

**Arbeitspapier (Stand 23.06.14)****Flexible Übergänge von der Arbeit in den Ruhestand**

Im Zusammenhang mit der übergangsweisen Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 ist eine lebhafte Debatte über eine Flexibilisierung des Renteneintritts in Gang gekommen. Es wurde insbesondere argumentiert, dass die vorgezogene Rente mit 63 in die falsche Richtung führe und ein entgegengesetztes Signal erforderlich sei und dass das Potenzial älterer Arbeitnehmer angesichts eines erhöhten Fachkräftebedarfes verstärkt erschlossen werden müsse. In diesem Zusammenhang wurde auf Hürden im Arbeits- und Sozialrecht hingewiesen, die beseitigt werden müssten.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz wird jetzt, wie von der Arbeitnehmergruppe gefordert, in § 41 SGB VI (Altersrente und Kündigungsschutz) die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus – auch mehrmals - einvernehmlich einen neuen Zeitpunkt für die Beendigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses bestimmen können. Damit gibt es keinerlei arbeitsrechtliche Hürden mehr für eine weitere Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus und damit auch keinen weiteren gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Benötigte Fachkräfte können, wenn gewünscht, in ihren Betrieben verbleiben, ohne dass sich für sie oder die Arbeitgeber irgendwelche Nachteile gegenüber der Situation vor Erreichen der Regelaltersgrenze ergeben.

*(Zur Erläuterung: Arbeitsverhältnisse enden nach bisheriger Rechtslage üblicherweise aufgrund einer arbeitsvertraglichen Klausel mit der Regelaltersgrenze. Diese liegt derzeit bei 65 Jahren und drei Monaten. Würden Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei geltendem Recht übereinkommen, das Beschäftigungsverhältnis fortzuführen, so würde dieses unbefristet weitergelten. Nach geltendem Recht darf zum Schutz des Arbeitnehmers auf ein unbefristetes kein befristetes Beschäftigungsverhältnis folgen. Aufgrund des Kündigungsschutzes hätte es der Arbeitnehmer fortan allein in der Hand, wann das Beschäftigungsverhältnis endet. Die Arbeitgeber sahen dieses als Hindernis für eine einvernehmliche Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses, z. B. mit einer dringend benötigten Fachkraft, an. Bereits bisher konnten Rentner hingegen ohne Beschränkungen befristet beschäftigt werden, wenn sie nicht bei ihrem früheren Arbeitgeber arbeiteten. Beim selben Arbeitgeber ist eine befristete Anschlussbeschäftigung z. B. dann möglich, wenn diese im Rahmen eines befristeten Projektes erfolgt oder zur Einarbeitung des Nachfolgers. Selbstverständlich sind auch Werkverträge möglich.)*

## Sozialversicherungsrecht beim Übergang in den Ruhestand generationengerecht gestalten

Im Koalitionsvertrag werden zwei die Arbeit Älterer betreffende Kernziele hervorgehoben:

- die Stärkung der Sozialsysteme und insbesondere des Rentensystems durch längere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung;
- die Schaffung flexiblerer Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

### Auszug Koalitionsvertrag (S. 72)

*... Deswegen wollen wir, 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. ....*

*...Ältere Beschäftigte sind unverzichtbar im Arbeitsleben. Nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels werden ihre Erfahrung und ihr Potenzial künftig zunehmend gefragt sein. Über Steuern, Beiträge und zusätzlich erworbene eigene Rentenansprüche tragen sie wesentlich dazu bei, dass unsere Sozialsysteme im demografischen Wandel leistungsfähig bleiben. Deswegen wollen wir lebenslaufbezogenes Arbeiten unterstützen. Wir werden den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand verbessern. ...*

Wir geben damit die richtigen Antworten auf die demografische Herausforderung. Eine Abschaffung bestehender Beitragspflichten zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für Rentner, wie sie diskutiert wird, würde diesen Zielsetzungen aus verschiedenen Gründen widersprechen.

- Das bereits bestehende Kostengefälle zwischen Beschäftigten ohne Bezug von Altersrente und Rentnern würde sich weiter verstärken (heute gibt es einen Arbeitgeberbeitrag zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, aber keinen Arbeitnehmerbeitrag). Allein dadurch würde Arbeit von Rentnern im Vergleich zu anderer abgängiger Beschäftigung künftig schon um ungefähr ein Fünftel günstiger. Berücksichtigt man die höhere Flexibilität und auch die teilweise bestehende Möglichkeit, Arbeitsverträge zu veränderten Konditionen, z. B. ohne Urlaubsgeldansprüche oder sogar zu niedrigeren Löhnen neu zu vereinbaren, so wäre die Benachteiligung anderer Altersgruppen beim Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich erschwert.

Das würde Berufseinsteiger betreffen. Insbesondere würde aber in der direkten Konkurrenz die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für Personen ab Mitte 50, die arbeitslos geworden sind oder eine andere (z.B. eine körperlich weniger belastende) Arbeit suchen, drastisch erschwert. Aus wirtschaftlicher Sicht wäre es für Arbeitgeber naheliegend, dem Rentner bei der Personalauswahl den Vorzug geben. Für viele dieser älteren Arbeitnehmer wäre es dann auch nicht mehr möglich, sich eine sozial absichernde Rente zu verdienen. Zugleich würden auch die erfolgreichen Bemühungen konterkariert, das durchschnittliche Renteneintrittsalter anzuheben. Der Zusammenhang zwischen diesem und der Akzeptanz eines späteren allgemeinen Renteneintritts in der politischen Debatte ist bekannt.

- Auch Rentnerarbeit ist in Ergänzung zu einem späteren Renteneintritt absolut wünschenswert und sollte nicht behindert werden. Es wäre aber gerade aus Sicht jüngerer Generationen absolut verfehlt, diese in einer „Anreizhierarchie“ ganz nach vorne zu rücken. Während eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus die Rentenversicherung stärkt und den Versicherten bei dem zu erwartenden sinkendem Rentenniveau einen Ausgleich ermöglicht, hat Rentnerarbeit ohne Sozialversicherungspflicht keinerlei Auswirkungen, ganz gleich ob diese bis 70, 80 oder 90 erfolgt. Im Gegenteil würden der Rentenversicherung kurzfristig bereits Einnahmeausfälle um eine Milliarde Euro entstehen.

„Generationengerecht“ sind also nur solche Flexibilisierungen, die die Rentenversicherung einbeziehen. Neben höheren Bundeszuschüssen, höheren Beiträgen und einer Absenkung des Rentenniveaus haben wir nur die Option, durch ein längeres Erwerbsleben mit Beitragszahlungen die Rentenversicherung dauerhaft zu stabilisieren. Die ansteigende Regelaltersgrenze haben wir gesetzlich geregelt. Die Option eines freiwilligen späteren Renteneintritts als zusätzliches Potenzial würden wir bei weiter verstärkten Anreizstrukturen in Richtung von Rentnerarbeit ohne Beitragspflicht weitgehend verspielen.

Die Streichung bestehender Beitragspflichten kann demnach keinesfalls mit den Interessen jüngerer Generationen hinsichtlich der finanziellen Aufstellung der Sozialkassen begründet werden. Es ist auch weder schlüssig noch generationengerecht, wenn einerseits – sehr zu Recht - mehr Verbindlichkeit bei der Alterssicherung von jüngeren Menschen gefordert wird und zugleich andererseits älteren Generationen in erweitertem Umfang ermöglicht werden soll, aus dem

Rentensystem auszusteigen, zumal dieses angesichts der Entwicklung des Sicherungsniveaus in stärkerem Maße notwendig werdenden Eigenvorsorge auch für sie selber sinnvoll wäre.

- Bei einem Ausbau der Rentnerarbeit zu Lasten eines späteren Renteneintritts würde auch das Ziel verfehlt, angesichts der in die falsche Richtung gehenden „Rente mit 63“ ein Signal für einen späteren allgemeinen Renteneintritt zu setzen, da die bestehende Regelaltersgrenze faktisch zementiert würden.
- Forderungen nach Abschaffung der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge bei Rentnerarbeit werden auch damit begründet, dass diesen keine Leistungsansprüche gegenüberstehen. Beantragt ein Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Rente zunächst nicht, so erhöht sich hingegen seine Rente mit jedem Jahr, um das er den Rentenanspruch aufschiebt, um sechs Prozent.

Statt einer Fehlanreize setzenden Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sollte Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, mit regulären Beitragszahlungen aus einem Beschäftigungsverhältnis auch nach Beantragung ihrer Rente ihren Rentenanspruch noch weiter zu erhöhen.

Die richtige Reaktion angesichts von Bedenken wegen der vorübergehend vorgezogenen Altersrente kann nicht eine dauerhafte Schwächung der Grundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung sein.

#### Flexible Übergänge in den Ruhestand fördern

Die unbestreitbare Popularität der abschlagfreien Rente mit 63 gründet insbesondere darauf, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich für sich selber oder aus der Außensicht, jedenfalls für bestimmte Berufe, ein Arbeiten bis 67 nicht vorstellen können. Wenn wir die Bürgerinnen und Bürger bei unseren politischen Entscheidungen mitnehmen und einen späteren Renteneintritt im Bewusstsein verankern wollen, müssen wir auch an diesem Punkt ansetzen.

Hierzu wird die Umsetzung unserer Pläne für einen flexibleren Übergang in den Ruhestand beitragen. Ein solcher flexibler Übergang entspricht nach gängiger Auffassung am ehesten den individuellen wie auch gesellschaftlichen Bedürfnissen und meist auch den Arbeitserfordernissen.

Flexible Übergänge sind naturgemäß am ehesten innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse umzusetzen. Sie haben dann auch den Vorteil, dass sie häufig durch Tarifverträge bzw. Betriebsrentenmodelle flankiert werden können. Staat und Sozialkassen wären mit der Förderung solcher Modelle überfordert. Auch unter diesen Gesichtspunkten wären verzerrende Anreize weg von längeren Beschäftigungsverhältnissen und hin zu mehr Rentnerarbeit absolut verfehlt.

Vorschlag: Um flexible Altersübergänge zu fördern, sollte neben einer Weiterentwicklung der Teilrente bis zur Regelaltersgrenze in Verbindung mit einer Reform der Hinzuverdienstgrenzen der Teilrentenbezug auch im Rahmen der künftig bestehenden Möglichkeit der einvernehmlichen Fortführung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zulässig werden. Die Teilrente wird heute kaum in Anspruch genommen, weil sie mit Rentenabschlägen belegt ist und intransparente Hinzuverdienstgrenzen gelten. Bei Arbeit über die Regelaltersgrenze hinaus müssen diese Abschläge künftig in einem überschaubaren Zeitraum ausgeglichen werden können.