindung eine Bonuszahlung in gleicher Höhe für geleistete Arbeit in ein bestehendes oder zu eröffnendes Wertguthabenkonto eingezahlt wird. Dieses Konto kann dann mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden. Über die Höhe und Dauer der Auszahlung entscheidet der betroffene Versicherte. Damit kann beispielsweise eine Lücke nach dem Bezug von ALG I bis zum gewünschten Rentenbeginn gefüllt wer-

Zum Schwerpunkt der AiB 10/2020 empfiehlt Ihnen die AiB-Redaktion diese Seminare in 2020/2021:

ver.di b+b**Renten- und Sozialversicherungsrecht**

Was die gesetzliche Interessenvertretung über das Renten- und Sozialversicherungsrecht wissen sollte

28.6. – 2.7.2021 Berlin

Weitere Infos/Seminare unter:

► www.verdi-bub.de/2699

IG Metall**Übergang in den Ruhestand**

Aufgaben des Betriebsrats

1.3. – 5.3.2021 Inzell

Weitere Infos/Seminare unter:

► www.igmetall.de/seminare

DGB Bildungswerk BUND**Sozialrechtliches Basiswissen 1**

Grundkenntnisse Sozialrecht für die BR-Arbeit

23. – 27.11. Hamburg

Weitere Seminare unter:

► www.dgb-bildungswerk.de

IG BCE BWS**Sozialrecht für die betriebliche Praxis**

Grundlegende Bedeutung und wichtige Neuerungen im Sozialrecht

21. – 24.2.2021 Bad Münde

19. – 21.4.2021 Ulm

28.11. – 1.12.2021 Bad Münde

Weitere Infos/Seminare unter:

► www.igbce-bws.de



Mit geeigneten Vorruhestandsregelungen lassen sich frühere Ausstiege aus dem Job mit weniger Einbußen bei der Rentenhöhe erreichen.

LITERATURTIPPS

Weitere Infos zum Wertguthaben im Beitrag »Gegen den Absturz«, Dietrich Growe, AiB 2/2018, S. 34, und in Broschüren vom BMAS und der Rentenversicherung. Mit einem Berechnungsprogramm kann man die Überbrückung einer Lücke mit Abfindung und Wertguthaben vergleichen. Die Links zu den Infos sind unter www.aib.clever-in-rente.de

den. Die Deutsche Rentenversicherung zahlt wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis das monatliche Entgelt abzüglich der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus. Damit zählen diese Zeiten für die Rentenhöhe und die Versicherungszeiten mit, auch die Kranken- und Arbeitslosenversicherung besteht weiter. Die monatlichen Bruttowerte müssen zwischen 70 und 130 Prozent der bisherigen Bruttoentgelte betragen. Für die Einrichtung eines Wertguthabens ist eine Einzelvereinbarung ausreichend, es empfiehlt sich aber eine Betriebsvereinbarung.

Überbrückung von Lücken: Vergleich von Abfindung und Wertguthaben

Aus einer Abfindung in Höhe von 121.000 Euro würde der Musterperson nach Abzug von 45 Prozent Steuern und Soli netto rund 66.500 Euro übrig bleiben. Um damit eine Zeit von 36 Monaten zu überbrücken, blieben ihr damit monatlich nach Abzug von 195 Euro für die Kranken- und Pflegeversicherung 1.654 Euro. Wenn die gleiche Abfindung als Wertguthaben angelegt würde, könnte die Musterperson für 36 Monate ein Wertguthaben mit einer monatlichen Bruttoszahung in Höhe von 2.811 Euro beziehen, was netto etwa 1.867 Euro ergibt. Somit stehen der Musterperson beim Weg über

Wertguthaben monatlich über 200 Euro mehr zur Verfügung. Auch die anschließende Rente unterscheidet sich. Bei der Überbrückung der Zeit mit Abfindung wird die 45-jährige Versicherungszeit nicht erfüllt und es ergibt sich mit 64 Jahren und sechs Monaten ein Rentenbeginn mit Abschlag. Bei der Überbrückung aus Wertguthaben wird die Versicherungszeit erfüllt und es ergibt sich unter Berücksichtigung der gezahlten Beiträge eine Nettorente vor Steuern in Höhe von 1.452 Euro. Die Rente nach Abfindung würde netto vor Steuern nur 1.274 Euro betragen. Es wird deutlich, dass die Musterperson beim Weg über Wertguthaben sowohl vor als auch während der Rente ein höheres Einkommen hat. Beim Vergleich der beiden Wege liegt der Überschuss beim Weg mit Wertguthaben im Alter von 70 Jahren schon bei knapp 20.000 Euro über die gesamte Zeit. Bis zum 90. Lebensjahr ergibt sich eine Differenz von rund 60.000 Euro zugunsten des Weges mit Wertguthaben.

Wichtige Punkte bei Betriebsvereinbarungen

Mit Vorruhestandsregelungen lassen sich wie beim vorgezogenen Renteneintritt frühere Ausstiege erreichen, aber mit weniger Einbußen bei der Rentenhöhe. Während der Vorruhestandsregelungen sind die Einkünfte zwar geringer als während der Arbeit, die Einbußen gelten aber nur eine kurze Zeit. Betriebsräte sollten bei Regelungen in Betriebsvereinbarungen darauf achten, dass mehrere Vorruhestandsregelungen angeboten werden, weil je nach persönlicher Situation und erwarteter Lebensdauer andere Wege günstiger sind. Es ist wichtig, hier schon festzulegen:

- dass der Auszahlungszeitpunkt einer möglichen Abfindung auf Wunsch des Betroffenen auch einige Zeit nach dem Ausscheidungszeitpunkt liegen kann
- dass ein Teil der Abfindung für den Ausgleich von Rentenabschlägen verwendet werden kann
- dass die Möglichkeit besteht, statt der Abfindung eine Bonuszahlung in das Wertguthaben zu wählen



Tim Buber, Rentenberater, BR-Seminare und Beratungen zum Thema Vorruhestand.
www.clever-in-rente.de