



Anforderungen an eine flexible Gestaltung des Renteneintritts

Einleitung

Die BAGSO erkennt die Notwendigkeit eines für alle Versicherten einheitlichen Bezugspunktes für den Zugang zur Rente („Regelaltersgrenze“) an. Dennoch spricht sie sich schon seit längerem für eine Individualisierung und Flexibilisierung von Lebensarbeitszeiten auf freiwilliger Basis aus.¹ In ihrem Positionspapier „Potenziale des Alters nutzen: Altersgrenzen aufheben, Altersdiskriminierung überwinden“ fordert sie, die bereits existierenden gesetzlichen Möglichkeiten, auch über die Altersgrenzen der Sozialversicherung hinaus erwerbstätig zu sein², auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene stärker als bisher zu nutzen.³

- 1 BAGSO-Positionspapier „Potenziale des Alters nutzen: Altersgrenzen aufheben, Altersdiskriminierung überwinden“ (2011).
- 2 Im Jahr 2012 betrug der Anteil erwerbstätiger Menschen unter den männlichen Rentnern 6,4 %, unter den Rentnerinnen 4,8 %. Eine Vollzeittätigkeit üben dabei vor allem Männer mit einem Haushalts-Renteneinkommen von unter 10.000 EUR im Jahr (sowie Selbstständige) aus. In allen anderen Einkommensgruppen überwiegt bei Männern und Frauen die geringfügige Beschäftigung, vgl. Deutsches Institut für Altersvorsorge (Hrsg.), Arbeiten trotz Rente – Warum bleiben Menschen im Ruhestand erwerbstätig? DIA-Studie von Christian Pfarr und Christian Maier, Universität Bayreuth (2015).
- 3 Sog. Demografie-Tarifverträge gibt es u. a. bereits in der Eisen- und Stahlindustrie (seit 2006), in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (seit 2001, Neufassung 2012), für den Bereich Chemie/Kunststoff (seit 2008, Neufassung 2012) und im Nahverkehr (seit 2014), vgl. Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.), Tarifverträge zur Gestaltung der Qualität der Arbeit. Ein aktueller Überblick über Vereinbarungen zu altersgerechten und demografiefesten Arbeitsbedingungen, Nov. 2014.

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Senioren-Organisationen e.V.
(BAGSO)

Bongasse 10
53111 Bonn

Tel.: 02 28 / 24 99 93 0
Fax: 02 28 / 24 99 93 20
E-Mail: kontakt@bagso.de
www.bagso.de

Die BAGSO vertritt über ihre
111 Mitgliedsorganisationen etwa
13 Millionen ältere Menschen in
Deutschland.

Weitere Informationen unter
www.bagso.de



Umgekehrt muss – im Falle geminderter Erwerbsfähigkeit – ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu angemessenen Bedingungen möglich sein. Unternehmen, Tarifpartner und Organisationen werden aufgefordert, sich u. a. durch eine sich am Lebenslauf orientierende Arbeitsorganisation, eine den individuellen Bedürfnissen angepasste Gestaltung der Arbeitsplätze, berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen und ein umfassendes Gesundheitsmanagement besser auf älter werdende Belegschaften einzustellen.

In ihrem Koalitionsvertrag „Deutschlands Zukunft gestalten“ (2013) kündigten die Koalitionspartner an, den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge in den Ruhestand zu verbessern und sowohl im Arbeitsmarkt als auch in der Rente Anreize zu schaffen, damit möglichst viele Menschen bei guter Gesundheit möglichst lange im Erwerbsleben bleiben, u. a. durch eine den Bedürfnissen des demografischen Wandels angepasste Aufstockung des Reha-Budgets. Zudem sollten nach dem Willen der Koalitionspartner die Rentenansprüche von Erwerbsgeminderten spürbar verbessert werden.

Mit dem sog. Rentenpaket, das Mitte 2014 in Kraft trat, wurde die im Koalitionsvertrag vorgesehene Verbesserung bei der Erwerbsminderung umgesetzt. Zugleich wurde rückwirkend zum 1. Januar 2014 das Reha-Budget, das auf der Lohnentwicklung basiert, auch den Anforderungen älter werdender Belegschaften angepasst.⁴ Am 1. Juli 2014 trat das sog. Leistungsverbesserungsgesetz zur Rentenversicherung in Kraft. Darin wurde neu festgelegt, dass zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten eine befristete Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden kann.⁵

Zudem wurde eine Arbeitsgruppe „Flexible Übergänge in den Ruhestand“ eingesetzt, der Vertreterinnen und Vertreter der Regierungsfractionen

angehören. Die Arbeitsgruppe berät seit Mitte 2014 über rechtliche Rahmenbedingungen für einen flexibleren Übergang in den Ruhestand. Dabei soll insbesondere über eine Änderung der Zuverdienstregelung, die Rolle der Betriebsrenten sowie die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze diskutiert werden.⁶

Die gemeinsame Position der BAGSO-Verbände

Die Möglichkeit eines längeren Arbeitens hängt in der Regel stark von der Qualifikation, der Art der Tätigkeit, den berufsbedingten Belastungen und dem Zugang zu Weiterbildungsangeboten ab. Das führt aktuell zu einer paradoxen Situation: Viele Menschen bleiben freiwillig erwerbstätig, obwohl sie bei Erreichen des Rentenalters bereits auskömmliche Rentenansprüche erworben haben. Andere, die solche Anwartschaften noch nicht erworben haben, sind aus gesundheitlichen Gründen gezwungen, bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und müssen damit erhebliche Abschläge bei der Rente in Kauf nehmen.⁷ Regelungen, die auf eine Flexibilisierung des Renteneintritts zielen, dürfen diese Diskrepanz nicht weiter verschärfen, sondern müssen umgekehrt darauf ausgerichtet sein, ihr entgegenzuwirken.⁸ Deshalb sind

4 Das jährliche Reha-Budget wird bis zum Jahr 2017 um etwa 100 Mio. Euro erhöht.

5 Diese Möglichkeit wird bislang offenbar kaum genutzt, wie die Süddeutsche Zeitung im März 2015 unter Berufung auf eine Umfrage bei mehreren Arbeitgeberverbänden berichtete.

6 In seiner Rede vom 31. März 2015 anlässlich der Eröffnung der Ausstellung „Dialog mit der Zeit“ mahnte Bundespräsident Joachim Gauck die Verantwortlichen, allen voran den Bundesgesetzgeber und die Tarifpartner, den nötigen Wandel in der Arbeitswelt entschlossen voranzutreiben. „Wir stehen [...] vor der Aufgabe, Berufsbiographien so zu verändern, dass der Einzelne lange leistungs- und anpassungsfähig bleibt [...] Der bei weitem wichtigste Faktor ist Abwechslung im Berufsleben, besonders für Menschen mit einfachen, sich stark wiederholenden Tätigkeiten.“

7 Dieser Effekt droht sich weiter zu verschärfen, vgl. Bönke/Lüthen, Lebenseinkommen von Arbeitnehmern in Deutschland: Ungleichheit verdoppelt sich zwischen den Geburtsjahrgängen 1935 und 1972, in: DIW Wochenbericht Nr. 49 (2014). Bis zu 40 % des Anstiegs sind auf die erhöhte Arbeitslosigkeit von Personen im unteren Lohnbereich zurückzuführen, mindestens 60 % auf eine verstärkte Spreizung der Löhne, wie die Autoren feststellen.

8 Auch Bundespräsident Joachim Gauck warnt: „Flexible Renteneintrittsgrenzen und das Sozialstaatsprinzip dürfen kein Widerspruch sein.“ (Rede vom 31. März 2015, s.o. Fn. 6.)



neben arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch rentenrechtliche Anpassungen notwendig.

Derzeit erfolgt nur etwa jeder vierte Zugang in die Altersrente unmittelbar aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Vorrangiges Ziel muss sein, diesen Anteil zu erhöhen und damit Abschlüsse bei der Altersrente zu vermeiden. Im Zentrum der Bemühungen muss deshalb die Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen stehen.

I. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

1. Politik und Sozialpartner müssen ihre Anstrengungen deutlich verstärken, um durch altersgerechte Arbeitsbedingungen und gesundheitsfördernde Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und die Qualifikation der Beschäftigten während der gesamten Beschäftigungszeit an die sich ändernden Anforderungen anzupassen. Ziel muss insbesondere sein, dass auch Menschen mit geringer (Grund-)Qualifikation, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Beeinträchtigungen von solchen Maßnahmen profitieren.
2. Arbeitsmarktpolitische Instrumente müssen wieder stärker dazu beitragen, auch für ältere Erwerbslose eine sich lohnende berufliche Entwicklung im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Frühverrentungen mit Abschlüssen zu vermeiden. Es fehlen vor allem wirksame Instrumente, die Menschen in sog. Sackgassenberufen (Berufe mit typischerweise begrenzter Tätigkeitsdauer) darin unterstützen, rechtzeitig neue Berufs- und Tätigkeitswege einzuschlagen.
3. Jegliche Form von Altersdiskriminierung im Arbeitsleben muss verhindert werden. Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem SGB II dürfen nicht bereits mit 63 Jahren in die Altersrente gedrängt werden. Stattdessen sollte dort, wo eine Vermittlung älterer Langzeitarbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt nicht möglich ist, durch öffentlich geförderte Beschäftigung eine „Brücke“ in die Rente ermöglicht werden.

4. Die Möglichkeiten eines gleitenden Übergangs in die Rente sowohl vor Erreichen des Regeleintrittsalters als auch über das Regeleintrittsalter hinaus müssen verbessert werden. Altersteilzeit-Modelle sind stärker darauf auszurichten, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Beschäftigungssystem zu halten und den Übergang für sie schrittweise und differenziert zu gestalten.⁹
5. Es muss insbesondere Anreize geben, die eine echte *Altersteilzeit* attraktiver machen als das Blockmodell, das eigentlich das Gegenteil von *Altersteilzeit* ist.
6. Arbeitgeber sollten ihren Beschäftigten auch Angebote machen, ihre Tätigkeit in anderer Zuständigkeit fortzusetzen; auch von den Beschäftigten wünschen wir uns Offenheit gegenüber solchen „zweiten Karrieren“.

II. Anpassungen im Rentensystem

1. Das Hinausschieben des Beginns der Altersrente muss attraktiver werden als die Möglichkeit des Zuverdienstes zur Altersrente.
2. Das bereits in der letzten Legislaturperiode diskutierte Kombirentenmodell, das ein Nebeneinander von Teilrente und Teilzeitarbeit erleichtern soll, kann ein Ansatzpunkt sein. Es müssten jedoch Vorkehrungen getroffen werden, damit bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht umgewandelt und Ältere zu schlechteren Konditionen weiterbeschäftigt werden können. Und es darf nicht übersehen werden, dass ein Teilrentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit lebenslangen Abschlüssen verbunden ist.

⁹ Eine repräsentative Umfrage ergab, dass immerhin 49 % der Beschäftigten im Alter von über 55 Jahren den Übergang in die Rente gern schrittweise vollziehen würden; unter den Arbeitnehmerinnen beträgt der Anteil sogar 61 %. Vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit, Schrittweise in die Rente. Was die Beschäftigten von einem fließenden Übergang halten (2014).



3. Die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten müssen großzügiger als bisher geregelt werden.
4. Die zu schaffenden Regelungen zugunsten einer Flexibilisierung des Renteneintritts müssen zu einem sozialen Ausgleich zwischen denen, die länger arbeiten können und wollen, und denen, die dazu nicht in der Lage sind, beitragen.¹⁰ Die BAGSO spricht sich daher für eine Beibehaltung der sog. isolierten Arbeitgeberbeiträge aus, die der gesetzlichen Rentenversicherung derzeit rund 800 Mio. Euro jährlich einbringen.¹¹
5. Dringend notwendig sind zudem weitere Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente¹² (insb. Streichung der Abschläge) und eine stärkere Anerkennung von Zeiten, in denen keine volle Erwerbstätigkeit vorliegt.
6. Verschiedene Maßnahmen müssen dazu beitragen, eine stabile und nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern. So muss möglichst allen jungen Menschen der Weg in den Arbeitsmarkt offenstehen. Der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse muss wirksam entgegengewirkt werden. Eine höhere Vollzeitbeschäftigung (auch Älterer) sowie eine Steigerung der Frauenerwerbsquote müssen gefördert werden. Schließlich müssen versicherungsfremde Leistungen aus Steuermitteln getragen werden.
7. Die Akzeptanz und das Gelingen neuer Regelungen für flexible Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Rente werden schließlich davon abhängen, wie sich das künftige Leistungsniveau der gesetzlichen Rente entwickelt. Einer weiteren Absenkung des Rentenniveaus muss dringend entgegengewirkt werden. Bei jahrzehntelanger Versicherungsdauer muss die Rente deutlich oberhalb des Grundsicherungsniveaus liegen.¹³

Ausblick

Auf der Grundlage dieser Forderungen sucht die BAGSO den Dialog mit der Politik und den gesellschaftlichen Kräften. Eine angemessene finanzielle Absicherung im Alter, vor allem auch für künftige Generationen, und eine tragbare Beitragslast in der Erwerbsphase müssen so ausbalanciert werden, dass das insgesamt gute Verhältnis zwischen den Generationen auch künftig gewahrt bleibt. Die Einführung eines gesonderten Arbeitsrechts für Ältere lehnt die BAGSO entschieden ab. Vor allem aber muss vermieden werden, dass Menschen im Rentenalter als Billigarbeitskräfte missbraucht werden können. ■

Das Positionspapier wurde gemeinsam mit den Mitgliedern unserer verbandsübergreifenden Fachkommission „Aktuelle Fragen der Seniorenpolitik“ erarbeitet und im April 2015 vom Vorstand der BAGSO verabschiedet.

10 Dazu der Vorsitzende der Siebten Altenberichtscommission der Bundesregierung, Andreas Kruse: „Wie kann durch das längere Arbeiten älterer Menschen die Rentenversicherung so entlastet werden, dass diese jene Menschen, die aufgrund medizinischer Indikationen dazu nicht in der Lage sind, umfassender unterstützen kann, um so die unselige Entwicklung abzufedern, dass die reduzierte Berufstätigkeit eine zentrale Eintrittskarte ins Prekariat darstellt?“ Vortrag bei der BAGSO-Fachtagung „20 Jahre Seniorenpolitik“ am 29./30. Oktober 2014 in Frankfurt am Main.

11 Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2014 vom 28.11.2014, Ziffer 51.

12 Der durchschnittliche Zahlbetrag für Neuzugänge bei den Erwerbsminderungsrenten ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2013 lag der durchschnittliche Zahlbetrag (im Falle voller Erwerbsminderungsrente) für Neuzugänge bei 686 Euro, für Bestandsrentner bei 752 Euro monatlich.

13 Die gemeinsamen rentenpolitischen Forderungen der in der BAGSO zusammengeschlossenen Seniorenorganisationen sind in dem Positionspapier „Lebensleistung anerkennen – Altersarmut vermeiden“ (2011) zusammengefasst.