

**Es gilt das gesprochene Wort!**

„Humaner Arbeitsplatz – Humane Arbeitswelt“  
Betriebs- und Personalrätekonferenz  
SPD Bundestagsfraktion  
Berlin, 28.11.2012

## **Flexible Übergänge in die Rente**

von

**DR. HERBERT RISCHE,**

Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Diskussion um flexible Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente basiert meines Erachtens im Wesentlichen auf zweie Begründungen. Zum Einen sollten generell die Regulierungen in einem modernen Sozialstaat so flexibel wie möglich sein, weil nur dies den immer differenzierter werdenden Bedingungen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt gerecht wird. Das gilt speziell in der Rentenversicherung, die in ihren Versicherungsverläufen diese immer komplexer werdenden Biografien der Menschen widerspiegelt. Allerdings – und dies sage ich bewusst gleich zu Anfang – hat die Flexibilität der Regelungen im Bereich der Rentenversicherung dort ihre Grenzen, wo sie zu einer ungerechtfertigten Begünstigung Einzelner auf Kosten der Solidargemeinschaft aller Versicherten führt.

Der zweite Grund für die Forderung nach flexibleren Regelungen zum Übergang vom Erwerbsleben in die Rente ist aus meiner Sicht die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung. Die Erhöhung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters steht seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts auf der Agenda der Rentenpolitik. So wurden be-

reits im Rahmen der Rentenreform von 1992 beschlossen, die Altersgrenzen für die sogenannten vorgezogenen Altersrenten anzuheben und bei einem vorzeitigen Renteneintritt versicherungsmathematische Rentenabschläge zu berechnen. Interessanter Weise wurde zugleich mit der Einführung der Teilrente auch eine wichtige Regelung zur Flexibilisierung des Renteneintritts beschlossen.

Wenn man sich die reale Entwicklung ansieht, fällt auf den ersten Blick auf: Das durchschnittliche Zugangsalter bei den Altersrenten ist im vergangenen Jahrzehnt deutlich angestiegen. Es lag im Jahr 2000 noch bei 62,3 Jahren, im Jahr 2010 dagegen bereits bei 63,5 Jahren. Man kann sicherlich darüber streiten, welchen Anteil an dieser Entwicklung die Anhebung der Altersgrenzen für die vorgezogenen Altersrenten und die damit verbundenen Rentenabschläge gehabt haben. Fakt ist aber: Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit der Erwerbstätigenquote von knapp 60 Prozent bei den Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahre mittlerweile um mehr als 12 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Nur in Schweden, Norwegen und der Schweiz ist die Erwerbsquote älterer Menschen höher als bei uns.

Trotz der deutlichen Erhöhung der Erwerbstätigquote älterer Arbeitnehmer und dem fühlbaren Anstieg des durchschnittlichen Rentenzugangsalters beziehen die Rentnerinnen und Rentner ihre Rente heute aber erheblich länger als noch vor zwei oder drei Jahrzehnten. Auch hierzu ein Blick in die Statistik: Die durchschnittliche Rentenbezugszeit hat sich in den letzten 30 Jahren um mehr als 50 % erhöht: 1980 bezog ein Altersrentner im Schnitt 12 Jahre lang Rente, 2010 waren es im Durchschnitt gut 18 Jahre. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in dem erfreulich starken Anstieg der Lebenserwartung.

### **Flexibilität als notwendige Flankierung der verlängerten Lebensarbeitszeit**

Meine Damen und Herren,

jedes Alterssicherungssystem, gleich ob es im Umlage- oder im Kapitaldeckungsverfahren organisiert ist, bekommt ein Finanzierungsproblem, wenn die Menschen immer älter werden, das Rentenzugangsalter aber unverändert bleibt. Die Anhebung der Altersgrenzen ist dann ein naheliegender und in meinen Augen grundsätzlich auch gerechtfertigter Ansatz, auf diese Entwicklung zu reagieren. Die Frage ist allerdings, wann und unter welchen konkreten Bedingungen eine Anhebung der Altersgrenzen erfolgen kann. Und hier kommt dann

auch die Frage nach möglichst flexiblen Regelungen in der Rentenversicherung ins Spiel.

Denn es spricht vieles dafür, dass flexible Regelungen zum Übergang von der Erwerbsphase in die Rente die Anhebung der Altersgrenze erleichtern oder auch überhaupt erst möglich machen. Zum Einen wird die Umsetzung einer Erhöhung der Regelaltersgrenze vermutlich um so eher auf Akzeptanz bei den Versicherten stoßen, je mehr Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung des tatsächlichen eigenen Renteneintritts gegeben sind. Je mehr Möglichkeiten es für den Einzelnen gibt, Zeitpunkt und Art des Übergangs von der Erwerbsphase in die Rente selbst zu gestalten, umso weniger hat die gesetzliche Regelaltersgrenze für den Einzelnen den Charakter einer unabänderlichen bedrohlichen Größe.

Viel wichtiger erscheint mir allerdings, dass wir Regelungen zum flexiblen Übergang in Rente auch deshalb benötigen, weil eine Anhebung der Altersgrenzen nur so sozialverträglich umsetzbar ist. Nur wenn das Rentenrecht den individuell sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen gerecht wird, die sich für den Einzelnen aus familiären Zusammenhängen und vor allem auch durch die Arbeitswelt ergeben, kann die vorgesehene Verlängerung der Lebensarbeitszeit in vertret-

barer Weise umgesetzt werden. Konkret: Für Arbeitnehmer in bestimmten Tätigkeitsfeldern mit hohen Belastungen ist eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit objektiv nur realisierbar, wenn flexible Regelungen für die Arbeitsgestaltung in den letzten Jahren des Erwerbslebens gegeben sind. Gleiches gilt für Menschen, die aufgrund familiärer Umstände – ich nenne als ein Beispiel nur die Pflege älterer Familienangehöriger – nicht in der Lage sind, bis zum Erreichen der angehobenen Regelaltersgrenze voll zu arbeiten.

Es ist deshalb aus meiner Sicht ausdrücklich zu begrüßen, dass in Parteien und Verbänden inzwischen intensiv über Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Übergangs von Arbeit in Rente nachgedacht. Die Ausgangslage ist dabei insoweit vergleichsweise günstig, als über das Ziel einer flexibleren Gestaltung des Rentenübergangs bereits weitgehend Einigkeit besteht. Es bleibt also nur die Frage, in welcher Weise das Rentenrecht flexibler gestaltet werden soll.

### **Flexibilität im geltenden Recht**

Meine Damen und Herren,

bevor ich auf diese Diskussion näher eingehe, gestatten Sie mir noch eine Vorbemerkung. Schon heute ist unser Renten-

recht im Hinblick auf die Rentenzugangsphase keineswegs ein starres Regime. Wir haben schon Regelungen zum flexiblen Übergang in Rente: Nur eine Minderheit der Rentnerinnen und Rentner geht tatsächlich dann in Rente, wenn die Regelaltersgrenze erreicht wird. Die Mehrzahl der Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung geht dagegen früher in Rente – entweder im Rahmen einer vorgezogenen Altersrente oder mit einer Erwerbsminderungsrente. Es gibt aber auch das Gegenteil: Versicherte, die über die Regelaltersgrenze hinweg arbeiten und erst später in Rente gehen. Das Rentenrecht lässt beides zu; die Regelaltersgrenze ist insofern also eine Regel, die Ausnahmen in beide Richtungen ermöglicht.

Allerdings ist ein Rentenbeginn vor Erreichen der Regelaltersgrenze nach geltendem Recht nur möglich, wenn die Betroffenen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Es müssen in der Regel längere Vorversicherungszeiten vorliegen und – für die Inanspruchnahme einer Erwerbsminderungsrente – eine entsprechende gesundheitlich bedingte Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit von medizinischen Gutachtern bestätigt werden. Zudem ist ein vorzeitiger Rentenbeginn mit der Inkaufnahme von versicherungsmathematischen Rentenabschlägen verbunden; für jeden Monat des vorzeitigen

Rentenbeginns wird die Rente lebenslang um 0,3 % vermindert.

Diese Abschläge gleichen rechnerisch – über die gesamte Rentenlaufzeit gesehen – jene Rentenzahlungen aus, die der vorzeitig in Rente gegangene Versicherte bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen hat. Man könnte die Abschläge also auch als Rückzahlung eines Vorschusses bezeichnen, den ein Versicherter mit dem Bezug der Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen hat. Wer vorzeitig mit Abschlägen in Rente geht, wird insofern also weder begünstigt noch benachteiligt. Die Rentenabschläge gewährleisten vielmehr gerade, dass die Entscheidung des Einzelnen über den Zeitpunkt seines Rentenzugangs die Solidargemeinschaft nicht belastet.

Weniger bekannt und vor allem auch weitaus weniger genutzt als der vorzeitige Rentenbeginn ist die Möglichkeit des Hinausschiebens des Rentenbeginns über die Regelaltersgrenze hinaus. Als „Gegenstück“ zu den Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn gibt es dabei für jeden Monat, um den man den Rentenbeginn über die Regelaltersgrenze hinaus verschiebt, einen Rentenzuschlag – und zwar in Höhe von 0,5 % für jeden Monat des verzögerten Rentenbeginns.

Durch die Zu- bzw. Abschläge bei hinausgeschobenen bzw. vorzeitigem Rentenbeginn entsprechen diese Regelungen dem Grundsatz, auf den ich eingangs hingewiesen habe: Sie ermöglichen den Versicherten eine Gestaltung des Rentenübergangs nach individuellen Vorstellungen, ohne dass daraus den übrigen Versicherten ein Nachteil erwachsen würde.

Eine zweite, allerdings weitaus weniger genutzte Regelung zum flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in die Rente stellt die sogenannte Teilrente dar. Grundsätzlich kann jede Altersrente nicht nur als volle Rente, sondern auch als Teilrente bezogen werden. Wer also bereits mit 63 vorzeitig eine Altersrente beansprucht, kann diese als volle Rente, aber auch als 1/3-, als halbe, oder als 2/3-Teilrente erhalten.

Wird eine vorzeitige Altersrente als Teilrente bezogen, fallen selbstverständlich nur für den vorzeitig in Anspruch genommenen Rentenanteil die entsprechenden Abschläge an. Sofern neben dem Bezug einer Teilrente eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird, entstehen gleichzeitig zusätzliche Rentenanwartschaften, die später – wenn man in die volle Rente geht – den Rentenabschlag zumindest teilweise ausgleichen können. Allerdings ist nach gel-

tendem Recht die Teilrente mit Hinzuverdienstgrenzen verbunden, die individuell unterschiedlich und nach einem relativ komplexen Verfahren zu ermitteln sind. Möglicherweise ist dies einer der Gründe dafür, dass die Teilrente nur äußerst zögerlich angenommen wird.

Eine weitere Möglichkeit, die den Versicherten bereits im geltenden Recht Flexibilität im Hinblick auf den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente bietet, ist die Option zum „Rückkauf“ von Rentenabschlägen. Wer vorzeitig eine Altersrente in Anspruch nehmen möchte, die damit verbundenen Rentenabschläge aber vermeiden will, kann dies durch die Zahlung eines Zusatzbetrages tun. Allerdings ist dieser zusätzliche Beitrag nicht gering: Er entspricht im Prinzip den Beiträgen, die ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer zahlen muss, um einen Rentenanspruch in Höhe des auszugleichenden Rentenabschlags zu erwerben. Wenn man eine Rente in Höhe der Standardrente drei Jahre vorzeitig antreten und die dafür eigentlich anfallenden Rentenabschläge vermeiden will, muss man dafür gegenwärtig einen Zusatzbeitrag von über 30.000 Euro aufbringen. Einen solchen Betrag bei Rentenbeginn einzuzahlen, um damit die Abschläge zu vermeiden, dürfte für viele Versicherte kaum möglich sein.

## **Ansätze zum Ausbau der flexiblen Übergänge in Rente**

Meine Damen und Herren,

aktuell stehen die Rentenversicherung und Vorschläge zur Reform des Rentenrechts wieder einmal im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte. Dabei wird auch über eine Erweiterung bzw. Ergänzung der bestehenden Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in Rente nachgedacht. Leider gehen diese – auch meiner Sicht sehr wichtigen – Überlegungen in der öffentlichen Diskussion und in den Medien weitgehend unter, weil der Streit Forderungen nach einer Zuschuss-, Garantie- oder Solidarrente eindeutig im Vordergrund stehen. Ich halte die Überlegungen zur Flexibilisierung des Übergangs in Rente gleichwohl für mindestens ebenso wichtig wie die Diskussion um eine Aufstockung niedriger Renten. Deshalb bin ich dankbar dafür, dass Sie diese Thematik heute auf die Tagesordnung gesetzt haben.

Ein ganz entscheidender Grundgedanke aller Überlegungen zu dieser Thematik ist dabei in Ihrer Veranstaltung in geradezu vorbildlicher Weise aufgegriffen worden: Die Möglichkeit, flexible Übergänge von der Erwerbsarbeit in die Rente zu realisieren haben nur diejenigen Versicherten, die über-

haupt in die Lage kommen, über Zeitpunkt und Art ihres Rentenbeginns zu entscheiden. Deshalb gehören aus meiner Sicht alle Bestrebungen zur Verbesserung des Arbeitslebens, zum Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements und – im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung – zur Stärkung der Rehabilitation in diesen Sachzusammenhang. Gerade den Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung für ältere Arbeitnehmer wird dabei in Zukunft eine wachsende Bedeutung für die Frage des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente zukommen: Nur wer gesundheitlich in der Lage ist, mit 63-, 65- oder auch 67 Jahren noch zu arbeiten kann entscheiden, ob er Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in die Rente nutzen will.

Im Hinblick auf die aktuelle Reformdiskussion ist damit bereits ein konkreter Punkt angesprochen. Nach geltendem Recht sind die Reha-Ausgaben der Rentenversicherung nach oben begrenzt; dieser „Reha-Deckel“ wird jährlich nach einer vorgegebenen Regel fortgeschrieben. Dabei wird allerdings nicht berücksichtigt, dass durch den demografischen Wandel nun zunehmend geburtenstärkere Jahrgänge in ein Alter kommen, in denen die Inanspruchnahme von Reha-Leistungen wahrscheinlicher wird. Die Rentenversicherung hat deshalb gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitge-

bern gefordert, diese demografischen Effekte bei der Fortschreibung des Reha-Budgets zu berücksichtigen. Sowohl in dem von der Bundessozialministerin Mitte des Jahres vorgelegten sog. „Rentenpaket“ als auch in den Reformvorstellungen von CDU/CSU, SPD und GRÜNEN finden sich auch tatsächlich Ansätze, die diese Forderung aufgreifen. Ob es angesichts des Grundsatzstreits über die anstehenden Reformmaßnahmen allerdings tatsächlich zu entsprechenden gesetzgeberischen Maßnahmen kommt, ist offen.

Ein zweiter wichtiger Aspekt der aktuellen Reformdiskussion sind die Forderungen nach einer Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten. Auch hier sehe ich durchaus einen Zusammenhang mit der Diskussion um einen Ausbau der Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in Rente. Wer aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigung erwerbsgemindert ist muss nicht nur die rechtliche Möglichkeit haben, eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch zu nehmen – er muss sich dies auch leisten können. Und das bedeutet konkret: Die Rentenhöhe muss im Regelfall zumindest so hoch sein, dass man davon leben kann.

Dies ist heute durchaus nicht in jedem Fall gegeben. Fast jeder zehnte Empfänger einer Erwerbsminderungsrente der

gesetzlichen Rentenversicherung muss ergänzend Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen; bei den Altersrenten ist es nur etwa jeder Fünfzigste! Hier besteht also zweifellos akuter Handlungsbedarf – und zwar weit eher, als im Hinblick auf niedrige Altersrenten. Deshalb begrüße ich sehr, dass in den aktuellen Reformvorschlägen von CDU/CSU, SPD und GRÜNEN Forderungen nach Leistungsverbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten enthalten sind. Zumindest in zwei Punkten decken sich die Reformvorstellungen der genannten Parteien sogar: Alle wollen die Zurechnungszeiten verlängern und den rentenmindernden Effekt eines Lohnrückgangs in den letzten Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung ausgleichen. Auch hier gilt allerdings: Dass diese übereinstimmenden Reformvorstellungen tatsächlich in dieser Legislaturperiode noch umgesetzt werden, erscheint eher unwahrscheinlich.

### **Umbau der Teilrente zur Kombi-Rente**

Einen weitgehenden Konsens sowohl zwischen den Sozialpartnern als auch in der Politik gibt es auch hinsichtlich der Einschätzung, dass die Teilrente als Instrument für den flexiblen Übergang in Rente zu reformieren ist. Dieser Konsens bezieht sich allerdings in erster Linie auf den Ansatz,

die bestehenden Hinzuverdienstbegrenzungen in diesem Bereich stark zu vereinfachen. Unterschiedliche Positionen gibt es dagegen hinsichtlich der Frage, ab wann es Versicherten möglich sein soll, Teilrenten in Anspruch zu nehmen. Nach geltendem Recht ist dies ab dem Zeitpunkt möglich, an dem man generell eine Altersrente in Anspruch nehmen kann, also – zumindest in Zukunft – grundsätzlich ab dem 63. Lebensjahr. Während die CDU dabei ausdrücklich bleiben will, fordern die SPD und wohl auch die FDP, dass diese Möglichkeit künftig bereits ab dem 60. Lebensjahr bestehen soll.

Eine solche Teilrente ab dem 60. Lebensjahr würde den Versicherten die Möglichkeit erleichtern, ihre Beschäftigung bereits relativ lange vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu reduzieren. Wie üblich wäre allerdings der Bezug der Teilrente mit Abschlägen in Abhängigkeit von der Dauer des vorzeitigen Bezugs verbunden. Bei einem Teilrentenbezug mit Vollendung des 60. Lebensjahres würde dies – ab dem Jahr 2031, wenn die Regelaltersgrenze das 67. Lebensjahr erreicht hat – einen Rentenabschlag von 25,2 % bedeuten. Auch wenn sich dieser Abschlag nur auf den vorzeitig in Anspruch genommenen Rententeil bezieht stellt sich doch die Frage, ob die Versicherten mit 60 Jahren, wenn sie ggf. neben der Teilrente noch erheblich hinzuverdienen und deshalb

den Rentenabschlag ausgleichen können, die Konsequenzen eines lebenslangen Rentenabschlags in dieser Höhe richtig einschätzen.

Anders als bezüglich des Alters, von dem an man eine Teilrente in Anspruch nehmen kann, sind sich Parteien und Sozialpartner hinsichtlich der Vereinfachung der Hinzuverdienstbegrenzungen bei Teilrentenbezug relativ nahe. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Rahmen des Rentenpaketes mit dem Modell der sog. Kombi-Rente eine Neuregelung vorgeschlagen, die im Vergleich zum geltenden Recht die Hinzuverdienstregelung deutlich vereinfacht. Im Prinzip soll ein Hinzuverdienst danach ohne Einfluss auf die Höhe der Teilrente sein, so lange das Gesamteinkommen aus Hinzuverdienst und Rente die Höhe des letzten individuellen Bruttoverdienstes nicht übersteigt.

Ein Hinzuverdienst oberhalb dieser Grenze soll exakt auf die Rente angerechnet werden: Bei einem geringfügigen Übersteigen der Hinzuverdienstgrenze würde die Rente also auch nur um einen entsprechend geringen Betrag gemindert und nicht – wie im geltenden Recht – auf die nächst niedrigere Teilrentenstufe zurückfallen. Anders als heute könnte eine

geringe Überschreitung der Hinzuverdienstgrenze also nicht zu einer Rentenminderung um einige hundert Euro führen.

Dieses Modell der Kombi-Rente, wie es vom Bundesarbeitsministerium vorgestellt wurde, findet bei Gewerkschaften wie Arbeitgebern Anklang. In der Rentenversicherung könnten wir uns sicher auch weitergehende Regelungen vorstellen. So kann man sich sicher fragen, ob Hinzuverdienstbeschränkungen bei vorgezogenem Rentenbezug angesichts der versicherungsmathematischen Rentenabschläge überhaupt erforderlich sind. Wegen dieser Abschläge hat die Solidargemeinschaft jedenfalls grundsätzlich keinen Nachteil, wenn ein Versicherter vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente geht. Vor diesem Hintergrund könnte man sich sicher auch vorstellen, den Hinzuverdienst während des Rentenbezugs generell unbeschränkt zuzulassen. Ich sage aber auch ganz deutlich: Die vorgeschlagene Kombi-Rente wäre eine deutliche Verbesserung gegenüber dem heutigen Recht und insofern sicher ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

### **Freiwillige Zusatzbeiträge schaffen Flexibilisierungsspielräume**

Meine Damen und Herren,

ich komme zu einem weiteren Ansatz, der geeignet erscheint, die rentenrechtlichen Regelungen zur Ermöglichung flexibler Übergang in die Rente auszuweiten. Wie bereits erwähnt, ist es schon heute möglich, bei Rentenbeginn oder kurz zuvor durch Zahlung eines größeren zusätzlichen Betrages Abschläge beim Bezug einer vorzeitigen Altersrente auszugleichen. Faktisch macht die Höhe des dafür erforderlichen Zahlungsbetrages diese Option aber relativ unattraktiv. Sehr viel interessanter könnte eine solche Option dagegen werden, wenn man niedrige zusätzliche Beiträge über einen längeren Zeitraum des Erwerbslebens verteilt entrichten und so zusätzliche Rentenanwartschaften erwerben kann. Diese Anwartschaften wären dann nicht nur zum Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn zu verwenden, sondern auch zur Erhöhung einer Erwerbsminderungsrente – wenn eine solche vorzeitig in Anspruch genommen werden muss – oder der späteren Altersrente.

Wenn man das Rentenrecht um eine solche Möglichkeit zur Zahlung von freiwilligen Zusatzbeiträgen erweitert, ergeben sich insofern für die Versicherten ganz erhebliche zusätzliche Spielräume für die individuelle Gestaltung des Übergangs von der Erwerbsphase in die Rente. Es ist aus meiner Sicht bemerkenswert und seitens der Rentenversicherung aus-

drücklich begrüßt worden, dass das Bundesarbeitsministerium in dem bereits erwähnten Rentenpaket auch die Möglichkeit der Zahlung freiwilliger Zusatzbeiträge an die Rentenversicherung vorgesehen hatte. Allerdings sollte nach dem Vorschlag des Ministeriums die Möglichkeit zur Zahlung derartiger Zusatzbeiträge allein den Arbeitgebern vorbehalten bleiben.

Aus meiner Sicht wäre eine solche Einschränkung wenig sinnvoll. Natürlich wäre es naheliegend, dass auf tariflicher oder betrieblicher Ebene ausgehandelt würde, in welchem Umfang sich die Arbeitgeber an solchen Zusatzbeiträgen beteiligen; dabei könnte am Ende unter Umständen auch das Ergebnis stehen, dass im Einzelfall die Arbeitgeber die Zahlung komplett tragen. Dafür, das Recht zur Zahlung von Zusatzbeiträgen dagegen allein den Arbeitgebern zuzubilligen, gibt es meines Erachtens aber keinen vernünftigen Grund. Dies würde die Beschäftigten in Unternehmen, in denen der Arbeitgeber eine solche Zahlung nicht leisten will oder kann, erheblich benachteiligen. Zudem gibt es in der Rentenversicherung auch Versicherte, die keinen Arbeitgeber haben; sie wären dann völlig von dieser Möglichkeit der Schaffung zusätzlicher Flexibilisierungsspielräume für den Übergang in Rente ausgeschlossen.

Eine generell allen Versicherten offen stehende Möglichkeit, neben den Pflichtbeiträgen zusätzliche Beiträge zu entrichten und dadurch entsprechende zusätzliche Rentenanwartschaften zu erwerben, wäre dagegen in meinen Augen in mehrfacher Hinsicht zu begrüßen. Denn neben den dadurch entstehenden neuen Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Übergangs in Rente ergäbe sich so auch ein Weg, innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung Zusatzvorsorge zu betreiben. Insbesondere für Versicherte, die die Angebote der Privaten Altersvorsorge oder generell der kapitalgedeckten Alterssicherung – aus welchen Gründen auch immer – nicht wahrnehmen wollen, könnte so ein Weg eröffnet werden, im Alter zusätzliche Leistungen neben der Rente aus der gesetzlichen Pflichtversicherung zu beziehen.

### **Flexibilisierung erfordert Beschäftigungsmöglichkeiten**

Meine Damen und Herren,

ich sagte es eingangs bereits: Die Einräumung möglichst flexibler Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in Rente sind eine wichtige Bedingung dafür, dass die Anhebung der Altersgrenzen und die damit verbundene Verlängerung der Lebensarbeitszeit für

die Versicherten akzeptabel und in vielen Fällen überhaupt erst realisierbar wird. Die Realisierung einer längeren Lebensarbeitszeit bedingt aber auch und in erster Linie, dass Arbeitnehmer nicht nur die Fähigkeit sondern auch die Möglichkeit haben, bis zum Erreichen der neuen Regelaltersgrenze zu arbeiten.

Um dies sicherzustellen sind in erster Linie die Unternehmen gefragt. Der Gesetzgeber kann und sollte Rahmenbedingungen setzen, um die Möglichkeiten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu erleichtern – in der Arbeitsmarktpolitik, in der Gesellschaftspolitik und auch im Rahmen des Rentenrechts. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer selbst müssen aber die Unternehmen bereitstellen. Die Anpassung der internen Betriebsstrukturen an den demografischen Wandel, die Nutzung der Potentiale älterer Arbeitnehmer im Betrieb – das alles darf nicht ein Thema für Sonntagsreden bleiben, sondern muss überall zur betrieblichen Realität werden.

An dieser Stelle möchte ich noch auf das Projekt „Generationsmanagement im Arbeitsleben“ – kurz GeniAL – hinweisen. Unter dem Leitgedanken „gesund länger arbeiten – gesund in Rente“ wurde dabei ein Beratungsangebot der

Deutschen Rentenversicherung entwickelt, mit dem vor allem kleinen und mittleren Unternehmen für die Herausforderungen des demographischen Wandels sensibilisiert werden sollen. Die kostenfreie Beratung für Arbeitgeber umfasst dabei neben Informationen zu regionalen demographischen Entwicklungen und Hilfen zur Analyse der Altersstruktur der Belegschaften auch vielfältige Hinweise auf das einschlägige Angebot der Rentenversicherung etwa im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Die Unternehmen werden so dabei unterstützt, trotz ihrer älter werdenden Belegschaft ihre Innovations- und Leistungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Meine Damen und Herren,

in den vergangenen Monaten hat sich in Deutschland eine breit angelegte Diskussion um Reformen in der Rentenversicherung entwickelt. Gegenstand dieser Diskussionen ist unter anderem – auch wenn sich dies in den Medien kaum widerspiegelt – die Suche nach verbesserten Möglichkeiten zum flexiblen Übergang in Rente. Dabei finden sich durchaus Parallelen in den Vorstellungen der Koalitions- und Oppositionsparteien und bei den Sozialpartnern.

Vor diesem Hintergrund appelliert die Rentenversicherung ausdrücklich an die Politik, die genannten Reformmaßnahmen nun auch umgehend umzusetzen. Dies betrifft vor allem die von mir eben aufgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten, die Ausweitung und Vereinfachung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Teilrenten sowie die Modifizierung der Fortschreibung des Reha-Budgets. Angesichts des bevorstehenden Bundestagswahlkampfes, in dem verständlicher Weise auch die unterschiedlichen Vorstellungen der Parteien zur Weiterentwicklung der Alterssicherung eine Rolle spielen werden, besteht sicher die Gefahr, dass die strittigen Punkte der Reformdiskussion in den Vordergrund gestellt werden. Sofern es darüber aber unterlassen würde, sinnvolle und konsensfähige Reformmaßnahmen jetzt rasch anzugehen, wäre dies nicht nachvollziehbar und im Interesse der Betroffenen auch nicht zu verantworten.

Vielen Dank!