



Die Flexirente als Zukunftsmodell

Beschluss des Landesvorstandes der Mittelstands-Union
vom 14. März 2015 in Anif/Salzburg

Der gravierende Fachkräftemangel und das demografisch bedingte Minus in den Sozialsystemen sind aktuelle Probleme, die konkrete Lösungen brauchen. Maßnahmen, die die Lebensarbeitszeit verkürzen, beschleunigen die negativen Auswirkungen. Wir brauchen deshalb Instrumente, die dem entgegenwirken. Eine Option ist die Schaffung von Möglichkeiten, wie die individuelle Erwerbstätigkeit - zumindest auf freiwilliger Basis - verlängert werden kann. Die Option „Flexibler Renteneintritt“ sollte ausgeweitet und attraktiv gestaltet werden.

Eine solche würde den Bedürfnissen der Wirtschaft gerecht: Know-How könnte länger erhalten bleiben, Arbeitsprojekte weitergeführt und gegebenenfalls vollendet werden. Die Möglichkeit eines flexiblen Renteneintritts entspricht darüber hinaus dem Wunsch eines wachsenden Teils der Bevölkerung. Laut Erhebungen des DIW besteht ein Potenzial von 250.000 Rentnern, die länger arbeiten würden. Es besteht zwar bereits jetzt die Möglichkeit, freiwillig länger zu arbeiten, allerdings wird diese Variante als bürokratisch und mitunter unattraktiv wahrgenommen. Hier sollten neue Weichen gestellt werden, um den Übergang in die Flexirente zu erleichtern und mögliche Hemmnisse abzubauen. Wir fordern im Einzelnen:

1. Grundsatz der Freiwilligkeit

Eine Beschäftigung über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus soll auch weiterhin nur im freiwilligen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich sein. Sie kann nur über die freiwillige und individuelle Entscheidung, über das Regeleintrittsalter hinaus zu arbeiten, erfolgen.

2. Flexi-Bonus für beschäftigte Rentner

Der derzeit vom Arbeitgeber bezahlte Beitrag in die Rentenversicherung soll auch weiterhin anfallen. Aktuell erwachsen aus diesem weiter gezahlten Beitrag jedoch keine zusätzlichen Leistungsansprüche für den Arbeitnehmer. Dies soll sich in Zukunft ändern.

Mit dieser Regelung kann für ältere Arbeitnehmer durch zusätzliche Arbeitsjahre ein zusätzlicher Anspruch erworben und so ein Anreiz zu einer längeren Lebensarbeitszeit gesetzt werden. In der Ausgestaltung ist sicherzustellen, dass es hierdurch erstens zu keiner Mehrbelastung für die Rentenversicherung kommt und sich zweitens die Bürokratie in minimalen Grenzen halten muss.

3. Abschaffung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Ältere

Der derzeit von den Arbeitgebern gezahlte Beitrag zur Arbeitslosenversicherung soll gänzlich entfallen, denn es muss gelten: keine Leistungen, keine Beiträge. Ein Arbeitnehmer, der über das gesetzliche Rentenalter hinaus arbeitet, wird beim Verlust seines Arbeitsplatzes niemals Leistungen

aus der Arbeitslosenversicherung beziehen können. Durch den wegfallenden Arbeitgeberbeitrag entsteht zudem ein Anreiz für den Arbeitgeber zu einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses.

4. Flexibilisierung bei der Teilrente

Versicherte können heute ab dem 63. Lebensjahr neben ihrem Einkommen aus Erwerbstätigkeit eine Teilrente als vorgezogene Altersrente beziehen. Die Rente beträgt dann, je nach Hinzuverdienst, ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der Vollrente. Eine Überschreitung der individuell berechneten Hinzuverdienstgrenze führt momentan zu einer niedrigeren Teilrentenstufe oder sogar zu einem vollständigen Anspruchsverlust. Die Teilrente sollte deshalb durch eine Flexibilisierung der Hinzuverdienstmöglichkeiten im Rahmen der sog. „Kombirente“ flexibilisiert werden. Damit könnten Versicherte stufenlos zwischen verschiedenen Teilrenten wählen. Die Gefahr eines teilweisen oder vollständigen Anspruchsverlustes wäre somit nicht mehr gegeben. Diese Regelung soll nicht für die abschlagfreie Rente mit 63 gelten und eine Deckelung unterhalb des letzten Bruttoverdienstes vorsehen, um ungewollte Frühverrentungsanreize zu vermeiden.

5. Flexiblerer Übergang in die Pension

Bei Bundesbeamten kann der Ruhestand – unter ganz bestimmten Voraussetzungen – derzeit höchstens drei Jahre hinausgezögert werden. Die Regelungen in den einzelnen Bundesländern unterscheiden sich erheblich und sind teilweise noch restriktiver. Bund und Länder sollten eine Weiterbeschäftigung von Beamten im Einvernehmen zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten uneingeschränkt ermöglichen.

6. Abschaffung der Wiedereinstellungssperre

Die viermonatige Wiedereinstellungssperre gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG, die einer Weiterbeschäftigung beim vorherigen Arbeitgeber nach erfolgtem regulären Renteneintritt entgegensteht, soll entfallen. Vielfach entdeckt ein Mensch erst nach seinem Renteneintritt den Wunsch, doch noch weiterzuarbeiten. Vier Monate zu warten, bis die alte Arbeit wieder aufgenommen werden kann, erscheint hier als nicht sinnvoll. Denn während sich der Rentner in dieser langen Zeit an seine neue Situation gewöhnen kann, hat sich der Arbeitgeber möglicherweise bereits auf die Absenz des Mitarbeiters eingestellt. Beiderseitige Wünsche zur Verlängerung der Zusammenarbeit würden so konterkariert.

7. Befristung ermöglichen

Mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters enden in der Regel die Arbeitsverträge automatisch. Einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ist seit der Gesetzesänderung im Sommer 2014 eine befristete Weiterbeschäftigung möglich. Diese Möglichkeit ist deshalb notwendig, da durch den bisher sehr starren Kündigungsschutz eine hohe Hürde für die Unternehmen bestand, ältere Arbeitnehmer über das Regelrenteneintrittsalter hinaus zu beschäftigen. Die neue Regelung lässt allerdings noch einige Fragen unbeantwortet – Regelung zur Einstellung für Projektarbeit, Häufigkeit und Dauer der erlaubten Befristungen u.v.m. – und muss deshalb konkretisiert und damit rechtssicher für die Betriebe ausgestaltet werden.

8. Evaluation

Um sicherzustellen, dass die schließlich vereinbarten Änderungen zum flexiblen Renteneintritt ihre Wirkung nicht verfehlen, sollen sie nach drei Jahren evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.