

- allgemeine sozialpolitik ■ alterssicherung/betriebliche altersvorsorge ■ altersteilzeit/teilzeit ■ arbeitsmarktpolitik
 ■ arbeits- und gesundheitsschutzpolitik ■ behindertenpolitik ■ gesundheitspolitik ■ soziale selbstverwaltung/sozialwahlen

Nr. 66

17. Juni 2008

Altersteilzeit und Teilrenten – Flexible Übergänge in den Ruhestand

ver.di-Position zum Beschluss des SPD-Präsidiums vom
16.6.2008

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das SPD-Präsidium hat am 16. Juni 2008 Vorschläge zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand verabschiedet, die die Fortführung der geförderten Altersteilzeit, die Weiterentwicklung der Teilrente sowie den Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten und die Erhöhung der Portabilität betreffen. Diese Vorschläge wurden in der SPD-internen Arbeitsgruppe „Altersgerechtes Arbeiten und zukunftssichere Rente“ auch unter Beteiligung von ver.di erarbeitet.

Inhalt dieser *sopoaktuell* Nr. 66 ist die Stellungnahme zum Präsidiumsbeschluss der SPD, den wir ebenfalls beifügen. Da bei den Teilrenten die Problematik der Hinzuverdienstgrenzen eine große Rolle spielt, fügen wir eine Info hierzu an.

Der ver.di Bundesvorstand hatte bereits am 26. März 2007 einen wegweisenden Beschluss zur „Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente“ verabschiedet (siehe auch als Teil 3 in der Broschüre „Wann in Rente? Wie in Altersteilzeit? Wie gestalte ich den Übergang in die Rente?“)

Inhalt

- I. ver.di-Bewertung des SPD Präsidiumsbeschlusses
- II. Information zur Hinzuverdienstproblematik bei Teilrenten
- III. Beschluss des SPD-Präsidiums vom 16. Juni 2008

Mit freundlichen Grüßen
Judith Kerschbaumer

1 / 9

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Ressort 10

verantwortlich:
Elke Hannack
Mitglied des Bundesvorstandes

Redaktion:
Judith Kerschbaumer
Bereichsleitung

Bereich Sozialpolitik/
Gesundheitspolitik/
Arbeitsmarktpolitik

judith.kerschbaumer@verdi.de

www.sopo.verdi.de

I. ver.di-Bewertung des SPD Präsidiumsbeschlusses

„Flexible Übergänge in den Ruhestand noch in dieser Wahlperiode ausbauen“

Grundsätzliches Ziel der aktuellen „Flexibilisierungsdebatte“ ist es, Gestaltungsmöglichkeiten und Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die flexiblere Übergänge von der Erwerbs- in die Rentenphase ermöglichen, die Vorschläge zur Verbesserung des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente durch Veränderungen im Rentenrecht zu ergänzen, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund gesundheitlicher Beeinträchtigungen ihre bisherige Tätigkeit nicht oder nicht in vollem Umfang ausüben können, zu unterstützen, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die ihrem individuellen Leistungsvermögen entspricht, ausüben zu können. Erklärtes Ziel ist auch, Flexibilisierungsinstrumente zu schaffen, die die Sozialpartner auf tariflicher Ebene umsetzen können.

Vor diesem Hintergrund begrüßt ver.di ganz grundsätzlich den Präsidiums-Beschluss, der ein erster Schritt ist, die Flexibilisierungsdebatte aber keinesfalls abschließt. Wichtige Themen, wie die Frage der Verbesserung der Inanspruchnahmemöglichkeiten bei den Erwerbsminderungsrenten und die Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge werden nicht dargestellt. Weiterhin werden keine Antworten auf die Frage gegeben, welche Spielräume für Beschäftigte bestehen, die geringe Rentenanwartschaften und einen eingeschränkten finanziellen Gestaltungsspielraum haben – eine Beschäftigtengruppe, deren Größe zunimmt.

1. Fortführung der BA-geförderten Altersteilzeit

Eine Politik des Altersübergangs kann nur in Verbindung mit Altersteilzeit diskutiert werden. ver.di hat sich dazu in ihrem Grundsatzbeschluss „Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente“ vom 26.3.2007 ausdrücklich zur Fortführung der BA-geförderten Altersteilzeit erklärt und die Beibehaltung der heutigen Rahmenbedingungen (vom Arbeitgeber zu tragende Aufstockung der Entgelte sowie der Rentenversicherungsbeiträge, Steuerfreiheit und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge) gefordert. ver.di hat den erfolgreichen Kampf um die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge durch die SPD von jeher begrüßt.

Wir unterstützen ebenfalls die Bemühungen der Fortführung der BA-Förderung, wobei wir die Förderung durch die BA mit folgenden weitergehenden Zielen verbunden wissen wollen:

- Beschäftigungswirksamkeit,
- Beschäftigungssicherung für Ältere und Leistungsgewandelte bzw.
- Übergang in eine ungeminderte Altersrente.

Hingegen lehnt ver.di die Heraufsetzung des frühestmöglichen Zugangs zur Altersteilzeit ab. Hier wird die Politik der Rente mit 67 fortgeführt, die wir ablehnen. Die Anhebung auf 57 ist

auch praktisch nicht notwendig. Da Altersteilzeit immer erst dann in Anspruch genommen werden kann, wenn ein unmittelbarer Übergang in eine Altersrente möglich ist, die Altersgrenzen angehoben worden sind, Arbeitgeber selten eine längere Altersteilzeit als 6-jährige Altersteilzeit zu finanzieren bereit sind, wird ganz praktisch das 57. Lebensjahr der Zeitpunkt sein, der sich in der Praxis als der frühest mögliche Eintrittszeitpunkt herauskristallisiert.

2. Weiterentwicklung der Teilrente

ver.di hat sich von jeher dafür eingesetzt, dass die notwendige Flexibilisierung beim Teilrentenbezug nicht dazu führen darf, dass diejenigen, die eine Teilrente in Anspruch nehmen, auf Grund der hohen, maximalen Abschläge von 25,2 % dadurch auf Grundsicherung angewiesen sind.

Eine „Unbedenklichkeitsbescheinigung“, wie sie nun vorgeschlagen wird, und die auf Grund einer individuellen Prüfung erfolgen sollte, löst zwar dieses Problem, wird aber bestimmte Beschäftigungsgruppen von der Inanspruchnahme ausschließen. Die arbeitgeberseitige Verpflichtung zum Ausgleich des auf die Teilrente entfallenden erhöhten Abschlags begrüßt ver.di, sieht aber Schwierigkeiten in der tarifpolitischen Umsetzung gerade im Niedriglohnbereich. Auf diese Frage gibt das Papier keine Antworten. Die Schutzaspekte sind zwar sozialpolitisch sinnvoll, verlagern aber die Realisierung allein auf die Gewerkschaften.

Ausdrücklich begrüßt ver.di den angesprochenen Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen und versteht den maßgeblichen Satz so, dass der Wegfall nicht nur bei der neu zu schaffenden „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ gelten soll, sondern allgemeiner Art ist. Die Hinzuverdienstgrenzen müssen auf jeden Fall entfallen. Nur so können sinnvolle tarifvertragliche Modelle geschaffen werden. Siehe dazu unten II.

Bei allen Teilrentenmodellen muss bedacht werden, dass Teilrenten – insbesondere im Vergleich mit Altersteilzeit – zu wesentlich geringeren Renten führen.

Ein Beispiel verdeutlicht diese Systematik:

Der Durchschnittsverdiener A. (Jahrgang 1964; ca. 30.000 Euro/Jahr) hat mit vollendetem 60. Lebensjahr 40 Entgeltpunkte (EP) erworben. Er hat zwei Varianten zur Auswahl: Teilrente (Variante 1) oder Altersteilzeit (Variante 2). Zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr arbeitet er zur Hälfte weiter und geht mit 65 in eine abschlagsfreie Rente.

Variante 1:

Die bisher erworbenen 40 EP entsprechen z. Z. rd. 1.050 Euro Rentenanwartschaft in den alten Bundesländern.

½ Teilrente mit 25,2 % Abschlag (525 Euro – 25,2 % Abschlag)	=	393 Euro Rente
½ Verdienst zw. 60 und 65 ergeben je Jahr ½ EP = 2,5 EP	=	65 Euro

½ Teilrente ab 65 ohne Abschlag

= 525 Euro
983 Euro

A. erhält mit 65 Jahren eine Rente i.H.v. 983 Euro.

Variante 2:

A. macht Altersteilzeit. Er erhält seine Rentenversicherungsbeiträge auf 90 % aufgestockt und hat damit einen jährlichen Verlust von $0,1 \text{ EP} \times 5 = 0,5 \text{ EP}$. Dies entspricht z. Z. rd. 13 Euro.

Fazit:

Hätte A. voll bis 65 weitergearbeitet, hätte er 45 EP und eine Rente von 1.182 Euro.

Variante 1:

½ Teilrente mit halbem Verdienst, Rente von 983 Euro und damit 199 Euro weniger Rente.

Variante 2:

Bei Altersteilzeit hätte A. eine Rente von 1.169 Euro und damit nur 13 Euro weniger Rente.

Altersteilzeit kann durch Teilrentenmodelle nie ersetzt werden!

Teilrente bedeutet zumeist:

- Verluste bei der Rente sind zu hoch und damit nicht hinnehmbar.
- Die Erwerbstätigkeit während des Teilrentenbezugs kann die Verluste durch Abschläge nie ausgleichen (in unserem Beispiel stehen dem Verlust von rd. 10 EP (25,2 % von 40 EP) der Erwerb von 2,5 EP gegenüber. Dabei sind die hier unterstellten 40 EP für viele Erwerbstätige mit Zeiten der Arbeitslosigkeit gar nicht mehr erreichbar.
- Teilrenten werden von Arbeitgebern als Alternativmodelle zur Altersteilzeit „entdeckt“, da sie hinsichtlich der Finanzierung wesentlich günstiger sind. Vom Arbeitgeber in der Altersteilzeit zu zahlende Aufstockungsbeträge fallen nicht an!

3. Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten und Erhöhung der Portabilität

ver.di begrüßt die Überlegungen zu Wertguthaben als Instrument, den Beschäftigten eine Freistellung vor Renteneintritt zu ermöglichen. Hier muss ganz besonders darauf geachtet werden, dass das Entsparen der Wertguthaben nicht mit den Regelungen zu den Hinzuverdienstgrenzen kollidiert. In jedem Fall sind deshalb die Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrenten (§ 34 SGB VI) abzuschaffen.

4. Anmerkungen zu den im Beschluss nicht aufgenommenen Erwerbsminderungsrenten

EM-Renten sind kein klassisches Flexibilisierungsinstrument, sondern vielmehr diejenige Rentenart, die unabhängig vom Alter denjenigen Versicherten, die erwerbsgemindert bzw. erwerbsunfähig sind, eine angemessene und ausreichende finanzielle Sicherung gewährleisten sollen.

ver.di fordert deshalb, dass die aufgrund der leistungsbeschränkenden EM-Reform 1999 erfolgten Kürzungen rückgängig gemacht werden müssen. ver.di fordert eine Reform der Erwerbsminderungsrenten:

„Für Menschen, die aus physischen oder psychischen Gründen nicht mehr erwerbstätig sein können, nimmt die Erwerbsminderungsrente einen existenziellen Platz ein. Die Reform von 1999/2000 hat die Rahmenbedingungen für viele Versicherte verschlechtert. ver.di fordert, die Rente wegen Erwerbsminderung zu reformieren und so zu gestalten, dass sie insbesondere auch für ältere Beschäftigte erleichtert in Anspruch genommen werden kann. Dabei ist sie abschlagsfrei unabhängig vom Alter zu gewähren. Statt der 6-Stunden-Grenze ist zum Begriff der Vollschiechtigkeit zurückzukehren.“
(Leitantrag C 001 des 2. ver.di-Bundeskongresses)

Zur Umsetzung ist weiterhin eine eingeschränkte Verweisbarkeit ab dem 60. Lebensjahr auf die ausgeübte Tätigkeit erforderlich.

ver.di ist sich im Klaren, dass alle Vorschläge zur erleichterten Inanspruchnahme von EM-Renten mit nicht unbeträchtlichen Aufwendungen verbunden sind, hält deren Bereitstellung aber für unverzichtbar.

II. Information zur Hinzuverdienstproblematik bei Teilrenten

Die Möglichkeit, eine Altersrente auch als Teilrente in Anspruch nehmen zu können, wurde ab dem 1.1.1992 eingeführt, um einen flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch abgestufte Hinzuverdienstbeschränkungen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass abhängig vom Verdienst aus ggf. neben der Rente ausgeübter Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit oder - seit dem 1.1.2003 – Bezug „vergleichbaren Einkommens“ die Altersrente als Vollrente oder Teilrente von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Drittel der erreichten Vollrente gezahlt werden kann. Teilrenten können eine Möglichkeit bieten, den durch Reduzierung der Arbeitszeit (ob durch Altersteilzeit oder durch Teilzeitarbeit im Alter) ausfallenden Teil des Einkommens zu kompensieren.

Probleme bereiten die starren Hinzuverdienstgrenzen. Für Teilrenten gibt es individuelle Hinzuverdienstgrenzen sowie Mindesthinzuverdienstgrenzen (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI):

Die Berechnung:

Teilrente	Faktor x	der monatlichen Bezugsgröße x	Entgeltpunkte (EP)
1/3	0,25	2.485,00 € aBL	Individuell (3 Kalenderjahre vor Rentenbeginn) mindestens 1,5 EP
1/2	0,19	2.183,73 €* nBL	
2/3	0,13		

* siehe dazu § 228 a Abs. 2 SGB VI

Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz orientiert sich ab 1.1.2008 die Höhe des zulässigen Hinzuverdienstes nicht mehr am aktuellen Rentenwert, sondern an der Bezugsgröße (§ 18 SGB IV). Hierdurch haben sich die Grenzen zum 1.1.2008 verändert.

Die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen ab 1.7.2008 betragen (mtl. In €)

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
<u>Altersvollrenten vor Vollendung des 65.-67. Lj.</u>		
<u>für 2008</u>	<u>400,00</u>	<u>400,00</u>
<u>Altersteilrenten vor dem 65. Lj.</u>		
<u>(Mindesthinzuverdienst)</u>		
- bei 1/3 der Vollrente	931,88	818,89
- bei 1/2 der Vollrente	708,23	622,36
<u>- bei 2/3 der Vollrente</u>	<u>484,58</u>	<u>425,83</u>
<u>Altersteilrenten vor dem 65. Lj.</u>		
<u>(Durchschnittsverdienst 2008 (vorläufig) 30.084 €/Jahr)</u>		
- bei 1/3 der Vollrente	1.863,75	1.637,80
- bei 1/2 der Vollrente	1.416,45	1.244,73
<u>- bei 2/3 der Vollrente</u>	<u>969,15</u>	<u>851,65</u>
<u>Altersrente ab dem Erreichen</u>		
<u>der Regelaltersgrenze</u>	<u>Keine Verdienstbeschränkungen</u>	

Beispiel: Ein Durchschnittsverdiener (rd. 30.000 €/Jahr) in München will ½ Teilrente beziehen:

0,19 (Faktor) x 2.485,00 € x 3 EP = 1.416,45 € Hinzuverdienstgrenze, die nicht überschritten werden darf. Messgröße ist das im Kalenderjahr erzielte sozialversicherungspflichtige

(Brutto-)Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, das Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit sowie vergleichbares Einkommen (z.B. Abgeordnetenentschädigung). Selbst unter Berücksichtigung, dass im Kalenderjahr ein zweimonatiges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen zulässig ist, reichen die individuellen Hinzuverdienstgrenzen nicht aus, um Teilrenten zu einer alternativen Kompensationsmöglichkeit zum durch Teilzeit ausfallenden Entgelt zu machen.

Teilrenten wurden in der Vergangenheit kaum in Anspruch genommen. Gründe dafür dürften die unflexiblen Hinzuverdienstbeschränkungen und das späte Einsetzen von Teilrenten sein. Dies zeigt, dass dringender Reformbedarf besteht, um Teilrenten zu einem tauglichen Instrument des flexiblen Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente zu gestalten.

Ältere Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Erörterung von Möglichkeiten des Teilrentenbezugs (§ 42 Abs. 3 SGB VI). Zu Vorschlägen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber Stellung beziehen. In diesem Zusammenhang spielt der in § 8 TzBfG normierte Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (nicht auf Altersteilzeit) eine wichtige Rolle.

Folgende Kombinationsmodelle sind denkbar:

- Neben eine reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit im Alter) tritt eine Teilrente oder
- Altersteilzeit (beide Formen) und Teilrentenbezug werden kombiniert

Künftig wird auch die Kombination mit dem Entsparen eines Arbeitszeitkontos interessant werden. Durch das derzeit im Gesetzgebungserfahren befindliche „Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (Flexi-Gesetz), das ver.di sehr begrüßt, wird eine sozial abgesicherte Kombination von Altersteilzeit, Teilrenten und dem Entsparen von Wertguthaben möglich werden.

III. Beschluss des SPD-Präsidiums vom 16. Juni 2008

„Flexible Übergänge in den Ruhestand noch in dieser Wahlperiode beschließen“

Das SPD-Präsidium hat am 16. Juni 2008 Vorschläge zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand verabschiedet. Das Präsidium begrüßt, dass sich die Beschäftigung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv entwickelt. Mit zahlreichen Fördermaßnahmen – zum Beispiel der Initiative „50 plus“ – ist es gelungen, die Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen von 37,7 % im Jahr 1998 auf 52,5 % Ende 2007 zu steigern. Zugleich ist es wichtig, dass vor allem den besonders belasteten Beschäftigten mehr Chancen eingeräumt werden, im Alter auch kürzer zu treten, und dies solidarisch abgesichert wird. Das Ziel der Erhöhung der Erwerbsquote Älterer und die Ermöglichung flexibler Rentenzugänge sind kein Widerspruch, sondern sie bedingen einander: wer seine Erwerbstätigkeit seinem Leistungsvermögen anpassen kann, kann länger im Beruf bleiben und so auch in der letzten Erwerbsphase noch etwas für seine Alterssicherung tun.

Der Beschluss im Wortlaut.

Die SPD hat mit ihrer Regierungsverantwortung seit 1998 die richtigen Weichen für eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer gestellt. Die Unternehmen brauchen die Erfahrung Älterer. Der Anstieg der Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen von 37,7 % (1998) auf 52,5 % (4. Quartal 2007) zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind und uns der gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Verantwortung stellen.

Wir müssen aber auch sehen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Beruf und Arbeitszeit unterschiedlich stark belastet werden. Besonders belasteten und hart arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss daher die Chance auf einen flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand eingeräumt werden. Wir schlagen daher vor, die Rahmenbedingungen so zu ändern, dass individuelle Entscheidungsmöglichkeiten erweitert werden. Wir begrüßen daher die Bestrebungen der Gewerkschaften, mit den Arbeitgebern Maßnahmen zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand zu vereinbaren. Die SPD schlägt auf der Basis des Beschlusses des Präsidiums vom 05. Mai 2008 folgende zentrale Maßnahmen für flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand vor und fordert CDU/CSU auf, noch in dieser Legislaturperiode die notwendigen gesetzgeberischen Maßnahmen mit auf den Weg zu bringen.

1. Fortführung der BA-geförderten Altersteilzeit.

Mit der Altersteilzeit wurde bereits vor Jahren ein Instrument geschaffen, das einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht. Mit der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) wurde auch das Ziel verfolgt, die Reduzierung der Arbeitszeit Älterer mit neuen Beschäftigungschancen für Jüngere zu verbinden. Wir haben bereits erfolgreich dafür gekämpft, dass die Aufstockungsbeiträge weiterhin von der Zahlung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge befreit bleiben. Da die bisherige Förderung der Altersteilzeit durch die BA aber bis 2009 befristet ist, sind weitere Anreize erforderlich, um flexible Arbeitszeiten im Alter für Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiv zu gestalten. Für einen überschaubaren Zeitraum ist es arbeitsmarktpolitisch sinnvoll, die Förderung von Altersteilzeit durch die BA fortzuführen. Eine Förderung des Personalabbaus in den Unternehmen mit Beitragsmitteln lehnen wir ab. Die Förderung durch die BA soll befristet bis zum Jahr 2015 dann erfolgen, wenn ein Unternehmen frei werdende Stellen mit Ausbildungsabsolventen und – absolventinnen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen besetzt. Für Kleinbetriebe ist zu prüfen, ob eine Förderung auch dann möglich ist, wenn Auszubildende eingestellt werden. Auf diese Weise soll sicher gestellt werden, dass der Einstieg für junge Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch in den kommenden Jahren erleichtert wird, und gleichzeitig ein Anreiz für die Unternehmen entsteht, vermehrt auszubilden, um den abzuwendenden Fachkräftemangel ab 2015 abzuwenden. Für alle Neuanträge auf Altersteilzeit soll ab dem Jahr 2010 der frühestmögliche Zugang erst mit dem vollendeten 57. Lebensjahr möglich

sein. So wird die zukünftige Heraufsetzung der Regelaltersgrenze um 2 Jahre nachvollzogen. Die übrigen Voraussetzungen der Altersteilzeit (Verteilung der Arbeitszeit, Höhe der Aufstockungsleistungen) bleiben unverändert.

2. Weiterentwicklung der Teilrente.

Wir wollen die Teilrente als Instrument für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand stärker nutzen. Bereits heute ist es möglich, eine Rente als Teilrente in Höhe von 1/3, 1/2 oder 2/3 einer Vollrente zu beziehen, wenn die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente mit Abschlägen erfüllt sind. Die Inanspruchnahme ist jedoch sehr gering, weil die Möglichkeit vielen Menschen nicht bekannt und die Regelung der Hinzuverdienstgrenzen kompliziert ist. Folgende Maßnahmen sollen die Teilrente zu einem wichtigen Baustein für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand weiterentwickeln: Ab 2010 soll eine Teilrente unter Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bereits ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden können, wenn durch den Teilrentenbezug im späteren Verlauf keine Abhängigkeit von der Grundsicherung im Alter verursacht wird, _ mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Arbeitszeitverkürzung vereinbart ist und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, sowie der auf die Teilrente entfallende erhöhte Abschlag durch Beitragszahlung des Arbeitgebers ausgeglichen worden ist.

3. Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten und Erhöhung der Portabilität.

Obwohl Langzeitkonten (Wertguthaben) nicht vorrangig ein Instrument des flexiblen Übergangs in die Altersrente sind, lassen sie sich hierzu sehr gut nutzen. Bei entsprechender vertraglicher Gestaltung ermöglichen sie der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer eine Freistellung vor dem Renteneintritt. In der Freistellung beziehen sie Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben. Aus dem Arbeitsentgelt fließen Beiträge an die Sozialkassen, so dass Sozialversicherungsschutz sichergestellt ist. Arbeitszeitkonten müssen auch im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers geschützt sein. Die betriebliche Praxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass hier trotz gesetzlicher Vorschriften noch Lücken vorhanden sind. Zwar ist der Insolvenzschutz der Arbeitszeitkonten zwingend vorgeschrieben, doch hat die offene Gestaltungsmöglichkeit, bei der keine konkrete Form der Absicherung vorgesehen ist, dazu beigetragen, dass im Einzelfall rechtswidrig auf eine Absicherung verzichtet worden ist. Die SPD begrüßt daher, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den "Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" auf den Weg gebracht hat, um so die Verabredungen des Koalitionsvertrages umzusetzen. Dieser Entwurf wird zur Zeit innerhalb der Bundesregierung und mit Ländern und Verbänden abgestimmt. Mit dieser Reform sollen insbesondere die Regelungen für den Insolvenzschutz und die sozialrechtlichen Vorgaben von Wertguthaben verbessert werden. Erstmals soll auch die Möglichkeit eingeführt werden, diese Wertguthaben beim Arbeitgeberwechsel mitzunehmen und nicht auflösen zu müssen. Damit wird die Grundlage für eine verlässliche Lebensarbeitszeitplanung erkennbar verbessert.