



---

## Aktueller Begriff

### Der variable Übergang in den Ruhestand als sogenannte Flexi-Rente

---

Aufgrund der demografischen Entwicklung mit einer weiter ansteigenden Lebenserwartung und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels erscheint das Erfordernis, die Weichen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu stellen, inzwischen als immer drängender. Dies deckt sich nach Umfragen mit den Wünschen der heute noch erwerbstätigen Generation. Neben der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr bis zum Jahr 2030 kann ein möglichst flexibler Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand zu einer höheren Beschäftigungsquote Älterer beitragen. Mit dem von den Medien in diesem Zusammenhang verbreiteten Begriff der Flexi-Rente wird einerseits die politisch gewollte Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in den Vordergrund gestellt. Andererseits gibt es Vorschläge, die Beschäftigung neben dem Rentenbezug bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze im Sinne einer Ausweitung der Altersteilzeitarbeit zu erleichtern. Der Begriff der sogenannten **Flexi-Rente** umfasst in diesem Sinne alle arbeits- und sozialrechtlichen Regeln, mit denen etwaige Hemmnisse für die weitere Beschäftigung neben dem Bezug einer Altersrente abgebaut werden sollen.

Ein erster Schritt zum variablen Übergang in den Ruhestand erfolgte bereits mit dem zum 1. Juli 2014 in Kraft getretenen Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (**RV-Leistungsverbesserungsgesetz**), wonach sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber während des noch laufenden Arbeitsvertrages darauf verständigen können, eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze, gegebenenfalls auch mehrfach, hinauszuschieben. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen beispielsweise reagieren können, wenn eine Nachbesetzung der entsprechenden Stelle nicht nahtlos erfolgen kann. Auch soll Arbeitnehmern ermöglicht werden, laufende Projekte mit ihrer Sachkunde erfolgreich zum Abschluss zu bringen oder neu eingestellte, jüngere Kollegen in ihre Tätigkeit einzuarbeiten. Diese mitunter als Flexi-Rente bezeichnete – an sich arbeitsrechtliche – Regelung ist im Rentenrecht in § 41 Satz 3 des Sechsten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB VI) ergänzt worden. Bisher standen einem Hinausschieben der Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der Praxis kollektiv- oder individualvertraglich vereinbarte Altersgrenzen entgegen.

Dabei ist die Annahme, in Deutschland bestehe mit der Regelaltersgrenze eine starre, gesetzlich geregelte zeitliche Vorgabe für den Eintritt in den Ruhestand, nicht zutreffend. Vielmehr kommt je nach zurückgelegter Versicherungsbiografie und der Erfüllung persönlicher Voraussetzungen und individuellen Wünschen ein Rentenbezug vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze, die im laufenden Jahr bei der Vollendung des 65. Lebensjahres und drei Monaten liegt, in Betracht. Weder im Arbeits- noch im Rentenrecht sind generelle Regelungen enthalten, die eine Beendigung einer Beschäftigung bei Überschreiten einer bestimmten Altersgrenze vorsehen.

Während der Beratungen zur im RV-Leistungsverbesserungsgesetz geregelten abschlagsfreien Rente mit 63 haben die Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und SPD verabredet, weitere Einzelheiten der künftigen Flexi-Rente in einer **Arbeitsgruppe** zu erörtern. Hierbei soll es auch um Personen gehen, die nach ihrem Renteneintritt erneut berufstätig werden wollen. Damit wird die Vorgabe des Koalitionsvertrages, den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu verbessern, aufgegriffen. Ferner wurde die Bundesregierung über eine Entschließung des Deutschen Bundestages aufgefordert, Vorschläge zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand zu erarbeiten. **Änderungsbedarf** wird bei den Regelungen im Rentenrecht, die den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand betreffen und Hemmnisse für die Beschäftigung neben dem Bezug einer Altersrente darstellen können, gesehen. Hier stehen vor allem das **Teilrentenmodell** und die Belastung der Arbeitgeber durch die **Beitragspflicht** für nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze beschäftigte Rentner zur Diskussion.

Nach dem mit dem Rentenreformgesetz 1992 in die gesetzliche Rentenversicherung eingeführten **Teilrentenmodell** können Versicherte eine Rente wegen Alters in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln der erreichten Vollrente in Anspruch nehmen. Neben dem Bezug einer Vollrente können bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze monatlich bis zu 450 Euro hinzuverdient werden. Das Teilrentenmodell wurde von dem Gedanken eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand getragen. Je nach Höhe der Teilrente sind für den Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze unterschiedlich hohe Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Die Hinzuverdienstgrenze liegt umso höher, je geringer die Teilrente ist. Erst bei Überschreiten der höchsten Hinzuverdienstgrenze fällt der Anspruch auf die Altersrente ganz weg. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze kann jedoch neben der Vollrente unbegrenzt hinzuverdient werden. Die Hinzuverdienstgrenzen werden individuell für jeden Rentenbezieher ermittelt und kalenderjährlich angepasst. Sie richten sich vor allem nach dem in den letzten drei Kalenderjahren versicherten Verdienst. Da die Versicherten das Teilrentenmodell in der Praxis kaum angenommen haben, wird eine Vereinfachung der Hinzuverdienstregelungen diskutiert. Bereits in der 17. Wahlperiode wurde deshalb die Einführung einer Kombi-Rente vorgeschlagen, die ein Einkommen aus Rente und Hinzuverdienst bis zur Höhe des zuletzt erzielten Bruttodurchschnittsentgelts vorsah. Zu einer entsprechenden gesetzlichen Regelung kam es bisher nicht.

In der Kritik steht auch die **Beitragspflicht** der Arbeitgeber für beschäftigte Rentner: Bei einer neben dem Bezug einer Vollrente nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübten Beschäftigung besteht in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung aufgrund des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben für den Beschäftigten Versicherungsfreiheit. Dennoch haben die Arbeitgeber die Hälfte des Beitrags, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung versicherungspflichtig wäre, zu tragen. Die vom Arbeitgeber zu leistenden Beitragsanteile begründen jedoch keine Leistungsansprüche für den Beschäftigten, sondern fließen der Versichertengemeinschaft zu. Die derzeitige Regelung verhindert Wettbewerbsvorteile für Arbeitgeber, die vorzugsweise Altersrentenbezieher anstelle jüngerer Arbeitnehmer beschäftigen.

Erste Vorschläge zur weiteren Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand sollen bereits bis zum Herbst vorgelegt werden.

Quellen:

- Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, Bundestagsdrucksache 18/1489, Entschließungsantrag, Bundestagsdrucksache 18/1507.