



Leitfaden:

Vorruhestand und Rente: So vermeiden Sie Ausfälle und sichern Ihre Planung

Inklusive Grundlagen, Praxisbeispiel, Checkliste und Entscheidungshilfe

Einleitung: Warum rechtzeitige Planung entscheidend ist

Freitag, 16:00 Uhr: Ein erfahrener Mitarbeiter kündigt überraschend seinen vorzeitigen Ruhestand an. Gleichzeitig steht eine Übergabe für ein wichtiges Projekt noch aus. Die HR-Abteilung muss sofort reagieren, Ersatz ist nicht in Sicht, Wissen droht verloren zu gehen.

Ungeplante Übergänge in den Ruhestand belasten Unternehmen gleich mehrfach: Sie erschweren die Personalplanung, verursachen zusätzliche Kosten und gefährden den Wissenstransfer. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und älter werdenden Belegschaften steigt dieses Risiko erheblich.

Dieser Leitfaden zeigt, welche Optionen Sie haben, wie Sie Ausfälle vermeiden und mit klaren Modellen wieder Planungssicherheit gewinnen.



Optionen für den Vorruhestand im Überblick

Nicht jede Laufbahn endet mit dem regulären Renteneintritt. Immer mehr Mitarbeiter*innen wünschen sich flexible Übergänge, früher, gleitend oder mit Auszeiten. Für Unternehmen ist es wichtig, die passenden Modelle zu kennen, um Ausfälle zu vermeiden und Planungssicherheit zu schaffen.

Die verschiedenen Modelle im Überblick:



Altersteilzeit

Ein etabliertes Modell: Mitarbeiter*innen reduzieren ihre Arbeitszeit schrittweise oder blockweise. Unternehmen können so Wissen länger halten und Nachfolgen besser vorbereiten.



Vorruhestands-regelungen

Mitarbeiter*innen scheiden vor dem gesetzlichen Rentenalter aus, erhalten dafür eine abgesicherte finanzielle Brücke. Für Unternehmen bedeutet das: frühzeitige Planung der Personalstruktur.



Sabbaticals und Auszeiten

Längere Pausen, ob für Weiterbildung, Pflege oder persönliche Projekte gewinnen an Bedeutung. Sie helfen, Motivation und Bindung zu stärken, stellen HR aber vor organisatorische und finanzielle Herausforderungen.

Fazit:



Die Wahl des passenden Modells für den Vorruhestand ist mehr als eine reine Personalentscheidung, denn sie beeinflusst langfristig Kostenstrukturen, Arbeitgeberattraktivität und Planungssicherheit. Ob Altersteilzeit, Vorruhestandsregelung oder Sabbatical, jedes Modell bietet spezifische Chancen und stellt Unternehmen zugleich vor unterschiedliche Herausforderungen. Wer rechtzeitig prüft und eine Lösung wählt, die mit den betrieblichen Zielen, den finanziellen Rahmenbedingungen und der Unternehmenskultur übereinstimmt, verschafft sich Stabilität im Personalmanagement, stärkt die Mitarbeiterbindung und positioniert sich als verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

Zeitwertkonten: Flexibel in die Zukunft investieren

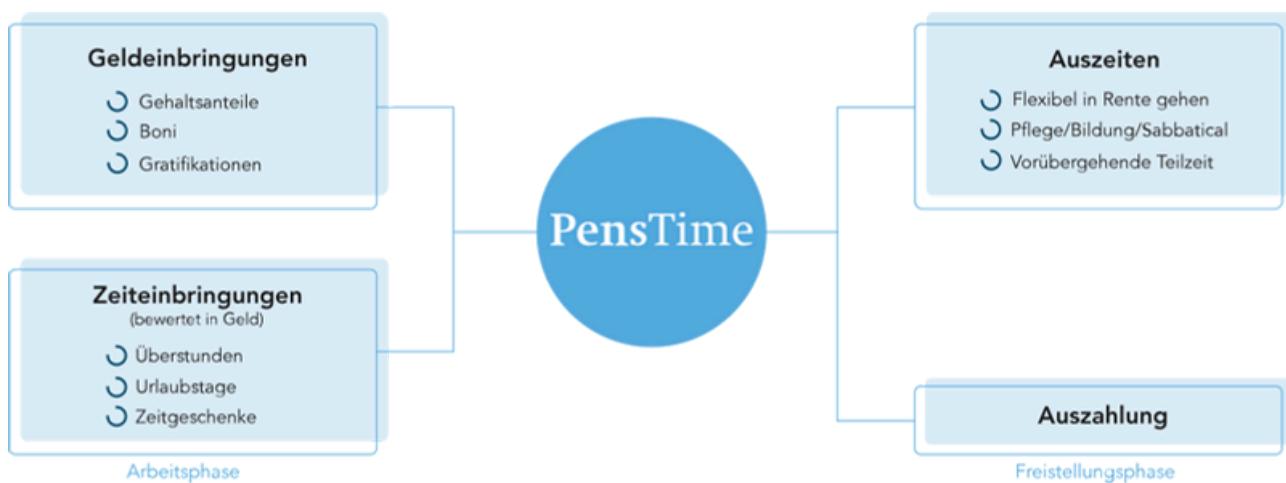
Zeitwertkonten sind ein modernes Instrument, um Arbeitszeit oder Teile des Gehalts anzusparen und später für längere Freistellungen oder den Vorruhestand zu nutzen. Sie schaffen Flexibilität für Mitarbeiter*innen und Planungssicherheit für Unternehmen.

Funktionsweise

Mitarbeiter*innen wandeln Teile ihres Bruttogehalts, Überstunden oder Boni in ein Wertguthaben um. Dieses Guthaben wird vom Arbeitgeber treuhänderisch angelegt und bleibt rechtlich geschützt. In einer späteren Freistellungsphase, wie bspw. einem Sabbatical, einer Pflegezeit oder dem Vorruhestand, wird es wieder als Gehalt ausgezahlt.

43 %
der Beschäftigten
wollen früher in Rente
gehen (also vor dem
gesetzlichen
Rentenalter)

(IW-Umfrage, Oktober 2024)



Einsatzmöglichkeiten für Unternehmen & Mitarbeiter*innen

- **Für Unternehmen:** Zeitwertkonten helfen dabei, den Übergang in den Ruhestand besser zu planen. So lassen sich Engpässe vermeiden, Wissen rechtzeitig weitergeben und Nachfolger gut einarbeiten. Außerdem können Firmen so die Mitarbeiterbindung stärken und ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.
- **Für Mitarbeiter*innen:** Zeitwertkonten eröffnen die Möglichkeit, Pausen im Berufsleben einzulegen, zum Beispiel für Weiterbildung, eine längere Auszeit, Pflege von Angehörigen oder um früher in Rente zu gehen. Das Besondere: Das Gehalt läuft während dieser Zeit weiter, ohne finanzielle Nachteile.



Vorteile für Mitarbeiterbindung und Planungssicherheit

- **Mitarbeiterbindung:** Wer die Freiheit hat, Arbeit und private Lebensphasen besser zu verbinden, etwa durch eine Auszeit für Familie, Weiterbildung oder einen früheren Renteneintritt, bleibt dem Unternehmen eher treu.
- **Planungssicherheit:** Unternehmen können Auszeiten oder den Ruhestand frühzeitig einplanen, anstatt plötzlich vor Personallücken zu stehen. So bleibt genug Zeit, Wissen weiterzugeben und Nachfolger einzuarbeiten.
- **Win-win-Situation:** Mitarbeiter*innen gewinnen Sicherheit und Flexibilität für ihr Leben, während Unternehmen von stabilen Strukturen und zufriedenen Teams profitieren.



Individuellen Vor-
ruhestand ganz
einfach berechnen
Unter my-penstime.de

Steuerliche Vorteile richtig nutzen

Ein Zeitwertkonto bringt nicht nur Freiheit für Auszeiten oder den früheren Ruhestand, sondern auch steuerliche und finanzielle Vorteile. Richtig genutzt, sparen sowohl Mitarbeiter*innen als auch Unternehmen Steuern und Sozialabgaben.

So funktioniert der Steuer- und Sozialvorteil:

Einzahlungen in das Zeitwertkonto erfolgen aus dem Bruttogehalt, also zum Beispiel aus Gehalt, Boni oder Überstunden. Dadurch reduzieren sich in der Einzahlungsphase die Lohnsteuer und die Sozialabgaben. In der späteren Freistellungsphase wird das angesparte Guthaben wieder als Gehalt ausgezahlt, zwar versicherungspflichtig, aber gut planbar. Mitarbeiter*innen profitieren dabei vom sogenannten „**Brutto-Spar-Effekt**“. Sie verschieben Abgaben in die Zukunft und nutzen so spürbare Steuervorteile.

Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen:

- **Flexibel einzahlen:** z. B. Teile des Grundgehalts, Boni, Überstunden oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld.
- **Zusätzliche Zuschüsse leisten:** Arbeitgeber können eigene Beiträge einzahlen, um das Modell attraktiver zu machen. Das senkt Lohnnebenkosten und stärkt zugleich die Mitarbeiterbindung.



Rechtliche Rahmenbedingungen

Rechtsgrundlage ist das Sozialgesetzbuch IV (§§ 7b ff. SGB IV).

Wichtig: Das Guthaben muss insolvenzgesichert angelegt werden. So ist gewährleistet, dass Mitarbeiter*innen auch im Fall einer Unternehmensinsolvenz Anspruch auf ihr Wertguthaben haben. Arbeitgeber sind verpflichtet, eine entsprechende Sicherung (z. B. über Treuhandlösungen) einzurichten.

Nur wenn
Zeitwertkonten
insolvenzsicher
sind, entsteht
echtes Vertrauen bei
Mitarbeiter*innen
und Arbeitgebern.

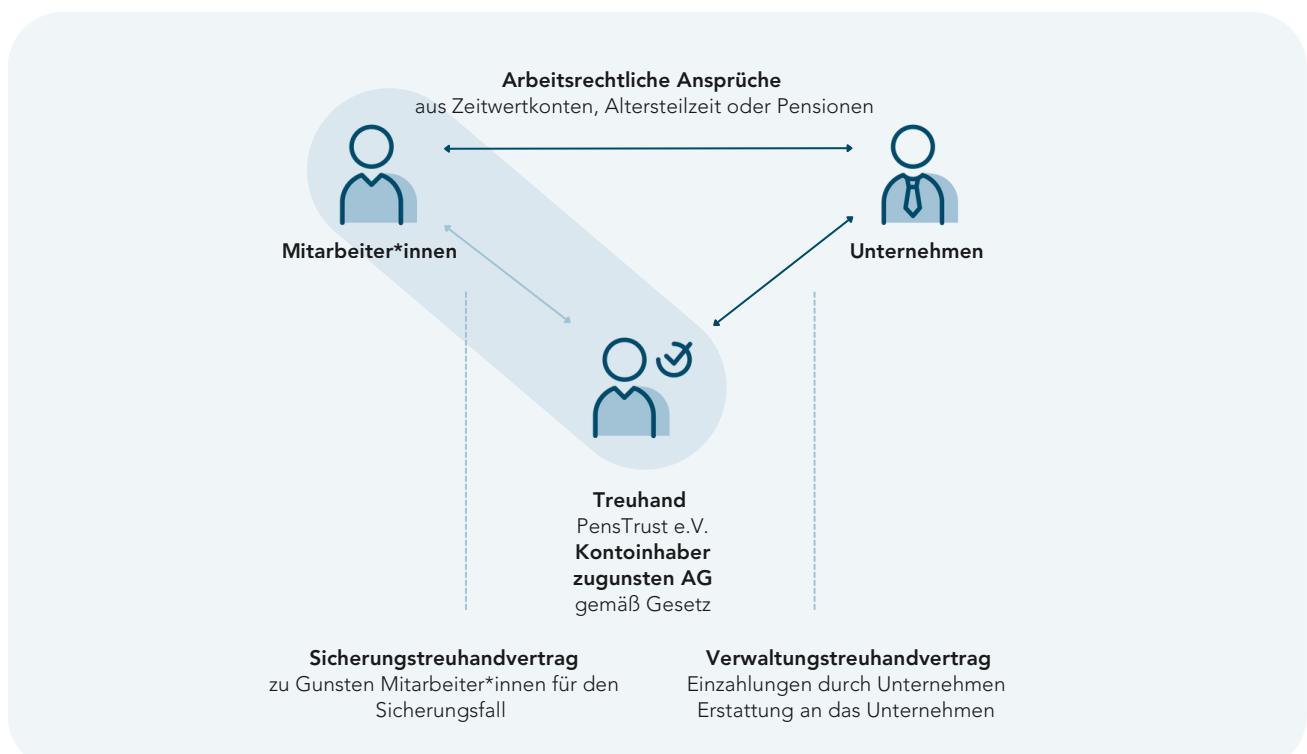
Insolvenzsicherung

Damit das angesparte Guthaben für Auszeiten oder den Vorruestand auch im Fall einer Insolvenz sicher bleibt, muss es unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens geschützt sein.

Hierfür gibt es rechtssichere Treuhandmodelle und bewährte Sicherungsmechanismen. Sie sorgen für Vertrauen bei den Mitarbeiter*innen und schaffen Klarheit für die Arbeitgeber. So bleibt die zugesagte Leistung selbst in Krisenzeiten garantiert.

Sicherheit
ohne
Kompromisse
dank
PensTrust

Die untenstehende Grafik zeigt, wie die Absicherung in der Praxis funktioniert: Mitarbeiter*innen, Unternehmen und Treuhänder arbeiten zusammen, um das Wertguthaben zuverlässig zu sichern.



Praxisbeispiele aus Unternehmen

Theorie ist das eine, entscheidend sind die Erfahrungen aus der Praxis. Viele Unternehmen haben Zeitwertkonten bereits erfolgreich eingeführt und profitieren von klaren Vorteilen in ihrer Personalplanung.

Altersteilzeit mit Wissenstransfer

Ein Maschinenbauunternehmen nutzt Zeitwertkonten, um ältere Mitarbeiter*innen schrittweise in die Altersteilzeit zu begleiten. So bleibt wertvolles Fachwissen länger im Betrieb erhalten, während gleichzeitig Nachwuchskräfte in Ruhe eingearbeitet werden können. Für die Personalabteilung bedeutet das weniger Druck bei der Nachfolgeplanung und mehr Sicherheit im Übergang.



Vorruhestand planbar gestalten

Ein Energieversorger ermöglicht Mitarbeiter*innen mit Zeitwertkonten, einige Jahre vor dem regulären Renteneintritt auszuscheiden. Für das Unternehmen bedeutet das keine plötzlichen Abgänge, sondern planbare Übergänge und geregelte Nachfolgen mit klarer Kostenkontrolle.

Besonders wertvoll ist dabei, dass der Wissenstransfer rechtzeitig gesichert werden kann und das Unternehmen die Personalplanung langfristig aufstellt. Auch die Mitarbeiter*innen erleben den Übergang in die Rente als stressfrei, weil sie Zeit gewinnen, sich auf die neue Lebensphase vorzubereiten.



Sabbatical zur Mitarbeiterbindung

Ein IT-Dienstleister bietet Zeitwertkonten an, damit Mitarbeiter*innen längere Auszeiten für Reisen oder Weiterbildungen nehmen können. Rückkehrgarantie und finanzielle Sicherheit stärken Motivation und Loyalität. Das Unternehmen profitiert von engagierten Fachkräften, die mit neuer Energie zurückkehren.

Gleichzeitig wird das Sabbatical zu einem attraktiven Vorteil im Recruiting: Bewerber*innen sehen, dass das Unternehmen flexible Lösungen für unterschiedliche Lebensphasen bietet. Damit steigt nicht nur die Mitarbeiterbindung, sondern auch die Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Talente.



Entscheidungshilfe für Unternehmen

Bei der Wahl des passenden Modells (Altersteilzeit, Vorruhestand, Sabbatical, Zeitwertkonto) sollten Sie drei Fragen beantworten:

Ziele

Geht es vorrangig um Wissenssicherung, Kostenkontrolle oder Mitarbeiterbindung?

Zielgruppe

Welche Mitarbeitenden sollen profitieren? Eher ältere Fachkräfte, bestimmte Schlüsselpositionen oder die gesamte Belegschaft?

Ressourcen

Welche finanziellen und organisatorischen Mittel stehen zur Verfügung, um das Modell nachhaltig umzusetzen?

Tipp: Einen anschaulichen Überblick, wie ein Unternehmen Zeitwertkonten bereits erfolgreich einsetzt, finden Sie im Praxisbeispiel im Anhang.

Checkliste für Ihre Planung

Schritt 1:

Bedarf analysieren

Wie viele Mitarbeiter*innen stehen in den nächsten Jahren vor dem Ruhestand? Gibt es Engpässe in Schlüsselpositionen?

Schritt 2:

Modelle auswählen

Welche Optionen passen zu Ihrer Belegschaft (Altersteilzeit, Vorruhestand, Sabbatical)?

Schritt 3:

Zeitwertkonto einführen

Entscheidung für ein rechtssicheres Modell mit Insolvenzschutz. Klare Regeln für Einzahlungen (Überstunden, Boni, Gehaltsteile).

Schritt 4:

Kommunikation sicherstellen

Mitarbeiter*innen über Vorteile informieren. Führungskräfte für den Umgang mit Auszeiten schulen.

Schritt 5:

Prozesse etablieren

Integration in Payroll und HR-Systeme.

Transparente Verwaltung über digitale Tools.

Schritt 6:

Pilotphase starten

Mit einer kleinen Gruppe beginnen.

Erfahrungen sammeln und Prozesse optimieren.

Schritt 7:

Regelmäßig prüfen

Nutzung und Kostenentwicklung beobachten.

Feedback der Mitarbeiter*innen einholen.

Kontakt

PensExpert GmbH E-Mail:
welcome@pensexpert.de
Tel: +49 6251 827 56 0
www.pensexpert.de

Unverbindliche Erstberatung

Sie möchten wissen, wie ein Zeitwertkonto in Ihrem Unternehmen konkret umgesetzt werden kann?
Dann sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!



Praxisbeispiel Ortenau Klinikum

Das Unternehmen und seine Herausforderungen

Arbeitsdruck im Gesundheitswesen nimmt zu

Digitalisierung, demografischer Wandel und Fachkräftemangel stellen Kliniken vor extreme Herausforderungen. Besonders die Pflege leidet unter hoher Belastung, Überstunden und fehlenden Möglichkeiten zur Auszeit. Das Ortenau Klinikum - mit über 6.000 Mitarbeitenden einer der größten Klinikverbünde Baden-Württembergs – hat gehandelt.

Lösungsansatz: Ein Konto für Lebenszeit

Das Zeitwertkonto von PensExpert

Mit einem maßgeschneiderten Zeitwertkontenmodell schafft das Klinikum neue Freiräume für Mitarbeitende - planbar, fair und flexibel.

Ob Sabbatical, Weiterbildung, Pflegezeit oder Übergang in den Ruhestand:

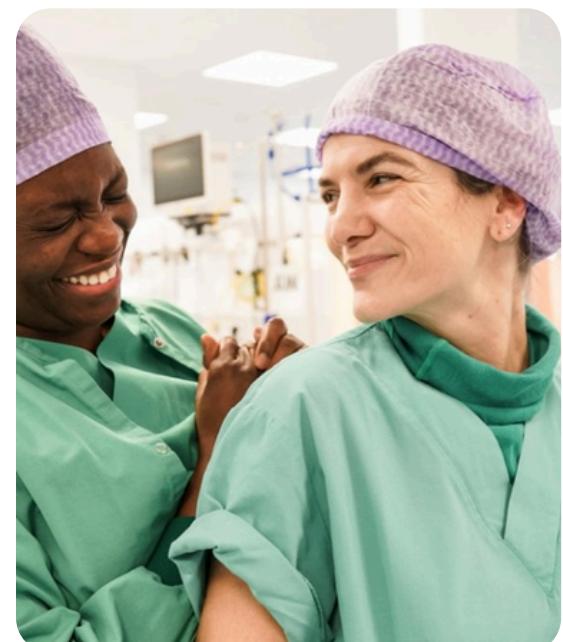
Das Konto bietet neue Zeitsouveränität - und das ohne finanzielle Einbußen.

Was das Konto ermöglicht:

- Rentennahe Auszeiten ohne Abschläge
- Pflege von Angehörigen
- Aufstockung in Teilzeitphasen
- Individuelle Auszeiten und Sabbaticals

Wirtschaftlich klug:

Auch das Klinikum profitiert - durch reduzierte Überstundenrückstellungen, mehr Planungssicherheit und ein attraktiveres Arbeitgeberimage.



Erste Ergebnisse, die überzeugen

Mehr Lebenszeit, mehr Zufriedenheit – wie das Zeitwertkonto ankommt

Dank eines umfassenden Informationspaketes, inklusive Infoveranstaltungen an allen Betriebsstellen, einer eigenen Landingpage, einem Zeitwertkontorechner und einem Erklärvideo mit FAQ wurde das Thema greifbar und praxisnah vermittelt.

Das Ergebnis: Bereits im ersten Jahr entschieden sich über 17 % der Mitarbeitenden für ein Zeitwertkonto, ein klarer Beleg für den Bedarf und die Akzeptanz des neuen Modells.



Stimmen aus der Klinik

Überstunden, Pflegezeit, Ruhestand - wie das Zeitwertkonto neue Freiräume schafft

Christa Doll, Mitarbeiterin auf der internistischen Intensivstation, steht kurz vor dem Ruhestand - und sagt mit Nachdruck:



„Nach 45 Jahren in der Pflege möchte ich nicht mit Abschlägen in Rente gehen. Das Zeitwertkonto gibt mir jetzt zwei zusätzliche Jahre Lebenszeit - ohne Verluste. Für mich war das ein Glücksfall.“



„Ich habe gleich zu Beginn meine Überstunden umgewandelt und zahle monatlich von meinem Entgelt ein. Das gibt mir Spielraum für künftige Entscheidungen - ob zur Pflege meiner Eltern oder für eine rentennahe Auszeit.“

Auch **Monika Bach**, stellvertretende Pflegedirektorin in Lahr, schätzt das neue Instrument - sowohl für sich selbst als auch für ihr Team:

Noch mehr Einblicke?

Jetzt die vollständige Case Study lesen!

Erfahren Sie in der vollständigen Fallstudie:

- Erfolgreiche Umsetzung des Zeitwertkontos in wenigen Monaten
- Klare Regeln für Ein- und Auszahlungen
- Kommunikation als Treiber für Kulturwandel
- Ein Modell mit Leuchtturmcharakter für die Branche

Exklusive Einblicke, Zitate und Praxisdetails – kompakt in der Vollversion.



Jetzt QR-Code scannen und inspirieren lassen - vollständige Case Study runterladen.

Kontakt

PensExpert GmbH
E-Mail: welcome@pensexpert.de
Tel: +49 6251 827 56 0

Gemeinsam sorgen wir vor

Bei PensExpert können Sie selbst Ihr Modell unter www.penstime.de berechnen.