



Sachstand

Abbau von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Abbau von Wertguthaben nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 025/22
Abschluss der Arbeit: 17.05.2022
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Wertguthabenvereinbarungen als flexible Arbeitszeitmodelle im Sozialrecht	4
2.	Verwendung des Wertguthabens zum Übergang in den Ruhestand angesichts längerer Lebensarbeitszeit	5
3.	Verwaltungspraxis: Abbau des Wertguthabens bis längstens zum Erreichen der Regelaltersgrenze als objektives Ende des Erwerbslebens	7
4.	Rechtliche Möglichkeit der planmäßigen Verwendung des Wertguthabens nach der Regelaltersgrenze	7
5.	Aktueller Bezug und Schlussfolgerungen	9

1. Wertguthabenvereinbarungen als flexible Arbeitszeitmodelle im Sozialrecht¹

Im Zusammenhang mit der Versicherungspflicht von Beschäftigten in der Sozialversicherung gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) ist das beitragspflichtige Entgelt grundsätzlich zeitlich einer Phase der Erbringung der Arbeitsleistung zuzuordnen.

Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit werden seit den 1990er-Jahren zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zunehmend Arbeitszeitmodelle vereinbart, nach denen die Beschäftigten in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistung erbringen, jedoch ein Arbeitsentgelt erhalten, das durch eine tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt wird. Um den Sozialversicherungsschutz für die Beschäftigten aufrecht zu erhalten, wurde für die Freistellungsphase erstmals mit dem zum 1. Januar 1998 in Kraft getretenen Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi I) das weitere Vorliegen einer Beschäftigung unterstellt.

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sind seitdem Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt in einem so bezeichneten Wertguthaben anzusparen und diese zu einem späteren Zeitpunkt zur Finanzierung einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, sozialversicherungsrechtlich flankiert. Die Freistellungsphase wird mitunter auch als Sabbatical oder Sabbatjahr bezeichnet. Außerdem wurde die grundsätzlich an die erbrachte Arbeitsleistung gebundene Fälligkeit der Beiträge für die angesparten Arbeitsentgelte auf die Freistellungszeiträume verschoben. Mit dem zum 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II) sind die Verwendung und der Schutz entsprechender Langzeitkonten modifiziert und die Portabilität der Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel geregelt worden.

Für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Wertguthaben maßgebliche Vorschriften sind heute in den §§ 7 Abs. 1a, 7b - 7g und 23b SGB IV geregelt. Danach besteht eine Beschäftigung auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit eine Weiterzahlung des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben erfolgt. Der Aufbau und die Verwendung von Wertguthaben beruhen auf tarifvertraglichen Regelungen, einer Betriebsvereinbarung oder zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern individuell getroffenen Vereinbarungen.

Die Wertguthaben können neben den vertraglich vereinbarten Freistellungen von der Arbeitszeit unter anderem auch während einer Freistellungsphase unmittelbar vor dem Bezug einer Altersrente verwendet werden. Während der Ansparphase besteht für das angesammelte Wertguthaben keine Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Die Sozialversicherungsbeiträge werden erst fällig, wenn das Wertguthaben während der Freistellung ausgezahlt wird. Aufgrund des Zuflussprinzips gilt dies entsprechend für die Erhebung der Einkommensteuer.

Soweit das Wertguthaben nicht für gesetzlich oder vertraglich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung verwendet wird, beispielsweise bei vorzeitiger Beendigung der Beschäftigung, liegt ein sogenannter Störfall vor. Gegebenenfalls kann das bereits angesparte Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber übertragen und dort fortgeführt werden.

1 Ausführlich: Knospe, Arnim, Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung (flexible Arbeitszeiten), in: Übersicht über das Sozialrecht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), 16. Auflage, 2019, Nürnberg, BW Bildung und Wissen Verlag, S. 118-122.

Eine Übertragung des Wertguthabens kann auf die Deutsche Rentenversicherung Bund erfolgen, wenn der neue Arbeitgeber einer solchen nicht zustimmt. Bei Auflösung eines Wertguthabens werden die Sozialversicherungsbeiträge und Einkommensteuern über eine Störfallabrechnung nacherhoben.

2. Verwendung des Wertguthabens zum Übergang in den Ruhestand angesichts längerer Lebensarbeitszeit²

Denkbar sind Wertguthabenvereinbarungen neben typischen Sabbaticals gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) SGB IV vor Beginn einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen eines sogenannten Blockmodells mit Anspar- und Freistellungsphasen bei entsprechend gemindertem Arbeitsentgelt. Bereits das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 sah hierfür eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit für ältere Arbeitnehmer vor, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindert und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglicht haben.

Mit der Zunahme flexibler Arbeitszeitmodelle ging der Trend weg von der Frühverrentung hin zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit einher. So wird die Regelaltersgrenze seit dem Jahr 2012 stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Versicherte des Geburtsjahrgangs 1964 und später Geborene können nach Abschluss der Anhebungsphase die Regelaltersrente nach Vollendung des 67. Lebensjahres erhalten. Für vor dem Regelalter beginnende vorzeitige Renten sind mit Ausnahme der Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Jahren anzurechnenden Zeiten Rentenabschläge hinzunehmen.³ Bei späterer Inanspruchnahme einer Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind entsprechend Rentenzuschläge zu berücksichtigen.

Eine starre gesetzlich geregelte zeitliche Vorgabe für den Eintritt in den Ruhestand existiert insoweit nicht. Je nach zurückgelegter Versicherungsbiografie und der Erfüllung persönlicher Voraussetzungen und individuellen Wünschen ist ein Rentenbezug vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze möglich. Weder im Arbeits- noch im Rentenrecht sind gesetzliche Regelungen enthalten, die eine Beendigung einer Beschäftigung bei Überschreiten einer bestimmten Altersgrenze vorsehen.⁴ Um auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze und darauf bezogener Beendigungsvereinbarungen einvernehmlich das Arbeitsverhältnis für einen von vornherein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortsetzen zu können, regelt § 41 Satz 3 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) seit dem 1. Juli 2014, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über das Regelalter hinausgeschoben werden kann. Mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes

2 Die folgenden Abschnitte beruhen teilweise auf mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und dem Bundesverband der Rentenberater geführten Schriftwechsel.

3 Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Sachstand vom 8. Juli 2019: Regelungen zum Eintritt in den Ruhestand in Deutschland, WD 6 - 3000 – 089/19, S. 4, abrufbar im Internet unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/657192/9f3aff814648870f419d5f0c26baacfa/WD-6-089-19-pdf-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 10. Mai 2022.

4 Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Aktueller Begriff vom 7. Juli 2014: Die sogenannte Flexi-Rente: Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand, WD 6 – 3000 – 145/14, S. 5, abrufbar im Internet unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/286682/765c752a0fe87ae30a61ccf57ab11460/flexi-rente-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 10. Mai 2022.

über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus können Arbeitnehmer und Arbeitgeber beispielsweise reagieren, wenn eine Nachbesetzung der entsprechenden Stelle nicht nahtlos erfolgen kann. Auch können Arbeitnehmer laufende Projekte mit ihrer Sachkunde erfolgreich zum Abschluss bringen oder neu eingestellte, jüngere Kollegen in ihre Tätigkeit einarbeiten.⁵ Auch mit dem Flexirentengesetz vom 8. Dezember 2016 wurde unter anderem das Ziel verfolgt, das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiver zu machen.⁶

In ihrem dritten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre vom 29. November 2018 weist die Bundesregierung vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels darauf hin, dass die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand eine zunehmend wichtige Rolle spielen werden, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu halten.⁷

Die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission Verlässlicher Generationenvertrag empfiehlt in ihrem Bericht vom 30. März 2020 ebenfalls alle sinnvollen Maßnahmen zu ergreifen, damit Beschäftigte länger in Arbeit bleiben können und die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Übergänge zwischen Arbeitsleben und Ruhestand so zu gestalten, dass ein möglichst langer Verbleib im Betrieb bzw. in sozial abgesicherter Beschäftigung ermöglicht und unterstützt wird.⁸

Im Zusammenhang mit der vom Gesetzgeber verfolgten allmählichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist fraglich, ob Wertguthaben unabhängig vom Erreichen der Regelaltersgrenze Verwendung finden können. Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums der Finanzen und der Sozialversicherungsträger sind angesparte Wertguthaben vor Beginn der Regelaltersgrenze vollständig abzubauen.⁹

5 Bundestags-Drucksache 18/1489, S. 25.

6 Bundestags-Drucksache 18/9787, S. 2.

7 Bundestags-Drucksache 19/6239, S. 70.

8 Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band I – Empfehlungen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Berlin, 2020, S. 28, abrufbar im Internet unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/Kommission-Verlaesslicher-Generationenvertrag/bericht-der-kommission-band-1.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt abgerufen am 13. Mai 2020.

9 Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Wertguthaben, Häufig gestellten Fragen – FAQ, Frage 25, abrufbar im Internet unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-7-wertguthaben-faq.pdf;jsessionid=F812AD2A688546B7714BF9751746F96A.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1#:~:text=Ein%20Wertguthaben%20kann%20auf%20einen%20Arbeitsgeber%2C%20der%20%20C3%9Cbertragung%20zuzustimmen; Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 17. Juni 2009, Abschn. B I, BStBl. I, S. 1286 i. d. F. vom 8. August 2019, BStBl. I, S. 874, abrufbar im Internet unter <https://datenbank.nwb.de/Dokument/344831/> und <https://datenbank.nwb.de/Dokument/804918/>; Vgl. auch Antwort der Deutschen Rentenversicherung auf die Frage, ob eine bereits bestehende Altersteilzeitvereinbarung in Form eines Blockmodells abgeändert werden kann, indem eine weitere Arbeits- und Freistellungsphase vereinbart wird, abrufbar im Internet unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/FAQ/altersteilzeit_corona/faq-liste_Corona_ATZ.html#3be1c0f4-bd64-4e37-989e-90de19090eea, jeweils zuletzt abgerufen am 16. Mai 2022.

3. Verwaltungspraxis: Abbau des Wertguthabens bis längstens zum Erreichen der Regelaltersgrenze als objektives Ende des Erwerbslebens

Mit dem Aufbau von Wertguthaben besteht im Rahmen von Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten die Aussicht, die Zeit zwischen einem vorzeitigen Beschäftigungsende und dem Ende des Erwerbslebens sozialversicherungsrechtlich geschützt zu überbrücken. Eine Wertguthabenvereinbarung, die eine Freistellungsphase ganz oder teilweise neben dem Bezug einer Altersrente oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, ist nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht möglich, da das Erwerbsleben individuell mit Beginn einer vorzeitigen Altersrente, objektiv spätestens jedoch mit Vollendung des für eine Regelaltersgrenze erforderlichen Lebensaltersende.

Die Verwendung angesparten Wertguthabens neben dem Bezug einer Altersrente oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze bei späterer Inanspruchnahme der Regelaltersrente sei mit beitragsrechtlichen Folgen unvereinbar. Mit Beginn einer Altersvollrente kommt für das im Wertguthaben zunächst beitragsfrei angesparte Arbeitsentgelt in der gesetzlichen Krankenversicherung gemäß § 243 des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB V) lediglich der geminderte Beitragssatz zur Anwendung. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze ist zudem zur Arbeitslosenversicherung gemäß § 346 Abs. 3 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III) und zur gesetzlichen Rentenversicherung nach § 172 Abs. 1 Satz 1 Nr.1 SGB VI nur noch der Arbeitgeberanteil zu leisten. Ein Hinausschieben der Inanspruchnahme einer Altersrente über die Regelaltersgrenze hinaus führt lediglich zum Wegfall des Beitragsanteils des Beschäftigten zur Arbeitslosenversicherung.

Insoweit würden laut der Deutschen Rentenversicherung Bund finanziell attraktive Spar- und Entsparmodelle zu Lasten der Solidargemeinschaft der Sozialversicherung gefördert, wenn Wertguthaben über eine fiktive Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das reguläre Ende des Erwerbslebens hinaus Verwendung fänden und Beschäftigte mit entsprechendem finanziellen Spielräumen zuvor beitragsfrei aufgebautes Wertguthaben beitragsreduziert bzw. beitragsfrei entsparen können. Das Ende des Erwerbslebens ergebe sich deshalb individuell durch den Beginn einer vorzeitigen Altersrente als Vollrente, spätestens aber objektiv mit Erreichen der Regelaltersgrenze, unabhängig davon, ob eine Regelaltersrente beansprucht werde.

Auch die Regelungen hinsichtlich des berechtigten Personenkreises in der Grundsicherung für Arbeitsuchende in § 7a des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB II), der Arbeitslosenversicherung in § 136 Abs. 2 SGB III und der Grundsicherung im Alter in § 41 Abs. 2 des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XII) deuten auf ein objektives Ende des Erwerbslebens mit Erreichen der Regelaltersgrenze auch ohne den Bezug einer Regelaltersrente hin.

Aufgrund der verwaltungsmäßigen Auslegung kommt es in Fällen, in denen angespartes Wertguthaben nicht mehr bis zum Regelalter verwendet werden kann zu einem Störfall, der möglicherweise die sofortige Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge und Einkommensteuer zur Folge hat.

4. Rechtliche Möglichkeit der planmäßigen Verwendung des Wertguthabens nach der Regelaltersgrenze

Entgegen der Verwaltungspraxis geht aus dem Wortlaut des § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) SGB IV nicht hervor, dass angespartes Wertguthaben über eine Freistellung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze abgebaut werden muss. Es kann nach der gesetzlichen Regelung insbesondere für Zeiten vor dem Beginn einer Altersrente verwendet werden. Damit ist weder eine Verwendung des Wertguthabens nach dem Beginn einer Altersrente ausgeschlossen, noch stellt die Regelaltersgrenze das Ende des Zeitraums dar, in dem die Entspargung abgeschlossen sein muss. Selbst

die Gemeinsamen Rechtlichen Anweisungen der Rentenversicherungsträger schließen die Verwendung angesparter Wertguthaben nach Erreichen des Regelalters nicht aus.¹⁰

Mit der gesetzlichen Regelung verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, den gleitenden Übergang in den Altersruhestand zu verbessern. Ein Verbot der Verwendung zuvor angesparten Wertguthabens nach der Regelaltersgrenze lässt sich aus der Gesetzesbegründung indes nicht ableiten: Die Regelung in § 7 Abs. 2 SGB IV stelle vielmehr klar, dass die individuelle Vereinbarung in die Verfügungsmacht der Vertragsparteien gestellt wird und damit jede Form der Arbeitszeitflexibilisierung bei Wertguthaben weiterhin zulässig ist.¹¹ Grundsätzlich sind die Vertragsparteien in der Vereinbarung der Verwendung des Wertguthabens frei und können auch von den im Gesetz genannten Vorgaben im Rahmen der sonstigen Regelungen beliebig abweichen.

Auch die Regelungen über beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen in § 23b SGB IV verweisen hinsichtlich der Abwicklung von Störfällen lediglich auf den möglichen Bezug einer Altersrente, nicht jedoch auf das Erreichen der Regelaltersrente als objektiven Endzeitpunkt des Erwerbslebens.

Ab wann eine Regelaltersrente bei Erfüllung der Voraussetzungen in Anspruch genommen wird, können allein die Versicherten entscheiden, da Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 19 Satz 1 SGB IV grundsätzlich nur auf Antrag gewährt werden und die Rentenzahlung gemäß § 99 Abs. 1 Satz 2 SGB VI bei späterer Antragstellung mit Beginn des Monats, in dem die Rente beantragt wird, erfolgt. Dies steht im Einklang mit der Gewährung des Zuschlags gemäß § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe b SGB VI wenn die Altersrente trotz Erfüllung der Voraussetzungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze zunächst nicht in Anspruch genommen wird. Neben dem Bezug einer Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze kann eine Erwerbstätigkeit gemäß § 34 Abs. 2 SGB VI ohne Anrechnung des Hinzuverdienstes unbegrenzt ausgeübt werden. Insofern unterliegen die Versicherten bei der Bestimmung des Endzeitpunkts ihres Erwerbslebens keinen Einschränkungen.

Gegen die Annahme eines im Sozialrecht allgemeingültigen objektiven Endzeitpunktes des Erwerbslebens mit Erreichen der Regelaltersgrenze spricht ferner die Regelung über die Voraussetzungen der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung der Rentner. So endet das Erwerbsleben gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V nicht mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze, sondern mit der Rentenantragstellung.¹²

10 Vgl. Gemeinsame Rechtliche Anweisungen im Rechtsportal der Deutschen Rentenversicherung, rvRecht > GRA > SGB > SGB IV > §§ 1 – 25 > § 7c SGB IV: Verwendung von Wertguthaben, Ziff. 2.2 Vertraglich vereinbarte Freistellungen, abrufbar im Internet unter https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/Shared-Docs/rvRecht/01_GRA_SGB/04_SGB_IV/pp_0001_25/gra_sgb004_p_0007c.html, zuletzt abgerufen am 13. Mai 2022.

11 Bundestags-Drucksache 16/10289, S.15.

12 Peters, Karl. In: Kasseler Kommentar zum Sozialrecht, 117. EL Dezember 2021, SGB V § 5 Rn. 137.

5. Aktueller Bezug und Schlussfolgerungen

Angesichts der Covid-19-Pandemie wurden die Hinzuverdienstgrenzen bei Bezug einer vorzeitigen Altersrente gemäß § 302 Abs. 8 SGB VI für die Zeit bis 31. Dezember 2022 erhöht, um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu erleichtern und Personalengpässe bei Unternehmen und im Gesundheitswesen zu überbrücken. Für Beschäftigte in der Freistellungsphase vor Erreichen der Regelaltersgrenze kann es dagegen bei Beibehaltung der Verwaltungspraxis durch eine ursprünglich nicht vorgesehene Wiederaufnahme der Arbeitsleistung zu einem Störfall kommen, soweit das angesparte Wertguthaben nicht mehr vollständig abgebaut werden kann.

Letztlich ergibt sich ein Konflikt aus der gewünschten Verlängerung der Lebensarbeitszeit und dem in einigen Branchen wachsenden Bedarf an Arbeitskräften mit den dargestellten Mindereinnahmen der Sozialversicherung, die mit der Verwendung des Wertguthabens nach dem Beginn einer vorzeitigen Altersrente oder erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze verbunden sind. Dabei ist unklar, ob die Auffassung der Deutschen Rentenversicherung zum objektiven Endzeitpunkt des Erwerbslebens künftig Bestand haben kann.

Eine gesetzliche Klarstellung zum zeitlichen Anwendungsbereich für Wertguthabenvereinbarungen oder eine Änderung der beitragsrechtlichen Regelungen während des Bezugs einer Vollrente wegen Alters oder nach Erreichen des Regelalters in den einzelnen Sozialversicherungszweigen könnte den Arbeitgebern und Arbeitnehmern mehr Rechtssicherheit verschaffen.
