

Antrag

der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Corinna Rüffer, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Kerstin Andreae, Anja Hajduk, Maria Klein-Schmeink, Kordula Schulz-Asche, Matthias Gastel, Britta Haßelmann, Katja Dörner, Sven-Christian Kindler, Lisa Paus, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Flexible und sichere Rentenübergänge ermöglichen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Menschen sollen grundsätzlich selbst entscheiden können, wann und wie sie den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand gestalten möchten. Das kann ein gleitender Wechsel in die Rente durch eine Reduzierung der Arbeitszeit sein, ein Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus oder der klare Schlussstrich unter das Arbeitsleben durch den Bezug einer vollen Altersrente.

Auch wenn das Arbeits- und Rentenrecht bereits heute eine gewisse Flexibilität ermöglicht, erweisen sich einige Regelungen als zu starr, um den Bedürfnissen der Älteren nach einem selbstbestimmten Rentenübergang gerecht zu werden. Dies steht auch dem Ziel entgegen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, um eine längere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. So hindern etwa die Regelungen zum Hinzuverdienst viele Beschäftigte, eine Teilrente in Anspruch zu nehmen, auch wenn sie gern Schritt für Schritt aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden. Rechtliche Unsicherheiten hindern Arbeitgeber daran, ihre Angestellten auch im Rentenalter weiter zu beschäftigen. Für Rentnerinnen und Rentner ist es nicht nachvollziehbar, warum ihren Rentenbeiträgen keine Leistungen gegenüberstehen, wenn sie über die Regelaltersgrenze hinaus erwerbstätig sind. Auch ist es heute erst mit 63 Jahren möglich, in Rente zu gehen, selbst wenn Beschäftigte bei früherem Rentenbezug bereit und in der Lage wären, auch höhere Abschläge auf ihre Altersrente in Kauf zu nehmen.

Selbstverständlich haben Beschäftigte nur dann eine echte Wahl, wenn die Voraussetzungen stimmen. Denn nur wer gesund ist, einen festen Job hat und über die entsprechenden finanziellen Sicherheiten verfügt, kann wirklich selbst bestimmen, wie und wann der Wechsel in den Ruhestand stattfindet. Auch an dieser Stelle besteht teils erheblicher Handlungsbedarf. Zwar hat sich die Beschäftigungssituation Älterer verbessert und gesundheitlich beeinträchtigte Personen können durch Rehabilitation, betriebliche Wiedereingliederung bzw. individuelle Anpassung des Arbeitsumfelds immer häufiger ihren Arbeitsplatz behalten. Doch viel zu selten werden Beschäftigte effektiv vor Stress geschützt. Auch fehlt es häufig an einer systematisch betrieblichen Gesundheitsförderung, obwohl es sich nachweislich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber rechnet.

Zudem gelingt insbesondere Beschäftigten in besonders belasteten Berufen nur vereinzelt der nahtlose Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis in die Rente.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Voraussetzungen für flexible und sichere Rentenübergänge schafft. Hierfür gilt es:

1. die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und -nehmer deutlich zu verbessern, u. a. durch die Förderung von alterns- und altersgerechten Arbeitsbedingungen, z. B. durch eine Anti-Stress-Verordnung und durch ein für alle Altersgruppen greifendes betriebliches Gesundheitsmanagement,
2. die Vermittlung von Personen mit einer teilweisen Erwerbsminderung auf einen Teilzeitarbeitsplatz zu verbessern sowie auf die Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten zu verzichten, wenn der Zugang allein aus gesundheitlichen Gründen erfolgte,
3. die Erhöhung der Regelaltersgrenze von 63 auf 65 Jahre bei der Rente wegen Schwerbehinderung zurückzunehmen,
4. für die Personengruppe der besonders belasteten Beschäftigten den Bezug einer Teilrente zu verbessern, indem die fälligen Abschläge ausgeglichen werden,
5. eine steuerfinanzierte Garantierente einzuführen, die langjährig Versicherte durch ein Mindestniveau in der Rentenversicherung vor Armut schützt,
6. stärker die individuelle Lebensplanung und Erwerbsbiographie vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu berücksichtigen, indem
 - a. die vorzeitige Inanspruchnahme der vollen Altersrente unter Inkaufnahme von Abschlägen schon vor dem 64. Lebensjahr ermöglicht wird,
 - b. alle Regelungen, die auf die Aussteuerung älterer Arbeitsloser zielen, wie die zwangsweise Verrentung älterer Langzeitarbeitsloser ab 63 oder die Streichung der Über-58-Jährigen aus der Arbeitslosenstatistik, gestrichen werden und auch älteren Langzeitarbeitslosen über die Einrichtung eines sozialen Arbeitsmarktes neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden,
 - c. der vorhandene Rechtsanspruch auf Teilzeit gestärkt und die Hinzuerdienstmöglichkeiten bei der Teilrente attraktiver werden,
 - d. freiwillige Beitragszahlungen zum Ausgleich von Abschlägen ausnahmslos zugelassen werden,
7. stärker die Beschäftigungswünsche nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu berücksichtigen, indem
 - a. rechtliche Unsicherheiten bei der Weiterbeschäftigung aufgehoben werden,
 - b. auf den Abbau einer Weiterbeschäftigung hindernder tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen hingewirkt wird und Hürden im öffentlichen Dienstrecht entsprechend herabgesetzt werden sowie
 - c. Rentenbeiträge der Arbeitgeber künftig rentenwirksam und freiwillige Rentenbeiträge der beschäftigten Rentnerinnen und Rentner ermöglicht werden.

Berlin, den 16. Juni 2015

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1:

Die Beschäftigungssituation der 60- bis 65-Jährigen hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich verbessert. Sowohl die Erwerbs- und Erwerbstätigenquote als auch der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter haben sich in diesem Zeitraum verdoppelt. Mittlerweile arbeiten 35 Prozent aller 60- bis 65-Jährigen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass die Arbeitsmarktsituation umso schlechter wird, je näher das Alter an die 65 rückt. Liegt etwa die Erwerbstätigenquote der 60-Jährigen noch bei fast 72 Prozent, so stehen nur 33 Prozent der 64-Jährigen in Lohn und Brot. Im Vergleich zu anderen Altersgruppen hinkt die Beschäftigungssituation Älterer deutlich hinterher. So erreichen etwa die 25- bis 30-Jährigen einen Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in ihrer Altersgruppe von 67,5 Prozent. Die Erwerbsquote der 45- bis 50-Jährigen liegt bei fast 90 Prozent und sinkt auf nur 53 Prozent bei den 60- bis 65-Jährigen. Und auch bei der Erwerbstätigenquote gibt es eklatante Unterschiede. So erreichen etwa die 35- bis 40-Jährigen 83,5 Prozent, die Älteren aber nur knapp 50 Prozent.

Was ist angesichts eines solchen Befundes zu tun? Zum einen müssen ältere Menschen auch tatsächlich die Chance haben, länger zu arbeiten. Hierzu gehören eine ausreichende Finanzierung der betrieblichen Gesundheitsförderung, der beruflichen Rehabilitation ebenso wie eine Anti-Stress-Verordnung und eine spezielle Arbeitsschutzstrategie gegen psychische Erkrankungen. Der Gesetzgeber wird es auf diesem Feld aber nicht allein richten können: Die Arbeitgeber – und hier gerade die kleinen und mittleren Unternehmen – investieren viel zu wenig in alters- und altersgerechte Arbeitsplätze, betriebliches Gesundheitsmanagement, die Qualifikation von älteren Beschäftigten und den Umbau betrieblicher Abläufe und Strukturen, um physische und psychische Belastungen zu vermeiden. Dabei ist dies längst eine Frage des wirtschaftlichen Überlebens: Gerade die Kleinunternehmen befinden sich bereits heute bei der Jagd nach den jungen, qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber den Großunternehmen im Hintertreffen. Sie werden zusehends Personalstrategien für diejenigen Gruppen am Arbeitsmarkt entwickeln müssen, die bislang als „zweite Wahl“ eher selten eingestellt werden. Die Grüne Bundestagsfraktion hat hierzu bereits eine ganze Reihe an Beschlüssen und Anträgen verabschiedet, so etwa die Anträge „Psychische Gefährdungen mindern – Alters- und altersgerecht arbeiten“ (Drucksache 17/10867) aus dem September 2012, „Integration Älterer in den Arbeitsmarkt verbessern“ (Drucksache 17/5235) aus dem März 2011 sowie „Gesundheit für alle ermöglichen – Gerechtigkeit und Teilhabe durch ein modernes Gesundheitsförderungsgesetz“ (Drucksache 18/4327) aus dem März 2015.

Zu Nummer 2 und 3:

Für viele Bezieherinnen und Bezieher einer teilweisen Erwerbsminderungsrente gibt es keinen konkreten Teilzeitarbeitsplatz. Ohne Beschäftigungsverhältnis erhalten sie ausnahmsweise eine volle Erwerbsminderungsrente, auch Arbeitsmarktrente genannt. Dieser Rechtsanspruch ist richtig und darf nicht in Frage gestellt werden. Gleichzeitig ist die hohe Zahl an Arbeitsmarktrentnerinnen und -rentnern aber ein klares Indiz für die schlechte Situation am Teilzeitarbeitsmarkt. Die Integrationsbemühungen für diesen Personenkreis sind ausbaufähig. Dies gilt umso mehr, wird der absolute Zahlbetrag einer durchschnittlichen Erwerbsminderungsrente in den Blick genommen:

Betrug die Erwerbsminderungsrente im Jahr 2001 im Bundesdurchschnitt noch 676 Euro monatlich, lag sie im Jahr 2012 nur noch bei 607 Euro. In der Folge ist Erwerbsminderung mittlerweile eine der Hauptursachen für die steigende Gefahr von Altersarmut. Rund 37 Prozent aller Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner sind von Armut bedroht.

Vor diesem Hintergrund ist eine Verbesserung der rentenrechtlichen Absicherung der Bezieherinnen und Bezieher einer Erwerbsminderungsrente dringend geboten. Gerade weil die Erwerbsminderungsrente eine unfreiwillige Form des Rentenzugangs darstellt, ist deren armutsfeste Ausgestaltung notwendig.

Die von den Regierungsfractionen verabschiedeten Änderungen im Rahmen des Rentenpakets gehen zwar in die richtige Richtung, sind in der Summe aber ungenügend. Die Verlängerung der Zurechnungszeiten um zwei Jahre sowie die veränderte Einordnung der letzten vier Jahre vor dem Eintritt der Erwerbsminderung stellen angesichts der hohen Armutsgefährdung eine bescheidene Korrektur dar. Zu diesem Urteil kommt selbst die Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA-Vorschlag „Erwerbsminderungsrente verbessern. Sozialpolitisch wichtige Aufgabe innerhalb des Rentenpakets stärker gewichten“, 26. Februar 2014).

Sinnvoll ist es, auf die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente dann zu verzichten, wenn der Zugang allein aus gesundheitlichen Gründen erfolgte. Es ist nicht plausibel, dass Menschen, die auf Grund ihrer gesundheitlichen Situation an ihrer Lage nichts ändern können und gezwungen sind, einen Antrag auf Rente zu stellen, mit Abschlägen bestraft werden. Dies gilt selbstverständlich auch für die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbeginn von 63 auf 65 Jahre für erwerbsgeminderte und schwerbehinderte Personen. Dieser Schritt sollte ebenso rückgängig gemacht werden wie die Anhebung der Regelaltersgrenze für schwerbehinderte Personen.

Zu Nummer 4:

Bei der Personengruppe der besonders Belasteten handelt es sich für gewöhnlich um Arbeitnehmerinnen und -nehmer, die zwar zu „krank“ für das Weiterarbeiten, aber zu „gesund“ für die Erwerbsminderungsrente sind. Zwar gibt es zu dieser Personengruppe keine allgemein gültige Definition, allerdings in der Wissenschaft und Praxis schon viele Versuche, diese genauer zu bestimmen. Eine Abgrenzung anhand bestimmter Berufe und Branchen scheint indes wenig hilfreich, da Belastungen nicht immer eindeutig dem Arbeitsumfeld zuzuordnen sind. Zudem sind die Belastungen je nach Prävention und Arbeitsschutz auch innerhalb einer Branche oder eines Berufs von Arbeitgeber zu Arbeitgeber höchst verschieden. Eine wie auch immer geartete Lösung, die nur bestimmte Branchen zur Kostenverantwortung zieht, ist insofern kritisch zu sehen. Alternativ könnten die besonders Belasteten in Anlehnung an das Diagnoseverfahren zur Erwerbsminderungsrente identifiziert oder der Zugang zur teilweisen Erwerbsminderungsrente könnte für diese Personengruppe geöffnet werden.

Um die Erwerbstätigkeit dieser Personen aufrechtzuerhalten und damit einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, böte sich in vielen Fällen eine Reduktion der Arbeitszeit an. Ein verschlossener Teilzeitarbeitsmarkt stellt für diese Personengruppe allerdings eine besondere Schwierigkeit dar. Doch selbst wenn es ein solches Teilzeitangebot gäbe, kann das wegfallende Einkommen nur bedingt durch eine Teilrente ausgeglichen werden. Erhält etwa ein heute 63-Jähriger eine Teilrente, so muss er 9,6 Prozent Abschläge auf diese verkraften. Hier bedarf es dringend Überlegungen, wie diese spezielle Gruppe unterstützt werden kann. Sowohl eine Beteiligung der Arbeitgeber in besonders belasteten Berufen und Branchen ist zu prüfen wie auch ein steuerlicher Zuschuss zur Kompensation der Abschläge. Damit ist auch klar, dass weder die Beitragszahlerinnen und -zahler noch die Rentnerinnen und Rentner einseitig belastet werden.

Zu diesem Ergebnis kam im Übrigen auch in der Vergangenheit die SPD-Bundestagsfraktion, wenn sie fordert, Rücksicht auf leistungsgeminderte Beschäftigte zu nehmen (Bundestagsdrucksache 17/3995). Hierzu gehöre auch, „dass eine arbeits- und sozialrechtliche Flankierung erfolgt, indem insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen hoher körperlicher und psychischer Belastungen die Regelaltersrente nicht erreichen können, flexible Übergänge in den Ruhestand geschaffen werden, um zu verhindern, dass sie drastische Renteneinbußen in Kauf nehmen müssen“. Die Bundesregierung ihrerseits weist jedwede Verantwortung von sich und verweist auf die Sozialpartner. Diese seien, „sofern im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre Handlungsbedarf für bestimmte Berufsgruppen gesehen wird“, aufgerufen, „differenzierte betriebs- und branchenbezogene Regelungen zu schaffen“ (Antwort des Bundesarbeits- und Sozialministeriums auf die Schriftliche Frage 23 des Abgeordneten Markus Kurth auf Bundestagsdrucksache 18/2417 im August 2014).

Zu Nummer 5:

Die Rentenbiographien derjenigen, die in den nächsten Jahren in Rente gehen, sind schon geschrieben. Präventive Maßnahmen allein reichen deshalb nicht mehr aus, um ihre Situation zu verbessern. Die Bürgerinnen und Bürger müssen sich darauf verlassen können, dass sie als langjährige Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter in der Regel nicht auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen sind.

Zwar deuten Union und SPD im Koalitionsvertrag eine „solidarische Lebensleistungsrente“ an, die allerdings mit so rigiden Anspruchsvoraussetzungen versehen ist, dass – wenn sie ob des Finanzierungsvorbehalts überhaupt kommt – nur rund 1 Prozent aller Rentnerinnen und Rentner von ihr profitieren würden. Ein wirklich umfassendes und ganzheitliches Konzept, das langjährig Versicherte vor dem Gang zum Sozialamt schützt, stellt die „solidarische Lebensleistungsrente“ nicht dar.

Das Konzept der steuerfinanzierten Garantierente führt ein Mindestniveau von rund 850 Euro für Versicherte mit 30 oder mehr Versicherungsjahren innerhalb der Rentenversicherung ein (Antrag „Altersarmut bekämpfen – Mit der Garantierente“ der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 17/13493). Zeiten der Arbeitslosigkeit, auch in denen keine Beiträge gezahlt wurden, Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit

und Nichterwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz werden auf die 30 Versicherungsjahre angerechnet.

Maßnahmen gegen Altersarmut müssen frühzeitig ergriffen werden, um langfristig Wirkung zu entfalten. Die Grüne Garantierente ist konzeptionell ausgereift, nachhaltig finanzierbar und kann sofort umgesetzt werden. Von der Garantierente profitieren auch viele Frauen, die heute auf Leistungen der Grundsicherung im Alter angewiesen sind. Ein Grundsicherungsbezug könnte in sehr vielen Fällen vermieden werden.

Zu Nummer 6:

a.

Die früheren rentenrechtlichen Pfade für bestimmte Gruppen (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, vorzeitige Altersrente für Frauen usw.) sind weitgehend abgeschafft. Die geförderte Altersteilzeit ist ebenso wie die Sonderregelung für Langzeitarbeitslose („58er-Regelung“) ausgelaufen. Hiermit gelten für immer mehr Personen die allgemeinen Voraussetzungen und Regelungen der Regelaltersrente. Diese erhält mit Eintritt der Regelaltersgrenze, wer fünf Jahre Versicherungszeit nachweisen kann. Wollen Personen früher aus dem Erwerbsleben scheiden, müssen sie lebenslange Abschläge auf ihre Altersrente in Kauf nehmen. Dies kann nach heutigem Recht allerdings erst im Alter von 63 Jahren getan werden. Diese Altersgrenze kann die Lebensplanung von Älteren unnötig einschränken. Wer freiwillig bereits vor dem 64. Lebensjahr, das heißt auch unter Inkaufnahme teils hoher Abschläge, in die Rente wechseln möchte, sollte hierzu die Möglichkeit erhalten. Anders als bei der abschlagsfreien Rente nach langjähriger Versicherung („Rente ab 63“) werden bei diesem Vorschlag keine zusätzlichen finanziellen Anreize für einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben geschaffen. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit in Kombination mit einer Teilrente schon früher als heute zu verringern, führt unter dem Strich dazu, dass gesundheitlich beeinträchtigte Fachkräfte länger am Arbeitsleben teilhaben. Der Rentenkasse entstehen auf Grund der dann geringeren Rentenhöhe keine zusätzlichen Ausgaben. Dabei ist es unerheblich, ob der Rentenübergang abrupt oder fließend, d. h. bei Verringerung der Arbeitszeit, geschieht. Beides muss ermöglicht werden. Die Praxis der Altersteilzeit offenbart, dass es auch weiterhin ein großes Bedürfnis gibt, einen Schlussstrich unter die geleistete Erwerbsarbeit zu ziehen und den übergangslosen Renteneintritt zu wählen. Hierzu bedarf es keiner besonderen Förderung, wie in der Vergangenheit praktiziert.

b.

Älteren Langzeitarbeitslosen droht mit Erreichen des 63. Lebensjahres die zwangsweise Verrentung. Solche Zwangsverrentungen gegen den Willen der Betroffenen sind individuell höchst problematisch. Sie konterkarieren zudem Anstrengungen der Arbeitsmarktpolitik für eine verbesserte Vermittlung bzw. Beschäftigung von älteren Arbeitslosen.

Aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden zudem viele Jobsuchende, die das 58. Lebensjahr erreicht haben, gestrichen. Der Grund hierfür liegt an einer Sonderregelung aus dem Jahr 2008. Hiernach gelten all jene Personen nicht mehr als arbeitslos, die wenigstens zwölf Monate Arbeitslosengeld II beziehen und ohne Jobangebot sind. Eine ehrliche Arbeitslosenstatistik würde Probleme nicht verschleiern und der Gefahr vorbeugen, ältere Arbeitslose nicht aus dem Blick zu verlieren.

Denn ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer sind noch immer überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Selbst in konjunkturell guten Zeiten bleibt eine große Zahl vom regulären Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Derzeit gibt es etwa eine Million Menschen in Deutschland, die länger als zwölf Monate arbeitslos gemeldet sind. Hinzu kommen viele Menschen, die nicht mehr arbeitslos gemeldet sind, gleichwohl aber arbeitswillig und beschäftigungsfähig sind. Diese Zahl hat bei weitem nicht in dem Maße abgenommen, wie es die Entwicklung des Arbeitsmarktes als Ganzes erwarten ließ. Insbesondere sie werden von den vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nicht erreicht.

c.

Wer im Alter nicht mehr in Vollzeit arbeiten kann oder will, dem bietet sich schon heute die Möglichkeit, seine Arbeitszeit zu reduzieren. Leider wird diese Möglichkeit, durch ein „weniger Arbeiten“ länger am Erwerbsleben teilzunehmen, nur sehr selten in Anspruch genommen. So werden etwa entsprechende Teilzeitmodelle nicht nur zu selten angeboten, sondern auch zu selten nachgefragt. Zwar gibt es einen Rechtsanspruch auf Teilzeit (§ 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes), dieser kann allerdings vom Arbeitgeber aus betrieblichen

Gründen verwehrt werden. Um das zu ändern, brauchen Beschäftigte mehr Arbeitszeitsouveränität und Mitspracherecht über ihre Arbeitszeit als bisher. Das kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass nur noch dringende betriebliche Gründe einem Reduzierungswunsch entgegenstehen dürfen.

Wie die Altersrente auch kann die Teilrente zudem erst mit 63 Jahren in Anspruch genommen werden. Viele Personen jedoch wollen oder müssen ihre Arbeitszeit schon früher reduzieren. Ein weiteres Problem liegt in der viel zu komplizierten und bürokratischen Ausgestaltung dieser Rentenoption. Die Regelungen zu den Hinzuverdiensten sind undurchsichtig und bieten wenige Anreize. Bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze wird die Rente gleich um ein Drittel gekürzt. Besser wäre es etwa, den Zuverdienst nur dann anzurechnen, wenn die Summe aus Zuverdienst und Teilrente das vorherige Einkommen überschreitet. Zudem sollte bei Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze die Rente nur um den exakten Eurobetrag gemindert werden, der diese Grenze überschreitet.

d.

Für viele Beschäftigte kommt der vorzeitige Bezug einer vollen Altersrente bzw. einer Teilrente schlicht deshalb nicht in Frage, weil die lebenslangen Abschläge zu hoch sind. Für Frauen, die regelmäßig geringere Rentenansprüche als Männer aufweisen, stellt dies ein besonderes Problem dar. Zwar stocken bei einer Verringerung der Arbeitszeit einige Unternehmen das erzielte Einkommen auf. Derartige Angebote zur Kompensation sind allerdings alles andere als flächendeckend gegeben.

Um insbesondere der Kombination aus Teilzeit und Teilrente zum Erfolg zu verhelfen und als eine echte Wahlmöglichkeit für den gleitenden Übergang auszugestalten, müssen von daher die teils hohen Abschläge besser als bisher durch individuelle freiwillige Beitragszahlungen verringert werden können. Dies ist durch eine Einmalzahlung schon heute möglich. Die Beiträge sind in der Regel aber so hoch, dass viele Beschäftigte davon absehen. Will beispielsweise ein Versicherter mit 45 Entgeltpunkten 2 Jahre vor der Regelaltersrente in Rente gehen, müsste er rund 21.000 Euro an Beiträgen zahlen, um die monatlichen Rentenabschläge von 7,2 Prozent zurückzukaufen. Zudem ist die freiwillige Beitragszahlung erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres möglich und auch nur dann, wenn eine besondere Rentenauskunft beantragt wird und die Voraussetzungen für einen vorzeitigen Bezug einer Altersrente gegeben sind.

Zu Nummer 7:

a.

Mit der Verabschiedung des Rentenpakets wurde vereinbart, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam auf eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus verständigen können. Diese Möglichkeit ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, findet in der Praxis allerdings kaum Anwendung. Dies liegt vor allem an den rechtlichen Unsicherheiten, wie eine Umfrage der „Süddeutschen Zeitung“ bei mehreren Arbeitgeberverbänden ergab (siehe Artikel in der Süddeutschen Zeitung vom 12. März 2015 „Flexi-Rente wird kaum genutzt“). So sei der neue Paragraph rechtlich unklar formuliert, da nicht festgelegt sei, wie häufig eine befristete Weiterbeschäftigung hintereinander erfolgen dürfe. Dies könne zu Missbrauch führen und letztlich gar gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen. Hier müsse der Gesetzgeber nachbessern, wie der frühere Präsident des Landesarbeitsgerichts Hessen, Peter Bader, argumentiert.

b.

Viele Tarif- und Betriebsvereinbarungen sehen trotz der neuen gesetzlichen Möglichkeiten auch weiterhin Altersgrenzen vor, die sich meist am offiziellen Renteneintrittsalter orientieren. Auch im öffentlichen Dienst gibt es entsprechende Regelungen. Solche unflexiblen Grenzen werden den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten oft nicht gerecht. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zu erwartenden Fachkräfteengpasses wäre es auch volkswirtschaftlich sinnvoll, qualifizierten Fachkräften die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Erfahrung und ihre Arbeitskraft weiter einzubringen.

c.

Das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze ist darüber hinaus auch finanziell sehr attraktiv. Denn für jeden Monat des späteren Rentenbezugs gibt es einen lebenslangen Zuschlag auf die Rente in Höhe von 0,5 Prozent. Wird etwa noch ein Jahr weitergearbeitet, erhöht sich bei einer Rente von 1.200 Euro der monatliche Rentenzahlbetrag um 72,- Euro.

Befinden sich Personen bereits im Ruhestand, so haben sie schon heute nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit, befristet eingestellt zu werden, wenn ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt und wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (siehe auch Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 39 des Abgeordneten Markus Kurth im März 2015, Bundestagsdrucksache 18/4494). Problematisch an der geltenden Rechtslage ist indes, dass Arbeitgeber für die beschäftigten Rentnerinnen und Rentner Renten- und Arbeitslosenbeiträge zahlen müssen, diesen jedoch keine Leistungen gegenüberstehen. Aus Gleichbehandlungs- und Wettbewerbsgründen ist es allerdings weder sinnvoll noch rechtlich möglich, diese Beitragszahlung abzuschaffen (siehe auch Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 40 des Abgeordneten Markus Kurth im Juni 2014, Bundestagsdrucksache 18/1921). Zudem würden den Sozialkassen erhebliche Beitragseinnahmen abhandenkommen. Sinnvoller erscheint es daher, den Beitragsleistungen zur Rentenkasse auch zusätzliche Rentenleistungen gegenüberzustellen. Auch den Rentnerinnen und Rentnern sollte die Möglichkeit eröffnet werden, für die Zeit ihrer Beschäftigung freiwillige Beiträge zu entrichten.

