

Peter Hanau • Christian Rolfs

***Neue Gestaltung des Übergangs
in den Ruhestand***

I

Autonome Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand insbesondere durch neue Altersteilzeit

Peter Hanau

II

Die künftige gesetzliche Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand

Christian Rolfs

Zwei Gutachten

Prof. Dr. Dres h.c. Peter Hanau, Jg. 1935, war bis zu seiner Emeritierung in 2000 geschäftsführender Direktor des Forschungsinstituts für Sozialrecht an der Universität zu Köln, wo er immer noch tätig ist.

Prof. Dr. Christian Rolfs, Jg. 1966, ist seit 2001 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht sowie Privatversicherungsrecht an der Universität Bielefeld.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-194
Fax (02 11) 77 78-283
E-Mail: Sebastian-Brandl@boeckler.de

Redaktion: Dr. Sebastian Brandl, Leiter des Referats Forschungsförderung 3
Best.-Nr.: 11156
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Düsseldorf, Februar 2008
€ 12,00

Gesamtinhalt

I	Autonome Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand insbesondere durch neue Altersteilzeit	5
I	Der Weg von der Früh- zur Spätverrentung	9
II	Die neue Entwicklung der Altersteilzeit	13
III	Das Auslaufen der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit	15
IV	Die neue, (nur) steuerlich geförderte Altersteilzeit nach 2009	19
V	Abfindung statt Aufstockung	25
VI	Ergebnis	27
II	Die künftige gesetzliche Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand	31
A	Problemstellung	33
B	Begleitende Maßnahmen des Gesetzgebers auf dem Weg in die „Rente mit 67“	43
I	Gesetzliche Anpassung privatautonom vereinbarter Altersgrenzen	45
II	Anpassungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung	47
III	Notwendige Übergangsregelungen zur Altersteilzeit	51
IV	Fortentwicklung der Aufstockungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung	53
V	Versicherungsmathematische Abschläge und Hinzuverdienstmöglichkeiten	55
VI	Veränderungsbedarf bei der Teilrente	57
VII	Umgestaltung der Erwerbsminderungsrenten	61
VIII	Verlängerter Bezug von Arbeitslosengeld	65
IX	Ausbau der Möglichkeiten des Bezugs von Teilarbeitslosengeld	67
C	Zusammenfassung	69
	Literatur	71
	Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	73

I Autonome Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand insbesondere durch neue Altersteilzeit

Peter Hanau

Inhalt

I	Der Weg von der Früh- zur Spätverrentung	9
1.1	Problemstellung	9
1.2	Auslaufende Rentenarten	10
1.3	Regelaltersrente	10
1.4	Altersrente für langjährig Versicherte	10
1.5	Altersrente für besonders langjährig Versicherte	11
1.6	Altersrente für schwerbehinderte Menschen	11
1.7	Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute	11
1.8	Beamtenrecht	11
II	Die neue Entwicklung der Altersteilzeit	13
2.1	Die Phasen der Altersteilzeit	13
2.2	Unterschiede zwischen Altersteilzeitarbeit und Teilzeit im Alter	13
III	Das Auslaufen der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit	15
3.1	Problemstellung	15
3.2	Die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum ATG (Stand 2007 und 2008)	15
3.3	Die Bedeutung der Dienstanweisung	16
3.4	Das Höchstalter für den Eintritt in die geförderte Altersteilzeit bis 2009	17
3.5	Mindestalter für eine sechsjährige Altersteilzeit	17
3.6	Die Dauer der Altersteilzeit	17
IV	Die neue, (nur) steuerlich geförderte Altersteilzeit nach 2009	19
4.1	Der neue Inhalt des ATG	19
4.2	Neue Funktionen der Altersteilzeit	20
4.3	Die erforderliche Anpassung der Tarifverträge	21
4.4	Das Brückenmodell	22
a)	Begriff	22
b)	Ein 6jähriges Brückenmodell	22
c)	Finanzierung der Aufstockung aus Langzeitkonten	22
d)	Ergänzung der Aufstockung durch betriebliche Altersversorgung und Teilrente	23
4.5	Ein sechsjähriges Lückenmodell	23
a)	Zeitliche und finanzielle Auswirkung	23
b)	Ausgleich der Rentenabschläge durch Abfindung oder erhöhte Aufstockung?	24
c)	Wege zum Aufschub des Rentenbeginns	24
V	Abfindung statt Aufstockung	25
VI	Ergebnis	27

I Der Weg von der Früh- zur Spätverrentung

1.1 Problemstellung

Der Gesetzgeber will Anreize zu einer Frühpensionierung abbauen. Er begnügt sich aber nicht damit, das reale Pensionsalter an die bisherige Regelaltersgrenze 65 heranzuführen, sondern plant gleich den Durchmarsch zur Spätverrentung mit 67, normiert im Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (BGBl 2007, 554). Zum Für und Wider der Spätverrentung zuletzt die Sachverständigenanhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales am 26.02.2007, Protokoll 16/40; aus juristischer Sicht Löwisch/Kaspers/Neumann, Beschäftigung und demografischer Wandel, 2003.

Allerdings ist es angesichts des Durchschnittsalters bei Eintritt in den Ruhestand wenig wahrscheinlich, dass alle Arbeitnehmer bis 67 in Beschäftigung gehalten werden können. Der Sozialbeirat gibt für 2004 das durchschnittliche Zugangsalter in die Altersrenten mit 63, 1 Jahren an, das Durchschnittsalter für Alters- und Erwerbsminderungsrenten mit 60,8 (Bundestagsdrucksache 16/905 vom 9.3.2006, S.79). Einer generellen und weitgehenden Erhöhung des Zugangsalters stehen nicht nur gesundheitliche Gründe entgegen, sondern die durchaus reale Gefahr, dass ältere Arbeitnehmer vorzeitig ihren Arbeitsplatz betriebsbedingt verlieren. Dies ist um so eher möglich, als im Widerspruch zur Spätverrentung der besondere Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer zunehmend abgebaut wird (siehe unten IV 4.2).

So ganz traut die Bundesregierung ihrem eigenen Konzept der Spätverrentung doch nicht. Der Gesetzesbeschluss sieht daher eine Bestandsprüfungsklausel vor:

„Die Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre ab dem Jahre 2012 setzt eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voraus. Es wird gesetzlich festgelegt, dass die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften vom Jahre 2010 an alle 4 Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben hat, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar ist. Hält sie die getroffenen gesetzlichen Regelungen für nicht vertretbar, hat sie geeignete Maßnahmen vorzuschlagen.“

Da sich die Bundesregierung selbst nicht sicher ist, ob die realen Voraussetzungen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit gegeben sind, muss es auch der arbeitsrechtlichen Praxis erlaubt sein, daran zu zweifeln und Vorkehrungen für den Fall zu treffen, dass sich die Beschäftigung nicht bis zur vorgesehenen Regelaltersgrenze fortsetzen lässt. Angesichts dieser Lage erlangen autonome Gestaltungsmöglichkeiten zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auf tariflicher, betrieblicher und individualvertraglicher Ebene besondere Bedeutung. Mehr denn je ist es ihre Aufgabe, die realen Möglichkeiten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer mit den gesetzlichen Vorgaben sozialverträglich zu verbinden. Umgekehrt ist es für die Ausgestaltung der gesetzlichen Vorgaben wichtig, welche autonomen Handlungsmöglichkeiten bestehen und wie sie im Rahmen bestehender oder zu reformierender gesetzlicher Bestimmungen gefördert werden können.

Im Rahmen dieses Projektes werden diese autonomen Gestaltungsmöglichkeiten untersucht. Dies beginnt in Ergänzung der Studie von Prof. Rolfs mit einer kurzen Darstellung der neuen gesetzlichen Voraussetzungen für den ganzen oder teilweisen Eintritt in den Ruhestand. Dem folgt eine Untersuchung des Auslaufens der alten und des Beginns der „neuen“ Altersteilzeit als eines wichtigen Instruments zur Überbrückung einer Lücke zwischen tatsächlicher Arbeit und Rentenbeginn. Von neuer Altersteilzeit wird hier gesprochen, weil sich ihre Voraussetzungen und Funktionen geändert haben und noch ändern werden. Ergänzend wird dann erörtert, ob eine Rückkehr zu den früher üblichen Abfindungslösungen als Alternative zur Altersteilzeit in Betracht kommt.

1.2 Auslaufende Rentenarten

Schon nach geltendem Recht laufen die Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit sowie die Altersrenten für Frauen aus. Daran soll nichts geändert werden. Es bleibt insoweit bei der Regelung in den Anlagen 19 und 20 zum SGB VI, nach denen diese Rentenarten mit dem Jahrgang 1951 auslaufen. Bis dahin sollen diese Renten nach wie vor als Vollrente mit der Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres beginnen, während die vorzeitige Verrentung mit den gesetzlichen Abschlägen von 0,3% je Monat mit 63 (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit) bzw. 60 (Altersrente für Frauen) möglich bleiben soll.

Bisher war der Beginn der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit gemäß § 8 Abs. 3 ATG ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkt. Wegen des Auslaufens dieser Rente ist dies durch das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze auf alle Altersrenten ausgedehnt worden (noch nicht berücksichtigt von Birk, Die Befristung von Altersteilzeitverträgen auf einen vorzeitigen Renteneintritt, NZA 2007, 244).

1.3 Regelaltersrente

Versicherte, die vor dem 1.1.1947 geboren sind, sollen die Regelaltersgrenze nach wie vor mit Vollendung des 65. Lebensjahres erreichen. Für jüngere Versicherte soll die Regelaltersgrenze zunächst um einen Monat im Jahr, ab Jahrgang 1958 um 2 Monate im Jahr angehoben werden, bis mit dem Jahrgang 1964 die neue Regelaltersgrenze 67 erreicht wird. Nach wie vor soll es keinen vorzeitigen Bezug der Regelaltersrente geben und die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit erforderlich sein.

Von besonderer Bedeutung für die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer ist, dass es für Versicherte, die vor dem 1.1.1955 geboren sind und vor 31.12.2006 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2, 3 Abs.1 Nr.1 ATG verbindlich vereinbart haben, bei der Regelaltersgrenze 65 bleiben soll. Die Altersteilzeit muss nicht sofort nach dem Stichtag beginnen, doch muss ihr Beginn in der Vereinbarung festgelegt werden. Diese bedarf nach § 7 Abs. 1 a jedenfalls der Schriftform, wenn sie, wie im Regelfall, den Aufbau von Wertguthaben vorsieht.

Ein vergleichbarer Vertrauensschutz bestand schon bisher nach § 237 Abs. 5 Nr. 4 SGB VI. Das Erfordernis einer verbindlichen Vereinbarung stand und steht nicht im Gesetz, wird aber vorausgesetzt (Verbandskommentar zur Rentenversicherung, § 237 SGB VI Rn. 34; amtliche Begründung zu § 36 a SGB VI). Der Vertrauensschutz findet auch dann Anwendung, wenn der Beginn der Altersteilzeit oder die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses später geändert wird oder die Altersteilzeitarbeit überhaupt nicht aufgenommen wird, z.B. wegen Insolvenz des Arbeitgebers oder Abschluss einer Vorruhestandsvereinbarung an Stelle der Teilzeitarbeit. Widerrufsvorbehalte bzw. sog. Öffnungsklauseln in Altersteilzeitarbeitsverträgen haben keine Auswirkungen auf die Anwendung der Vertrauensschutzregelung (so der Verbandskommentar a.a.O.)

Für nach dem Stichtag abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen wird die neue Regelaltersgrenze bei den Jahrgängen 1952 – 1954 von 65 Jahren und 5 Monaten auf 65 Jahre und 8 Monate ansteigen.

1.4 Altersrente für langjährig Versicherte

Auch bei der Altersrente für langjährig Versicherte soll die Grenze für die Vollrente angehoben werden. Die Anhebung soll hier etwas später beginnen, nämlich mit dem Jahrgang 1949, dann aber schneller voranschreiten, so dass schon bei dem Jahrgang 1950 dieselbe Altersgrenze erreicht werden soll wie bei der der Regelaltersrente (65 Jahre und 4 Monate). Hier soll nach wie vor eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente mit Abschlägen möglich sein, und zwar ab Alter 63. Die in der Anlage 21 zum SGB VI ab Jahr-

gang 1948 vorgesehene Absenkung der vorzeitigen Altersrente auf 62 soll entfallen. Dagegen soll es bei der Voraussetzung einer Wartezeit von 35 Jahren bleiben.

Wichtig ist wiederum die auch hier vorgesehene Sonderregelung für Versicherte, die vor dem 1.1.1955 geboren sind und vor dem 31.12.2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben. Für diesen Personenkreis soll es sowohl bei der Regelaltersgrenze 65 als auch bei der in Anlage 21 zum SGB VI vorgesehenen Absenkung der Altersgrenze bleiben. Nach wie vor soll also die vorzeitige Altersgrenze 62 für die Geburtsjahrgänge ab November 1949 gelten. In der amtlichen Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Besonderen Vertrauensschutz bei der Anhebung der Altersgrenzen für die Altersrenten haben Angehörige der Geburtsjahrgänge 1954 und älter, wenn sie bereits vor dem 31.12.2006 verbindlich Altersteilzeit vereinbart haben. Dieser besondere Vertrauensschutz kommt zum Tragen, wenn sich die Altersteilzeitvereinbarung nicht auf den Beginn der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit bezieht, sondern auf den Beginn einer sonstigen vorgezogenen Altersrente oder auf die Regelaltersrente. Im Bergbau haben Versicherte, die Anpassungsgeld bezogen haben, besonderen Vertrauensschutz. Für die genannten Personengruppen verbleibt es bei den heute geltenden Altersgrenzen.“

1.5 Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Ein Anspruch auf diese neue Rentenart soll entstehen, wenn Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben.

1.6 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

In diesem Bereich soll es für Versicherte, die vor dem 1.1.1952 geboren sind bei der Altersgrenze 63 für die volle Rente und bei der Altersgrenze 60 für die vorgezogene Rente bleiben. Für die späteren Jahrgänge sollen die Altersgrenzen bis zum Jahrgang 1963 fortlaufend angehoben werden, bis sie für den Jahrgang 1964 das Alter 65 bzw. 62 erreicht haben.

Auch hier sollen die Altersgrenzen für Versicherte, die vor dem 1.1.1955 geboren sind und am 31.12.2006 Altersteilzeit vereinbart haben, nicht angehoben werden.

1.7 Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute

Auch hier soll die Altersgrenze angehoben werden, doch wird auf eine nähere Darstellung verzichtet.

1.8 Beamtenrecht

In einer Beilage der Zeitschrift Personalrat vom Mai 2007 wird mitgeteilt, dass das reguläre Pensionsalter der Beamten auf 67 Jahre erhöht werden soll. Bei der Altersteilzeit würde das Blockmodell abgeschafft werden. Künftig sollten ältere Beschäftigten nur noch in echter Teilzeit gleitend in den Ruhestand wechseln können. Dies dürfte sich allerdings nur auf die Bundesbediensteten beziehen.

Einzelheiten finden sich jetzt im Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes, BT-Drucksache 16/7076 (siehe dazu die Übersicht von Grunefeld, ZTR 2008, 62, 71, zur Übertragung der RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzgebung auf die Beamtenversorgung des Bundes).

II Die neue Entwicklung der Altersteilzeit

2.1 Die Phasen der Altersteilzeit

Die Altersteilzeit wird (noch) auf drei verschiedene Weisen gefördert: Rentenrechtlich, arbeitsförderungsrechtlich und steuerrechtlich. Dazu kommt die Förderung des Aufbaus von Wertguthaben durch die §§ 7 Abs. 1 a, 23 b SGB IV, doch ist das keine spezifische Förderung der Altersteilzeit. Die rentenrechtliche Förderung nach Altersteilzeitarbeit läuft mit dem Jahrgang 1951 aus (s. oben I 2). Die Arbeitsförderung durch Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit endet spätestens bei den 2009 beginnenden Altersteilzeitarbeitern, kann in diesem Rahmen aber bis 2019 oder sogar länger andauern, allerdings jeweils beschränkt auf sechs Jahre (dazu im Folgenden III).

Unverändert bleibt die Förderung durch Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge zur Altersteilzeit gemäß § 3 Nr. 28 EStG, vorbehaltlich des Progressionsvorbehalts gemäß § 32 b Abs. 1 Nr. 1 g EStG für die Aufstockungsleistungen, nicht für die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung. Mit der Steuerbefreiung ist eine Beitragsbefreiung gemäß § 1 Nr. 1 SozialversicherungsentgeltVO verbunden. Der Referentenentwurf für das Jahressteuergesetz 2007 hatte noch bestimmen wollen, dass Aufstockungsbeträge und Zuschläge nur steuerfrei sind, soweit sie vor dem 1.1.2016 zufließen und die Altersteilzeit vor dem 1.1.2010 beginnt. Die Begründung ging zutreffend davon aus, dass für § 3 Nr. 28 EStG bisher keine zeitliche Befristung vorgesehen ist. Nachdem diese Regelung des Referentenentwurfs nicht in das Gesetz und nicht einmal in das Bundeskabinett gekommen ist, bleibt es dabei, dass die steuerliche Förderung zeitlich unbegrenzt weiter gilt. Dies gilt ebenso für das ATG, dessen §§ 1 und 16 zwar eine zeitliche Begrenzung für die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, aber nicht für die Geltung des Gesetzes im Ganzen vorsehen.

Das Jahressteuergesetz 2008 (Art. 26a, BGI 2007, 3178) hat dies durch einen neuen § 1 Abs. 3 ATG eindrucksvoll bestätigt: „Altersteilzeit im Sinne dieses Gesetzes liegt unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur auch vor bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31. Dezember 2009 vermindern. Für die Anwendung des § 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes kommt es nicht darauf an, dass die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde und durch die Bundesagentur nach § 4 gefördert wird.“

Allerdings gelten auch zahlreiche Einzelbestimmungen des Gesetzes nur für die Arbeitsförderung, so dass sich für nach 2009 beginnende Altersteilzeiten in mehrfacher Hinsicht eine neue Rechtslage ergibt: in Bezug auf den Rentenbeginn, bis zu dem die Altersteilzeit reichen muss; durch die Beschränkung der Förderung auf die steuerliche Seite und durch den Wegfall aller Bestimmungen des ATG, die sich nur auf die Arbeitsförderung beziehen. Deshalb wird hier von einer neuen Altersteilzeit gesprochen. Ehe diese im Einzelnen erläutert wird (unten IV 1) soll noch auf das Auslaufen der Arbeitsförderung der Altersteilzeit eingegangen werden.

2.2 Unterschiede zwischen Altersteilzeitarbeit und Teilzeit im Alter

Bisher war das wichtigste Merkmal zur Unterscheidung von Altersteilzeit und einfacher Teilzeit im Alter, dass erstere die Voraussetzungen des ATG für eine Erstattung von Aufstockungsleistungen erfüllte. Nach dem Auslaufen dieser Phase wird das wesentliche Unterscheidungsmerkmal sein, dass die verbleibenden Anforderungen des ATG (s. unten IV 1) für eine steuerliche Vergünstigung von Aufstockungsbeträgen erfüllt sind. Die Teilzeitarbeit im Alter kann der Altersteilzeit vorangehen oder nachfolgen. Eine Einfügung in die Altersteilzeit hinein dürfte dagegen nicht möglich sein, da die für die Altersteilzeit im Gegensatz zur einfachen Teilzeit im Alter konstituierenden Aufstockungsbeträge nach § 2 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 fortlaufend gezahlt werden müssen.

III Das Auslaufen der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit

3.1 Problemstellung

Das Auslaufen der Erstattung von Aufstockungsbeträgen durch die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 4 ATG wirft zwei Probleme auf: die zeitliche Präzisierung des Auslaufens und die Sicherstellung des nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 erforderlichen unmittelbaren Anschlusses der Altersteilzeit an den Zeitpunkt, an dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Mit beidem befasst sich die im Folgenden wiedergegebene Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit

3.2 Die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum ATG (Stand 2007 und 2008)

Zu § 2 ATG heißt es:

Vertrauensschutz

Besonderen Vertrauensschutz bei der Anhebung der Altersgrenzen für die Altersrenten haben Angehörige der Geburtsjahrgänge bis 1954, wenn sie bereits vor dem 1.1.2007 verbindlich Altersteilzeit vereinbart haben. Das Kabinett hat als Stichtag den 31.12.2006 festgelegt.

Für Arbeitnehmer, die bis zum Stichtag verbindlich Alterszeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren, würde danach bei Renteneintritt altes Rentenrecht gelten, d.h., es bleibt für diese Arbeitnehmer bei den heute geltenden Altersgrenzen.

Auswirkungen für den Abschluss von Altersteilzeitverträgen – Beispiel:

Ein nicht schwerbehinderter Arbeitnehmer, der 1954 geboren ist und mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbaren möchte, kann die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit nicht mehr in Anspruch nehmen (diesen Rentenzugang haben nur noch die bis einschl. 1951 Geborenen). Der Arbeitnehmer hat deshalb nur die Möglichkeit, Altersrente für langjährig Versicherte mit vollendetem 62. Lebensjahr (nach heutigem Recht mit 10,8% Abschlag) und die Regelaltersrente mit dem 65. Lebensjahr (nach heutigem Recht ohne Abschlag) in Anspruch zu nehmen.

Der Arbeitnehmer muss daher mindestens eine Altersteilzeit von 7 Jahren vereinbaren, da er im Jahr 2009 die Altersteilzeit mit vollendetem 55. Lebensjahr beginnen und eine Altersrente sich unmittelbar an die Altersteilzeit (für ihn frühestens mit 62) anschließen muss. Schließt er den Altersteilzeitvertrag vor dem o.g. Stichtag ab, muss er mit einem Rentenabschlag von 10,8% rechnen. Wenn er eine 10-jährige Altersteilzeit (im Blockmodell bis zum 60. Lebensjahr Arbeitsphase, von 60 bis 65 Freistellungsphase) vereinbaren würde, könnte er mit 65. Jahren abschlagsfrei in die Regelaltersrente gehen.

Trifft der Arbeitnehmer die Altersteilzeitvereinbarung erst nach dem Stichtag, könnte er erst 1 Jahr später in die Altersrente für langjährig Versicherte (mit einem Rentenabschlag von 9,6%) gehen. Das bedeutet eine um 6 Monate längere Arbeitsphase und eine um 6 Monate längere Freistellungsphase. Bei einer 10-jährigen Altersteilzeit wäre ein (abschlagsfreier) Rentenbeginn dann erst mit 65 Jahren und 8 Monaten möglich.

Anpassung des Altersteilzeitgesetzes

Das Altersteilzeitgesetz soll an die geänderten rentenrechtlichen Regelungen angepasst werden. Der Erlöschenstatbestand für einen Anspruch auf Erstattungsleistungen nach § 5 soll auch in Zukunft mit der Regelal-

tersrente korrespondieren. Außerhalb des Bereichs der gesetzlichen Rentenversicherung soll die Förderung – wie bisher – bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Altersteilzeit-Arbeitnehmers möglich sein.

Eine Verlängerung der Altersteilzeit ist aus sozialversicherungsrechtlicher, rentenrechtlicher, steuerrechtlicher und förderrechtlicher Sicht grundsätzlich möglich. Die vertragliche Abänderung der bestehenden Altersteilzeitvereinbarung muss – wie die ursprüngliche Vereinbarung – ebenfalls zwischen den Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich vereinbart werden.

Bei der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell muss darüber hinaus beachtet werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von mehr als drei Jahren nur auf der Grundlage eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit möglich ist. Im Falle der Verlängerung der Altersteilzeit muss der Tarifvertrag den neuen Verteilzeitraum im Blockmodell auch tatsächlich zulassen (z.B. 6 oder 10 Jahre). Außerdem muss auch weiterhin die Voraussetzung des § 2 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt sein. D.h. während der gesamten Dauer der Altersteilzeit darf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschritten werden. Bei einer Verlängerung der Arbeitsphase muss auch die Freistellungsphase entsprechend spiegelbildlich verlängert werden. Erlöschentatbestände nach § 5 Abs. 1 sind zu beachten.

Weiter heißt es zu § 16 ATG:

Befristung der Förderfähigkeit

§ 16 regelt, dass alle Altersteilzeitmodelle durch die BA gefördert werden können, die vor dem 1.1.2010 begonnen wurden. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 müssen hingegen nicht vor diesem Stichtag vorliegen. Dadurch wird die Förderung der Altersteilzeitarbeit in den Fällen verblockter Altersteilzeit, bei denen die Wiederbesetzung erst mit Beginn der Freistellungsphase erfolgt, nicht ausgeschlossen.

Nach Abstimmung mit dem BMAS bedeutet dies, dass auch Altersteilzeitmodelle mit Laufzeiten von mehr als sechs Jahren gefördert werden können, in denen der förderfähige Teil der Arbeitsphase erst nach dem 31.12.2009 beginnt, sofern die Voraussetzungen des § 2 erstmals vor dem 1.1.2010 vorgelegen haben. Bei Alterszeitvereinbarungen mit einer Laufzeit von mehr als sechs Jahren sind die Voraussetzungen des § 2 in Absatz 3 näher geregelt. Es reicht – im Sinne eines gesetzlichen Mindestanfordernisses – aus, wenn die Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 (Entgeltaufstockung, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) nur in dem genannten Zeitraum von sechs Jahren erbracht werden. Gleichwohl liegt im Gesamtzeitraum (z.B. 10 Jahre) Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vor.

Beginnen Arbeitnehmer des Geburtsjahrganges 1954 noch im Dezember 2009 mit der Altersteilzeit, sind die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt, wenn die Altersteilzeitvereinbarung bis zu dem Zeitpunkt reicht, zu dem der Anspruch auf eine Altersrente (materiell-rechtlich) entsteht. Auf den Zahlungsbeginn der Altersrente nach § 99 SGB VI kommt es demgegenüber nicht an (DA 16.1 Abs. 2).

Ungeförderte Altersteilzeit nach dem Jahre 2009

Rechtlich möglich ist zwar auch Altersteilzeitarbeit, die nach dem 31.12.2009 beginnt, da das Altersteilzeitgesetz (nach dem heutigen Rechtsstand) nach 2009 seine Gültigkeit nicht verliert. Allerdings kann diese dann nicht mehr durch die BA gefördert werden.

3.3 Die Bedeutung der Dienstanweisung

In dem Abschnitt der Dienstanweisung über die „Befristung der Förderfähigkeit“ wird klargestellt, dass der Stichtag des 31.12.2009 nicht schon den Beginn der Freistellungsphase festlegt, sondern erst den Beginn der Arbeitsphase. Ferner ist die Klarstellung wichtig, dass die geförderte Altersteilzeit ihren Endpunkt nicht notwendig am 31.12.2015 findet, weil die Altersteilzeit noch länger dauern kann, wenngleich die Förderung durch die BA stets auf 6 Jahre beschränkt ist.

Der Schwerpunkt der Dienstanweisung liegt dann bei der insbesondere für Arbeitnehmer des Jahrganges 1954 bestehenden Schwierigkeit, dass der erforderliche Anschluss an den frühesten Zeitpunkt einer Altersrente erst nach 7 Jahren gelingen kann, während die Tarifverträge und die auf ihnen beruhenden Vereinbarungen in der Regel nur eine Laufzeit von höchstens 6 Jahren vorsehen. Wertvoll ist zunächst der Hinweis der Dienstanweisung, dass eine Verlängerung der Altersteilzeit grundsätzlich möglich ist und von den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden kann (nicht hinreichend berücksichtigt von Melms/Schwarz, Die verpasste Rente nach Altersteilzeit, DB 2006, 2010 ff.). Die begrenzte Dauer der tariflichen Regelungen wird hier allerdings nicht erwähnt. Die sich hieraus ergebenden Probleme werden in Ergänzung der Dienstanweisung im Folgenden behandelt.

Wichtig ist der Hinweis der Dienstanweisung zu § 16 ATG, dass das Gesetz über das Jahr 2009 hinaus gilt. Dies bestätigt die hier (oben II) vertretene Rechtsauffassung.

3.4 Das Höchstalter für den Eintritt in die geförderte Altersteilzeit bis 2009

Da geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitsphase spätestens bis 31.12.2009 beginnen muss, kann damit nicht mehr so lange gewartet werden wie heute; insofern ergibt sich ein vom Standpunkt des Gesetzgebers kontraproduktiver Effekt. Für die Angehörigen des Jahrganges 1954 kommt nur das Alter 55 in Betracht, für den Jahrgang 1953 spätestens das Alter 56 usw. Der Jahrgang 1949 muss spätestens mit 60 in die geförderte Altersteilzeit gehen, so dass der in vielen Tarifverträgen verankerte Anspruch auf Altersteilzeit ab Alter 62 leer läuft, wenn dieser, wie meist, förderfähige Altersteilzeit voraussetzt.

3.5 Mindestalter für eine sechsjährige Altersteilzeit

Neben diesem Höchstalter für geförderte Alterszeit gibt es auch ein Mindestalter für die in den Tarifverträgen regelmäßig auf 6 Jahre beschränkte Altersteilzeit. Wie die Dienstanweisung betont, können die Angehörigen des Jahrganges 1954 dieses Mindestalter schon nicht mehr erreichen, da sie selbst bei Inanspruchnahme des Vertrauensschutzes frühestens mit 62, ohne Vertrauensschutz mit 63 in die Rente gehen können (von der Altersrente für schwerbehinderte Menschen einmal abgesehen). Das gleiche Problem stellt sich bei den Angehörigen früherer Jahrgänge ebenfalls, wenn sie mit 55 die Altersteilzeit beginnen wollen, doch besteht hier immer die Möglichkeit bis zum Alter 56 oder älter zu warten, solange das vorstehend aufgezeigte Höchstalter nicht überschritten wird.

3.6 Die Dauer der Altersteilzeit

Besonders für die Angehörigen des Jahrganges 1954 wird sich deshalb das Problem ergeben, ob die Altersteilzeit über die in den Tarifverträgen in der Regel vorgesehene Höchstdauer von 6 Jahren um ein Jahr verlängert werden kann, um den nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG erforderlichen Anschluss an den frühesten Anspruch auf Altersrente zu erreichen. Es gibt allerdings Tarifverträge, die großzügiger sind. So heißt es in dem Tarifvertrag über Altersteilzeit in der Eisen- und Stahlindustrie NRW (§ 3 Nr. 6), dass durch Einzelvertrag ein mit Vollendung des 55. Lebensjahres beginnendes Altersteilzeitverhältnis von 10 Jahren Dauer vereinbart werden kann. In dem Tarifvertrag für die VW AG ist eine Höchstdauer von 84 Kalendermonaten vorgesehen, also gerade so lange, wie es für die Angehörigen des Jahrganges 54 erforderlich ist. Im Übrigen wird es Aufgabe der Tarifparteien sein, sich dieser Frage anzunehmen. Eine Verlängerung der Altersteilzeit im Blockmodell auf bisher 10 Jahre ist nach § 2 Abs. 3 ATG grundsätzlich möglich, wie ja auch die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit betont.

Man wird annehmen können, dass die erforderliche Umstellung der Tarifverträge bei den Arbeitgebern nicht auf Schwierigkeiten stößt, wenn ihre finanzielle Belastung nicht erhöht, sondern nur auf längere Zeit verteilt wird. Deshalb sei nur angedeutet, dass die eingetretenen Rechtsänderungen zu einem Wegfall der Geschäftsgrundlage der Tarifverträge geführt haben könnten mit der Folge eines Verhandlungs- und Anpassungsanspruchs, wie er in den Tarifverträgen zum Teil schon vorgesehen ist.

Für eine Verlängerung der Altersteilzeit über 6 Jahre dürften verschiedene Möglichkeiten bestehen. Am Nächsten liegt es, Arbeits- und Freistellungsphase entsprechend zu verlängern, bei einer 7jährigen Altersteilzeit also auf je 3,5 Jahre, gegebenenfalls unter Reduktion der Einzelleistungen zur Aufrechterhaltung der Gesamtleistung der Aufstockung. Dies kann im Hinblick auf den Progressionsvorbehalt gem. § 32 b Abs. 1 Nr. 1 g EStG vorteilhaft sein.

In einem Wirtschaftsbereich ist man sogar ohne ausdrückliche Änderung der Tarifverträge zu einer über 6 Jahre hinausgehenden Altersteilzeit übergegangen, da man meint, dies angesichts der veränderten Rahmenbedingungen einer ergänzenden Auslegung der Tarifverträge entnehmen zu können. Die Arbeitsverwaltung soll das akzeptiert haben. Freilich wird die ergänzende Auslegung zwar eine andere Verteilung der Aufstockungsbeträge ergeben können, aber keine Erhöhung des Gesamtbetrages.

Die Dienstanweisung 2008 enthält weitere Erläuterungen zur Dauer der Altersteilzeit:

„Auf Grund der Anhebung der Altersgrenzen für die jeweiligen Altersrenten wurde die bisherige Förderungsgrenze für Altersteilzeitverträge (Vollendung des 65. Lebensjahres) für Arbeitnehmer, die in der Rentenversicherung **gesetzlich** versichert sind, aufgehoben. Damit können künftig auch Altersteilzeitverträge mit einer Gesamtdauer von mehr als zehn Jahren gefördert werden (die Förderungsdauer von sechs Jahren innerhalb des Gesamtzeitraumes bleibt jedoch unverändert).

Die Regelungen des § 2 Abs. 2 AtG beziehen sich nur auf den Verteilzeitraum, nicht auf die Gesamtdauer der Altersteilzeit. Das bedeutet, dass während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit Blockmodell und Teilzeitmodell kombiniert werden können; z.B. 1,5 Jahre Vollarbeitsphase, 3 Jahre Teilzeitarbeit und 1,5 Jahre Freistellungsphase. In diesem Beispiel können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine 6-jährige Altersteilzeitarbeit ohne tarifvertragliche Grundlage mit 3 Jahren Blockmodell vereinbaren.

Mit der Neufassung des § 8 Abs. 3 durch Art. 14 des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes wurde rückwirkend klargestellt, dass auch Befristungen von Altersteilzeitverträgen, die auf einen individuell gegebenen andersweitigen vorzeitigen Rentenzugang abstellen (z.B. Altersrente für langjährig Versicherte), wirksam sind. Ein wirksames Altersteilzeitarbeitsverhältnis liegt daher z.B. auch in den Fällen des § 236 Abs. 3 SGB VI (in der ab 1.1.2008 geltenden Fassung) vor, in denen Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG mit Blick auf die rentenrechtliche Vertrauensschutzregelung noch vor dem 1.1.2007 rechtswirksam vereinbart wurde.“

IV Die neue, (nur) steuerlich geförderte Altersteilzeit nach 2009

4.1 Der neue Inhalt des ATG

Wie oben (II 1) schon dargelegt wurde, gilt das ATG für nach dem 31.12.2009 beginnende Altersteilzeitarbeit ebenso fort wie die Steuer- und Beitragsbefreiung der Aufstockungsbeträge. Allerdings entfallen die Bestimmungen des ATG, die nur auf die Erstattung der Bundesagentur für Arbeit bezogen sind. Dazu erläutern die Lohnsteuerrichtlinien 2008:

„Aufstockungsbeträge und zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 sowie Aufwendungen im Sinne des § 4 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz sind steuerfrei, wenn die Voraussetzungen des § 2 Altersteilzeitgesetz, z.B. Vollendung des 55. Lebensjahres, Verringerung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, vorliegen. Die Vereinbarung über die Arbeitszeitverminderung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beanspruchen kann. Dafür ist nicht erforderlich, dass die Rente ungemindert ist. Der frühestmögliche Zeitpunkt, zu dem eine Altersrente in Anspruch genommen werden kann, ist die Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Steuerfreiheit kommt nicht mehr in Betracht mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet oder die für ihn geltende gesetzliche Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht hat (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 ATG).

Die Leistungen sind auch dann steuerfrei, wenn der Förderanspruch des Arbeitgebers an die Bundesagentur für Arbeit nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Abs. 2 bis 4 Altersteilzeitgesetz erlischt, nicht besteht oder ruht, z.B. wenn der frei gewordene Voll – oder Teilzeitarbeitsplatz nicht wieder besetzt wird. Durch eine vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit (Störfall) ändert sich der Charakter der bis dahin erbrachten Arbeitgeberleistungen nicht, weil das Altersteilzeitgesetz keine Rückzahlung vorsieht. Die Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge bleibt daher bis zum Eintritt des Störfalls erhalten.

Aufstockungsbeträge und zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind steuerfrei, auch wenn sie über die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Mindestbeträge hinausgehen. Dies gilt nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100% des maßgeblichen Arbeitslohns nicht übersteigen. Maßgebend ist bei laufendem Arbeitslohn der Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte; bei sonstigen Bezügen ist auf den unter Berücksichtigung des nach R 39.b.6 Abs. 3 ermittelten voraussichtlichen Nettoarbeitslohn unter Einbeziehung der sonstigen Bezüge bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung abzustellen. Unangemessene Erhöhungen vor oder während der Altersteilzeit sind dabei nicht zu berücksichtigen. Aufstockungsbeträge, die in Form von Sachbezügen gewährt werden, sind steuerfrei, wenn die Aufstockung betragsmäßig in Geld festgelegt und außerdem vereinbart ist, dass der Arbeitgeber anstelle der Geldleistung Sachbezüge erbringen darf.“

Nach 2009 gelten als Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung von Aufstockungsbeträgen und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen also nur die §§ 2, 3 Abs. 1 mit den Ergänzungen in Abs. 1 a und 2, § 5 Abs. 1 Nr. 1 sowie ergänzend die §§ 6, 8, 8 a, 9, 10, 15 und 16 ATG.

Wenn die Richtlinien § 2 ATG dahin zitieren, dass eine Verringerung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte vorliegen müsse, so gibt das den Wortlaut des § 2 Abs.1 Nr. 2 wieder. Daneben gilt aber für die Altersteilzeit im Blockmodell § 2 Abs. 2, für den es nur erforderlich ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraumes von 3 bis zu 6 Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Dies erlaubt es, das Blockmodell mit einem gleitenden Ausstieg aus der Vollar-

beit zu kombinieren, etwa so, dass die Altersteilzeit 2 Jahre lang bei voller Arbeitszeit mit dem Aufbau eines Wertguthabens beginnt, gefolgt von 2 Jahren hälftiger Arbeitszeit und zwei weiteren Jahren der Freistellung. Leisbrock (Altersteilzeitarbeit, 2001, S. 77) spricht von unendlich vielen Gestaltungsmöglichkeiten, wie die Arbeitsphase innerhalb der Altersteilzeit verteilt werden kann. Er stellt ein Modell vor, in dem die Arbeitszeit von 100% in Stufen von 25% auf Null zurückgeht. Die grundlegenden Vorschriften über den Aufbau von Wertguthaben in §§ 7 Abs. 1 a, 23 b SGB IV erfassen die verschiedensten Arbeitszeitgestaltungen, von einem Aufschub einzelner Arbeitsstunden bis zu einer Freistellung für mehrere Jahre (Hauck/Haines-Sehnert, SGB IV § 23 b Rn.1, dazu auch schon oben 3.6.).

Wie die Richtlinien betonen, gilt für die steuerliche Vergünstigung von den Vorschriften über das Erlöschen und Ruhen des Anspruchs in § 5 ATG nur Abs. 1 Nr. 1, nach dem die Steuerfreiheit nicht mehr in Betracht kommt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet.

Für eine (nur) mit der Steuerbefreiung der Aufstockungsbeträge verknüpfte Altersteilzeit gilt also nicht mehr die Bestimmung des § 5 Abs. 1 Nr. 2, nach dem die Altersteilzeit mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Ebenso entfällt § 5 Abs. 1 Nr. 3, nach dem die Altersteilzeit mit jedem Bezug einer, auch vorgezogenen, Altersrente endet. Die Richtlinien verzichten sogar auf die entsprechende Anwendung des § 5 Abs. 4, nach dem der Anspruch auf die Leistungen der BA ruht, solange der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus mehr als geringfügige Mehrarbeit leistet. Freilich muss sich dies im Rahmen der erforderlichen Arbeitszeitverminderung gem. § 2 halten (Leisbrock a.a.O. S. 111).

Die Dienstanweisung des BA formuliert, für die Steuerbefreiung müssten die weiteren Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes – z.B. Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, Zulässigkeit der Verteilung der hälftigen Arbeitszeit für die Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit, Vorbeschäftigungszeit, Zahlung des Aufstockungsbetrages zum Regelarbeitsentgelt sowie des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages in der gesetzlichen Mindesthöhe – vorliegen.

Aus der Unabhängigkeit der Steuerbefreiung von den Voraussetzungen der Förderung durch die BA ergibt sich auch, dass Aufstockungsbeträge über 6 Jahre hinaus steuerlich begünstigt sind (Leisbrock a.a.O. S.149; Rittweger/Petri/Schweikert, Altersteilzeit, 2002, § 3 ATG Rn. 58).

4.2 Neue Funktionen der Altersteilzeit

Bisher hatte die Altersteilzeit vor allem 2 Funktionen: die Förderung (1.) des Austausches alter gegen junger Arbeitnehmer durch die Leistungen der BA und (2.) der Frühverrentung durch die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit. Da beides ausläuft und nur die steuerliche Förderung der Aufstockungsbeträge bleibt, kann und muss die Funktion der Altersteilzeit neu bestimmt werden. Dabei sind Sicht und Interessenlage der Sozialversicherungsträger, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Für die Sozialversicherungsträger kann sich eine Umkehr von der Früh- zur Spätverrentung als Folge von Altersteilzeit ergeben. Ohne die Altersteilzeit wären Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen vorzeitig verlieren, auf den unverzüglichen Bezug von Sozialleistungen angewiesen, sei es Alg I oder II, Erwerbsminderungsrente oder Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Soweit die Altersteilzeit dies vermeidet bzw. ersetzt, entlastet sie die Träger der Sozialleistungen, da sie nicht von diesen, sondern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Fiskus finanziert wird.

Für die Arbeitgeber kommt auch die neue Altersteilzeit als Mittel des Personalabbaus in Betracht, aber eben als ein Mittel, das die Sozialleistungsträger eher ent- als belastet. Ferner wird die Altersteilzeit wegen der mit der Anhebung der Regelaltersgrenze einhergehenden Anhebung der zulässigen Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse gemäß § 41 SGB VI ein wichtiges Mittel zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur sein, deren Notwendigkeit und Legitimität § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ausdrücklich anerkennt. Soweit die Arbeitnehmerzahl eines Betriebes oder Unternehmens konstant bleibt, muss dies ohne Kündigungen und Ersatzein-

stellungen über kurz oder lang zu einer Überalterung der Belegschaft führen. So berechtigt das Anliegen ist, ältere Arbeitnehmer länger im Arbeitsprozess zu halten, so darf das doch nicht dazu führen, dass in Betrieben und Unternehmen mit konstanter Arbeitnehmerzahl nur noch ältere Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Altersteilzeit ist geeignetes Mittel, um dies oder eine Verjüngung durch Kündigungen zu vermeiden. Insofern behält sie ihre alte Funktion der Förderung des Austausches alter gegen junge Arbeitnehmer. Deshalb wäre es auch gerechtfertigt, die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit weiterzuführen.

Für die Arbeitgeber ist weiter bedeutsam, dass die Anhebung der Altersgrenzen für Altersrenten und Arbeitsverhältnisse zu einer Erhöhung der Sozialplanlasten führen kann, da sich die Nachteile von Arbeitnehmern bei einer vom Arbeitgeber veranlassten vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhöhen. Nach einem Urteil des BAG vom 31.07.1996 (10 AZR 45/96, AP Nr. 103 zu § 112 BetrVG 1972) verstößt es nicht gegen § 75 BetrVG, wenn die Betriebspartner solche Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen ausnehmen, die zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den übergangslosen Rentenbezug nach Beendigung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld erfüllen. Nach der Anhebung der Altersgrenzen auch für vorgezogene Renten wird diese Konstellation seltener eintreten. Zudem kann das mit der Anhebung der Regelaltergrenze verbundene Ansteigen der Abschläge dazu führen, dass der vorzeitige Rentenbezug nicht immer als ausreichende Minderung der Nachteile durch vorzeitige Entlassungen gilt. Die Altersteilzeit kann für alle Beteiligten die bessere Alternative sein. Man kann sich sogar vorstellen, dass ein Sozialplan die fakultative Einführung von Altersteilzeit als Alternative zu den sonst üblichen Abfindungen vorsieht.

Auch für (ältere) Arbeitnehmer ist die Altersteilzeit günstig, wenn sie als Alternative zu einer Entlassung in Betracht kommt. Der bereits erwähnte § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG erlaubt es den Arbeitgebern, die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen nach Altersgruppen zu staffeln, also einen konstanten Prozentsatz je Altersgruppe vorzusehen. Dies erhöht das Risiko einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses älterer Arbeitnehmer beträchtlich. Allerdings sieht ein Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 5.2.2007 (LAGE § 2 AGG Nr. 1; aufgehoben durch LAG Niedersachsen 13.7.2007, LAGE § 2 AGG Nr. 3, Revision anhängig) darin eine unzulässige Altersdiskriminierung. Dies dürfte indessen nicht zutreffen, da das Verbot der Altersdiskriminierung grundsätzlich die Gleichbehandlung älterer und jüngerer Arbeitnehmer verlangt. Deshalb kann dieses Verbot im Gegenteil dazu führen, dass die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl weiter abgebaut wird. Umso wichtiger wird die Altersteilzeit als Mittel eines sozialverträglichen Übergangs in den Ruhestand.

4.3 Die erforderliche Anpassung der Tarifverträge

Die Tarifverträge über Altersteilzeit enthalten in der Regel verschiedene an § 5 ATG angelehnte Bestimmungen, die für die Steuerbefreiung der Aufstockungsbeträge nicht erforderlich sind, wie oben (IV 4, 1) dargetan wurde. Man wird nicht annehmen können, dass sie für ab 2010 beginnende Altersteilzeit automatisch entfallen, da die Förderung durch die BA schon bisher keine unverzichtbare Voraussetzung für die Anwendung der Altersteilzeitverträge war. Bekanntlich ist es ja in der Mehrzahl der Fälle nicht zu einer Wiederbesetzung gekommen. Deshalb dürften die Tarifverträge nach 2010 weiter bestehen können, solange sie nicht ohne Nachwirkung auslaufen. Meist entfallen dürften dagegen in der Regel die tariflichen Bestimmungen, die einen Anspruch auf Altersteilzeit begründen. In vielen Fällen ist in den Tarifverträgen ausdrücklich bestimmt, dass ein Anspruch auf Altersteilzeit nur besteht, wenn die Voraussetzungen für die Erstattung durch die Bundesagentur für Arbeit gegeben sind. Fehlt es an einer solchen ausdrücklichen Bestimmung, ist es eine Frage der Auslegung, ob der Anspruch auf Altersteilzeit an die Erstattungsmöglichkeit geknüpft ist.

Ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit kann sich weiter aus § 8 TzBfG ergeben. § 42 Abs. 3 SGB VI bestimmt allerdings, dass Versicherte, die wegen der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Teilrente ihre Arbeitsleistung einschränken wollen, von ihrem Arbeitgeber nur eine Erörterung verlangen können. Dies ist aber keine Sonderregelung gegenüber § 8 TzBfG. Ein Anspruch auf Altersteilzeit mit Aufstockungsbeträgen

ergibt sich daraus freilich nicht. Eher denkbar ist es, § 8 TzBfG einen Anspruch auf Teilzeit im Blockmodell zu entnehmen, soweit dem nicht die in § 8 Abs. 4 TzBfG normierten betrieblichen Gründe entgegenstehen. Allerdings ist strittig, ob Phasen gänzlicher Arbeitsbefreiung beansprucht werden dürfen (dafür LAG Düsseldorf 01.03.2002, LAGE § 8 TzBfG Nr. 5; dagegen LAG Düsseldorf 17.05.2007, aaO Nr. 17 a)

Insgesamt wird man bei einer Anpassung der Tarifverträge für die nach 2009 beginnende Altersteilzeit überlegen müssen, wo der größte Anpassungsbedarf besteht, bei der Aufstockung nach dem Wegfall der Förderung durch die BA oder bei dem Anstieg der Abschläge und des Verlustes an Entgeltpunkten durch die Verzögerung der Regelaltersrente. Dazu das Folgende.

4.4 Das Brückenmodell

a) Begriff

Zweckmäßig dürfte es sein, in Zukunft zwei Modelle von Altersteilzeitverträgen unterscheiden, das Brücken- und das Lückenmodell. Schon bisher spricht man von einem Modell Beschäftigungsbrücke, doch legen es die Erhöhung der Regelaltersgrenze und die dadurch vergrößerte Rentenlücke nahe, ein Brücken- und ein Lückenmodell gegenüberzustellen. Von einem Brückenmodell kann man sprechen, wenn die Altersteilzeit unmittelbar an den Beginn der Regelaltersrente heranreicht, da es dann zu einem nahtlosen Brückenschlag zwischen Arbeitsverhältnis und abschlagsfreier Rente kommt. Ein Lückenmodell ist demgegenüber gegeben, wenn die Altersteilzeit nur bis zur ersten vorgezogenen Altersrente reicht, da dann eine Lücke zur abschlagsfreien Rente entsteht. Ein partielles Lückenmodell würde vorliegen, wenn die Altersteilzeit über den ersten Zeitpunkt für eine vorgezogene Altersrente hinausgeht, ohne die Regelaltersrente zu erreichen.

b) Ein 6jähriges Brückenmodell

Geht man von dem Jahrgang 1955 als dem ersten aus, für den eine Förderung durch die BA nicht mehr in Betracht kommt, so beginnt die abschlagsfreie Altersrente grundsätzlich mit 65 Jahren und 9 Monaten, bei besonders langjährigen Versicherten mit 65 Jahren und bei schwerbehinderten Menschen mit 63 Jahren und 9 Monaten. Soll die in den meisten Tarifverträgen maximal vorgesehene 6jährige Dauer der Altersteilzeit bis zum Beginn der abschlagsfreien Rente führen, muss die Altersteilzeit für den Jahrgang 1955 mit 59 Jahren und 9 Monaten beginnen, soweit nicht die Ausnahmetatbestände eingreifen.

c) Finanzierung der Aufstockung aus Langzeitkonten

Wertguthaben, die vor Beginn der Altersteilzeit gemäß §§ 7 Abs. 1a, 23 b SGB IV auf Langzeitkonten angesammelt wurden, können mit Altersteilzeitarbeit kombiniert werden und so die Arbeitsphasen im Blockmodell verkürzen (Schlegel im Handbuch zum Sozialrecht Gruppe 7b S. 109). Auf diese Weise lässt sich der Beginn der Freistellung beschleunigen. Einzelne Tarifverträge sehen dies ausdrücklich vor (z.B. TV für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden 7.7.2.4).

Der Schwerpunkt der tarifvertraglichen Regelungen zur Verwendung von Langzeitkonten in Verbindung mit der Altersteilzeit liegt bei den Aufstockungsbeträgen. Dies hat besondere Bedeutung, sobald die Finanzierung der Aufstockung nicht mehr durch die Arbeitsagenturen gefördert wird. Einige Tarifverträge sehen für diesen Fall eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer vor und bestimmen, dass diese aus Langzeitkonten finanziert werden kann. Ein Beispiel ist § 10 des TV für die Metallindustrie in Thüringen. Die Ansparzeit soll frühestens fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit beginnen, aber nicht vor dem vollendeten 50. Lebensjahr. Ausführlich auch der Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die Metallindustrie in Berlin und Brandenburg. Hier hat der Beschäftigte die Wahl, ob er den tariflich erhöhten Aufstockungsbetrag durch einen Eigenanteil mitfinan-

ziert oder sich mit der gesetzlichen Aufstockung begnügt. Als Möglichkeit zur Erbringung des Eigenanteils werden wiederum Langzeitkonten vorgesehen.

Auf den ersten Blick mag es überraschend sein, dass aufgesparte oder sonstige Entgeltansprüche des Arbeitnehmers auf diese Weise in Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers verwandelt werden, eine Art Entgeltumwandlung. Tatsächlich ist es aber immer so, dass die vom Arbeitnehmer erarbeiteten Entgeltansprüche als Leistungen des Arbeitgebers ausgezahlt werden. Deshalb war und ist auch die Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung ohne weiteres möglich. Dies lässt auch die Finanzierung von Aufstockungsbeträgen während der Freistellungsphase der Altersteilzeit zu.

d) Ergänzung der Aufstockung durch betriebliche Altersversorgung und Teilrente

Erreichen die Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers nur das gesetzliche Minimum, entsteht die Frage, ob die gegenüber den heutigen tariflichen Regelungen fehlenden 10 bis 15% des früheren Nettoeinkommens ersetzt werden können. Vom Alter 60 an ist eine Heranziehung der betrieblichen Altersversorgung möglich, die auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis fällig werden kann. Dies setzt freilich entsprechende Vereinbarungen voraus. Die Arbeitgeber werden dazu bereit sein, wenn ihre Gesamtbelastung nicht steigt. Darüber hinaus sind in der Praxis manche Arbeitgeber bereit gewesen, im Rahmen von Altersteilzeit und Frühverrentungen höhere Kosten für die betriebliche Altersversorgung in Kauf zu nehmen.

Zu denken ist ferner an eine vorgezogene Teilrente vom Alter 63 an. Dies schwächt allerdings das Konzept des Brückenmodells ab, die Altersteilzeit bis zum Beginn der abschlagsfreien Rente zu führen. Immerhin bezieht sich der Abschlag bei der Teilrente nur auf einen Teil der Vollrente. Bisher kam der Bezug der Teilrente während der Altersteilzeit nicht in Betracht, da § 5 Abs. 1 Nr. 3 ATG das geförderte Altersteilzeitverhältnis mit dem Bezug einer Altersrente, auch einer Teilrente, enden ließ. Nachdem dieses gesetzliche Hindernis entfallen (s.o. IV 41) ist, steht dem Bezug von Teilrente während der Altersteilzeit nichts entgegen, wenn die Tarifverträge an die neue Rechtslage angepasst werden. Dies gilt sowohl für die Teil-Altersrente als auch für die Erwerbsminderungsrente.

Freilich sind die Hinzuverdienstgrenzen gem. § 34 Abs. 2 bzw. § 96a SGB VI zu beachten. Eine wesentliche Frage ist hierbei, ob zu dem Arbeitsentgelt im Sinn dieser Vorschriften nur das jeweils fällige Entgelt gehört oder auch die Aufstockungsbeträge. Maßgeblich dafür ist nicht die strittige und wohl gar nicht einheitlich zu beantwortende rechtsdogmatische Frage, ob die Aufstockungsbeträge Teil des Arbeitsentgelts sind (dazu Leisbrock a.a.O. S. 53) sondern die Funktion der Hinzuverdienstgrenzen. Diese sollen den Rentner partiell aus dem Arbeitsmarkt herausnehmen, um Arbeitsplätze freizumachen. Deshalb kann es für die Hinzuverdienstgrenzen nur auf die tatsächlich verbleibende Arbeitsleistung und das ihr entsprechende Entgelt ankommen.

4.5 Ein sechsjähriges Lückenmodell

a) Zeitliche und finanzielle Auswirkung

Dieses würde für den Jahrgang 1955 im Alter 57 mit der Arbeitsphase beginnen und mit der vorgezogenen Altersrente für langjährig Versicherte im Alter 63 enden. Gegenüber einem bis zur abschlagsfreien Altersgrenze von 65 Jahren und 9 Monate reichenden Brückenmodell wären nicht nur Rentenabschläge von 9,9% hinzunehmen, sondern auch eine geringere Zahl von Entgeltpunkten. Wegen der Einzelheiten der Rentenminderung sei auf das Gutachten von Prof. Rolfs verwiesen. Allerdings müsste in dem sechsjährigen Brückenmodell bis zum Alter 62 und neun Monate gearbeitet werden, im sechsjährigen Lückenmodell nur bis 60.

Ganz anders fällt der Vergleich aus, wenn die Freistellung für den Jahrgang 1955 in beiden Modellen mit 60 beginnen soll. Dann müsste die Arbeitsphase im Brückenmodell mit 55 Jahren und 9 Monaten beginnen, gefolgt von der Freistellungsphase mit 60 Jahren und 9 Monaten und endend mit 65 Jahren und 9 Monaten. Im Lückenmodell würde die Arbeitsphase mit 57 beginnen und mit 63 enden. Dies würde freilich zur Rentenminderung durch Abschläge und Punktverlust führen, doch würde dies durch die längere Arbeit vor dem Beginn der Altersteilzeit und die Konzentration der Aufstockung auf kürzere Zeit ausgeglichen.

b) Ausgleich der Rentenabschläge durch Abfindung oder erhöhte Aufstockung?

Zum Ausgleich für Rentenabschläge sehen die Tarifverträge vielfach Abfindungen vor, wohl vor allem im Hinblick auf deren bisherige Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 9 EStG. Auch nachdem diese Vorschrift entfallen ist, sind Abfindungen durch § 34 EStG i.V.m. § 24 steuerlich privilegiert, so genannte Fünftel-Regelung. Nach der Rechtsprechung des BSG sind Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes beitragsfrei, allerdings setzt dies die völlige Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus (BSG 28.01.1999, EzA §14 SGB IV Nr. 1). Eine Alternative wäre eine entsprechende Erhöhung der Aufstockungsbeträge. Dabei wäre zu klären, was steuerlich günstiger ist, die durch den Progressionsvorbehalt abgeschwächte Steuerfreiheit der Aufstockungen oder die Fünftel-Regelung.

Dazu erläutert die Dienstanweisung der Bundesagentur (3.1.6): Aufstockungsbeträge sind auch dann steuerfrei, soweit sie die im AtG genannten Mindestbeträge übersteigen. Steuerfrei sind auch freiwillige Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers für Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören. Dies gilt jedoch nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitsentgelt monatlich das Nettogehalt nicht übersteigen, das der Arbeitnehmer ohne Altersteilzeit erzielen würde. Steuerfreiheit ist auch gegeben, wenn der Anspruch des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen erlischt, ruht oder nicht weiter besteht, weil z.B. der freigemachte Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt wird.

c) Wege zum Aufschub des Rentenbeginns

Angesichts der erheblichen Minderung der Rente im Lückenmodell ist zu erwägen, wie die Lücke und damit die Renteneinbußen vermindert werden können. Am Einfachsten ist es, die sechsjährige Altersteilzeit nicht schon im Alter 57 beginnen zu lassen, so dass sich die Abschläge und der Punktverlust vermindern. Eine geringere Wirkung hätte es, die Altersteilzeit zwar in dem Zeitpunkt enden zu lassen, in dem eine vorgezogene Rente beansprucht werden kann, diese aber noch nicht im Anspruch zu nehmen, sondern sich anderweitig zu behelfen, etwa durch Alg I, das allerdings gem. § 10 Abs. 1 S. 2 ATG nach dem halbierten Arbeitsentgelt zu bemessen ist. Dies könnte im Rahmen des § 142 Abs. 1 S. 2 SGB III ggf. durch Erwerbsminderungsrente und betriebliche Altersversorgung ergänzt werden.

Wichtige Einzelheiten ergeben sich aus einem Urteil des BAG vom 18.9.2007, EzA Gleichbehandlung Nr. 15: „Gewährt der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die bei Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr vollendet haben, für die nach der Arbeitsteilzeit eintretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein halbes Jahresgehalt Abfindung, während er Altersteilzeitarbeitnehmern mit vollendetem 56. Lebensjahr unabhängig von der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ein volles Jahresgehalt zahlt, bedarf das einer sachlichen Rechtfertigung. Die infolge des höheren Lebensalters eintretende Verkürzung der Dauer der Arbeitsteilzeitarbeit allein rechtfertigt noch nicht die Verdoppelung des Abfindungsbetrags für die in Jahr älteren Arbeitnehmer.“

V Abfindung statt Aufstockung

Mit einer Abfindung anstatt von Aufstockungsbeträgen lässt sich ein ähnliches Modell konstruieren wie die Altersteilzeit. So könnte in den ersten 3 Jahren ein Wertguthaben von je 25% angelegt werden, während 75% des Arbeitsentgelts zur Auszahlung kommen. Im vierten Jahr könnte die Freistellung beginnen, finanziert durch das Wertguthaben von nunmehr 75%. Im 5. und 6. Jahr müsste dann das Arbeitsverhältnis formell beendet werden, doch stünde aus der in diesem Modell ersparten Aufstockung ein erheblicher Abfindungsbetrag zur Verfügung. Freilich ist die Aufstockung steuerfrei, doch durch den Progressionsvorbehalt belastet, so dass sie steuerlich nicht notwendig günstiger ist als die durch die Fünftel-Regelung privilegierte Abfindung (dazu Nimscholz/Oppermann/Ostrowicz, Altersteilzeit, 5. Aufl. 2006, S. 221 ff.). Bei dem steuerlichen Vergleich ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass für die Verpflichtungen aus vertraglichen Altersteilzeitvereinbarungen, in der Freistellungsphase weiterhin laufende Vergütungen zu zahlen, erstmals am Ende des Wirtschaftsjahres, in dem die Altersteilzeit (Beschäftigungsphase) beginnt, Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten zu passivieren sind. Bemessungsgrundlage sind die gesamten in der Freistellungsphase zu gewährenden Vergütungen einschließlich der zu erbringenden Aufstockungsbeträge sowie sonstige Nebenleistungen, z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung (BMF-Schreiben vom 28.3.2007 im Anschluss an das Urteil des BFH vom 30.11.2005, I R 110/04).

Die Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes kann nicht aus Langzeitkonten finanziert werden, weil dies ein Störfall wäre. Wohl aber könnten Langzeitkonten unter den Voraussetzung der §§ 7 Abs. 1a, 23b SGB IV in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden und helfen, die vorgezogene Rente zu ergänzen.

Als Gegenstück zu den bei der Altersteilzeit vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1b ATG käme hier die Zahlung von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters gemäß § 187 a SGB VI in Betracht, wie auch schon in einzelnen Tarifverträgen vorgesehen ist.

An das beendete Arbeitsverhältnis könnte sich der Bezug von Alg anschließen.

VI Ergebnis

Entgegen einer verbreiteten Auffassung läuft das Altersteilzeitgesetz 2009 nicht aus, sondern gilt unbefristet weiter. Nach 2010 beginnende Altersteilzeitarbeit kann nach wie vor durch Wertguthaben gemäß §§ 7 Abs. 1 a, 23 b SGB IV, § 8 a ATG und die Befreiung der Aufstockungsbeträge und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen finanziert werden. Wie bisher wird die Altersteilzeit möglich sein sowohl durch durchgehende Teilzeitarbeit als auch im Blockmodell, daneben durch eine Verbindung von beidem durch abgestufte Absenkung der Arbeitszeit. Im Einzelnen wird die Ausgestaltung der Altersteilzeit freier sein, da die nur für die Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit geltenden Vorschriften des ATG auf sie nicht anwendbar sind.

Man wird davon ausgehen können, dass die Bundesregierung sich damit nicht begnügt, sondern eine weitere Aktualisierung des Altersteilzeitrechts anstreben wird, die genauer auf die Entwicklung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung zugeschnitten ist. Dafür kommt etwa eine Anhebung des Anfangstermins für Altersteilzeit auf das vollendete 57. Lebensjahr in Betracht.

II

Die künftige gesetzliche Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand

**Zur Notwendigkeit flankierender gesetzlicher Regelungen
auf dem Weg zur „Rente mit 67“**

Christian Rolfs

Inhalt

A	Problemstellung	33
B	Begleitende Maßnahmen des Gesetzgebers auf dem Weg in die „Rente mit 67“	43
I	Gesetzliche Anpassung privatautonom vereinbarter Altersgrenzen	45
1.1	Ausgangssituation	45
1.2	Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung	46
1.3	Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung	46
II	Anpassungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung	47
2.1	Ausgangssituation	47
a)	Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 Abs. 1 BetrAVG)	47
b)	Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG)	48
c)	Öffentlicher Dienst	49
2.2	Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung	49
a)	Anpassung der Regelungen betreffend den öffentlichen Dienst (§ 18 BetrAVG)	49
b)	Übergangsvorschrift zur Neufassung der §§ 2 Abs. 1, 18 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG	49
III	Notwendige Übergangsregelungen zur Altersteilzeit	51
3.1	Die Befristung der Förderung (§ 16 ATG)	51
3.2	Die unbefristete Geltung der sonstigen die Altersteilzeit betreffenden Bestimmungen	51
IV	Fortentwicklung der Aufstockungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung	53
4.1	Ausgangssituation	53
4.2	Die unzureichende Neufassung des § 187a SGB VI	53
4.3	Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung	54
V	Versicherungsmathematische Abschläge und Hinzuverdienstmöglichkeiten	55
5.1	Die Verletzung des Versicherungsprinzips durch die Kombination von Abschlägen und Hinzuverdienstgrenzen	55
5.2	Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung	56
VI	Veränderungsbedarf bei der Teilrente	57
6.1	Ausgangssituation	57
6.2	Mögliche Inhalte einer gesetzlichen Regelung	57
a)	Vorschlag 1: Teilrente als eigenständiger Versicherungsfall	57
b)	Vorschlag 2: Verzicht auf Abschläge bei der Teilrente	58
VII	Umgestaltung der Erwerbsminderungsrenten	61
7.1	Ausgangssituation	61
7.2	Problemstellung	61
a)	Keine Rückkehr zur früheren Berufsunfähigkeitsrente	61
b)	Alternative: „Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit“	62
7.3	Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung	63

VIII Verlängerter Bezug von Arbeitslosengeld	65
8.1 Ausgangssituation	65
8.2 Möglicher Inhalt einer gesetzlichen Regelung	65
IX Ausbau der Möglichkeiten des Bezugs von Teilarbeitslosengeld	67
9.1 Ausgangssituation	67
9.2 Problemstellung	67
9.3 Möglicher Inhalt einer gesetzlichen Regelung	67
C Zusammenfassung	69
Literatur	71

A Problemstellung

I

Am 9. März 2007 hat der Deutsche Bundestag nach einem ungewöhnlich kurzen Gesetzgebungsverfahren das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)“ verabschiedet. Der Bundesrat hat dem Gesetz am 30. März 2007 zugestimmt.

Bundesrats-Drucks. 157/07.

Das Gesetz sieht im Kern vor, die Regelaltersgrenze (§ 35 SGB VI) vom Jahre 2012 an stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr anzuheben. Hiervon betroffen sind – von Vertrauensschutzregelungen, z.B. für Altersteilzeitbeschäftigte, abgesehen – alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Jahrgänge 1947 und jünger. Langjährig Versicherte mit mindestens 35 Versicherungsjahren können mit 63 Jahren in Rente gehen, müssen dann aber einen versicherungsmathematischen Abschlag in Höhe von 0,3% pro Monat (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 lit. a SGB VI) – insgesamt also bis zu 14,4% – in Kauf nehmen. Für „besonders langjährig Versicherte“ mit 45 Versicherungsjahren verbleibt es bei der Altersgrenze 65, diese Grenze soll künftig auch auf schwerbehinderte Menschen Anwendung finden.

Die Vorschriften der §§ 35 bis 38 SGB VI erhalten folgenden Wortlaut:

§ 35 Regelaltersrente

Versicherte haben Anspruch auf Regelaltersrente, wenn sie

1. die Regelaltersgrenze erreicht und
2. die allgemeine Wartezeit erfüllt

haben. Die Regelaltersgrenze wird mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht.

§ 36 Altersrente für langjährig Versicherte

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für langjährig Versicherte, wenn sie

1. das 67. Lebensjahr vollendet und
2. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt

haben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich.

§ 37 Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für schwerbehinderte Menschen, wenn sie

1. das 65. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt sind und
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich.

§ 38 Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Versicherte haben Anspruch auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wenn sie

1. das 65. Lebensjahr vollendet und
2. die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt

haben.

Übergangsregelungen (§§ 235 ff. SGB VI) sorgen dafür, dass die Altersgrenzen vom derzeitigen Niveau für Versicherte der Jahrgänge 1947 bis 1963 gleitend auf das neue Niveau ansteigen.

Übersicht

über die Übergangsregelungen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes

Geburtsmonat und -jahr	Regelaltersrente			Altersrente für langjährig Versicherte (35 Versicherungsjahre)							Altersrente für schwerbehinderte Menschen						
	Anhebung	auf Alter	Altersgrenze Vertrauensschutz ATZ	Abschlagsfrei ab Alter (ohne ATZ)		Abschlagsfrei mit Vertrauensschutz ATZ ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme ab Alter (ohne ATZ)		Vorzeitige Inanspruchnahme mit Vertrauensschutz ATZ ab Alter		Abschlagsfrei ab Alter (ohne ATZ)		Abschlagsfrei mit Vertrauensschutz ATZ ab Alter	Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter (ohne ATZ)		Vorzeitige Inanspruchnahme mit Vertrauensschutz ATZ ab Alter	
	um Monate	Jahr/Monat		Anhebung um Monate	Jahr/Monat	Jahr/Monat	Jahr/Monat	max. Abschlag	Jahr/Monat	max. Abschlag	Anhebung um Monate	Jahr/Monat	Jahr/Monat	Jahr/Monat	max. Abschlag	Jahr/Monat	max. Abschlag
1947	1	65+1	65	–	65	65	63	7,2%			–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
1948																	
01/02	2	65+2	65	–	65	65	63	7,2%	62+11	7,5%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
03/04	2	65+2	65	–	65	65	63	7,2%	62+10	7,8%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
05/06	2	65+2	65	–	65	65	63	7,2%	62+9	8,1%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
07/08	2	65+2	65	–	65	65	63	7,2%	62+8	8,4%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
09/10	2	65+2	65	–	65	65	63	7,2%	62+7	8,7%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
11/12	2	65+2	65	–	65	65	63	7,2%	62+6	9,0%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
1949																	
01	3	65+3	65	1	65+1	65	63	7,5%	62+5	9,3%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
02	3	65+3	65	2	65+2	65	63	7,8%	62+5	9,3%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
03/04	3	65+3	65	3	65+3	65	63	8,1%	62+4	9,6%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
05/06	3	65+3	65	3	65+3	65	63	8,1%	62+3	9,9%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
07/08	3	65+3	65	3	65+3	65	63	8,1%	62+2	10,2%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
09/10	3	65+3	65	3	65+3	65	63	8,1%	62+1	10,5%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
11/12	3	65+3	65	3	65+3	65	63	8,1%	62	10,8%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
1950	4	65+4	65	4	65+4	65	63	8,4%	62	10,8%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
1951	5	65+5	65	5	65+5	65	63	8,7%	62	10,8%	–	63	63	60	10,8%	60	10,8%
1952																	
01	6	65+6	65	6	65+6	65	63	9,0%	62	10,8%	1	63+1	63	60+1	10,8%	60	10,8%
02	6	65+6	65	6	65+6	65	63	9,0%	62	10,8%	2	63+2	63	60+2	10,8%	60	10,8%
03	6	65+6	65	6	65+6	65	63	9,0%	62	10,8%	3	63+3	63	60+3	10,8%	60	10,8%
04	6	65+6	65	6	65+6	65	63	9,0%	62	10,8%	4	63+4	63	60+4	10,8%	60	10,8%
05	6	65+6	65	6	65+6	65	63	9,0%	62	10,8%	5	63+5	63	60+5	10,8%	60	10,8%
06-12	6	65+6	65	6	65+6	65	63	9,0%	62	10,8%	6	63+6	63	60+6	10,8%	60	10,8%
1953	7	65+7	65	7	65+7	65	63	9,3%	62	10,8%	7	63+7	63	60+7	10,8%	60	10,8%
1954	8	65+8	65	8	65+8	65	63	9,6%	62	10,8%	8	63+8	63	60+8	10,8%	60	10,8%
1955	9	65+9	–	9	65+9	–	63	9,9%	–	–	9	63+9	–	60+9	10,8%	–	–
1956	10	65+10	–	10	65+10	–	63	10,2%	–	–	10	63+10	–	60+10	10,8%	–	–
1957	11	65+11	–	11	65+11	–	63	10,5%	–	–	11	63+11	–	60+11	10,8%	–	–
1958	12	66	–	12	66	–	63	10,8%	–	–	12	64	–	61	10,8%	–	–
1959	14	66+2	–	14	66+2	–	63	11,4%	–	–	14	64+2	–	61+2	10,8%	–	–
1960	16	66+4	–	16	66+4	–	63	12,0%	–	–	16	64+4	–	61+4	10,8%	–	–
1961	18	66+6	–	18	66+6	–	63	12,6%	–	–	18	64+6	–	61+6	10,8%	–	–
1962	20	66+8	–	20	66+8	–	63	13,2%	–	–	20	64+8	–	61+8	10,8%	–	–
1963	22	66+10	–	22	66+10	–	63	13,6%	–	–	22	64+10	–	61+10	10,8%	–	–
1964	24	67	–	24	67	–	63	14,4%	–	–	24	65	–	62	10,8%	–	–

Besonders langjährig Versicherte (45 Versicherungsjahre) können stets abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres Rente beanspruchen.

Altersrente für Frauen kann noch von Versicherten der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1951 beansprucht werden. Abschlagsfrei wird diese Rente mit 65 Jahren bezogen, mit Abschlägen (von maximal 18%) ab Alter 60.

Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit kann ebenfalls noch von Versicherten der Jahrgänge 1947 bis 1951 beansprucht werden. Abschlagsfrei wird diese Rente ab Alter 65 bezogen. Die Möglichkeit vorzeitiger Inanspruchnahme besteht

- für den Jahrgang 1947 im Alter von 61 bis 62 Jahren bei Abschlägen zwischen 14,4% bis 10,8% (je nach Geburtsmonat)
- für den Jahrgang 1948 im Alter von 62 bis 63 Jahren bei Abschlägen zwischen 10,5% und 7,2% (je nach Geburtsmonat)
- für die Jahrgänge 1949 bis 1951 im Alter von 63 Jahren bei Abschlägen von 7,2%.

II

Ange­sichts der persön­lichen und beruf­lichen Anfor­derungen der Arbeitswelt in einer globalisierten Wirtschaft und einem heu­ti­gen Durch­schnittsalter von 60 Jahren bei Ein­tritt in den Ruhestand ist nicht anzunehmen, dass der überwie­gende Teil der Arbeit­nehmerinnen und Arbeit­nehmer tatsäch­lich bis zum Errei­chen der Regelaltersgrenze be­schäftigt werden kann. Selbst für das Jahr 2030, in dem die Anhebung der Regelaltersgrenze ihre Endstufe erreicht haben wird, prognostiziert die Rürup-Kommission zudem immer noch eine Arbeitslosigkeit von fast zwei Millionen Beschäftigten.

Rürup u.a., Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme (2003), S. 7.

Es steht nicht zu erwarten, dass die bisher überdurchschnittliche Betroffenheit älterer Beschäftigter von Arbeitslosigkeit substanziell vermindert kann. Die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung hätte damit in erster Linie eine deutliche Absenkung des Rentenniveaus zur Folge.

Die finanziellen Auswirkungen der Anhebung der Altersgrenzen ergeben sich aus den nachfolgenden Modellrechnungen.

Modellrechnung 1 (Eckrentner)

Annahmen:

- Geschlecht gleichgültig. Besonderheiten der Altersrente für Frauen wurden wegen der hohen Abschläge von 18% bei Inanspruchnahme mit Alter 60 nicht berücksichtigt.
- Bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres wurden 35 Entgeltpunkte angesammelt (entspricht einem stets durchschnittlichen Einkommen für die Dauer von 35 Jahren). Weitere Entgeltpunkte werden je nach Modell bis zur Verrentung gesammelt (maximal für 12 Jahre bis Alter 67; 1,0 EP pro Jahr = 12,0 EP; im Alter 67 dann insgesamt 47,0 EP).
- Das Bruttoeinkommen beträgt ab dem 56. Lebensjahr das 1,0-fache der Bezugsgröße (entspricht derzeit monatlich 2.450 Euro). Dieser Wert bleibt bis zur Verrentung stabil. Bei Wechsel in die Altersteilzeit erfolgt eine Aufstockung auf 90% dieses Wertes.
- Die/Der Versicherte ist bei Eintritt in den Ruhestand langjährig versichert (35 Jahre rentenrechtliche Zeiten), aber nicht *besonders* langjährig versichert (45 Jahre).
- Sie/Er ist *nicht* schwerbehindert.
- Alle Berechnungen erfolgen statisch ohne Berücksichtigung von Einkommenserhöhungen und Inflation.

Geburtsmonat und -jahr	Option 1 Regelaltersrente			Option 2 Altersrente für langjährig Versicherte			
	Altersgrenze Jahre/Monate	zusätzliche EP ab Alter 55 (bei 1,0 EP pro Jahr)	Rente (Basis: akt. Rentenwert 2006: 26,13 Euro)	Altersgrenze ohne Abschlag	Abschlag bei vorzeitiger Inanspruchnahme mit 63 Jahren	Rente mit 63 (ab Alter 55 weitere 8 EP)	Einbuße gegenüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
altes Recht:							
Jan. 1946	65	10,00	1.175,85 €	65	7,2%	1.042,69 €	11,3%
neues Recht:							
Jan. 1947	65+1	10,08	1.178,03 €	65	7,2%	1.042,69 €	11,3%
Jan. 1948	65+2	10,17	1.180,21 €	65	7,2%	1.042,69 €	11,3%
Jan. 1949	65+3	10,25	1.182,38 €	65+1	7,5%	1.039,32 €	11,6%
Jan. 1950	65+4	10,33	1.184,56 €	65+4	8,4%	1.029,21 €	12,5%
Jan. 1951	65+5	10,42	1.186,74 €	65+5	8,7%	1.025,84 €	12,8%

Geburtsmonat und -jahr	Option 1 Regelaltersrente			Option 2 Altersrente für langjährig Versicherte			
	Altersgrenze Jahre/Monate	zusätzliche EP ab Alter 55 (bei 1,0 EP pro Jahr)	Rente (Basis: akt. Rentenwert 2006: 26,13 Euro)	Altersgren- ze ohne Abschlag	Abschlag bei vorzeitiger Inanspruch- nahme mit 63 Jahren	Rente mit 63 (ab Alter 55 weitere 8 EP)	Einbuße gegenüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
Jan. 1952	65+6	10,50	1.188,92 €	65+6	9,0%	1.022,47 €	13,0%
Jan. 1953	65+7	10,58	1.191,09 €	65+7	9,3%	1.019,10 €	13,3%
Jan. 1954	65+8	10,67	1.193,27 €	65+8	9,6%	1.015,73 €	13,6%
Jan. 1955	65+9	10,75	1.195,45 €	65+9	9,9%	1.012,35 €	13,9%
Jan. 1956	65+10	10,83	1.197,63 €	65+10	10,2%	1.008,98 €	14,2%
Jan. 1957	65+11	10,91	1.199,80 €	65+11	10,5%	1.005,61 €	14,5%
Jan. 1958	66	11,00	1.201,98 €	66	10,8%	1.002,24 €	14,8%
Jan. 1959	66+2	11,17	1.206,34 €	66+2	11,4%	995,50 €	15,3%
Jan. 1960	66+4	11,33	1.210,69 €	66+4	12,0%	988,76 €	15,9%
Jan. 1961	66+6	11,50	1.215,05 €	66+6	12,6%	982,02 €	16,5%
Jan. 1962	66+8	11,67	1.219,40 €	66+8	13,2%	975,28 €	17,1%
Jan. 1963	66+10	11,83	1.223,76 €	66+10	13,8%	968,53 €	17,6%
Jan. 1964	67	12,00	1.228,11 €	67	14,4%	961,79 €	18,2%

Option 3 Frühestmögliches Ausscheiden mit Altersteilzeit im Blockmodell (ohne Frauen, ohne Vertrauensschutz)							
Geburtsmonat und -jahr	Rentenart	Altersgrenze (mit Abschlag)	Ende der Arbeitsphase bei ATZ-Block- modell ab 55	zusätzliche EP ab Alter 55 und Gesamt- EP	Abschlag	Rente	Einbuße ge- genüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
altes Recht:							
Jan. 1946	Altersteilzeit	60+1	57+6,5	4,58 / 39,58	17,7%	855,30 €	27,3 %
neues Recht:							
Jan. 1947	Altersteilzeit	61+1	58+0,5	5,48 / 40,48	14,1%	908,60 €	22,7%
Jan. 1948	Altersteilzeit	62+1	58+6,5	6,38 / 41,38	10,5%	967,73 €	17,7%
Jan. 1949	Altersteilzeit*	63+1	59+0,5	7,28 / 42,28	6,9%	1.028,55 €	12,5%
Jan. 1950	Altersteilzeit*	63+1	59+0,5	7,28 / 42,28	6,9%	1.028,55 €	12,5%
Jan. 1951	Altersteilzeit*	63+1	59+0,5	7,28 / 42,28	6,9%	1.028,55 €	12,5%
Jan. 1952	langj. Vers.	63	59	7,20 / 42,20	9,0%	1.003,44 €	14,7%
Jan. 1953	langj. Vers.	63	59	7,20 / 42,20	9,3%	1.000,14 €	14,9%
Jan. 1954	langj. Vers.	63	59	7,20 / 42,20	9,6%	996,83 €	15,2%
Jan. 1955	Ab Jahrgang 1955 keine geförderte Altersteilzeit mehr möglich, da das 55. Lebensjahr nicht mehr vor dem 1.1.2010 erreicht wird. Frühestmöglicher Rentenzugang dann nur noch ab Alter 63 für langjährig Versicherte (wie Option 2). Lediglich schwerbehinderte Menschen können die Rente vorzeitig ab Alter 60 (ab Jahrgang 1952 ansteigend auf Alter 62) in Anspruch nehmen, siehe Modellrechnung 3. * Für langjährig Versicherte ist auch schon ein um einen Monat früherer Rentenzugang (63+0) möglich, der aber wegen deutlich höherer Abschläge (Jan. 1949: 7,2%, Jan. 1950: 8,1%, Jan. 1951: 8,4%) nicht empfehlenswert ist.						
Jan. 1956							
Jan. 1957							
Jan. 1958							
Jan. 1959							
Jan. 1960							
Jan. 1961							
Jan. 1962							
Jan. 1963							
Jan. 1964							

Modellrechnung 2

Annahmen:

- Geschlecht gleichgültig. Besonderheiten der Altersrente für Frauen wurden wegen der hohen Abschläge von 18% bei Inanspruchnahme mit Alter 60 nicht berücksichtigt.
- Bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres wurden 33 Entgeltpunkte angesammelt (entspricht einem stets durchschnittlichen Einkommen für die Dauer von 33 Jahren). Weitere Entgeltpunkte werden je nach Modell bis zur Verrentung gesammelt (maximal für 12 Jahre bis Alter 67 x 1,4 EP pro Jahr = 16,80 EP; im Alter 67 dann insgesamt 49,80 EP).
- Das Bruttoeinkommen beträgt ab dem 56. Lebensjahr das 1,4-fache der Bezugsgröße (entspricht derzeit monatlich 3.430 Euro). Dieser Wert bleibt bis zur Verrentung stabil. Bei Wechsel in die Altersteilzeit erfolgt eine Aufstockung auf 90% dieses Wertes.
- Die/Der Versicherte ist bei Eintritt in den Ruhestand langjährig versichert (35 Jahre rentenrechtliche Zeiten), aber nicht *besonders* langjährig versichert (45 Jahre).
- Sie/Er ist *nicht* schwerbehindert.

Alle Berechnungen erfolgen statisch ohne Berücksichtigung von Einkommenserhöhungen und Inflation.

	Option 1 Regelaltersrente			Option 2 Altersrente für langjährig Versicherte			
Geburtsmonat und-jahr	Altersgrenze Jahre/Monate	zusätzliche EP ab Alter 55 (bei 1,4 EP pro Jahr)	Rente (Basis: akt. Rentenwert 2006: 26,13 Euro)	Altersgrenze ohne Abschlag	Abschlag bei vorzeitiger Inanspruchnahme mit 63	Rente mit 63 (ab Alter 55 weitere 11,2 EP)	Einbuße gegenüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
altes Recht:							
Jan. 1946	65	14,00	1.228,11 €	65	7,2%	1.071,79 €	12,7%
neues Recht:							
Jan. 1947	65+1	14,12	1.231,25 €	65	7,2%	1.071,79 €	12,7%
Jan. 1948	65+2	14,23	1.234,12 €	65	7,2%	1.071,79 €	12,7%
Jan. 1949	65+3	14,35	1.237,26 €	65+1	7,5%	1.068,33 €	13,0%
Jan. 1950	65+4	14,47	1.240,39 €	65+4	8,4%	1.057,93 €	13,9%
Jan. 1951	65+5	14,58	1.243,27 €	65+5	8,7%	1.054,47 €	14,1%
Jan. 1952	65+6	14,70	1.246,40 €	65+6	9,0%	1.051,00 €	14,4%
Jan. 1953	65+7	14,82	1.249,54 €	65+7	9,3%	1.047,54 €	14,7%
Jan. 1954	65+8	14,93	1.252,41 €	65+8	9,6%	1.044,07 €	15,0%
Jan. 1955	65+9	15,05	1.255,55 €	65+9	9,9%	1.040,60 €	15,3%
Jan. 1956	65+10	15,17	1.258,68 €	65+10	10,2%	1.037,14 €	15,5%
Jan. 1957	65+11	15,28	1.261,56 €	65+11	10,5%	1.033,68 €	15,8%
Jan. 1958	66	15,40	1.264,69 €	66	10,8%	1.030,21 €	16,1%
Jan. 1959	66+2	15,63	1.270,70 €	66+2	11,4%	1.023,28 €	16,7%
Jan. 1960	66+4	15,87	1.276,97 €	66+4	12,0%	1.016,35 €	17,2%
Jan. 1961	66+6	16,10	1.282,98 €	66+6	12,6%	1.009,42 €	17,8%
Jan. 1962	66+8	16,33	1.288,99 €	66+8	13,2%	1.002,49 €	18,4%
Jan. 1963	66+10	16,57	1.295,26 €	66+10	13,8%	995,56 €	18,9%
Jan. 1964	67	16,80	1.301,27 €	67	14,4%	988,63 €	19,5%

Option 3 Frühestmögliches Ausscheiden mit Altersteilzeit im Blockmodell (ohne Frauen, ohne Vertrauensschutz)							
Geburtsmonat und -jahr	Rentenart	Altersgrenze (mit Abschlag)	Ende der Arbeitsphase bei ATZ-Blockmodell ab 55	zusätzliche EP ab Alter 55 und Gesamt-EP	Abschlag	Rente	Einbuße gegenüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
altes Recht:							
Jan. 1946	Altersteilzeit	60+1	57+6,5	6,41 / 39,41	17,7%	847,30 €	31,0%
neues Recht:							
Jan. 1947	Altersteilzeit	61+1	58+0,5	7,67 / 40,67	14,1%	912,87 €	25,7%
Jan. 1948	Altersteilzeit	62+1	58+6,5	8,93 / 41,93	10,5%	980,59 €	20,2%
Jan. 1949	Altersteilzeit*	63+1	59+0,5	10,19 / 43,19	6,9%	1.050,68 €	14,4%
Jan. 1950	Altersteilzeit*	63+1	59+0,5	10,19 / 43,19	6,9%	1.050,68 €	14,4%
Jan. 1951	Altersteilzeit*	63+1	59+0,5	10,19 / 43,19	6,9%	1.050,68 €	14,4%
Jan. 1952	langj. Vers.	63	59	10,08 / 43,08	9,0%	1.024,37 €	16,6%
Jan. 1953	langj. Vers.	63	59	10,08 / 43,08	9,3%	1.020,99 €	16,9%
Jan. 1954	langj. Vers.	63	59	10,08 / 43,08	9,6%	1.017,62 €	17,1%
Jan. 1955	Ab Jahrgang 1955 keine geförderte Altersteilzeit mehr möglich, da das 55. Lebensjahr nicht mehr vor dem 1.1.2010 erreicht wird. Frühestmöglicher Rentenzugang dann nur noch ab Alter 63 für langjährig Versicherte (wie Option 2). Lediglich schwerbehinderte Menschen können die Rente vorzeitig ab Alter 60 (ab Jahrgang 1952 ansteigend auf Alter 62) in Anspruch nehmen, siehe Modellrechnung 3. * Für langjährig Versicherte ist auch schon ein um einen Monat früherer Rentenzugang (63+0) möglich, der aber wegen deutlich höherer Abschläge (Jan. 1949: 7,2%, Jan. 1950: 8,1%, Jan. 1951: 8,4%) nicht empfehlenswert ist.						
Jan. 1956							
Jan. 1957							
Jan. 1958							
Jan. 1959							
Jan. 1960							
Jan. 1961							
Jan. 1962							
Jan. 1963							
Jan. 1964							

Modellrechnung 3

- Geschlecht gleichgültig. Altersrente für Frauen ist für schwerbehinderte Menschen wegen der höheren Abschläge ohnehin nicht empfehlenswert.
- Bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres wurden nur 20 Entgeltpunkte angesammelt (z.B. längere Ausfallzeiten wegen Kindererziehung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit, längere Teilzeitbeschäftigung oder generell geringeres Einkommen). Weitere Entgeltpunkte werden je nach Modell bis zur Verrentung gesammelt (maximal für 12 Jahre bis Alter 67 x 0,8 EP pro Jahr = 9,60 EP; im Alter 67 dann insgesamt 29,60 EP).
- Das Bruttoeinkommen beträgt ab dem 56. Lebensjahr das 0,8-fache der Bezugsgröße (entspricht derzeit monatlich 1.960 Euro). Dieser Wert bleibt bis zur Verrentung stabil. Bei Wechsel in die Altersteilzeit erfolgt eine Aufstockung auf 90% dieses Wertes.
- Die/Der Versicherte ist bei Eintritt in den Ruhestand *nicht* langjährig versichert.
- Sie/Er ist *schwerbehindert*.
- Alle Berechnungen erfolgen statisch ohne Berücksichtigung von Einkommenserhöhungen und Inflation.

Geburtsmonat und-jahr	Option 1 Regelaltersrente			Option 2 Altersrente für langjährig Versicherte			
	Altersgrenze Jahre/Monate	zusätzliche EP ab Alter 55 (bei 0,8 EP pro Jahr)	Rente (Basis: akt. Rentenwert 2006: 26,13 Euro)	Altersgren- ze ohne Abschlag	Vorzeitige Inanspruch- nahme ab (Abschlag stets 10,8%)	Rente bei vorzeitiger Inanspruch- nahme	Einbuße gegenüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
altes Recht:							
Jan. 1946	65	8,00	731,64 €	63	60	559,39 €	23,5%
neues Recht:							
Jan. 1947	65+1	8,07	733,47 €	63	60	559,39 €	23,5%
Jan. 1948	65+2	8,13	735,04 €	63	60	559,39 €	23,5%
Jan. 1949	65+3	8,20	736,87 €	63	60	559,39 €	23,5%
Jan. 1950	65+4	8,27	738,70 €	63	60	559,39 €	23,5%
Jan. 1951	65+5	8,33	740,26 €	63	60	559,39 €	23,5%
Jan. 1952	65+6	8,40	742,09 €	63+1	60+1	560,94 €	23,3%
Jan. 1953	65+7	8,47	743,92 €	63+7	60+7	570,27 €	22,1%
Jan. 1954	65+8	8,53	745,49 €	63+8	60+8	571,82 €	21,8%
Jan. 1955	65+9	8,60	747,32 €	63+9	60+9	573,38 €	21,6%
Jan. 1956	65+10	8,67	749,15 €	63+10	60+10	574,93 €	21,4%
Jan. 1957	65+11	8,73	750,71 €	63+11	60+11	576,48 €	21,2%
Jan. 1958	66	8,80	752,54 €	64	61	578,04 €	21,0%
Jan. 1959	66+2	8,93	755,94 €	64+2	61+2	581,15 €	20,6%
Jan. 1960	66+4	9,07	759,60 €	64+4	61+4	584,25 €	20,1%
Jan. 1961	66+6	9,20	763,00 €	64+6	61+6	587,36 €	19,7%
Jan. 1962	66+8	9,33	766,39 €	64+8	61+8	590,47 €	19,3%
Jan. 1963	66+10	9,47	770,05 €	64+10	61+10	593,58 €	18,9%
Jan. 1964	67	9,60	773,45 €	65	62	596,68 €	18,4%

Option 3 Frühestmögliches Ausscheiden mit Altersteilzeit im Blockmodell (ohne Vertrauensschutz)					
Geburtsmonat und -jahr	Vorzeitige Inanspruchnahme ab (Abschlag stets 10,8%)	Ende der Arbeitsphase bei ATZ-Blockmodell ab 55	zusätzliche EP ab Alter 55 und Gesamt-EP	Rente	Einbuße gegenüber Rente mit 65 nach geltendem Recht
altes Recht:					
Jan. 1946	60	57+6	3,60 /23,60	550,07 €	24,8%
neues Recht:					
Jan. 1947	60	57+6	3,60 /23,60	550,07 €	24,8%
Jan. 1948	60	57+6	3,60 /23,60	550,07 €	24,8%
Jan. 1949	60	57+6	3,60 /23,60	550,07 €	24,8%
Jan. 1950	60	57+6	3,60 /23,60	550,07 €	24,8%
Jan. 1951	60	57+6	3,60 /23,60	550,07 €	24,8%
Jan. 1952	60+1	57+6,5	3,66 /23,66	551,47 €	24,6%
Jan. 1953	60+7	57+9,5	4,02 /24,02	559,86 €	23,5%
Jan. 1954	60+8	57+10	4,08 /24,08	561,26 €	23,3%
Jan. 1955	Ab Jahrgang 1955 keine geförderte Altersteilzeit mehr möglich, das das 55. Lebensjahr nicht mehr vor dem 1.1.2010 erreicht wird. Frühestmöglicher Rentenzugang: Altersrente für Schwerbehinderte (Option 2). Alle Vertrauensschutzregelungen enden spätestens für den Jahrgang 1954.				
Jan. 1956					
Jan. 1957					
Jan. 1958					
Jan. 1959					
Jan. 1960					
Jan. 1961					
Jan. 1962					
Jan. 1963					
Jan. 1964					

Vor diesem Hintergrund ist zu erörtern, welche Maßnahmen auf *gesetzlicher* Ebene getroffen werden können, um den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand sozialverträglich zu gestalten.

Die *vertraglichen* Gestaltungsmöglichkeiten (Tarifvertrag, Betriebs- und Dienstvereinbarung, Arbeitsvertrag) sind Gegenstand des Gutachtens von Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Köln.

B Begleitende Maßnahmen des Gesetzgebers auf dem Weg in die „Rente mit 67“

Der Gesetzgeber hat sich bei der Verabschiedung des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes nicht auf Maßnahmen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung beschränkt. Vielmehr hat er die Rechtslage auch in anderen Gesetzen, etwa dem BetrAVG, an die Anhebung der Altersgrenzen anzupassen versucht. Die vorgenommenen Anpassungen erweisen sich allerdings weder sozialpolitisch noch rechtlich als ausreichend, um den durch die gleitende Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre grundlegend veränderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.

I Gesetzliche Anpassung privatautonom vereinbarter Altersgrenzen

Fast 100 Jahre lang, nämlich seit 1916, ist die gesetzliche Regelaltersgrenze von 65 Jahren stabil geblieben. Dementsprechend ziehen heute die meisten Arbeits- und fast alle Tarifverträge diese Altersgrenze auch als Grenze für die Befristung des Arbeitsverhältnisses heran.

Vgl. *Vollstädt*, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Vereinbarung einer Altersgrenze (1997), S. 2.

1.1 Ausgangssituation

Mit der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre fallen die arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Beginn der Regelaltersrente künftig auseinander. Zwar gilt nach § 41 Satz 2 SGB VI i.d.F. des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.

Diese gesetzliche Regelung löst aber den durch das Auseinanderfallen der vertraglichen und der gesetzlichen Regelung entstehenden Konflikt nicht. Gegenstand der Regelung des § 41 Satz 2 SGB VI sind nämlich nur Vereinbarungen, die die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsehen, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann.

Ricken in *Henssler/Willemsen/Kalb* (Hrsg.), Arbeitsrecht-Kommentar (2. Aufl. 2006), § 41 SGB VI RdNr. 9.

Ein solcher Rentenanspruch ist gegeben, wenn nach den Vorschriften der §§ 36 ff., 235 ff. SGB VI alle Voraussetzungen einer vorgezogenen Altersrente mit Ausnahme des Rentenanspruchs des Arbeitnehmers erfüllt sind.

Erfurter Kommentar/*Rolfs* (7. Aufl. 2007), § 41 SGB VI RdNr. 16.

Vorgezogene Altersrente kann aber nicht (erst) mit dem 65., sondern von langjährig Versicherten bereits ab dem 63., von schwerbehinderten Menschen ab dem 62. Lebensjahr beansprucht werden (§§ 36, 37 SGB VI n.F.). Die bisherige arbeits- (tarif-)vertragliche Altersgrenze 65 bezieht sich nach der Änderung des SGB VI daher gar nicht mehr auf einen „Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer [...] eine Rente wegen Alters beantragen kann“. Dies aber ist Voraussetzung für die Anwendung von § 41 Satz 2 SGB VI.

Vgl. Erfurter Kommentar/*Rolfs* (7. Aufl. 2007), § 41 SGB VI RdNr. 16 f.

Altersgrenzen, die nicht mit dem Anspruch auf vorgezogene Altersrente in Zusammenhang stehen, sind demgegenüber nicht an § 41 Satz 2 SGB VI zu messen.

BAG, Urteil vom 14. Oktober 1996 – 7 AZR 660/96, AP Nr. 10 zu § 41 SGB VI = NZA 1998, 652; Urteil vom 25. Februar 1998 – 7 AZR 641/96, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt = NZA 1998, 715; Urteil vom 11. März 1998 – 7 AZR 700/96, AP Nr. 12 zu § 1 TVG Tarifverträge: Luftfahrt = NZA 1998, 716.

Dementsprechend ist die Regelung des § 41 Satz 2 SGB VI zur Behebung der durch die Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente auf 67 Jahre entstehenden Diskrepanz zu den auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellenden arbeitsvertraglichen Beendigungsnormen nicht ausreichend.

1.2 Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung

Bei der dementsprechend auch weiterhin notwendigen Anpassung sollte der Gesetzgeber nicht allein auf die privatautonome Reaktion der Betroffenen vertrauen, sondern selbst tätig werden. Angesichts einer vermutlich achtstelligen Zahl anpassungsbedürftiger Arbeitsverträge wären anderenfalls Rechtsstreitigkeiten über die konkrete Auslegung und ggf. Wirksamkeit der vereinbarten Altersgrenze geradezu vorprogrammiert. Zwar steht mit dem Instrument der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) ein Rechtsinstitut bereit, das zur interessengerechten Lösung des Konflikts beitragen kann. Es liegt aber im gemeinsamen Interesse des Gesetzgebers, der Sozialpartner und der Arbeitsvertragsparteien, dass der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für alle Beteiligten von vornherein rechtssicher feststeht.

Die Unsicherheit, die schon bei der Rentenreform 1992 dadurch ausgelöst worden war, dass die Wirksamkeit tarifvertraglicher Altersgrenzen durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Zweifel gezogen wurde,

BAG, Urteil vom 20. Oktober 1993 – 7 AZR 135/93, AP Nr. 3 zu § 41 SGB VI = NZA 1994, 128; Urteil vom 1. Dezember 1993 – 7 AZR 428/93, AP Nr. 4 zu § 41 SGB VI = NZA 1994, 369.

und die schließlich erst durch eine erneute Änderung des Gesetzes beseitigt werden konnte,

Gesetz zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vom 26.7.1994, BGBl. I S. 1797.

sollte sich nicht wiederholen.

1.3 Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung

Der Gesetzgeber kann davon ausgehen, dass die arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen einer „Altersgrenze 65“ vor dem Hintergrund der Möglichkeit des Bezugs einer abschlagsfreien Altersrente getroffen worden waren. Eine interessengerechte gesetzliche Regelung könnte daher beispielsweise lauten:

§ 41 SGB VI

Satz 3 (neu): Einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen sowie Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ablauf des Monats vorsehen, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, gelten als auf den Ablauf desjenigen Monats abgeschlossen, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht.

II Anpassungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung

Die Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hat Anpassungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung zur Folge. Zwar können die Vertragsparteien hier das Renteneintrittsalter autonom festlegen, ohne an die Regelung des § 35 SGB VI gebunden zu sein. Praktisch aber sehen fast alle Versorgungsordnungen als Rentenzugangsalter das 65. Lebensjahr vor.

2.1 Ausgangssituation

Art. 12 des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes sieht zwei Änderungen des BetrAVG vor. Sie halten zu Recht an dem Grundsatz fest, dass die Voraussetzungen für den Versicherungsfall „Alter“ von den Vertragspartnern der Versorgungsvereinbarung autonom, ohne Rücksicht auf Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegt werden können. Sie berücksichtigen aber nicht ausreichend, dass eine solche Verbindung *tatsächlich* jedoch sehr häufig besteht.

Bislang stellt das BetrAVG an drei Stellen auf das Erreichen des 65. Lebensjahres ab:

a) Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 Abs. 1 BetrAVG)

Die erste Regelung findet sich in § 2 BetrAVG. Sie betrifft die Frage, welche Höhe die aufrechtzuerhaltende Anwartschaft eines Arbeitnehmers hat, dessen Arbeitsverhältnis nach Eintritt der Unverfallbarkeit, aber vor Eintritt des Versorgungsfalles endet. Das Gesetz sieht bislang vor, dass die tatsächlich erreichte Dienstzeit zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglichen Dienstzeit in Verhältnis gesetzt werden muss (m/n-tel-Prinzip). Im Zusammenhang mit der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre sieht das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz folgende Neufassung von § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG vor:

Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht; an die Stelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist, spätestens der Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt.

Damit ist dreierlei ausgesagt:

- Erstens wird die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zu derjenigen Zeit in Verhältnis gesetzt, die es bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers gedauert hätte, sondern die es bis zur Erreichung der (je nach Geburtsmonat und -jahr unterschiedlichen) Regelaltersgrenze gedauert hätte.
- Sieht die Versorgungsordnung eine feste Altersgrenze vor, die unterhalb der Regelaltersgrenze liegt (z.B. 63. Lebensjahr), hat es bei ihr sein Bewenden. Dies gilt auch für diejenigen Versorgungsordnungen, die das Rentenalter 65 als feste Altersgrenze selbständig, d.h. unabhängig von der gesetzlichen Rentenversicherung, festsetzen.
- Sieht die Versorgungsordnung eine feste Altersgrenze vor, die oberhalb des 65. Lebensjahres liegt, tritt an die Stelle dieser Altersgrenze der Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens des Arbeitnehmers, wenn

dieser gleichzeitig Altersrente für besonders langjährig Versicherte gemäß § 38 SGB VI n.F. in Anspruch nimmt. Der m/n-tel-Quotient beträgt dann 1.

Diese Regelung ist im Grundsatz sachgerecht. Sie vollzieht die Anhebung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung wirkungsgleich nach. Mit der Schutzbestimmung zugunsten besonders langjährig Versicherter vermeidet sie, dass Arbeitnehmer, die eine solche Rente beanspruchen können und die erst mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden, eine doppelt-ratierliche Kürzung ihrer Betriebsrente hinnehmen müssen.

Der Gesetzgeber hat es aber versäumt, eine angemessene Übergangsregelung zu schaffen. Soweit Arbeitnehmer vor dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2008 ausgeschieden sind oder noch ausscheiden, muss es bei der bisher errechneten Höhe der aufrechterhaltenen Anwartschaft auch dann sein Bewenden haben, wenn die Versorgungsordnung dynamisch an das gesetzliche Rentenalter anknüpft. Dies liegt im gemeinsamen Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer: Die Arbeitnehmer haben sich auf eine Betriebsrente in der bisher errechneten Höhe eingerichtet; ihr Vertrauen darauf, dass diese Rente nicht durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit vermindert wird, ist schutzwürdig. Die Arbeitgeber wollen nicht mit hohem Verwaltungsaufwand die Betriebsrenten aller mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmer der Geburtsjahrgänge ab 1947 neu berechnen müssen. Ihr Interesse an einer (geringfügigen) Kürzung der Rentenanswartschaften, die sich aus der Anhebung der Altersgrenze ergibt, verdient rechtlich keinen Schutz.

b) Vorzeitige Altersleistung (§ 6 BetrAVG)

§ 6 BetrAVG bestimmt bislang, dass ein Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nimmt, auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren sind. Art. 12 Nr. 2 des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes streicht mit Wirkung zum 1. Januar 2008 die Worte „vor Vollendung des 65. Lebensjahres“.

Damit ist – zutreffend – zweierlei zum Ausdruck gebracht:

- Erstens können Arbeitnehmer, auch wenn die Versorgungsordnung als feste Altersgrenze ein höheres Alter als das 65. Lebensjahr vorsieht, die Betriebsrente vorzeitig in Anspruch nehmen, sobald sie eine gesetzliche Altersrente vorzeitig beanspruchen. Liegt also beispielsweise die Altersgrenze in der Versorgungsordnung bei 67 Jahren, kann der langjährig Versicherte zu einem beliebigen Zeitpunkt zwischen dem 63. und dem 67. Lebensjahr ausscheiden und gleichzeitig gesetzliche Altersrente (§ 36 Satz 2 SGB VI) und Betriebsrente beanspruchen.
- Zweitens bleibt es nach wie vor der Versorgungsregelung überlassen, ob und ggf. in welcher Höhe sie versicherungsmathematische Abschläge bei einer solchen vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente vorsieht. Hierzu trifft § 6 BetrAVG – wie bisher –

Vgl. BAG, Urteil vom 1. Juni 1978 – 3 AZR 216/77, AP Nr. 1 zu § 6 BetrAVG = NJW 1979, 124; *Blomeyer/Rolls/Otto*, BetrAVG (4. Aufl. 2006), § 6 RdNr. 88; *Schipp* NZA 2002, 1113 (1113).

keine ausdrückliche Regelung. Scheidet der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, darf auch eine doppelt-ratierliche Kürzung vorgenommen werden; bei einem Ausscheiden ab dem 65. Lebensjahr nur dann, wenn der Arbeitnehmer *nicht* besonders langjährig versichert (§ 38 SGB VI) ist (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG a.E.).

c) Öffentlicher Dienst

§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG bestimmt, dass sich die Zusatzrente um 0,3 vom Hundert für jeden vollen Kalendermonat vermindert, den der Versorgungsfall vor Vollendung des 65. Lebensjahres eintritt, höchstens jedoch um den in der Versorgungsregelung für die Voll-Leistung vorgesehenen Vomhundertsatz.

Eine Änderung dieser Vorschrift ist bislang nicht vorgesehen. Dies hat zur Folge, dass die Zusatzrente (das ist die Rente, die mit unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes beanspruchen können) nur auf das 65. Lebensjahr bezogen gekürzt wird.

2.2 Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung

a) Anpassung der Regelungen betreffend den öffentlichen Dienst (§ 18 BetrAVG)

Um eine sachlich nicht gerechtfertigte Besserstellung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gegenüber den Arbeitnehmern der Privatwirtschaft zu vermeiden, muss an die Stelle des 65. Lebensjahres die Regelaltersgrenze treten. Vorschlag:

In **§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG** werden die Worte „vor Vollendung des 65. Lebensjahres“ durch die Worte „vor Erreichen der Regelaltersgrenze“ ersetzt.

b) Übergangsvorschrift zur Neufassung der §§ 2 Abs. 1, 18 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG

Eine Übergangsvorschrift zur Neufassung der §§ 2 Abs. 1, 18 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG sollte vorsehen, dass eine Neuberechnung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2008 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nicht stattfindet. Beispiel:

§ 30i BetrAVG

Ist der Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, vor dem 1. Januar 2008 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, berechnet sich die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung. Die Zusatzrente eines im öffentlichen Dienst im Sinne von § 18 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2008 geendet hat, bemisst sich nach § 18 Abs. 2 in der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung.

III Notwendige Übergangsregelungen zur Altersteilzeit

3.1 Die Befristung der Förderung (§ 16 ATG)

Bereits nach geltendem Recht ist die Förderung von Altersteilzeitarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit auf solche Altersteilzeitverhältnisse beschränkt, für die die Voraussetzungen des § 2 ATG erstmals vor dem 1. Januar 2010 vorgelegen haben (§ 16 ATG). Mit der Altersteilzeitarbeit muss also spätestens am 31. Dezember 2009 begonnen werden. Da der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt mindestens das 55. Lebensjahr vollendet haben muss (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ATG), können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Jahrgänge 1955 und jünger keine (geförderte) Altersteilzeit mehr beanspruchen.

Nicht erforderlich ist hingegen, dass auch die Förderphase schon vor dem 1. Januar 2010 beginnt. Vielmehr können die Vertragsparteien auch eine über mehr als sechs Jahre dauernde Altersteilzeit vorsehen, in deren Mitte dann der geförderte Sechs-Jahres-Zeitraum liegt (§ 2 Abs. 3 ATG). Bei einer Altersteilzeitarbeit von insgesamt zehn Jahren (31. Dezember 2009 bis 30. Dezember 2019) wird dementsprechend der Zeitraum vom 31. Dezember 2011 bis zum 30. Dezember 2017 gefördert.

Beschäftigte der Jahrgänge 1954 und älter können zwar die Vorteile des Gesetzes weiterhin beanspruchen, müssen allerdings teilweise mehr als den maximal förderungsfähigen Zeitraum von sechs Jahren (§ 2 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 ATG) mit Altersteilzeit belegen, um an das neue Rentenzugangsalter heranzureichen. Altersteilzeitverträge, die das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt beenden, zu dem der Arbeitnehmer noch keine Rente beanspruchen kann, sind nämlich sowohl arbeits- als auch sozialrechtlich äußerst problematisch und können erhebliche Schadensersatzforderungen auslösen.

Vgl. BAG, Urteil vom 10. Februar 2004 – 9 AZR 401/02, AP Nr. 15 zu § 119 BGB = NZA 2004, 606.

3.2 Die unbefristete Geltung der sonstigen die Altersteilzeit betreffenden Bestimmungen

Schon heute besetzen viele Arbeitgeber den frei werdenden Arbeitsplatz nicht wieder und erhalten damit die Aufstockungsbeträge auch in der gesetzlichen Höhe nicht erstattet. Angesichts dieses Umstandes kann davon ausgegangen werden, dass die fehlende Förderung durch Bundesagentur für Arbeit jedenfalls nicht zu einem völligen Auslaufen der Altersteilzeit führen wird. Erforderlich ist jedoch, dass dafür die Rahmenbedingungen der Altersteilzeit unverändert bleiben. Zu nennen sind insbesondere:

- Das Altersteilzeitgesetz selbst sowie die §§ 7 Abs. 1a, 23b SGB IV müssen in Kraft bleiben. Die beiden letztgenannten Vorschriften gewährleisten insbesondere, dass das den Versicherungsschutz in der Sozialversicherung vermittelnde „Beschäftigungsverhältnis“ auch während der Freistellungsphase im Blockmodell aufrecht erhalten bleibt. Sie sichern damit die Möglichkeit einer Beendigung der Erwerbstätigkeit vor Vollendung der Altersgrenze sozial ab.
- Erhalten bleiben muss die Steuerfreiheit für Aufstockungsbeträge (§ 3 Nr. 28 EStG). Schon heute ist die steuerliche Privilegierung nicht davon abhängig, dass es sich um geförderte Altersteilzeit handelt; steuerfrei sind Aufstockungsleistungen an Personen, die die Voraussetzungen des § 2 ATG erfüllen auch dann, wenn der Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt wird.

R 18 Abs. 2 LStR 2005; Bundesministerium der Finanzen, Schreiben vom 10. Juni 1998 – IV B 6 – S 2333 – 6/98, NZA 1998, 1222; Erfurter Kommentar/Rolfs (7. Aufl. 2007), § 3 ATG RdNr. 6.

Zu Recht hat daher der Gesetzgeber den Vorschlag des Referentenentwurfs für das Jahressteuergesetz 2007, der vorsah, dass Aufstockungsbeträge und Zuschläge nur steuerfrei sind, soweit sie vor dem 1. Januar 2016 zufließen und die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 beginnt, nicht aufgegriffen.

- Mit der Steuerfreiheit einher geht die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV); die Zahlung der Aufstockungsbeträge erfolgt auch dann und insoweit beitragsfrei, als es sich nicht um geförderte Altersteilzeit handelt und der Arbeitgeber keine Erstattungen durch die Bundesagentur für Arbeit erhält.

Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit, Rundschreiben vom 31. 5. 2000, NZA 2001, 90.

Auch an dieser Regelung ist festzuhalten. Sie berücksichtigt, dass der Aufstockungsbetrag nicht als Gegenleistung für geschuldete Arbeit, sondern aus sozialen Gründen als Zuschlag gewährt wird. Es ist daher sachgerecht, ihn nicht schlechter zu behandeln als die ebenfalls grundsätzlich steuer- und beitragsfreien Zuschläge zu Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 3b EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

Die genannten Vorteile, insbesondere die Steuer- und Beitragsfreiheit, sollten auch nicht von weiteren Bedingungen abhängig gemacht werden. Insbesondere muss der Gesetzgeber dem Versuch widerstehen, durch ihre Einschränkung das Blockmodell zugunsten eines „gleitenden“ Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand zurückzudrängen, wie dies teilweise gefordert worden ist.

Boecken, Gutachten B zum 62. Deutschen Juristentag 1998, S. 170.

In einer liberalen Wirtschaftsverfassung ist es zuvörderst Aufgabe der Tarif-, Betriebs- und Arbeitsvertragspartner, ihre Rechtsbeziehungen sachgerecht zu regeln. Wo dies sinnvoll ist, mag ein gleitender Übergang in den Ruhestand vereinbart werden. Herr Professor Hanau hat in seinem Gutachten dazu Beispiele und Vorschläge vorgelegt. Wo die Vertragspartner einen solchen Weg jedoch nicht für geeignet erachten, sollte der Gesetzgeber sie nicht durch steuer- oder beitragsrechtliche Bestimmungen auf einen solchen zwingen.

IV Fortentwicklung der Aufstockungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung

4.1 Ausgangssituation

Die Verschiebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente von 65 auf 67 Jahre hat für viele Beschäftigte zur Folge, dass sie aus dem Berufsleben ausscheiden, bevor sie eine Rente ohne Abschläge beanspruchen können. Dies trifft insbesondere Frauen, von denen nur jede Dreizehnte die Voraussetzungen des neuen § 38 SGB VI erfüllt, während nahezu die Hälfte aller Männer „besonders langjährig“ versichert ist und damit weiterhin bei Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei Rente beanspruchen kann.

Sozialbeirat, Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2005 und zum Alterssicherungsbericht 2005 der Bundesregierung, Bundestags-Drucks. 16/905, S. 80 (Tz. 43).

Dementsprechend werden viele Rentnerinnen und Rentner künftig hohe Abschläge (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 lit. a SGB VI) hinnehmen müssen. Die Modellrechnung (oben A. II.) weist aus, dass selbst ein „Eckrentner“, der im Alter von 63 Jahren mit 43 Entgeltpunkten als langjährig Versicherter (§ 36 SGB VI) Rente beansprucht, gegenüber der derzeitigen Rechtslage eine zusätzliche Einbuße von über 7,5% oder rund 80 Euro monatlich hinnehmen muss. Insgesamt addieren sich seine Einbußen durch die geringere Zahl der Entgeltpunkte und der Rentenabschläge von 0,3% für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme auf 18,2% gegenüber der heutigen abschlagsfreien Regelaltersrente mit 65 und sogar auf 21,7% gegenüber der künftigen abschlagsfreien Regelaltersrente mit 67.

4.2 Die unzureichende Neufassung des § 187a SGB VI

Während die Möglichkeit der Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung schon 1998 ausgelaufen ist, können nach Maßgabe des § 187a SGB VI Rentenminderungen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters eintreten, durch Zahlung zusätzlicher Beiträge ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Bislang besteht diese Möglichkeit lediglich bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, zukünftig bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 187a Abs. 1 Satz 1 SGB VI i.d.F. von Art. 1 Nr. 48 RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz).

Allerdings soll es auch zukünftig damit sein Bewenden haben, dass lediglich die Rentenminderungen, die sich durch die Abschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme ergeben, ausgeglichen werden können (§ 187a Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Nicht möglich ist demgegenüber ein Ausgleich derjenigen Einbuße, die aus der kürzeren Dauer des Versicherungspflichtverhältnisses resultiert. Bei einem Renteneintritt mit Vollendung des 63. Lebensjahres als langjährig Versicherter (§ 36 SGB VI n.F.) ist die hieraus resultierende Einbuße jedoch sogar ähnlich groß wie diejenige, die aus den hinzunehmenden Abschlägen (in Höhe von 14,4% für die vorzeitige Inanspruchnahme um 48 Monate) resultiert.

Für einen Eckrentner mit einem Entgeltpunkt pro Jahr ergibt sich nämlich bei einem aktuellen Rentenwert von 26,13 Euro:

Beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bis zum	Entgeltpunkte	Abschläge /Zugangsfaktor	monatliche Rente	Einbuße
67. Lebensjahr	47	keine Abschläge/Zugangsfaktor 1	1.228,11 Euro	
63. Lebensjahr	43	<i>fiktiv: ohne Abschläge/Zugangsfaktor 1</i>	<i>fiktiv: 1.123,59 Euro</i>	Einbuße: 104,52 Euro
63. Lebensjahr	43	real: Abschlag von 14,4%/Zugangsfaktor 0,856	961,79 Euro	zusätzliche Einbuße: 161,80 Euro Gesamteinbuße: 266,32 Euro

Hinzu tritt, dass die Arbeitnehmer etwa im Falle der Altersteilzeit weitere Minderungen dadurch hinnehmen müssen, dass das Bruttoarbeitsentgelt für einen längeren Zeitraum abgesenkt wird. Zwar gewährt § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b ATG einen Anspruch auf Entrichtung zusätzlicher Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung, beschränkt diesen jedoch zugleich auf 80% des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit.

Näher *Kallhoff*, NZA 2004, 692 (693); *Kovács/Koch* NZA 2004, 585 (588 f.).

Dadurch ergeben sich weitere Renteneinbußen.

Es besteht jedoch kein schutzwertes Interesse der Versichertengemeinschaft daran, dass Arbeitnehmer nicht auch diese Minderungen durch zusätzliche Beiträge ganz oder teilweise ausgleichen.

4.3 Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung

§ 187a Abs. 2 Satz 2 SGB VI sollte daher dahingehend geändert werden, dass über die aus der Reduzierung des Zugangsfaktors hinausgehenden Renteneinbußen infolge des Nichterwerbs weiterer Entgeltpunkte in gleicher Weise wie jene durch Zahlung zusätzlicher Beiträge ausgeglichen werden können.

§ 187a Abs. 2 SGB VI

Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich nach der Auskunft über die Höhe der zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters erforderlichen Beitragszahlung als höchstmögliche Minderung an persönlichen Entgeltpunkten durch eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters ergibt. *Diese Minderung wird errechnet, indem die Summe der bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erzielenden Entgeltpunkte mit dem einschlägigen Zugangsfaktor multipliziert und das Ergebnis von dem Betrag subtrahiert wird, der sich bei der Addition der bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu erreichenden Entgeltpunkte ergeben würde.* Dabei ist für jeden Kalendermonat an bisher nicht bescheinigten künftigen rentenrechtlichen Zeiten bis zum beabsichtigten Rentenbeginn von einer Beitragszahlung nach einem vom Arbeitgeber zu bescheinigenden Arbeitsentgelt auszugehen. Der Bescheinigung ist das gegenwärtige beitragspflichtige Arbeitsentgelt aufgrund der bisherigen Beschäftigung und der bisherigen Arbeitszeit zugrunde zu legen. Soweit eine Vorausbescheinigung nicht vorliegt, ist von den durchschnittlichen monatlichen Entgeltpunkten der Beitragszeiten des Kalenderjahres auszugehen, für das zuletzt Entgeltpunkte ermittelt werden können.

V Versicherungsmathematische Abschläge und Hinzuverdienstmöglichkeiten

Die Anhebung der Regelaltersgrenze wird dazu führen, dass zunehmend mehr ältere Arbeitnehmer zwar deutlich vor Eintritt in den (endgültigen) Ruhestand aus ihrem erlernten Beruf ausscheiden müssen, weil sie dessen Anforderungen nicht mehr gewachsen sind. Dies gilt auch und insbesondere für schwerbehinderte Menschen, die künftig abschlagsfrei erst mit 65, vorgezogen ab 62 Jahren Rente beanspruchen können (§ 37 SGB VI n.F.). Andererseits besteht u.U. die Notwendigkeit, in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt vielleicht auch die Möglichkeit, vorübergehend eine körperlich weniger belastende Tätigkeit, ggf. auch eine solche in reduziertem zeitlichem Umfang, auszuüben und dadurch die Einkommenseinbußen zu vermindern.

Das derzeitige System der gesetzlichen Rentenversicherung ist auf einen solchen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand nicht hinreichend vorbereitet (siehe auch noch unten VI. zur Teilrente). Vielmehr verletzt es mit seiner Kombination aus versicherungsmathematischen Abschlägen und einer Hinzuverdienstgrenze das Versicherungsprinzip der gesetzlichen Rentenversicherung.

5.1 Die Verletzung des Versicherungsprinzips durch die Kombination von Abschlägen und Hinzuverdienstgrenzen

Die vorgezogenen Altersrenten sind seit jeher an eine Hinzuverdienstgrenze gekoppelt. Schon bei der Flexibilisierung der Altersgrenzen durch das Rentenreformgesetz 1972

Gesetz zur weiteren Reform der gesetzlichen Rentenversicherungen und über die fünfzehnte Anpassung der Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen sowie über die Anpassung der Geldleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Rentenreformgesetz – RRG), BGBl. 1972 I, S. 1965.

war vorgesehen, dass der vorzeitige Rentenbezug nur dann möglich sein sollte, wenn der Versicherte nicht daneben in größerem Umfang Einkommen erzielte (§ 1248 Abs. 4 RVO). Mit der Zielsetzung der flexiblen Altersgrenze wäre es nach Auffassung der damaligen sozialliberalen Regierungskoalition nicht vereinbar gewesen, wenn den Versicherten neben ihrem Arbeitseinkommen das Altersruhegeld zugebilligt würde. Vielmehr sollte das Altersruhegeld nach der damaligen Vorschrift des § 1248 Abs. 1 RVO jenen Versicherten zugute kommen, die sich den Arbeitsanforderungen nicht mehr voll gewachsen fühlen und in Anbetracht dessen ihre Erwerbstätigkeit einschränken.

Vgl. den schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung über den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz – RRG), Bundestags-Drucks. VI/3767, S. 6.

Diese Auffassung war freilich schon damals nicht unumstritten. Die Opposition hatte sich dafür eingesetzt, anstelle der Hinzuverdienstgrenzen einen versicherungsmathematischen Abschlag bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente einzuführen, konnte sich damit aber nicht durchsetzen. Den vollen Rentenbezug neben ungeschmälertem Einkommen vor Vollendung des 65. Lebensjahres aber wollte auch die Koalition nicht, so dass als sozialpolitische Lösung nur die Beschränkung des Arbeitseinkommens neben dem Rentenbezug blieb. Dass dies eine Verletzung des Versicherungsprinzips in Gestalt des unbedingten Rechtsanspruchs bei Eintritt des Versicherungsfalles darstellte, wurde zwar erkannt, aber hingenommen.

Hoernigk, BB 1972, 1417 (1420).

Bemerkenswert ist, dass während der damaligen Beratungen Übereinstimmung herrschte, dass versicherungsmathematische Abschläge und Hinzuverdienstgrenzen keineswegs kumuliert werden dürften,

Vgl. *Hoernigk*, BB 1972, 1417 (1420).

eine Ansicht, die weniger als zwanzig Jahre später bei der Rentenreform 1992 offenbar völlig in Vergessenheit geraten ist.

Im übrigen ist auf terminologische Unklarheiten des Gesetzes hinzuweisen: Nicht anders als bei den Erwerbsminderungsrenten (§ 96a SGB VI) spricht § 34 SGB VI bei den flexiblen Altersrenten von „Hinzuverdienstgrenze“, deren Wirkung aber eine völlig andere ist: Während sie dort lediglich zum Ruhen des einzelnen Rentenzahlungsbetrages führt, ist das Nichtüberschreiten der Hinzuverdienstgrenze des § 34 SGB VI negative Anspruchsvoraussetzung, so dass das Rentenstammrecht entfällt, wenn diese bei einer laufenden Altersrente überschritten wird.

BeckOK/Kreikebohm (Stand: März 2007), § 34 SGB VI RdNr. 7; KassKomm/Niesel (Stand: November 2006), § 34 SGB VI RdNr. 5.

Allerdings ist damit ein vollständiger Rentenverlust nur verbunden, wenn auch der höchste Grenzbetrag (Hinzuverdienst für eine 1/3-Teilrente) überschritten wird, ansonsten bleibt das jeweils niedrigere Teilrentenstammrecht (2/3 statt Vollrente, 1/2 statt 2/3, 1/3 statt 1/2) erhalten.

KassKomm/Niesel (Stand: November 2006), § 34 SGB VI RdNr. 42.

Die die Verletzung des Versicherungsprinzips betreffende Kritik des Jahres 1972 hat noch heute ihre Gültigkeit. Wenn man daran festhält, dass die Regelaltersrente mit Erreichen des 67. Lebensjahres unabhängig davon beansprucht werden kann, ob der Versicherte neben der Rente weiteres Einkommen aus einer abhängigen oder selbständigen Beschäftigung erzielt, dann verlangt das Äquivalenzprinzip (nur), dass bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente die durch den längeren Rentenbezug herbeigeführte Belastung der Solidargemeinschaft durch entsprechende versicherungsmathematische Abschläge beim einzelnen Rentenzahlungsbetrag ausgeglichen wird. Eine Hinzuverdienstgrenze erfüllt den Äquivalenzgedanken nicht, weil durch sie der Solidargemeinschaft keine weiteren, den vorzeitigen Rentenbezug ausgleichenden Beitragsleistungen zufließen.

Rolfs, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht (2000), S. 454.

Nun ließe sich einwenden, diese Betrachtung stelle lediglich auf den einzelnen Versicherten, nicht aber auf die Arbeitsmarktentwicklung insgesamt ab, denn ein durch die Hinzuverdienstgrenze freigewordener Arbeitsplatz werde ja von einem anderen Beschäftigten neu besetzt, der seinerseits Beitragszahler sei. Dieser Einwand geht indes fehl, weil er zu einer augenfälligen – und angesichts der jetzt erfolgten Anhebung der Altersgrenzen auch aktuellen – Benachteiligung derjenigen führt, die selbst die Vorteile eines frühzeitigen Ruhestandes nicht beanspruchen können, ihn aber als Beitragszahler für andere finanziert haben. Das Äquivalenzverhältnis muss auch in einem umlagefinanzierten System stets individuell, es kann nie global ermittelt werden.

Schon gar nicht lässt sich rechtfertigen, dass das SGB VI Hinzuverdienstgrenzen und versicherungsmathematische Abschläge kumuliert hat. Ein Versicherter, der sich entschließt, von der Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente Gebrauch zu machen, erhält eine Rente, deren Barwert derjenigen Rente entspricht, die ein Versicherter mit ebenso vielen Entgeltpunkten mit Erreichen der Regelaltersgrenze beanspruchen kann. Die Hinzuverdienstgrenze erfüllt allein versicherungsfremde, nämlich arbeitsmarktpolitische Aufgaben. Arbeitsmarktpolitik aber ist keine Aufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie ist von vielfältigen Faktoren abhängig und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen unterworfen, unterliegt damit dem ständigen Wandel und beeinträchtigt die Stabilität des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung, auf die diese wegen des erforderlichen Vertrauens der Versicherten in besonderer Weise angewiesen ist.

Rolfs, Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht (2000), S. 454.

5.2 Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung

Systemgerecht wäre es allein, die Hinzuverdienstgrenzen (§ 34 Abs. 2 und 3 SGB VI) ersatzlos zu streichen.

VI Veränderungsbedarf bei der Teilrente

6.1 Ausgangssituation

Von der gesetzlichen Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilrente (§ 42 SGB VI) wird derzeit praktisch kein Gebrauch gemacht. Die Anhebung der Regelaltersgrenze kann jedoch vielfach zur Folge haben, dass Beschäftigte in ihrem bisherigen Beruf nicht mehr uneingeschränkt leistungsfähig sind. Eine Reduzierung der Arbeitszeit oder der Wechsel in eine weniger anspruchsvolle und dementsprechend geringer vergütete Tätigkeit wird aber vielfach eine Möglichkeit zum gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand darstellen.

Die derzeitige Konzeption der Teilrente befördert einen derartigen gleitenden Übergang nicht ausreichend: Die Teilrente kann nicht früher als die Vollrente in Anspruch genommen werden, also auch für langjährig Versicherte nicht vor dem 63. Lebensjahr. Die Hinzuverdienstgrenzen (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI) setzen einer Kombination aus Erwerbstätigkeit und Rentenbezug zu enge Grenzen (dazu schon oben unter B. V.). Einkünfte aus der Teilrente werden aber u.U. benötigt, um bei reduzierter Arbeitszeit oder Ausübung einer geringer entlohten Beschäftigung den Lebensstandard halten zu können.

Der Gesetzgeber könnte verschiedene Wege gehen, um die Attraktivität der Teilrente zu erhöhen:

6.2 Mögliche Inhalte einer gesetzlichen Regelung

a) Vorschlag 1: Teilrente als eigenständiger Versicherungsfall

Für eine Teilrente in Höhe von einem Drittel der Vollrente könnte ein eigenständiger neuer Versicherungsfall geschaffen werden. Die Teilrente könnte beispielsweise schon ab dem 58. Lebensjahr beansprucht werden. Belässt man es bei einem versicherungsmathematischen Abschlag von 0,3% für jeden Monat der Inanspruchnahme dieser Teilrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze, so ergäben sich zwar nach Ablauf der Übergangsphase (also für Versicherte der Jahrgänge 1964 und jünger) Abschläge in Höhe von $(9 \text{ Jahre} \times 12 \text{ Monate} \times 0,3\%) = 32,4\%$. Der Versicherte erhielte eine Teilrente also tatsächlich nicht in Höhe eines Drittels, sondern nur von 22,53% der Vollrente. Zusammen mit einem Arbeitsentgelt in Höhe von beispielsweise der Hälfte der bisherigen Vergütung (und ggf. einer Aufstockung des Arbeitgebers) und unter Berücksichtigung der infolge des geringeren Bruttolohns verminderten Steuerlast ergäbe sich aber immerhin noch ein Gesamteinkommen, das eine Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards im Wesentlichen ermöglicht. Infolge der verbleibenden Einbußen dürfte allerdings die Attraktivität dieses Modells für Arbeitnehmer mit geringerem Einkommen weniger stark ausgeprägt sein. Unabhängig hiervon wäre eine arbeitgeberfinanzierte Aufstockung – entsprechend der bisherigen Praxis bei der Altersteilzeit – anzustreben.

Bei einer späteren Inanspruchnahme der Teilrente, etwa im Alter von 60 oder 62 Jahren, wären die Abschläge mit 25,2% bzw. 18% entsprechend geringer, die nominal „Ein-Drittel-Teilrente“ betrüge dann effektiv 24,93% (ab Alter 60) bzw. 27,33% (ab Alter 62) der Vollrente.

Der Versicherte hätte zudem den Vorteil, dass trotz der vorzeitigen Inanspruchnahme eines Teils des Rentenanspruchs die spätere Vollrente nur geringfügig vermindert wäre. Diejenigen zwei Drittel der Rente, die nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden, erhält er nämlich mit dem Zugangsfaktor 1, also ohne Abschläge. Außerdem kann der Versicherte durch die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses während des Teilrentenbezuges weitere Entgeltpunkte erwerben und dadurch die Einbuße durch die Abschläge bei der Teilrente – je nach der Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts während der parallelen Beschäftigung – weitgehend oder sogar vollständig kompensieren.

Für die gesetzliche Rentenversicherung träten keine Mehrbelastungen ein, da der vorzeitige Bezug der Teilrente mit dem versicherungsmathematischen Abschlag belegt wäre. Dieser Vorschlag ließe sich also kostenneutral realisieren.

b) Vorschlag 2: Verzicht auf Abschläge bei der Teilrente

Eine andere Möglichkeit bestünde darin, es zwar bei den bislang vorgesehenen neuen Altersgrenzen zu belassen, aber auf Rentenabschläge bei Inanspruchnahme einer Ein-Drittel-Teilrente zu verzichten. Der Versicherte könnte dann als schwerbehinderter Mensch ab dem 62., als langjährig Versicherter ab dem 63. Lebensjahr diese Teilrente beanspruchen. Der Vorteil bestünde auch hier darin, dass ein gleitender Übergang in den Ruhestand, etwa durch Absenkung der bisherigen Arbeitszeit, bei gleichzeitiger Sicherung des bisherigen Lebensstandards ermöglicht würde.

Gegenüber dem Vorschlag 1 verbessert sich die Situation für den Versicherten dadurch, dass die Teilrente (wegen des späteren Bezugs und dem Verzicht auf Abschläge) höher ausfällt, dafür kann er diese Rente aber nicht schon nach Erfüllung der allgemeinen (fünfjährigen) Wartezeit, sondern nur im Falle langjähriger Versicherung oder als schwerbehinderter Mensch in Anspruch nehmen. Außerdem setzte der frühestmögliche Rentenbeginn mit dem 62. oder 63. Lebensjahr erst deutlich später ein, was sich angesichts der körperlichen Anforderungen in vielen Berufen als unzureichend erweisen könnte.

Für die gesetzliche Rentenversicherung träte hinzu, dass sich die Aufwendungen durch den abschlagsfreien Bezug der Teilrente leicht erhöhten. Dem stünden freilich nicht quantifizierbare Einsparungen dadurch entgegen, dass die Verminderung der beruflichen Belastungen neben dem Teilrentenbezug ein Ausweichen auf die Erwerbsminderungsrente vermeiden helfen könnte.

Für diesen Vorschlag spricht zudem, dass das Bundessozialgericht erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Höhe des derzeitigen Rentenabschlags von 0,3% pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme geltend gemacht hat. Es hat ausgeführt:

Der relative Abschlagswert von 0,003 für jeden „vorzeitigen“ Rentenmonat, der zu einer Dauer des Vorteilsausgleichs von 27 Jahren und zehn Monaten führe, sei objektiv gleichheitswidrig und verstoße mithin gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Er bewirke eine benachteiligende Ungleichbehandlung der länger lebenden gegenüber den früher sterbenden „vorzeitigen“ Rentnern. Nach 27,778 Jahren ab Rentenbeginn seien die meisten davon (und ihre Hinterbliebenen) ohne vollen Ausgleich des Vermögensvorteils gestorben. Für Rentner sei diese Grenze ambivalent. Die niedrige Ausgleichsrate gehe über eine lange Laufzeit und die meisten Rentner stürben vorher, ohne den Vorteil ausgeglichen zu haben (allerdings hinterließen etwa 75% rentenberechtigte Hinterbliebene). Andererseits stehe ihnen nicht ihre volle Rente, sondern nur ein gekürzter Rentenbetrag zur Verfügung. Bei einer am verlässlichen Geldzuwachs orientierten ökonomischen Betrachtungsweise sei es für jeden Versicherten wahrscheinlich günstiger, „vorzeitig“ Rente in Anspruch zu nehmen; nur etwa 700.000 Versicherte seien derzeit älter als 87,778 Jahre.

Ziel des Gesetzgebers sei es gewesen, die durch das Vorziehen bedingte längere Rentenlaufzeit durch einen Zugangsfaktor auszugleichen, so dass aus einem vorzeitigen Rentenbezug im Vergleich zu anderen kein Vorteil mehr entstehe. „Wegen der sonst entstehenden Vorfinanzierungskosten“ habe ein Rentenbezug vor den maßgeblichen Altersgrenzen grundsätzlich nicht möglich sein sollen. Welche „Vorfinanzierungskosten“ in einem Leistungssystem anfallen können, das gem. § 153 SGB VI auf dem Vorrang der gesetzlichen Leistungsversprechen vor den gesetzlich festzulegenden Einnahmen und auf einer kalenderjährlichen Umlagefinanzierung beruhe, sei damals weder näher erläutert worden noch erkennbar, sondern augenfällig „rentenversicherungsfremd“. In der gesetzlichen Rentenversicherung habe das Gesetz zunächst die Leistungsausgaben durch gesetzliche Leistungsversprechen

vorzugeben, sodann habe es kalenderjährlich durch gesetzliche Regelungen über die Einnahmen für deren Deckung zu sorgen. „Vorfinanzierungskosten“ eines Rentenversicherungsträgers könnten daher allenfalls vorübergehend und nur insoweit entstehen, als die gesetzgebende Gewalt ihrer gesetzlichen Verpflichtung, die Deckung ihrer Leistungsversprechungen gesetzlich zu regeln, nicht erfüllt hat.

Das Gesetz habe einen für alle gleichen sowie statischen Ausgleichszeitpunkt festgesetzt. Er führe dazu, dass ein 60-Jähriger, der Altersrente „vorzeitig“ in Anspruch nehme, erst im Alter von 87 Jahren und zehn Monaten seinen Vermögensvorteil ausgeglichen habe. Danach müsse er auf Lebenszeit (ggf. durch seine Hinterbliebenen) für den Ausgleich der Vermögensvorteile der vor dem Ausgleichszeitpunkt Gestorbenen sorgen. Solche Versicherten würden nicht nur gegenüber den „abschlagsfreien“ Rentnern mit gleicher Vorleistung, die älter als 87 Jahre und zehn Monate sind, benachteiligt, sondern auch gegenüber den vor dem Ausgleichszeitpunkt verstorbenen Versicherten, die ihren Rentenvorteil nach gesetzlicher Planung „mit ins Grab“ nehmen dürfen. Dies sei bei gleicher Vorleistung eine vermeidbare, jedenfalls deutlich verringerbare Ungleichbehandlung, die durch Sachgründe nicht gerechtfertigt sei.

Zudem würden in den Jahren vor dem Vorteilsausgleichszeitpunkt den Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Steuerzahlern zusätzliche Beitragslasten aufgebürdet. Diese Regelung führe zugleich kraft Gesetzes zu gleichheitswidrigen Beitragslastverschiebungen unter den Finanzierern der gesetzlichen Rentenversicherung. Denn Arbeitgeber, die pflichtversicherte Beschäftigte „frühverrenten“, senkten insoweit ihre Beitragsschuld gegen den Rentenversicherungsträger, erhöhten zugleich dessen Leistungspflichten und damit im kalenderjährlichen Umlageverfahren die Beitragsschulden sowohl der anderen Arbeitgeber, die nicht in gleichem Maße Arbeitnehmer „frühverrenten“ oder sonst entlassen können, als auch die der Selbstzahler, die in aller Regel dem zusätzlichen Beitragsdruck überhaupt nicht ausweichen könnten.

BSG, Vorlagebeschlüsse vom 28. Oktober 2004 – B 4 RA 64/02 R, B 4 RA 3/03 R und B 4 RA 50/03 R; Vorlagebeschluss vom 23. August 2005 – B 4 RA 28/03 R.

Diesen Bedenken trüge der Verzicht auf einen versicherungsmathematischen Abschlag Rechnung.

VII Umgestaltung der Erwerbsminderungsrenten

7.1 Ausgangssituation

Infolge der Reform der Erwerbsminderungsrenten 2001

Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vom 20.12.2000, BGBl. I S. 1827

besteht die Möglichkeit des Bezuges der Berufsunfähigkeitsrente früherer Prägung nur noch für Versicherte, die vor dem 2.1.1961 geboren sind (§ 240 SGB VI).

Berufsunfähig sind danach Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden gesunken ist. Der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfasst alle Tätigkeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihnen unter Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs ihrer Ausbildung sowie ihres bisherigen Berufs und der besonderen Anforderungen ihrer bisherigen Berufstätigkeit zugemutet werden können. Zumutbar ist stets eine Tätigkeit, für die die Versicherten durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit Erfolg ausgebildet oder umgeschult worden sind. Berufsunfähig ist nicht, wer eine zumutbare Tätigkeit mindestens sechs Stunden täglich ausüben kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen (§ 240 Abs. 2 SGB VI).

Für alle jüngeren Versicherten ist Voraussetzung eines Rentenbezugs nach § 43 Abs. 1 SGB VI die (zumindest) teilweise Erwerbsminderung. Teilweise erwerbsgemindert ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Anders als bei der Berufsunfähigkeitsrente gibt es damit für die betroffenen Versicherten keinen Berufsschutz in der gesetzlichen Rentenversicherung mehr. Die subjektive Zumutbarkeit einer Tätigkeit unter dem Gesichtspunkt der Ausbildung und des Status der bisherigen beruflichen Tätigkeit ist jetzt ohne Bedeutung. Die Leistungsfähigkeit des Versicherten ist grundsätzlich allein anhand seiner zeitlichen Einsatzfähigkeit zu beurteilen.

KassKomm/Niesel (Stand: November 2006), § 43 SGB VI RdNr. 4.

Die Ursachen der verminderten Erwerbsfähigkeit sind mit Krankheit und Behinderung im Gesetz abschließend aufgezählt. Insbesondere begründet das Erreichen einer bestimmten Altersstufe selbst dann, wenn sie im konkreten Beruf zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führt (z.B. bei Piloten, Fluglotsen etc.), keine Erwerbsminderung i.S. des Gesetzes.

BSG, Urteil vom 3. Oktober 1979 – 1 RA 31/78, SozR 2200 § 1246 Nr. 50.

7.2 Problemstellung

a) Keine Rückkehr zur früheren Berufsunfähigkeitsrente

Die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente von 65 auf 67 Jahre wirft die Frage auf, ob die im Jahre 2001 für alle Versicherten der Geburtsjahrgänge 1961 und jünger getroffene Regelung über die Abschaffung der Berufsunfähigkeitsrente alter Prägung auch weiterhin sachgerecht ist. Älteren Arbeitnehmern mit langjähriger Berufstätigkeit und dementsprechend langer Versicherungs- und Beitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung kann weit weniger als jüngeren Beschäftigten eine Verweisung auf

den „allgemeinen Arbeitsmarkt“, also jedwede denkbare legale, auf dem Arbeitsmarkt existierende und allgemein übliche Beschäftigung zugemutet werden.

Vgl. zum Begriff des „allgemeinen Arbeitsmarktes“ etwa *Fuchs/Preis*, Sozialversicherungsrecht (2005), § 47 III 1 a aa (1), S. 746.

Dem rechtspolitischen Vorschlag nach einer Rückkehr zur Berufsunfähigkeitsrente früherer Prägung für ältere Versicherte (z.B. ab Vollendung des 58. oder des 60. Lebensjahres) steht allerdings entgegen, dass bei den über 60-Jährigen die Erwerbsbeteiligung sehr stark von der beruflichen Qualifikation abhängt. Nach einer Auswertung des Instituts Arbeit und Technik sind hoch qualifizierte ältere Arbeitnehmer noch fast vier Mal so häufig wie gering qualifizierte in der Erwerbstätigkeit.

Sozialbeirat, Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2005 und zum Alterssicherungsbericht 2005 der Bundesregierung, Bundestags-Drucks. 16/905, S. 80 (Tz. 37).

Wegen des für die Berufsunfähigkeitsrente von der Rechtsprechung des BSG entwickelten Vier-Stufen-Schemas,

Vgl. BSG, Urteil vom 24. März 1983 – 1 RA 15/82, BSGE 55, 45 ff.; Urteil vom 13. Dezember 1984 – 11 RA 72/83 BSGE 57, 291 (297 ff.); Urteil vom 22. Februar 1990 – 4 RA 34/89, SozR 3–2200 § 1246 Nr. 2; Urteil vom 25. Januar 1994 – 4 RA 35/93, SozR 3–2200 § 1246 Nr. 41.

das die Versicherten entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation in eine von vier Stufen (jeweils für Arbeiter und Angestellte getrennt) einordnet und ihnen grundsätzlich den beruflichen Abstieg um eine Stufe zumutet, erscheint die Forderung nach Wiedereinführung einer solchen Rente nicht sachgerecht. Sie hätte positive Auswirkungen nämlich im Wesentlichen nur für Versicherte der jeweils beiden oberen Berufsstufen, die aber von der Anhebung des Rentenalters lediglich unterdurchschnittlich betroffen sind. Die demgegenüber vorrangig belastete Personengruppe der geringer qualifizierten Beschäftigten wäre demgegenüber infolge ihrer Verweisbarkeit auf Tätigkeiten für Ungelernte bzw. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von der Berufsunfähigkeitsrente ohnehin ausgeschlossen.

Die Entscheidung des Gesetzgebers, die Rente wegen Berufsunfähigkeit für jüngere Versicherte abzuschaffen, da sie sich zu einer Prestigerente für Versicherte mit besonderer Qualifikation in herausgehobenen Positionen entwickelt habe, behält daher auch nach Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes ihre Berechtigung. Damit wird zugleich dem Grundsatz der Gleichbehandlung Rechnung getragen werden, der es gebietet, dass die Versicherten im Maße ihrer Beitragszahlung gleiche Möglichkeiten haben müssen, Leistungen der Versicherung in Anspruch zu nehmen.

Bundestags-Drucks. 14/4230, S. 24.

b) Alternative: „Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit“

Schon im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens war politisch diskutiert worden, Angehörigen verschiedener Berufe einen erleichterten Zugang zur Erwerbsminderungsrente zu verschaffen. Im Vordergrund standen Tätigkeiten mit hoher körperlicher Belastung, im Schichtdienst, unter die Gesundheit besonders belastenden Bedingungen u.a.m. Entsprechende Vorschläge wurden aber weder von der Bundesregierung noch von den Koalitionsfraktionen aufgegriffen. Vielmehr herrscht die Erwartung vor, dass die Betroffenen mit der Möglichkeit des Bezugs einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung sozial hinreichend abgesichert sind.

Sollte sich diese Erwartung nicht bestätigen, wäre über die Einführung einer neuen Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit zu diskutieren. Anders als bei der Berufsunfähigkeitsrente früherer Prägung wäre diese nicht faktisch auf Beschäftigte in höheren Qualifikationsstufen zu beschränken, sondern auch und gerade Versicherten mit geringerer beruflicher Qualifikation zu gewähren. Sie dürfte dementsprechend die Verweisung auf eine andere berufliche Tätigkeit nur dann zulassen, wenn eine solche dem Versicherten

tatsächlich offen steht („konkrete Betrachtungsweise“). Andererseits müssten ihre tatbestandlichen Voraussetzungen so gefasst sein, dass die klare Abgrenzung zu den in der Arbeitslosenversicherung versicherten Risiken gewahrt bleibt und Mitnahmeeffekte vermieden werden.

7.3 Der mögliche Inhalt einer gesetzlichen Regelung

Im Anschluss an die Bestimmungen über die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit könnte in § 44 SGB VI die Regelung über eine neue „Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit“ aufgenommen werden, die etwa folgenden Inhalt haben könnte:

§ 44 SGB VI. Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit

(1) Versicherte haben nach Vollendung des 58. Lebensjahres und bis zum Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente Anspruch auf Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit, wenn sie

1. beruflich vermindert leistungsfähig sind,
2. in den letzten 15 Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung 12 Jahre Beiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet und
3. die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

(2) Beruflich vermindert leistungsfähig sind Versicherte, deren Erwerbsfähigkeit wegen Alters, Krankheit oder Behinderung im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit von jüngeren, körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten auf weniger als sechs Stunden gesunken ist. Der Kreis der Tätigkeiten, nach denen die Erwerbsfähigkeit von Versicherten zu beurteilen ist, umfasst alle Tätigkeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechen und ihnen unter Berücksichtigung ihres Berufs, den sie innerhalb eines Zeitraums von mindestens 12 Jahren innerhalb der letzten 15 Jahre ausgeübt haben, zugemutet werden können. Zumutbar ist stets eine Tätigkeit, für die die Versicherten durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit Erfolg ausgebildet oder umgeschult worden sind. Vermindert beruflich leistungsfähig ist nicht, wer eine zumutbare Tätigkeit mindestens sechs Stunden täglich ausüben kann; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage nicht zu berücksichtigen.

VIII Verlängerter Bezug von Arbeitslosengeld

8.1 Ausgangssituation

In der Arbeitslosenversicherung Versicherte, die vor dem 1. Februar 2006 arbeitslos geworden sind, konnten Anspruch auf Arbeitslosengeld für einen Zeitraum von bis zu 32 Monaten haben. Voraussetzung hierfür waren die Vollendung des 57. Lebensjahres und eine Beschäftigungszeit von mindestens 64 Monaten Dauer (§ 127 Abs. 2 SGB III a.F.).

Mit Wirkung zum 1. Februar 2006 hat das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 3002.

die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes deutlich verkürzt. Auch ältere, langjährig Versicherte können nunmehr lediglich einen Anspruch für die Dauer von 18 Monaten erwerben (§ 127 Abs. 2 SGB III n.F.).

Zudem wird die frühere Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Teilzeitarbeit (§ 38 SGB VI a.F.) nur noch übergangsweise an Versicherte der Geburtsjahrgänge 1951 und älter gewährt (§ 237 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI), sodass die früher häufigen „58er-Regelungen“ (Ausscheiden des Arbeitnehmers mit Vollendung des 58. Lebensjahres, anschließend zunächst für die Dauer von 32 Monaten Bezug von Arbeitslosengeld und daran anschließend von Rente nach Arbeitslosigkeit) nicht mehr in dieser Form praktiziert werden können.

Für nicht schwerbehinderte Versicherte, die künftig frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres Altersrente für langjährig Versicherte (mit Abschlägen, § 36 SGB VI n.F.) beanspruchen können, besteht damit selbst bei vorherigem Bezug von Arbeitslosengeld frühestens im Alter von 61 Jahren und 6 Monaten die Möglichkeit des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben bei nahtlosem Bezug sozialer Leistungen.

8.2 Möglicher Inhalt einer gesetzlichen Regelung

Die CDU hat auf ihrem Bundesparteitag am 26. November 2006 beschlossen, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wieder stärker an die Dauer der Beitragszahlung zu koppeln:

„Es wird eine Staffelung umgesetzt, bei der sichergestellt ist, dass zukünftig jemand, der jahrzehntelang Beiträge gezahlt hat, deutlich länger Arbeitslosengeld erhalten kann als jemand, der nur kurz gearbeitet und Beiträge gezahlt hat. Im Regelfall wird Arbeitslosengeld bis zu 12 Monaten gezahlt. Bei einer versicherungspflichtigen Vorbeschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren erhöht sich die Bezugsdauer auf bis zu 15 Monate. Wer mindestens 25 Jahre lang in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat, hat einen Leistungsanspruch von bis zu 18 Monaten. Für einen Übergangszeitraum wird das Arbeitslosengeld bei mindestens 40 Beitragsjahren bis zu 24 Monate gezahlt“.

Beschluss D 15 des 20. Parteitags der CDU Deutschland vom 26. November 2006.

Ob damit auch eine Wiederbelebung der Erstattungspflicht des Arbeitgebers (§ 147a SGB III) verbunden werden soll, ist derzeit allerdings ebenso offen wie die Gegenfinanzierung und die Durchsetzbarkeit dieses Beschlusses innerhalb der großen Koalition.

Gleichwohl eröffnet der durch diesen Beschluss in Gang gesetzte Diskussionsprozess die Möglichkeit, die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit in das System der Sozialtransfers zur Ermöglichung eines Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand einzubeziehen.

Erforderlich ist lediglich eine (erneute) Änderung von § 127 Abs. 2 SGB III:

§ 127 Abs. 2 SGB III

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld beträgt

nach einem Versicherungspflichtverhältnis mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	... Monate
12	6
16	8
20	10
24	12
180	15
300	18
480	24

IX Ausbau der Möglichkeiten des Bezugs von Teilarbeitslosengeld

9.1 Ausgangssituation

Schon seit dem Inkrafttreten des SGB III am 1. Januar 1998 kennt die Arbeitslosenversicherung einen Anspruch auf Teilarbeitslosengeld. Voraussetzung für diese Leistung ist bislang insbesondere, dass der Versicherte eine versicherungspflichtige Beschäftigung verloren hat, die er neben einer weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt hat, und eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht (§ 150 Abs. 2 Nr. 1 SGB III). Sie wird damit ausschließlich an Versicherte gewährt, die eine von mehreren versicherungspflichtigen (Teilzeit-) Beschäftigungen verloren haben. Nicht in Betracht kommt das Teilarbeitslosengeld dagegen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind und dort lediglich ihre Arbeitszeit – wenn auch erheblich – reduziert haben.

9.2 Problemstellung

Wie schon im Zusammenhang mit der Teilrente (oben B VI.) erörtert, verstärkt die Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen für einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu verbessern. Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, entsprechend der Verminderung ihrer Leistungsfähigkeit im Alter ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Gleichzeitig müssen die Systeme der sozialen Sicherheit dafür Sorge tragen, dass die damit einhergehenden Einkommensverluste zumindest so weit ausgeglichen werden, dass den Betroffenen die Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards möglich bleibt.

Dieses Ziel könnte anstelle oder ergänzend zu einer Umgestaltung des Anspruchs auf Teilrente auch durch eine Erweiterung der Anspruchsvoraussetzungen für das Teilarbeitslosengeld erreicht werden. Ein solches Teilarbeitslosengeld könnte zugleich an die Stelle der auslaufenden Förderung der Altersteilzeit (§ 16 ATG, oben B. III.) treten und aus den dort frei werdenden Mitteln finanziert werden.

9.3 Möglicher Inhalt einer gesetzlichen Regelung

Die Erweiterung des Anspruchs auf Teilarbeitslosengeld bedürfte einer relativ komplexen Regelung, deren Eckpunkte hier lediglich skizziert werden können:

Anspruchsvoraussetzungen:

- Erhebliche Reduzierung der Arbeitszeit (z.B. um mindestens ein Drittel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) auf Dauer, d.h. bis zum Erreichen des Rentenalters bzw. dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses (damit zugleich Abgrenzung zum Kurzarbeitergeld).
- Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung, ggf. länger dauerndes Versicherungspflichtverhältnis von mindestens acht bis zehn Jahren.
- Verfügbarkeit des Teilarbeitslosen, also seine Bereitschaft zum Wechsel in ein anderes Beschäftigungsverhältnis, in dem er entsprechend seiner Leistungsfähigkeit ohne Reduzierung der Arbeitszeit (im Vergleich zu ihrem bisherigen Umfang) tätig sein kann; hierbei sind an die Zumutbarkeit des Wechsels besondere Anforderungen zu stellen.
- Klare Abgrenzung zum Anspruch auf (Teil-)Rente. Denkbar erscheint z.B., den Anspruch auf Teilarbeitslosengeld nur solange zu gewähren, als der Versicherte keinen Anspruch auf (Teil-)Rente hat.

Anspruchsumfang:

- Zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten muss die Verminderung des Gesamteinkommens beim Versicherten spürbar bleiben. Der Leistungssatz des Teilarbeitslosengeldes muss daher unter dem allgemeinen Leistungssatz von 60% des durch die Verringerung der Arbeitszeit ausfallenden pauschalierten Nettoentgelts (§ 129 Nr. 2 SGB III) verbleiben.

Anspruchsdauer:

- Maximal 18 bis 24 Monate. § 127 Abs. 2 SGB III findet Anwendung (oben B. VIII.).

C Zusammenfassung

I

Die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz hat für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können, erhebliche Rentenkürzungen zur Folge. Es führt außerdem dazu, dass eine Altersrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres (für langjährig Versicherte), und auch dann nur mit hohen Abschlägen beansprucht werden kann. Lediglich schwerbehinderte Menschen können die Rente vorzeitig schon mit 62 Jahren in Anspruch nehmen.

II

Die Anhebung der Altersgrenzen erfordert eine Reihe begleitender Maßnahmen des Gesetzgebers.

1. Zwingend erscheint eine arbeitsrechtliche Regelung, die klarstellt, dass auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellende Vereinbarungen als auf das Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersgrenze abgeschlossen gelten.
2. In der betrieblichen Altersversorgung bedarf es einer Anpassung der Vorschriften über die Zusatzrente im öffentlichen Dienst an die neuen Altersgrenzen sowie einer Übergangsregelung zum neu gefassten § 2 BetrAVG.
3. Unangetastet bleiben sollten die bestehenden Regelungen im SGB IV und im EStG zur Altersteilzeit, damit diese auch nach dem 31. Dezember 2009 – wenn auch dann nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert – weitergeführt werden kann.
4. Die Aufstockungsmöglichkeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung sind zu erweitern. Den Versicherten muss es ermöglicht werden, nicht nur die Abschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente, sondern auch die durch den vorzeitigen Rentenbeginn fehlenden Entgeltpunkte auszugleichen.
5. Die Kumulierung von versicherungsmathematischen Abschlägen und Hinzuverdienstgrenzen bei der vorzeitigen Inanspruchnahme von Renten verletzt das Versicherungsprinzip. Die Hinzuverdienstgrenzen sind abzuschaffen.
6. Die Möglichkeiten zum Bezug der Teilrente können ausgebaut werden, ohne dass dies zu Mehrbelastungen für die gesetzliche Rentenversicherung führt. Empfohlen wird, die Inanspruchnahme einer Teilrente in Höhe eines Drittels der Vollrente schon ab dem 58., spätestens dem 60. Lebensjahr (mit Abschlägen) zuzulassen.
7. Das Recht der Erwerbsminderungsrenten ist an den Umstand anzupassen, dass viele Beschäftigte nicht in der Lage sind, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ihre Berufstätigkeit vollumfänglich auszuüben. Der Rückkehr zur Berufsunfähigkeitsrente früherer Prägung kann dabei allerdings nicht empfohlen werden, weil er die falsche Personengruppe begünstigen würde. Stattdessen ist die Schaffung eines neuen Versicherungsfalls „Rente wegen verminderter beruflicher Leistungsfähigkeit“ zu prüfen.
8. Das Gutachten steht der politischen Diskussion um die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 24 Monate für besonders langjährig Versicherte (40 Beitragsjahre) aufgeschlossen gegenüber.
9. Ergänzend zum Ausbau der Teilrente könnten die Voraussetzungen des Teilarbeitslosengeldes so modifiziert werden, dass dieses nicht nur bei Aufgabe einer von mehreren Teilzeittätigkeiten, sondern auch bei erheblicher Reduzierung der Arbeitszeit in einer (einzigen) Beschäftigung beansprucht werden kann.

Literatur

- Blomeyer, Wolfgang/Rolfs, Christian/Otto, Klaus: Betriebsrentengesetz. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 4. Aufl. 2006
- Boecken, Winfried: Wie sollte der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand rechtlich gestaltet werden?, Gutachten B zum 62. Deutschen Juristentag 1998, S. B 1 ff.
- Dieterich, Thomas/Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schaub, Günter (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2007
- Fuchs, Maximilian/Preis, Ulrich: Sozialversicherungsrecht, 2005
- Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen (Hrsg.): Arbeitsrecht-Kommentar, 2. Aufl. 2006
- Hoernigk, Rudolf: Das Rentenreformgesetz in kritischer Würdigung, BB 1972, S. 1417
- Kallhoff, Stephan: Umbau des Altersteilzeitgesetzes im Rahmen von „Hartz III“, NZA 2004, S. 692
- Kovács, Thomas/Koch, Ronald: Neue Berechnungsmethode zur Ermittlung der Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz ab 1. 7. 2004, NZA 2004, S. 585
- Niesel, Klaus (Hrsg.): Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Stand: November 2006
- Rolfs, Christian: Das Versicherungsprinzip im Sozialversicherungsrecht, 2000
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Udsching, Peter: Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht (BeckOK), Stand: Edition 5, 1. März 2007
- Rürup, Bert u.a.: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, 2003
- Schipp, Johannes: Vorgezogenes Altersruhegeld, NZA 2002, S. 1113
- Vollstädt, Oliver: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Vereinbarung einer Altersgrenze, 1997

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

