

»Flexi-Rente« und Altersübergang:

Flexibler Ausstieg oder Arbeiten bis zum Ende?

Von Hans-Jürgen Urban und Christoph Ehlscheid

Gerade erst hat das Rentenpaket der Bundesregierung die parlamentarischen Hürden passiert, da macht ein neuer Begriff Karriere: Die »Flexi-Rente« drückt der rentenpolitischen Debatte zunehmend ihren Stempel auf. Damit soll die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Regelaltersgrenze hinaus erleichtert werden. Was ist von dem Konzept der »Flexi-Rente« zu halten? Welche arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Folgen hätte die Umsetzung einer solchen Konzeption? Was muss geschehen, damit Arbeitnehmern mehr Wahlmöglichkeiten im Arbeits- und Sozialrecht eröffnet werden, um sozial abgesichert und selbstbestimmt vom Erwerbsleben in den Ruhestand gehen zu können?

In einem Entschließungsantrag der Bundestagsfraktionen von Union und SPD wird die Bundesregierung aufgefordert, bis Herbst 2014 Vorschläge für flexible Übergänge in den Ruhestand vorzulegen. Der neue Rechtsrahmen soll neben einem flexibleren Weiterarbeiten bis zur Regelaltersgrenze von künftig 67 auch ein »attraktives Weiterarbeiten«

danach befördern.¹ Diese Entscheidung kommentierte die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) mit der Überschrift: »Die Koalition macht die Rente mit 70 attraktiver«². Und die Bildzeitung feierte in ihrer bekannt marktschreierischen Art den Chef der CDU-Mittelstandsvereinigung, Carsten Linnemann, als Erfinder der »Flexi-Rente«.³ Dieser hatte im Streit um das Rentenpaket besonders stark dafür geworben, die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern über die Regelaltersgrenze hinaus zu erleichtern. Beide Blätter zeigen mit ihren Beiträgen nicht nur viel Gespür für an Fahrt

1 vgl. BT-Drs. 18/1507 vom 22. 5. 2014 und S. 261 in diesem Heft

2 FAZ v. 27. 5. 2014

3 vgl. Bild Onlineausgabe v. 21. 5. 2014

gewinnende gesellschaftliche und sozialpolitische Diskurse, sondern sie betätigen sich selbst als Schrittmacher eines Konzepts von der »selbstgewählten Altersarbeit mit der ›Flexi-Rente«.

1. Das Konzept der »Flexi-Rente«

Die jetzt durch den deutschen Bundestag unter dem Stichwort »Flexi-Rente« verabschiedeten gesetzlichen Änderungen lassen das Rentenrecht unberührt. Der rentenrechtliche Status quo sieht ohnehin keine Altersobergrenzen vor. Wer bislang über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten konnte und wollte, war durch das Sozialrecht nicht daran gehindert.⁴ Allerdings gab und gibt es kollektivvertragliche Vereinbarungen in Tarif- und Einzelarbeitsverträgen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen. Solche Regelungen können nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zulässig sein, wenn sie auf den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze abgeschlossen sind.⁵ Nach Ablauf dieser »Alters-Befristung« können die Parteien ein unbefristetes oder ein mit Sachgrund befristetes Anschlussarbeitsverhältnis begründen.⁶

1.1 Arbeitsrechtliche Sonderzone

Hier setzt nun die gesetzliche Neuregelung an. Seit Juli gilt, dass bei bestehenden »Altersgrenzen-Regelungen«, die »Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben«⁷ können.

Auch wenn die Zahl der Verträge, die eine solche Beendigungsvereinbarung mit Erreichen der Regelaltersgrenze überhaupt vorsehen, begrenzt ist, ist mit der jetzt beschlossenen Veränderung der erste kleine Spalt im Deckel der Büchse der Pandora geöffnet. Unter der bezeichneten rechtlichen Fallkonstellation sind jetzt befristete Kettenverträge für Beschäftigte möglich, die die Regelaltersgrenze erreicht haben. Damit wird eine »arbeitsrechtliche Sonderzone« für Beschäftigte im Rentenalter geschaffen, die für die Betroffenen den Kündigungsschutz letztlich aufhebt.

Doch damit ist längst nicht das Ende der Fahnenstange erreicht. Geht es nach den Protagonisten der neuen »Flexi-Rente«, so sollen weitere gesetzliche Änderungen folgen. Ihre Begründung: Nur so ließe sich unter den Bedingungen des Altersstrukturwandels der drohende Abstieg des deutschen Exportweltmeisters in die zweite Liga der Wirtschaftsnationen verhindern. Denn eine alternde Gesellschaft stellt dem Erwerbssystem immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Und starre Altersgrenzen verknappen das Arbeitskräfteangebot zusätzlich. Unverzichtbar scheint da, alle Reserven des Arbeitsmarktes zu aktivieren. So wertet denn auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) besagte Neuregelung als »substanziellen Fortschritt« und hofft, dass die Koalition in ihrer geplanten Arbeitsgruppe zur »Flexi-Rente« den »Abbau weiterer Hürden«⁸ vorbereitet.

Bei genauerer Betrachtung folgen die bei Unternehmerverbänden und im wirtschaftsnahen Wissenschafts- und Politikspektrum formulierten Vorschläge zwei neuen Leitbildern: dem »rentenberechtigten Arbeiter« und dem »arbeitenden Rentner«.

1.2 Arbeit statt Rente

Der »rentenberechtigte Arbeiter« ist dadurch gekennzeichnet, dass er über die Regelaltersgrenze hinaus arbeitet und keine Rente in Anspruch nimmt, obwohl er es könnte. Ein dieser Sozialfigur angepasstes Arbeits- und Sozialrecht soll durch eine Reihe von Maßnahmen geschaffen werden, die über die heute schon bestehende rechtliche Sonderstellung hinausgehen. Bislang sieht der rechtliche Status quo vor, dass dieser Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze selbst keine Sozialbeiträge in die Arbeitslosenversicherung mehr einzahlen muss⁹, wohl aber sein Arbeitgeber.¹⁰ Zudem erwirbt er durch seine Weiterarbeit ohne Inanspruchnahme der Rente weitere rentenrechtliche Entgeltpunkte und zusätzliche Zuschläge von 0,5 Prozent pro Monat bei seiner künftigen Rente.¹¹ Ginge es nach den Befürwortern der »Flexi-Rente« könnte die Attraktivität dieses Modells weiter dadurch gefördert werden, dass zukünftig auch die Arbeitslosenversicherungsbeiträge der Arbeitgeber entfallen könnten und Befristungen dadurch erleichtert würden, dass generell das Erreichen der Regelaltersgrenze als Grund für befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund anerkannt werden soll.

1.3 Arbeit plus Rente

Zum zweiten wird die Sozialfigur des »arbeitenden Rentners« protegirt. Dieser nimmt eine Altersrente ganz oder teilweise in Anspruch und arbeitet zusätzlich – entweder in seinem angestammten Beruf oder in einer neuen Tätigkeit. Derzeit müssen in einem solchen Fall zwar nicht die Rentner, wohl aber die Arbeitgeber Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen¹² (allerdings erhöht sich die Rente der Betroffenen dadurch nicht mehr¹³). Der Wirtschaftsflügel der Union hat bereits die Abschaffung dieser

4 vgl. auch Rolf Winkel/Hans Nakielski: Weiterarbeit jenseits der regulären Rentengrenze wird erleichtert, in: SozSich 6/2014, S. 239 f.

5 vgl. etwa BAG-Urteil vom 12.6.2013 (Az.: 7 AZR 917/11) zur Wirksamkeit der Altersgrenzenregelung in § 32 Abs. 1 a Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) alte Fassung

6 Befristetes Anschlussarbeitsverhältnis mit Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

7 § 41 SGB VI in der ergänzten neuen Fassung; vgl. BT-Drs. 18/1489. Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die neue Gesetzeslage nur auf Fälle Auswirkung hat, in denen eine Beendigungsvereinbarung noch während des Arbeitsverhältnisses vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze getroffen wurde. In allen anderen Fällen läuft der Vertrag ohnehin unbefristet weiter.

8 zitiert nach FAZ v. 27.5.2014

9 vgl. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III: mit Erreichen der Regelaltersgrenze tritt für den Beschäftigten die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung ein.

10 vgl. § 346 Abs. 3 SGB III, der die Beitragspflicht des Arbeitgebers regelt

11 zu den Zuschlägen vgl. § 77 Abs. 2 Nr. 2b SGB VI

12 vgl. § 172 Abs. 1 SGB VI; § 346 Abs. 3 SGB III

13 vgl. Winfried Schmähl: Wenn Vollrentner sozialversichert arbeiten: Weiterhin GRV-Beitragszahlung ohne Rentenanspruch?

Arbeitgeberbeiträge gefordert. Zudem steht zur Debatte, auch in diesen Fällen das Befristungsrecht weiter aufzuweichen: Nach geltendem Recht ist die Vereinbarung einer Befristung ohne weiteres möglich, wenn ein allgemeiner – also nicht nur auf Rentner zutreffender – Sachgrund besteht. Eine sachgrundlose Befristung der Arbeitsverhältnisse von Rentnern, die zuvor beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren, ist wegen des Anschlussverbots nicht zulässig.¹⁴ Hier fordert nun etwa die BDA, dass für Beschäftigte, die nach dem Eintritt in die Rente wieder bei ihrem früheren Arbeitgeber arbeiten, ein befristeter Wiedereinstieg auch ohne Sachgrund möglich sein soll.¹⁵

Ob »rentenberechtigter Arbeiter« oder »arbeitender Rentner«: Beide Male markiert die Norm der Altersgrenze im Rentenrecht nicht das Ende, wohl aber den Übergang in eine neue Rechtsform der Erwerbsarbeit, die erheblich vom vorherigen Arbeitsverhältnis abweichen dürfte – und zwar nach unten. Die dieser Tage diskutierte »Flexi-Rente« und die Sozialfiguren des »rentenberechtigten Arbeiters« und des »arbeitenden Rentners« verschieben die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand nicht, sie verwischen sie, lösen sie perspektivisch auf. Doch damit werden nicht nur die Grenzen zwischen zwei sozialen Welten verwischt. Auch zwei zentrale Rechtsfiguren der deutschen Arbeits- und Sozialverfassung verlieren an Konturen und damit an Schutzniveau für die Betroffenen.

Die Gefahr ist groß, dass eine weitere Zone prekärer Arbeit geschaffen und zugleich eine Dumpingspirale in Gang gesetzt wird, die Arbeitseinkommen und Renten weiter unter Druck setzt. Schließlich bieten die Modelle »Arbeit statt Rente« und »Arbeit plus Rente« die Möglichkeit, Arbeitnehmer zu niedrigeren Löhnen und mit geringeren Sozialstandards zu beschäftigen. Am Ende dieser Spirale könnte stehen, dass billigere Altenarbeit die »teure« Arbeit Jüngerer verdrängt.

Auch Standards im Alterssicherungssystem geraten so unter Druck. Die rentenrechtlich programmierte Senkung des allgemeinen Rentenniveaus wird das Problem der Altersarmut auf der sozialpolitischen Agenda weit nach oben schieben. Probleme drohen nicht nur Erwerbsgeminderten oder Beschäftigten mit porösen Erwerbsbiografien. Auch

Standardrentner mit lebenslangem Durchschnittseinkommen und wenig Arbeitsunterbrechungen erhalten eine Rente, die einen Absturz des Lebensstandards nach sich zieht. Was könnte in dieser Situation willkommener sein als eine freiwillige Aufstockungsleistung, die weder Sozialkassen noch Steuerhaushalte belastet. Und somit befördert die produktive Arbeit der Alten die Auszehrung der Alterssicherung.

2. »De-Flexibilisierung« des Rentenrechts

Diejenigen, die in den letzten beiden Jahrzehnten die Rentendebatte und die umgesetzten Rentenreformen etwas intensiver verfolgt haben, werden sich vermutlich bei der jetzt aufkeimenden allgemeinen Debatte um mehr Flexibilität beim Altersübergang verwundert die Augen reiben. War doch die zurückliegende Periode gerade nicht durch einen Auf-, sondern durch einen Abbau von Flexibilität beim Altersübergang gekennzeichnet.¹⁶ Neben der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen und der langfristigen Absenkung des Rentenniveaus hat eine Reihe von weiteren Maßnahmen zu einer »De-Flexibilisierung« des Altersübergangs geführt:

Bereits Mitte der 1990er Jahre wurde beschlossen, die »Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit« oder die »Altersrente für Frauen« für die Jahrgänge 1952 und jünger zu streichen. Zudem wurden ab 2001 die Zugangsvoraussetzungen zu einer Erwerbsminderungsrente mit der Konsequenz verschärft, dass trotz stark eingeschränkter Erwerbsfähigkeit nahezu die Hälfte aller Antragssteller die Voraussetzungen nicht mehr erfüllen.¹⁷ Was in letzter Konsequenz dann meist nicht bedeutet, dass sie in ihrem Beruf verbleiben, sondern allzu oft folgen dann nach langem Krankengeldbezug der Verlust des Arbeitsplatzes und Langzeitarbeitslosigkeit. Zusammen mit den Einschränkungen beim Leistungsniveau und den Abschlägen beim vorzeitigen Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor dem 63. Lebensjahr¹⁸ wird insgesamt der Weg in die Erwerbsminderungsrente vielen Bedürftigen faktisch und rechtlich versperrt.

Das Bild des Rückbaus flexibler Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang vervollständigen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die wesentlich die zunehmende Aktivierung von älteren Beschäftigten zum Ziel haben, spezifische Leistungen kürzen und den Druck zur Arbeitsaufnahme deutlich erhöhen. Zudem wurde die gesetzliche Förderung der Altersteilzeit mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit (BA) für Neufälle bis Ende 2009 begrenzt.¹⁹

Die hier skizzierte Entwicklung ist zunächst einmal ein weiteres Indiz dafür, dass es in der aktuellen Debatte den Protagonisten der »Flexi-Rente« nicht um einen an die besonderen Bedingungen von Beschäftigten und Unternehmen angepassten Altersausstieg geht. Die generelle »De-Flexibilisierung« des Altersausstiegs wird von ihnen eben *nicht* infrage gestellt. Vielmehr steckt hinter der aktuellen Debatte eine Offensive, um die Lebensarbeitszeit über die Schallmauer der Rente mit 67 hinaus verlängern zu können.

14 Vgl. z.B. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG: vorübergehender Arbeitsbedarf – etwa Einarbeitung eines Nachfolgers. Zum Anschlussverbot vgl. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Es wird darüber hinaus vertreten, dass der Status als Rentner einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG abgeben könnte (vgl. z. B. Frank Bayreuther: Altersgrenzen, Kündigungsschutz nach Erreichen der Altersgrenze und die Befristung von »Altersrentnern«, in: Neue Juristische Wochenschrift 38/2012, S. 2758, 2760).

15 vgl. Interview mit Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, in: Südwest Presse v. 25.6.2014

16 Zwar wurde als Flexibilisierungsmöglichkeit mit der Rentenreform von 1992 die Teilrente eingeführt, diese hat sich jedoch bis heute angesichts mangelnder Attraktivität nicht etabliert.

17 vgl. dazu Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund: Jahresbericht 2012, S. 56 (»Schlüsselzahlen und Trends«) sowie DRV Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2013, S. 50 (»Rentenzugang«)

18 2013 waren 96,4 % der Zugänge bei der Erwerbsminderungsrente mit Abschlägen versehen. Diese betragen im Durchschnitt 77,90 Euro pro Monat (vgl. DRV: Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten [EM-Renten] im Zeitablauf, Stand: Mai 2014)

19 vgl. Judith Kerschbaumer: Weiterentwicklung der Altersteilzeit und neue Instrumente zum flexiblen Übergang in den Ruhestand, in: SozSich 3/2007, S. 104 ff.; Norbert Fröhlich/Thilo Fehmel/Ute Klammer: Flexibel in die Rente, Berlin 2013

3. Für mehr Flexibilität beim Altersausstieg

Aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sicht spricht nahezu alles gegen die Initiierung einer neuen Aktivierungsdynamik im Feld der Altenarbeit. »Arbeiten bis zum Ende« ist weder ein positives gesellschaftliches Leitbild noch wird es den Bedingungen der modernen Arbeitswelt mit ihren hohen Anforderungen und den wachsenden Belastungen für Körper und Geist gerecht. Selbst wenn die gewerkschaftlichen Bemühungen um eine Humanisierung der Arbeit weiter Früchte tragen: Das Alter fordert früher oder später seinen Tribut. Auch wenn die altersbedingten Grenzen der Belastbarkeit sich durch arbeits- und lebensweltliche Präventionsanstrengungen hinauschieben lassen, aufheben lassen sie sich nicht. Unter diesen Bedingungen taugt das Konzept der Rentnerarbeit auch nicht als nachhaltiger Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Es gibt Gründe genug, um den gegenwärtigen Versuchen, die unter dem Deckmantel der größeren Freiräume beim Altersausstieg daher kommen und den Druck über das Rentenalter hinaus zu arbeiten, weiter verschärfen, eine Absage zu erteilen. Dabei ist nicht die möglichst frühe und für alle verbindliche Altersgrenze der positive Gegenentwurf. Vieles spricht für mehr Flexibilität beim Altersausstieg.

Erstens: Bei einem großen Teil der Beschäftigten lassen der Gesundheitszustand sowie fehlende Qualifizierungsmöglichkeiten ein Arbeiten bis zum Erreichen einer einheitlichen, gesetzlichen Altersgrenze nicht zu. Für sie müssen Möglichkeiten gefunden werden, sozial abgesichert vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Wie groß hier der Handlungsdruck ist, zeigt ein Blick auf das reale mittlere berufliche Ausstiegsalter verschiedener Berufsgruppen. Nicht nur beim sprichwörtlichen Dachdecker fordert körperlich verschleißende Arbeit ihren Tribut: Für Maler und Lackierer ist durchschnittlich mit knapp 63 Jahren Schluss, in Elektroberufen mit rund 60 und beim Hoch- und Tiefbau mit weniger als 58.²⁰ Auf die Betroffenen warten dann Krankheit, Arbeitslosigkeit und am Ende gekürzte Armuts-Renten. Dass es sich hierbei nicht um ein Randphänomen, sondern ein Problem handelt, das ganze Branchen und große Beschäftigtengruppen betrifft, zeigt eine große Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Nach dieser glauben gerade mal 31 % der Beschäftigten, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Bei Beschäftigten, die besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, fallen die Ergebnisse noch schlechter aus. So glaubt lediglich ein Fünftel der Schichtarbeiter, bis zur Rente arbeiten zu können.²¹

Zweitens entsprechen flexible Ausstiegsoptionen und eine höhere Zeitsouveränität durchaus den Bedürfnissen der Beschäftigten. Ein Blick auf die Aussagen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigt ein eindeutiges Votum: So stimmen 94 % der befragten Beschäftigten der Aussage zu, dass der Gesetzgeber »auch in Zukunft Möglichkeiten eines flexiblen Ausstiegs vom Erwerbsleben in die Rente fördern« müsse.²²

Drittens wird es angesichts von belastenden Arbeitsbedingungen, der besonderen Situation in Teilarbeitsmärkten und personalpolitischen Erfordernissen in den

Unternehmen auch in Zukunft einen Bedarf an flexiblen Ausstiegsoptionen zu sozial abgesicherten Bedingungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze geben. Trotz eines erhöhten Fachkräftebedarfs sind längst nicht alle Unternehmen daran interessiert, ihre Beschäftigten möglichst lange zu halten. Ein Blick auf die tatsächliche Altersstruktur von Belegschaften zeigt zudem, dass die Unternehmen längst nicht so viele Beschäftigungsmöglichkeiten für über 60-Jährige schaffen, wie das ihre öffentliche Rhetorik vermuten lässt. So sind nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gerade mal 5,6 % der Beschäftigten zwischen 60 und 65. Über 65-Jährige haben lediglich einen Anteil von 0,4 % der Belegschaften.²³

4. Von der De- zur Re-Flexibilisierung

Statt Altenarbeit zu propagieren und den Übergang in den Ruhestand zu erschweren, sollte ein Modell flexibler Altersübergänge geschaffen werden. Sinnvoll wäre die Eröffnung eines Korridors definierter Ausstiegsoptionen. Dieser könnte den Beschäftigten einen Abgleich zwischen materiellen Erwägungen und den Bedarfen bei der Vereinbarkeit von Ausstieg und Privatleben ermöglichen.

4.1 Neue Erwerbsminderungsrente

Die Ausgestaltung des Erwerbsminderungsrechts entscheidet mit darüber, ob ein bedarfsgerechter und sozial abgesicherter Altersübergang gelingt. Rentenexperten und Sozialwissenschaftler mahnen daher grundlegende Reformen im Erwerbsminderungsrecht an.²⁴ Dieser Reformbedarf bleibt auch nach den Verbesserungen durch das Rentenpaket der Bundesregierung immer noch hoch. Weder die Verlängerung der Zurechnungszeiten um zwei Jahre noch die verabschiedete »Günstigerprüfung«²⁵ werden verhindern

20 Vgl. Martin Brussig/Mirko Ribbat: Entwicklung des Erwerbsausstiegs: Anstieg und Differenzierung. Altersübergangsreport 2014-01 sowie Martin Mathes: Altersflexi-Modell: Altersübergänge auch in schwierigen Branchenfeldern gestalten, S. 264 f. in diesem Heft. Betrachtet man den sozialrechtlichen Status der Beschäftigten vor dem Rentenbeginn, so zeigt sich, dass 2012 gerade mal 23,9 % aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in eine Rente wegen Alters gewechselt sind (vgl. DRV Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen, 2013).

21 Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung finden sich in IG Metall Vorstand (Hrsg.): Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten, Frankfurt a. M. 2013. Der vierseitige Fragebogen umfasste 20 Fragenkomplexe mit über 70 Einzelfragen zu verschiedenen arbeits- und gesellschaftspolitischen Themen. Da die Befragung als offenes und beteiligungsorientiertes Projekt in den Betrieben durchgeführt wurde, können die Ergebnisse nach der Methodenlehre der quantitativen Sozialforschung zwar nicht als repräsentativ gelten. Gleichwohl entspricht die Verteilung der Antworten nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und regionaler Konzentration in etwa der Beschäftigten- und Branchenstruktur des Organisationsbereichs der IG Metall (vgl. Hans-Jürgen Urban/Christoph Ehlscheid: Plädoyer für ein arbeits- und sozialpolitisches Mandat – Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall, in: WSI-Mitteilungen 8/2013, S. 614 ff.).

22 vgl. ebenda

23 vgl. Beschäftigtenstatistik der BA, Stichtag 30.6.2013

24 vgl. Felix Welti/Henning Groskreutz: Vorschlag für eine grundlegende Reform im Erwerbsminderungsrecht, in: SozSich 8-9/2013, S. 308 ff.; Felix Welti/Henning Groskreutz: Soziales Recht zum Ausgleich von Erwerbsminderung, HBS Arbeitspapier 295, Düsseldorf 2013

25 vgl. dazu Rolf Winkel/Hans Nakielski: Verbesserungen für künftige Erwerbsminderungsrentner/innen, in: SozSich 6/2014, S. 242

können, dass auch zukünftig die Einkommenssituation vieler Erwerbsminderungsrentner prekär bleibt und der Bezug einer Erwerbsminderungsrente weiter zu den wichtigsten Faktoren für Altersarmut gehören wird.²⁶

Ein sozial abgesicherter Altersübergang für gesundheitlich Beeinträchtigte wird nur gelingen, wenn über die Verlängerung der Zurechnungszeiten hinaus, die systemwidrigen Abschläge beim Bezug einer Erwerbsminderungsrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze gestrichen werden. Bei durchschnittlichen monatlichen Zahlungsbeträgen²⁷ zwischen 652 Euro (bei Männern im Westen) und 576 Euro (Frauen im Westen) sprechen für diese Maßnahme dringende versorgungspolitische Gründe. Aber auch systematisch sind die Abschläge nicht gerechtfertigt: Die bei der Reform des Erwerbsminderungsrechts herangezogene Begründung, dass ohne diese Abschläge bei steigenden Altersgrenzen für Altersrentner ein Anreiz zur Flucht in der Rente für Erwerbsgeminderte bestünde, überzeugt nicht. Denn: Die Erwerbsminderungsrente kann regelhaft nur bei medizinisch überprüften Gründen in Anspruch genommen werden. Sie ist somit keine wählbare Form der »freiwilligen Frührente«.²⁸

Neben einer besseren materiellen Absicherung muss der Zugang zu einer Erwerbsminderungsrente erleichtert werden. So hat die – vom Bundessozialgericht entwickelte – Bezeichnungspflicht einer Verweisungstätigkeit beim Vorliegen einer »Summierung ungewöhnlicher oder spezifischer Leistungseinschränkungen«²⁹ nur dazu geführt, dem gesundheitlich eingeschränkten Versicherten Arbeitsplätze aufzuzeigen, die zwar abstrakt-generell in Betracht kommen, aber für ihn konkret auf dem Arbeitsmarkt nicht erreichbar sein müssen. Diese Verweisungspraxis sollte zukünftig nicht mehr möglich sein. Eine volle Erwerbsminderung sollte auch vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer nach dem 55. Lebensjahr nur noch leichte Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit einer Summierung gewöhnlicher Leistungseinschränkungen oder einer spezifischen Leistungseinschränkung verrichten kann, es sei denn, dem Versicherten kann ein konkreter freier Arbeitsplatz vermittelt werden.³⁰

4.2 Neue Altersteilzeit

Die Altersteilzeit hat sich in der Praxis als Möglichkeit erwiesen, einen sozial abgesicherten Übergang in den Ruhestand zu organisieren. In einer Reihe von Branchen haben

die Tarifvertragsparteien Verantwortung übernommen und auf Basis der gesetzlichen Regelungen tarifliche Lösungen gefunden. Das gilt etwa für die Metall- und Elektro- sowie die Stahlindustrie. In diesen Industriebereichen ist die Altersteilzeit der wichtigste Baustein, um einen vorzeitigen Ausstieg zu fairen Bedingungen zu ermöglichen. Ein Blick in die zitierte Beschäftigtenbefragung der IG Metall (s. oben 3.) unterstreicht dies: So würden 53 % der Befragten gerne die heutigen Altersteilzeitregelungen nutzen. Dem hohen Interesse stehen aber auch 20 % der Beschäftigten gegenüber, die sich die Altersteilzeit aus finanziellen Gründen nicht leisten können und 16 %, die die Regelung gar nicht kennen. Das spricht für eine stark selektive Wirkung der Altersteilzeitregelung und verweist auch auf die Bedeutung der öffentlichen Förderung der Altersteilzeit. So sind mit dem Wegfall der Förderung der Bundesagentur für Arbeit (Ende 2009) in den Handwerksbranchen viele Arbeitgeber aus der Altersteilzeit ausgestiegen und bieten betrieblich keine Regelung mehr an.

Derzeit wird daher in der IG Metall darüber diskutiert, wie der »tarifliche Generationenvertrag der Altersteilzeit« weiterentwickelt werden kann (s. Kasten S. 267). Eine Reform müsste etwa dem wachsenden betrieblichen Bedarf Rechnung tragen. So sind beispielsweise in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Stahlindustrie Quoten festgelegt, wonach nur höchstens 4 % bzw. 5 % der Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Diese Quoten müssten der Tatsache angepasst werden, dass die »Baby-Boomer-Jahrgänge« in den nächsten Jahren das Alter erreichen werden, in dem ein Altersausstieg aus persönlichen Gründen und/oder angesichts der Arbeitsbedingungen dringend angezeigt sein wird.

Zudem spricht vieles dafür, die materielle Absicherung für die unteren Entgeltgruppen zu verbessern. Gerade sie sind es, die es angesichts schwieriger Arbeitsbedingungen nicht bis zur Regelaltersgrenze schaffen, sich aber zugleich die Altersteilzeit nicht leisten können. Neben den Tarifparteien bleibt aber auch der Gesetzgeber gefordert, die Förderung tariflicher Regelungen zum flexiblen Altersausstieg mit öffentlichen Mitteln zu unterstützen.

4.3 Abschlagsfreie Rente für langjährig Versicherte

Mit der Neuregelung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Beitragsjahren hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, ab dem 63. Lebensjahr ohne Anschläge aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Das ist nahe an den gewerkschaftlichen Forderungen. So haben Gewerkschaften in den letzten Jahren darauf hingewiesen haben, dass es zum einen aus Gründen der Leistungsgerechtigkeit geboten ist, langjährig Versicherten einen ungekürzten Rentenzugang zu ermöglichen. Denn langjährige Beitragszahler zahlen viel und erhalten vergleichsweise wenig. Altersrenten werden im Durchschnitt 21 Jahre bezogen, bei langjährig Versicherten sind es nur etwa 15 Jahre. Zum zweiten profitieren von einer solche Regelung Berufsgruppen, die typischerweise über einen langen Zeitraum gesundheitlich beeinträchtigenden

26 vgl. dazu Gerhard Bäcker: Erwerbsminderungsrenten im freien Fall sowie Hans Nakielski: Neue Studie beleuchtet die soziale Lage der Erwerbsminderungsrentner/innen, beide in: *SozSich* 11/2012, S. 365 ff.

27 Beträge monatlich netto vor Steuern beim Rentenzugang in 2013 (vgl. DRV: Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten [EM-Renten] im Zeitablauf, Stand: Mai 2014)

28 Zwar haben das Bundessozial- und Bundesverfassungsgericht die Abschläge gebilligt, sie aber nicht mit systematischen Argumenten gerechtfertigt, sondern sie alleine mit dem Spielraum des Gesetzgebers bei Sparmaßnahmen begründet (vgl. dazu *SoSip* 2/2011, S. 6; Dagmar Oppermann: Abschläge auf Erwerbsminderungsrenten: Eine Diskriminierung behinderter Menschen?, in: *SozSich* 8–9/2012, S. 314 ff.)

29 vgl. u.a. BSG-Urteil v. 9. 5. 2012 (Az.: B 5 R 68/11 R)

30 vgl. zur Reform der Erwerbsminderungsrente Johannes Schaller, Flexible Übergänge statt Rente mit 67, in: Hans-Jürgen Urban, Christoph Ehlscheid, Axel Gerntke (Hrsg.): *Der Neue Generationenvertrag*, Hamburg 2010, S. 107 ff.

Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind und die die Regelaltersgrenze realistischer Weise selten erreichen können.

So richtig wie der eingeschlagene Weg auch ist, falsch bleibt, dass von der Neuregelung lediglich einige Jahrgänge profitieren werden.³¹ Aus Gründen der Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit sowie aus Gründen der Generationengerechtigkeit sollte ein abschlagsfreier Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte mit 63 zukünftig als Rententyp erhalten bleiben und allen Jahrgängen offen stehen.

4.4 Rentenniveau anheben

Sollen rentenrechtliche Ausstiegsoptionen für die Beschäftigten auch reale Möglichkeiten darstellen, bedarf es einer merklichen Aufstockung des Sicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Reformen der letzten Jahre haben eine weitere Absenkung des allgemeinen Rentenniveaus um etwa fünf bis sieben Prozentpunkte in den nächsten Jahren programmiert – nicht für prekär Beschäftigte, sondern für Versicherte mit einer geschlossenen Berufsbiografie und stets durchschnittlichen Einkommen. Angesichts der massenhaften Altersarmut muss dieser drohende Skandal verhindert werden. Über die Wege wäre zu streiten, über das Ziel nicht. Auf jeden Fall spricht vieles dafür, das weitere Absinken des Rentenniveaus zumindest zu stoppen und die Renten wieder an die Entwicklung des allgemeinen Einkommensniveaus anzukoppeln und damit das Prinzip der dynamischen Renten zu erneuern.³²

5. Ausblick

Mit dem abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte ab 63, der besseren Absicherung bei Erwerbsminderung und der zusätzlichen Anerkennung von Erziehungsleistung (»Mütter-Rente«) hat der Gesetzgeber ein Rentenpaket geschnürt, das erstmals seit mehreren Jahrzehnten des Sozialabbaus wieder einen Sozialaufbau in der Rentenversicherung vorsieht. Doch damit ist keineswegs das Ende der Reformdebatte erreicht. Mit der Debatte um die »Flexi-Rente« und den zentralen Forderungen von Unternehmerverbänden und Wirtschaftsflügel der Union wächst die Gefahr, dass der »arbeitende Rentner« zum Pionier in einer Sozillandschaft werden könnte, in

der die Arbeit der aktivierten Alten die allgemeinen Sozialstandards unterpült. Und dies, obwohl der arbeitende Rentner keinen durchgreifenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten würde.

Hierauf kann die Antwort aus sozialstaatlicher Perspektive nur lauten: »Wehret den Anfängen!« Ein akzeptables, neues Modell des flexiblen Altersübergangs muss einen erreichbaren Endpunkt der Erwerbsarbeit definieren. Gefordert ist ein »Recht auf Ruhestand«. Im Rentenrecht wie im gesellschaftlichen Altersbild. Arbeiten »bis zum Ende« mag aus der Perspektive eines ungebändigten Produktivismus als positive Vision durchgehen. Doch für die Betroffenen wäre es – am Ende eines langen, belastenden Arbeitslebens – wohl eher ein Horrorszenerario.

Zugleich darf das »Nein« zu »Flexi-Rente«, aber nicht als »Nein« zu einem sozial abgesicherten und selbstbestimmten Altersübergang missverstanden werden. Ein flexibles Rentenrecht mit mehr Wahlmöglichkeiten für die Betroffenen und auskömmliche Renten sowie eine an die jeweiligen Bedingungen in unterschiedlichen Branchen und Betrieben angepasste tarifliche Ausgestaltung ist eine positive Reformoption, an deren Realisierung die Gewerkschaften gerne mitwirken werden. ■



Dr. Hans-Jürgen Urban,
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall



Christoph Ehlscheid,
Bereichsleiter Sozialpolitik
beim Vorstand der IG Metall

31 vgl. Rolf Winkel/Hans Nakielski: Abschlagfreie Rente ab 63 – wer kann jetzt davon profitieren?, in: SozSich 6/2012, S. 236 f.

32 vgl. dazu auch Ragnar Hoenig: Für eine Rückkehr zur lebensstandardsichernden Rente, in: SozSich 2/2014, S. 56 ff.

Metall-Tarifrunde: Neue Altersteilzeit gefordert

Mit der qualitativen Forderung nach einer neuen Bildungs- und Altersteilzeit will die IG Metall in die Ende 2014 anstehende Tarifrunde im Bereich Metall und Elektro (ME) gehen. Eine entsprechende Empfehlung hat der Vorstand am 8. Juli gegenüber den regionalen Tarifkommissionen abgegeben. Die geltenden Tarifverträge zur Altersteilzeit (ATZ) in der ME-Industrie laufen regulär Ende 2016 aus. Sie müssen wegen der gesetzlichen Änderungen – Stichwort: Rente mit 63 – vorher angepasst werden. »Dabei muss

das finanzielle Volumen steigen, weil die rentennahen Jahrgänge zunehmen«, so der Zweite Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann. Besonders belastete Arbeitnehmer sollen bei der Auswahl Vorrang erhalten. Außerdem soll die Quote von bis zu 4 % der Belegschaft, die einen Anspruch auf ATZ haben, besser ausgeschöpft werden. In der Praxis geschehe das oft nicht, so Hofmann. Dann dürften die Mittel künftig nicht mehr verfallen. Zudem sollen Beschäftigte, die einen Schul- oder Berufsabschluss nachholen, künftig zeitlich befristet Teilzeit arbeiten können – und der Arbeitgeber ihnen das Entgelt aufstocken. ■