
**GLEITENDER ÜBERGANG IN DIE RENTE DURCH
FLEXIBILISIERUNG DER TEILRENTE**

Martin Gasche, Carla Krolage

243-2011

Gleitender Übergang in die Rente durch Flexibilisierung der Teilrente

Martin Gasche
Carla Krolage¹

Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA)
Universität Mannheim²

Juni 2011

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen wird oft eine Verbesserung der Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in die Rente für diejenigen gefordert, die im Alter nicht mehr so viel arbeiten wollen oder können. In dieser Studie werden Optionen eines gleitenden Übergangs miteinander verglichen. Es zeigt sich, dass die weitaus beliebteste Option der Altersteilzeit gegenüber der kaum wahrgenommenen Teilrente aus der Sicht des Versicherten keine wesentlichen Vorteile aufweist. Der große Nachteil der Teilrente sind die starren Stufen und die komplizierte Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen. Durch eine Abschaffung der Stufen könnte die Attraktivität des Teilrentenbezugs und des Hinzuverdiensts wesentlich erhöht und die Altersteilzeit zumindest aus der Sicht des Versicherten obsolet werden.

JEL: H55

Schlagwörter: Teilrente, Altersteilzeit, Rentenübergang, Reform, Hinzuverdienstgrenzen

¹ Wir danken Prof. Axel Börsch-Supan, Ph.D. und Dr. Tabea Bucher-Koenen für wichtige Hinweise und Anregungen sowie Dipl. Volkswirt Sebastian Kluth für Informationen zu den Hinzuverdienstregelungen im Vereinigten Königreich und den USA.

² Das MEA ist ein Forschungsinstitut der Universität Mannheim, das sich zu etwa zwei Dritteln aus Drittmitteln der öffentlichen Forschungsförderung finanziert. Dafür sind wir dankbar. Wir danken ebenso dem Land Baden-Württemberg und dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft für die Grundfinanzierung des MEA.

Kontakt: MEA; Universität Mannheim; L13,17; 68131 Mannheim; E-Mail: gasche@mea.uni-mannheim.de.

1. Einleitung

Um unverhältnismäßige Härten durch die Anhebung der Altersgrenzen zu vermeiden und um die Akzeptanz der Rente mit 67 zu erhöhen, besteht ein gewisser Konsens darüber, einen gleitenden Übergang in die Rente zu erleichtern.³ Damit ist gemeint, den Arbeitnehmern⁴ ein graduelles Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen, indem die Arbeitszeit allmählich reduziert wird. Der damit verbundene Verdienstausschlag soll durch eine zusätzlich zum Arbeitslohn gewährte Zahlung kompensiert werden. Im Folgenden werden Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in die Rente (vorgezogene Vollrente mit Hinzuverdienst, Teilrente und Altersteilzeit)⁵ dargestellt und dann miteinander verglichen.

Das bekannteste Beispiel für einen gleitenden Übergang ist die Altersteilzeit. Hier reduzieren die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit auf 50 %, der Arbeitgeber zahlt mindestens 20 % des Teilzeitgehaltes als Aufstockungsbetrag zusätzlich. Vor 2010 hat die Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Bedingungen den Zuschlag von 20 % übernommen. Die Variante einer tatsächlichen Reduktion der Arbeitszeit auf 50 % in der gesamten Übergangsphase bis zur Rente wird leider nur wenig in Anspruch genommen.⁶ Viel beliebter ist das sog. Blockmodell, bei dem zunächst voll gearbeitet und nach der Hälfte der Übergangszeit die Arbeitszeit auf 0 % reduziert wird. Damit widerspricht das Blockmodell der Idee eines gleitenden Übergangs in die Rente.⁷

Eine andere weit weniger bekannte Möglichkeit des gleitenden Übergangs bietet die sog. Teilrente. Hier können die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren und erhalten eine Teilrente, die zwei Drittel, die Hälfte oder ein Drittel der Altersrente ausmacht. Der Hinzuverdienst zur Teilrente darf dabei bestimmte Grenzen nicht überschreiten. Die Teilrente wird bisher so gut wie gar nicht genutzt, obwohl sie, wie sich zeigen wird, gegenüber der Altersteilzeit auch Vorteile aufweist.

Im Kapitel 2 werden die Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in die Rente dargestellt und in den Kapiteln 3 und 4 verglichen. Die Beurteilung der Übergangsoptionen wird grundsätzlich aus der Sicht des Versicherten vorgenommen. Dabei geht es nicht um die Renteneintrittsentscheidung selbst, sondern darum, was für den einzelnen Versicherten die

³ Vgl. z. B. Deutscher Bundestag (2011).

⁴ Im Folgenden wird zur Vereinfachung von Arbeitnehmern gesprochen. Gemeint sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

⁵ Lebensarbeitszeitkonten bleiben unberücksichtigt. Zudem werden nur Optionen betrachtet, die einen gleitenden Übergang auch ohne gesundheitliche Einschränkungen ermöglichen. Die Erwerbsminderungsrente wird deshalb nicht berücksichtigt, wohl wissend, dass sie faktisch oft eine Übergangsoption darstellt.

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2011), Tabelle 11.

⁷ Vgl. Knuth (2010), S. 21 und Bundesagentur für Arbeit (2010), S.8.

beste Übergangsoption ist, wenn er sich bereits dafür entschieden hat, seine Arbeitszeit einzuschränken und (allmählich) in den Ruhestand überzugehen. Als Maßstab für den Vergleich der Optionen wird das Einkommen herangezogen,⁸ das ein Arbeitnehmer bzw. Rentner beziehen kann. Dieser Einkommensvergleich wird in Kapitel 3 in einer Periodenbetrachtung vorgenommen, d. h. die Monateinkommen der unterschiedlichen Varianten werden berechnet und miteinander verglichen. Dies geschieht für die Bruttoeinkommen und auch für die Nettoeinkommen, weil Arbeitseinkommen und Renten und Altersteilzeiteinkommen steuerlich sowie bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge unterschiedlich behandelt werden. Der periodenbezogene Vergleich wird zudem sowohl für die Übergangsphase als auch für die Zeit nach Renteneintritt durchgeführt. Noch aussagekräftiger ist jedoch eine Mehrperiodenbetrachtung. Deshalb werden in Kapitel 4 die Barwerte der Einkommen über die gesamte Übergangszeit und die Rentenlaufzeit berechnet und verglichen. In Abschnitt 4.3. wird die Perspektive der Rentenversicherung eingenommen und die Optionen anhand der Nettoausgaben der Rentenversicherung (Rentenzahlungen abzüglich erhaltener Beiträge) beurteilt. In Kapitel 5 wird die Reformoption einer flexiblen Teilrente vorgestellt. Die Studie schließt mit einem zusammenfassenden Fazit.

2. Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in die Rente

2.1. Vorzeitige Vollrente mit Abschlägen und Hinzuverdienst

Eine Möglichkeit des gleitenden Übergangs ist der vorzeitige Bezug einer Altersrente mit Abschlägen und gleichzeitigem Hinzuverdienst. Dieser Hinzuverdienst ist aber bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze auf 400 Euro beschränkt. Die Renten-Abschläge betragen gemäß § 77 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI 0,3 % für jeden Monat vorzeitigen Rentenbezugs und werden für die gesamte Rentenlaufzeit erhoben.

2.2. Teilrente und Hinzuverdienst

Eine wirkliche Kombination von nennenswerter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Rentenbezug ist mit der sog. Teilrente möglich. Hierbei können Personen mit einem Anspruch auf Rente wegen Alters eine Teilrente in Höhe von 1/3, 1/2 oder 2/3 der Vollrente beziehen. Gemäß § 42 Abs. 3 SGB VI kann der Versicherte einvernehmlich mit dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung einschränken und eine Teilrente beantragen. Beim Bezug

⁸ Da die Übergangsoptionen in ihrer Ausgestaltung sehr heterogen sind, ist das Brutto- bzw. Nettoeinkommen die einfachste und zugleich umfassendste Vergleichsgröße.

einer Teilrente können die Arbeitnehmer also grundsätzlich weiterhin im gleichen Unternehmen der gleichen Tätigkeit in Teilzeit nachgehen. Der Umfang der Beschäftigung wird aber durch bestimmte Hinzuverdienstgrenzen beschränkt.

Die Höhe der Teilrente ergibt sich aus den im Arbeitsleben mit den Beiträgen angesammelten Rentenansprüchen (Entgeltpunkten)⁹ und aus der Teilrentenkategorie (1/3, 1/2 und 2/3). Auf die Teilrentenzahlungen entfallen die regulären Abschläge von 0,3 % pro Monat vorzeitiger Inanspruchnahme. Hat beispielsweise ein westdeutscher Versicherter bis zum 63. Lebensjahr 40 Entgeltpunkte erworben und entscheidet sich für eine 1/3-Teilrente, dann erhält er eine Rente in Höhe von 336,55 € (=1/3*40*(1-24*0,003)*27,20 €).¹⁰ Durch die weitere sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit werden zusätzliche Rentenansprüche (Entgeltpunkte) erworben.

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten hängen hierbei sowohl von der Teilrentenart als auch vom Einkommen in den letzten drei Jahren vor Renteneintritt ab. Zur Berechnung des maximal möglichen Hinzuverdienstes wird in Westdeutschland die monatliche Bezugsgröße¹¹ von gegenwärtig 2.555 € mit dem Teilrentenfaktor (bei einer Drittelteilrente 0,25, bei einer halben Teilrente 0,19 und bei einer Zweidrittel-Teilrente 0,13) und der Summe der innerhalb der letzten drei Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente erworbenen Entgeltpunkte, jedoch mit mindestens 1,5, multipliziert. In Ostdeutschland wird zusätzlich die monatliche Bezugsgröße mit dem aktuellen Rentenwert Ost (24,13 €) multipliziert und durch den aktuellen Rentenwert West (27,20 €) dividiert.¹² Beispielsweise würde die Hinzuverdienstgrenze für eine westdeutsche Person mit einer Drittelteilrente und einem Erwerb von jährlich 0,8 Entgeltpunkten $2.555 \text{ €} * 0,25 * 2,4 = 1.533 \text{ €}$ betragen.

Grundsätzlich führt eine Überschreitung der Hinzuverdienstgrenzen zu einer Reduktion der Rente auf die Höhe der dem Hinzuverdienst entsprechenden Teilrentenstufe. Eine Überschreitung der Hinzuverdienstgrenze ist allerdings in zwei Monaten pro Jahr möglich, jedoch darf der Hinzuverdienst maximal verdoppelt werden. Dies soll negative Auswirkungen auf die Rente durch Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld) verhindern.

⁹ Die in einem Jahr erworbenen Entgeltpunkte ergeben sich, indem man das individuelle Jahreseinkommen durch das Durchschnittseinkommen der Rentenversicherung dividiert.

¹⁰ Eine Rente berechnet sich als Produkt aus Persönlichen Entgeltpunkten, Zugangsfaktor und aktuellem Rentenwert. Die persönlichen Entgeltpunkte spiegeln den Umfang der individuellen Rentenansprüche wider. Der Zugangsfaktor berücksichtigt die Abschläge bei Rentenbezug vor der Regelaltersgrenze. Der aktuelle Rentenwert ist diejenige Monatsrente, die man für einen Entgeltpunkt erhält. Der aktuelle Rentenwert wird jährlich mit der Rentenanpassungsformel fortgeschrieben. Derzeit (Juni 2011) beträgt er in Westdeutschland 27,20 €.

¹¹ Die Bezugsgröße ist für alle Sozialversicherungen relevant und ist gemäß §18 SGB IV das Durchschnittsentgelt der Gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag.

¹² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010), S. 334.

Insgesamt wurden zum Jahresende 2009 2.736 Teilrenten bezogen, 25 % davon als 1/3-Teilrente, 39 % als 1/2-Teilrente und 36 % als 2/3-Teilrente.¹³ Bezogen auf die Gesamtzahl der Altersrenten für Personen im Alter von 60 bis 64 Jahren sind dies nur 0,22 %. Dabei ist zu vermuten, dass einige der Teilrentenbezieher durch unbeabsichtigtes Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze der vorgezogenen Vollrente in eine Teilrentenart eingestuft wurden und sich somit weniger als die oben genannte Anzahl von Personen bewusst für die Teilrente entschied.¹⁴

2.3. Altersteilzeit

Die am weitesten verbreitete Form eines gleitenden Übergangs in die Rente ist die Altersteilzeit. So haben Arbeitnehmer, die in den vorausgehenden fünf Jahren mindestens 1.080 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt waren, ab einem Alter von 55 Jahren die Möglichkeit, in Absprache mit ihrem Arbeitgeber in Altersteilzeit zu gehen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Arbeitnehmer bei Altersteilzeitbezug weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt nach SGB III sind. Die Dauer der Altersteilzeit muss so vereinbart sein, dass am Ende der Altersteilzeit eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Dabei wird die wöchentliche Arbeitszeit in dieser Übergangszeit bis zum Renteneintritt halbiert. Diese Halbierung der Arbeitszeit kann beispielsweise durch Halbtagsbeschäftigung oder als sog. Blockmodell realisiert werden. Beim Blockmodell arbeitet der Arbeitnehmer für die Hälfte der Übergangszeit voll und ist in der zweiten Hälfte freigestellt.

Arbeitnehmer erhalten neben ihrem Gehalt für die halbe Arbeitszeit einen Aufschlag von mindestens 20 % des Regelarbeitsentgelts, d. h. des regelmäßig gezahlten sozialversicherungspflichtigen Teilzeitgehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Arbeitgebern steht es frei, höhere Aufschläge zu gewähren. Das Einkommen während der Altersteilzeit macht damit mindestens 60 % (=50 % + 0,2*50 %) des Entgelts vor Altersteilzeit aus.

Zudem zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zu den Beiträgen auf das Einkommen aus 50 % der Arbeitszeit noch Rentenversicherungsbeiträge auf 80 % dieses Regelarbeitsentgelts, so dass insgesamt Rentenbeiträge auf 90 % des ursprünglichen Entgelts vor Altersteilzeit entrichtet

¹³ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (2010b), S.51, Tabelle 303.00 G.

¹⁴ Vgl. Kreikebohm (2010).

werden.¹⁵ Dabei wird die Beitragsgrundlage der zusätzlichen Rentenbeiträge auf die Differenz zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt begrenzt. Dadurch liegen die Gesamtbeiträge bei 90 % der Beiträge vor Altersteilzeiteintritt, unabhängig davon, ob die Beitragsbemessungsgrenze vor Altersteilzeitbezug überschritten wurde.

Die zusätzlichen Rentenbeiträge und die Aufschlagszahlungen des Arbeitgebers (bzw. früher der Bundesagentur für Arbeit) sind steuerfrei. Letztere unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt und können zu einem höheren Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen führen.

Bei Altersteilzeitregelungen, die vor dem 1. Januar 2010 vereinbart worden sind, erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber den Mindestaufschlag von 20 % des Regelarbeitsentgelts und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge, sofern der Arbeitgeber den freigewordenen Arbeitsplatz mit einer arbeitslos gemeldeten oder gerade ausgelernten Person neu besetzt. Bei Kleinunternehmen unter 50 Beschäftigten ist die Einstellung eines Auszubildenden ausreichend.

Bei ab dem Jahr 2010 vereinbarten Altersteilzeitregelungen ist eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr möglich. Die Regelungen zur Aufstockung gelten jedoch weiterhin. Da auch die Steuer- und Beitragsfreiheit auf den Aufstockungsbetrag weiterhin besteht, ist eine indirekte Förderung nach wie vor gegeben.¹⁶

Während im Jahr 2009 insgesamt 46.214 Altersteilzeitfälle bewilligt wurden, reduzierte sich diese Zahl im Jahr 2010, nach Auslaufen der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, nur geringfügig auf 46.101 Altersteilzeitfälle, einem in etwa dem Jahr 2008 entsprechenden Wert. Zum Jahresende 2010 befanden sich 90.356 Personen in Altersteilzeit, 89 % davon im Blockmodell.¹⁷ Die starke Inanspruchnahme des Blockmodells dürfte zu einem Großteil damit begründet sein, dass es für die Arbeitgeber die geringsten Anpassungen der Arbeitsabläufe und der Unternehmensorganisation hervorruft. Entsprechend bieten viele Arbeitgeber die Altersteilzeit ausschließlich als Blockmodell an.¹⁸ Somit kann von der hohen „Blockquote“

¹⁵ Beispielsweise verdiente ein Arbeitnehmer vor Eintritt in die Altersteilzeit 2.000 €. Sein Teilzeitentgelt beträgt 1.000 €. Für diese 1.000 € werden Beiträge entrichtet. Zusätzlich werden Beiträge nach Maßgabe von 80 % des Teilzeitentgeltes, also 800 €, entrichtet, so dass die Beitragsgrundlage insgesamt 1.000 €+800 €=1.800 € ist. Dies macht 90 % des Entgelts vor Eintritt in die Altersteilzeit aus.

¹⁶ Vgl. Knuth (2010), S. 27.

¹⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2011), Tabelle 11.

¹⁸ So ergab die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 1999/2000, dass in fast der Hälfte der privatwirtschaftlichen Betriebe die Altersteilzeit ausschließlich als Blockmodell angeboten wurde. Vgl. Knuth (2010), S. 27 und Klammer (2003), S. 42f.

nicht darauf geschlossen werden, dass bei den Arbeitnehmern kein Interesse an echter Altersteilzeitbeschäftigung besteht.¹⁹

3. Periodenbezogener Vergleich der Übergangsoptionen

Die Ermittlung der jeweils besten Übergangsoption erfordert zunächst einen periodenbezogenen Vergleich, also eine Analyse der jeweiligen Einkommen aus den verschiedenen Optionen innerhalb eines Jahres. Dabei wird zwischen dem Einkommen in der Übergangsphase und dem Einkommen nach Überschreiten der Regelaltersgrenze, also bei Renteneintritt, unterschieden. Die Übergangsphase beginnt aus Gründen der Vergleichbarkeit für alle Optionen mit dem 63. Lebensjahr und endet beim Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren.²⁰

Der Vergleich wird für eine Vielzahl von Individuen durchgeführt, die sich hinsichtlich ihrer Einkommensbiographie unterscheiden. Dabei wird angenommen, dass die Relation des individuellen Einkommens zum Durchschnittseinkommen über die Erwerbsphase von 40 Jahren in jedem Jahr gleich hoch ist. Die jeweiligen Erwerbseinkommen wachsen also mit der gleichen Rate wie das Durchschnittseinkommen. Damit sind die unterstellten Erwerbsbiographien dadurch gekennzeichnet, dass in einem Zeitraum von 40 Jahren ein Individuum jedes Jahr die gleiche Entgeltpunktezahl wirbt. Die Höhe der jährlich erworbenen Entgeltpunkte unterscheidet sich aber zwischen den Individuen.

3.1. Einkommen in der Übergangsphase

3.1.1. Bruttoeinkommen bei maximalem Hinzuverdienst

Das Einkommen in der Übergangsphase, d. h. in der Phase des Teilrenten- bzw. Altersteilzeitbezugs vor Erreichen der Regelaltersgrenze, setzt sich aus den Anteilen der Rentenzahlung und des Hinzuverdienstes bzw. aus dem Altersteilzeitgehalt einschließlich des Aufstockungsbetrags zusammen. Es wird von einem konstanten Stundenlohn vor und nach dem Eintritt in die Übergangsphase ausgegangen.

In den Vergleichsrechnungen wird zunächst davon ausgegangen, dass für die betrachteten Optionen der maximale Hinzuverdienst realisiert wird bzw. werden kann. Dass dieser

¹⁹ Vgl. Knuth (2010), S. 27.

²⁰ Diese Annahme ist erforderlich, um Übergangsoptionen miteinander vergleichen zu können. Mit dieser Annahme wird aber schon von vornherein von einem grundsätzlichen „Vorteil“ der Altersteilzeit abstrahiert, da diese im Gegensatz zu den anderen Optionen schon mit 55 Jahren realisiert werden kann.

Hinzuverdienst ggf. mit einem unterschiedlichen Arbeitsvolumen verbunden ist, bleibt zunächst unberücksichtigt.²¹ Es wird also – gegeben eine Übergangsoption – ein Vergleich der maximal möglichen Einkommen durchgeführt. Bei der Berechnung der Einkommen in der Übergangsphase wird entsprechend ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit in Höhe der Hinzuverdienstgrenze der jeweiligen Rentenart angenommen.

Während bei Vollrentnern im Alter unter 65 Jahren der maximal zulässige Hinzuverdienst zur Rente unabhängig von der Rentenhöhe bei 400 € liegt, sind die Hinzuverdienstgrenzen der Teilrente abhängig von der Einkommenshöhe der letzten drei Jahre vor Renteneintritt. Da die Altersteilzeit eine Reduktion der Arbeitszeit um 50 % voraussetzt, bestehen bei ihr keine weiteren Hinzuverdienstmöglichkeiten. Jedoch steht es den Arbeitgebern frei, höhere Aufstockungsbeträge auszus zahlen. Bei den Berechnungen wurde ein Aufstockungsbetrag in der gesetzlich vorgeschriebenen Mindesthöhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts und alternativ von 40 % angenommen.

Der Vergleich der Bruttoeinkommen zeigt hierbei einen deutlichen Vorteil der 1/3-Teilrente gegenüber den anderen Rentenarten (Abbildung 1). Das Altersteilzeiteinkommen liegt unter sämtlichen Einkommen aus der Teilrente, auch unter der halben Teilrente, die hinsichtlich des zu leistenden Arbeitsvolumens vergleichbar ist. Leistet der Arbeitgeber einen höheren Aufstockungsbetrag von 40 %, ist das Einkommen bei Altersteilzeit zwar höher, erreicht aber immer noch nicht die Einkommensmöglichkeiten bei einer halben Teilrente.

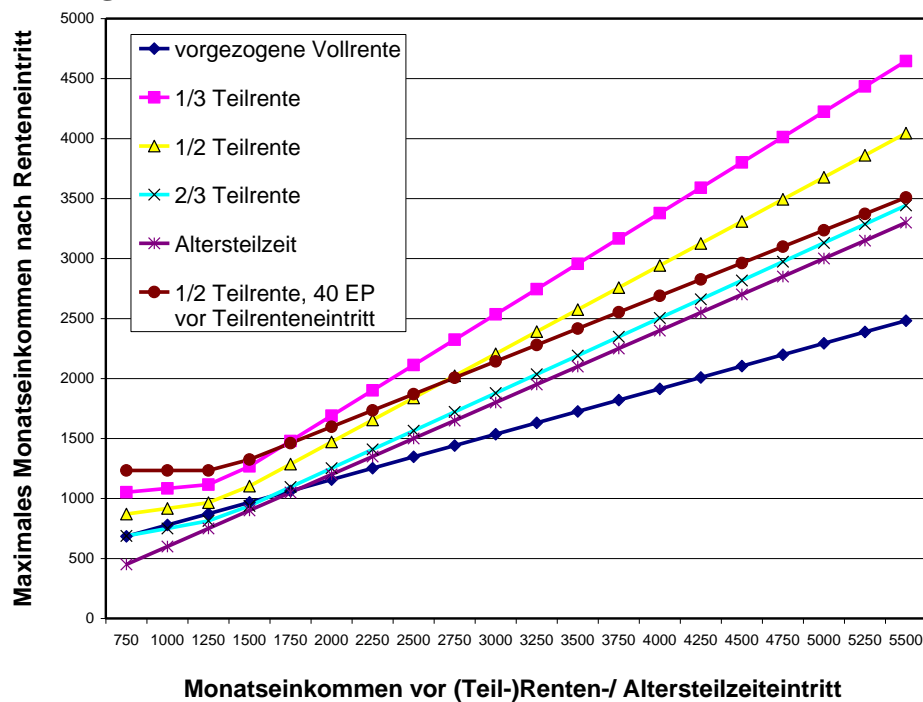
Da bei der Berechnung der Mindesthinzuverdienstgrenzen der Teilrente eine Gesamtentgeltpunktezah l von mindestens 1,5 in den drei Jahren vor Teilrentenbeginn zugrunde gelegt wird, ist es insbesondere Geringverdienern möglich, durch eine Teilrente bei Ausschöpfung der Hinzuverdienstmöglichkeiten ein deutlich höheres Einkommen als durch Altersteilzeit zu erzielen (Abbildung 1).

Die Vorteilhaftigkeit der Teilrente relativ zur Altersteilzeit hängt allerdings von der Länge des Erwerbslebens und vom Einkommensanstieg innerhalb des Erwerbslebens ab. Bei einer kürzeren Lebensarbeitszeit sind die erworbenen Entgeltpunkte tendenziell geringer. Die Teilrente fällt entsprechend niedriger aus. Das Einkommen bei Altersteilzeit hängt hingegen nicht von der Länge des Erwerbslebens bzw. den erworbenen Entgeltpunkten ab. Deshalb ist die Altersteilzeit tendenziell vorteilhafter, je kürzer die Lebensarbeitszeit ist.

²¹ Implizit wird also angenommen, dass der Einzelne grundsätzlich bereit ist zu arbeiten und sein Arbeitsangebot nur durch die Hinzuverdienstgrenzen beschränkt werden kann.

Bei einem überdurchschnittlichen Einkommensanstieg im Laufe des Erwerbslebens schneidet die Altersteilzeit ebenfalls besser ab, da ihre Höhe sich nur am (hohen) Einkommen vor der Altersteilzeiteintritt orientiert und nicht wie die Höhe der Teilrente am Einkommen während des gesamten Erwerbslebens. Deutlich wird dies, wenn man eine Person betrachtet, die unabhängig vom Einkommen vor Teilrenteneintritt bzw. Eintritt in die Altersteilzeit eine einheitliche Entgeltpunktzahl von z. B. 40 Entgeltpunkten (EP) erworben hat. Niedrige Einkommen vor Renteneintritt bzw. Altersteilzeiteintritt sprechen dann für eine unterdurchschnittliche Gehaltsentwicklung im Laufe des Lebens, hohe Einkommen vor Renteneintritt sprechen bei gleicher Entgeltpunktzahl eher für eine überdurchschnittliche Gehaltsentwicklung und/oder eine kürzere Erwerbszeit. Entsprechend nimmt die Vorteilhaftigkeit der 1/2-Teilrente im Vergleich zur Altersteilzeit im Fall von einheitlich 40 EP mit zunehmenden Einkommen ab (Abbildung 1). Kürzere Erwerbszeit und überdurchschnittlicher Einkommensanstieg sind vor allem für Akademiker relevant, so dass für sie die Altersteilzeit eine höhere Attraktivität aufweist.

Abbildung 1: Monatliches Bruttoeinkommen bei maximalem Hinzuverdienst



Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, bei ersten fünf Optionen Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über das gesamte Erwerbsleben von angenommen 40 Jahren. Bei der Option 1/2Teilrente, 40 EP, wird davon ausgegangen, dass unabhängig vom Einkommen vor Teilrenteneintritt im Alter von 63 Jahren 40 Entgeltpunkte erreicht wurden.
Quelle: eigene Berechnungen.

3.1.2. Bruttoeinkommen bei Reduktion der Arbeitszeit um 50 %

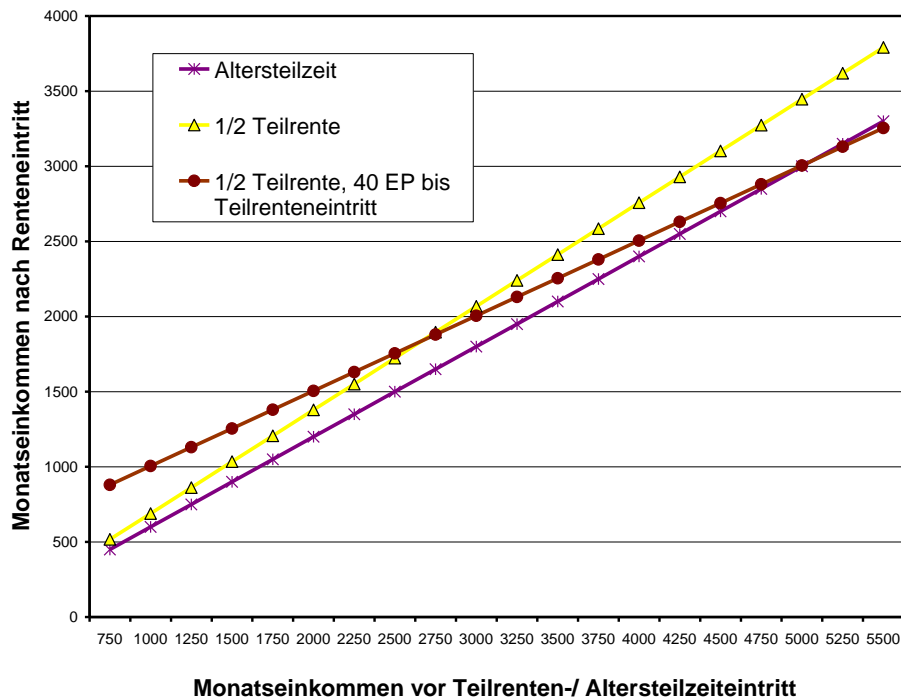
Der Vergleich im vorangegangenen Abschnitt berücksichtigt nicht die unterschiedliche Arbeitszeit, die für die Erzielung der Hinzuverdienste erforderlich ist. Beispielsweise müssten bei einer halben Teilrente mindestens 54 % der vorherigen Arbeitsstunden geleistet werden, um die Hinzuverdienstgrenze vollständig auszuschöpfen. Deshalb wird im Folgenden angenommen, dass die Arbeitszeit bei einer Teilrente gleich derer der Altersteilzeit ist und auf die Hälfte der Arbeitszeit vor Beginn der Übergangsphase reduziert wird.

Bei der gleichen Arbeitszeit liegt die Höhe der 1/3-Teilrente stets unter der 1/2-Teilrente. Da bei einem entsprechenden Erwerbseinkommen die Hinzuverdienstgrenzen der 2/3-Teilrente überschritten würden und diese in eine halbe Teilrente umgewandelt würde, wird die Altersteilzeit hier nur mit der 1/2-Teilrente verglichen.

Dabei liegt das Einkommen bei einer 1/2-Teilrente für alle Einkommenshöhen über der Altersteilzeit, wenn der Arbeitgeber 20 % aufstockt (Abbildung 2). Zahlt der Arbeitgeber 40 %, schneidet die Altersteilzeit geringfügig besser ab als die 1/2-Teilrente (nicht in der Abbildung).

Bei einer unterproportionalen Gehaltsentwicklung während des Erwerbslebens erweist sich die Teilrente als besonders vorteilhaft, während die Altersteilzeit wiederum bei einem überproportionalen Einkommensanstieg zunehmend vorteilhafter wird. Deutlich wird dies wieder, wenn man eine Person betrachtet, die unabhängig vom Einkommen unmittelbar vor Teilrenteneintritt bzw. Eintritt in die Altersteilzeit eine einheitliche Entgeltpunktzahl von z. B. 40 Entgeltpunkten erworben hat (Abbildung 2). Die Vorteilhaftigkeit der Teilrente nimmt mit zunehmenden Einkommen vor Renteneintritt ab. Eine kürzere Lebensarbeitszeit und ein überdurchschnittlicher Einkommensanstieg während des Erwerbslebens erhöhen also die Attraktivität der Altersteilzeit.

Insgesamt ist als Zwischenergebnis festzuhalten, dass die Altersteilzeit bei Betrachtung der Bruttoeinkommen in der Übergangsphase gegenüber der Teilrente keine Vorteile aufweist. Das geringste Bruttoeinkommen in der Übergangsphase wird mit einer vorzeitigen Vollrente mit Abschlägen und maximalen Hinzuverdienst von 400 € erzielt.

Abbildung 2: Monatliches Bruttoeinkommen bei Reduktion der Arbeitszeit auf 50 %

Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren. Bei der Option 1/2Teilrente, 40 EP wird davon ausgegangen, dass unabhängig vom Einkommen vor Teilrenteneintritt im Alter von 63 Jahren 40 Entgeltpunkte erreicht wurden.
Quelle: eigene Berechnungen.

3.1.3. Nettoeinkommen

Die obigen Berechnungen beziehen sich auf das Bruttoeinkommen innerhalb der verschiedenen Modelle des Übergangs in die Rente. Jedoch werden die Konsum- und Sparmöglichkeiten für ein Individuum vom Nettoeinkommen nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben bestimmt. Deshalb dürfte das Nettoeinkommen beim Vergleich der verschiedenen Optionen eher entscheidungsrelevant sein. Da Renteneinkommen und Arbeitseinkommen sowohl einkommenssteuerlich als auch hinsichtlich der Belegung mit Sozialabgaben unterschiedlich behandelt werden, könnte es sein, dass durch die Nettobetrachtung die Reihenfolge der Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Optionen verändert wird.

Berechnung des Nettoeinkommens

Das Nettoeinkommen wird im Folgenden so ermittelt, dass ausgehend vom Bruttoeinkommen zunächst das zu versteuernde Einkommen berechnet wird, auf das dann der Einkommenssteuertarif nach § 32a EStG gemäß der Anwendungsvorschrift des § 52 Abs. 41 EStG angewendet wird. Die sich daraus ergebende Steuerlast und der entsprechende Solidaritätszuschlag werden vom zu versteuernden Einkommen abgezogen. Von dem sich ergebenden Einkommen nach Steuern wird schließlich noch der Arbeitnehmer- bzw. Rentneranteil der Sozialversicherungsbeiträge abgezogen, um auf das Nettoeinkommen zu kommen.

Da die jeweilige Steuerlast von vielen Faktoren abhängig ist und letztlich von den individuellen Verhältnissen eines Steuerpflichtigen bestimmt wird, werden hier zur Ermittlung des zu versteuernden Einkommens einige vereinfachende Annahmen vorgenommen. Bei der Berechnung wird von einer kinderlosen Person in Steuerklasse I ausgegangen. Sie verfügt über keinen Anspruch auf den Altersentlastungsbetrag, welcher Personen gewährt wird, die vor Beginn des Kalenderjahres das 64. Lebensjahr vollendet haben.

Das zu versteuernde Einkommen entspricht grundsätzlich dem Jahresarbeitseinkommen bzw. Renteneinkommen unter Hinzurechnung von weiteren Einkünften, vermindert um Freibeträge. Bei den Berechnungen wird davon ausgegangen, dass keine weiteren Einkommensquellen neben dem Einkommen aus Erwerbstätigkeit (Hinzuverdienst), Altersteilzeit und aus Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung existieren.

Zur Ermittlung des **zu versteuernden Einkommens** wird jeweils die entsprechende Vorsorgepauschale gemäß § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 EStG abgezogen, die zur Entlastung der Arbeitnehmer für geleistete Vorsorgeaufwendungen, d. h. Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge dient. Dabei setzt sich die für das Jahr 2010 ermittelte Vorsorgepauschale aus 40 % des Arbeitnehmeranteils der Rentenversicherungsbeiträge und dem Krankenversicherungsbeitrag abzüglich des Beitragsanteils für Krankengeld und dem Pflegeversicherungsbeitrag zusammen. Die Mindesthöhe der Pauschale für Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge beträgt davon unabhängig 12 % des Einkommens, jedoch für Alleinstehende maximal 1.900 €. Basierend auf der ermittelten Einkommenssteuer wird, sofern diese den Freibetrag in Höhe von 972 € überschreitet, der Solidaritätszuschlag gemäß § 4 SolzG in Höhe von 5,5 % der Einkommensteuer abgezogen, jedoch nur bis zu einer Höhe

von 20 % der Differenz zwischen Einkommenssteuer und Freibetrag. Maßgeblich für die Berechnungen sind die Regelungen des Jahres 2010.

Zusätzlich werden zur Berechnung des Nettoeinkommens die **Sozialbeiträge** abgezogen. Diesen werden die Beitragssätze des Jahres 2010 unter der Annahme von Kinderlosigkeit, d. h. einem um 0,25 % erhöhten Pflegeversicherungsbeitrag, zugrunde gelegt. Die Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge bei Beschäftigung in der Gleitzone wird vernachlässigt.²² Dies ist hier vertretbar, da in den Berechnungen von einem Ausgangslohn vor (Teil-)Renteneintritt zwischen 750 € und 5.500 € ausgegangen wird und daher die Hinzuverdienste bzw. Altersteilzeitzahlungen nur zu einem sehr geringen Anteil in der Gleitzone liegen. Während die Gesamtsozialversicherungsbeiträge im Jahr 2010 bei einem Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung für Arbeitnehmer 9,95 % (GRV) + 1,5 % (AV) + 7,9 % (GKV) + 1,225 % (PV) = 20,58 % des Einkommens betragen, entspricht der Gesamtbeitragssatz für Rentner nur 7,6 % (GKV) + 2,2 % (PV) = 9,8 %.

Das **zu versteuernde Einkommen aus Arbeitnehmertätigkeit** ohne weitere Einkommensquellen, d. h. bei Vollzeitarbeit ohne Inanspruchnahme von Renten- bzw. Altersteilzeitleistungen, wird berechnet, indem vom Jahreseinkommen gemäß § 39b EStG die Vorsorgepauschale, der Arbeitnehmerpauschbetrag in Höhe von 920 € und der Sonderausgabenpauschbetrag in Höhe von 36 € abgezogen wird und daraufhin die Steuerlast berechnet wird. Zur Ermittlung des Nettoeinkommens werden zusätzlich die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Die Ermittlung des **zu versteuernden Einkommens bei Vollrentenbezug** erfordert eine abweichende Berechnung, da im Gegensatz zum Erwerbseinkommen die Rente nur anteilig besteuert wird. Im Jahr 2010 beträgt der Besteuerungsanteil der Rente 60 %; bis zum Jahr 2040 steigt er auf 100 % an. Daher besteht das zu versteuernde Einkommen im Jahr 2010 aus 60 % der Rente abzüglich der Freibeträge. Aufgrund der abweichenden Beitragssätze zur Sozialversicherung fällt die Vorsorgepauschale geringer aus als bei einem entsprechenden Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Dies ist der Fall, da Rentner keine Beiträge zur Rentenversicherung und – weil sie keinen Anspruch auf Krankengeld haben – nur den reduzierten Beitragssatz zur Gesetzlichen Krankenversicherung leisten. Gleichzeitig müssen Rentner den vollen Pflegeversicherungssatz selbst tragen. Zudem wird statt des Arbeitnehmerpauschbetrags ein Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 102 € zusammen

²² In der Gleitzone, d. h. bei einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800 €, ist der Arbeitnehmerbeitrag zu den Sozialversicherungen reduziert, steigt aber mit zunehmendem Einkommen sukzessive bis zum regulären Beitragssatz an.

mit dem Sonderausgabenpauschbetrag veranschlagt. Ein geringfügiger Hinzuverdienst zur Rente bis zu 400 € ist für Arbeitnehmer steuer- und abgabenfrei.

Die Berechnung des **zu versteuernden Einkommens bei Teilrentenbezug** ist etwas komplexer, da das Erwerbseinkommen voll steuerpflichtig ist, während die Rente nur anteilig besteuert wird. Daher besteht das gesamte zu versteuernde Einkommen aus dem Einkommen aus Erwerbstätigkeit zuzüglich 60 % des Renteneinkommens, abzüglich Freibeträge.

Zudem müssen für die Berechnung der Vorsorgepauschale die unterschiedlichen Beitragssätze für Rentner und Arbeitnehmer zu den Sozialversicherungszweigen berücksichtigt werden. Da auf die Teilrentenzahlungen keine Rentenbeiträge geleistet werden, wird zur Ermittlung der abzugsfähigen Rentenbeiträge nur das Einkommen aus Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Analog zur Vollerwerbstätigkeit werden der Arbeitnehmerpauschbetrag und der Sonderausgabenpauschbetrag abgezogen. Auf das so ermittelte zu versteuernde Einkommen wird der Einkommenssteuertarif angewendet.

Das Nettoeinkommen bei Teilrentenbezug ermittelt sich durch Abzug der Einkommenssteuer und des Solidaritätszuschlags sowie der Sozialversicherungsbeiträge. Letztere werden für die Rente und das Erwerbseinkommen getrennt berechnet, was bei höheren Einkommen zu größeren Sozialbeitragslasten führen kann, da die Beitragsbemessungsgrenzen nur für die einzelne Einkommensart, jedoch nicht für das Gesamteinkommen gelten.

Die Berechnung des **zu versteuernden Einkommens bei Altersteilzeit** gestaltet sich wiederum anders, da gemäß § 3 Nr. 28 EStG der Aufstockungsbetrag steuer- und sozialabgabenbefreit ist, jedoch gemäß § 32b EStG dem Progressionsvorbehalt unterliegt. Dies bedeutet, dass zunächst der Steuersatz berechnet wird, der auf das Gesamteinkommen einschließlich des Aufstockungsbetrags anfällt, dieser Steuersatz jedoch nur auf das Regelteilzeitarbeitsentgelt, d. h. das Einkommen ohne Aufstockungsbetrag, angewendet wird. Sozialbeiträge fallen für den Arbeitnehmer in voller Höhe an, jedoch nur auf das Regelteilzeitarbeitsentgelt.

Ergebnisse

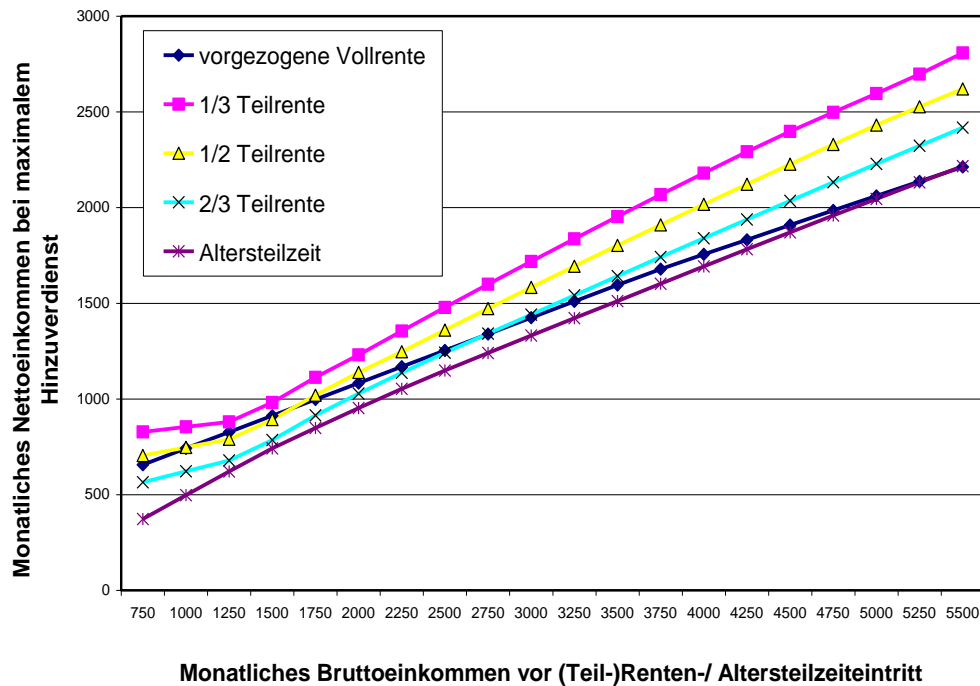
Das Nettoeinkommen der Altersteilzeit liegt bei vollständiger Ausnutzung der Hinzuverdienstmöglichkeiten unter dem maximalen Nettoeinkommen aller Teilrentenformen (Abbildung 3). Der Abstand zwischen Altersteilzeit- und Teilrenteneinkommen ist bei den Nettowerten nur etwas geringer als bei den entsprechenden Bruttoeinkommen.

Für Personen in Altersteilzeit fallen die vollen Steuern und Sozialabgaben auf das Regelarbeitsentgelt an. Der Progressionsvorbehalt führt dazu, dass das Einkommen ohne Aufstockungsbetrag mit dem Steuersatz des Gesamteinkommens, d. h. des Einkommens einschließlich des Aufstockungsbetrags, besteuert wird. Bei einer Mindestaufstockung des Regelarbeitsentgelts um 20 % werden damit 83,3 % (=50 %/60 %) des Gesamteinkommens mit dem höheren Steuersatz belegt.²³

Die (Teil-)Rente wird nur teilweise besteuert – im Jahr 2010 zu 60 % – und unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt. Insgesamt führt dies dazu, dass die Steuerbelastung des Gesamteinkommens bei Teilrente nur geringfügig höher ist als bei der Altersteilzeit. Auf die Teilrente müssen zusätzlich noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge geleistet werden, was den Vorteil der Altersteilzeit bezüglich der Abgabenbelastung noch etwas erhöht. Insgesamt zeigt sich aber, dass der Progressionsvorbehalt für den Zuschlag bei der Altersteilzeit recht stark zu Buche schlägt, so dass der Abstand zwischen Teilrente und Altersteilzeit, der sich bei den Bruttoeinkommen ergeben hat, bei der Nettobetrachtung kaum reduziert wird. Zukünftig wird sich der Abstand zwischen Teilrente und Altersteilzeit aber verringern, da für Rentenzugangsjahrgänge im Zuge des Übergangs zur nachgelagerten Rentenbesteuerung der steuerpflichtige Anteil der Rente bis zum Jahr 2040 auf 100 % ansteigt.

Der niedrigere Nettobetrag der Altersteilzeit im Vergleich zur vorgezogenen Vollrente mit Abschlägen ist zu einem großen Teil dadurch bedingt, dass von einem maximalen Hinzuverdienst zur Rente in Höhe von 400 € ausgegangen wird. Die geringfügige Beschäftigung ist steuer- und sozialabgabenfrei. Im niedrigen Einkommensbereich ist der Anteil des Hinzuverdienstes von 400 € am Gesamteinkommen entsprechend hoch und damit die Abgabenbelastung insgesamt gering, so dass der Vorteil der Vollrente mit Abschlägen im Vergleich zur Altersteilzeit im niedrigen Einkommensbereich größer ist (vgl. Abbildung 3).

²³ Das zu versteuernde Einkommen ergibt sich aus 50 % des ursprünglichen Entgelts vor Altersteilzeit. Der maßgebliche Steuersatz wird aber aus diesem Einkommen plus Aufstockungsbetrag ermittelt, also aus 60 % des ursprünglichen Entgelts (=50 % + 0,2 * 50 %).

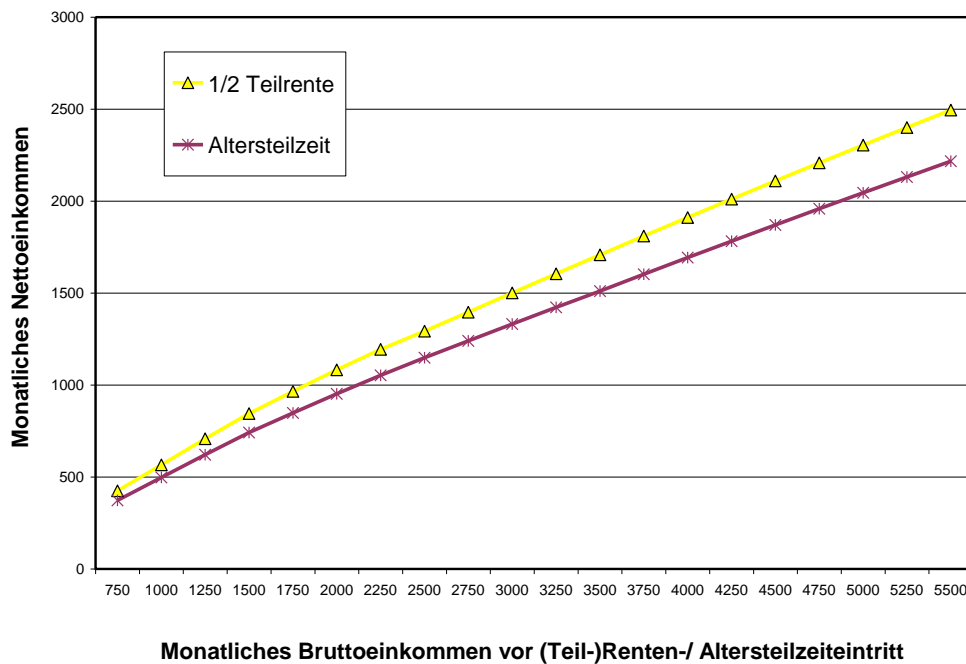
Abbildung 3: Monatliches Nettoeinkommen bei maximalem Hinzuverdienst

Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren.

Quelle: eigene Berechnungen.

Bisher wurden die Nettoeinkommen bei maximal möglichem Hinzuverdienst verglichen. Dies kann allerdings mit einem unterschiedlichen Arbeitsvolumen verbunden sein. Führt man die Nettoberechnung des Einkommens für eine **Reduktion der Arbeitszeit auf einheitlich 50 %** durch, zeigt sich jedoch qualitativ das gleiche Resultat. Bei gleicher Arbeitszeit liegt das Altersteilzeitgehalt stets unter dem der 1/2-Teilrente (Abbildung 4).

Damit ergibt sich beim Vergleich der Nettoeinkommen gegenüber der Betrachtung der Bruttoeinkommen kein qualitativer Unterschied. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist die steuerliche Behandlung der Renteneinkommen für alle gleich, so dass sich die Reihenfolge der Optionen bei einer Nettobetrachtung im Vergleich zu einer Bruttobetrachtung ebenfalls nicht ändern wird. Im Folgenden werden nur noch die Bruttogrößen verglichen, da davon ausgegangen wird, dass sich auch bei der Nettobetrachtung qualitativ keine anderen Ergebnisse beim Vergleich der Übergangsoptionen zeigen.

Abbildung 4: Monatliches Nettoeinkommen bei Reduktion der Arbeitszeit auf 50 %

Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren.
Quelle: eigene Berechnungen.

3.2. Einkommen nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Da die unterschiedlichen Übergangsoptionen unterschiedliche Konsequenzen für die Höhe der Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze haben, werden nun die Renteneinkommen verglichen, die sich nach Ablauf der Übergangsphase ergeben.

Durch einen vorzeitigen Renteneintritt vor Erreichen der Regelaltersgrenze verringert sich der Rentenzahlbetrag um 0,3 % je Monat des früheren Renteneintritts. Diese Abschläge entfallen auch auf die **Teilrente**, so dass sich die Abschläge bezogen auf die Gesamtrente aus dem Produkt aus Teilrentenart und Abschlagsrate ergeben: Beispielsweise errechnen sich bei der 1/3-Teilrente monatliche Abschläge in Höhe von 0,1 % ($=1/3 \cdot 0,3\%$) auf die vor Teilrenteneintritt erworbenen Entgeltpunkte. Durch die Erwerbstätigkeit in der Übergangsphase werden weitere Entgeltpunkte erworben, die von den Abschlägen unberührt bleiben.

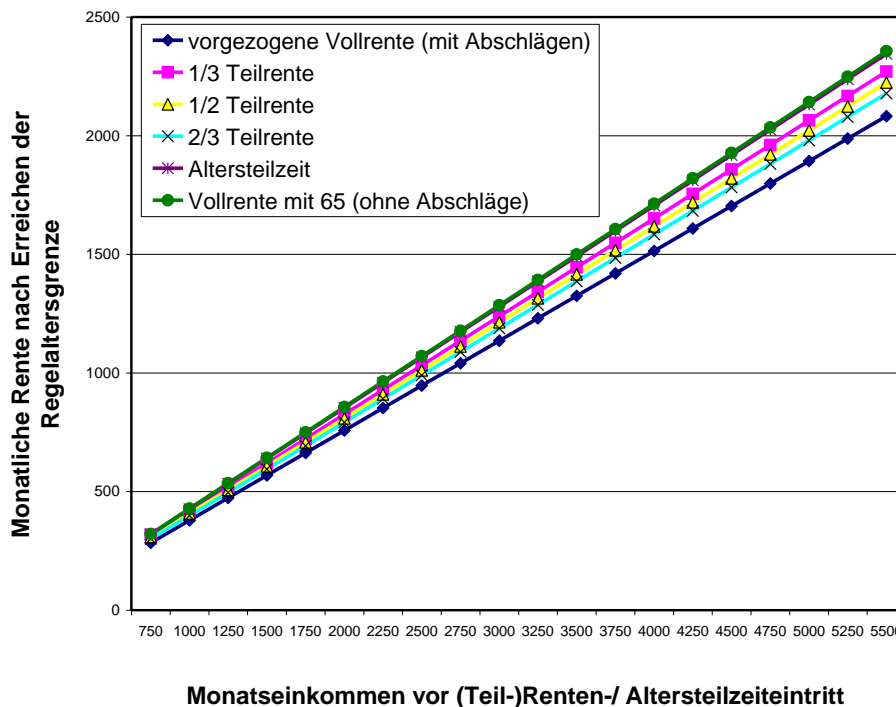
Im Gegensatz dazu fallen bei **Altersteilzeitbezug** – gegeben die Annahme, dass der Renteneintritt zum Regelalter von 65 Jahren erfolgt²⁴ – keine Abschläge auf die Rente an. Die

²⁴ Freilich kann man die Altersteilzeit auch so ausgestalten dass der Renteneintritt zum frühestmöglichen Zeitpunkt unter Inkaufnahme von Abschlägen erfolgt.

zusätzlichen Rentenbeiträge in Höhe der Beiträge für 80 % des Regelteilzeitarbeitsentgelts, die durch den Arbeitgeber zu entrichten sind, führen sogar zu einer überproportionalen Erhöhung des Rentenanspruches in Bezug auf die geleistete Arbeitszeit. Somit entsprechen die erworbenen Entgeltpunkte während einer Altersteilzeitbeschäftigung 90 % der Entgeltpunkte, die bei Vollzeitbeschäftigung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu erwerben wären.

Entsprechend liegt der Zahlbetrag der Rente ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze bei vorherigem Altersteilzeitbezug nur geringfügig unter dem einer Vollrente ohne Abschläge und etwas über der Rentenhöhe bei vorheriger Teilrente (Abbildung 5). Allerdings ist die Monatsrente nach Bezug einer Teilrente höher als die Rente beim vorzeitigen Vollrentenbezug mit Abschlägen.

Abbildung 5: Monatliche Rente nach Erreichen der Regelaltersgrenze



Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren.
Quelle: eigene Berechnungen.

Bei einer Reduktion der Arbeitszeit bei Teilrentenbezug auf 50 % der vorherigen Arbeitszeit ist der Abstand der Rentenzahlbeträge zwischen Rente nach Altersteilzeit und Rente nach Teilrente noch etwas größer, da bei der Teilrente die Abschläge weiterhin anfallen, aber in der Übergangsphase weniger neue Entgeltpunkte erworben wurden.

Bei Betrachtung der Rentenzahlbeträge erweist sich somit die Altersteilzeit – unter den gemachten Annahmen – als überlegene Übergangsoption.

4. Vergleich über die gesamte Rentenlaufzeit

Während die Periodeneinkommen in der Übergangsphase bei der Altersteilzeit unter dem Einkommen aus Teilrente und Hinzuverdienst liegen, kehrt sich dieses Verhältnis nach Erreichen der Regelaltersgrenze um. Die Rentenbeträge nach Altersteilzeitbezug übersteigen die Rentenhöhe nach Teilrentenbezug. Zur Beurteilung der verschiedenen Rentenarten ist ein Vergleich der Gesamtbezüge ab der Übergangsphase über die gesamte restliche Lebensdauer angebracht.

Dazu wird zunächst der Wert der Gesamtleistung der Rentenversicherung für die Übergangszeit und die Zeit des Vollrentenbezugs und darauf folgend das Gesamteinkommen, d. h. die Leistungen der Rentenversicherung und das Einkommen aus Erwerbstätigkeit, berechnet.

Dabei wird das Jahr 2010 als Basisjahr festgelegt, in dem das Regeleintrittsalter erreicht wurde. Es wird von der durchschnittlichen restlichen Lebenserwartung 65-jähriger Männer (17,52 Jahre) und Frauen (20,86 Jahre)²⁵ ausgegangen und ein Marktzinssatz von 4 % p.a. angenommen.²⁶

4.1. Barwert aller Rentenzahlungen

Der Barwert aller Leistungen der Rentenversicherung für die Dauer der restlichen Lebenserwartung umfasst neben den Rentenbezügen nach Erreichen der Regelaltersgrenze die vorherigen Teilrentenbezüge bzw. die Rentenbezüge bei vorzeitiger Vollrente mit Abschlägen. Grundsätzlich berechnet sich die Monatsrente, indem die angesammelten Entgeltpunkte mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert und ggf. die Abschläge abgezogen werden. Zur Berechnung der Monatsrenten zukünftiger Jahre werden die aktuellen Rentenwerte aus Gasche und Kluth (2011)²⁷ zugrunde gelegt.

Im Falle einer Teilrente wird zusätzlich zum Wert der Regelaltersrente der Wert der Teilrentenbezüge in der Übergangsphase ermittelt. Als Basisjahr wird das Jahr 2010 als Vollrenteneintrittsjahr gewählt. Während Teilrentenzahlungen bzw. Zahlungen aus einer

²⁵ Fernere Lebenserwartung, die sich aus der im Rahmen der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für das Jahr 2010 veröffentlichten Sterbetafel Variante L2 ergibt.

²⁶ Die Berechnungen wurden alternativ auch mit einem Zinssatz von 2 % und 6 % vorgenommen und ergaben qualitativ keine anderen Ergebnisse.

²⁷ Vgl. Gasche und Kluth (2011), Status-quo-Szenario.

vorgezogenen Vollrente auf das Bezugsjahr aufgezinnt werden, werden die Rentenleistungen ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze auf das Jahr 2010 abgezinst.

Zunächst wird der Barwert der aktuellen Rentenwerte für die gesamte Rentenlaufzeit ermittelt und dann mit der Anzahl der jeweils erworbenen Entgeltpunkte multipliziert, wobei die verwendete Entgeltpunktzahl die etwaig anfallenden Abschläge berücksichtigt. Damit kann der Wert der Rentenzahlungen für jede Rentenart bestimmt werden.

Die Barwerte der Rentenzahlungen liegen für Altersteilzeitbezieher knapp unter den Barwerten der Teilrenten (Abbildung 6). Jedoch unterscheiden sich die Werte der Rente der unterschiedlichen Rentenarten nur marginal. Dies impliziert, dass die höheren Auszahlungen an Teilrentenbezieher in der Übergangsphase die geringeren Rentenbeträge nach Erreichen der Regelaltersgrenze kompensieren. Bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 50 % in der Übergangsphase ergibt sich ein geringfügig höherer Barwert der Altersteilzeit gegenüber der 1/2-Teilrente.

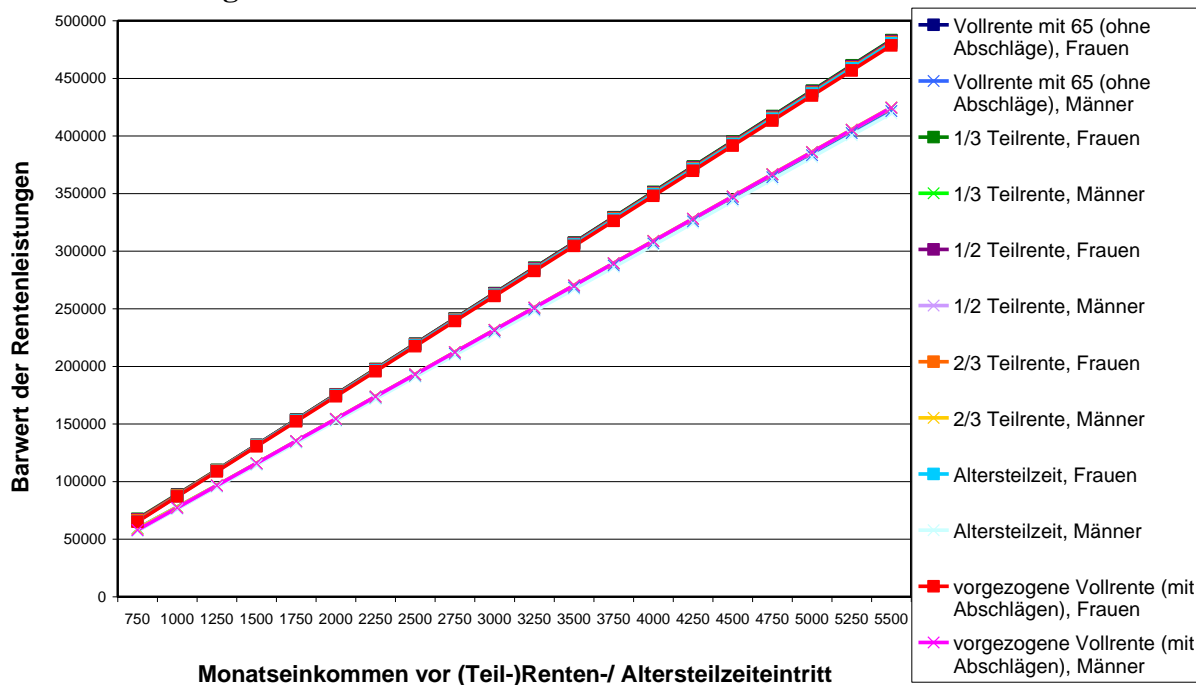
Auch die Barwerte eines Vollrentenbezugs ohne Abschläge ab dem Alter mit 65 Jahren sind mit den Barwerten einer vorgezogenen Vollrente mit Abschlägen ab 63 Jahren sowohl für Männer als auch für Frauen nahezu gleich (Abbildung 6).²⁸ Die Abschläge von 3,6 % pro Jahr führen mithin dazu, dass Versicherte – zumindest mit den Beispielerwerbsbiographien, mit den unterstellten Lebenserwartungen und bei einem Abzinsungssatz von 4 % – gerade gleich hohe Rentenzahlungen zu erwarten haben.²⁹ Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Abschläge hoch genug sind, damit ein Individuum gerade indifferent zwischen den beiden Renteneintrittszeitpunkten ist. Dazu müssen neben den Renteneinkommen auch die Beitragszahlungen berücksichtigt werden, die ein Versicherter zahlt, der länger arbeitet, um eine Vollrente ohne Abschläge zu bekommen. Berücksichtigt man die Beitragszahlungen, ergibt sich ein anderes Bild: Jetzt schneidet aus Sicht des Versicherten die vorgezogene Vollrente mit Abschlägen am besten ab, gefolgt von der Teilrente und der Altersteilzeit. Den

²⁸ Zu berücksichtigen ist, dass bei zwei Jahren vorzeitigem Rentenbezugs die Rente nicht nur um die Höhe der Abschläge (7,2 %) niedriger ausfällt, sondern auch noch um den Betrag, der an zusätzlichen Rentenansprüchen in zwei Jahren zusätzlicher Arbeitszeit hätte erworben werden können. Insgesamt ist die Rente der Beispielperson, die bis zum 63. Lebensjahr erwerbstätig war, bei vorzeitigem Renteneintritt um 11 % geringer, als wenn sie erst mit 65 Jahren in Rente gegangen wäre und bis 65 weiter gearbeitet hätte.

²⁹ Für Männer ist der Barwert der Frührente mit Abschlägen etwas höher und für Frauen etwas geringer als der Barwert der Rentenzahlungen einer Vollrente ohne Abschläge.

geringsten Nettobarwert kann der Versicherte bei einer Vollrente ohne Abschläge erzielen. Insofern sind die Abschläge zu gering bemessen (siehe auch Abschnitt 4.3).³⁰

Abbildung 6: Barwert aller Rentenleistungen bei durchschnittlicher Lebenserwartung



Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren, Abzinsungszinssatz für die Barwertberechnung 4 % p.a.
Quelle: eigene Berechnungen.

4.2. Barwert des Gesamteinkommens der Übergangsoptionen

Die obigen Berechnungen berücksichtigen nur den Wert der Leistungen der Rentenversicherung. Zur Berechnung des für die Versicherten relevanten Gesamteinkommens muss das Arbeitsentgelt in der Übergangsphase einbezogen werden.

Dazu wird der Barwert des Hinzuverdienstes aus der gesamten Übergangsphase zum Barwert der Rentenzahlungen addiert. Als Bezugsjahr wird wiederum das Jahr 2010 gewählt. Das vorher erzielte Einkommen in der Übergangsphase wird auf das Jahr 2010 aufgezinst und zum Barwert der Rente bei einem Vollrenteneintritt im gleichen Jahr addiert.

Nun fallen die Werte bei den Rentenarten umso höher aus, je geringer der Teilrentenanteil ist. Bei maximalem Hinzuverdienst liegen die Barwerte bei der 1/2-Teilrente und der

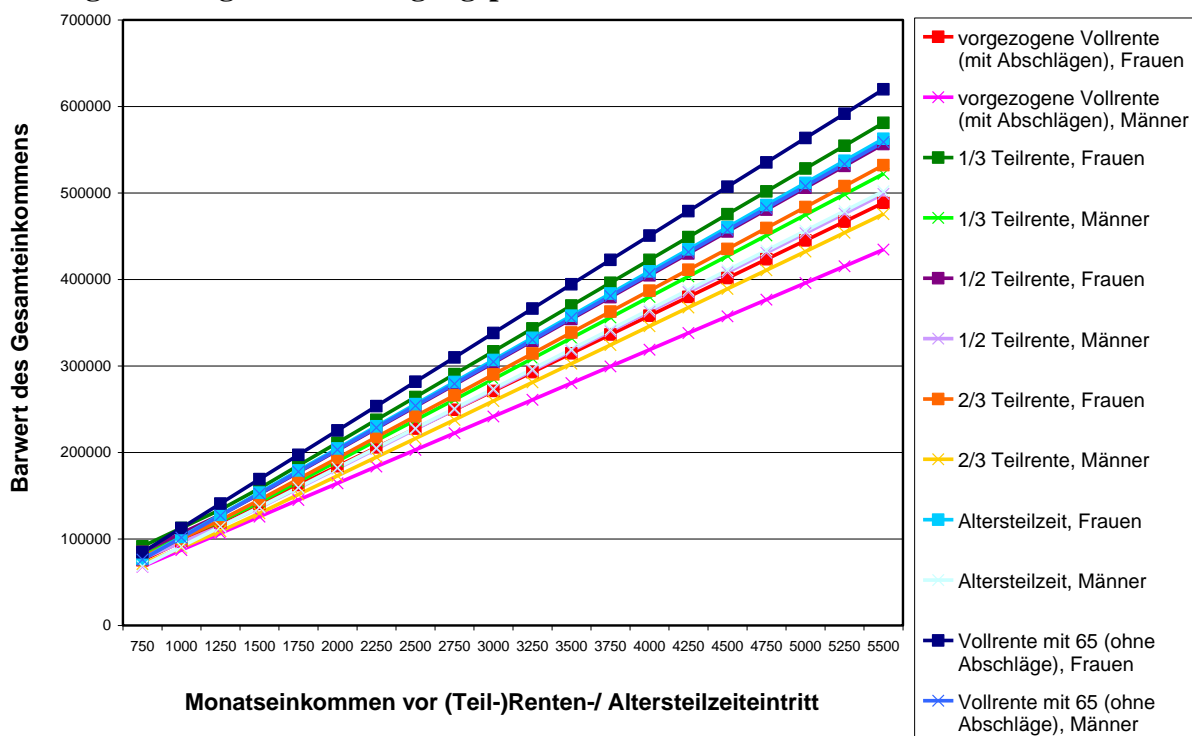
³⁰ Bei den hier getroffenen Annahmen ist der Barwert der Beitragszahlungen und erhaltenen Rentenleistungen für den vorzeitigen Vollrentenbezug mit 63 und den Vollrentenbezug mit 65 gerade gleich groß, wenn der Abschlag bei den Frauen 0,4866 % je Monat (5,84 % pro Jahr) und bei den Männern 0,575 % je Monat (6,90 % je Jahr) beträgt. Zur Berechnung der versicherungsmathematisch korrekten und anreizneutralen Abschläge vgl. z. B. Werding (2007).

Altersteilzeit in etwa gleichauf (Abbildung 7). Aufgrund der relativ hohen Hinzuverdienstgrenzen für Geringverdiener, die durch ein höheres Einkommen in der Übergangsphase auch eine größere Akkumulation von Entgeltpunkten erwirken, begünstigt die Teilrente Personen mit einem geringen Einkommen.

Bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 50 % liegt der Barwert der Altersteilzeit sowohl für Männer als auch für Frauen für alle Einkommen über dem Barwert der 1/2-Teilrente (nicht in der Abbildung).

Eine Variation des Diskontierungssatzes bringt qualitativ keine anderen Ergebnisse. Nimmt man einen höheren Satz an, werden die höheren Rentenzahlungen bei der Altersteilzeit weniger stark gewichtet, wodurch der ohnehin geringe Unterschied zwischen Altersteilzeit und 1/2-Teilrente fast verschwindet. Bei einem Abzinsungssatz von 2 % ist entsprechend der Unterschied etwas größer.

Abbildung 7: Barwert des Gesamteinkommens aus Erwerbstätigkeit und Rentenzahlungen ab Beginn der Übergangsphase



Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren, Zinssatz 4 %p.a.

Quelle: eigene Berechnungen.

Insgesamt kann man festhalten, dass auch bei der Betrachtung des Barwerts der Bruttoeinkommen über die gesamte Zeit der Übergangsphase und der Rentenphase zwischen Altersteilzeit und Teilrentenbezug keine großen Unterschiede bestehen. Dieser Befund ändert sich auch nicht bei einer Nettobetrachtung unter Berücksichtigung der Steuer- und Abgabenbelastung.

4.3. Beurteilung aus Sicht der Rentenversicherung

Während bisher die Barwerte aus der Perspektive der Rentenbezieher betrachtet wurden, bietet sich in einem weiteren Schritt die Analyse der Kosten für die Rentenversicherung an. Dazu wird der in Punkt 4.1 ermittelte Barwert der Leistung der Rentenversicherung mit den geleisteten Beiträgen der Versicherten und ihrer Arbeitgeber während der Übergangsphase verrechnet. Daraus erhält man die Nettoausgaben der Rentenversicherung.

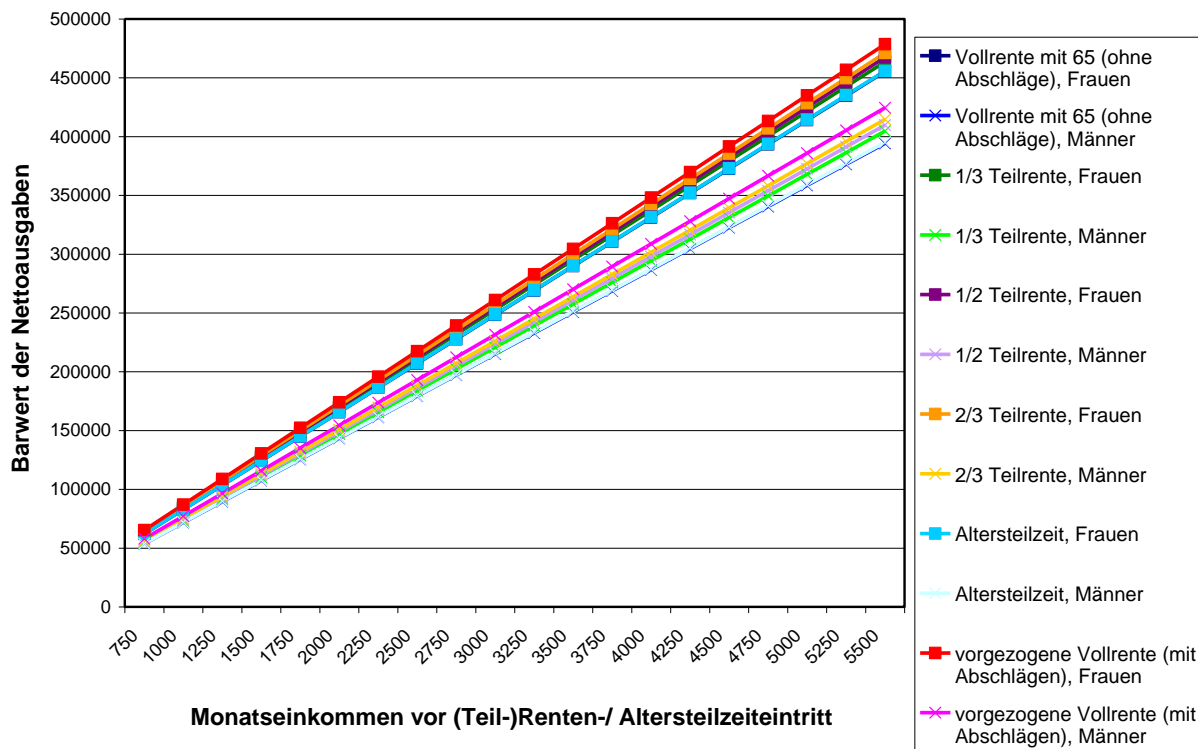
Wie sich oben gezeigt hat, ist der Barwert der Rentenzahlungen für die Altersteilzeit und die Teilrente ähnlich hoch. Da bei der Altersteilzeit Beiträge auf 90 % des Einkommens vor Altersteilzeitbeginn geleistet werden, sind aber die Beitragszahlungen höher, so dass für die Rentenversicherung die Altersteilzeit günstiger ist als die Teilrente. Insgesamt sind die Unterschiede jedoch relativ gering (Abbildung 8). Wenn man argumentiert, dass für die Rentenversicherung ein niedrigerer Diskontierungssatz angewendet werden muss als der Marktzinssatz,³¹ verkleinert sich der Vorteil der Altersteilzeit noch, weil die späteren höheren Rentenzahlungen bei der Altersteilzeit nun stärker gewichtet werden.

Die höchsten Ausgaben für die Rentenversicherung verursacht aber die vorgezogene Vollrente mit Abschlägen (Abbildung 8). Dies zeigt, dass die Abschläge – beim angenommenen Diskontierungssatz – zu gering sind, um für die Rentenversicherung ein neutrales Finanzergebnis zu bewirken.³²

³¹ Vgl. dazu z. B. Clemens (2004 und 2007) sowie Werding (2007) für eine andere Meinung.

³² Vgl. Abschnitt 4.1, insbesondere Fußnote 30.

Abbildung 8: Barwert der Nettoausgaben der Gesetzlichen Rentenversicherung ab Beginn der Übergangsphase

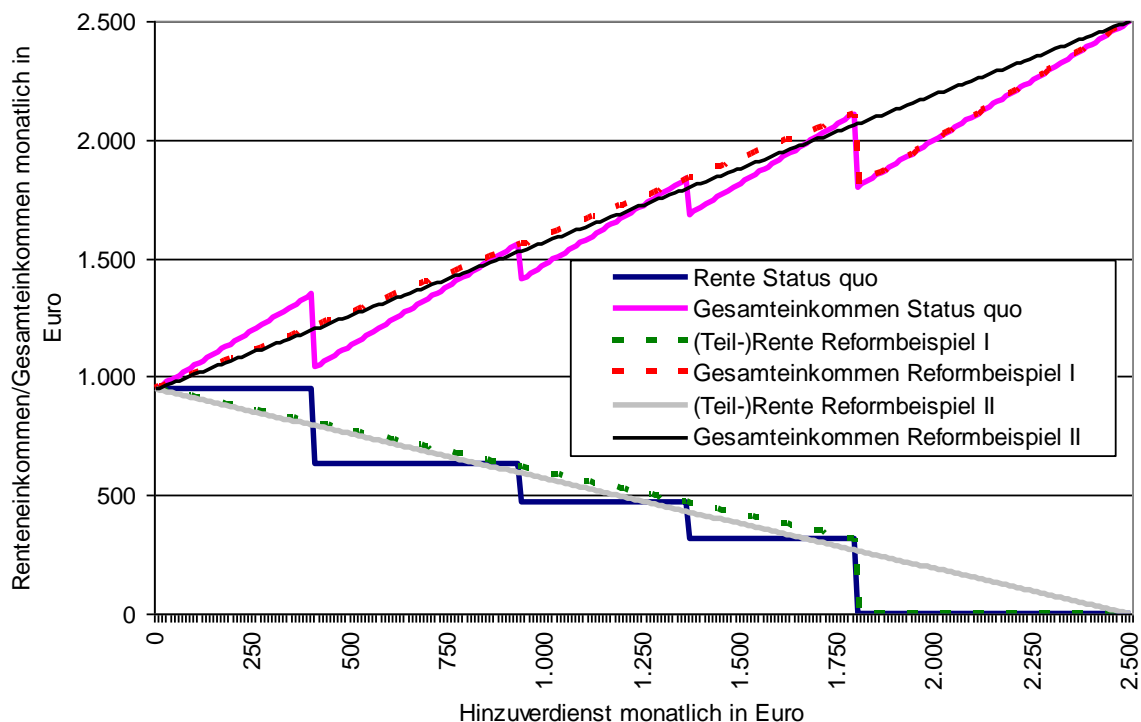


Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten in konstanter Höhe über einen Zeitraum von 40 Jahren, Zinssatz 4 % p.a.
Quelle: eigene Berechnungen.

5. Reformoption Flexibilisierung der Teilrente

Die Ergebnisse der vorangegangenen Analyse zeigen, in welche Richtung ein Reformvorschlag gehen könnte, der den gleitenden Übergang in die Rente erleichtert. Bisher ist die Regelung zur Teilrente, was die Hinzuverdienstregel angeht, sehr kompliziert und unflexibel. Steigt der Hinzuverdienst z. B. bei der 2/3-Teilrente um einen Euro über die Hinzuverdienstgrenze hinaus, erhält man nur noch eine 1/2-Teilrente. Betrachtet man das Gesamteinkommen in Abhängigkeit vom Hinzuverdienst, ergeben sich Einkommensstufen nach unten an den jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen (Abbildung 9), weil das Renteneinkommen auf die nächst niedrigere Stufe der Teilrente sinkt. Die Grenzbelastung des Hinzuverdienstes beträgt hier über 100 %, was entsprechende Fehlanreize mit sich bringt: Eine Ausweitung der Arbeitszeit wird unattraktiv und ggf. sogar bestraft, da Lohnerhöhungen letztlich das Gesamteinkommen reduzieren können. Dieser Anreizdefekt könnte beseitigt werden, indem man eine lineare Reduktion der Rente bei zunehmendem Hinzuverdienst etabliert (linearer „Rentenzugtarif“). Ausgehend von der Vollrente könnte für jeden Euro Hinzuverdienst die Rente bzw. der Teilrentenanteil um einen konstanten Prozentsatz reduziert werden (Abbildungen 9 und 10)

Abbildung 9: Monatliches Einkommen in Abhängigkeit vom Hinzuverdienst im Status quo und für Reformbeispiele



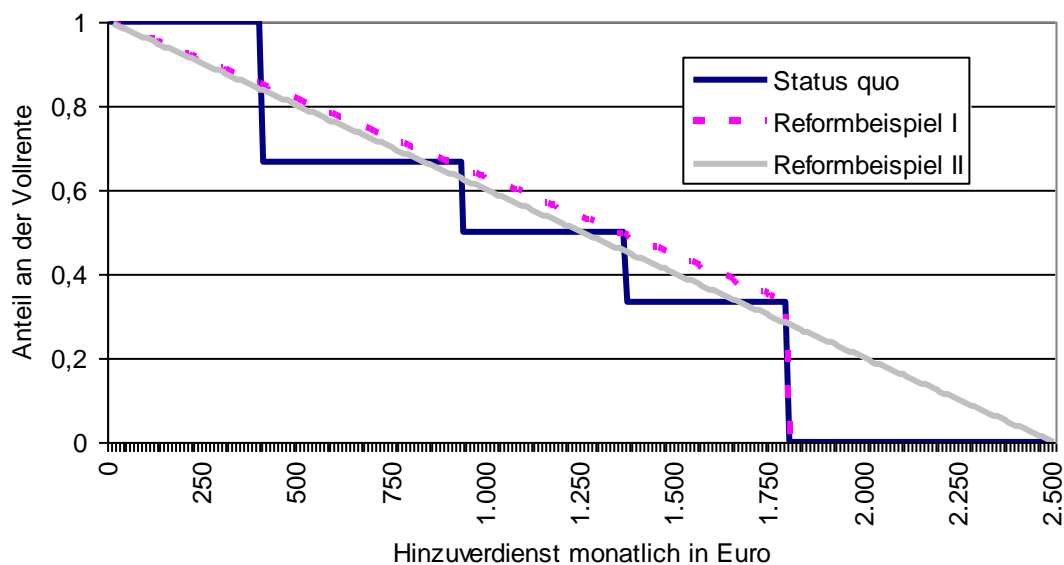
Berechnungen für Westdeutschland, 2010, Renteneintritt mit 63 Jahren, Erwerb von Entgeltpunkten über einen Zeitraum von 40 Jahren, 2.500 € Monatseinkommen vor Teilrenteneintritt.
Quelle: eigene Berechnungen.

Ein solcher linearer Tarif soll anhand von zwei Reformbeispielen illustriert werden. Reformbeispiel I geht von einer Mindestteilrente aus, während in Reformbeispiel II die Rente mit zunehmenden Hinzuverdienst gänzlich abgeschmolzen wird.

Beim **Reformbeispiel I** wird davon ausgegangen, dass mindestens eine 1/3-Teilrente realisiert werden muss. Ein linearer Rentenentzugstarif würde bedeuten, dass jeder zusätzliche hinzuverdiente Euro die (Teil-)Rente um 35 Cent reduziert. Im Beispiel eines Durchschnittsverdieners, der vor Renteneintritt 2.500 € verdiente, bedeutet dies, dass er bei der Mindestteilrente von 1/3 einen Hinzuverdienst von 1.800 € und ein Gesamteinkommen von 2.105 € realisieren kann.

Will man keine Mindestteilrente festlegen, sondern die Rente bei zunehmendem Hinzuverdienst bis auf null abschmelzen (Abbildung10), muss eine Rentenentzugsrate von rund 38 % realisiert werden (**Reformbeispiel II**).

Abbildung 10: Anteil an der Vollrente in Abhängigkeit vom Hinzuverdienst im Status quo und für Reformbeispiele



Reformbeispiel I: Rentenentzugsrate von 35 %, Mindestteilrente 1/3-Teilrente

Reformbeispiel II: Rentenentzugsrate von 38 %, keine Mindestteilrente

Quelle: eigene Berechnungen

Beide Reformbeispiele führen bei gegebenem Hinzuverdienst im Vergleich zum Status quo tendenziell zu zunächst höheren Ausgaben, weil die (Teil-)Rente bzw. der Teilrentenanteil bei einem bestimmten Hinzuverdienst von über 400 € in den meisten Fällen höher ist als im Status quo (Abbildungen 9 und 10). Allerdings muss man berücksichtigen, dass der einheitliche Rentenentzugstarif vor allem bei Hinzuverdiensten in der Nähe der ursprünglichen Hinzuverdienstgrenzen die Arbeitsanreize fördert, so dass insgesamt die Ausgaben der Rentenversicherung in der Übergangsphase nicht unbedingt sehr viel höher ausfallen müssen, wenn die Arbeitszeit ausgeweitet und damit der Hinzuverdienst erhöht wird. Die Rentenausgaben können bei einem höheren Hinzuverdienst und entsprechend geringeren Teilrentenanteil sogar niedriger sein als im Status quo. Zudem sind bei einem höheren Hinzuverdienst die Beitragseinnahmen höher, so dass diese Reformoption im Vergleich zum Status quo keine zusätzlichen Belastungen für die Rentenversicherung bewirken dürfte.³³

Da derzeit Mini-Jobs mit einem Einkommen bis 400 € steuer- und sozialabgabenfrei sind, würde die Realisierung der Reformbeispiele I oder II Frührentner mit einem Einkommen bis 400 € benachteiligen, weil ihr Hinzuverdienst mit der Rentenentzugsrate belastet wäre. Um dies zu vermeiden, könnte man in einem **Reformbeispiel III** einen Freibetrag einführen und

³³ Dies gilt auch, wenn man eine Barwertbetrachtung der Nettoausgaben der Rentenversicherung durchführt.

erst ab einem Hinzuverdienst von 400 € die konstante Rentenentzugsrate ansetzen. Diese müsste dann aber mit rund 45 % entsprechend höher ausfallen. Graphisch gesprochen würde die Linie, die den Anteil an der Vollrente beschreibt, eine betragsmäßig größere Steigung haben.³⁴

Freilich ist ein einheitlicher Rentenentzugstarif mit Verwaltungsaufwand verbunden. Letztlich wird man ähnlich wie beim Lohnsteuerjahresausgleich am Ende des Jahres die Rentenhöhe bei gegebenem Hinzuverdienst festlegen müssen. Da aber für alle der gleiche Tarif gilt und nicht wie im Status quo für jeden Teilrentenbezieher eine individuelle Hinzuverdienstgrenze errechnet werden muss, ergibt sich eine enorme Vereinfachung. Die Teilrente wird verständlicher. Jeder kann sich leicht ausrechnen, was von seinem Hinzuverdienst verbleibt. Damit besteht die Möglichkeit, dass die Teilrente stärker in Anspruch genommen wird. Ein einheitlicher Rentenentzugstarif würde – im Gegensatz zum Blockmodell bei der Altersteilzeit – einen echten gleitenden Übergang in die Rente ermöglichen. Der Arbeitnehmer könnte in der Übergangsphase den Arbeitseinsatz reduzieren, ohne dass er auf Hinzuverdienstgrenzen achten müsste. Auch gegenüber der Altersteilzeit mit ihren starren 50 % Arbeitszeit in der Übergangsphase, erweist sich die Teilrente mit konstanter Rentenentzugsrate als bedeutend flexibler, da der Arbeitnehmer letztlich seine Arbeitszeit und seinen Hinzuverdienst selbst bestimmen kann.

Dieser Vorschlag ist auch Vorschlägen vorzuziehen, die die Anzahl der Stufen bei der Teilrente erhöhen wollen.³⁵ Mit Erhöhung der Stufenzahl wird zwar die Grenzbelastung an den Stufen ein wenig reduziert. Hinsichtlich der Einfachheit ist hingegen nichts gewonnen. Im Gegenteil: Die Teilrente dürfte durch die zusätzlichen Stufen noch komplizierter werden, wobei die grundsätzliche Problematik der Grenzbelastung von über 100 % dennoch bestehen bliebe. Der Vorschlag einer konstanten Rentenentzugsrate entspricht letztlich unendlich vielen Stufen, die Probleme an den Stufenrändern werden aber beseitigt und insgesamt wird die Berechnung der Teilrente einfacher.

Während der Vorschlag, die Teilrente zu flexibilisieren, eine Weiterentwicklung der derzeitigen Regelungen darstellt, kann man grundsätzlicher die Frage stellen, **ob Hinzuverdienstgrenzen überhaupt sinnvoll sind**. Bei subsidiären Fürsorgeleistungen wie Arbeitslosengeld II verhindern Hinzuverdienstgrenzen, dass Sozialleistungen an Personen

³⁴ Eine ganz ähnliche Regelung existiert in den USA. Dort gibt es einen Freibetrag von derzeit 14.160 USD jährlich. Jeder darüber hinausgehende Dollar Hinzuverdienst führt zu einer Rentenkürzung von 50 Cent. Jenseits des Freibetrags gilt also eine Rentenentzugsrate von 50 %.

³⁵ Vgl. Arbeitsgruppe "Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren" des SPD-Parteivorstandes und der SPD-Bundestagsfraktion (2007).

gewährt werden, die gar nicht bedürftig sind. Der Nachteil der Grenzen besteht darin, dass der Anreiz, Arbeit aufzunehmen durch die Hinzuverdienstgrenzen reduziert oder gänzlich beseitigt wird.³⁶ Eine gewünschte Dämpfung des Arbeitsangebots kann auch für sich genommen der Grund für Hinzuverdienstgrenzen sein: Bestimmte Gruppen sollen in Zeiten der geringen Arbeitsnachfrage vom Arbeitsmarkt fern gehalten werden. So wurden beispielsweise in den USA die Hinzuverdienstgrenzen für Rentner zur Zeit der großen Depression eingeführt.³⁷ Hinzuverdienstgrenzen sind auch bei der Erwerbsminderungsrente sinnvoll, weil ja die Erwerbsminderung – wie in Deutschland – gerade darüber definiert wird, dass der Bezieher einer vollen Erwerbsminderungsrente nicht in der Lage ist, mehr als drei Stunden täglich zu arbeiten.

All die genannten Gründe sind zur Rechtfertigung von Hinzuverdienstgrenzen für Altersrentner, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, nicht überzeugend. Hinzuverdienstgrenzen zur Beschränkung des Arbeitsangebots sind in Zeiten, in den die Ausweitung der Erwerbstätigkeit Älterer als Mittel zur Begegnung der demographischen Probleme dient, völlig kontraproduktiv. Die Altersrente stellt auch keine Fürsorgeleistung dar, sondern beruht auf durch Beiträge erworbenen Ansprüchen. Insofern ist der Schutz vor ungerechtfertigten Sozialausgaben kaum als Begründung heranzuziehen. Sie trifft nur dann im weitesten Sinne zu, wenn die Abschläge zu gering bemessen sind und ein Frührentner über die gesamte Rentenlaufzeit höhere Nettoleistungen erhält, als wenn er zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in die Rente eintritt. Interpretiert man diese Differenz als ungerechtfertigte Sozialleistung, dann ist die Hinzuverdienstgrenze ein Vehikel, um die Frühverrentung unattraktiver zu machen, indem die Rente gekürzt wird, wenn die Grenze überschritten wird. Die Hinzuverdienstgrenze übernimmt also eine Aufgabe, die mit der richtigen Bemessung von Abschlägen besser bewältigt werden könnte, und dies ohne die negativen Nebenwirkungen einer Beschränkung des Arbeitsangebots.

Die Anhebung bzw. Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen könnte also das Arbeitsangebot von Frührentnern erhöhen, weil eine gegebene Erwerbsneigung von Frührentnern nicht mehr durch niedrige Hinzuverdienstgrenzen abgewürgt werden würde. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand wäre so möglich. Eine Anhebung oder gar Freigabe der Hinzuverdienstgrenzen sollte aber auf jeden Fall mit einer Anhebung der Abschläge auf ein

³⁶ Die Gradwanderung zwischen dem Anliegen des Staates und damit der Steuerzahler, ungerechtfertigte Sozialleistungen zu vermeiden, und dem Anreiz für den Einzelnen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, spiegelt sich in der Höhe der Transferentzugsrate z. B. beim Arbeitslosengeld II wider, die immer wieder Gegenstand von Reformen ist.

³⁷ Social Security Act von 1935.

anreizneutrales Niveau einhergehen. Die Neigung zur Frühverrentung könnte stark gehemmt werden, wenn die Abschläge annähernd anreizneutral, also höher, bemessen werden würden.

6. Fazit

Insgesamt kann man festhalten, dass ein Vergleich der verschiedenen Optionen des Übergangs in die Rente aus Sicht des Versicherten keinen großen Vorteil der Altersteilzeit zeigt. Die Beliebtheit der Altersteilzeit und das „Mauerblümchendasein“ der Teilrente sind aus dieser Sicht mithin nicht zu begründen. Für die Beliebtheit der Altersteilzeit dürften vielmehr die Möglichkeit der Ausgestaltung als Blockmodell und die Interessen der Arbeitgeber verantwortlich sein, für die das Blockmodell z. B. bezüglich der Arbeitsorganisation günstiger sein dürfte und deshalb das Blockmodell oft als einzige Variante der Altersteilzeit angeboten wird.³⁸ Zudem ist die Altersteilzeit dahingehend attraktiver, weil sie schon ab dem 55 Lebensjahr realisiert werden kann, während die Teilrente erst zu dem Alter möglich ist, zu dem auch eine vorgezogene Altersrente in Anspruch genommen werden kann. Hier könnte – sofern man die Altersteilzeit nicht vollständig abschaffen will – in Erwägung gezogen werden, das Alter des frühestmöglichen Bezugs durch Erhöhung des Mindestalters für die Altersteilzeit anzugleichen. Das Blockmodell sollte auf jeden Fall gänzlich entfallen, weil es dem Ziel eines gleitenden Übergangs widerspricht.

Betrachtet man die Einkommen in der Übergangsphase, erweist sich die Teilrente sowohl bei Bruttobetrachtung als auch bei Nettobetrachtung den anderen Übergangsoptionen als überlegen. Nach Renteneintritt schneidet die Altersteilzeit etwas besser ab als die Teilrente. Betrachtet man den gesamten Zeitraum, ergeben sich hinsichtlich des Renteneinkommens kaum Unterschiede zwischen den Optionen. Erst wenn man zusätzlich noch das Arbeitseinkommen in die Betrachtung einbezieht, zeigt die Altersteilzeit leichte Vorteile.

Der Nachteil der Teilrente besteht allerdings in der komplizierten Ausgestaltung hinsichtlich der Hinzuverdienstgrenzen und der starren Teilrentenstufen. Letztere führen zu marginalen Steuersätzen von weit über 100 %, sobald der Hinzuverdienst die Hinzuverdienstgrenze einer Stufe überschreitet. Dies beeinträchtigt den Anreiz, in der Übergangsphase zur Rente, die Arbeit auszuweiten. Diese Fehlanreize lassen sich beseitigen, wenn man die Teilrentenstufen abschafft und einen „Tarif“ einführt, der eine konstante „Rentenentzugsrate“ garantiert. Dies bedeutet, dass ein bestimmter Prozentsatz eines zusätzlichen Hinzuverdienstes beim

³⁸ Vgl. Knuth (2010), S. 27 und Klammer (2003), S. 42f.

Versicherten verbleibt. Eine solche Regelung ist einfach und berechenbar. Die Teilrente wird attraktiver. Bei dieser Ausgestaltung der Teilrente wird die Altersteilzeit zumindest aus Sicht des Versicherten obsolet. Ein wirklich gleitender Übergang in den Ruhestand könnte realisiert werden.

Im Vergleich zu diesem evolutorischen Ansatz einer Flexibilisierung der Teilrente, würde eine drastische Anhebung bzw. Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen bei (Teil-)Rentenbezug vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter und gleichzeitiger Anhebung der Abschläge auf ein anreizneutrales Niveau weitergehend sein. Aber auch diese Maßnahme böte die Möglichkeit eines echten gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Das Arbeitsangebot der Frührentner könnte gleichzeitig erhöht werden, weil starre Hinzuverdienstgrenzen wegfallen.

Literatur

- Arbeitsgruppe "Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren" des SPD-Parteivorstandes und der SPD-Bundestagsfraktion (2007): Abschlussbericht vom 12.10.2007.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarkt in Zahlen, Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG), Dezember 2010, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 1. März 2010, in: Deutscher Bundestag (2010): Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 17(11)394, 18.02.2011.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Übersicht über das Sozialrecht, 7. Auflage, BW Bildung und Wissen, Nürnberg.
- Clemens, J. (2007): Anhebung der Regelaltersgrenze und Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt, Wirtschaftsdienst, Heft 12, 2007, S. 835-840.
- Clemens, J. (2004): Versicherungsmathematisch „faire“ Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt, Wirtschaftsdienst, Heft 3, 2004, S. 161-165.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2010a): Aktuelle Daten 2011, Stand 06.12.2010, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2010b): Rentenbestand am 31.12.2009, Statistikband Nr. 177, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2011): Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 17(11)394, 18.02. 2011.
- Gasche, M. (2009): Implizite und explizite Lohnsteuerbelastung in Deutschland, Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, 60. Jg., 138-167.
- Gasche, M. und S. Kluth (2011): Auf der Suche nach der besten Rentenanpassungsformel, MEA-Diskussionspapier 241-2011, Uni-Mannheim.
- Klammer, U. (2003): Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 52, Heft 2, S. 39-47.
- Knuth, M. (2010): Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 1. März 2010, in: Deutscher Bundestag (2010): Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 17(11)394, 18.02.2011.
- Kreikebohm, R. (2010): Möglichkeiten eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand, Rede zur 7. Sozialrechtstagung der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz Speyer, Deutschen Rentenversicherung Nordbaden Bayreuth, Dualen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer und Universität Bayreuth, 22.-23.04.2010, Speyer.
- Werding, M. (2007): Versicherungsmathematisch korrekte Rentenabschläge für die gesetzliche Rentenversicherung, ifo Schnelldienst 16/2007, S. 19-32.