

Hamburger Rechtsgespräche 10

„Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand“

Vortrag von Helga Nielebock, 23.11.2017

Die deutsche Bevölkerung altert rasant. Laut Vorausberechnung des Statistischen Bundesamts wird der Anteil der Personen über 65 Jahren von 21% im Jahre 2009 auf ca. 34% im Jahre 2060 ansteigen. Diese Entwicklung führt dazu, dass die Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand sowie die Förderung des Arbeitens über Altersgrenzen hinaus zu Themen geworden sind, die sowohl in Politik als auch in der Arbeits- und Sozialrechtlichen Wissenschaft an Bedeutung gewonnen haben. Neben gesetzlichen Neuerungen durch das 2017 in Kraft getretene Flexirentengesetz, gibt es weitere Möglichkeiten, den Übergang in den Ruhestand zu gestalten. Helga Nielebock, ihrerseits langjährige Abteilungsleiterin Recht beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes und ehrenamtliche Richterin beim Bundesarbeitsgericht, lieferte in ihrem Vortrag im Rahmen der Hamburger Rechtsgespräche einen Überblick über die aktuelle Rechtslage.

Nielebock gab zunächst einen Einblick in die Entwicklungsstränge, die zu einer Änderung der gesetzgeberischen Bemühungen in diesem Bereich geführt haben. So z.B. das sinkende Rentenniveau, die grundsätzliche Steigerung der Lebenserwartung und gleichzeitig das steigende Risiko von Altersarmut. Sodann ging sie auf die bestehenden Möglichkeiten der Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand ein und stellte dar, dass derzeit nur wenige Arbeitgeber die freiwilligen Angebote, wie Altersteilzeit und Arbeitszeitkonten, nutzen. Dabei stellten Kurzzeitkonten nur fiktiv geeignete Mittel dar, um früher aus dem Arbeitsleben auszusteigen, da die realen Ausprägungen meist zu kurze Ausgleichszeiträume und eine zu geringe Ansparung vorsähen, als dass man sie für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben nutzen könne. Langzeitkonten hingegen seien geeigneter, jedoch erfolge in diesem Modell im Gegensatz zur Altersteilzeit keine finanzielle Bezuschussung, sodass es lediglich für Besserverdienende eine Option darstelle. Im Übrigen sei das Angebot von Langzeitkonten sehr beschränkt und prekär Beschäftigte seien meist ausgegrenzt. Altersteilzeit sei hingegen besser geeignet, um den Übergang in die Rente zu erleichtern, da es einen gesetzlichen Aufstockungsbetrag von mind. 20% gebe, die Altersteilzeit daher auch finanziell attraktiv sei. Jedoch gebe es auch hier keinen Rechtsanspruch für die Arbeitnehmer, sodass das Angebot wie bei den zuvor genannten Modellen nur eingeschränkt Anwendung finde. Allen genannten Modellen sei gemein, dass sie Anreize zur Frühverrentung gäben, die jedoch im Hinblick auf die demographische Entwicklung nicht mehr erwünscht seien. Im Gegenteil habe in der Politik und Gesellschaft ein Paradigmenwechsel stattgefunden, der vor allem im neuen Flexirentengesetz seinen Niederschlag gefunden habe. Das Flexirentengesetz hat am 25.11.2016 den Bundesrat passiert. Ziel des Gesetzes sei es, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zukünftig flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen. Eine der vom Flexirentengesetz neu geschaffenen Möglichkeiten sei der Rückkauf von Rentenabschlägen wegen vorzeitiger Verrentung. Dieser sei jedoch kritisch zu betrachten, da er nur für Gutverdienende möglich sei und zudem zu einer Schädigung der Finanzierung der DRV führe. Neu sei auch das neue Teilrentenmodell nach § 34 SGB VI. Dabei richte sich die Rentenhöhe nach dem Hinzuverdienst, wobei als Bemessung das Kalenderjahr und nicht mehr der Monat gelte. Zudem werde nach dem neuen Gesetz nur 40% des höheren Hinzuverdienstes auf die Rente angerechnet.

Weiterhin richte sich die Deckelung des Hinzuverdienstes nach dem höchsten Einkommen der letzten 15 Jahre und nicht mehr nach dem Durchschnittseinkommen der letzten 3 Jahre. Neu sei auch die Möglichkeit der Erhöhung der Rentenanwartschaften. Für jeden Monat, den ein Versicherter über das reguläre Rentenalter hinaus arbeite und keine Rente beziehe, gebe es einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 Prozent. Wer seine Rente also um ein Jahr aufschiebe, erhalte allein dafür einen Zuschlag von 6 Prozent.

Nach dem Überblick über gesetzliche Neuerungen wurde ein Resümee gezogen. Zwar sei mit dem Flexirentengesetz ein erster Schritt in die richtige Richtung getan worden, insgesamt fehle es jedoch noch an einem stimmigen Konzept für den gleitenden Übergang, der alle Gruppen der Erwerbstätigen teilhaben lasse. Auch in der anschließenden Diskussionsrunde wurde deutlich, dass sowohl eine Vielzahl der Gesetze als auch die Rechtsprechung den vorab genannten Paradigmenwechsel noch nicht vollzogen haben und noch ein langer Weg besteht, um eine praktikable Möglichkeit hin zu einem flexiblen und für alle Gruppen offenen Übergang in den Ruhestand zu gewährleisten.

Ass. Iur. Annika Stubbig

Hamburg