



AUSGABE 93
Juli 2011

ANALYSEN & ARGUMENTE

Die Rente mit 67 – flexibler als ihr Ruf

Peter Hanau (ext.)

Kaum jemand bestreitet die Notwendigkeit, dass die gesetzliche Rentenversicherung angesichts einer erfreulichen demografischen Entwicklung verändert werden muss. Ein gleichbleibendes Rentenniveau, ein konstantes Renteneintrittsalter und ein stabiler Rentenbeitrag, diese Erwartungen lassen sich angesichts steigender Lebenserwartung und einer abnehmenden Zahl jüngerer Menschen nicht erfüllen. Die „Rente mit 67“, die schrittweise Verlängerung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Lebensjahre im Zeitraum 2012 bis 2031 war diesem Umstand geschuldet.

Noch bevor der erste Verlängerungsschritt getan wird, werden bereits eine Verschiebung oder eine Rücknahme der „Rente mit 67“ gefordert. Zu wenige Arbeitsplätze für Ältere, zu schlechte Bezahlung der älteren Arbeitnehmer und scheinbar zu viele Menschen, denen ein Arbeiten bis 67 nicht zuzumuten ist, diese Einwände haben die Diskussion auf ein „Ganz oder gar nicht“ verengt. Dabei gibt es bereits heute vielfältige kluge Ansätze, um flexibel auf die Herausforderungen der Rente mit 67 zu reagieren. Diese zu erörtern und in die Diskussion zu bringen, ist Ziel dieser Publikation.

Ansprechpartner

Matthias Schäfer
Leiter des Teams Wirtschaftspolitik
Hauptabteilung Politik und Beratung
Telefon: +49(0)30 2 69 96-35 15
E-Mail: matthias.schaefer@kas.de

Postanschrift

Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

www.kas.de
publikationen@kas.de

ISBN 978-3-942775-38-0



Konrad
Adenauer
Stiftung



INHALT

3 | EINLEITUNG

4 | I. DIE ANHEBUNG DER REGELALTERSGRENZE

5 | II. MÖGLICHKEITEN ZUR VERHINDERUNG ODER ZUM AUSGLEICH
DER RENTENMINDERUNG

10 | III. ERGEBNISSE

10 | DER AUTOR



EINLEITUNG

Mit der Entscheidung des Gesetzgebers aus dem Jahr 2006, die Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr anzuheben, wurden die Folgen des demografischen Wandels der Bevölkerung auf die Gesetzliche Rentenversicherung übertragen. Während zu Zeiten der Einführung der dynamischen Rente im Jahr 1957/1958 die durchschnittliche Lebenserwartung bei annähernd 66 Jahren lag, betrug sie im Jahr 2010 fast 83 Jahre. Das bedeutet, dass sich die durchschnittliche Rentenbezugszeit in diesem Zeitraum um rund siebzehn Jahre erhöht hat.

Die Verlängerung des Erwerbslebens ist seitdem im Blickpunkt vielfältiger politischer Diskussionen. Erst am 26. Mai 2011 hat der Deutsche Bundestag verschiedene Anträge zur Verschiebung des Beginns der schrittweisen Umsetzung der Rente mit 67 (Antrag der Fraktion Die Linke) oder zur Flexibilisierung des Renteneintrittsalters (Antrag der SPD-Fraktion) diskutiert und abgelehnt.

Hauptstreitpunkt ist die Frage, ob der Arbeitsmarkt in Zukunft ausreichende Erwerbschancen bietet, um den Arbeitnehmern entsprechende Erwerbsperspektiven bis zum 67. Lebensjahr zu bieten. Dies zu prognostizieren, haben weder die an der Rente mit 67 beteiligten Bundesregierungen noch die wissenschaftlichen Beiräte vermocht, da quantitativ verbindliche Aussagen zum Arbeitsmarkt des Jahres 2031 nicht möglich sind. Schon in den Beratungen zur Rente mit 67 hat der Sachverständige Professor Rürup eingeräumt, dass der Reform die Annahme zugrunde liegt, dass 40 % der Erwerbstätigen bis zum 67. Lebensjahr arbeiten werden, während 30 % auf Erwerbsminderungsrenten angewiesen sind und für weitere 30 % von einer Rentenkürzung auszugehen sei. Diese Rentenkürzung sollte aber nach dem

Willen des Gesetzgebers nicht als gegeben hingenommen werden und war auch nicht Sinn und Zweck der Reform. Vielmehr galt es, diese Rentenkürzung mit bestehenden Instrumenten und neuen Maßnahmen auszugleichen und die Arbeitnehmer mit den Folgen der Rente mit 67 nicht alleine zu lassen. Diese Debatte ist völlig aus den Augen der Öffentlichkeit verschwunden, vielmehr werden die zum Teil harschen Auseinandersetzungen von einem „Ganz oder gar nicht“ dominiert. Diese münden dann in der Forderung nach einer Rücknahme der Rente mit 67, nach Ausnahmeregelungen für besonders belastete Arbeitnehmer oder auch nach zusätzlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten entsprechend den Fortschritten des Arbeitsmarktes. All dies ist weniger zielführend als einmal zu verdeutlichen, welche bestehenden Programme und Maßnahmen bereits heute die Möglichkeit bieten, eine Brücke in die Rente mit 67 zu schlagen, ohne die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber oder den Staat zu überfordern oder die unabweisbaren Folgen des demografischen Wandels zu negieren.

Die Publikation von Professor Peter Hanau fasst die wesentlichen Möglichkeiten zusammen, mit denen die negativen Folgen der Rente mit 67 für das Rentenniveau bestimmter Arbeitnehmergruppen mindestens teilweise ausgeglichen werden können. Dabei erörtert das Papier auch bestehende Schwachstellen und unterbreitet Reformansätze.

Es dient der Versachlichung der Debatte um die Rente mit 67 und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die durch das jüngste Gutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wieder neue Nahrung erhalten hat.



I. DIE ANHEBUNG DER REGELALTERSGRENZE

1. Verlauf

Die Regelaltersgrenze wird beginnend mit dem Jahr 2012 angehoben (§§ 35, 235 SGB VI). Zunächst erfolgt bis zum Jahr 2024 eine jährliche Anhebung um jeweils einen Monat, zwischen 2025 und 2030 werden dann jährlich jeweils zwei Monate angehoben, so dass ab dem Jahr 2031 die Regelaltersgrenze bei 67 Lebensjahren liegt, also erstmals für den Geburtsjahrgang 1964, nicht schon, wie häufig angenommen, 2029. Denn der Jahrgang 1962, der 2029 das 67. Lebensjahr erreicht, kann nach § 235 SGB VI schon mit 66 Jahren acht Monate Rente beziehen.

2. Die Anhebung der Regelaltersgrenze hat verschiedene Folgen für die verschiedenen Altersrenten

Die Folgen dieser Anhebung haben ganz unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Altersrentenarten.

a. Am schnellsten und stärksten betroffen ist die häufigste Altersrente, die Regelaltersrente, die eine Wartezeit von fünf Jahren voraussetzt und heute mit dem Alter 65 beginnt. Hier geht es nicht um eine Kürzung, sondern um einen Aufschub der Renten. Ab dem Jahr 2012 verschiebt sich der Rentenbeginn für den Geburtsjahrgang 1947 um einen Monat, so dass eine Monatsrente verloren geht. Das steigert sich fortlaufend, bis für den 2031 in (diese) Rente gehenden Jahrgang 1964 im Vergleich zu heute anfänglich 24 Monatsraten fehlen werden. Dies geschieht mit der Maßgabe, dass diese beiden Jahre längerer Erwerbstätigkeit durch eine zwei Jahre längere Lebensdauer ausgeglichen werden. Der langsame Anstieg ist in § 235 SGB VI geregelt, die Endstation des 67. Lebensjahres in § 35 S. 2 SGB VI.

b. Später und schwächer betroffen ist die seltenere Altersrente für langjährig Versicherte, die eine Wartezeit von 35 Jahren voraussetzt und heute im Alter 65 ungekürzt beginnt, aber vorzeitig schon ab 63 mit einem Abschlag von 0,3 % für jeden vorzeitigen Monat bezogen werden kann. Die Anhebung der Regelaltersgrenze wirkt sich hier erst gemäß § 236 II SGB VI ab dem Jahrgang 1949 aus, zunächst nur durch (ggf. weitere) Rentenkürzung um 0,3 %, während der Jahrgang 1949 bei der Regelaltersgrenze im Vergleich zu heute schon drei Monatsrenten einbüßt. Freilich wirkt die Rentenkürzung bei den langjährig Versicherten auf Dauer, doch bleibt sie von Anfang an und auch noch nach zwanzig Rentenjahren deutlich hinter der entsprechenden Kürzung der Regelaltersrente zurück.

c. Nicht unmittelbar betroffen von der Anhebung der Regelaltersgrenze sind die neue Rente für besonders langjährig Versicherte, die Rente für Schwerbehinderte sowie die auslaufenden Renten für Frauen, Arbeitslose und Altersteilzeiter, deren Altersgrenze nicht über 65 steigt (vorzeitige Inanspruchnahme möglich, außer bei der Rente für besonders langjährig Versicherte). Eine für diese Versicherten teils positive, teils negative mittelbare Folge ergibt sich aber daraus, dass der mit dem Anstieg der Regelaltersgrenze verbundene Anstieg der Altersgrenze für Arbeitsverhältnisse und der Hinzuverdienstgrenzen auch für diese Rentenarten gilt (dazu 2). Ein Wechsel von der bereits ab Alter 63 mit Abschlägen möglichen Rente für langjährig Versicherte zu der mit 65 beginnenden abschlagfreien Rente für besonders langjährig Versicherte ist nicht möglich (§ 34 IV SGB VI).

3. Die Regelaltersgrenze für Arbeitsverhältnisse

Die Regelaltersgrenze bezeichnet nicht nur den regelmäßigen Beginn der Altersrente, sondern auch das regelmäßige Ende der Arbeitsverhältnisse. Allerdings enden die Arbeitsverhältnisse dann nicht kraft Gesetzes, wohl aber aufgrund der üblichen arbeits- oder kollektivvertraglichen Bestimmungen. Die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf die Regelaltersgrenze ist nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt. Sie ergibt sich aber mittelbar aus § 41 S. 2 SGB VI. Danach gilt eine vertragliche Altersgrenze, die auf einen Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze abstellt, als auf den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze abgeschlossen. Diese Regelung ist nur sinnvoll, wenn die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Regelaltersgrenze zulässig ist; europarechtlich ist das vom EuGH unter dem Aspekt der Altersdiskriminierung gebilligt worden.¹

Die in § 41 S. 2 SGB VI geregelte Vereinbarung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente beantragen kann, ist ab 2012 für die vorstehend unter 2 b und c behandelten Rentenarten bedeutsam, also für eine vorzeitig in Anspruch genommene Rente langjährig Versicherter und für die Rentenarten, für die immer noch das Rentenalter 65 oder früher gilt. Zu klären ist, wie mit der bisher üblichen vereinbarten Altersgrenze 65 umzugehen ist. Soweit die Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt schon einen Rentenanspruch haben, ist § 41 S. 2 SGB VI nach wie vor anwendbar.² Wie aber, wenn der Arbeitnehmer im Alter 65 noch keinen Rentenanspruch hat, weil er auf die Regelaltersrente angewiesen ist? § 41 S.2 SGB VI passt dann nicht unmittelbar. Im Schrifttum werden dazu verschiedene Überlegungen angestellt, die eine Alternative aufzeigen.³



Entweder ist die Vereinbarung unwirksam oder sie wird durch Auslegung oder analoge Anwendung von § 41 S. 2 SGB VI auf die Regelaltersgrenze hochgeschleust, allerdings ohne die in § 41 S. 2 SGB VI vorgesehene Möglichkeit einer früheren Vereinbarung, die hier keinen Sinn macht. Für bis 2011 abgeschlossene oder geltende Vereinbarungen kommt nur die erste Alternative in Betracht, da sie ja einstweilen wirksam sind und ab 2012 nur an den Anstieg der Regelaltersgrenze angepasst werden müssen. Ein „Erstrecht-Schluss“ zu § 41 S. 2 SGB VI liegt hier nahe: Wenn schon eine Befristung auf einen Zeitpunkt, zu dem vorzeitig Rente bezogen werden kann, auf die Regelaltersgrenze umgestellt wird, muss dies erst recht gelten, wenn im Alter von 65 kein Rentenanspruch mehr besteht, früher aber bestanden hätte.

Wird die Befristung auf das Alter von 65 nach 2012 bestimmt, kommt eine Nichtigkeit eher in Betracht. Andererseits ist die Vereinbarung des Alters von 65 auch dann nicht immer rechtswidrig, da sie bei nach wie vor im Alter von 65 oder früher fälligen Renten nach Maßgabe des § 41 S. 2 SGB VI wirksam ist. Da der Arbeitgeber von vornherein nicht wissen kann, wann die einzelnen Arbeitnehmer rentenberechtigt sein werden, ist die Anknüpfung an das Alter von 65 nach wie vor sinnvoll, da sie dann gemäß oder entsprechend § 41 S. 2 SGB VI auf die Regelaltersgrenze hochgeschleust wird, wenn sie nicht innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt eines vorzeitigen Rentenbeginns abgeschlossen oder bestätigt wird.

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Regelaltersgrenze ermöglicht es den Arbeitnehmern, statt eines vorzeitigen Rentenbezuges weiterzuarbeiten und zusätzliche Entgeltpunkte zu erwerben. In einem Jahr der Weiterarbeit addiert sich das zu einer Erhöhung der Entgeltpunkte um ca. 2,5 % und einer Verminderung des Rentenabschlages bis zu 3,6 %.

Möglich ist auch eine Weiterarbeit neben dem Bezug vorzeitiger Rente, doch sind hier die Hinzuverdienstgrenzen des § 34 III SGB VI⁴ zu beachten, die auch gelten, wenn jemand neben einer ungekürzten Vollrente ab 65 bis zur Regelaltersgrenze weiterarbeitet. Während dies noch sinnvoll erscheint, ist es problematisch, wenn ein Arbeitnehmer eine vorzeitige Teilrente bezieht und die Abschläge durch teilweisen Hinzuverdienst kompensieren will. Das Recht auf Arbeit (Art. 12 GG) wird hier unnötig behindert.⁵

II. MÖGLICHKEITEN ZUR VERHINDERUNG ODER ZUM AUSGLEICH DER RENTENMINDERUNG

1. Das Ausmaß des Problems

Das Bestehen eines Rechtsanspruchs auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur Regelaltersgrenze besagt freilich nicht notwendig, dass dies tatsächlich geschieht. Fehlende Beschäftigungsmöglichkeit und -fähigkeit können entgegenstehen. An dieser Stelle entzündet sich in der Regel der politische Streit, der sich um die Frage der Prognostizierbarkeit der Situation des Arbeitsmarktes im Jahr 2031 dreht.

Auf eine parlamentarische Anfrage hat die Bundesregierung 2009 erklärt, dass sie keine Vorausberechnung der Arbeitslosenquote älterer Arbeitnehmer vornehme (BT-Dr. 17/69, S. 14). Selbst der 2010 erstattete Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer enthält keine quantitative Vorausschätzung, sondern begnügt sich mit dem Hinweis auf die bisherige günstige Entwicklung. Trotzdem sagt die Bundesregierung voraus, dass die Erhöhung der Regelaltersgrenze im Jahre 2030 zu einer Beitragssatzdämpfung um 0,5 % führen wird. Diese kann freilich durch anderweitige Sozialkosten wettgemacht werden, wenn die Arbeitnehmer vor der Regelaltersgrenze im größeren Umfang auf anderweitige Sozialleistungen angewiesen sind.

Auch das Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenbericht 2010 (BT-Dr. 17/3900, S. 81 ff.) hält sich mit Zahlen zurück und geht davon aus, dass bis zum Alter von 67 ein nicht näher bezifferter Teil der Versicherten weiter arbeiten, ein anderer Teil Arbeitslosengeld I beziehen, ein dritter Teil Erwerbsminderungsrente beziehen kann, während ein anderer Teil sich schon vor dem Alter von 65 aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzieht und wiederum zum Teil auf Arbeitslosengeld II angewiesen sein wird. Insgesamt seien die Gruppen, die durch die Anhebung der Altersgrenze rentenrechtliche Einbußen hinnehmen müssen, deutlich kleiner als gemeinhin angenommen wird. Zu ihnen gehörten insbesondere all die Personen nicht, die bis zum Alter von 67 entweder Arbeitslosengeld oder erstmalig bis zum vollendeten 60. Lebensjahr Erwerbsminderungsrenten beziehen oder latent versichert sind. Negativ betroffen seien insbesondere diejenigen, für die sich der Bezug von Arbeitslosengeld II verlängert, wenn dieses niedriger ist als die Rente.



Dies wäre beruhigender, wenn sich die verschiedenen Gruppen quantitativ vorausschätzen ließen. Darauf verzichtet aber auch der Sozialbeirat. Er weist wie die Bundesregierung darauf hin, dass sich die Erwerbstätigkeit von Personen ab dem Alter von 60 seit dem Jahr 2000 nahezu verdoppelt hat und aktuell bei rund 40 % dieser Altersgruppe liegt. Die Beschäftigungsquote bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ab dem Alter von 60 habe sich seit 2000 mehr als verdoppelt und 2009 23,4 % betragen. Knüpft man an letztere Quote an, weil sie für die Rentenversicherung maßgeblich ist, und schreibt man den Anstieg von 10 % in zehn Jahren fort, würde sich 2030 eine Quote sozialversicherungspflichtig Beschäftigter über Alter 60 von rund 40 % ergeben.

Dazu passt die Aussage Professor Rürups in einer Anhörung des BT-Ausschusses für Arbeit und Soziales am 26.02.2007 (Protokoll S. 598). Der Reform liege die Annahme zugrunde, dass 40 % der Betroffenen bis zu jeweiligen Altersgrenze weiterarbeiten, 30 % Erwerbsminderungsrenten in Anspruch nehmen und 30 % Abschlüsse hinnehmen, also eine Rentenkürzung in Kauf nehmen würden. Wahrscheinlich ist dies die bestmögliche Prognose, doch ist auch sie von vielen nicht vorhersagbaren Faktoren abhängig. So resümiert auch der Sozialbeirat (a.a.O. S. 86), es gebe keine Automatik, dass sich infolge des demografischen Wandels die Erwerbschancen der Älteren wesentlich verbessern.

2. Sonderregelungen zugunsten körperlich und psychisch besonders belasteter Arbeitnehmer

In der Anhörung (Protokoll S. 598) befasste sich Professor Rürup auch schon mit der Frage, ob Sonderregelungen zugunsten von körperlich und psychisch besonders belasteten Arbeitnehmern möglich sind. Dies lehnte er ab, da es der Willkür Tür und Tor öffne. Im Einzelnen führte er aus: „Nehmen wir mal den berühmten Dachdecker. Hat man dann schon ein rentenrechtliches Privileg, wenn man beispielsweise im Alter von 30 bis 40 Jahren diesen Beruf ausgeübt hat oder muss man den Beruf am Ende des Lebens ausüben? Oder eine 30-jährige Nachtschwester auf der Intensivstation: Wann muss diese Tätigkeit ausgeübt werden, wie viele Jahre dieser Tätigkeit muss man haben? Dieses Problem ist definitiv nicht lösbar. Das an bestimmten Tätigkeiten festzumachen, die Erfahrung im Ausland zeigt, dass faktisch dann alle Tätigkeiten zu einer derartigen Privilegierung führen würden. Nein, ich bin der Ansicht, wenn jemand physisch oder psychisch nicht mehr in der Lage ist zu arbeiten, dann muss man diesen Personen – und zwar unabhängig von der Art der Tätigkeit – eine faire Möglichkeit eröffnen, eben dann in eine Erwerbsminderungsrente zu gehen. Ich glaube, die Erwerbsminderungsrente ist das richtige In-

stitut, um eine Antwort auf den physischen und psychischen Verschleiß zu geben. Nicht die Bindung von bestimmten rentenrechtlichen Privilegien an bestimmte Tätigkeiten – dann nämlich müsste man in der Tat die Frage beantworten: Wie lange muss ich diese Tätigkeit gemacht haben, in welchem Lebensabschnitt muss sie gelegen haben? Und diese Fragen kann man nicht beantworten. Ich glaube, das ist ein Irrweg.“

3. Erwerbsminderungsrenten

Wie schon dargelegt, sind die Erwerbsminderungsrenten von der Anhebung der Regelaltersgrenze nicht betroffen. Hier gilt sogar bis zum Rentenbeginn 2012 noch eine Altersgrenze von 63 bzw. von 60 für die vorgezogene Rente. Beides steigt dann stufenweise bis 2023 auf 65 bzw. 62 (§ 264 c SGB VI). Für Abschlüsse bei vorzeitigem Rentenbeginn gilt auch hier der Satz von 0,3 % im Monat. Bei den bisherigen Terminen (63/60) bleibt es, wenn bis zum Rentenbeginn vor dem 01.01.2024 35 Beitragsjahre, danach 40 Beitragsjahre vorliegen (§§ 77 IV, 264 c S. 2 SGB VI).

Aufgrund dieser Regelung kann die Rente wegen voller Erwerbsminderung in der Tat als partieller Ausgleich für die Erhöhung der Regelaltersgrenze gelten, zumal sie den gleichen Rentenartfaktor 1 (§ 67 SGB VI) hat wie die Altersrente. Allerdings endet die Erwerbsminderungsrente mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Bei der danach einsetzenden Altersrente werden die Abschlüsse auf den Beginn der Erwerbsminderungsrente bezogen (§ 77 III SGB VI, § 77 V S. 2 SGB VI). Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder eine Erziehungsrente vor Vollendung des 62. Lebensjahres oder ist bei Hinterbliebenenrenten der Versicherte vor Vollendung des 62. Lebensjahres verstorben, ist die Vollendung des 62. Lebensjahres für die Bestimmung des Zugangsfaktors maßgebend. Die Zeit des Bezugs einer Rente vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Versicherten gilt nicht als Zeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme. Für diejenigen Entgeltpunkte, die bereits Grundlage von persönlichen Entgeltpunkten einer früheren Rente waren, bleibt der frühere Zugangsfaktor maßgebend. Dies gilt nicht für die Hälfte der Entgeltpunkte, die Grundlage einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung waren (§ 77 Abs. 2, 3 SGB VI).

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt der Rentenartfaktor nur 0,5 %, sodass die Rente bei gleichen Versicherungsjahren halb so hoch ist wie die Altersrenten oder die Renten wegen voller Erwerbsminderung. Deshalb kann die Erwerbsminderungsrente nur dann als hinreichender Ausgleich für die Erhöhung der Rentenabschlüsse wirken, wenn sie um ein zusätzliches Einkommen ergänzt wird.



Als Zusatzeinkommen kommt eine Teilzeitarbeit in Betracht, die gleichzeitig zu einer Erhöhung der Entgeltpunkte führen würde. Sie müsste sich freilich im Rahmen der gesundheitlichen Einschränkungen halten. Dazu kommen die in § 96 a SGB VI geregelten besonderen Hinzuverdienstgrenzen. Diese sind aus denselben Gründen entbehrlich, wie die bei vorgezogenen Renten.

Vorbildlich ist § 33 Abs. 3 TVöD, nach dem das Arbeitsverhältnis im Falle teilweiser Erwerbsminderung nicht endet bzw. nicht ruht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Freilich kann die Erwerbsminderungsrente die Rentenkürzung infolge der Anhebung der Regelaltersgrenzen nicht für alle Arbeitnehmer ausgleichen, insbesondere nicht für die, deren Weiterarbeit nicht an ihrem Gesundheitszustand, sondern an fehlenden Arbeitsplätzen scheitert. Zudem hat die Erwerbsminderungsrente die vorstehend dargestellten Schwächen.

4. Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Nach dem ab 01.01.2012 geltenden § 38 SGB VI besteht ein Anspruch auf Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wenn sie das 65. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben. Sie können also nach wie vor mit 65 ohne Abschläge in Rente gehen. Ein vorzeitiger Rentenbeginn ist hier nicht vorgesehen, ebenso wenig eine Anrechnung von Zeiten der Arbeitslosigkeit und Krankheit.

Die besondere Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte ist von Anfang an heftig kritisiert worden, weil sie vor allem Männern zugute kommt und zu verschiedener Rentenhöhe trotz gleicher Beiträge führt. Über längere Zeit verteilte Beiträge zählen mehr. Selbst geringfügige, aber mit Pflichtbeiträgen verbundene Tätigkeiten werden angerechnet.⁶ So kann es sein, dass zwei versicherte Personen, die mit 65 in Rente gehen, verschieden hohe Renten erhalten, selbst wenn sie gleiche Beiträge geleistet haben, aber ungleich auf die Zeit verteilt. Sogar geringere Beiträge können bei längerer Wartezeit zu einer höheren Rente führen. Freilich ist eine Wartezeit neben der Beitragshöhe generell ein wesentlicher Rentenfaktor, doch nicht in so krassem Ausmaß.

Zudem wird hier eine Personengruppe begünstigt, die bis zum 65. Lebensjahr im Arbeitsverhältnis steht und dies aushält, so dass sie gute Aussichten hat, noch weiter zu arbeiten. Deshalb liegt die Überlegung nahe, diese Versicherungsart wieder abzuschaffen und das eingesparte Potential in andere Wege zur Verringerung der Rentenminderung einzubringen.

5. Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Ausgenommen von der Erhöhung der Regelaltersgrenze ist nach § 37 SGB VI auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Ihre vorzeitige Inanspruchnahme ist nach Vollendung des 62. Lebensjahres möglich, während die Altersgrenze hier bei 65 liegt. Diese Altersgrenzen greifen erst bei Versicherten des Geburtsjahrganges 1964, während Versicherte, die vor dem 01.01.1952 geboren sind, Anspruch auf diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres haben; für sie ist die vorzeitige Inanspruchnahme noch nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Für Versicherte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, werden die Altersgrenzen sukzessive angehoben, bis sie bei dem Geburtsjahrgang 1964 65 bzw. 62 Jahre erreichen (§ 236 a SGB VI).

Diese Rentenart bietet also für einen Teil des Personenkreises, der aus gesundheitlichen Gründen an weiterer Erwerbstätigkeit im Alter gehindert ist, einen vollwertigen Schutz vor der Erhöhung der Regelaltersgrenze. Allerdings bezieht sich dies nur auf Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 % (§ 2 Abs. 2 SGB IX i.V. mit § 37 S. 1 Nr. 2 SGB VI), nicht auf mit einem geringeren Grad der Behinderung nach § 2 Nr. 3 SGB IX gleichgestellte Personen.

6. Altersteilzeit

Die Altersteilzeit, insbesondere im Blockmodell, wurde bisher wohl überwiegend nicht zu einer Erhöhung des Renteneintrittsalters genutzt, sondern zum Erreichen des frühestmöglichen Rentenbezuges. Zum Ausgleich der durch die vorzeitige Verrentung eintretenden Entgeltverluste wurden in einigen Tarifverträgen Abfindungen vereinbart.⁷

Die Förderung der Altersteilzeit durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit ist für die 2010 beginnende Altersteilzeit abgeschafft worden. Nach wie vor wird sie aber durch Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeiträge der Arbeitgeber gefördert. Es fragt sich, ob dies noch gerechtfertigt ist. Sicher nicht durch das ursprüngliche Ziel der Altersteilzeit, ältere Arbeitnehmer möglichst früh in Rente zu bringen, um dafür die Arbeitsplätze für jüngere Arbeit-



nehmer freizumachen. Nunmehr hat die Altersteilszeit aber die wichtige Funktion, die Arbeitnehmer vor Rentenverlusten aufgrund vorzeitiger Pensionierung zu bewahren. Die Alterssteilszeit muss nicht nur bis zum vorzeitigen Rentenbeginn reichen, sondern ist bis zur Regelaltersgrenze möglich (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 ATG). Auch sind während der Altersteilszeit zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten (§ 3 I 1 b ATG). Dies reicht allerdings nicht aus, um Rentenkürzungen infolge vorzeitiger Verrentung auszugleichen. Deshalb sollte die erforderliche Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 187 a SGB VI durch eine Ausgleichszahlung für die Minderung der persönlichen Entgeltpunkte in Folge vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente wegen Alters ergänzt werden. Die in einigen Tarifverträgen vorgesehenen Abfindungen bei vorzeitigem Rentenbezug könnten darauf umgestellt werden.

7. Arbeitszeitkonten

Als weiteren Weg zur Rente mit verminderter Arbeitsleistung hat der Gesetzgeber Arbeitszeitkonten vorgesehen. Diese können nach § 7 c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder Verringerungen der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden, insbesondere für Zeiten, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte. Nach dem Wortlaut muss das Arbeitszeitkonto bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn, also bei langjähriger Versicherung bis zum Alter von 63 genutzt werden. Dies steht im Gegensatz zu dem Bestreben des Gesetzgebers, den Eintritt in die Altersrente zu verzögern. Allerdings liegt hier keine abschließende Regelung vor, da es sich nur um eine beispielsweise Aufzählung der möglichen Zwecke handelt. Eine gesetzliche Klarstellung wäre freilich wünschenswert.

Ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Einrichtung von Arbeitszeitkonten besteht bisher im Gegensatz zur Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nicht. Es ist deshalb zu erwägen, ob ein Anspruch wenigstens für Arbeitszeitkonten, die dem Rentenaufschub dienen, vorgesehen werden sollte. Die Arbeitgeber werden freilich mit den Verwaltungskosten belastet, die aber aus den Erträgen bestritten werden könnten.

8. Teilzeitarbeit

Die nächstliegende Möglichkeit, abnehmendes Arbeitsvermögen Älterer noch rentenwirksam zu nutzen, ist Teilzeitarbeit. Davon wird bisher aber am wenigstens Gebrauch gemacht. Anscheinend ist sie weder Arbeitgebern noch Arbeitnehmern

willkommen. Diese Einstellung wird sich langsam wandeln, auf Seiten der Arbeitnehmer aufgrund der rentenrechtlichen Anreize, auf Seiten der Arbeitgeber wegen des dadurch ausgelösten Drucks der Arbeitnehmer und wegen der demografischen Veränderung des Arbeitsmarktes. Es fragt sich, ob dieser Wandel durch rechtliche Regelungen unterstützt werden kann.

Soweit die Arbeitnehmer eher zu Teilzeitarbeit bereit sind als die Arbeitgeber, stellt sich die Frage nach einem Rechtsanspruch. § 42 Abs. 3 SGB VI bestimmt, dass Versicherte, die wegen der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Teilrente ihre Arbeitsleistung einschränken wollen, von ihrem Arbeitgeber verlangen können, dass er mit ihnen die Möglichkeiten einer solchen Einschränkung erörtert. Macht der Versicherte hierzu für seinen Arbeitsbereich Vorschläge, hat der Arbeitgeber zu diesen Vorschlägen Stellung zu nehmen. Dem Sozialgesetzgeber ist anscheinend entgangen, dass alle Arbeitnehmer nach § 8 TzBfG einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit haben, soweit betriebliche Gründe nicht entgegen stehen. Es ist nicht anzunehmen, dass § 42 Abs. 3 SGB VI dies ausgerechnet bei älteren Arbeitnehmern ausschließen will. Die Hauptschwäche des § 8 TzBfG, dass der Anspruch jedenfalls nach bisheriger Rechtsprechung nur auf dauernde Verringerung der Arbeitszeit gerichtet ist, fällt hier nicht ins Gewicht, da es ja gerade um eine dauernde Verringerung der Arbeitszeit bis zum Rentenbeginn geht. Problematisch ist dagegen, dass § 8 TzBfG den Teilzeitananspruch an keinerlei Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers knüpft, so dass das Teilzeitpotential der Betriebe nicht auf diejenigen konzentriert wird, die es am meisten benötigen, nämlich ältere, kinderbetreuende und pflegende Arbeitnehmer. Es ist zu erwägen, dies zu ändern. Dabei könnte dann bei den älteren Arbeitnehmern wie schon in der Elternzeit das Widerspruchsrecht des Arbeitgebers auf dringende betriebliche Bedürfnisse beschränkt werden.

Der Sozialgesetzgeber tut ein Übriges, um Teilzeitarbeit im Alter zu erschweren, indem er bei vorgezogenen Renten enge Hinzuverdienstgrenzen vorsieht (§ 34 SGB VI). Dies mag früher durch die Absicht gerechtfertigt gewesen sein, Arbeitsplätze für Jüngere freizumachen und eine übermäßige Kumulation von Arbeitsentgelt und Rente zu verhindern. Beides trifft aber nicht mehr zu. Die älteren Arbeitnehmer sollen ja gerade nicht mehr als Verfügungsmasse für die Freimachung von Arbeitsplätzen dienen. Die Gefahr einer neben Erwerbseinkommen unnötigen Frühverrentung ist durch die drohenden Rentenabschläge weitgehend gebannt. Die Hinzuverdienstgrenzen sollten deshalb abgeschafft und oder mindestens abgeschwächt werden.



Die Regelung der Hinzuverdienstgrenzen ist allerdings so kompliziert, dass sich ihre Auswirkungen nicht ohne weiteres beurteilen lassen. Im öffentlichen Dienst hat man jetzt tarifvertraglich ein Modell der flexiblen Alterszeitregelung (FALTER) eingeführt, nach dem die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von 50 % der jeweiligen Altersrente beziehen. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann, und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Die Beschäftigten erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis mit der Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. Hier geht man also davon aus, dass eine hälftige Arbeitszeit die Hinzuverdienstgrenzen bei einer hälftigen vorgezogenen Teilrente nicht übersteigt.

9. Nicht hinreichend bekannte Folge für die private Altersvorsorge der Arbeitnehmer

Bekannt ist, dass die gesetzliche Rente durch private Altersvorsorge der Arbeitnehmer ergänzt werden muss, um den Lebensstandard im Alter einigermaßen erhalten zu können. Nicht hinreichend bekannt ist dagegen, welche staatlich geförderte Altersvorsorge, Riester-Rente und/oder Entgeltumwandlung, je nach Einkommen und Familienstand empfehlenswert ist, nicht nur unter finanziellen Aspekten, sondern auch im Hinblick auf vorzeitige Verfügbarkeit, Übertragbarkeit und Vererbbarkeit. Zudem sollte geprüft werden, ob die Entgeltumwandlung, soweit arbeitnehmerfinanziert, noch stärker als bisher gegenüber den Regelungen für arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung verselbstständigt werden kann.

10. Arbeitslosengeld I als Reserve

Der jetzt vorgesehene Anstieg der Regelaltersgrenze ist sozial unbefriedigend, wenn er einen erheblichen Teil älterer Beschäftigter vor der Rente auf Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe angewiesen sein lässt. Auch die vorstehend behandelten Ausgleichsmöglichkeiten könnten dies nicht verhindern. Umgekehrt ist aber auch die Forderung, den Anstieg der Regelaltersgrenze zu stornieren, nicht flexibel genug, da sie die Möglichkeit einer hinreichend positiven Entwicklung der Erwerbstätigkeit nicht berücksichtigt, sie sogar erschwert, weil sie den Weg in die Rente auch dann öffnet, wenn eine weitere Beschäftigung möglich wäre.

Deshalb ist die Aufmerksamkeit auf das Arbeitslosengeld I zu richten, dessen Dauer für Arbeitnehmer, die mindestens 15 Stunden in der Woche eine zumutbare Beschäftigung ausüben können, nach Vollendung des 58. Lebensjahres und einer versicherungspflichtigen Beschäftigung von 48 Monaten 24 Monate beträgt. Dies wird schon jetzt für einen flexiblen Übergang von der Beschäftigung in die Rente genutzt. Selbst die Rente mit 67 verliert ihren Schrecken, wenn der Arbeitnehmer seine Beschäftigung bis zum Alter von 65 fortsetzen und dann noch Arbeitslosengeld I beziehen kann. Dieses beträgt zwar nur 60 % des Nettoverdienstes, doch sind die Altersrenten kaum höher. Zudem wirkt der Bezug des Arbeitslosengeld I rentensteigernd. Darüber hinaus ist die Fortsetzung der Beschäftigung bis zum Alter von 67 erst ab dem Jahr 2031 nötig, um die Erhöhung der Regelaltersgrenze auszugleichen. Erst einmal reicht eine Weiterarbeit für wenige Monate nach dem Alter 63 bzw. 65.

Freilich, und hier liegt das Problem, ist mit einer nicht unerheblichen Zahl von Versicherten zu rechnen, die mit dem Arbeitslosengeld I keinen nahtlosen Anschluss an die Rente schaffen. Für sie bleiben zur Überbrückung nur Erwerbsminderungsrente, Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe, als Gesamtlösung nicht befriedigend. Deshalb ist daran zu denken, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I für Arbeitnehmer etwa ab Alter 60 im Takt des Anstiegs der Regelaltersgrenze zu verlängern. Dies wäre flexibler und im Ergebnis nicht viel teurer als sowohl die Beibehaltung als auch die Stornierung des Anstiegs der Regelaltersgrenze. Bei der von der Bundesregierung erhofften positiven Entwicklung der Erwerbstätigkeit müsste die Verlängerung nicht in Anspruch genommen werden, da genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen würden. Bei ungünstiger Entwicklung der Erwerbstätigkeit wäre dies eine bessere Ersatzlösung als die Stornierung der Regelaltersgrenze, weil sie einerseits sozialen Schutz gewährleistet, andererseits aber die betroffenen Arbeitnehmer nicht durch Verrentung vom Arbeitsmarkt abdrängt, sondern stets für zumutbare Arbeit verfügbar und den Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen zugänglich hält.

Es wäre nicht einmal notwendig, diese Verlängerung sofort vorzunehmen, da sie aufgeschoben werden könnte, bis nicht hinnehmbare soziale Nachteile durch die Anhebung der Regelaltersgrenze eintreten. Es würde aber die Besorgnisse und Ängste der Bevölkerung wegen der „Rente mit 67“ mildern, wenn eine Ersatzlösung in Aussicht gestellt würde, die die aus demografischen Gründen erforderliche Verlängerung der Erwerbstätigkeit im Alter nicht behindert, aber bei Bedarf sozial abfedert.



III. ERGEBNISSE

Die Sorge, dass es durch die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenzen zu unzumutbaren Kürzungen des ohnehin verminderten Rentenniveaus (Zielgröße 46 %) kommen wird, wurde bereits vom Gesetzgeber geteilt. Zur Abhilfe begrenzte er die Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte auf 65, doch ist die Privilegierung dieser Gruppe aus verschiedenen Gründen problematisch. Es ist deshalb zu erwägen, ihr Potential zum Ausgleich von Rentenkürzungen anderweitig einzusetzen.

Rund ein Drittel der Versicherten wurde von Sachverständigen im Gesetzgebungsverfahren auf die Erwerbsminderungsrenten verwiesen. Diese können aber auch bei einem Aufschub der Altersrente bis zur Regelaltersgrenze zu Abschlägen führen; zudem ist der Rentenartfaktor bei den teilweisen Erwerbsminderungsrenten nur halb so groß wie bei den Altersrenten.

Weitere Ausgleichsmaßnahmen stehen zur Verfügung. Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen ist von der Erhöhung der Regelaltersgrenze ausgenommen. Die Altersteilzeit ist geeignet, wenn die ohnehin erforderliche Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge gemäß § 187 a SGB VI durch eine Ausgleichszahlung bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente ergänzt wird. Arbeitszeitkonten können in die gleiche Richtung weisen. Teilzeitarbeit im Alter kann durch eine Erweiterung des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG und eine Einschränkung der Hinzuverdienstgrenzen bei Teilzeitarbeit gefördert werden.

Für Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung im Alter am Fehlen von Arbeitsplätzen scheitert, kann der Bezug von Arbeitslosengeld I eine Überbrückung zu einem späteren Rentenbeginn bilden. Die Ausnutzung des Arbeitslosengeldes I oder sogar die Verlängerung seiner Bezugsdauer sind ein besserer Weg zur Vermeidung von Rentenminderung als ein Aufschub des Anstiegs der Regelaltersgrenze.

- 1/ Urteil vom 12.10.2010, NZA 2010, 1167, dazu Hanau, ZIP 2011, S. 1; Preis, NZA 2010, S. 1323.
- 2/ So auch die Begründung zur Änderung des § 41 S. 2 SGB VI durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz: „Diese Regelung schützt als arbeitsrechtliche Flankierung die sozialrechtliche Dispositionsmacht des Arbeitnehmers, vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 67 Jahren frei über den Beginn des Ruhestandes entscheiden zu können. Es werden auch Vereinbarungen erfasst, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Vollendung des 65. Lebensjahres vorsehen. Die Regelung stellt sicher, dass ein möglicher vorzeitiger Rentenanspruch nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt, wenn nicht der Arbeitnehmer einer solchen im rentennahen Alter zugestimmt hat.“ § 10 S. 3 Nr. 5 AGG nimmt Vereinbarungen, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, vom Vorwurf der Altersdiskriminierung aus und fügt hinzu, dass § 41 SGB VI unberührt bleiben soll. Trotz dieser beiden speziellen gesetzlichen Regelungen meint das BAG, dass tarifvertragliche Altersgrenzen eines sie rechtfertigen Sachgrundes im Sinn von § 14 I TzBfG benötigen, 08.12.2010, 7 AZ 438/09, Juris. Dies widerspricht aber dem Vorrang des speziellen Gesetzes vor dem allgemeinen.
- 3/ ErfK/Rolfs, 11. Aufl. 2011, § 41 SGB VI, Rn. 9a ff.; HWK/Ricken, 4. Aufl. 2010, § 41 SGB VI, Rn. 6 ff.; Löwisch, ZTR, 2011, S. 78.
- 4/ So beträgt die monatlich Hinzuverdienstgrenze beispielsweise bei einer Rente wegen Alters als Vollrente 400 Euro.
- 5/ Dazu noch unter 8.
- 6/ Dies mag gelegentlich dazu verhelfen, die Wartezeit von 45 Jahren zu erreichen.
- 7/ Zum Beispiel § 9 des Tarifvertrages zur Altersteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg.

Eine Kurzfassung ist in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“, 2011, S. 537 erschienen.

DER AUTOR

Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau war bis zu seiner Emeritierung zum 31. Juli 2000 Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht sowie Direktor des Forschungsinstitutes für Sozialrecht der Universität zu Köln.