

Volker Meinhardt¹

Überlegung zur Flexibilisierung des Renteneintritts unter Berücksichtigung des Äquivalenzprinzips

Eine Expertise im Auftrag des IMK

Mai 2015

Kurzbeschreibung

Die Überlegungen in dieser Arbeit beziehen sich auf eine Neugestaltung der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung und der Altersgrenzen, zu denen bei gleichzeitigem Bezug einer Altersrente und eines Arbeitseinkommens ein gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben vollzogen werden kann.

Als Ergebnis zeigt sich, dass sich bei einem vorgezogenen Bezug einer Voll- oder einer Teilrente mit 60 Jahren und einer Teilweiterbeschäftigung eine erhebliche Renteneinbuße einstellt und bei dem gegenwärtig niedrigen Rentenniveau die Gefahr besteht, in die Grundsicherung für Ältere zu fallen. Es ist daher angebracht, einen vorgezogenen Renteneintritt davon abhängig zu machen, dass eine Beanspruchung der Grundsicherung für Ältere nicht eintreten wird.

Für den Fall der Flexibilisierung der Erwerbsphase über die Regelaltersgrenze hinaus muss die Koppelung der Befristung des Arbeitsvertrages an die Regelaltersgrenze aufgehoben werden. Zugleich muss aber die „Regelaltersgrenze“ als Bezugspunkt für die Berechnung der Zu- und Abschläge bestehen bleiben. Geregelt werden muss auch, dass bei einer Verlängerung der Erwerbsphase über die Regelaltersgrenze hinaus weiterhin die Beitragspflicht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Sozialversicherung bestehen bleibt.

¹ Volker Meinhardt, Email: v.a.meinhardt@web.de

Überlegungen zur Flexibilisierung des Renteneintritts unter Berücksichtigung des Äquivalenzprinzips

– Expertise im Auftrag des IMK –

Volker Meinhardt
Berlin, Mai 2015

Inhaltsverzeichnis

Überlegungen zur Flexibilisierung des Renteneintritts unter Berücksichtigung des Äquivalenzprinzips	
1 Problemansprache	3
2 Gegenwärtig geltende Bestimmungen	3
2.1 Abschlagsregelung	4
2.2 Zuschlagsregelung	5
2.3 Zuverdienst.....	6
2.4 Teilrente	6
3 Zwischenfazit	7
4 Flexibilisierungsvorschläge	8
5 Charakter der Altersrente	8
6 Vorgezogener Rentenbeginn	9
6.1 Arbeitskräftemangel.....	10
6.2 Arbeitszeitwünsche.....	11
6.3 Bedingungen eines früheren Rentenbeginns	12
6.4 Abschläge.....	12
6.5 „Regelaltersgrenze“	13
6.6 Hinzuverdienst.....	13
6.7 Teilrente	14
6.8 Vollrente	16
6.9 Arbeitgeber	20
6.10 Gewerkschaften.....	20
6.11 Rentenformel.....	20
6.12 Beschäftigungswirkung.....	21
7 Beschäftigung oberhalb der Regelaltersgrenze.....	22
7.1 Zuschlag.....	22
7.2 Vertragsverhältnis.....	22
7.3 Versicherungsverhältnis	23
7.4 Rentenformel.....	24
8 Fazit.....	24
9 Literatur	26

Flexibilisierung des Renteneintritts

1 Problemansprache

Die Frage, wie flexibel in die Rente gewechselt werden kann, hat Anlass zu einer ganzen Reihe von Analysen gegeben (Fröhler et al. 2013). Untersucht wurden vor allem tarifliche und betriebliche Perspektiven, wie bei den geltenden Bestimmungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung ein gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben gestaltet werden kann.

Die Überlegungen in dieser Arbeit beziehen sich im Unterschied dazu auf eine Neugestaltung der Regelaltersgrenze und der Altersgrenzen, bei deren Erreichen ein Bezug einer Altersrente möglich ist.

2 Gegenwärtig geltende Bestimmungen

Fast 100 Jahre (seit 1916) lang galt als Voraussetzung für den Bezug einer Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung das Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren, d.h. eine Altersrente konnte mit der Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen werden. Eine weitere Voraussetzung war und ist die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (Mindestversicherungszeit) von 5 Jahren. Die Festlegung der Altersgrenze ist im Laufe der Zeit gelockert bzw. verändert worden. Zu nennen sind vor allem die Ermöglichung des flexiblen Renteneintritts ab dem 63. Lebensjahr (Rentenreform 1972) und die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.4.2007). Für die einzelnen Geburtsjahrgänge erhöht sich die Altersgrenze ab dem Geburtsjahrgang 1947 um jeweils einen Monat (wirksam ab 2012) bzw. ab dem Geburtsjahrgang 1959 um jeweils 2 Monate. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 (d.h. ab 2031) gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Neben der Möglichkeit, eine Altersrente mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu beantragen, bestanden für einzelne Gruppen die Möglichkeiten zu früheren Zeitpunkten eine Altersrente zu beziehen. Weitere Rentenleistungen der

gesetzlichen Rentenversicherung sind Renten im Fall der Erwerbsminderung, des Todes des Ehepartners oder erziehenden Elternteils und der Kindererziehung (Erziehungsrente).

Altersrenten sind wie folgt ausgestaltet:

- Regelaltersrente
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- Altersrente für langjährig Versicherte
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen
- Altersrente für Frauen
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit.

Die Regelaltersgrenze hat für zwei Tatbestände entscheidende Auswirkungen:

1. Die Höhe der Abschläge,
2. Die Höhe des möglichen Zuverdienstes.

2.1 Abschlagsregelung

Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wurde ein Zugangsfaktor in die Rentenformel eingeführt, der dazu führt, dass Renten, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden, um jeweils 0,3 Prozent je Monat gekürzt werden. Je größer die Differenz zwischen dem Alter bei Renteneintritt und der Regelaltersgrenze ist, desto größer wird der Abschlag. Für Versicherte, die nach der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahren weiterhin die Altersrente für langjährig Versicherte mit 63 Jahre in Anspruch nehmen wollen, verdoppelt sich somit der Abschlag von 7,2 Prozent auf 14,4 Prozent.

Begründet wird diese Abschlagsregelung mit dem Gedanken, dass es für den Rentenversicherungsträger (und damit für den Kreis der Versicherungsgemeinschaft) langfristig kostenneutral sein soll, ob der einzelne Versicherte einen früheren oder späteren Rentenbeginn wählt. Die Summe der Beträge einer gekürzten Rente, die länger bezahlt wird, soll der Summe der Beträge der ungekürzten Rente, die über einen kürzeren Zeitraum gezahlt wird, entsprechen.

Von dieser Idee, dass eine freiwillige individuelle Wahlentscheidung über den Rentenbeginn nicht zu Lasten der Versichertengemeinschaft gehen soll, wurde im Zeitablauf zweimal (neben Anpassungsregelungen im Übergang) abgewichen.

Zum einen wurde die Abschlagsregelung zum 1.1.2001 (in eingeschränkter Weise) auch auf den Bezug einer Erwerbsminderungsrente übertragen. Von einer freiwilligen Wahlentscheidung kann bei einer Erwerbsminderung allerdings kaum die Rede sein. Darüber hinaus konterkariert eine Kürzung der Erwerbsminderungsrente die Höherbewertung durch die Zuerkennung von Zurechnungszeiten. Also: erst höher bewerten, dann kürzen.

Zum Zweiten erhalten Versicherte, wenn sie die Voraussetzungen (45 Jahre) für den Bezug einer Altersrente für besonders langjährige Versicherte erfüllen, eine Altersrente bereits ab 63 Jahren ohne Abschläge. Diese Altersgrenze von 63 Jahren wird zwar für die folgenden Geburtsjahrgänge in 2-monats Schritten auf 65 Jahre angehoben, aber auch dann bleibt der Bezug einer Rente mit dem vorgezogenen Alter ab 65 Jahren abschlagsfrei.

1996 wurde mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand die Möglichkeit eingeführt, dass die durch die Abschläge verursachten Rentenminderungen durch Beitragszahlungen ausgeglichen werden können. Da für diese Ausgleichszahlung ein relativ hoher Betrag benötigt wird, dessen Zahlung sich erst bei einer sehr hohen Lebensdauer lohnt, ist von dieser Möglichkeit im geringen Maße Gebrauch gemacht worden (Fröhler 2014).

2.2 Zuschlagsregelung

Das Pendant zu der Abschlagsregelung ist die Zuschlagsregelung. Wird beim Erreichen der Regelaltersgrenze (und Erfüllen der Wartezeit) keine Rente beantragt, sondern der Rentenbeginn hinausgeschoben, dann erfolgt für jeden Monat des späteren Rentenbeginns ein Zuschlag von 0,5 Prozent, bei einem Rentenbeginn ein Jahr nach Erreichen der Regelaltersgrenze ergibt sich somit ein Zuschlag von 6,0 Prozent.

Der Versicherte hat somit mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze die Wahl zwischen dem Erhalt der Altersrente und einem unbegrenzten Zuverdienst oder einer Weiterbeschäftigung und einer höheren Rente nach Beendigung der Beschäftigung.

2.3 Zuverdienst

Die Zahlung einer Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung war ursprünglich als Einkommensersatzleistung gedacht. Wenn der einzelne Arbeitnehmer wegen einer Einschränkung seiner körperlichen Leistungsfähigkeit – sei es aus gesundheitlichen Gründen oder fortgeschrittenen Alters oder des Todes – nicht mehr der Erzielung eines Arbeitseinkommens nachgehen konnte, sollte der Lebensunterhalt durch eine Rentenleistung gesichert werden (im Todesfall der der Hinterbliebenen).

Diese Grundidee ist mit der gegenwärtigen Regelung hinsichtlich eines Zuverdienstes während des Rentenbezuges schwer in Einklang zu bringen. Die Regelung entweder Rente oder Arbeitseinkommen gilt praktisch nur für Rentenzahlungen vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Bis zum Erreichen dieses Alters ist nur ein beschränkter Zuverdienst, ohne dass eine Anrechnung des Einkommens auf die Rente erfolgt, möglich. Gegenwärtig ist ein monatlicher Bruttoverdienst von 450 € mit dem Beziehen einer Rente kompatibel. (Mit der Ausnahme einer zweimaligen Überschreitung pro Jahr.) Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein Zuverdienst zusätzlich zur Rente in unbegrenzter Höhe möglich ist.

2.4 Teilrente

Im Rahmen der Bestrebungen, das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gleitend gestalten zu können, wurde mit dem Rentenreformgesetz 1992 das Konzept der Teilrente eingeführt. Das Konzept sieht vor, dass ein Versicherter, der bereits Anspruch auf eine **Altersrente** (d.h. in der Regel frühestens ab 63) hat, diese nicht voll, sondern nur zu einem Drittel, der Hälfte oder zu zwei Dritteln beantragen kann. Die Höhe des möglichen Hinzuverdienstes hängt von der Höhe des Verdienstes der letzten 3 Jahre ab. Teilrente und Zuverdienst dürfen die Höhe des letzten Verdienstes nicht überschreiten. Mit Abschlägen wird nur der Teil der Rente belegt, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wird. Durch die Weiterbeschäftigung erhöht sich insgesamt die Höhe der Rente. Diese Regelung wird aber kaum in Anspruch genommen.

3 Zwischenfazit

Aus der Auflistung der einzelnen Bestimmungen zum möglichen Rentenbeginn wird deutlich, dass diese von keiner einheitlichen Logik durchzogen sind.

Wenn die Altersrente vom Konzept her als Lohnersatzleistung konzipiert ist, dann sind die Regelungen zum Zuverdienst widersprüchlich. Gerade der unbegrenzte Zuverdienst oberhalb der Regelaltersgrenze macht bei einem Konzept „Rente oder Lohn“ keinen Sinn. Wieso gilt diese Regelung eingeschränkt nur für eine vorgezogene Altersrente?

Die Höhe einer Altersrente wird stark durch die in der Rentenformel verankerte Äquivalenz zwischen verdienten Rentenpunkten (Dauer und Höhe des Erwerbseinkommens) und der Höhe der Rente bestimmt. Referenzpunkt ist die jeweils gültige Regelaltersgrenze. Ein Bezug der Altersrente vor dem Referenzpunkt führt zu Rentenabschlägen, ein aufgeschobener Rentenbeginn zu Zuschlägen. Mit dem Einbeziehen des Rentenbeginns und damit der Bezugsdauer wird die Äquivalenz, die bislang nur die Bestimmung der Höhe der Rente betraf, verstärkt. Ebenfalls verstärkt wurde der Äquivalenzgedanke durch die Vereinheitlichung der Altersgrenzen für den Bezug einer Altersrente für bestimmte Personengruppen, z. Frauen oder Arbeitslose. Auch der Wegfall von Ausbildungszeiten bei der Bewertung der Versicherungszeiten betont die Wichtigkeit der Höhe und Dauer einer Beitragszahlung für die Rentenhöhe.

Dieser verstärkte Ausbau der Äquivalenz wird durch die Zuerkennung einer abschlagsfreien Altersrente unterlaufen. Die politische Begründung, Versicherte mit besonders langjähriger Versicherung hätten sich eine abschlagsfreie Rente „verdient“, steht nicht im Einklang mit den rentenrechtlichen Bestimmungen zur Höhe der Rente. Danach wird eine Rente „verdient“ durch die Summe der Rentenpunkte, in der sich die Dauer der Beschäftigung und die Höhe des Verdienstes widerspiegeln. Auch der besonders langjährig Versicherte erhält nach mindestens 45 Jahren in jedem Fall, unabhängig vom Renteneintrittsalter, seine verdiente Rente. Der abschlagsfreie Bezug vor der Regelaltersgrenze ist ein Bruch des Äquivalenzgedankens und zielt mehr auf eine fürsorgerechtliche Absicherung nach 45 Jahren als auf eine äquivalenzbezogene Rente.

4 Flexibilisierungsvorschläge

Im Koalitionsvertrag haben die drei Parteien CDU, CSU und SPD vermerkt, dass sie „wie auch im Arbeitsmarkt, in der Rente Anreize setzen, damit möglichst viele Menschen bei guter Gesundheit möglichst lange im Erwerbsleben bleiben und über ihre Steuern und Sozialbeiträge die finanzielle Basis unserer Alterssicherungssysteme stärken.“

In den weiteren Beratungen hat sich die Interpretation dieser Passage dahin gehend differenziert, dass nicht nur eine Verlängerung der Erwerbszeit über die schon sich verändernde Regelaltersgrenze hinaus ins Auge gefasst wird, sondern auch die Zeit vor der Regelaltersgrenze. Auch ein gleitender Übergang in den Ruhestand durch eine Teilbeschäftigung, ergänzt durch eine Teilrente, kann ältere Arbeitnehmer durch eine Reduktion des Arbeitseinsatzes, Vermeidung einer Erwerbsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit weiter im Arbeitsprozess halten. Diese Integration kann dann sogar über die Regelaltersgrenze hinausgehen.

Politisch angestrebt wird somit ein möglichst hohes Ausschöpfen des Arbeitspotentials älterer Arbeitnehmer durch eine Auflösung des gegenwärtig relativ starren Systems des Renteneintritts. Eng verbunden mit einer Flexibilisierung ist eine Erhöhung der individuellen Freiheit bei der Entscheidung über den Renteneintritt. Der gegenwärtig enge Zeitraum, in dem – bei Erfüllung der Voraussetzungen – eine Altersrente beantragt werden kann (zwischen 63 und der Regelaltersgrenze), wird erweitert.

5 Charakter der Altersrente

Wenn es darum geht, den Zeitraum für einen möglichen Rentenbeginn zu erweiternden und mit einer Hinzuverdienstmöglichkeit zu kombinieren, sollte der Frage nach dem Charakter einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung nachgegangen werden. Wie oben gezeigt lässt sich die Idee der Altersrente als Lohnersatzleistung mit den gegenwärtigen Regelungen nicht in Einklang bringen. Gerade dann, wenn die Altersrente ihre Funktion einer Absicherung voll wahrnimmt, nämlich nach der Regelaltersgrenze, ist ein Zuverdienst ohne Grenze möglich. Der Zeitraum für den Bezug einer Altersrente vor der Regelaltersgrenze ist sehr beschränkt und dann gilt zudem noch eine relativ rigorose Einkommensbeschränkung.

Es ist zu überlegen, ob man sich im Hinblick auf eine freiere Gestaltung nicht von der Idee der Lohnersatzleistung (die ja ohnehin nicht durchgehalten wird) klar trennt und stattdessen von dem Aspekt des „Verdienens“ eines Rentenanspruchs ausgeht. Verdient werden die Rentenansprüche durch die Höhe und die Dauer der einkommensbezogenen Beiträge. Unterstellt die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, den Rentenansprüchen Eigentumscharakter zu zusprechen, nicht auch den Aspekt des „Verdienens“? Auch die Politik hat ja im Rahmen der Diskussion um die Rente mit 63 mit dem „Verdienen“ der Rente argumentiert.

Unstrittig enthalten die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung neben diesem Teil, der dem Aufbau des Altersrentenanspruchs dient, auch einen Versicherungsteil. Damit wird eine mögliche Invalidität abgesichert. Der Beitrag ist somit bifunktional.

Mit dem Bild, dass sich der einzelne Versicherte seinen Rentenanspruch verdient hat, öffnen sich auch Spielräume für die Berücksichtigung individueller Entscheidungen und der Anrechnung von Einkommen. Allerdings ist eine Reihe von Nebenbedingungen einzuhalten.

Ein Hauptpunkt ist, dass ein äquivalenzbezogenes, auf Pflichtbeiträgen basierendes (gesetzliches) Rentenversicherungssystem einen Bezugspunkt zur Berechnung der Zu- und Abschläge (gegenwärtig ist dies die Regelaltersgrenze) – man kann sie dann anders nennen – benötigt. Begründung weiter unten.

6 Vorgezogener Rentenbeginn

Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass der einzelne Versicherte über seine erworbenen Rentenansprüche frei verfügen kann und es ihm freigestellt ist, ab wann er eine Altersrente beantragt. Aus arbeitsmarktpolitischen, finanziellen und gesellschaftspolitischen Gründen sind allerdings sinnvoller Weise Barrieren einzuführen.

6.1 Arbeitskräftemangel

Die Hypothese eines zukünftigen Mangels an Arbeitskräften aufgrund der demografischen Entwicklung wirkt sich im Zusammenhang mit der Flexibilisierung des Renteneintritts zweifach aus:

- Bei der Frage des Vorverlegens des Renteneintritts wird die demografische Entwicklung als Argument gegen eine Vorverlegung benutzt.
- Konsequenterweise wird diese absehbare Entwicklung als ein Argument für eine Heraufsetzung der Altersgrenze benutzt.

Hintergrund ist, dass auf Grund der Entwicklung der Sterblichkeit und der Geburtenhäufigkeit (bei einem unterstellten Wanderungssaldo) auf lange Sicht mit einem Rückgang der Bevölkerungszahlen zu rechnen ist.

Nach der vom IAB (Fuchs, J. Zika, G. 2010) aufgestellten Arbeitsmarktbilanz führt das kontinuierlich sinkende Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2025 zwar zu einer Reduzierung der Lücke zwischen dem Erwerbspersonenpotentials und dem Arbeitskräftebedarf, aber nicht zu einer Schließung. Nach diesen Rechnungen wird auch im Jahr 2025 noch eine Unterbeschäftigung in Höhe von 3,4 Prozent (1,4 Mio. Erwerbslose) bestehen. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten Jahre sind vor allem die Annahmen über die Wanderungssalden (unterstellt wurden 100 000 Personen pro Jahr) zu hinterfragen. Für die Jahre 2013 und 2014 geht das Statistische Bundesamt von einem Wanderungssaldo von jeweils über 400 000 Personen aus. Hinsichtlich der Abschätzung eines zukünftigen Facharbeitermangels ist aber vor allem bemerkenswert, dass der Anteil der neu zugewanderten Personen mit einer hohen beruflichen Qualifikation den entsprechenden Anteilswert der deutschen Bevölkerung übersteigt. (Brücker 2014, siehe auch: Seibert/ Wapler 2012)

Werden die höheren Wanderungssalden von 300 000 bzw. 400 000 Personen für eine Abschätzung des zukünftigen Erwerbspersonenpotentials bis zum Jahr 2050 verwendet, dann ergeben sich erhebliche Abweichungen zu den bis dahin vorliegenden Abschätzungen. Im Jahr 2050 wird bei einem Wanderungssaldo von 400 000 das Erwerbspersonenpotential des Jahres 2011 erreicht. Dies ist eine Differenz von 10 Mio. Personen zu den Schätzungen des Erwerbspersonenpotentials mit einem Wanderungssaldo von 100 000 pro Jahr (Brücker 2014).

Nach Auswertungen des Mikrozensus ist die Erwerbstätigenquote älterer Beschäftigten im Zeitraum 2006 bis 2009 gestiegen (Fröhler et al. 2013). Im Jahr 2009 betrug die Erwerbstätigenquote der

- 60 jährigen 51,8 %
- 61 jährigen 44,8 %
- 62 jährigen 38,9 %
- 63 jährigen 28,6 %
- 64 jährigen 22,3 %.

Für Personen im Alter von 55 Jahren betrug die Beschäftigtenquote im Jahr 2009 noch 75,2 %. Knapp die Hälfte des Beschäftigtenabbaus entfällt auf die Altersgruppe 55 bis 59 Jahren.

Es ist davon auszugehen, dass gegenwärtig der Abbau der Beschäftigten in dieser Altersgruppe erheblich geringer ist, da die Möglichkeiten des Renteneintritts mit 60 Jahren (für Frauen, Schwerbehinderte, Altersteilzeit) weitestgehend beendet wurden. Das Potential der Personen, die eine Rente oder Teilrente ab 60 Jahren in Anspruch nehmen könnten, dürfte daher über die für 2009 ausgewiesenen Anteilswerte weit hinausgehen.

6.2 Arbeitszeitwünsche

Untersuchungen zu den Arbeitszeitwünschen und den tatsächlichen bzw. vereinbarten Arbeitszeiten zeigen eine einheitliche Zielgröße. Angestrebt wird eine Wochenarbeitszeit von ca. 35 Stunden (Grözinger et al. 2008). Je nach Ausgangslage der tatsächlichen Arbeitszeit würde dies eine Reduzierung (für gut 54 %) bzw. eine Aufstockung (für 18 %) der Beschäftigten bedeuten. Für 28 % der Beschäftigten stimmen Wünsche und tatsächliche Arbeitszeit überein.

Wieweit eine zusätzlich empfangene Leistung, wie eine Teil- oder Vollrente, die Arbeitszeitwünsche verändert, lässt sich leider nicht sagen. Zu vermuten ist aber vor dem Hintergrund des Beibehaltens der Höhe des Einkommens, dass die Wünsche eher in Richtung einer Voll- als einer Teilzeitbeschäftigung von weniger als 10 bis 15 Stunden tendieren. Bei einer Teilzeitbeschäftigung (und einer entsprechend niedrigen Teilrente) fällt eine relativ große Lücke zu dem früherem Einkommen an (s. u.).

6.3 Bedingungen eines früheren Rentenbeginns

Bei einem individuell veranlassten früheren Rentenbeginn muss sichergestellt sein, dass die bis dahin erworbenen Rentenanwartschaften so hoch sind, dass ein Zurückfallen auf die Grundsicherung im Alter ausgeschlossen ist. Dabei könnten die Rentenansprüche so wie bisher über eine Aufsummierung der Rentenpunkte ermittelt werden. Solange die Regelung für Ansprüche der Witwer/Witwen nicht auf eine eigenständige Sicherung (z.B. Splitting) umgestellt wird, sind die Rentenansprüche beider Partner zu berücksichtigen. Angedacht werden könnte, dass die Rentenansprüche xx-Prozent oberhalb des geltenden Grundsicherungsbetrages plus Unterkunftskosten liegen müssen (z. B. 20 Prozent). Die Grenze läge dann in Höhe der Armutsgefährdungsgrenze. Bisher kann eine vorgezogene Rente nur beantragt werden, wenn mindestens 35 Versicherungsjahre nachgewiesen werden können. Diese Voraussetzung schützt aber den Versicherten nicht davor, evtl. Grundsicherung für Ältere beantragen zu müssen. Bei einem niedrigen Verdienst kann die Rente auch nach 35 Jahren unterhalb des Grundsicherungsbetrages liegen. Daher sollte von dieser Bedingung der mindestens vorliegenden Jahre abgegangen werden und stattdessen zu einer mindestens zu erreichenden Höhe der Rente übergegangen werden.

Die Festlegung des Alters, ab wann frühestens eine vorgezogene Altersrente bezogen werden kann, hängt von weiteren Punkten ab. Politisch wird zurzeit eine vorgezogene Altersrente in Form einer Teilrente ab 60 Jahren diskutiert. Von dieser Altersgrenze wird in den folgenden Überlegungen ausgegangen.

6.4 Abschläge

Eine faire Aufteilung der Kosten der Finanzierung muss eine unterschiedlich lange (mögliche) Laufzeit der Auszahlung der Altersrente berücksichtigen. Wenn die versicherungsmathematischen Abschläge die unterschiedliche Laufzeit der Renten korrekt erfassen, dann ist in der langen Sicht die Summe der Auszahlung am Ende der jeweiligen Auszahlungen gleich. Die höhere Rente hat eine kürzere Laufzeit, die mit Abschlägen versehene Rente eine längere. Auf lange Sicht ist ein vorgezogener Rentenbeginn bei korrekt berechneten Abschlägen für den Rentenversicherungsträger nahezu kostenneutral. Durch zwei Faktoren könnte es allerdings zu einer Mehrbelastung kommen. Einmal müssten die vorgezogenen

Renten vorfinanziert werden. Diese Vorfinanzierung könnte aus der Rücklage oder durch eine Beitragssatzanhebung finanziert werden. In beiden Fällen erfolgt später ein entlastender Effekt. Ob im Fall der Finanzierung aus der Rücklage insgesamt ein positiver oder negativer Effekt eintritt hängt von der Zinsentwicklung ab.

Zum anderen könnte durch ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die Lebensqualität gesteigert werden und damit zu einer Verlängerung des Lebens und zu einer längeren Laufzeit der Renten führen. Eine derartige positive Entwicklung wäre trotz eventuell höherer Ausgaben positiv zu bewerten.

6.5 „Regelaltersgrenze“

Für die Berechnung der Abschläge ist ein Bezugspunkt notwendig, ab dem eine Rente als vorgezogen gilt. Es bietet sich an, hier auf die geltende Regelaltersgrenze zurück zu greifen. Sie ist im gesellschaftlichen Konsens politisch zu bestimmen. Im Zusammenwirken von dem Alter bei einem vorgezogenen Rentenbeginn und der Regelaltersgrenze wird die Höhe der Abschläge bestimmt. Je größer die Differenz zwischen diesen beiden Altersangaben, desto höher wird der Abschlag. Geht man von der festgeschriebenen Regelaltersgrenze von 67 Jahren aus, dann würde bei einem vorgezogenen Rentenbeginn mit 60 Jahren der Abschlag 25,2 Prozent betragen. Hinzu kommt noch der Ausfall der nicht verdienten Rentenpunkte der Altersjahre zwischen 60 und 67.

6.6 Hinzuverdienst

Der Höhe eines zulässigen Hinzuverdienstes kommt im Fall einer Wahlentscheidung eine entscheidende Rolle zu. Ob, und wenn ja in welcher Höhe, ein Hinzuverdienst mit einer Altersrente kompatibel ist, hängt von dem Charakter ab, der der Altersrente zugeschrieben wird. Wird ihr der Charakter eines verdienten Anspruchs zugeschrieben, dann kann der Einzelne sowohl darüber als auch über seine sonstige Zeitverwendung frei verfügen, d. h. er könnte unbegrenzt dazu verdienen. Selbständige, die während ihres Erwerbslebens Vermögen (statt Rentenpunkte) für den Zweck „Alterssicherung“ kumulieren, können über dieses Vermögen frei verfügen und hören häufig **nicht** auf zu arbeiten. (Hier wäre es sicher interessant, die psychologischen Ansätze zur Erklärung der Wirkung von Anreizen einzubeziehen.)

Die Höhe eines zulässigen Hinzuverdienstes beeinflusst einerseits die Bestimmung des Zeitpunktes, zu dem eine Rente beantragt wird, und andererseits aber vor allem den Arbeitseinsatz, den der Rentner weiterhin aufzubringen gewillt ist. Damit ist der zentrale Punkt der Beschäftigungswirkung eines flexiblen Renteneintritts berührt.

6.7 Teilrente

In die gegenwärtige politische Diskussion über eine Flexibilisierung wird das Konzept einer Teilrente ab 60 Jahren eingebracht. Die Höhe des Teils der Rente, die bezogen werden kann, ist noch offen. Es soll eine gewisse Wahlfreiheit bestehen. Entscheidend ist vor allem die Höhe des jeweils zulässigen Zuverdienstes. Ein Teilrentenkonzept der früheren Bundesarbeitsministerin von der Leyen sah vor, dass der Teilrentenbetrag und der mögliche Zuverdienst in der Summe den Betrag des letzten Einkommens nicht überschreiten dürfen.

Der Standardrentner (45 Jahre, immer Durchschnittsverdienst) hätte bei einem Rentenbeginn mit dem 67. Lebensjahr eine Bruttoaltersrente von 1 2867 € (West) zu erwarten. Dies entspricht nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge einem Betrag von ca. 1 158 € vor Steuern (netto vor Steuern). Bei einem Rentenbeginn mit 60 würde sich der Bruttobetrag dieser Rente um 37 % (entfallende Jahre und Abschläge in Höhe von 25,2 %) auf 813 € brutto reduzieren. (Vgl. Fall 1)

Wird angenommen, dass mit 60 eine Altersteilrente in Höhe von 50 % bezogen wird, dann halbiert sich dieser berechneten Betrag, d. h. im Westen beträgt beim Standardrentner (mit dauerhaftem Durchschnittsverdienst) dann die Rente 406 € und im Osten 375 €

Wird ein realistischer Einkommensverlauf, d. h. mit niedrigem Einkommen beginnend und dann ansteigend, unterstellt, dann errechnet sich zwar nach 45 Jahren der gleiche Bruttorentenbetrag, aber durch den Wegfall der letzten Berufsjahre mit höherem Einkommen kann bei einem Rentenbezug mit 60 Jahren nur von einer Rente in Höhe von 768,- € (brutto) ausgegangen werden. (Vgl. Fall 2) Eine Teilrente mit 50 % würde dann nur noch brutto 384,40 € betragen. In all diesen Fällen fällt auf die gezahlte Rente – auch bei ansteigender Steuerquote bis 2040 – keine Einkommensteuer an (Meinhardt 2014, S. 9). Fallen weitere Einkünfte an, z. B. aus der Teil- oder Vollbeschäftigung, dann können durch die Zusammenführung der Einkünfte (auch des Ehepartners) Steuerzahlungen entstehen.

Unklar ist, ob und wie weit eine Betriebsrente gezahlt werden kann, wie weit betriebliche Altersversorgungswerke oder abgeschlossene Versicherungsverträge in der Lage sind, vorzeitig Ansprüche auszahlen zu können. Ein Nichtzahlen bedeutet für die Rentner einen erheblichen Ausfall an Einkünften. Gegenwärtig zahlt die VBL z. B. bei einer Teilrente keine Betriebsrente.

In all diesen Konzepten ist die entscheidende Frage: Wie verhält sich ein Rentner, der einen Teil oder seine bis dahin verdiente Rente – natürlich mit Abschlägen - bezieht, bezüglich seines Arbeitseinsatzes? Wird er einer Teilzeitbeschäftigung oder weiter einer Vollzeitbeschäftigung (falls dies vom Zuverdienst her möglich wäre) nachgehen? Zu berücksichtigen ist, dass die Höhe der oben berechneten vollen Standardrente gerade mal nur ca. 35 % des letzten Bruttoeinkommens entspricht (Meinhardt 2014, vgl. Fall 2). Der Bruttobetrag einer 50 prozentigen Teilrente mit 60 Jahren ersetzt somit nur gut 10 % des letzten Bruttoeinkommens (netto: 13 %). Da – wahrscheinlich – keine Betriebsrente in der Zeit des Bezuges einer Teilrente gezahlt wird, erleidet der Arbeitnehmer bei einer angenommenen 50 prozentigen Weiterbeschäftigung einen erheblichen Einkommensabfall. Will er diesen vermeiden, dann muss er seinen Arbeitseinsatz erheblich erhöhen oder evtl. auf einen Teilrentenbezug verzichten.

Die Einführung einer Teilrente wird vor allem mit einem damit möglichen schrittweisen Hinübergleiten in den Ruhestand begründet. Auch beim Konzept der Altersteilzeit war dies eine Begründung. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass die Altersteilzeit vor allem als Blockmodell genutzt wurde. Auch das gegenwärtig geltende Teilrentenkonzept wird nur in sehr geringem Maß angenommen. Die Frage ist, kann ein vorgezogener Rentenbezug (mit Abschlägen) und ein Hinzuverdienst (evtl. bei Vollzeitbeschäftigung) über die Höhe des früheren Verdienstes hinaus die älteren Arbeitnehmer motivieren, **nicht** auf ein möglichst frühes Beenden des Arbeitslebens zu setzen.

Die zweite Frage ist, wenn er weiter einer Beschäftigung nachgeht, bis wann? Wird bei einer Weiterbeschäftigung die Chance genutzt, durch eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus einen möglichst großen Teil der Abschläge auszugleichen?

Falls bei Rentenbeginn auf die oben angesprochene Überprüfung einer dauerhaften Mindestabsicherung durch eine Rente verzichtet wird, ist offen, was passiert in dem

Fall, wenn bei Rentenbeginn ein zusätzliches Erwerbseinkommen vorlag, dieses aber nach Rentenbeginn wegfällt?

Kann der Versicherte seine Teilzeitbeschäftigung (50 %) bei einem Teilrentenbezug von 50 % bis 67 durchhalten, dann liegt seine Bruttorente je nach Verdienstverlauf um 230 bis 250 € unter der Rente, die er bei einem Rentenbeginn mit 67 bezogen hätte.

Will der Arbeitnehmer durch seine Teilweiterbeschäftigung (50 %) erreichen, dass er bis zum Ende seiner Erwerbstätigkeit den gleichen Rentenbetrag erwirbt, den er ohne einen Teilrentenbezug mit 67 erlangt hätte, dann müsste er je nach Verdienst über sein 67. Lebensjahr hinaus weitere 13 bis 16 Jahre als Teilzeitbeschäftigter (50 %) tätig sein. Die Alternative ist, dass ab dem 60. Lebensjahr eine Beschäftigung im höheren Maß als 50 % ausgeübt wird.

6.8 Vollrente

Modellrechnungen für einen Teilrentenbezug zeigen, dass ein 80 prozentiger Teilrentenbezug ab 60 nur 25 % des früheren Erwerbseinkommens auffüllen (Neumann 2014). Um das alte Erwerbseinkommen zu erreichen ist also neben dem Bezug von 80 % der erworbenen Rente eine Weiterbeschäftigung in Höhe von drei Viertel der früheren Beschäftigung notwendig. Bei dieser Relation bleibt dem Arbeitnehmer wenig finanzieller Spielraum die Abschläge auszugleichen, um eine dauerhafte Belastung durch die Abschläge zu vermeiden.

Stellt man den Versicherten frei, ab der Vollendung des 60sten Lebensjahres eine volle Altersrente beantragen zu können, dann würde sich für den Standardrentner die Rente um 37 % (entfallende Jahre und Abschläge in Höhe von 25,2 %) auf 813 € reduzieren. Diese Rente liegt knapp oberhalb der Grundsicherungsgrenze. Für einen Versicherten in den neuen Bundesländern sinkt die Rente (bei gleichen Annahmen) auf 750 €. In beiden Fällen ist in der Regel eine angemessene Lebensführung nur mit einem Weiterverdienst möglich. Die finanzielle Situation verbessert sich für den Beschäftigten gegenüber einem Teilrentenbezug erheblich. Bei einer vollen Weiterbeschäftigung bis zum 67. Lebensjahr könnte diese Rente um 200 € wieder aufgestockt werden. Ein Vergleich der finanziellen Situationen bei einem Teil- bzw. Vollrentenbezug mit einer 50 prozentigen Weiterbeschäftigung ist in den folgenden Tabellen dargestellt. Während der Weiterbeschäftigung stellt sich

die finanzielle Situation der Beschäftigten mit einer Vollrente erheblich besser dar. Deutlich wird aber auch, dass die Rente des Versicherten, der eine Vollrente bezogen hat, nach Beendigung der 50 prozentigen Beschäftigung um 120 € niedriger ist als bei einem Teilrentenbezug.

Auch hier ist unklar, wieweit eine betriebliche Altersrente in einem solchen Fall gezahlt wird.

Einen Rentenbeginn mit 60 dürfte letztendlich nur eine (privilegierte) Minderheit in Anspruch nehmen können. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt dürften gering sein, zumal davon auszugehen ist, dass gerade diese Minderheit auf Grund der Qualifikation weiter arbeiten wird.

Fall 1:

Standardrentner, 45 Jahre, immer Durchschnittsverdienst

	Volle Stelle	Halbe Stelle
Durchschnitts- verdienst 2014 : brutto	2.905,00	1.452,00
Abzüge - SV (20 %)	581,00	290,00
- Steuer Kl III	202,00	0,00
netto	2.122,00	1.162,00
Rente nach 45 Jahren (mit 67)	1.287,00	
Rente nach 45 Jahren, netto vor Steuern (mit 67)	1.158,30	
Verdiente Rente mit 60 nach 38 Jahren	1.087,00	
Rente mit 60 mit Abschlägen (25,2 %)	813,00	
	Vollrente mit 60	halbe Rente mit 60
Halbe Stelle mit		
Bruttorente	813,00	406,50
Abzüge (10 %)	81,30	40,65
Nettorente	731,70	365,85
Netto 1/2 Stelle	1.162,00	1.162,00
Gesamt Netto	1.893,70	1.527,85
Einkommen ab 67		
Rente brutto	813,00	1/2 Rente ohne Abschläge 543,50
Rente netto	731,70	1/2 Rente mit Abschlägen 406,50 855,00
Zuverdiente Rente (7 Jahre 1/2 Stelle)	100,14	100,14
Netto	90,13	90,13
Gesamt netto	821,83	945,13

Jedes weitere Jahr mit einer hälftigen Beschäftigung erhöht die Rente um 15,16 €

Fall 2:

**Rentenhöhe wie Standardrentner, aber ansteigenden Einkommensverlauf
(Annahme am Ende 1,3 fache des Durchschnitts)**

	Volle Stelle	Halbe Stelle
Durchschnitts- verdienst 2014 : brutto	3.776,50	1.888,25
Abzüge -SV (20 %)	755,30	377,65
- Steuer Kl III	390,00	12,80
netto	2.631,20	1.497,80
Rente nach 45 Jahren (mit 67)	1.287,00	
Rente nach 45 Jahren, netto vor Steuern (mit 67)	1.158,30	
Verdiente Rente mit 60 nach 38 Jahren	1.027,00	
Rente mit 60 mit Abschlägen (25,2 %)	768,20	
Halbe Stelle mit	Vollrente mit 60	halbe Rente mit 60
Bruttorente	768,20	384,40
Abzüge (10 %)	76,82	38,44
Nettorente	691,38	345,96
Netto 1/2 Stelle	1.497,80	1.497,80
Gesamt netto	2.189,18	1.843,76
Einkommen ab 67		
Rente brutto	768,20	1/2 Rente ohne Abschläge 513,50
Rente netto	691,38	1/2 Rente mit Abschlägen 384,40 808,11
Zuverdiente Rente (7 Jahre 1/2 Stelle)	130,18	130,18
Netto	117,16	117,16
Gesamt netto	808,54	925,27

Jedes weitere Jahr mit einer hälftigen Beschäftigung erhöht die Rente um 18,60 €

6.9 Arbeitgeber

Wenn die Arbeitgeber aus Gründen der zunehmenden Knappheit der Arbeitskräfte ein Interesse daran haben, ältere Arbeitnehmer im Arbeitsprozess zu halten, dann müssen sie sich bei der Planung des Einsatzes älterer Arbeitnehmer flexibel verhalten.

Dies bezieht sich auf:

- Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsplatzgestaltung, evtl. Umsetzung
- Arbeitsvertragsgestaltung.

Wenn die Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter (z. B. 60) die Wahl haben, zusätzlich zu ihrer Rente einer Teil- oder Vollbeschäftigung nachzugehen, dem Arbeitgeber somit die Planbarkeit bezgl. des Endes der Beschäftigungszeit fehlt, müssten Fristen gesetzt werden, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit des mittelfristigen Planens zu ermöglichen.

6.10 Gewerkschaften

Die Gewerkschaften wären gefordert, in den Tarifverhandlungen das Ende der Beschäftigung für die Arbeitnehmer offener zu gestalten und die Wahlmöglichkeit der Weiterbeschäftigung zuzulassen. Vor allem muss geregelt werden, ab wann und in welcher Höhe Betriebsrenten (unabhängig davon in welcher Form sie abgesichert sind) zusätzlich zu einer vorgezogenen Altersrente (Voll- oder Teilrente) gezahlt werden können.

6.11 Rentenformel

Jede Maßnahme, die Veränderungen der Zahl der Beschäftigten und der Rentner und der Höhe der Arbeitseinkommen bewirkt, kann über die Rentenformel Auswirkungen auf den aktuellen Rentenwert, und damit auf die Höhe der Anpassung **aller** Renten haben. Zum einen wirkt die Veränderung der beitragspflichtigen Entgelte der beschäftigten Arbeitnehmer auf den Rentenwert. Verringern sich diese Entgelte gegenüber einer Situation ohne diese Maßnahme, dann hat dies eine dämpfende Wirkung auf den Rentenwert. Schränken also viele Beschäftigte ihre Beschäftigung ein, um das Angebot einer Teilrente anzunehmen,

dann verringern sich die Entgelte gegenüber der Situation ohne diese Maßnahme. Es sei denn, zusätzliche Arbeitskräfte werden beschäftigt oder die Löhne steigen zusätzlich. Haben die Beschäftigten die Möglichkeit zusätzlich zu einer Teilrente weiter voll zu arbeiten, dann werden sich die Entgelte nicht ändern. Das Gleiche gilt für den Bezug einer Vollrente. Hierbei ist jeweils vorausgesetzt, dass die Entgelte weiter als beitragspflichtige Entgelte gelten.

Neben der Entwicklung der beitragspflichtigen Entgelte ist die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors zu beachten. In den Nachhaltigkeitsfaktor geht die Veränderung des Rentnerquotienten ein. Dieser erfasst über die Relation Äquivalenzrentner zu Äquivalenzbeitragszahler die Veränderung der Zahl der Rentner zu Beitragszahlern. Nimmt die Zahl der Rentner durch eine Inanspruchnahme der vorgezogenen Rente zu, dann wirkt sich dies gegenüber der Situation ohne Maßnahme mindernd aus. Das Ausmaß hängt vom **Volumen** der vorgezogenen Renten und dem **Volumen** des entfallenden Beschäftigungsentgelts ab.

6.12 Beschäftigungswirkung

Die Beschäftigungswirkung, die durch eine Teilrente oder eine reduzierte Arbeitszeit im Zusammenhang mit einer vorgezogenen Vollrente ausgelöst wird, ist nur schwer abschätzbar. Um mögliche Größenordnungen anzugeben, kann auf die Zahl und Struktur der Rentenzugänge des Jahres 2013 verwiesen werden. In diesem Jahr erhielten 319 000 Männer und 299 000 Frauen eine Altersrente (60 – 65) neu zuerkannt. 43 % der Männer und 35 % der Frauen (also insgesamt 240 000 Versicherte) hatten am Jahresende des Jahres vor dem Leistungsfall den Status einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder kamen aus der Altersteilzeit (VDR 2014). Dieser Personenkreis bildet somit den Kreis der Beschäftigten ab, für die eine Teil- oder vorgezogene Vollrente in Frage käme. Nimmt man eine Teilnahmequote von 50 % an, dann würde das Arbeitsvolumen von ca. 120 000 Beschäftigten (ohne Berücksichtigung des Mindestsicherungskriteriums) ceteris paribus fehlen. Allerdings kann es sein, dass diese Personen dann länger in einer Teilbeschäftigung verbleiben und nicht mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ihre Beschäftigung beenden.

Die restlichen Neurentner kamen entweder aus dem Leistungsbezug des SGB II oder SGB III oder aus der passiven Versicherung oder sonstiger Beschäftigung wie Handwerker oder geringfügiger Beschäftigung.

7 Beschäftigung oberhalb der Regelaltersgrenze

Im Rahmen dieser Überlegungen zur Flexibilisierung des Renteneintritts wird davon ausgegangen, dass die Regelaltersgrenze nicht weiter angehoben wird. Ein Anheben der Regelaltersgrenze würde für Arbeitnehmer, die vorzeitig eine Rente beantragen, ein weiteres Ansteigen der Abschläge bedingen. Die Gefahr besteht, dass damit die Altersarmut verstärkt wird.

7.1 Zuschlag

Als Anreiz über die bestehende Regelaltersgrenze hinaus einer Beschäftigung nach zu gehen gibt es einen Zuschlag von 0,5 % pro Monat. Werden während der Beschäftigungszeit Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt, dann erhöhen sich die Ansprüche darüber hinaus um weitere Rentenpunkte.

7.2 Vertragsverhältnis

Nach § 41 SGB VI ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus dem Grund, dass eine Rente wegen Alters bezogen werden kann, nicht zulässig. Viele Arbeits- und Tarifverträge sehen deshalb vor, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet, die Arbeitsverträge sind auf diese Altersgrenze hin befristet. Eine Befristung des Arbeitsvertrages, die über die Regelaltersgrenze hinausging, war nicht erlaubt. Ein Neuabschluss eines befristeten Vertrages beim alten Arbeitgeber war ebenfalls nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht erlaubt (Winkel/Nakielski 2014). Mit einer Erweiterung des § 41 SGB VI im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom Mai 2014 wurde ein Weg aus diesem Dilemma eröffnet. Danach können die Vertragspartner während der Laufzeit des Arbeitsvertrages vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag befristet über die Regelaltersgrenze hinaus weiter besteht. Diese Befristung kann mehrfach erfolgen. Wird diese Neubefristung des Arbeitsvertrages nicht **vor** dem Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen und der Arbeitnehmer einfach weiterbeschäftigt, dann liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Diese Verknüpfung von Renten- und Arbeitsrecht macht es nicht leicht, einen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen zufrieden stellende Regelung zu erreichen. Bei der gegenwärtigen Lösung hat der Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber abhängige „Wahlfreiheit“.

Weiter oben wurde gezeigt, dass eine faire Ab- und Zuschlagsregelung einen Bezugspunkt braucht. Diese Funktion nimmt bisher die Regelaltersgrenze wahr. Offen ist, ob dieser Bezugspunkt „Regelaltersgrenze“ auch weiterhin der Punkt sein muss, zu dem das Arbeitsverhältnis in der Regel befristet wird.

Anzuerkennen ist, dass der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, die Beschäftigungsdauer älterer Arbeitnehmergruppen planen zu können. Wird die Regelaltersgrenze als Befristungsgrenze der „unbefristeten“ Arbeitsverträge aufgehoben, dann sind die Verträge wahrlich unbefristet. Wenn sich ein Arbeitgeber dann von einem Arbeitnehmer trennen will, bleibt eigentlich nur die Abfindungsmöglichkeit. Eine Kündigung aus Altersgründen dürfte aus Gründen des Diskriminierungsverbots ausgeschlossen sein.

Der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften haben in ihrem Positionspapier vom November (DGB 2014) die gegenwärtig geltende Regelung kritisiert, aber keinen neuen Vorschlag unterbreitet.

7.3 Versicherungsverhältnis

Unabhängig davon wie die Laufzeit des Arbeitsvertrages geregelt wird, sollte für Arbeitnehmer, die über die Regelaltersgrenze hinaus beschäftigt werden, das Vertragsverhältnis der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Um Verzerrungen zu vermeiden, sollte es für die Arbeitgeber zu keiner Entlastung auf der Lohnkosten-seite durch Befreiungen von den Zahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen kommen.

Auf der Seite der Arbeitnehmer könnte eine differenzierte Belastung adäquat sein. Eine Versicherungspflicht bei der Bundesagentur für Arbeit erübrigt sich, da keine Ansprüche aufgebaut werden müssen. Die Beitragspflicht für den Arbeitnehmer kann entfallen (der Arbeitgeber zahlt trotzdem).

Bei der Kranken- und Pflegeversicherung sollte die Summe des Arbeitsentgelts und der Rente bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht unterliegen. Dabei sollte als Bemessungsgrundlage das Arbeitsentgelt erstrangig behandelt werden, d.h. kommt es zu einer Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze, entfallen die Beitragszahlungen auf den Rentenbetrag (einschließlich des Teils, den der Versicherungsträger zu leisten hat). Dies könnte zu einer Entlastung der Rentenversicherungsträger führen.

Die an die Rentenversicherung zu zahlenden Beiträge führen zu neuen Beitragspunkten, die am Ende der Beschäftigung zu einer höheren Rente führen.

7.4 Rentenformel

Nehmen Beschäftigte ihre Altersrente nicht in Anspruch sondern arbeiten **beitragspflichtig** (unabhängig davon ob Voll- oder Teilbeschäftigung vorliegt) weiter, dann wirkt sich dies gegenüber der Situation ohne diese Weiterbeschäftigung erhöhend auf den Rentenwert aus. Sowohl die Erhöhung der beitragspflichtigen Entgelte (im Faktor der Entgeltentwicklung) als auch eine geringere Zunahme der Zahl der Rentner und eine Zunahme der Zahl der Beschäftigten (im Nachhaltigkeitsfaktor) wirken positiv auf die Entwicklung des aktuellen Rentenwerts.

8 Fazit

Das Umfeld zur Frage der Flexibilisierung des Rentenbeginns zeigt sich widersprüchlich. Das durchschnittliche Zugangsalter zur Altersrente ist im letzten Jahrzehnt um 1 Jahr auf 64,1 Jahre gestiegen. Der Anteil der Neurentner, die einen Abschlag auf ihre Altersrente in Kauf nehmen müssen, ist gegenüber dem Jahr 2008, das den höchsten Anteil der neu zugegangenen Renten mit einem Abschlag (Abschlagsquote) mit 46,6 % aufweist, auf 36,7 % im Jahr 2013 gefallen. Die Anzahl der Monate, die für einen Abschlag zu berücksichtigen sind, ist um mehr als ein Drittel gesunken (DRV 2014). All dies weist auf eine Akzeptanz eines höheren Renteneintrittsalters hin.

Aber auch die Möglichkeit, eine abschlagsfreie Altersrente ab 63 antreten zu können, wird von einer überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung positiv bewertet. Eine mögliche Interpretation dieses Befundes ist, dass dem Wunsch eines früheren Rentenbeginns die ökonomischen Gegebenheiten (hoher Abschlag, niedrige Rente im Vergleich zum letzten Einkommen) entgegenstehen.

Auch das diskutierte Konzept einer Altersrente ab 60 als Teilrente dürfte Gefahr laufen, an diesen ökonomischen Gegebenheiten zu scheitern. Um ein eventuelles Abrutschen in die Grundsicherung zu vermeiden, müsste als Voraussetzung des Bezuges eine Mindesthöhe der Rente festgelegt werden. Durch das bereits abgesenkte Rentenniveau ist die Spanne zwischen letztem Einkommen und der

Sozialversicherungsrente ohnehin schon sehr groß. In Zukunft sinkt das Rentenniveau weiter. Zudem wird die Rente zunehmend stärker besteuert. Die bei einem vorgezogenen Rentenbeginn anfallenden Abschläge machen eine Lebensführung auf früherem Niveau daher unmöglich. Für einen Standardrentner liegt die Rente bei einem Rentenbeginn von 60 Jahren – je nach Einkommensverlauf – zwischen 770 und 810 €. Bei einem Teilrentenbezug von 50 % ab 60 Jahren halbieren sich diese Beträge. Auch bei einer Weiterbeschäftigung mit 50 % bis zur Regelaltersgrenze bleibt nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge eine Lücke von 20 % gegenüber der Rente, die bei einem Renteneintritt zur Regelaltersgrenze bezogen würde, d. h. sie liegt bei netto 950 €. Dies bedeutet, dass sich einen vorgezogenen Renteneintritt nur Versicherte leisten können, die Anspruch auf eine hohe Rente haben und später die durch Abschläge reduzierte Rente durch eine Betriebsrente oder eigene Ersparnisse aufstocken können. Wenn während des Teilrentenbezuges keine betriebliche Rente gezahlt wird, dann dürfte ein vorgezogener Teilrentenbezug für den Großteil der Versicherten wenig attraktiv sein.

Da davon auszugehen ist, dass während des Teilrentenbezuges in den meisten Fällen keine betriebliche Rente geleistet wird, bedingt der durch die Abschläge reduzierte Teilrentenbetrag einen höheren als den hälftigen Arbeitseinsatz, wenn der Abstand zum früheren Einkommen nicht zu groß werden soll. Dieser hohe Arbeitseinsatz dürfte dem Wunsch eines gesicherten gleitenden Übergangs nicht entsprechen. Ansonsten belasten die hohen Abschläge dauerhaft.

Als weitere Variante böte sich eine Altersrente ab 60 als Vollrente mit Abschlägen und unbeschränktem Zuverdienst an – auch auf der bisherigen Stelle. Auch hier müsste eine Mindestrentenhöhe festgelegt werden. Der Bezug der Rente und eines Erwerbseinkommens dürfte den Spielraum vergrößern, reduziert zu arbeiten, ohne dass der Abstand zum früheren Einkommen zu groß wird. Auf dieser Basis könnte für den Einzelnen auch ein Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus erstrebenswert sein.

Eine Alternative zu einer Vollrente ab 60 wäre eine Aufstockung der Rentenansprüche während der Teilzeitbeschäftigung mit einem Teilrentenbezug. Hier könnte an Modelle der Altersteilzeitregelungen angeknüpft werden. Für eine Aufstockung kämen auch Tarifvereinbarungen mit einer Arbeitgeberbeteiligung in Frage.

Soll die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus eine breitere Umsetzung erfahren, dann ist die Bifunktionalität der „Regelaltersgrenze“ aufzulösen oder zu lockern. Zum einen dient sie der Befristung der Arbeitsverträge, zum anderen ist sie Bezugspunkt für die Berechnung der Ab- und Zuschläge, um die Äquivalenz zwischen Dauer der Beitragszahlung und des Rentenbezugs zu gewährleisten. Für die Befristung der Arbeitsverträge müsste eine neue Lösung gefunden werden. Beschäftigte, die beabsichtigen über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten, z. B. als Teil- oder Vollzeitbeschäftigte ab dem 61. Lebensjahr mit einer Teil- oder Vollrente, müssen frühzeitig ein mögliches sicheres Ende ihrer Beschäftigung einplanen können. Sie können sich nicht darauf einlassen, dass **eventuell** eine Weiterbeschäftigung über das bis zur Regelaltersgrenze befristete Arbeitsverhältnis hinaus möglich ist.

Auch der Arbeitgeber hätte ein Interesse an einer neuen Befristungsregelung, andernfalls könnte er ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur schwer auflösen.

Um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, muss für alle Beschäftigungsverhältnisse – bis auf kleiner Ausnahmen (s.o.) – volle Sozialversicherungspflicht bestehen.

9 Literatur

Brücker, Herbert (2014): Zuwanderungen. Neue Entwicklungen und ihre Folgen für Arbeitsmarkt und Sozialstaat. Presseseminar der Bundesagentur für Arbeit, 5. Juli 2014.

Deutsche Rentenversicherung (DRV 2014): Rentenversicherung in Zeitreihen 2014, DRV Schriften Band 22.

DGB Bundesvorstand (Hrsg.) (2014): DGB Position, Flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente ermöglichen.

Fuchs, Johann; Gerd Zika (2010): Demografie gibt die Richtung vor. In: IAB-Kurzberichte 12/2010.

Fröhler, Norbert; Thilo Fehmel; Ute Klammer (2013): Flexibel in die Rente.

Fröhler, Norbert (2014): Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen. In: Soziale Sicherheit 10/2014

- Grözinger, Gert, Wenzel Matiaske, Verena Tobsch (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. In: SOEPpapers 103.
- Meinhardt, Volker (2014): Modellrechnungen zur Bestimmung der Alterseinkünfte auf der Basis von Erwerbsverläufen. In: IMK Studies Nr. 36.
- Neumann, Dirk (2014): Die Teilrente ab 60 als eine Option für flexible Übergänge. In: Soziale Sicherheit 7/2014.
- Seibert, Holger; Rüdiger Wapler (2012): Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. In: IAB-Kurzberichte 21/2012.
- Sozialgesetzbuch VI, (SGB VI).
- Winkel, Ralf, Nakielski, Hans (2014): Weiterarbeit jenseits der regulären Rentengrenze wird erleichtert. In: Soziale Sicherheit 6/2014.

Publisher: Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, Germany
Phone: +49-211-7778-331, IMK@boeckler.de, <http://www.imk-boeckler.de>

IMK Study is an online publication series available at:
http://www.boeckler.de/imk_5023.htm

ISSN: 1861-2180

The views expressed in this paper do not necessarily reflect those of the IMK or the Hans-Böckler-Foundation.

All rights reserved. Reproduction for educational and non-commercial purposes is permitted provided that the source is acknowledged.

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.
