

Verrentung

Verrentung bedeutet die Versetzung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers in den Ruhestand bzw. in die Rentenphase. Dabei wird ab diesem Zeitpunkt die Umwandlung einer größeren Geldsumme in einer Reihe periodisch anfallender Geldbeträge vorgenommen, die nach und nach, überwiegend monatlich, ausgezahlt werden. „Rente“ ist entlehnt aus dem Französischen und bedeutet „zurückgeben, erstatzen“. Rente wird in verschiedenen (vor allem ökonomischen) Zusammenhängen als Einkommen gewertet, das ohne aktuelle Gegenleistung bezogen wird und z.B. aus angelegtem Kapital stammt. Rente bedeutet jedoch vor allem allgemeinverständlich die Altersversorgung nach einem Arbeitsleben für sozialversicherungspflichtig Angestellte und bezieht sich in Deutschland auf das Rentenversicherungssystem nach dem Sozialgesetzbuch. Von der Rente ist die Pension zu unterscheiden, die die Altersversorgung für Beamte und ihnen gleichgestellte Personen bezeichnet.

Mit der Verrentung beginnt für die Menschen in einer von Erwerbsarbeit durchzogenen Gesellschaft bereits in der Nähe des möglichen Verrentungsalters eine neue Zeitrechnung: Wer eben noch täglich mehrere Stunden mit Erwerbstätigkeit inklusive Fahrzeiten von und zur Arbeit verbrachte, wendet jenseits der 65 Jahre nur noch 14 Minuten im Durchschnitt dafür auf (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). Die Rentenphase ist erstmals im Lebenslauf frei von der gesellschaftlichen Erwartung, sich entweder in die Richtung von Erwerbsarbeit zu begeben, wie es in Zeiten der Schul- und Berufsausbildung der Fall ist, oder eben möglichst dauerhaft (trotz zunehmend brüchig werdender Erwerbsarbeitsverläufe) als Erwachsene*r selbstverständlich in sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeit zu stehen (vgl. Hamburger 2008). Die Verrentung, die für Berufsanfänger*innen in sehr weiter, beinahe unvorstellbarer Ferne liegt, rückt über den Verlauf des Erwerbsarbeitslebens zunehmend in zeitlich realistische Erreichbarkeit. Nach der Rush Hour der 30er gelten 45-jährige Arbeitnehmer*innen bereits als älter. Diese Einordnung wird sich innerhalb der nächsten Jahre vielleicht überholen, wenn nach und nach Verrentungen nicht mehr vor 65 Jahren erfolgen. Noch vor 10 Jahren war es in vielen

Berufszweigen realistisch, unter 60 Jahren aus dem Berufsleben auszusteigen. Nur 39 % der über 55-jährigen waren noch erwerbstätig. In Berufen mit hoher Beanspruchung wird nach wie vor regulär ohne Abschläge ab 55 Jahren verrentet, z.B. bei der Flugkontrolle (vgl. Verein für soziales Leben e.V. 2018).

Mit der Verrentung ist nicht nur der reguläre Ausstieg aus der Erwerbsarbeit verbunden, der Verrentungszeitpunkt wird oftmals gleich- oder synonym gesetzt mit dem Beginn der Lebensphase Alter, die ihrerseits ihre Begrenzung durch den Tod erfährt. Für jede verrente Person tut sich zeitbezogen eine vollkommen neue Welt erfahrung auf: einerseits so offen und frei von jeglicher zeitlicher Beschränkung wie nie zuvor im Lebenslauf und andererseits so begrenzt wie nie zuvor. Die Lebensphase Alter endet mit dem Tod. Verrentung bedeutet den Anfang vom zeitlichen Ende des Lebens mit einer erstmalig im Leben auftauchenden Phase vollkommen zeitlicher Unbestimmtheit.

Dabei basiert die Möglichkeit zur Verrentung auf gesellschaftlichen Entscheidungen. Der Verrentungszeitpunkt hängt vor allem ab von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Steuerungen oder eben branchenspezifischen Notwendigkeiten, die allesamt wiederum Auswirkungen auf die individuelle Entscheidung zur Verrentung haben. Allerdings gibt es die Verrentung erst seit der Einführung der (Pflicht-)Invaliditäts- und Alterssicherung für Arbeiter*innen im Jahr 1889. Nach 30 Beitragsjahren lag die Regelaltersgrenze beim vollendeten 70. Lebensjahr. Im Jahr 1916 wurde die Regelaltersgrenze für Arbeiter*innen und Angestellte einheitlich auf das 65. Lebensjahr festgelegt. Diese Grenze hielt sich bis zum Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz von 2007, mit dem beschlossen wurde, ab 2012 das Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre anzuheben (vgl. Bäcker/Kistler 2016). Mit dem Geburtsjahrgang 1947 begann die Umstellung, sodass die in diesem Jahr Geborenen einen Monat länger arbeiten mussten, wenn sie ihre Rente vollständig erhalten wollten. Bis 2023 kommt für jeden Jahrgang jeweils ein Monat Mehrarbeitszeit hinzu und ab 2024 folgen jeweils Zweimonatsschritte. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 gilt das neue Rentenalter 67 (vgl. Bundesgesetzblatt 2007: 560).

Bis 1992 gab es den Trend zu früheren Altersgrenzen. Abwechselnd wurden für verschiedene Gruppen aus teilweise sozial-, vor allem aber aus arbeitsmarktpolitischen Gründen vorgezogene Altersgrenzen eingeführt. Zu der ersten Form der vorgezogenen Sonderaltersgrenzen kann die Einführung der Rente von Arbeitslosen ab 60 Jahren in der Angestelltenversicherung ab 1929 gezählt werden. 1957 folgte die Altersrente für Frauen ab 60 Jahren und 1972 für Schwerbehinderte ab 60 Jahren sowie die Altersrente für langjährig Versicherte ab 63 Jahren. Das Vorruststandsgesetz von 1984 und das Altersteilzeitgesetz von 1989 sollten ebenfalls arbeitsmarktpolitische Wirkungen entfalten. Durch frühere Verrentungen sollten mehr Arbeitsplätze für die auf den Arbeitsmarkt drängenden jüngeren Menschen

entstehen. Seit 1992 fand ein Paradigmenwechsel statt: Mit dem Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes im gleichen Jahr wurden die Altersgrenzen erstmalig angehoben. Von 1992 bis 2011 galt: „Die Altersgrenze für die Beantragung einer vorzeitigen Altersrente lag für Frauen und für Schwerbehinderte bei 60 Jahren, für langjährig Versicherte bei 63 Jahren und für Versicherte, die eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit bezogen, bei 63 Jahren. Die abschlagsfreie Altersgrenze, also die Referenzgröße für die Berechnung von Abschlägen, lag bei 65 Jahren und zwar bei den Renten für Frauen, wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit und für langjährig Versicherte. Bei der Rente für Schwerbehinderte lag die abschlagsfreie Grenze bei 63 Jahren“ (Bäcker/Kistler 2016: o.S.). Abschläge, mit denen Frauen rechnen mussten, beließen sich bei einem Verrentungsalter von 60 Jahren auf 18 %, mit 61 oder 62 Jahren auf 14,4 % bzw. 10,8 %. Langjährig Versicherte oder Arbeitslose, die ab dem 63. Lebensjahr eine vorzeitige Altersrente beantragen konnten, mussten Abschläge von 7,2 % in Kauf nehmen (ebd.). Ein oder zwei Jahre früher in Rente zu gehen, wurde im Vergleich zum Rest des Erwerbsarbeitslebens ziemlich teuer gehandelt, bezogen auf die gewonnene Zeit in Rente. Vor dem Hintergrund der stetigen Erhöhung des Renteneintrittsalters scheint der Wert der in Erwerbsarbeit verbrachten Zeit kontinuierlich im Lebenslauf anzusteigen, da der frühere Ausstieg zum Ende hin so teuer für Versicherte wird. Dabei kommen Fragen auf, wie die Erwerbsarbeitszeit im Lebenslauf jederzeit ebenfalls so in Wert gebracht werden könnte, wie es durch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit mit den hohen Abschlägen getan wird, z.B. durch Sicherstellung kontinuierlicher Beschäftigung für alle Arbeitnehmer*innen, jederzeit die Möglichkeit zu Familien-, Pflege- oder Sabbatical-Zeiten, zeitweise Ausstiege für kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen – jeweils, ohne Abschläge in der ohnehin angemessenen Entlohnung hinnehmen zu müssen. Darüber hinaus könnte über völlig neue Zeitmodelle nachgedacht werden, in denen Erwerbsarbeits-, Familien-, Reproduktions-, Frei- und Rentenzeiten entlang vielfältiger zeitlicher Bedürfnisse strukturiert werden.

Versicherte waren über lange Zeit in die Lage versetzt, den Zeitpunkt ihrer Verrentung im Rahmen der beschriebenen gesetzlichen Regelungen selbst zu wählen. Die Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs sind 2012 abgeschafft bzw. weiter eingeengt worden. „Ausnahmen von der Regelaltersgrenze gibt es also nur noch für Schwerbehinderte und langjährig Versicherte (jeweils mit 35 Versicherungsjahren) sowie für besonders langjährig Versicherte (mit 45 Pflichtbeitragsjahren). Hinsichtlich der vorgezogenen Altersrenten für Frauen und wegen Arbeitslosigkeit bzw. nach Altersteilzeit konnte der Jahrgang 1951 als letzter noch davon Gebrauch machen“ (ebd.). Verrentung hat seit ihrem Bestehen mit gesellschaftlichen Dynamiken zu tun, die mit ihren arbeitsmarktpolitischen Steuerungsideen massive

Auswirkungen auf die Entscheidungsmöglichkeiten von Menschen bezüglich ihrer Verrentung haben.

Wenig ist darüber bekannt, wann Menschen zum ersten Mal konkret an ihre Verrentung denken und ob ihre Gedanken eher der Altersvorsorge gelten, nach dem Motto: „Lieber schon beim Einstieg in die Arbeitswelt auch an das Ende desselben denken?“ Oder verbinden sie damit eher die Entlassung aus gesellschaftlicher Bindung in die Freiheit von allen Verpflichtungen? Oder beginnt bereits mit dem Abschluss eines zusätzlichen Sparvertrags für die Rente die individuelle Planung der Verrentung? Bisher gingen dem Verrentungszeitpunkt wahrscheinlich aktive Entscheidungen voraus, da sich Menschen einen Überblick darüber verschaffen mussten, wann sie es sich leisten konnten, aus dem Erwerbsleben auszusteigen und darüber hinaus, je nach individueller Planung, die Rentenphase mit neuen Möglichkeiten für ihre Entfaltung verbunden war. Die dynamische Verrentung bis 2007 basierte auch auf dem defizitären Altersbild in der Gesellschaft. Dieses könnte sich vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der daraus entstehenden Notwendigkeit verändern, auch und mehr ältere Menschen in den Arbeitsmarkt einbinden zu müssen. Mit dem Zielalter von 67 Jahren für die Verrentung liegt die Herausforderung nun darin, diesen Wandel gesellschaftlich zu vollziehen, ältere Arbeitnehmer*innen als Gewinn zu betrachten und ihnen recht vielfältige Möglichkeiten für einen langen Verbleib in Erwerbsarbeit jenseits der 60 Jahre anzubieten. Das Verrentungsalter könnte zukünftig noch weiter angehoben werden und eventuell wieder die 70 Jahre von 1889 erreichen. Oder vielleicht noch darüber hinaus? Damit treten Fragen auf, wer, wie, wann und unter welchen Bedingungen, vielleicht sogar lebenslang, erwerbstätig sein kann. Menschen sind, so lange sie leben, irgendwie tätig oder am Arbeiten. Doch könnten diese auch unter Erwerbsarbeitsgesichtspunkten gewertet werden und welches Tätig-Sein könnte unter welchen Bedingungen des Alternsprozesses wie lange ausgeführt werden?! Mit der Erhöhung des Verrentungsalters tauchen viele Fragen auf, die bisher nicht gestellt werden brauchten.

Die Entwicklung der Erwerbstätigenquote seit 2000 wird jährlich im Rentenversicherungsbericht dargelegt und zeigt einen Anstieg der Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-jährigen Männer im Zeitraum von 2000 bis 2017 von ca. 37 % auf 64 %. Bei den 60- bis 64-jährigen Frauen stieg die Erwerbstätigenquote von ca. 41 % auf 53 %. Dabei wird der weitere Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer prognostiziert (vgl. BMAS 2018: 67). Seit dem Jahr 2000 ist das durchschnittliche Zugangsalter in Rente wegen Alters um fast zwei Jahre gestiegen. 2000 lag es bei den Männern bei 62,2 und bei den Frauen bei 62,3 Jahren; im Jahr 2017 bei den Männern bei 64,0 und bei den Frauen bei 64,1 Jahren (ebd.). Insgesamt befinden sich rund 58 % der Männer und Frauen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren in Erwerbsarbeit.

Die Erwerbstägenquote hat sich bei den Männern seit 2000 mehr als verdoppelt und bei den Frauen vervierfacht. Diese Quote liegt auch an der hohen Anzahl der im höheren Lebensalter arbeitenden Selbstständigen. Die Quote der Beschäftigten ohne Selbstständige zwischen 60 und 64 Jahren ist von 20,5 % auf 40 % angestiegen. Bundesweit haben mehr als doppelt so viele ältere Menschen seit 2007 einen sozialversicherungspflichtigen Job. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen hat sich sichtbar verschoben und damit zeigt sich noch einmal mehr die Dynamik, die der Verrentung zugrunde liegt. Jenseits negativer Altersbilder scheint der politische Wille, ausgelöst durch den finanziellen Druck, so massive Auswirkungen auf die Renten zu haben, dass es zunehmend sowohl Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt gibt wie auch bei den noch jenseits der 60 Jahre arbeitenden Menschen. Dabei ist nichts gesagt über die Bedingungen, unter denen die Menschen arbeiten und wie (über-)beansprucht ihre Leistungsfähigkeit in den verschiedenen Erwerbsarbeitssparten unter evtl. vielfach überfordernden Arbeitsbedingungen sein wird. Zudem steigt die Zahl der arbeitenden Rentner*innen zwischen 65 bis 69 Jahren an: 2017 waren es bereits 16,1 %, 10 Jahre früher 2007 lediglich weniger als die Hälfte: 7,1 % (vgl. ZEIT Online 2018; Anger/Trahms/Westermeier 2018).

Wunsch und Wirklichkeit liegen bei dem Verrentungszeitpunkt weit auseinander. Die meisten Arbeitnehmer*innen würden nach neuesten Umfragen am liebsten im Alter von 60 Jahren in Rente gehen (vgl. Verein für soziales Leben e.V. 2018). Vor dem Hintergrund des nach hinten verschobenen Verrentungsbeginns könnte die Motivation, jenseits der 60 Jahre weiter arbeiten zu müssen, bei vielen eher geringer sein. Mit dem ersten Nachdenken über die Rente entstehen vielleicht auch Wunschvorstellungen, welchen Zielen und damit verbundenen Aktivitäten in der Rentenphase nachgegangen werden könnte. Damit kann eine neue Zeitverwendung entstehen, die sich erstmals nicht mehr nach den erwerbsarbeitszeitlichen linearen Strukturen richtet. Vielmehr beginnt ab dem ersten Tag der Rente die Möglichkeit des Neuentdeckens der eigenen Zeitbedürfnisse. Während Böhmisch (2012: 276) davon ausgeht, dass mit der Verrentung für den alternden Menschen die Notwendigkeit entsteht, vom linearen zum zyklischen Zeitrhythmus zurückzukehren, wird sich dieser Wechsel nicht von allein einstellen. Das über den Lebenslauf, von der ersten Institutionalisierung an eingetüpfelte, verinnerlichte und inzwischen verselbstständigte Zeitdiktat der Erwerbsarbeitsgesellschaft wird von dem verrenteten Menschen evtl. gar nicht als nur eine Möglichkeit unterschiedlicher Zeitrhythmen erkannt. Darüber etwas in Erfahrung zu bringen, welchem Zeiterleben, -empfinden und -verstehen Menschen mit der Verrentung begegnen, kann als Herausforderung gelten (vgl. Meyer 2008).

Christine Meyer

LITERATUR

- Anger, S./Trahms, A./Westermeier, C. (2018): Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente. Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. In: IAB-Kurzbericht, Ausgabe 24. URL: <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k18109v06> [21.04.2019].
- Bäcker, G./Kistler, E. (2016): Die Entwicklung der Regelaltersgrenze und der vorgezogenen Altersgrenzen. URL: www.bpb.de/politik/innenpolitik/rentenpolitik/223218/die-entwicklung-der-altersgrenze [21.04.2019].
- Böhnisch, L. (2012): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung (6. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Bundesgesetzblatt (2007): Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgesetzgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung. Köln: Bundesanzeiger Verlag, S. 554-575.
- BMAS (= Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2018): Bericht der Bundesregierung. Rentenversicherungsbericht 2018. URL: https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [21.04.2019].
- Hamburger, F. (2008): Einführung in die Sozialpädagogik. Grundriss der Pädagogik (2., akt. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer, S. 152-172.
- Meyer, C. (2008): Altern und Zeit. Der Einfluss des demographischen Wandels auf Zeitstrukturen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Verein für soziales Leben. e.V. (2018): Frührente. URL: www.renten-recht.org/fruehrente [22.04.2019].
- Statistisches Bundesamt (2015): Zeitverwendungserhebung 2012/2013. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html [23.04.2019].
- ZEIT Online (2018): Immer mehr über 60-Jährige arbeiten. URL: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-11/bundesregierung-rente-67-arbeitnehmer-erwerbstätigkeit> [03.04.2019].