

Flexibilisierung des vorzeitigen Renteneintritts

Eine stärkere Flexibilisierung des Rentenübergangs steht derzeit auf der politischen Agenda. *Martin Brussig* analysiert in seinem Beitrag „Arbeitsbelastungen und Rentenbeginn“ den Renteneintritt 2006 und 2010 nach Belastungen im zuletzt ausgeübten Beruf. *Norbert Fröhler* gibt in seinem Beitrag „Vom Staat zum

Betrieb. Der Übergang in den Ruhestand im sozialpolitischen Wandel“ einen Überblick über die vorliegenden Befunde zu Angebot und Nutzung betrieblicher Übergangsoptionen für einen flexiblen Renteneintritt. *Judith Czepek* und *Enzo Weber* fokussieren in ihrem Beitrag „Sicherung der Flexibilität beim Übergang in die Rente“ auf den Status Quo und die aktuelle Reformdiskussion.

informationsdienst altersfragen

ISSN 1614-3566
A 20690E

Heft 02, März / April 2015
42. Jahrgang

Herausgeber:
Deutsches Zentrum
für Altersfragen

02

Inhalt

Editorial

- 3 Flexibilisierung des vorzeitigen
Renteneintritts
Cornelia Au

Aus der Altersforschung

- 5 Arbeitsbelastungen und Rentenbeginn
Martin Brüssig
- 13 Vom Staat zum Betrieb. Der Übergang
in den Ruhestand im sozialpolitischen
Wandel
Norbert Fröhler
- 20 Kurzinformationen aus der Alters-
forschung

Aus Politik und Praxis der Altenhilfe

- 21 Sicherung der Flexibilität beim
Übergang in die Rente
Judith Czepek und Enzo Weber
- 26 Kurzinformationen aus Politik und
Praxis der Altenhilfe
- 27 **Aus dem Deutschen Zentrum für
Altersfragen**

Impressum

Herausgeber:
Deutsches Zentrum für Altersfragen
Manfred-von-Richthofen-Straße 2
12101 Berlin
Telefon (030) 2607400, Fax (030) 7854350

DZA im Internet:
www.dza.de

Presserechtlich verantwortlich:
Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer

Redaktion:
Cornelia Au
ida@dza.de

Gestaltung und Satz:
Mathias Knigge (grauwert, Hamburg)
Kai Dieterich (morgen, Berlin)

Druck:
Fatamorgana Verlag, Berlin

Der Informationsdienst erscheint zwei-
monatlich. Bestellungen sind nur im Jahres-
abonnement möglich. Jahresbezugspreis
25,- EURO einschließlich Versandkosten;
Kündigung mit vierteljährlicher Frist zum
Ende des Kalenderjahres. Bezug durch das
DZA. Der Abdruck von Artikeln, Grafiken
oder Auszügen ist bei Nennung der Quelle
erlaubt. Das DZA wird institutionell gefördert
vom Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend.

ISSN 1614-3566

Flexibilisierung des vorzeitigen Renteneintritts

Cornelia Au

Die Gründe und Ausprägungen eines vorzeitigen Ausscheidens oder eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben sind vielfältig und vielschichtig, die Erwerbsverläufe Älterer differenzieren sich mit dem Alter aus, es handelt sich um eine heterogene Gruppe mit sehr verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten und -chancen: Gruppen mit erhöhtem Arbeitsmarktrisiko (Geringqualifizierte, gesundheitlich Eingeschränkte, Migranten) und daneben Tätigkeiten mit „begrenzter Beschäftigungsdauer“, in welchen gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund kumulativer Belastungen während des Berufslebens wahrscheinlicher sind. Schon im 5. Altenbericht der Bundesregierung wird darauf hingewiesen, dass für die Menschen, die wegen subjektiver Voraussetzungen oder objektiver Ausgangsbedingungen nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können, differenzierte Optionen, die auch den vorzeitigen Ausstieg ermöglichten, notwendig seien (vgl. BMFSFJ 2006).

Knuth und Brussig (2012) benennen insbesondere Altersgrenzen, Versicherungszeiten, das individuelle Arbeitsvermögen und strukturelle Beschäftigungschancen als die eigentlichen Stellschrauben für den Übergang in den Ruhestand. Eine Reform des rechtlichen Rahmens zum flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode festgelegt (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 2013, S. 72). Eine Arbeitsgruppe aus Koalitionsmitgliedern, Kanzleramt und zuständigen Ministerien (vgl. Reimann 2014) wurde beauftragt, Vorschläge für ein flexibles Weiterarbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, für ein Attraktives Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze und SGB-II Leistungsberechtigte¹ zu erarbeiten (Deutscher Bundestag 2014).

Der Arbeitsauftrag spiegelt die Tatsache wider, dass eine größere rentenrechtliche Flexibilität für den Übergang in den Ruhestand von vielen Seiten gewünscht wird. Trotz des kontinuierlichen Anstiegs des Rentenzugangsalters in den letzten Jahren (BMAS 2013, S. 7: 64,1 Jahre) wechseln noch immer ca. zwei Drittel der Versicherten vorzeitig in den Ruhestand (2013: 33,2 % des Zugangs in Altersrenten erfolgte auf Basis der Regelaltersgrenze, 26 % aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, vgl. Czepek u. Weber in diesem Heft) und auf der anderen Seite wächst die Gruppe derer, die nach Erreichen der Altersgrenze weiter oder wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Reimann (2014) beziffert die Inanspruchnahme der aktuell geltenden rentenrechtlichen Regelungen zum flexiblen Renteneintritt für den Rentenzugang 2013. Demnach waren von den beginnenden Altersrenten (650.000) an die 37% vorgezogene Vollrenten (im Durchschnitt 23,6 Monate) mit Abschlägen die am häufigsten genutzte Art des flexiblen Übergangs in die Rente, rund 16.000 [ca. 2,5%] waren Renten für besonders langjährig Versicherte, 2% (knapp 15.300) Renten nach der Regelaltersgrenze (mit Zuschlägen), gut 1.600 Teilrenten (0,3%) und 880 Renten (0,1%) mit zusätzlicher Beitragszahlung zur Vermeidung von Abschlägen. Die rentenrechtlichen Optionen für einen Renteneintritt vor oder nach der Regelaltersgrenze werden teilweise durch tarif- oder betriebliche Vereinbarung flankiert.

Das aktuelle Heft konzentriert sich auf Aspekte eines Rentenübergangs vor Erreichen der Regelaltersgrenze, ein kommendes Heft widmet sich der Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Die drei Beiträge geben Einblick in unterschiedliche Aspekte des Themenkreises:

¹ SGB-II Leistungsberechtigte sind bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen nach derzeitiger Rechtslage nach Vollendung des 63. Lebensjahres verpflichtet, eine vorzeitige Altersrente in Anspruch zu nehmen, sogenannte Zwangsverrentung.

Martin Brussig stellt in seinem Beitrag „Arbeitsbelastungen und Rentenbeginn“ Möglichkeiten im Rentenrecht für den flexiblen Übergang von Beschäftigten mit hohen Arbeitsbelastungen vor und analysiert den Renteneintritt der Jahre 2006 und 2010 nach Belastungen im zuletzt ausgeübten Beruf. Es zeigt sich, dass die vorhandenen Möglichkeiten eines frühzeitigen Rentenzugangs überproportional von Personen mit hohen Arbeitsbelastungen im zuletzt ausgeübten Beruf genutzt wurden.

Norbert Fröhler gibt in seinem Beitrag „Vom Staat zum Betrieb. Der Übergang in den Ruhestand im sozialpolitischen Wandel“ einen Überblick über die vorliegenden Befunde zu Angebot und Nutzung betrieblicher Übergangsoptionen für einen flexiblen Renteneintritt. Dabei zeigt sich eine hohe Selektivität sowohl des Angebots als auch der Nutzungschancen.

Judith Czeppek und Enzo Weber fokussieren auf die „Sicherung der Flexibilität beim Übergang in die Rente“. Sie stellen die vorhandenen Möglichkeiten für gleitende Übergänge im aktuellen Rentenrecht, Hindernisse für bzw. Schwierigkeiten bei ihrer Nutzung sowie die aktuellen Reformideen aus der politischen Diskussion vor.

Literatur:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006): Fünfter Altenbericht. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin, Drucksache 16/2190
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2014): Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 Abs. 1 und 3 SGB VI (Rentenversicherungsbericht 2014), S. 70. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2014-kabinetttvorlage.pdf
- Deutscher Bundestag (2014): Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, Drucksache 18/1507, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/015/1801507.pdf>
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2013). 18. Legislaturperiode: Deutschlands Zukunft gestalten. www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Knuth, M. u. Brussig, M. (2012): Der Wandel der Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens vom privilegierten zum prekären Übergangspfad. In: R. Bispinck u.a. (Hrsg.), Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden: Springer VS, S. 239–256.
- Reimann, A. (2014): Flexible Übergänge in den Ruhestand. Stand der Reformdiskussion. www.deutscherentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/4_Presse/infos_der_pressestelle/02_medieninformationen/04_rede/bundesvertreterversammlung/2014_12_berlin/rede_reimann.pdf

Arbeitsbelastungen und Rentenbeginn ¹

Martin Brussig

¹ Es handelt sich um die gekürzte und bearbeitete Fassung eines Aufsatzes, der erschienen ist als Brussig, Martin (2014): Arbeitsbelastungen und Flexibilisierung des Renteneintritts. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose u. Markus Meyer (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2014: Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten. Berlin [u.a.]: Springer, S. 201–210.

² Im Unterschied zur Gesetzlichen Unfallversicherung (SGB VII); hier sind die Versicherungsbeiträge nach „Schadensklassen“ gestaffelt.

Sind Arbeitsbelastungen im Rentenrecht relevant?

Das Rentenrecht in Deutschland ist eine komplexe Materie, die auf eine über hundertjährige Entwicklung zurückblicken kann (Eichenhofer u.a. 2011). Die Rentenversicherung ist darauf ausgerichtet, im Fall der Erwerbsunfähigkeit wegen dauerhafter gesundheitlicher Einschränkungen oder wegen Alters Renten auszuzahlen, die sich am früheren, während des Arbeitslebens erzielten, Einkommen orientieren. Der Bezugspunkt und die (späteren) Nutznießer von Renten sind also Erwerbstätigkeit bzw. Erwerbstätige. Doch obwohl Arbeitsbelastungen ein zentrales Risiko für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit sind und damit den Eintritt des „Versicherungsfalls“ beeinflussen, spielen Arbeitsbelastungen weder bei der Rentenberechnung noch bei den versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Rentenbezug eine Rolle. Die Rentenansprüche steigen nicht, wenn unter belastenden Bedingungen gearbeitet wird, und man kann nicht vorzeitig berentet werden, wenn eine gewisse Zeit belastende Tätigkeiten verrichtet wurden. Dabei ist unerheblich, dass eine zufriedenstellende und rechtlich praktikable Definition von „belastenden Tätigkeiten“ von vornherein schwierig erscheint. Entscheidend ist vielmehr, dass Tätigkeitsmerkmale, die auf Belastungen hinweisen könnten – wie Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Überstunden, Berufszugehörigkeit, individuelle Belastungsexpositionen – für die Rentenansprüche keine Bedeutung haben. Jeder versicherungspflichtig erworbene Euro und jeder Monat in versicherungspflichtiger Beschäftigung erzeugt unabhängig von der Art der Tätigkeit identische Rentenansprüche. Und die Rentenbeiträge sinken – bei konstanten Leistungsansprüchen – nicht, wenn Betriebe in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren und damit Rentenfälle vermeiden.²

Im allgemeinen Recht der Altersrenten gibt es einige wenige zentrale Regelungen, die bevorzugt von Beschäftigten mit hohen Arbeitsbelastungen beansprucht werden könnten. So ist für „langjährig Versicherte“ (vollwertige Beitragszeiten von 35 Jahren) ein Rentenbeginn möglich, der frühestens zwei Jahre vor der jeweils gültigen Regelaltersgrenze liegt; hier wird pro Monat des vorzeitigen Rentenbeginns der Rentenanspruch um 0,3 Prozent gemindert. Für „besonders langjährig Versicherte“ (vollwertige Beitragszeiten von 45 Jahren) ist aktuell ein abschlagsfreier Rentenbeginn ab 63 Jahren möglich. Zwar spielt rechtlich keine Rolle, unter welchen Belastungen die 35 bzw. 45 Jahre gearbeitet wurde, aber im öffentlichen Diskurs ist die Meinung, dass die betreffenden Personen „genug geleistet“ haben, klar erkennbar. Weiterhin zu nennen ist die Altersrente für Schwerbehinderte, die mit Abschlägen fünf Jahre und abschlagsfrei zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze beantragt werden kann. Hier ließe sich argumentieren, dass aufgrund der Schwerbehinderung Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze unzumutbar ist.

Im Bereich der knappschaftlichen Rentenversicherung gibt es spezielle Regelungen für Bergleute, die unter Tage beschäftigt waren. Die „Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute“ ist abschlagsfrei ab 62 Jahre nach einer Wartezeit von 25 Jahren zugänglich (§ 40 SGB VI). Sie ist mit bundesweit etwas über 100 Rentenzugängen im Jahr 2011 quantitativ mit großem Abstand die am wenigsten genutzte Rentenart (Deutsche Rentenversicherung 2012, S. 65). Außerdem gibt es mit der „Rente für Bergleute“ eine spezielle Berufsunfähigkeitsrente für Bergleute (§ 45 SGB VI). Bei

der Einführung beider Rentenarten spielten aber nicht nur langjährige Erfahrungen über das Berufsschicksal der Bergleute eine Rolle, sondern mindestens ebenso das Interesse des Gesetzgebers, den Beruf des Bergmanns attraktiv zu gestalten (Pott 2011). Von den knappschaftlichen Rentenarten abgesehen, gibt es keine berufsspezifischen Regelungen im Rentenrecht.³

³ Dies ist anders bei Beamten bzw. Pensionen. Hier gibt es beruflich differenzierte Altersgrenzen, beispielsweise für Beamte im Justizvollzugsdienst, Beamte im Einsatzdienst der Feuerwehr, Beamte im Flugverkehrskontrolldienst oder Soldaten und Offiziere der Bundeswehr. Siehe Brussig u.a. 2011.

⁴ Versicherte sind gegen Erwerbsunfähigkeit rentenversichert, wenn sie in den fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt waren.

⁵ Bei einer Erwerbsfähigkeit von mindestens 3 aber weniger als 6 Stunden täglich wird eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gewährt. Sie kann bei verschlossenem Arbeitsmarkt – der Nichtverfügbarkeit entsprechender Teilzeitstellen – in eine volle Erwerbsminderungsrente umgewandelt werden.

⁶ Zum Begriff von Arbeitsbelastungen siehe Böhle 2010 sowie Kroll 2011.

Am ehesten werden die Folgen hoher Arbeitsbelastungen im Rentenrecht durch die Erwerbsminderungsrente aufgefangen. Dies ist aber erst dann der Fall, wenn eine versicherte Person⁴ nicht mehr erwerbsfähig ist, also „auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes“ (§ 43, Abs. 1 SGB VI) mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.⁵ Allerdings wird bei der Erwerbsminderungsrente nicht nach dem Grund für den Verlust der Erwerbsfähigkeit unterschieden. Der Eintritt der Erwerbsminderung muss also nicht beruflich bedingt sein. Und in einem zentralen Punkt wurde durch die Reform der Erwerbsminderungsrenten im Jahr 2001 der Bezug auf den erlernten und ausgeübten Beruf ganz entscheidend geschwächt. Denn mit dieser Reform wurden die Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrenten (BU/EU-Renten) für Personen abgeschafft, die nach dem 01.01.1961 geboren wurden. Der Kreis der Berufe, auf den verwiesen werden konnte, wenn eine Weiterarbeit im bisherigen Beruf nicht mehr möglich war, wurde damit vom erlernten und ausgeübten Beruf sowie gleichwertigen Tätigkeiten ausgeweitet auf die „üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes“ (siehe oben) und damit auf jegliche Tätigkeit. Wie in der Altersrente, in der besondere berufliche Belastungen weder bei den Rentenansprüchen noch in den Rentenzugangsvoraussetzungen berücksichtigt werden, werden auch in der reformierten Erwerbsminderungsrente besondere berufliche Belastungen weder für die Feststellung der Erwerbsminderung noch die frühere berufliche Tätigkeit und die mit ihr verbundenen Belastungen auf den Rentenanspruch in irgendeiner Form „angerechnet“, um eine Rentenzahlung leichter zu ermöglichen.

Ist die Irrelevanz der konkreten Arbeitsbelastungen für die Rentenansprüche in der Rentenversicherung traditionell angelegt und durch die Abschaffung von „Berufsunfähigkeit“ durch die Reform der Erwerbsminderungsrenten 2001 noch akzentuiert, so ist an einer anderen Stelle seit ca. 20 Jahren ein Pfadbruch langjähriger Entwicklungen im Rentenrecht zu beobachten: Möglichkeiten zur Frühverrentung wurden eingeschränkt, mehrere Rentenarten geschlossen, Altersgrenzen vereinheitlicht und die Bindungskraft der Regelaltersgrenze gestärkt. Dies geschah über einen längeren Zeitraum, der mit der Einführung von Abschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder wegen Altersteilzeitarbeit (ab 1997) begann, sich über die Anhebung des frühestmöglichen Zugangsalters in dieser Rentenart fortsetzte (ab 2006) und in der Schließung dieser Rentenart (sowie der Frauenrente) für nach 1951 geborene Personen mündete; unmittelbar darauf begann die Anhebung der Regelaltersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus. Fröhler u.a. (2013) haben dies als „Entflexibilisierung“ des Rentenrechts bezeichnet und damit zum Ausdruck gebracht, dass sich individuelle Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des Renteneintritts verengen. Personen, die aufgrund hoher Arbeitsbelastungen an die Grenzen ihrer Erwerbsfähigkeit stoßen, können also nicht nur seit jeher nicht auf ihre Arbeitsbelastungen verweisen, um Erleichterungen in der Rente zu erlangen, sie können außerdem heute weniger als in der jüngeren Vergangenheit andere erwerbsbiographische Merkmale (Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens, Altersteilzeitarbeit) für einen vorzeitigen Rentenbeginn nutzen. Zwar gibt es noch einen Alterskorridor von 60 Jahren bis zur Regelaltersgrenze (bis 2011: 65 Jahre), in dem eine Altersrente begonnen werden kann, doch dieser Alterskorridor verengt sich zunehmend an seinem unteren Rand.

Arbeitsbelastungen nehmen nicht ab

Entgegen früheren Hoffnungen wird schon seit längerem beobachtet, dass Arbeitsbelastungen nicht zurückgehen.⁶ Folgt man dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP),

dann haben lediglich „belastende Umwelteinflüsse bei der Arbeit“ abgenommen; eine Folge deutlich strengerer Umweltschutzaufgaben binnen einer Generation. Zugenommen haben vor allem Arbeitszeitbelastungen (Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall; Schichtarbeit). Die Anteile von Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit sind zwischen 1985 und 2001 praktisch unverändert (siehe Tabelle 1). Auch in einer Betrachtung aller Mitgliedsländer der Europäischen Union (EU 27) zeigt sich über einen zwanzigjährigen Zeitraum (1991 bis 2010) eine hohe Persistenz und häufige Zunahme, aber nur selten ein markanter Rückgang von Arbeitsbelastungen (siehe Eurofound 2012, S. 45). Die Entwicklungen verlaufen differenziert bei Männern und Frauen sowie in den Qualifikationsgruppen sowie zwischen Wirtschaftszweigen und vermutlich auch zwischen Berufen. Bei allen Unterschieden lässt sich gleichwohl festhalten, dass körperliche Belastungen sich allenfalls partiell rückläufig entwickelt haben und psychosoziale Belas-

tungen für viele Beschäftigtengruppen zugenommen haben.

Arbeitsbelastungen und Rentenübergang

Es stellt sich nun die Frage nach den Folgen für die Erwerbsfähigkeit in der späten Erwerbsphase, die sich aus den Spannungen ergeben, dass auf der einen Seite Arbeitsbelastungen zunehmen und auf der anderen Seite das Rentenrecht seit jeher „blind“ gegenüber den Arbeitsbelastungen und durch die Reformen in den letzten 20 Jahren zudem „ent-flexibilisiert“ ist. Es ist zu vermuten, dass die verbliebenen vorzeitigen Zugangsmöglichkeiten in Altersrente von Personen mit hohen Arbeitsbelastungen genutzt werden, auch wenn die Zugangsvoraussetzungen nicht an Arbeitsbelastungen ausgerichtet sind.

Diese Frage lässt sich – teilweise – anhand von beruflichen Belastungsprofilen von Personen, die einer aktuellen Rentenzugangskohorte angehören, beantworten. Die Analyse

Tabelle 1: Verbreitung von ausgewählten Arbeitsbelastungen im Zeitverlauf, 1985 bis 2001

	1985	1987	1989	1995	2001
Abwechslungsreiche Tätigkeit	59	58	60	60	62
Körperlich schwere Arbeit	16	14	14	16	16
Selbstständige Gestaltung des Arbeitsablaufs	40	38	38	37	41
Arbeitszeit gemäß Arbeitsanfall	28	26	27	28	35
Strenge Kontrolle der Arbeitsleistung	14	14	13	14	15
Arbeit in Wechselschicht	11	12	12	12	15
Regelmäßige Nacharbeit	5	5	6	-	-
Ärger, Konflikt mit dem Vorgesetzten	2	2	2	3	2
Gute Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen	77	76	75	75	75
Mitentscheidung bei Bezahl./Beförd. and. MA	10	9	10	10	11
Weiterqualifikation durch Arbeit	35	34	34	37	39
Belastende Umwelteinflüsse bei der Arbeit	20	19	19	19	16
Hohe nervliche Anspannung bei der Arbeit	26	25	26	28	28
Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen	-	-	-	11	10
Belastende Bildschirmarbeit	-	-	-	-	20
<i>N</i>	6.414	6.166	5.762	8.027	12.576

Angegeben ist jeweils der Prozentsatz von Erwerbstätigen, die mit „trifft voll zu“ antworteten.

beruht darauf, dass die Daten zum Rentenzugang auch eine Information zum zuletzt ausgeübten Beruf beinhalten. Die Berufe wiederum lassen sich auf Grundlage der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung) hinsichtlich ihrer physischen, psychischen und psychosozialen Belastungen in Gruppen von 1 (sehr geringe Belastungen) bis 10 (sehr hohe Belastungen) klassifizieren (Kroll 2011). Fügt man nun den Belastungsindex an die Berufsinformation der Rentenzugänge an, so erhält man eine Information über die typische Schwere der Arbeitsbelastung in diesem Beruf (nicht über die konkrete Belastungsexposition der betreffenden Person), und dieser Index zur typischen beruflichen Belastung ist eher zwischen Personen und Personengruppen vergleichbar, als es die Berufe sind.

Bezogen auf die Ausgangsfrage nach den Folgen belastender Arbeitsbedingungen für den Rentenübergang ist die Hypothese zu prüfen, dass die frühen Renteneintritte (Eintritte im Alter von 60 Jahren) aus Berufen mit höheren Belastungen und daher mit einem höheren durchschnittlichen Indexwert für berufliche Belastungen erfolgen als die

späten Renteneintritte mit 65 Jahren, die entsprechend häufiger aus Berufen mit geringeren Belastungen und folglich einem niedrigeren durchschnittlichen Indexwert erfolgen.

Diese Vermutung wird durch die Daten überwiegend, aber nicht durchgängig bestätigt. Die Rentenzugänge von Personen, die unmittelbar vor Rentenbeginn versicherungspflichtig beschäftigt waren, sind umso stärker von Berufen mit hohen Arbeitsbelastungen gekennzeichnet, je früher die Rentenzugänge erfolgten. Die Durchschnittswerte für die beruflichen Belastungsprofile liegen für die Rentenzugänge mit 60 Jahren signifikant höher als für die Rentenzugänge mit 63 bzw. 65 Jahren. Dies gilt für Frauen und Männer aus West- und Ostdeutschland (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Belastungsunterschiede bei Rentenzugängen aus versicherungspflichtiger Beschäftigung (ohne Altersteilzeitarbeit), nach Geschlecht und Region, 2010

Quelle: SUF ⁷ Rentenzugang 2010, Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen.

Index	Alter	N	Mittelwert	T-Wert	(Sign.)
Männer West	60	286	6,262	3,645	(0,000)
	63	1173	6,058	4,301	(0,000)
	65	2474	5,635		
Frauen West	60	1291	5,130	3,233	(0,001)
	63	817	5,165	3,156	(0,001)
	65	1507	4,783		
Männer Ost	60	62	6,565	3,696	(0,000)
	63	248	6,681	7,053	(0,000)
	65	448	5,263		
Frauen Ost	60	365	5,696	5,210	(0,000)
	63	159	5,352	2,944	(0,002)
	65	239	4,565		

⁷ SUF steht für Scientific Use File

Bei den Rentenzugängen aus Altersteilzeitarbeit ist der Unterschied zwischen den 60- und 65-jährigen Rentenzugängen hingegen nicht signifikant (für die 63-jährigen gegenüber den 65-jährigen aber durchaus, siehe Tabelle 3), d.h. die Berufe, aus denen 60-Jährige aus Altersteilzeitarbeit kommend eine Altersrente beginnen, sind in der Gesamtheit nicht durch höhere Belastungen gekennzeichnet als die Berufe der 65-Jährigen, die aus Altersteilzeitarbeit kommend berentet werden. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass bereits der Zugang in Altersteilzeitarbeit nicht aufgrund der beruflichen Belastungen organisiert wurde. Zahlen zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit zeigen, dass wegen der hohen Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen zur Altersteilzeitarbeit hohe Zugangschancen vor allem in tarifvertraglich gesicherten Kernbereichen des Beschäftigungssystems in Deutschland bestanden (Brussig u.a. 2009, Wanger 2010).

Auch beim Rentenzugang aus Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass die berufliche Belastungsstruktur nicht wesentlich für den Verrentungszeitpunkt ist; die Unterschiede der durchschnittlichen Belastungsscores der 60-, 63- und 65-jährigen Rentenzugänge sind nicht signifikant (siehe untere Hälfte von Tabelle 3). Hier ist zu vermuten, dass sich Effekte beruflicher Belastungen und Effekte von Arbeitslosigkeit miteinander vermengen:

Berufliche Belastungen können eine Beschäftigungsaufgabe erzwingen, die zur Arbeitslosigkeit führt, aber Arbeitslosigkeit ist auch ein eigenständiger Treiber in Altersrente unabhängig von der Schwere der zuletzt erlebten Belastungen (Radl 2007).

Von Interesse ist zudem der Vergleich des Zusammenhangs zwischen den letzten beruflichen Belastungen und dem Zeitpunkt des Renteneintritts; wiederum bezogen ausschließlich auf Renteneintritte aus versicherungspflichtiger Beschäftigung (siehe Tabelle 4). Noch vor wenigen Jahren (Tabelle 4 zeigt die entsprechenden Werte für das Jahr 2006) war der Unterschied zwischen den beruflichen Belastungsscores bei westdeutschen Frauen, die mit 63 bzw. 65 Jahren berentet wurden, nicht signifikant. Dies ist ein Indiz dafür, dass für die Rentenentscheidung der westdeutschen Frauen die berufliche Situation weniger prägend war als es für die anderen hier betrachteten Gruppen der Fall war (westdeutsche Männer und ostdeutsche Frauen und Männer). Tatsächlich zeigen Ergebnisse zum „abgestimmten Rentenübergang“, dass sich Frauen für ihren Rentenbeginn stärker am Verhalten ihrer Ehemänner ausrichten als umgekehrt (Allmendinger 1990, Drobnic 2003, Bäcker u.a. 2009). Mit der steigenden Alterserwerbsbeteiligung auch der westdeutschen Frauen steigen auch für sie die erwerbstypischen Risiken an, und ihr Renteneintritt wird stärker von ihrer Erwerbstätigkeit geprägt (siehe oben, Tabelle 2).

Tabelle 3: Belastungsunterschiede bei Rentenzugängen aus Altersteilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit, 2010

Quelle: SUF Rentenzugang 2010, Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen.

Index	Alter	N	Mittelwert	T-Wert	(Sign.)
Altersteilzeitarbeit	60	3141	4,491	-2,117	(0,983)
	63	2757	4,991	3,445	(0,000)
	65	1610	4,675		
Arbeitslosigkeit	60	1567	6,399	-1,734	(0,959)
	63	1617	6,263	-3,316	(1,000)
	65	2123	6,550		

Anmerkung: „Arbeitslosigkeit“: Leistungsbezug im SGB III oder SGB II.

Tabelle 4: Belastungsunterschiede bei Rentenzugängen aus versicherungspflichtiger Beschäftigung (ohne Altersteilzeitarbeit), nach Geschlecht und Region, 2006

Quelle: SUF Rentenzugang 2006, Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen.

Index	Alter	N	Mittelwert	T-Wert	(Sign.)
Männer West	60	360	6,253	4,964	(0,000)
	63	1112	6,167	6,780	(0,000)
	65	2267	5,474		
Frauen West	60	1080	5,345	1,597	(0,055)
	63	993	5,218	0,429	(0,334)
	65	1029	5,170		
Männer Ost	60	31	6,194	2,911	(0,002)
	63	201	5,980	5,492	(0,000)
	65	429	4,783		
Frauen Ost	60	127	5,976	6,376	(0,000)
	63	217	4,917	3,747	(0,000)
	65	80	3,850		

Anmerkung: „Arbeitslosigkeit“: Leistungsbezug im SGB III oder SGB II.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass auf der einen Seite das Rentenrecht sehr weitgehend „blind“ gegenüber den beruflichen Belastungen im zuletzt ausgeübten Beruf (und den Belastungen während des Erwerbsverlaufs insgesamt) ist, dass aber auf der anderen Seite die noch vorhandenen Möglichkeiten eines frühzeitigen Rentenzugangs überproportional von Personen genutzt werden, die zuletzt in Berufen mit hohen Belastungen tätig waren. Frühzeitige Rentenzugänge werden mit Abschlagen „bestraft“, doch bei anhaltend hohen Arbeitsbelastungen ist der individuelle Entscheidungsspielraum für eine Weiterbeschäftigung sicher oft gering.

Betriebliche Lösungen als unvollständige Kompensation

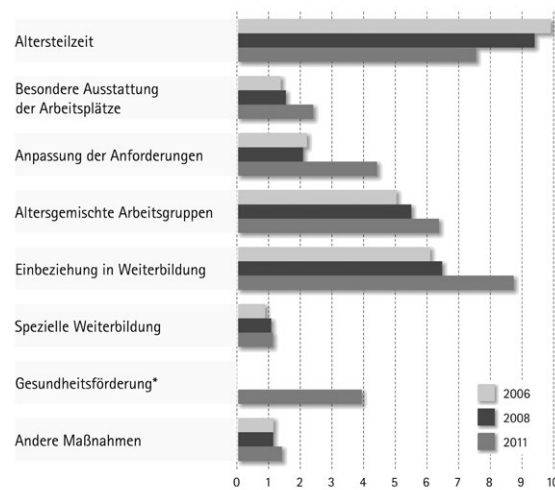
Der Anteil älterer Beschäftigter an den Belegschaften steigt, und allmählich steigt auch die Zahl von Betrieben, die sich auf die demographische Alterung einstellen. Zwar liegt der Anteil von Betrieben mit spezifischen personalwirtschaftlichen Maßnahmen seit Jahren nahezu unverändert bei knapp 20 Prozent, doch die Struktur der angebotenen

Maßnahmen hat sich deutlich verändert: Altersteilzeitarbeit, lange die am weitesten verbreitete einschlägige personalwirtschaftliche Maßnahme, geht in ihrer Verbreitung zurück, während andere Maßnahmen zulegen. Die „Einbeziehung Älterer in Weiterbildung“ war 2011 häufiger anzutreffen als Altersteilzeitarbeit, aber auch alle anderen erfassten personalwirtschaftlichen Maßnahmen haben – freilich auf niedrigem Niveau – zugelegt (siehe Leber u.a. 2013).

Derartige personalwirtschaftliche Maßnahmen werden in großen Betrieben viel häufiger angeboten als in kleinen Betrieben. Das hängt damit zusammen, dass die Einführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen für Ältere nicht immer (und nicht nur) voraussetzt, dass Betriebe einen Handlungsdruck aufgrund des demographischen Wandels verspüren. Mindestens ebenso notwendig ist eine professionelle Personalwirtschaft und oft auch eine formalisierte Mitarbeitervertretung; beides ist in größeren Betrieben eher gegeben (Brussig 2007). Allerdings ist die Bedeutung einer weiteren Verbreitung von formalisierten personalwirtschaftlichen Maßnahmen für ältere Beschäftigte umstritten.

Abbildung 1: Betriebliches Angebot an einzelnen altersspezifischen Maßnahmen, in Prozent der Betriebe (2006, 2008, 2011; Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: IAB-Betriebspanel, verschiedene Jahrgänge, zitiert nach Leber u.a. 2013, S. 5.



Während Bechmann u.a. (2012) geltend machen, dass kleine und mittlere Betriebe oftmals nicht über die notwendigen Informationen verfügen und spezielle Angebote bei der Einführung einer altersgerechten Personalpolitik benötigen, verweist das BMAS (2013) in seinem zweiten „Fortschrittsreport Altersgerechte Arbeitswelt“ nicht zu Unrecht darauf, dass die geringere Verbreitung personalwirtschaftlicher Maßnahmen für Ältere nicht unbedingt auf betriebliche Defizite zurückzuführen sind, „denn kleine und mittlere Betriebe organisieren ihre Arbeitsabläufe oft informeller“ (ebd., S. 13). Und es ist unbekannt, wie viele der älteren Beschäftigten in größeren Betrieben von einer bestimmten personalwirtschaftlichen Maßnahme in ihrem Betrieb erfasst werden. Insofern es vom Zufall abhängt, ob ältere Beschäftigte unter besonderen Belastungen in Betrieben arbeiten, die eine demographiegerechte Personalpolitik betreiben, ist es sicher unbefriedigend und auch nicht ausreichend, lediglich die zunehmende Verbreitung einer altersgerechten Personalpolitik zu konstatieren.

Vielmehr wird auf das Zusammenspiel von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen zu achten sein. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen zum Altersübergang wirken Hand in Hand. Wie die Verantwortungsbereiche und Regulierungsebenen einander zugeordnet sein sollen, lässt sich gegenwärtig jedoch nicht sagen. Für eine demographiegerechte Personalpolitik wird man sich jedenfalls nicht allein auf die Gestaltungskraft der Betriebsparteien verlassen können. Die „Ent-Flexibilisierung“ des Altersübergangs – der Rückzug des Staates aus der Regulierung flexibler Altersgrenzen – hat den Betriebsparteien vielmehr Regulierungslasten aufgebürdet, mit denen zumindest die meisten der kleinen und mittleren Betriebe überfordert sind (Fröhler u.a. 2013, Buss u. Kuhlmann 2013). Staatliche Förderung betrieblicher Demographiepolitik durch Programme wie beispielsweise INQA (2004) ist sinnvoll, um Entwicklungen anzustoßen und Erfahrungen zu generieren. Flächendeckende Lösungen und gesicherte Ansprüche von Beschäftigten, die angesichts hoher Arbeitsbelastungen erwartbar nicht die Regelaltersgrenze aus Beschäftigung heraus erreichen, sind von ihnen jedoch nicht zu erwarten. Nicht zuletzt deshalb richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Tarifpartner. Den Tarifparteien dürfte es leichter fallen als dem Gesetzgeber, zielgenaue Regelungen zu entwickeln, um Arbeitsbelastungen abzubauen, und dort, wo es sich nicht vermeiden lässt, einen Ausgleich für den Altersübergang zu schaffen. Jedoch ist es den Tarifparteien anders als dem Gesetzgeber verwehrt, alle Akteure am Arbeitsmarkt, auch die nicht tarifgebundenen, auf die Einhaltung von Tarifvereinbarungen zu verpflichten und damit gleiche Rechte für alle Beschäftigten durchzusetzen.

PD Dr. Martin Brussig ist Leiter der Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration - Mobilität am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg Essen

Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Literaturverzeichnis:

- Allmendinger, Jutta (1990): Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensläufe. In: Karl Ulrich Mayer (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft Nr. 31), S. 272–303.
- Bäcker, Gerhard; Brüssig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janzen, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. Nürnberg (IAB-Forschungsbericht).
- Böhle, Fritz (2010): Arbeit und Belastung. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451–481.
- Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin (2013): Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 66 (5), S. 350–359.
- Brüssig, Martin (2007): Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung. In: Zeitschrift für Management 2 (2), S. 198–223.
- Brüssig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias (2011): Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept. Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO Diskurs).
- Brüssig, Martin; Knuth, Matthias; Wojtkowski, Sascha (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarifverträge fehlen. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2009-02).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013): Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 2: Altersgerechte Arbeitsgestaltung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung (2012): Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2012 (DRV-Schriften, 22).
- Drobnic, Sonja (2003): Men's transition to retirement. Does the wife matter? Proceedings of the „5th International Conference of German Socio-Economic Panel Users“. In: Schmollers Jahrbuch. Proceedings of the „5th International Conference of German Socio-Economic Panel Users“, S. 177–188.
- Eichenhofer, Eberhard; Schmähel, Winfried; Rische, Herbert (Hg.) (2011): Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI. Neuwied.
- Eurofound (2012): 5th European Working Conditions Survey. Publication Office of the European Union. Luxembourg.
- Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo; Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. 1., Aufl. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 150).
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (2004): Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. Dortmund.
- Kroll, Lars E. (2011): Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten anhand von ISCO-88 und KldB-92. In: methoden daten analysen. Zeitschrift für empirische Sozialforschung 5 (1), S. 63–80.
- Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 13/2013).
- Pott, Ulrich (2011): Die Besonderheiten der knappschaftlichen Rentenversicherung. In: Eberhard Eichenhofer, Winfried Schmähel und Herbert Rische (Hg.): Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI. Neuwied, S. 559–582.
- Radl, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters – Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36, S. 43–64.
- Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Stadtbergen (Arbeitspapier, 2).
- Wanger, Susanne (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren. In: WSI-Mitteilungen 63 (8), S. 395–403.

Vom Staat zum Betrieb. Der Übergang in den Ruhestand im sozialpolitischen Wandel

Norbert Fröhler

Die „Rente mit 63“ hat es gezeigt: Nach zwei Jahrzehnten der Einschränkung des Vorruhestands und der Anhebung der Altersgrenzen gehört der flexible Ruhestandsübergang seit Kurzem wieder zur politischen Agenda. Entgegen dem Anschein steht dabei jedoch nicht die staatliche, sondern die tarifliche und betriebliche Handlungsebene im Zentrum des Regulierungsinteresses. Diese staatliche Steuerungsstrategie basiert auf der Annahme hinreichender Handlungsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitsmarktparteien. Die Analyse des betrieblichen Handlungsraums zeichnet jedoch ein anderes Bild: ein begrenztes und sinkendes Angebot an Übergangsoptionen, eine hohe und zunehmende Diversität der Übergangsbedingungen und eine starke und steigende Selektivität der Zugangschancen.¹

Die Wiederentdeckung des flexiblen Übergangs in den Ruhestand

Ausgangspunkt für diese „Renaissance“ ist die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und die mit ihr verbundenen sozialen und politischen Verwerfungen. Zwar geht mit der steigenden Lebenserwartung eine Verjüngung des Alters (Tews 1990) einher, die eine längere Erwerbsbeteiligung zumindest als zumutbar erscheinen lässt, auf der anderen Seite sind die gegenwärtigen Prozesse sozialer Beschleunigung (Rosa 2005) aber mit einer enormen Intensivierung und Entgrenzung von Arbeit verbunden, die eben dies erheblich in Frage stellt. Wie der DGB-Index Gute Arbeit (2013) zeigt, glaubt die Hälfte der abhängig Beschäftigten nicht daran, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbsfähig bleiben zu können. Insofern ist es wenig verwunderlich, dass die „Rente mit 67“ nach wie vor eine der unpopulärsten Sozialreformen der an Leistungseinschränkungen und Aktivierungsmaßnahmen nicht

eben armen Geschichte der jüngeren Sozialpolitik darstellt. In wiederkehrenden repräsentativen Meinungsumfragen wird sie regelmäßig von mindestens drei Vierteln der Bevölkerung abgelehnt (z.B. Infratest dimap 2012). Ähnlich hoch ist der Anteil derjenigen, die sich wieder flexiblere Altersgrenzen wünschen (z.B. Forsa 2012).

Die Absenkung der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte von 65 auf 63 Jahre durch das Mitte 2014 in Kraft getretene „RV-Leistungsverbesserungsgesetz“ erfüllt diesen Wunsch jedoch nur begrenzt. Zum einen setzt die Inanspruchnahme des abschlagsfreien Rentenzugangs eine Mindestversicherungszeit von 45 Jahren (ohne Zeiten längerer Arbeitslosigkeit) voraus, zum anderen handelt es sich lediglich um eine zeitlich befristete Sonderregelung, denn für alle nach 1952 Geborenen wird das Eintrittsalter schrittweise um zwei Monate pro Jahr erhöht, bis schließlich Ende 2028 für die Jahrgänge 1964 und jünger wieder die alte Altersgrenze von 65 Jahren erreicht ist. Ohnehin zielen die aktuell zu beobachtenden Bestrebungen einer partiellen Re-Flexibilisierung des Ruhestandsübergangs insgesamt weniger auf die staatliche als vielmehr auf die tarifliche und betriebliche Handlungsebene, wie der (letztlich nicht verabschiedete) Referentenentwurf zum „Alterssicherungsstärkungsgesetz“ (BMAS 2012) oder der Arbeitsauftrag für die Mitte 2014 eingesetzte Koalitionsarbeitsgruppe zur Erarbeitung weiterer Flexibilisierungsmaßnahmen (Deutscher Bundestag 2014) zeigen. Beide Initiativen setzen auf die stärkere Nutzung von Teilrenten, Beiträgen zum Ausgleich von Rentenabschlägen oder Betriebsrenten – und damit auf Instrumente, zu denen der Staat lediglich die Rahmengesetzgebung beisteuert, deren konkrete Gestaltung und insbesondere Finanzierung jedoch an die Tarif- und Betriebsparteien delegiert wird.

¹ Der Beitrag basiert auf zwei anderen aktuellen Publikationen des Autors: Fröhler, N. (2014): Entstaatlichung – Vertarifizierung – Verbetrieblichung: Politik und Praxis des flexiblen Übergangs in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Sozialreform 60 (4), S. 413–438
Fröhler, N. (2015a): Betriebliche Regulierung des Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand, in: WSI-Mitteilungen 68 (2), S. 96–107

Entstaatlichung der Übergangsregulierung

Mit diesen politischen Bestrebungen wird die Tradition der Vertarifizierung und Verbetrieblichung sozialstaatlicher Aufgaben fortgeschrieben, welche die Regulierung des Ruhestandsübergangs bereits seit mehr als zwei Jahrzehnten charakterisiert (Fröhler u.a. 2013; Fehmel 2013). Beginnend mit der Rentenreform 1992 wurden die flexiblen Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung sukzessive angehoben bzw. abgeschafft und der vorzeitige Rentenzugang mit dauerhaften Rentenabschlägen versehen. Um den Erwerbsausstieg über den Invaliditätspfad zu erschweren und Ausweichreaktionen aus den Altersrenten zu unterbinden, wurde überdies der Zugang zur Erwerbsminderungsrente erschwert und die Leistungen reduziert. Auch im Bereich der Arbeitsförderung wurden Übergangspfade zusehends verschlossen und der Arbeitsangebotsdruck auf Ältere deutlich erhöht.²

Parallel zum Abbau der staatlichen Vorruhestandsoptionen wurde die Verlagerung der Übergangsgestaltung und -finanzierung auf die tarifliche und betriebliche Ebene gezielt gefördert. Dadurch erhielt das vormals ergänzende Verhältnis tariflicher und betrieblicher Sozialpolitik zur staatlichen Sozialpolitik zunehmend einen ersetzenden Charakter (Bispinck 2012). Erste Ansätze der Vertarifizierung und Verbetrieblichung reichen bis in die 1980er Jahre zurück, als mithilfe des Vorruhestandsgesetzes die betrieblichen Vorruhestandsmodelle mit „kalkulierter Erwerbslosigkeit“ eingedämmt werden sollten. Es folgten das erste Altersteilzeitgesetz (1989), die Teilrenten (1992), der Abschlagsausgleich (1996), das zweite Altersteilzeitgesetz (1996) und die „Flexi-Gesetze“ zur sozialrechtlichen Regulierung von Langzeitkonten (1998, 2009). Neben der Entlastung der Sozialversicherungssysteme zielte und zielt diese Rahmengesetzgebung immer auch auf die Verlängerung des Erwerbslebens durch die Förderung von Instrumenten des gleitenden Erwerbsausstiegs (Fröhler u.a. 2013).

Diese (auch aus anderen Politikfeldern bekannte) Steuerungsstrategie des Ersatzes direkter staatlicher Intervention durch die Förderung und Kontrolle der Selbstregulierung sozialer Akteure (Vogel 2007) setzt die hin-

reichende Adaptionsfähigkeit des Systems der industriellen Beziehungen voraus. Es wird impliziert, dass Tarif- und Betriebsparteien in der Lage sind, abgesicherte Erwerbsausstiege zu gestalten und zu finanzieren, die den Interessen der Beschäftigten wie auch der Unternehmen angemessen sind und gleichzeitig die staatlichen Sozialsysteme entlasten können. Der von massiven Deregulierungs- und Dezentralisierungsprozessen gekennzeichnete „Strukturwandel“ der industriellen Beziehungen (Müller-Jentsch 2007) bleibt dabei ebenso unberücksichtigt wie die erhebliche Vielfalt von Handlungsbedingungen, Interessenbeziehungen und Machtverhältnissen im tarif- und betriebspolitischen Feld.

Angebot betrieblicher Übergangsoptionen

Die WSI-Betriebsrätebefragung des Jahres 2010 erlaubt erstmals einen umfassenden Einblick in die aktuellere betriebliche Übergangslandschaft.³ Die Daten sind repräsentativ für privatwirtschaftliche Betriebe mit Betriebsrat und mehr als 20 Beschäftigten. Diese Voraussetzungen erfüllten zum Befragungszeitpunkt ca. 10 % der privaten Betriebe, in denen ca. 44 % der in der Privatwirtschaft Beschäftigten tätig waren (Ellguth u. Kohaut 2011).

Nach Angaben der Betriebsräte wurde im Jahr 2010 in 75 % der erfassten Betriebe zumindest eine Übergangsoption angeboten (Fröhler 2015a). In jedem vierten Betrieb bestand also keinerlei Möglichkeit eines regulierten vorzeitigen oder gleitenden Erwerbsausstiegs. Mit einer Angebotsquote von 55 % ist Altersteilzeit das mit großem Abstand bedeutendste betriebliche Übergangsinstrument.⁴ Alle anderen Instrumente fallen demgegenüber deutlich ab. Die Kombination einer vorgezogenen (gesetzlichen und/oder betrieblichen) Altersrente mit einer Abfindung oder anderen betrieblichen Leistung wird in 14 % der Betriebe angeboten. In ebenfalls rund jedem siebten Betrieb kann ein wie auch immer gearteter Vorruhestand (in der Regel eine gesetzliche und/oder betriebliche Altersrente) mit einer geringfügigen Beschäftigung kombiniert werden. In 11 % der Betriebe wird ein Langzeitkonto angeboten, das zumindest optional für den

² z.B. durch die Abschaffung des erleichterten Arbeitslosengeldbezugs oder der Altersteilzeitförderung und durch „Hartz IV“ oder die Kürzung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld.

³ Die Erhebung war Teil eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekts zur Entwicklung des flexiblen Rentenübergangs (Fröhler u.a. 2013).

⁴ Nach dem IAB-Betriebspanel, das Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen umfasst, boten im Jahr 2011 hingegen nur 8 % der Betriebe Altersteilzeit an (Leber u.a. 2013). Die große Differenz belegt den starken Einfluss von Betriebsgröße und Betriebsrat auf das Übergangsangebot. Insofern ist davon auszugehen, dass auch die folgenden Angebotsdaten die gesamtwirtschaftliche Realität weit überzeichnen.

Übergang in den Ruhestand genutzt werden kann. Die Möglichkeit des Bezugs einer (gesetzlichen und/oder betrieblichen) Teilrente mit ergänzender Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls in rund jedem neunten Betrieb gegeben. Die Kombination des Bezugs von Arbeitslosengeld mit einer Abfindung oder anderen betrieblichen Leistung – das klassische betriebliche Vorruhestandsmodell – kommt schließlich noch in 6 % der Betriebe zur Anwendung (vgl. Tab. 1).

Nutzung der Übergangsoptionen

Die Datenlage zur Nutzung der angebotenen Übergangsoptionen durch die Beschäftigten ist lückenhaft. Wirklich belastbare Daten existieren nur zur Altersteilzeit. Mit Inkrafttreten des Altersteilgesetzes ist die Inanspruchnahme zunächst beständig bis auf 672.000 Personen im Jahr 2009 gewachsen (DRV 2014a). Damit befanden sich zu diesem Zeitpunkt 2,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeit. Dies entsprach einer Nutzungsquote innerhalb der anspruchsberechtigten Altersgruppe der 55–64-Jährigen von rund 17 % (Wanger 2010). Seitdem sind die Nutzungszahlen jedoch deutlich rückläufig: Im Jahr 2012 be-

fanden sich nur noch 428.000 Personen bzw. 1,5 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeit. Hauptgrund für die sinkende Nutzung ist der Wegfall der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zum Jahresende 2009. Schätzungsweise machte rund ein Drittel der Betriebe mit Altersteilzeitangebot von der Erstattung der gesetzlichen Mindestaufstockungsbeträge Gebrauch (Wanger 2009). Aufgrund der gestiegenen Kosten bieten viele dieser Betriebe Altersteilzeit nun nicht mehr oder in geringerem Umfang bzw. zu deutlich schlechteren Konditionen⁵ an. Die gängige Kopplung der Laufzeiten von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen an die staatliche Förderung bot Arbeitgeberverbänden und Unternehmen die Chance zu entsprechenden Anpassungen in den notwendig gewordenen Neuverhandlungen (Fröhler u.a. 2013).

In Hinblick auf die Nutzung der anderen Übergangsinstrumente liegen keine vergleichbar validen Daten vor. Auch die WSI-Betriebsrätebefragung ist diesbezüglich wenig ergiebig. Insofern ist der empirische Wissensstand begrenzt:

- Die Möglichkeit des Teilrentenbezugs wird im Rahmen der gesetzlichen Rentenver-

⁵ niedrigere Bezüge, höheres Zugangsalter, reduzierte Dauer

Tabelle 1: Instrumente zum Rentenübergang und ihre Regelungsbasis

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2010; eigene Berechnungen

Instrument	Betriebe mit Angebot (in % aller Betriebe)	davon hauptsächliche Regelungsbasis*			
		kein Tarifvertrag		Tarifvertrag	
		individuell	Betriebsvereinbarung	ohne betrieblichen Spielraum	mit betrieblichem Spielraum
Altersteilzeit	54,7	26,7	9,4	29,1	33,2
vorgezogene Rente + betriebliche Leistung	13,6	39,2	20,4	17,7	22,7
Vorruhestand + geringfügige Beschäftigung	13,6	59,5	8,7	14,9	16,9
Langzeitkonto	11,2	20,1	30,2	10,1	39,0
Beschäftigung + Teilrente	10,6	54,3	6,9	18,1	20,7
Arbeitslosengeld + betriebliche Leistung	6,4	45,0	21,3	7,5	26,3
<i>Gesamt</i>	<i>74,5</i>	<i>33,0</i>	<i>12,7</i>	<i>22,6</i>	<i>29,3</i>

* Differenz zu 100%: keine Angabe.

- sicherung kaum genutzt. Im Jahr 2013 befanden sich unter den Neuzugängen in eine gesetzliche Altersrente exakt 1.624 Bezieher/-innen einer Teilrente, was einem Anteil von 0,2 % entsprach (DRV 2014b). In welchem Maße Teilrenten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung bezogen werden, ist hingegen unbekannt. Qualitative Studien lassen jedoch vermuten, dass auch hier die Nutzung gering ist (Fröhler u.a. 2013).
- Ähnliches gilt für den vorgezogenen Rentenbezug mit ergänzenden betrieblichen Leistungen. Auch hier ist bekannt, dass die Möglichkeit des Abschlagsausgleichs in der GRV kaum genutzt wird. Vom Rentenzugang 2013 machten exakt 880 Altersrentner/-innen Gebrauch davon – und damit lediglich 0,4% derjenigen, die eine Altersrente mit Abschlägen bezogen (DRV 2014b). In welchem Umfang Rentenabfindungen in die betriebliche Altersvorsorge fließen oder ausgezahlt werden, ist hingegen nicht bekannt. Hier weisen qualitative Studien jedoch auf deutlich höhere Nutzungsquoten hin (Fröhler u.a. 2013).
 - Gesondert geführte Langzeitkonten boten im Jahr 2010 laut IAB-Betriebspanel 2 % aller Betriebe mit ca. 10 % aller Beschäftigten an (Ellguth u.a. 2013). Nur in jedem vierten dieser Betriebe war der Ruhestandsübergang ein möglicher Nutzungszweck. Das Angebot steigt mit der Betriebsgröße (22 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten verfügen über Langzeitkonten). Somit waren schätzungsweise maximal 5 % der Beschäftigten in einem Betrieb tätig, der Langzeitkonten anbot, die auch für den gleitenden oder vorzeitigen Erwerbsausstieg nutzbar sind. Meist werden Langzeitkonten jedoch nur einem Teil der Belegschaft angeboten, und wiederum nur ein Teil macht von diesem Angebot dann auch tatsächlich Gebrauch. Zudem werden die – ohnehin meist geringen – Wertguthaben oftmals (auch) für andere Freistellungszwecke verbraucht (Hildebrandt u.a. 2009).
 - Im Jahr 2011 bezogen rund 250.000 Personen in der Altersgruppe der 55–64-Jährigen Arbeitslosengeld I (Mümken u. Brüssig 2013). Wie viele davon zusätzlich betriebliche Vorruhestandsleistungen erhielten, ist aber nicht bekannt.
 - Schließlich gingen im Jahr 2013 ca.

900.000 Personen aus der Altersgruppe der 55–64-Jährigen einer geringfügigen Beschäftigung nach (BA 2014). Wie viele davon gleichzeitig (Vor-)Ruhestandsleistungen bezogen, ist ebenfalls unbekannt.

Zwar erlauben die vorliegenden Daten keine validen Aussagen über die Gesamtentwicklung des betrieblichen Übergangsangebots und dessen Nutzung. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Altersteilzeit ist jedoch davon auszugehen, dass sich die seit 2010 stark sinkenden Angebots- und Nutzungszahlen in ähnlicher Weise auf die Entwicklung der gesamten betrieblichen Übergangslandschaft auswirken. Auch die vorliegenden Branchen- und Betriebsfallstudien deuten darauf hin, dass sich das Übergangsangebot insgesamt verringert hat (Fröhler u.a. 2013). Des Weiteren lassen diese den Schluss zu, dass sich die Zugangsvoraussetzungen in der Summe verschärft und die Nutzungsbedingungen verschlechtert haben. So wurden verbreitet Rechtsansprüche abgeschafft oder eingeschränkt, materielle Leistungen gekürzt, das Zugangsalter heraufgesetzt und die Dauer des Vorruhestands verringert. Schließlich wurden die Beschäftigten insgesamt stärker an der Finanzierung des Vorruhestands beteiligt, indem Vereinbarungen mit anderen Leistungen verrechnet werden oder nur noch eine Teilfinanzierung zur Verfügung gestellt wird. Zudem zeigt sich eine Tendenz des Ersatzes von überwiegend von den Unternehmen oder kollektiv finanzierten Übergangsoptionen durch solche, die weitgehend oder vollständig von den (einzelnen) Beschäftigten getragen werden.

Selektivität des betrieblichen Übergangsangebots und der Nutzungschancen

Eine zentrale Bedeutung für den Zugang zu Übergangsinstrumenten als auch deren konkrete Nutzungsbedingungen kommt der Branchenzugehörigkeit zu. Dabei erweisen sich die Machtpotenziale der Beschäftigten als entscheidender Einflussfaktor auf die branchenbezogene Übergangsregulierung (Fröhler u.a. 2013). In Branchen wie dem privaten Bankgewerbe und der chemischen Industrie bildet die vergleichsweise starke Primärmacht (Markt- bzw. Arbeitsplatzmacht) der Beschäftigten die Basis für eine

lange Tradition der Regulierung und verbreiteten Nutzung des flexiblen Erwerbsausstiegs. In Branchen wie der Metall- und Elektro-Industrie oder dem öffentlichen Dienst ist es vor allem die Sekundärmacht (Organisations- bzw. institutionelle Macht), die für eine zumindest noch deutlich überdurchschnittliche Übergangsregulierung sorgt. In Branchen wie dem Baugewerbe oder dem Einzelhandel führt die schwache Machtposition der Beschäftigten hingegen zu einem unterentwickelten Übergangssystem, das aufgrund der schlechten Konditionen und der beschränkten individuellen Ressourcen zudem kaum in Anspruch genommen wird.

Auch innerhalb der Branchengrenzen gibt es große Unterschiede, ob und wenn ja wie viele und welche Übergangsinstrumente zu welchen Konditionen im Betrieb angeboten werden (Fröhler 2015a). Die Wahrscheinlichkeit eines betrieblichen Übergangsangebots und die Anzahl der angebotenen Instrumente steigen mit der Betriebsgröße, der Tarifgebundenheit und der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung. Diese Faktoren bedingen sich zum einen gegenseitig: Größere Betriebe sind häufiger tarifgebunden und verfügen öfter über handlungsstarke Betriebsräte, welche die Umsetzung von Tarifverträgen garantieren, sich für eine betriebliche Übergangsregulierung einsetzen oder Widerstand gegen die ungesicherte „Freisetzung“ von (älteren) Beschäftigten organisieren können. Mit der Betriebsgröße wächst aber auch die finanzielle, organisatorische und personelle Flexibilität des Unternehmens für die Anwendung von Übergangsinstrumenten.⁶ Ein weiterer zentraler Faktor für das betriebliche Übergangsangebot sind die vorherrschenden Beschäftigungsverhältnisse (Bellmann u. Janik 2010). Dominiert das „Normalarbeitsverhältnis“, ist das Qualifikations- und Entgeltniveau hoch und die Fluktuationsrate gering, dann steigt die Wahrscheinlichkeit für (attraktive) Übergangsangebote. Erhebliche Differenzen beim Zugang zu einem Übergangsangebot und bei dessen Konditionen lassen sich des Weiteren auch innerhalb eines Unternehmens beobachten. Selbst wenn auf die Nutzung ab einem bestimmten Mindestalter ein tariflicher oder betrieblicher Anspruch besteht, ist dieser im Regelfall auf eine definierte Quote der An-

spruchsberechtigten begrenzt (Fröhler 2014). Zudem ist der Erwerbsausstieg geradezu ein Paradebeispiel für die auch in anderen Regulierungsfeldern feststellbaren Tendenzen der Dezentralisierung und Fragmentierung der industriellen Beziehungen (Bahn Müller 2009).

Laut WSI-Betriebsrätebefragung liegt lediglich der Hälfte der betrieblichen Übergangsoptionen ein Tarifvertrag zugrunde. Diese erfordern in 56% der Fälle eine betriebliche Konkretisierung oder bieten zumindest weitreichende betriebliche Gestaltungsspielräume. Zum Teil stellen sie lediglich Öffnungsklauseln oder Rahmenvereinbarungen dar, deren Konkretisierung nahezu vollständig an die Betriebsparteien delegiert ist. Diese Spielräume werden von den Unternehmen umfassend genutzt (Fröhler u.a. 2013). Oftmals wird das Angebot auf bestimmte Standorte oder Beschäftigtengruppen, die einem Personalabbau oder -umbau unterzogen werden (sollen), begrenzt. Auch werden Bedingungen nach Beschäftigungsmerkmalen differenziert, wobei Beschäftigte in belastungsintensiven Tätigkeiten meist bevorzugt werden. Dies gilt verstärkt für jene Übergangsoptionen, die nicht auf einem Tarifvertrag basieren und insbesondere für solche, die freiwillige Unternehmensleistungen darstellen. Hier sind die Unternehmen in der Regel völlig frei in ihrer Entscheidung, wem ein Angebot zu welchen Bedingungen unterbreitet wird. Ein Drittel der betrieblichen Übergangsangebote basieren ausschließlich auf einer solchen individuellen Vereinbarung zwischen Betrieb und einzelnen Beschäftigten, weitere 13 % auf einer Betriebsvereinbarung ohne Bezug zu einem Tarifvertrag.

Schließlich sind auch die Chancen, ein Übergangsangebot auch tatsächlich nutzen zu können, ungleich verteilt. Da der vorzeitige Erwerbsausstieg mit (zum Teil erheblichen) Einkommens- und Renteneinbußen verbunden ist und die Nutzung einer betrieblichen Übergangsoption eine hinreichend lange Betriebszugehörigkeit voraussetzt, kommt den individuellen Handlungsressourcen hierbei entscheidende Bedeutung zu (Fröhler u.a. 2013). Die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, dass die Nutzungsquoten tendenziell mit der Qualifikation und dem Einkommen sinken, da sich die unteren Statusgruppen die mit ei-

⁶ In Kleinbetrieben sind die personalpolitischen Ressourcen hingegen geringer, ist der adäquate Personalsatz schwieriger, wiegen die Kosten schwerer und ist der rechtliche und faktische Schutz Älterer geringer.

⁷ Insgesamt bewegt sich nur noch eine Minderheit von gut einem Viertel der Beschäftigten in der „Kernzone“ des dualen Verhandlungssystems aus Branchentarifvertrag und Betriebsvereinbarung (WSI-Tarifarchiv 2015).

nem vorzeitigen Erwerbsausstieg fast immer verbundenen Entgelt- und Renteneinbußen weniger leisten können. Dies ist auch der Hauptgrund dafür, dass Vollzeitbeschäftigte häufiger von einem Übergangsangebot Gebrauch machen als Teilzeitbeschäftigte und entsprechend Männer häufiger als Frauen. Schließlich sind auch Beschäftigte mit (erheblichen) gesundheitlichen Einschränkungen seltener zur Nutzung eines betrieblichen Übergangsangebots in der Lage, da sie oftmals schon vor Erreichen des notwendigen Mindestalters aus dem Betrieb ausscheiden oder das Ende der Übergangsphase kaum erreichen könnten. Damit erweisen sich ausgerechnet jene Personengruppen als benachteiligt, die aufgrund ihrer schwächeren Arbeitsmarktposition eigentlich am dringlichsten eines abgesicherten Übergangs bedürften: geringer Qualifizierte, geringer Verdienende und Erwerbspersonen mit einem hohen Beschäftigungs- bzw. Invaliditätsrisiko. Die in den letzten Jahren zu beobachtende Verschärfung der Zugangs- und Nutzungsbedingungen hat diese schon immer vorhandenen sozialen Ungleichheiten nochmals verstärkt.

Flexibilisierung per Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung?

Die sinkenden Angebots- und Nutzungsquoten, die erhebliche Diversität der Übergangsbedingungen und die hohe Selektivität der Zugangs- wie der Nutzungschancen lassen die aktuellen politischen Bestrebungen, bei der Flexibilisierung des Ruhestandsübergangs vor allem auf die tarifliche und betriebliche Handlungsebene zu setzen, mehr als fragwürdig erscheinen. Sind flexiblere Übergänge wirklich gewünscht, so dürften hierfür genuin staatliche Übergangsoptionen in der Renten- oder Arbeitslosenversicherung die wesentlich erfolgversprechenderen Ansatzpunkte sein. Auf gesetzlicher Ebene können nicht nur weitgehend einheitliche Bedingungen und Leistungen garantiert werden, staatliche Übergangsinstrumente stehen im Regelfall auch einem größeren Personenkreis zur Verfügung und ihre Inanspruchnahme ist nicht von einer hinreichend langen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche, einem Betrieb oder einer Beschäftigtengrup-

pe abhängig. Zudem besteht auf staatliche Übergangsoptionen bei Erfüllung der Zugangsbedingungen in der Regel ein individueller Nutzungsanspruch, während dies bei tariflichen und betrieblichen Instrumenten meist nicht der Fall ist.

Auch die beständig sinkende Tarifbindung und Verbreitung von Betriebsräten⁷ sprechen für eine genuin staatliche Übergangsregulierung. Zumal auf Unternehmerseite seit geraumer Zeit generell ein nachlassendes Interesse an der Übergangsregulierung festzustellen ist (Fröhler 2014). Ausschlaggebend hierfür sind zum einen veränderte Managementstrategien: Während früher interne Personalanpassungsstrategien dominierten, in denen dem Vorruhestand eine zentrale Bedeutung zukam, haben inzwischen effizientere Dezentralisierungs- und Externalisierungsstrategien an Bedeutung gewonnen. Hinzu kommt die allgemein nachlassende Funktionalität von Kollektivverträgen für die Unternehmen aufgrund der politischen und organisatorischen Schwächung des Arbeitnehmerlagers. Schließlich richtet sich der personalpolitische Fokus vor dem Hintergrund des erwarteten demografischen Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials zunehmend auf eine möglichst lange Nutzung der Arbeitskraft Älterer. Die Gestaltung des tariflichen und betrieblichen Übergangs in den Ruhestand wird somit in Zukunft wohl noch mehr der Initiative von Gewerkschaften und Betriebsräten überlassen bleiben, die Kostentragung sich noch stärker auf die Seite der Beschäftigten verlagern. Die Übergangsregulierung wird sich somit noch stärker auf jene Branchen und Betriebe beschränken, die von einer hohen Primär- und Sekundärmacht der Beschäftigten gekennzeichnet sind – mit der Folge einer weiter steigenden Selektivität und Diversität der Übergangsbedingungen und -chancen.

Gleichwohl sind natürlich auch auf staatlicher Ebene die Zugangs- und Nutzungschancen ungleich nach Geschlecht, Qualifikation, Einkommen oder Arbeitsfähigkeit verteilt. Der staatliche Leistungsabbau hat diese Selektivität noch erheblich verstärkt (Brussig 2011). Auch auf staatlicher Ebene wäre somit eine gezielte Förderung der ressourcenschwächeren Personengruppen vonnöten, um die vorhandenen Ungleichheiten abzubauen.

Vorschläge und Ansätze hierzu sind durchaus vorhanden (z.B. Rische u. Kreikebohm 2012; Brussig u. Schwarzkopf 2014; Fröhler 2015b).

Norbert Fröhler (Dipl.-Pol., M.A.) ist Doktorand am Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen, wo er zuvor als Wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war.

Kontakt: norbert.froehler@uni-due.de

Literatur:

- Bahn Müller, R. (2009): Dezentralisierung der Tarifpolitik – Re-Stabilisierung des Tarifsystems? In: Bahn Müller, R. u. Schulten, T. (Hg.): Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg, S. 81–113
- Bellmann, L. u. Janik, F. (2010): Betriebe und Frühverrentung: Angebote, die man nicht ablehnt, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42 (4), S. 311–324
- Brussig, M. (2011): Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt: „Gelingende“ und „prekäre“ Altersübergänge, in: Deutsche Rentenversicherung 66 (2), S. 143–161
- Brussig, M. u. Schwarzkopf, M. (2014): Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken, Arbeitspapier 291 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- BA (2014): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Beschäftigungsstatistik: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Altersgruppen zum Stichtag 31. Dezember 2013, Nürnberg
- Bispinck, R. (2012): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: Bispinck, R. u. a. (Hg.): Sozialpolitik und Sozialstaat: Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden, S. 201–219
- BMAS (2012): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Alterssicherung vom 7.8.2012, Berlin
- DRV (2014a): Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin
- DRV (2014b): Rentenzugang 2013, Berlin
- Deutscher Bundestag (2014): Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, Drucksache 18/1507 vom 22.05.2014
- DGB-Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit, Berlin
- Ellguth, P.; Gerner, H. u. Zapf, I. (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB-Kurzbericht 3/2013, Nürnberg
- Ellguth, P. u. Kohaut, S. (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, in: WSI-Mitteilungen 64 (5), S. 242–247
- Fehmel, T. (2013): Sozialpolitik per Tarifvertrag. Ursachen und Folgen der Vertarifizierung sozialer Sicherung, SEU Working Paper Nr. 5, Leipzig
- Forsa (2012): Feste oder flexible Eintrittsgrenzen bei der Rente?, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Meinungen zum Thema Altersdiskriminierung, Berlin, S. 8
- Fröhler, N. (2015a): Betriebliche Regulierung des Übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand, in: WSI-Mitteilungen 68 (2), S. 96–107
- Fröhler, N. (2015b): Sozialpolitische Regulierung durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung? Ein Beitrag zur Diskussion um die Flexibilisierung des Rentenübergangs, in: Sozialer Fortschritt 64, i.E.
- Fröhler, N. (2014): Entstaatlichung – Vertarifizierung – Verbetrieblichung: Politik und Praxis des flexiblen Übergangs in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Sozialreform 60 (4), S. 413–438
- Fröhler, N.; Fehmel, T. u. Klammer, U. (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin
- Hildebrandt, E.; Wotschack, P. u. Kirschbaum, A. (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten, Berlin
- Infratest dimap (2012): Bundesbürger sehen „Rente mit 67“ sehr kritisch, ARD Deutschlandtrend Januar 2012, S. 18
- Leber U.; Stegmaier, J. u. Tisch, A. (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren, IAB-Kurzbericht 13/2013, Nürnberg
- Müller-Jentsch, W. (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. „Industrial Citizenship“ zwischen Markt und Regulierung, Wiesbaden
- Mümken, S. u. Brussig, M. (2013): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen, Altersübergangs-Report 2013-01, Duisburg
- Rische, H. u. Kreikebohm, R. (2012): Verbesserung der Absicherung bei Invalidität und mehr Flexibilität beim Übergang in Rente. Denkanstöße aus der Rentenversicherung zu den wichtigsten Themen der aktuellen Reformagenda, in: RVaktuell 59, S. 2–16
- Rosa, H. (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Temporalstrukturen in der Moderne, Frankfurt/M.
- Tews, H.P. (1990): Neue und Alte Aspekte des Strukturwandels des Alters, in: WSI-Mitteilungen 43 (8), S. 478–491
- Vogel, B. (2007): Die Staatsbedürftigkeit der Gesellschaft, Hamburg
- Wanger, S. (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht, IAB-Kurzbericht 8/2009, Nürnberg
- Wanger, S. (2010): Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren, in: WSI-Mitteilungen 63 (8), S. 395–403
- WSI-Tarifarchiv (2015): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2015, Düsseldorf

Sicherung der Flexibilität beim Übergang in die Rente¹

Judith Czepek und Enzo Weber

¹ Dieser Beitrag beruht auf einem Aktuellen Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der im Februar 2015 erschienen ist: www.iab.de/de/publikationen/aktuelle-berichte.aspx

Das Ringen um die Flexibilisierung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Grundsätzlich besteht ein Zielkonflikt zwischen einerseits der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und andererseits der Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand: Flexibilisierung beruht prinzipiell auf der Idee eines variablen Renteneintrittszeitpunktes – auch über die Regelaltersgrenze hinaus – sowie eines gleitenden Übergangs mit einer Parallelität von Erwerbstätigkeit und Rente. Tatsächlich aber bedeutet es in der Regel einen früheren Renteneintritt, welcher bestmöglich finanziell abgesichert sein soll. Denn eine frühere Verrentung führt nicht nur zu kürzeren Einzahlungszeiten, sondern bei Inkaufnahme von Abschlägen auch zu einer lebenslangen Reduktion des monatlichen Renteneinkommens.

Schon seit den 1990er Jahren weisen rentenpolitische Reformen jedoch in eine andere Richtung als die Frühverrentung: Sie dienen dem Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Damit geht eine Ausrichtung auf die Regelrente einher, da flexible Rentenübergangsmöglichkeiten für gesetzlich Versicherte weitgehend ausgelaufen sind. Dass Möglichkeiten der Flexibilisierung auf der Ebene der gesetzlichen Rentenversicherung zurückgefahren wurden, lässt dabei die Bedeutung tariflicher und betrieblicher Regelungen steigen.

Die Alterssicherung in Deutschland ist stark berufsständisch organisiert und entsprechend vielfältige Regelungen bestehen für einzelne Berufsgruppen (v.a. für Selbstständige) sowie für die Gruppe der Beamten. Im Folgenden liegt der Schwerpunkt auf Regelungen für abhängig Beschäftigte. Denn die gesetzliche Rentenversicherung macht den größten Teil sowohl der versicherten Personen der deutschen Wohnbevölkerung sowie gemessen an den Alterserwerbsein-

kommen aus (Bäcker u.a. 2010: 390 ff.). Wichtig bei der gesetzlichen Rentenversicherung sind die Einkommenssicherung auf Lebensstandardniveau, mittlerweile verteilt auf drei Säulen (u.a. Blank 2013, 2011), und die Geltung des strukturellen Äquivalenzprinzips.

Aktuell bestehen folgende Optionen jenseits des Regelrenteneintrittsalters, das derzeit ansteigt und ab dem Geburtsjahrgang 1964 bei 67 Jahren liegt:

- 1) Die Erwerbsminderungsrente bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie nach zumutbarer Arbeitszeit und Arbeitsmarktlage,
- 2) die Rente bei Schwerbehinderung, welche nach 35 Jahren Wartezeit und mit 63 Jahren bezogen werden kann, wobei das Renteneintrittsalter schrittweise angehoben wird,
- 3) die Rente für langjährig Versicherte mit 35 Jahren Wartezeit, die ebenfalls einer schrittweisen Anhebung unter der Inkaufnahme von Abschlägen unterliegt sowie
- 4) nach 45 Beitragsjahren und abhängig vom Geburtsjahr mit einer schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters ermöglicht die Rente für besonders langjährig Versicherte (aktuell als „Rente mit 63“), abschlagsfrei einen vorzeitigen Renteneintritt.

Mit den Regelungen für langjährig Versicherte werden lange Erwerbsverläufe honoriert. Daran wird kritisiert, dass die Belohnung langer Versichertenbiographien auf Kosten der Generationengerechtigkeit ginge, zudem das Äquivalenzprinzip verletzt werde und eine Umverteilung von hohen zu niedrigen Renteneinkommen stattfinde. Entgegeng gehalten wird diesen Argumenten, dass eine lange Lebensleistung nicht am Ende durch Abschläge entwertet werden soll.

Weitere Debatten kreisen um die möglicherweise wiederkehrende Altersarmut, die Folgen zunehmend diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und von belastenden Tätigkeiten am Arbeitsplatz sowie um eine Verbesserung der Berufsmöglichkeiten über die Regelaltersgrenze hinaus.

Der Renteneintritt ist rentenrechtlich jederzeit später nach der Regelaltersgrenze möglich; unmittelbare Altersgrenzen bestehen in einigen Verordnungen, Berufsordnungen oder Kollektivverträgen. Der Anteil der Regelrente im Zugang in die Altersrenten liegt 2013 bei 33,2 Prozent (DRV 2014a: 65). Demnach gehen zwei Drittel der Versicherten vorzeitig in den Ruhestand.

Der Zusammenhang zum Arbeitsmarkt ist eng, denn eine gelungene Verlängerung, der Lebensarbeitszeit setzt entsprechende Beschäftigungschancen Älterer voraus: Allerdings kamen 2013 von den Zugängen in eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung lediglich 26 Prozent aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vgl. Czepek 2015). Eine Zunahme der atypischen Beschäftigung, ein verlängerter Bezug von Arbeitslosengeld I, Eingliederungszuschüsse und die Lockerung von Befristungsregeln für Ältere weisen bereits auf die mitunter schwierigen Beschäftigungschancen dieser Arbeitnehmer hin.

Das effektive Renteneintrittsalter steigt dennoch 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, dennoch waren 2013 nur etwa fünf Prozent der Personen über 65 Jahren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2015). Zwar gibt es Möglichkeiten und Anreize für eine längere Beschäftigung, aber diese werden 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.

Diese Möglichkeiten sind jedoch ungleich verteilt: 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 u.a. 2013).

Optionen und Hindernisse gleitender Übergänge

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 u.a. 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. Auch hier gelten Abschläge bis zu 10,8 Prozent (vor Vollendung des 63. Lebensjahres).

Die Folge der Inkaufnahme von Abschlägen mit der dauerhaften Reduktion des Renteneinkommens für die Versicherten kann mit Ausgleichszahlungen, z.B. auf Basis von Abfindungen oder finanziert aus Fonds, abgemildert werden. Trotz der häufig akzeptierten Abschläge (vgl. Czepek 2015), wird das

Instrument der Ausgleichszahlungen selten genutzt. Gründe dafür liegen im geringen Bekanntheitsgrad und den hohen notwendigen Zahlbeträgen (vgl. Fröhler 2014).

Auch mit einer betrieblichen oder privaten Altersvorsorge ließen sich Lücken zwischen dem Berufsausstieg und dem Renteneintritt überbrücken, doch deren Verbreitung ist sowohl hinsichtlich individueller wie betrieblicher Merkmale, zum Beispiel nach Betriebsgröße oder Branchenzugehörigkeit, sehr verschieden (vgl. Blank 2013, 2011, Bäcker u.a. 2010).

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist schon lange tariflich geregelt und wurde zudem bis 2010 durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Altersteilzeitregelungen waren 2010 mit einem Anteil von fast 55 Prozent die häufigste flexible Übergangsmöglichkeit unter den betrieblichen Angeboten (vgl. Fröhler u.a. 2013). Im Vergleich zu 2010 mit 16,3 Prozent mündeten auch 2013 noch 13,5 Prozent der Versicherten aus Altersteilzeitarbeit oder aus dem Vorruhestand in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Altersteilzeitarbeit in der bisherigen Form wird fast ausschließlich zur Frühverrentung (im Blockmodell) und nicht zum gleitenden Übergang genutzt (vgl. Czeppek 2015).

Einer weiteren Ausdehnung der Altersteilzeit in Tarifvereinbarungen stehen von betrieblicher Seite am häufigsten zu hohe Kosten entgegen, dabei findet sie sich häufiger im Dienstleistungs- als im Industriesektor (vgl. Fröhler u.a. 2013).

Nachdem die Förderung ausgelaufen ist, wurde die Altersteilzeitarbeit dennoch vielfach fortgeführt, aber stärker an betrieblichen Bedingungen angepasst (z.B. durch Überlastungsquoten). In der Metall- und Elektroindustrie wurde zudem zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen – insbesondere unter Rücksichtnahme auf gesundheitliche Belastungen – differenziert.

Teilrenten

Die Teilrente existiert seit dem Rentenreformgesetz von 1992 und hat das Ziel, eine gleitende, längere Beschäftigungszeit für ältere, bereits rentenberechtigte Arbeitnehmer anzubieten. Demnach kann eine Teilrente frühestens ab dem 63. Lebensjahr be-

zogen werden und erfordert eine Wartezeit von 35 Jahren. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Im Kontrast zur meist geblockten Altersteilzeit ist die Teilrente konsequenter in ihrer Parallelität von Erwerbs- und Renteneinkommen. Sie wird als 1/3-, 1/2- oder 2/3-Rente gewährt. Vor der Regelaltersgrenze gibt es Hinzuverdienstgrenzen, die sich am Einkommen der letzten drei Jahre orientieren. Es gelten die o.g. Abschläge. Genutzt wird sie selten: Etwa 0,2 Prozent der Rentenzugänge erfolgen aus einem Teilrentenbezug (eigene Berechnungen, DRV 2014b: 74). Ursachen dafür sind:

- 1) mangelnde Akzeptanz von Teilzeitarbeit,
- 2) starre Hinzuverdienstgrenzen ohne die Möglichkeit einen höheren Verdienst zu erzielen als zuvor,
- 3) zu komplizierte Regelungen,
- 4) spätes mögliches Eintrittsalter (vgl. Fröhler u.a. 2013).

Mit den Mindesthinzuverdienstgrenzen und wegen der Beitragsbemessungsgrenze profitieren von der längeren Erwerbstätigkeit eher Niedriglohnbezieher. In ihrer bisherigen Form kann die Teilrente sogar Fehlanreize setzen, da sich eine Lohnerhöhung negativ auswirkt, wenn dadurch eine Hinzuverdienstgrenze knapp überschritten wird. Nach dem Regelrenteneintrittsalter gibt es hingegen keine Hinzuverdienstgrenzen und Zuschläge von 0,6 Prozent in der gesetzlichen Rentenversicherung.

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 u.a. 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.

Reformideen in der Diskussion

Zuletzt werden wesentliche Vorschläge aus der politischen Diskussion nachgezeichnet, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Diskutiert wird, die Hinzuverdienstgrenzen bei der Teilrente zu flexibilisieren und/oder anzuheben bzw. abzuschaffen. Weiterführende Ideen von gewerkschaftlicher Seite 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. Diese Reformidee mehrerer großer Gewerkschaften (u.a. IG Metall, IG BCE) wird insofern von der Arbeitgeberseite mitgetragen, als diese ebenfalls höhere Hinzuverdienstgrenzen fordern.

Ein weiterer Reformwunsch ist die Wiedereinführung der geförderten Teilzeitarbeit (Altersteilzeit). Einerseits scheint die ehemalige „Allianz der Frühverrentung“ der Arbeitnehmer und -geber durch die Sorge der Betriebe um einen Fachkräftemangel als Folge des Demographischen Wandels durchbrochen, andererseits teilen beide Interessengruppen den Wunsch nach flexiblen Übergängen in den Ruhestand. Trennlinien in den tariflichen und betrieblichen Verhandlungen und Vereinbarungen verlaufen entlang der Frage, für wen die Optionen gelten sollen und wer sie finanziell trägt (z.B. betriebliche Altersvorsorge, Demografiefonds, Abfindungen als Ausgleichszahlung).

Die Kombirente beruht auf einem Vorschlag der damaligen Arbeitsministerien von der Leyen und befindet sich aktuell im zweiten Anlauf. Sie stellt eine Weiterentwicklung der Teilrente dar, da sie ebenfalls einen parallelen Rentenbezug zur Erwerbstätigkeit vorsieht. Sie ist jedoch deutlich flexibler und die maximale Höhe des Gesamteinkommens soll sich am höchsten Bruttogehalt der letzten 15 Jahre orientieren. 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. In dieser Ausgestaltung wird die Kombirente einige Schwierigkeiten beheben, aber nicht einen der ausschlaggebenden Gründe für die Nicht-Nutzung der Teilrente – nämlich den späten Renteneintritt – ausräumen.

Andere Reformideen gehen weiter, so zum Beispiel, das Renteneintrittsalter (vollkommen) zu flexibilisieren (so etwa der Vorschlag von Thiede 2006). 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 DGB-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.

Schon seit letztem Sommer wird in einer Arbeitsgruppe „Flexi-Rente“ von der Großen Koalition eine weitere Form der Weiterentwicklung der Teilrente diskutiert, die es nach dem Wunsch der SPD ermöglichen soll, ab dem 60. Lebensjahr zu 30, 40, 50, 60 oder 70 Prozent Rente in Anspruch zu nehmen. Die Union wünscht sich dagegen eine flexible Rente (mit freiwilligen Beiträgen), die auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit auch über 65 Jahre hinweg abzielt. Seit dem

1. Juli 2014 ist es zudem möglich, ältere Arbeitnehmer im Rentenalter befristet anzustellen. Diese Option ist allerdings mit rechtlichen Unsicherheiten verbunden. So urteilte jüngst das Bundesarbeitsgericht, dass die Überschreitung des Regelrenteneintrittsalters allein keinen Befristungsgrund darstellt und bei einer Weiterbeschäftigung für die vormals entfristete Stelle nun eine entsprechende Begründung vorliegen muss.

Judith Czepek ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt und Institutionen“.

Kontakt : judith.czepek@iab.de

Prof. Enzo Weber ist Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung, insbesondere Makroökometrie und Arbeitsmarkt, der Universität Regensburg. Zugleich leitet er die Forschungsbereiche „Prognosen und Strukturanalysen“ und „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Kontakt : enzo.weber@iab.de

Literatur:

- Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias u. Nordhause-Jan, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bäcker, Gerhard; Naegele, Gerhard; Bispinck, Reinhard; Hofemann, Klaus u. Neubauer, Jennifer (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Bd. 2: Gesundheit, Familie, Alter und soziale Dienste. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blank, Florian (2013): Die betriebliche Altersversorgung. Ihre Verbreitung, ihre Finanzierung, ihre Leistungen und Reformbedarfe. In: Soziale Sicherheit 6/2013. S. 205–213.
- Blank, Florian (2011): Die Riester-Rente. Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren. In: Sozialer Fortschritt 60 (2011). H. 6. S. 109–115.
- 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 u. Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht Nr. 3.
- Fröhler, Norbert (2014): Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen. Wirksames Instrument zum flexiblen Übergang in den Ruhestand? Soziale Sicherheit, Jg. 63, H. 10, S. 368–372.
- Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo u. 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: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/ErwerbsbeteiligungRente70.html
- Thiede, Reinhold (2006): Flexibilisierung des Renteneintritts als Element einer grundlegenden Anpassung der Rentenversicherung an die veränderte Arbeitswelt. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Neue Wege zur Flexibilisierung des Renteneintritts, S. 59–65.
- Weber, Enzo (2014): Wir müssen länger arbeiten wollen. In: Die Zeit, Nr. 21, 15.5.2014, S. 33.

