

Czepek, Judith; Weber, Enzo

Research Report

Flexibilität beim Übergang in die Rente

Aktuelle Berichte, No. 2/2015

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Czepek, Judith; Weber, Enzo (2015) : Flexibilität beim Übergang in die Rente, Aktuelle Berichte, No. 2/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/161691>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

In aller Kürze

- Der Bericht beschreibt den Status Quo zum flexiblen Renteneintritt, die existierenden Regelungen sowie die Hinderungsgründe ihrer Inanspruchnahme. Dabei geht es sowohl um Weiterbeschäftigung nach dem Renteneintrittsalter als auch um parallele Beschäftigung bei einem vorzeitigen Renteneintritt. Anschließend werden aktuell diskutierte Reformvorschläge vorgestellt.
- Möglichkeiten der Flexibilisierung bestehen auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene. Diese werden jedoch selten für eine längere Beschäftigung genutzt.
- Gesetzliche Regelungen erlauben grundsätzlich einen beliebig späteren Renteneintritt, tarifliche und betriebliche Regelungen sehen teilweise Erwerbsaustrittszeitpunkte vor (i.d.R. die Regelaltersgrenze).
- Die Zu- und Abschläge bei späterem bzw. früherem Renteneintritt sollen die gesparten bzw. zusätzlichen Rentenausgaben ausgleichen und setzen einen Beschäftigungsanreiz.
- Weitere Beschäftigungsanreize könnten über Änderungen in den Regelungen zu Beiträgen gesetzt werden.
- Die Teilrente ist eine vielversprechende, wenn auch bisher kaum genutzte und daher reformbedürftige Option des gleichzeitigen Bezugs von Rente und Erwerbseinkommen. Die Kombirente stellt eine flexibilisierte Weiterentwicklung der Teilrente dar.

1 Renteneintritt: Status Quo

1.1 Fakten

- Der Anteil der Regelrente im Zugang in die Altersrenten liegt bei 33,2 Prozent (DRV 2014a: 65). Demnach gehen zwei Drittel der Versicherten vorzeitig in den Ruhestand.
- Die Beschäftigungschancen Älterer spielen eine wichtige Rolle, bedenkt man, dass 2013 von den Zugängen in eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung lediglich 26 Prozent aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kamen (vgl. Czepek 2015).
- Die Regelaltersgrenze lag bis zum Jahrgang 1946 bei 65 Jahren und steigt bis zum Jahrgang 1964 auf 67 Jahre an.
- Das effektive Renteneintrittsalter steigt kontinuierlich und lag 2013 bei etwa 64 Jahren (DRV 2014a: 137). Der Anteil von Rentenzugängen über 66 Jahre lag 2013 bei 1,5 Prozent (DRV 2014a: 139). Laut Daten des Statistischen Bundesamtes steigt die Beschäftigung von Älteren. 2013 waren etwa fünf Prozent der Personen über 65 Jahren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2015).

1.2 Flexibilität

- Flexibilisierung bezeichnet den gleitenden Übergang mit einer Parallelität von Erwerbstätigkeit und Rente. Im Folgenden werden sowohl Instrumente eines vorzeitigen Renteneintritts als auch die Konditionen der Weiterbeschäftigung nach dem Regelrenteneintrittsalter beschrieben.
- Es finden sich Möglichkeiten der Flexibilisierung auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene. Möglichkeiten für längere Beschäftigung werden allerdings kaum genutzt. Wichtig sind dabei nicht nur rentenrechtliche Regeln, sondern etliche weitere Faktoren wie Weiterbildung und Gesundheit (vgl. Weber 2014).
- Aufgrund des Rückbaus gesetzlicher Frühverrentungsoptionen gewinnen tarifliche und betriebliche Regelungen an Bedeutung.
- Maßnahmen zum flexiblen Übergang bestehen eher bei großen und bei tarifgebundenen Betrieben. Betriebe mit höheren Anteilen von Älteren oder von Frauen bieten hingegen seltener flexible Wege in den Ruhestand an (vgl. Fröhler et al. 2013).

2 Existierende Regelungen und Hindernisse

2.1 Zu- und Abschläge bei späterem bzw. früherem Renteneintritt

Die rentengesetzlichen Regelungen lassen nach der Regelaltersgrenze einen beliebig späten Renteneintritt zu. Auch kann ab dieser Grenze in beliebiger Höhe zu einer Rente hinzuverdient werden. In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten ein Abschlag von 0,3 Prozent je Monat des Renteneintritts vor der Regelaltersgrenze (bei einer Wartezeit von 45 Jahren keine Abschläge, „Rente mit 63“) und ein Zuschlag von 0,5 Prozent je Monat eines Renteneintritts nach der Regelaltersgrenze. Bei Betriebsrenten gelten häufig Abschläge in Höhe von 0,5 Prozent je Monat (vgl. Bäcker et al. 2009), der gesetzliche Korridor liegt bei 0,3 bis 0,6 Prozent je Monat. Damit soll ein versicherungs-mathematischer (kostenneutraler) Ausgleich für den längeren bzw. kürzeren Rentenbezug gesetzt werden. Der damit verbundene (Weiter-) Beschäftigungsanreiz ist erwünscht.

Werden medizinisch die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente festgestellt, kann der Renteneintritt vor dem 63. Lebensjahr erfolgen. Die Rentenhöhe wird bestimmt, als ob vom Zeitpunkt der Erwerbsminderung bis zum 62. Lebensjahr Beiträge wie vor der Erwerbsminderung gezahlt würden. Allerdings gelten auch hier Abschläge (vor Vollendung des 63. Lebensjahres).

2.2 Teilrenten

Die Teilrente wird als 1/3-, 1/2- oder 2/3-Rente gewährt. Sie kann frühestens ab dem 63. Lebensjahr bezogen werden und erfordert eine Wartezeit von 35 Jahren. Vor der Regelaltersgrenze gibt es Hinzuverdienstgrenzen, die sich am Einkommen der letzten drei Jahre orientieren. Auch gelten die o.g. Abschläge.

Die Teilrente gewährleistet die Parallelität von Erwerbs- und Renteneinkommen. Genutzt wird sie kaum (etwa 0,2 % der Rentenzugänge; eigene Berechnungen, DRV 2014b: 74). Ursachen dafür sind: 1.) mangelnde Akzeptanz von Teilzeitarbeit, 2.) starre Hinzuverdienstgrenzen, 3.) zu kompliziert, 4.) spätes mögliches Eintrittsalter (vgl. Fröhler et al. 2013).

Bisher setzt die Teilrente Fehlanreize, da sich eine Lohnerhöhung sogar negativ auswirken kann, wenn dadurch eine Hinzuverdienstgrenze knapp überschritten wird.

2.3 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist tariflich geregelt, bis 2010 wurde sie durch die BA gefördert. Altersteilzeitregelungen waren 2010 mit einem Anteil von fast 55 Prozent die häufigste flexible Übergangsmöglichkeit unter den betrieblichen Angeboten. Sie findet sich häufiger im Dienstleistungs- als im Industriesektor (vgl. Fröhler et al. 2013).

Altersteilzeitarbeit in der bisherigen Form wird fast ausschließlich zur Frühverrentung (im Blockmodell) und nicht zum gleitenden Übergang genutzt. Einer Ausweitung der Altersteilzeit in Tarifvereinbarungen stehen von betrieblicher Seite am häufigsten zu hohe Kosten entgegen (vgl. Fröhler et al. 2013).

2.4 Lebensarbeits- und Langzeitkonten

Lebensarbeits- und Langzeitkonten sind im Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz) geregelt und werden unterschiedlich bewertet. Sie sind nicht weit verbreitet: Zwei Prozent der Betriebe bieten Langzeitkonten an (Ellguth et al. 2013).

Derartige Konten können die Flexibilität über die Lebensarbeitszeit hinweg ermöglichen. Hinderungsgründe bei den Lebensarbeits- und Langzeitkonten sind die Voraussetzung einer langen Betriebszugehörigkeit, die durch das Unternehmen eingegangenen Zeitschulden und die Unsicherheit bei Insolvenz, die trotz gesetzlicher Regelungen fortbesteht.

2.5 Sozialversicherungsbeiträge nach dem Renteneintrittsalter

Die Beitragspflicht zu den Sozialversicherungen bei einer Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer ist von dem Alter, dem Bezug einer Rente sowie der Beschäftigungsart abhängig:

Während Rentner von den Rentenversicherungsbeiträgen befreit sind, zahlen die Arbeitgeber ihren Teil der Beiträge, der bei Versicherungspflicht zu zahlen wäre. Für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind Personen hingegen dann versicherungsfrei (§ 28 Abs. 1 SGB III), wenn sie die Regelaltersgrenze erreicht haben. Ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze wird aus Arbeitnehmersicht kein Beitrag mehr bezahlt und keine Leistung mehr erbracht. Arbeitgeber zahlen hingegen den Beitrag (§ 346 Abs. 3 SGB III). In beiden Fällen ist das Äquivalenzprinzip verletzt, da den Beiträgen keine Leistung mehr gegenübersteht. Grund für die Beiträge der Arbeitgeber ist, dass die Arbeit von Personen unterhalb der Regelaltersgrenze nicht teurer sein soll als die von älteren Personen (Wettbewerbsvorteil/Substitution). Dass hier Lohnnebenkosten ohne Gegenleistung anfallen, kann aber als Anreiz gegen eine Weiterbeschäftigung gesehen werden.

Seit 2013 gilt für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, dass Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent bzw. fünf Prozent (bei Minijobs in Privathaushalten) entrichten. Der Arbeitnehmer zahlt als Eigenanteil den Differenzbetrag zwischen dem allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung von derzeit 18,7 Prozent und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (also 3,7 % bzw. 13,7 %). Für vor 2013 begonnene Beschäftigungsverhältnisse ist eine Befreiung in der Rentenversicherung möglich. Die Regelaltersgrenze ist nicht nur in den gesetzlichen Regelungen von großer Bedeutung: Sowohl Arbeitgeber als

auch Arbeitnehmer orientieren sich stark daran. Wollen Arbeitnehmer dennoch länger arbeiten, können einzelne branchen- und betriebspezifische Regelungen eine Weiterbeschäftigung nach der Regelaltersgrenze erschweren.

2.6 Branchen- und betriebspezifische Regelungen

Für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst gelten bei der Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Regelrenteneintrittsalter hinaus besondere Regelungen. Diese können sich zwischen den Bundesländern sowie dem Bund unterscheiden. Oft ist eine Weiterbeschäftigung um bis zu drei Jahre möglich, „wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen“ (z.B. BBG § 53). Solche Regelungen sind nicht vollständig flexibel, aber deutlich weniger restriktiv als in der Vergangenheit.

Auch außerhalb des öffentlichen Dienstes sind in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen Altersgrenzen für ein Ende von Beschäftigungsverhältnissen festgelegt. Oft wird hierfür das gesetzliche Renteneintrittsalter festgeschrieben. Ein (Weiter-)Beschäftigungsverbot resultiert daraus aber nicht. Mit dem Rentenpaket der Bundesregierung ist eine befristete Weiterbeschäftigung möglich geworden.

3 Reformideen in der Diskussion

3.1 Vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

Diskutiert wird, die Hinzuverdienstgrenzen bei der Teilrente zu flexibilisieren und/oder anzuheben bzw. abzuschaffen. Weiterführende Ideen sind Aufstockungen, die einen Anreiz für die Inanspruchnahme der Teilrente ergeben sollen: Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer – ähnlich der geförderten Altersteilzeit – eine Leistung zusätzlich zu Rente und Einkommen erhalten könnten, die den Effekt der reduzierten Arbeitszeit ausgleicht. Des Weiteren wird die Absenkung des Renteneintrittsalters diskutiert: Dies geht bis hin zu dem Vorschlag, eine eigene Rentenart ab 60 Jahren für die Teilrente einzuführen. Eine weitere Reformidee ist die Wiedereinführung der geförderten Teilzeitarbeit (Altersteilzeit).

Die Kombirente ist eine Weiterentwicklung der Teilrente, da sie ebenfalls einen parallelen Rentenbezug zur Erwerbstätigkeit vorsieht. Sie ist jedoch deutlich flexibler und die maximale Höhe des Gesamteinkommens orientiert sich am höchsten Bruttogehalt der letzten 15 Jahre. Wird diese Hinzuverdienstgrenze überschritten, sollen flexible Abzüge nur in Höhe der Überschreitung erfolgen. Die Kombirente wäre bei einer Wartezeit von 35 Jahren und einem Mindestalter von 63 Jahren möglich.

Andere Reformideen gehen weiter, so zum Beispiel, das Renteneintrittsalter (vollkommen) zu flexibilisieren. Dabei sollen die bestehenden Regelungen zu den Zu- und Abschlägen die kürzere bzw. längere Rentenlaufzeit einkalkulieren. Die starke Wirkung des Regelrenteneintrittsalters bliebe in diesem Fall erhalten. Dies steht im Gegensatz zu Vorschlägen, den Renteneintrittszeitpunkt an den Versicherungsjahren statt an festen Altersgrenzen auszurichten.

Der Vorschlag eines Alters-Flexigeldes sieht eine Regelung ähnlich der Kurzarbeit für ältere Arbeitnehmer vor. Wird medizinisch festgestellt, dass ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht mehr in vollem Umfang ausüben kann, erhält er eine 60-prozentige Ersatzleistung von der Arbeitsagentur bzw. dem Bund für die nicht geleisteten Stunden. So soll vor allem in stark beanspruchenden Berufen ein Übergang bis zur Rente gewährleistet und Arbeitslosigkeit vermieden werden, wenn eine Erwerbsminderungsrente nicht in Frage kommt. Bei der Erwerbsminderungsrente wird vorgeschlagen, die Abschläge abzuschaffen und den Zugang zu erleichtern.

Bezüglich der Lebensarbeitskonten gibt es Vorschläge, den Insolvenzschutz und die Übertragbarkeit (zwischen verschiedenen Arbeitgebern) zu verbessern.

3.2 Nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

Bezüglich der Regelungen im öffentlichen Dienst wird vorgeschlagen, die bestehenden Einschränkungen von Weiterbeschäftigungen aufzuheben.

Auch wird angeregt, die Regelungen zum Erwerbsaustritt in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen (außerhalb des öffentlichen Dienstes) zu flexibilisieren.

Bezüglich der Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung für Vollrentner existieren Vorschläge, diese abzuschaffen, mit dem Gehalt auszuzahlen oder rentensteigernd wirken zu lassen. Auch die Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung wird diskutiert.

Literatur

Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janz, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Czepek, Judith (2015): Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion? Eine Analyse der Pension Gaps als Folgeprobleme der Komplementarität zwischen dem Arbeitsmarkt und der Alterssicherung. Dissertation, eingereicht.

Deutsche Rentenversicherung (2014a): Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Rentenversicherung in Zeitreihen 2014. Berlin.

Deutsche Rentenversicherung (2014b): Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Rentenzugang des Jahres 2013. Band 198. Berlin.

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo; Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: Edition Stigma.

Statistisches Bundesamt (2015): Erwerbsbeteiligung Älterer nimmt weiter zu. Zuletzt aufgerufen am 21.01.2015 unter:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbs-taetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/ErwerbsbeteiligungRente70.html>.

Weber, Enzo (2014): Wir müssen länger arbeiten wollen. In: Die Zeit, Nr. 21, 15.5.2014, S. 33.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Straße 104,
90478 Nürnberg

Autoren

- Judith Czepek
- Prof. Dr. Enzo Weber

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1502.pdf