

Blick auf die Flexirente

Projektbericht zur Untersuchung der Inanspruchnahme und Wirksamkeit sowie der bürokratischen Belastung des Flexirentengesetzes



Juni 2021

Herausgeber:

Statistisches Bundesamt (Destatis)

im Auftrag der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Arbeit und
Soziales

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Referat IVb1 Rentenversicherung: Grundsatzfragen, Leistungsrecht, Knappschaft

Taubenstraße 4–6

10117 Berlin

Bundeskanzleramt

Referat 612 Wirksam regieren

Referat 613 Bessere Rechtsetzung; Geschäftsstelle Bürokratieabbau

Willy-Brandt-Straße 1

10557 Berlin

Statistisches Bundesamt

Gruppe I2 Dienstleistungszentrum der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung

Gustav-Stresemann-Ring 11

65189 Wiesbaden

erfuellungsaufwand@destatis.de

www.destatis.de

Erschienen im Juni 2021

Fotorechte:

© iStock.com / shapecharge / 906783854

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe
gestattet.

Zusammenfassung

Das Flexirentengesetz soll das flexible Arbeiten im Rentenübergang erleichtern und fördern. Als erste von drei Phasen der Evaluierung untersucht der vorliegende Bericht vier zentrale Regelungen des Gesetzes. Dazu befragte das Statistische Bundesamt Versicherte, Unternehmen und die Verwaltung in qualitativen und quantitativen Erhebungen. Das Projektteam analysierte Sekundärdaten sowie die Forschungs- und Ratgeberliteratur.

Zentrale Erkenntnisse der ersten Phase sind: Die Wirksamkeit des Gesetzes ist begrenzt. Die Beschäftigung älterer Personen steigt, die Maßnahmen des Flexirentengesetzes scheinen hierbei allenfalls eine geringe Rolle zu spielen. Der Anteil der Personen an allen (vorgezogenen) Altersrentnerinnen und -rentnern, die eine verdienstabhängige Teilrente beziehen, ist gering. Die verdienstunabhängige Wunschteilrente ist kein Instrument der flexiblen Gestaltung des Übergangs von der Erwerbsarbeit in die Rente, sondern dient in der Praxis der Aktivierung von Rentenansprüchen von Pflegepersonen nach der Regelaltersgrenze. Der Erwerb weiterer Rentenansprüche neben dem Altersvollrentenbezug unter- und oberhalb der Regelaltersgrenze ist aus Sicht der befragten Versicherten finanziell unattraktiv.

Gleichzeitig ist der Wunsch nach einem flexiblen Rentenübergang vorhanden. Die Bereitschaft länger zu arbeiten, hängt dabei von der persönlichen Situation, finanziellen Anreizen und passenden Arbeitsangeboten ab. Beschäftigte arbeiten neben der Rente bislang überwiegend in geringfügiger Beschäftigung.

Die Informationsangebote der Deutschen Rentenversicherung werden als hilfreich erachtet. Für viele Personen ist die Wahl des Rentenmodells einfach. Bürokratische Hemmnisse spielen kaum eine Rolle, Informationsdefizite und die persönliche Situation dagegen häufig schon. Der Erfüllungsaufwand der Verwaltung durch das Flexirentengesetz ist bislang eher gering.

Abstract

The Flexi Pension Act (*Flexirentengesetz*) intends to facilitate and promote flexible employment during the transition to retirement. As the first of three evaluation phases, the present report examines four core provisions of the act. For this purpose, the Federal Statistical Office interviewed insured citizens, companies and public administration in qualitative and quantitative surveys. The project team analysed secondary data, scientific literature and guidebooks.

Major findings of the first phase are: the effectiveness of the act is limited. Old-age employment is increasing, but the measures of the Flexi Pension Act seem to play only a minor role. Among all (early) old-age pensioners, the proportion of people drawing an earnings-related partial pension is low. The earning-unrelated partial pension by choice (*Wunschteilrente*) is not an instrument to arrange the transition from employment to retirement flexibly, but serves to activate pension claims for caring relatives. From the perspective of the surveyed insured citizens, the acquisition of further pension claims while drawing a pension is financially unattractive before and after the regular pension age.

At the same time, there is a wish for a flexible transition to retirement. The willingness to work longer depends on the personal situation, financial incentives and suitable employment opportunities. Employees predominantly work in marginal employment while drawing a pension.

The information offered by *Deutsche Rentenversicherung* is considered helpful. For many people choosing the pension scheme is easy. Bureaucratic obstacles play almost no role, however information deficits and the personal situation frequently do. Public administration's compliance costs are currently marginal.

12 zentrale Ergebnisse zur Flexirente

1. Die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen des Flexirentengesetzes ist begrenzt: Generell steigt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Flexirente spielt hierbei bisher jedoch nur eine geringe Rolle.
2. Knapp die Hälfte der noch erwerbstätigen Versicherten möchte zur Regelaltersgrenze in Rente gehen, ein gutes Drittel möchte hingegen früher aus dem Erwerbsleben aussteigen.
3. Die verdienstunabhängige Wunschteilrente wird nicht als Instrument der Flexibilisierung gesehen, sondern dient in der Praxis insbesondere der Aktivierung von Rentensprüchen für pflegende Angehörige nach Erreichen der Regelaltersgrenze.
4. Ein Teil der Personen, die eine verdienstabhängige Teilrente beziehen, tun dies vermutlich unbeabsichtigt, weil sie die Hinzuverdienstgrenze unbeabsichtigt überschreiten. Der Rest nutzt sie zur individuellen Kombination von Arbeit und Rente.
5. Rentenbeiträge neben dem Altersvollrentenbezug unter- und oberhalb der RAG werden von Versicherten nicht als finanziell attraktiv wahrgenommen.
6. Arbeiten neben der Rente – in anderer Form als geringfügiger Beschäftigung – ist für die Versicherten meist wenig attraktiv.
7. Die Mehrheit der Versicherten kennt den Begriff „Flexirente“, jedoch nicht die einzelnen Flexirentenmaßnahmen im Detail.
8. Die Informationsangebote der DRV werden am häufigsten genutzt und von der großen Mehrheit positiv bewertet. Zugleich gibt es Verbesserungswünsche hinsichtlich der Verständlichkeit. Es werden bevorzugt auf die eigene, individuelle Situation bezogene Informationsangebote gewünscht.
9. Für viele Personen ist die Wahl des Rentenmodells einfach. Bürokratische Hemmnisse spielen aus Sicht der Versicherten kaum eine Rolle. Personen, denen die Wahl schwerfällt, bemängeln vor allem fehlende Informationen.
10. Der absolute Erfüllungsaufwand der Verwaltung ist vergleichsweise gering, er wird jedoch mit steigender Inanspruchnahme der Flexirente zunehmen.
11. Die Mehrheit der befragten Personalentscheiderinnen und -entscheider kannte das Flexirentengesetz. Sie erachteten finanzielle Anreize am ehesten als Möglichkeit, ältere Beschäftigte im Arbeitsmarkt zu halten.
12. Die Bereitschaft der Versicherten neben der Rente zu arbeiten hängt nicht nur von finanziellen Anreizen, sondern auch von passenden Arbeitsangeboten ab.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
Abstract	4
12 zentrale Ergebnisse zur Flexirente	5
Inhaltsverzeichnis	6
Abkürzungsverzeichnis	7
Zeichenerklärung in Tabellen	7
1 Einführung	8
2 Rechtliche Regelungen zur Flexibilisierung des Übergangs in die Rente	11
2.1 Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen	11
2.2 Eingrenzung der untersuchten Regelungen	11
3 Forschungsstand zum Arbeiten im Alter	14
4 Empfehlungen in Ratgebern für Versicherte.....	18
5 Befragung von Expertinnen und Experten	20
5.1 Für den Bereich der Rentenberatung.....	20
5.2 Zur Unternehmensperspektive	22
6 Datengrundlage	27
6.1 Primärdatenerhebung	27
6.2 Sekundärdatennutzung	32
7 Ergebnisse und Diskussion	35
7.1 Inanspruchnahme von Instrumenten der Flexirente	35
7.2 Wirksamkeit der Flexirente	46
7.3 Kenntnisstand über die Flexirente	51
7.4 Informationsverhalten von Versicherten	57
7.5 Die Flexirente im Personalmanagement von Unternehmen.....	68
7.6 Motive für und gegen die Inanspruchnahme der Flexirente	77
7.7 Erfüllungsaufwand der Normadressaten aufgrund der Flexirente	87
7.8 Bedürfnisse hinsichtlich des Rentenüberganges.....	92
7.9 Verbesserungsvorschläge.....	103
8 Fazit	113
9 Literatur.....	119

Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
BKAmt	Bundeskanzleramt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DRV	Deutsche Rentenversicherung
FZ	Fallzahl
KSK	Künstlersozialkasse
RAG	Regelaltersgrenze
RV	Rentenversicherung
SE	Senior Experts
SP	Senior Professionals
StBA	Statistisches Bundesamt
TR	Teilrente

Zeichenerklärung in Tabellen

X	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
-	nichts vorhanden
.	Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
0	weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts

1 Einführung

Das Flexirentengesetz soll seit 2017 das flexible Weiterarbeiten neben der Rente erleichtern.

Durch das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) soll einerseits das flexible Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (RAG) erleichtert und gefördert und andererseits das Weiterarbeiten über die RAG hinaus attraktiver werden. Damit greift das Gesetz auch wichtige Zielsetzungen der Demografiestrategie der Bundesregierung auf. Die Maßnahmen sind im Wesentlichen zum 1. Januar 2017 und 1. Juli 2017 in Kraft getreten.

Nach den Festlegungen in der Begründung zum Entwurf des Flexirentengesetzes soll die „Neuregelung des Hinzuverdienstrechts [...] in fünf Jahren evaluiert werden. Dabei soll insbesondere untersucht werden, ob damit in erster Linie die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöht werden konnte oder ob unerwünschte Frühverrentungsanreize überwiegen. In diesem Zusammenhang sollen auch die Wechselwirkungen des neuen Hinzuverdienstrechts auf andere Leistungen der Sozialversicherung untersucht werden“ (Bundestagsdrucksache 18/9787, S. 30). An gleicher Stelle wurde auch eine weitere Evaluierungspflicht festgelegt: „Mit dem Wegfall des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitsförderung [gemeint ist der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung] bei Beschäftigung nach der RAG kann ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geleistet werden. Diese Befreiung des Arbeitgebers ist auf fünf Jahre befristet. Die Regelung soll in fünf Jahren evaluiert werden“ (Bundestagsdrucksache a. a. O.). Auch der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode greift das Thema der Flexirente auf. Danach ist vorgesehen, die „Möglichkeiten und Anreize zum freiwilligen längeren Arbeiten und damit auch das Angebot der ‚Flexi-Rente‘ nachhaltig [zu] gestalten“ (Zeile 4301 f.).

Neben der Erreichung der Gesetzesziele steht der Erfüllungsaufwand durch die Flexirente im Fokus.

Die Bundesregierung hat im Arbeitsprogramm „Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau“ im Dezember 2018 beschlossen, dass das Statistische Bundesamt (StBA) „im Rahmen der ohnehin vorgesehenen Evaluierung die Wirkweise der Neuregelung des Flexirentengesetzes bei Unternehmen, Arbeitnehmern und der öffentlichen Verwaltung untersuchen und etwaige bürokratische Schwierigkeiten und Hemmnisse identifizieren [wird], die sich negativ auf die Inanspruchnahme auswirken“ (Abschnitt II Nr. 22 des Arbeitsprogramms 2018). Im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens wurde eine erhöhte bürokratische Belastung für Verwaltung, Unternehmen sowie Bürgerinnen und Bürger erwartet. Allein bei den Rentenversicherungsträgern wurde ex ante mit zusätzlichen Ausgaben von jährlich 46 Mio. Euro gerechnet (Bundestagsdrucksache 18/9787, S. 29).

Das Projekt wird gemeinsam durchgeführt von BMAS, BKAmT, StBA und DRV.

Mit Blick auf die dargestellten (Evaluations-)Aufträge und die bürokratische Belastung wurde das nachfolgend dargestellte Projekt zur Untersuchung der Inanspruchnahme und Wirksamkeit sowie der bürokratischen Belastung der Maßnahmen des Flexirentengesetzes (kurz Flexirentenprojekt) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie Bundeskanzleramt (BKAmT) initiiert und als gemeinsames Vorhaben der Referate IVb 1 „Grundsatzfragen, Leistungsrecht Knappschaft“

im BMAS, 612 „Wirksam regieren“ und 613 „Bessere Rechtsetzung, Bürokratieabbau“ im BKAm, der Gruppe I2 „Dienstleistungszentrum der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung“ im StBA und der Deutschen Rentenversicherung (DRV) durchgeführt. Eine Lenkungsgruppe, in der alle Projektbeteiligten vertreten waren, begleitete die Projektdurchführung. Die konzeptionellen Arbeiten wurden eng miteinander abgestimmt.

Das Flexirentenprojekt gliedert sich in drei Projektphasen:

- Phase 1 – Einarbeiten und Verstehen
- Phase 2 – Entwickeln von Alternativmodellen
- Phase 3 – Testen von Alternativmodellen

Die Ergebnisse der einzelnen Projektphasen sollen sukzessive aufeinander aufbauen und in einzelne praktisch erprobte Vorschläge münden, wie die Wirkung der Flexirentenmaßnahmen verbessert werden kann.

Der vorliegende Projektbericht beschreibt als Zwischenbericht die Ergebnisse der Phase 1, die darstellen, aus welcher Motivation heraus und in welchem Umfang die Versicherten Regelungen des Flexirentengesetzes bisher in Anspruch nahmen. Dabei werden vier zentrale Neuerungen der flexibilisierten rentenrechtlichen Regelungen untersucht, und zwar

1. die Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts,
2. die Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und Vollrentner bis zum Erreichen der RAG,
3. die Möglichkeit zur Aktivierung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug nach Erreichen der RAG und
4. die befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung oberhalb der RAG.

Um die gesetzlichen Neuregelungen untersuchen zu können, wurden verschiedene Datenquellen herangezogen und generiert. Insbesondere wurden Motive, Hemmnisse sowie Hürden für die Inanspruchnahme (oder auch Nichtinanspruchnahme) dieser Maßnahmen des Flexirentengesetzes beleuchtet. Ziel war es u. a., zu verstehen, wie und warum Anspruchsberechtigte das Mehr an Flexibilität nutzen, welches durch individuell wählbare Kombinationen von (Teil)Erwerbstätigkeit sowie (Teil)Rente ermöglicht wird. Darüber hinaus wurde für jede rechtliche Neuregelung die Bekanntheit bzw. der Kenntnisgrad bei Versicherten der DRV sowie bei Unternehmen erhoben sowie die tatsächliche Inanspruchnahme dieser Regelungen analysiert.

Im Zusammenhang mit den Neuerungen des Flexirentengesetzes wurde die (schriftliche) Rentenauskunft der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung insbesondere um allgemeine Hinweise im Zusammenhang mit der Flexibilisierung des Hinzuverdienstrechts und um Informationen, die das Vorziehen oder Hinausschieben des Rentenbeginns nach sich ziehen, ergänzt. Im Projekt wurde untersucht, ob die Versicherten diese Informationsmöglichkeiten für sich nutzen und wie hilfreich sie diese empfinden.

Der vorliegende Zwischenbericht enthält die Ergebnisse der ersten Phase „Verstehen“. Es werden vier Instrumente der Flexirente untersucht.

Der Fokus liegt auf der Inanspruchnahme der Flexirentenregelungen und auf den Motiven und Hemmnissen der Versicherten hierbei.

Das Projekt fokussiert sich auf die Wirkung, die die o.g. vier Kernelemente des Flexirentengesetzes auf die Beschäftigung älterer Personen haben. Demzufolge wird die Wirkung auf andere Leistungen der Sozialversicherung an dieser Stelle nicht betrachtet. Ebenso wenig werden beispielsweise Sonderzahlungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen beleuchtet.

2 Rechtliche Regelungen zur Flexibilisierung des Übergangs in die Rente

2.1 Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Einen ersten Schritt in Richtung Flexibilisierung des Übergangs in die Rente eröffnete das *Rentenreformgesetz 1992*, durch welches Teilrentenmodelle in die gesetzliche Rentenversicherung eingeführt wurden. Hiermit erhielten Versicherte die Möglichkeit, eine Rente wegen Alters in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln der erreichten Vollrente in Anspruch zu nehmen.

Das Flexirentengesetz fügt sich in eine Reihe von sukzessiven Änderungen im Rentenrecht ein.

Das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (*RV-Leistungsverbesserungsgesetz*) aus dem Jahr 2014 hatte auch die Bedingungen für einen flexibleren Verbleib im Erwerbsleben aus arbeitsrechtlicher Sicht zum Gegenstand. Es wurde klargestellt, dass die Beendigung von zunächst auf die RAG befristeten Arbeitsverträgen gegebenenfalls auch mehrfach hinausgeschoben werden kann.

Das zum 1. Januar 2017 und 1. Juli 2017 in Kraft getretene Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (*Flexirentengesetz*) verfolgt einerseits das Ziel, flexibles Arbeiten bis zum Erreichen der RAG bei besserer Gesundheit zu erleichtern und zu fördern und soll andererseits das Weiterarbeiten über die RAG hinaus attraktiver machen.

2.2 Eingrenzung der untersuchten Regelungen

Die oben dargestellten Neuregelungen des Flexirentengesetzes, die im Projekt untersucht werden, werden im Folgenden genauer beschrieben:

Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts

Zentrale Maßnahme des Flexirentengesetzes ist die Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts bei vorgezogenen Altersrenten zum 1. Juli 2017. Die Neuerung besteht u. a. darin, Teilrente¹ und Hinzuverdienst flexibler und individueller miteinander kombinieren zu können. Die bis zum 30. Juni 2017 geltenden monatlichen Hinzuverdienstgrenzen für die Vollrente (450 Euro) sowie für die drei möglichen starren Teilrentenstufen (mit individuellen Hinzuverdienstgrenzen) entfielen zu Gunsten einer jährlichen Hinzuverdienstgrenze mit anschließender stufenloser Anrechnung auf die Rente. Durch die stufenlose Anrechnung wird im Gegensatz zum früheren Recht verhindert, dass die Rente schon bei geringfügigem Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze unverhältnismäßig stark gekürzt wird. Die Höhe der Teilrente ergibt sich aus der Anrechnung des Hinzuverdienstes auf die Vollrente, sobald dieser die Hinzuverdienstgrenze von 6 300 Euro überschreitet

Seit 1.7.2017 wird neben der Rente erworbenes Einkommen, das die Hinzuverdienstgrenze von 6 300 Euro übersteigt, stufenlos angerechnet.

¹ Nach § 42 Abs. 1 SGB VI können Versicherte eine Rente wegen Alters in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Anspruch nehmen.

(hinzuverdienstabhängige Teilrenten). Dabei werden bis zu einem sogenannten Hinzuverdienstdeckel 40 % des die Hinzuverdienstgrenze übersteigenden Betrages und darüber 100 % dessen von der Rente abgezogen. Durch den Hinzuverdienstdeckel wird erreicht, dass die Rentnerinnen und Rentner maximal nur ein Einkommen aus Teilrente und Hinzuverdienst bis zur Höhe des früheren Einkommens erzielen können.

Während der CORONA-Pandemie wurde die Hinzuverdienstgrenze befristet deutlich angehoben.

Wegen der CORONA-Pandemie wurde die Hinzuverdienstgrenze vom 1.1. bis zum 31.12.2020 von 6 300 auf 44 590 Euro angehoben. Für das Jahr 2021 wurde sie noch einmal auf 46 060 Euro erhöht.

Versicherte können aufgrund des Flexirentengesetzes die Höhe ihrer Teilrente (von 10 % bis 99 %) stufenlos frei wählen (verdienstunabhängige Wunschteilrenten). Zuvor konnte nur zwischen drei Stufen (ein Drittel, ein Halb oder zwei Drittel) ausgewählt werden.

Nach Erreichen der RAG bestehen keine Hinzuverdienstbeschränkungen mehr. Gleichwohl kann weiterhin eine Teilrente in Höhe von 10 % bis 99 % der Vollrente gewählt werden.

Rentenversicherungspflicht bei Vollrentenbezug und Erwerbstätigkeit bis zum Erreichen der RAG

In dem Projekt wurden vier Neuregelungen untersucht, die erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner betreffen.

Durch das Flexirentengesetz steigt der Kreis der Beitragszahlenden in die gesetzliche Rentenversicherung. Vor dessen Inkrafttreten zum 1. Januar 2017 waren Vollrentnerinnen und -rentner versicherungsfrei, wenn sie nebenbei arbeiteten, selbst wenn sie die RAG noch nicht erreicht hatten. Seit dem 1. Januar 2017 sind Beschäftigte und bestimmte Selbstständige nun bis zum Erreichen der RAG beim Bezug einer Vollrente grundsätzlich versicherungspflichtig. Die mit der Versicherungspflicht einhergehende Zahlung von Beiträgen erhöht den Rentenanspruch entsprechend. Es gelten allerdings Ausnahmen für Bestandsfälle und geringfügig Beschäftigte können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Möglichkeit zur Aktivierung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug nach Erreichen der RAG

Bis 31. Dezember 2016 waren Bezieherinnen und Bezieher einer Vollrente unabhängig davon, ob sie die RAG überschreiten oder nicht, grundsätzlich versicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, mussten Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentnerinnen und -rentner grundsätzlich einen Arbeitgeberanteil zahlen, der der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag entsprach, der zu zahlen gewesen wäre, wenn die Person versicherungspflichtig gewesen wäre. Dieser Beitrag wirkte sich vor Einführung der Flexirente nicht auf die Höhe der individuellen Rentenansprüche aus. Durch das Flexirentengesetz können Beschäftigte, die die RAG bereits erreicht haben, nun seit 1. Januar 2017 durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf die Versicherungsfreiheit verzichten und somit versicherungspflichtig werden. Dadurch wirken sich sowohl der Arbeitgeberanteil als auch

der eigene Beitragsanteil rentensteigernd aus. Wird ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nicht erklärt, verbleibt es bei dem Arbeitgeberbeitrag, der sich nicht auf die Höhe der Rente der Beschäftigten auswirkt.

Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung oberhalb der RAG

Nach geltendem Recht sind Beschäftigte ab Erreichen der RAG versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, was unabhängig von einem Altersrentenbezug gilt. Für diese Beschäftigten hatten Arbeitgeber ihren Anteil an den Beiträgen zur Arbeitsförderung bis zum 31. Dezember 2016 noch zu zahlen. Die eigenständige Beitragspflicht der Arbeitgeber ist seit dem 1. Januar 2017 befristet für fünf Jahre entfallen.

3 Forschungsstand zum Arbeiten im Alter

Die Erwerbstätigkeit im Alter stieg in Deutschland seit der Jahrtausendwende auch aufgrund der Einschränkung attraktiver Frühverrentungsmöglichkeiten, der Förderung der Anreize zur Erwerbstätigkeit im Alter und der schrittweisen Anhebung der RAG stark an (Hofäcker und Naumann 2015, Mergenthaler et al. 2017, Mergenthaler et al. 2019). Im September 2020 waren ungefähr 1,5 Millionen Personen im Alter von 65 Jahren und älter beschäftigt – eine Steigerung um ungefähr ein Drittel und eine im Vergleich zur Entwicklung der Bevölkerungszahl derselben Altersgruppe deutlich überproportionale Entwicklung gegenüber 2010. Davon waren rund ein Viertel sozialversicherungspflichtig und rund drei Viertel ausschließlich geringfügig beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit (BA) 2021a, StBA 2021a).

Im Folgenden wird mit Fokus auf die Situation in Deutschland präsentiert, wie sich gesundheitliche, finanzielle und soziale bzw. psychologische Aspekte sowie soziodemografische Merkmale auf die Beschäftigung im Alter auswirken. Grundsätzlich ist dabei zu beobachten, dass dieselben Faktoren, die das Renteneintrittsalter erhöhen, eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter begünstigen und die Wahrscheinlichkeit eines frühen Rentenzugangs reduzieren.

Die Erwerbstätigkeit im Alter hängt statistisch zusammen mit beruflicher Stellung, letztem Einkommen, Gesundheit, Migrationshintergrund, Familienstand und dem Erwerbsstatus kurz vor Erreichen des Rentenalters.

Geschlecht. Männer arbeiten im Rentenalter häufiger als Frauen (Cihlar et al. 2014, Hochfellner und Burkert 2013, Hofäcker und Naumann 2015, Westermeier 2019). Wenn jedoch für weitere soziodemografische Merkmale kontrolliert wird, reduziert sich der Unterschied in der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht deutlich. So lässt sich die geringe Erwerbstätigkeit von Frauen oftmals auf eine niedrigere berufliche Stellung zurückführen, die eng mit dem durchschnittlich geringeren Bildungsgrad zusammenhängt (Scherger 2013). Im Gegensatz zu älteren Männern arbeiten ältere Frauen ohne Berufsabschluss anteilig häufiger als Frauen mit einer Ausbildung oder Studium. Bei den älteren Männern arbeiten anteilig Männer mit einem Studium deutlich häufiger als ältere Männer ohne Studium.

Gesundheit. Menschen mit gesundheitlichen Problemen gehen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit im Alter nach (Deller und Maxim 2009, Scherger 2013). Dabei kommt es zu großen Unterschieden im Gesundheitszustand und der Arbeitsfähigkeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen (Hasselhorn et al. 2019, Hasselhorn und Ebener 2014, Mergenthaler et al. 2020). Ältere Personen in höherer beruflicher Stellung, wie z. B. Ingenieurinnen und Ingenieure weisen häufig eine deutlich bessere Gesundheit als Personen mit niedrigeren beruflichen Positionen auf. Dies begünstigt wiederum die erhöhte Erwerbsneigung dieser Personen.

Migrationshintergrund. Insgesamt haben Personen mit Migrationshintergrund eine geringere Erwerbsbeteiligung im Alter als Personen ohne Migrationshintergrund. Migrantinnen und Migranten, die im Alter finanziell schlechter gestellt sind, weisen eine vergleichsweise geringere Wahrscheinlichkeit für eine Beschäftigung im Rentenalter auf. So wirkt sich für Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Anzahl gesammelter Entgeltpunkte bis zum Rentenalter im Schnitt beschäftigungsför-

dernd für die Zeit während des Rentenalters aus, während für Personen ohne Migrationshintergrund der gegenteilige Effekt zu beobachten ist (Hochfellner und Burkert 2013).

Erwerbsbiografie. Die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter sinkt deutlich mit der Dauer – also einer Lücke – zwischen der letzten Beschäftigung unter der RAG und dem Renteneintritt (Hochfellner und Burkert 2013). Für Frauen ist dabei die Erwerbsneigung deutlich erhöht, wenn sie beim Erreichen der RAG beschäftigt sind (Anger et al. 2018). Studien weisen hingegen auf eine höhere Erwerbsneigung von Personen im Rentenalter hin, die in ihrem Erwerbsleben mindestens einmal für mehr als zwei Jahre arbeitslos waren (Hochfellner und Burkert 2013, Westermeier 2019).

Gebietsstand. Ergebnisse zu einem möglichen Unterschied in der Erwerbsneigung zwischen den alten und neuen Ländern sind nicht eindeutig. Zudem hat sich das Verhalten in den beiden Gebieten in den vergangenen Jahren immer stärker einander angeglichen (Anger et al. 2018, Micheel und Panova 2013).

Soziale Position und finanzielle Lage. Für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter ist vor allem die (frühere) berufliche Position entscheidend, die wiederum stark mit dem Bildungshintergrund korreliert (Scherger 2013). Mitglieder in hoher beruflicher Stellung wie Managerinnen und Manager oder Professorinnen und Professoren arbeiten im Rentenalter häufiger als Personen in niedrigeren Positionen (Mergenthaler et al. 2017). Darüber hinaus steigt bei einkommensstarken im Gegensatz zu Personen mit geringeren Einkommen die Wahrscheinlichkeit im Alter erwerbstätig zu sein (Anger et al. 2018). Andere Untersuchungen stellen fest, dass vor allem Frauen und Personen mit niedrigen Einkommen aus finanziellen Motiven arbeiten (Anger et al. 2018, Sackenreuther et al. 2017). Schulden erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung (Scherger 2013).

Persönliche Motive. Für einen Großteil der Beschäftigten im Alter spielen soziale Motive eine wichtigere Rolle für die Arbeitsentscheidung als finanzielle Gründe: Der überwiegende Anteil der Beschäftigten im Rentenalter hat Spaß an der Arbeit, braucht weiterhin eine Aufgabe oder benötigt Kontakt zu anderen Menschen. Insgesamt arbeitet jedoch ein Großteil der Beschäftigten auch aus finanziellen Motiven.

Soziale und finanzielle Motive geben häufig den Ausschlag zu einer Weiterbeschäftigung.

Familienstand und Haushaltskontext. Geschiedene bzw. getrenntlebende Personen haben im Vergleich zu verheirateten Personen eine deutlich erhöhte Erwerbsneigung. Für ledige bzw. verwitwete Personen ist hingegen kein Unterschied zu beobachten (Scherger 2013). Darüber hinaus koordinieren Paare oftmals den Renteneintritt gemäß dem Ideal des gemeinsamen Ruhestands (*joint retirement*). Aufgrund des Altersunterschieds in Paarbeziehungen hat dies in vielen Fällen die Folge, dass Frauen frühzeitig mit Abschlüssen in Rente gehen (Mergenthaler et al. 2020). Dieses Phänomen wird ebenfalls beobachtet, wenn ein hohes Haushaltseinkommen verfügbar ist. Zudem gibt es deutliche Hinweise für einen vorzeitigen Renteneintritt, wenn Angehörige gepflegt werden (Backes et al. 2016).

Kleine Unternehmen ermöglichen ihren Beschäftigten oft das Weiterarbeiten. Passende Arbeitsbedingungen können die Weiterbeschäftigung befördern.

Unternehmenskontext. Relativ gesehen arbeiten mehr Personen über der RAG in kleineren als in größeren Unternehmen. Während Kleinbetriebe Personen bei Erreichen der RAG verstärkt versuchen zu halten, ersetzen Großbetriebe ältere Beschäftigte eher durch Neueinstellungen (Czepek et al. 2015, Hofäcker und Naumann 2015). Nach Einschätzung von Unternehmen sind vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten betriebliche Maßnahmen, um rentenberechtigte Personen in Betrieben zu halten. Vor Inkrafttreten des Flexirentengesetzes schätzten Unternehmen zudem die Lockerung der Hinzuverdienstgrenze und den Wegfall der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung als adäquate Mittel zur Verlängerung der Arbeitsmarktpartizipation ein (Czepek et al. 2015).

Wirtschaftszweig. Eine starke Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter findet sich insbesondere im tertiären Sektor. Für die Land- und Forstwirtschaft fallen die Ergebnisse unterschiedlich aus. Indizien für eine erhöhte Erwerbsbeteiligung gibt es ebenfalls für den öffentlichen Dienst (Czepek et al. 2017, Hochfellner und Burkert 2013, Hofäcker und Naumann 2015).

Neben dem Effekt dieser personen- und unternehmensbezogenen Faktoren auf die Beschäftigung stellt sich auch die Frage, wie sich verschiedene Flexibilisierungsinstrumente auf die Beschäftigung im Alter auswirken. Dazu werden Untersuchungen von Maßnahmen in Deutschland und anderen Mitgliedsstaaten der OECD vorgestellt.

Flexibilisierungsmaßnahmen können die Erwerbstätigkeit älterer Personen erhöhen, aber auch verringern.

Generell kann eine Flexibilisierung des Rentenübergangs den Umfang der individuellen Erwerbstätigkeit in unterschiedlicher Weise beeinflussen (Boockmann et al. 2012). Einerseits führt für einige Beschäftigte eine Flexibilisierung des Rentenübergangs zu einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit. Dies geschieht entweder durch einen späteren vollständigen Renteneintritt oder dadurch, dass ein vorzeitiges vollständiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt vermieden wird. Beispielsweise haben ältere Frauen aus diversen westeuropäischen Ländern ein größeres Bedürfnis nach Flexibilisierung der Arbeitszeit, da sie im Vergleich zu Männern häufiger bei der Betreuung von Enkelkindern oder Pflege von Angehörigen eingebunden sind oder aufgrund unzureichender Rentenansprüche infolge von Erwerbsunterbrechungen aus finanziellen Gründen weiterarbeiten (Earl et al. 2015).

Andererseits kann die Flexibilisierung für andere Beschäftigte zu einer Reduktion der Erwerbstätigkeit führen. Demnach nutzen manche Beschäftigte die Altersteilzeitregelungen als Instrument des gleitenden Übergangs in die Rente und wechseln von der Voll- in die Teilzeitbeschäftigung ohne den Renteneintritt nach hinten zu verschieben. In Staaten mit ausgeprägten Regelungen zum Beschäftigtenschutz können Unternehmen Altersteilzeitmodelle nutzen, um vermeintlich unproduktivere ältere Beschäftigte durch produktivere jüngere Beschäftigte zu ersetzen. Firmen in Ländern mit weniger Beschäftigtenschutz vermittelnden Vorschriften haben hingegen für ein solches Vorgehen keine Notwendigkeit (Graf et al. 2011). Daneben kann der Altersteilzeit ein schnellerer Renteneintritt folgen, wenn das Arbeitspensum nicht im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit reduziert wird und mit einer erhöhten Belastung einhergeht (Rudolf 2014).

In neun untersuchten OECD-Mitgliedsstaaten hat sich aufgrund von Flexibilisierungsmaßnahmen das Renteneintrittsalter kaum verändert bzw. in wenigen Ländern nur etwas erhöht. Gleichzeitig haben ältere männliche Beschäftigte die wöchentlichen Arbeitsstunden reduziert, so dass in der Summe kein positiver Effekt auf die Erwerbsquote und das Arbeitsvolumen zu beobachten war. Solche Reformen können somit ein inadäquates Instrument sein, wenn die Ausweitung des volkswirtschaftlichen Arbeitsangebots beabsichtigt wird (Börsch-Supan et al. 2018).

Darüber hinaus zeigt sich für Deutschland, dass die RAG eine wichtige verhaltensökonomische Bedeutung hat. Sie wird als psychologischer Referenzpunkt angesehen, an dem sich die Versicherten häufig bei ihrer Entscheidung orientieren. Dadurch wirkt eine Verschiebung des Renteneintritts über das reguläre Alter hinaus wie ein teilweiser Verlust des wohlverdienten Ruhestands, der psychologisch schwerer wiegt als der Gewinn aus den höheren Rentenzahlungen (Seibold 2020).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Forschungsstand keine abschließende Bewertung der Frage erlaubt, ob durch die Flexibilisierung des Rentenübergangs die volkswirtschaftliche Erwerbstätigkeit in Form der erbrachten Arbeitsstunden gesteigert werden kann (Hilgert et al. 2020, Hermansen 2015). Das Projekt zur Wirksamkeit und Inanspruchnahme der Flexirentenmaßnahmen kann somit ebenso einen wichtigen Beitrag zur Beantwortung dieser offenen Frage leisten.

Die RAG hat einen starken psychologischen Anker-Effekt auf die Versicherten.

4 Empfehlungen in Ratgebern für Versicherte

Die DRV veröffentlicht auf ihrer Internetseite zahlreiche Informationen und Broschüren mit denen die Maßnahmen des Flexirentengesetzes anschaulich erläutert werden. Weiterhin werden Online-Rechner zum Hinzuverdienst (Hinzuverdienstrechner und Flexirentenrechner) angeboten. Zudem betreibt sie auf www.ihre-vorsorge.de eine umfangreiche Plattform, auf der sie ebenfalls Informationen, Empfehlungen, Hilfsinstrumente wie Rentenrechner und ein Expertenforum anbietet. Darüber hinaus hat die Verbraucherorganisation Stiftung Warentest in mehreren Publikationen die Instrumente der Flexirente beleuchtet und Empfehlungen für Versicherte sowie Rentnerinnen und Rentner abgegeben (Pohlmann 2018, 2019, Siepe 2019). Da diese beiden Anlaufstellen² wichtige Informationsquellen für die betroffenen Personen bereitstellen, kann eine Analyse ihrer Empfehlungen Aufschluss über die beobachtete Nutzung von Instrumenten der Flexirente geben.

Die Änderungen bei vorgezogenen Altersrenten und Hinzuverdienst werden begrüßt

Die Stiftung Warentest lobt die Vereinfachungen im Bereich der vorgezogenen Altersrente und des Hinzuverdiensts, da sich durch die frei wählbaren Teilrenten die eigenen Bedürfnisse leichter als vormals umsetzen lassen. Allerdings zeigt sie auch anhand von Rechenbeispielen, dass sich eine Teilrente mit hohem Hinzuverdienst netto kaum lohnt. Die Kalkulation basiert jedoch auf der Hinzuverdienstgrenze von 6 300 Euro jährlich vor der Covid-19-Pandemie (Siepe 2019). Genauso wie die DRV macht die Verbraucherorganisation aber auch auf die Vorzüge der für die Jahre 2020 und 2021 geltenden erhöhten Hinzuverdienstgrenze aufmerksam (DRV 2020a, 2021, Stiftung Warentest 2020, Winkel 2020). Sie lag 2020 bei 44 590 Euro und 2021 bei 46 060 Euro.

Zeitpunkt des Teilrentenbezugs bestimmt den dauerhaften Steuersatz

Eine weitere Empfehlung laut Stiftung Warentest bezieht sich auf die frei wählbare Teilrente. Bei erstmaligem Bezug einer Teilrente wird der derzeitige Steuersatz auch für alle folgenden Rentenjahre festgelegt. Da dieser sukzessive ansteigt, reduziert der vorgezogene Renteneintritt den Satz dauerhaft. Dieser Steuervorteil gleicht die in Kauf genommenen Abschläge bei einer Teilrente von zehn Prozent bereits nach wenigen Jahren aus (Siepe 2019). Auch die DRV beschreibt diese Möglichkeit. Sie diskutiert allerdings auch mögliche negative Auswirkungen der Teilrente auf die betriebliche Altersvorsorge. Demnach zahlen beispielsweise die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sowie der Chemiepensionsfond Betriebsrenten im Falle einer Teilrente nur anteilig oder gar nicht aus. Die genauen Regelungen hängen dabei von den Satzungen der Versorgungsträger ab (DRV 2020a, 2021, Winkel 2018a, 2018b).

Lob für Regelungen zur Erwerbstätigkeit nach Erreichen der RAG

Darüber hinaus begrüßt die Stiftung Warentest die attraktiveren und flexibleren Möglichkeiten zur Weiterarbeit nach Erreichen der RAG. Die Rentenbeiträge des Arbeitgebers und der oder des Beschäftigten steigern durch die Reform die Rentenhöhe, was die Weiterarbeit lukrativer macht. Da die Entscheidung für oder gegen die Zahlung der Beiträge zusätzlich im Ermessen der Beschäftigten steht, erhöht

² Auch die Verbraucherzentralen veröffentlichen Ratgeber über diese Thematik, die allerdings keine Empfehlungen beinhalten, sondern den Sachstand zusammenfassen (Fox et al. 2020).

dies die Flexibilität und den Gestaltungsspielraum der Versicherten. Die Möglichkeit, den Rentenbezug zu verzögern und gleichzeitig weiterzuarbeiten, wird hingegen skeptisch gesehen. Zwar steigt durch den späteren Renteneintritt der anschließende Rentenanspruch, allerdings reduziert sich dadurch auch die Rentensumme bis zum Lebensende. Zudem steigt der Steuersatz sukzessive an, sodass der Anteil der zu versteuernden Rente höher ausfällt als bei einem früheren Rentenbeginn. Anhand von Beispielrechnungen wird gezeigt, dass sich diese Variante finanzmathematisch kaum rentiert und im Wesentlichen von der individuellen Lebensdauer abhängt. Aus diesem Grund zieht der Autor das Fazit, dass sich länger arbeiten nur bedingt lohnt. Eine vorzeitige Rente scheint hingegen aufgrund des vergleichsweise niedrigen Abschlags finanzmathematisch deutlich interessanter, wenn die Rente zum Leben ausreicht oder sich die Abschläge durch freiwillige Einzahlungen zurückkaufen lassen (Siepe 2019). Die DRV betont ebenfalls die neuen Möglichkeiten zur Weiterarbeit nach der RAG und verweist dabei vor allem auf Rentnerinnen und Rentner mit Minijob (DRV 2021, Winkel 2017).

Zuletzt heben sowohl die Stiftung Warentest als auch die DRV die Vorteile für pflegende Angehörige hervor, wenn diese nach Erreichen der RAG eine Teilrente von 99 % beziehen. In diesem Fall können die Rentnerinnen und Rentner die zusätzlichen Entgeltpunkte für die Pflege geltend machen, die den Rentenanspruch wiederum erhöhen (DRV 2020b, Siepe 2019).

*Teilrente als Vorteil für
Pfleger*

5 Befragung von Expertinnen und Experten

Neben der bereits dargestellten Literaturrecherche wurden ergänzend einzelne Expertinnen und Experten befragt. Zur Rolle und Perspektive der Beratung von Versicherten wurden Vertreterinnen und Vertreter der DRV sowie des Bundesverbands der Rentenberater interviewt. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und zwei Mitgliedsunternehmen des „Senior-Expert“-Netzwerks steuerten die Sicht der Unternehmen bei. Die Interviews dienten auch der Vorbereitung des Frageprogramms für die nachfolgende breit angelegte Versichertenbefragung.

5.1 Für den Bereich der Rentenberatung

Rentenberatung der DRV

Versicherte in der Rentenberatung haben klare Vorstellungen über ihr Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Die Expertinnen und Experten aus der Rentenberatung der DRV betonten, dass viele Versicherte bereits klare Vorstellungen über ihr Ausscheiden aus dem Erwerbsleben hätten, wenn sie einen Beratungstermin zur Rentenantragsstellung wahrnahmen. Zugleich unterstrichen sie, dass die Rolle des Arbeitgebers nicht unterschätzt werden dürfe. Wenn ein Arbeitgeber die Weiterarbeit seiner Beschäftigten wertschätzt, führe dies zwangsläufig zu einer höheren Erwerbstätigkeit im Rentenalter. In der Beratung zeige sich, was Studien gleichfalls belegen (siehe bspw. Mergenthaler und andere 2020): Die Erwerbsabsichten unterschieden sich nach den Möglichkeiten, beim aktuellen oder letzten Arbeitgeber über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten. Befragte, denen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit eröffnet wird, zögen es eher in Betracht, im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nachzugehen als Personen, denen diese Möglichkeit nicht geboten wird. Auch deshalb wird eine stärkere Einbindung der Arbeitgeber in die Kommunikationsstrategie gegenüber den Versicherten empfohlen.

Der Arbeitgeber, die eigene Gesundheit und finanzielle Überlegungen sind oftmals relevante Faktoren.

Der Gesundheitszustand der Rentenantragstellerinnen und -antragsteller spiele ebenso eine elementare Rolle bei der Entscheidung für die Verlängerung der subjektiven Lebensarbeitszeit.

Eine nicht unerhebliche Anzahl von Beschäftigten verzichtete auf eine Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge zu Gunsten unmittelbaren Konsums. Nach dem Motto „lieber im laufenden Jahr 2 800 Euro mehr netto und sich ein E-Bike mit 66 Jahren gönnen als ab dem nächsten Jahr netto rund 30 Euro mehr Monatsrente zu bekommen“.

Die Flexibilisierung durch die Maßnahmen des Flexirentengesetzes ändere an der Motivation der Versicherten wenig. Zudem überfordere die komplexe Materie viele Personen, da neben der gesetzlichen Rente auch die betriebliche und private Vorsorge sowie die steuerliche Belastung zu berücksichtigen sind. Zum Steuerrecht sowie zur betrieblichen Altersvorsorge darf die DRV allerdings nicht beraten. Minijobs seien auch deshalb beliebt, da sie weniger reguliert sind. In Zeiten von Niedrigzinsen nutzen zudem gutverdienende Beschäftigte vermehrt die Möglichkeit von Sonderzahlungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen als Geldanlage.

Bundesverband der Rentenberater e.V.

Beratung rund um das Thema Rente findet ebenfalls durch private Rentenberaterinnen und Rentenberater statt, deren Tätigkeit gesetzlich geregelt ist. Nach Aussage der Präsidentin des Bundesverbandes suchen viele Mandantinnen und Mandanten die freie Rentenberatung zwei bis drei Jahre vor dem Renteneintritt auf, um sich über die zu erwartende Höhe ihrer Rente beraten zu lassen.

Die Flexirente werde regelmäßig in den Beratungsgesprächen angesprochen, wobei die Mandantinnen und Mandanten in der Regel zwar den Begriff kennen würden, aber nicht die entsprechenden gesetzlichen Maßnahmen. In dem Expertengespräch wurde berichtet, dass die Versicherten meist wenig Interesse an einem flexiblen Übergang in die Rente hätten. Die Möglichkeit, Rente zu beanspruchen und dabei weiter zu arbeiten, sei wenig bekannt.

Der Begriff Flexirente ist den Versicherten bekannt, nicht aber deren Inhalte.

Die auslösenden Momente für die Inanspruchnahme einer Beratung seien individuell. Es gäbe zwei idealtypische Gruppen: „Ich arbeite keinen Tag länger“ versus „Reicht meine Rente, sobald Abschläge wirksam werden?“. Bei den letztgenannten Mandantinnen und Mandanten bestehe Unsicherheit im Hinblick auf die eigenen Rentenansprüche. Nach Einschätzung der Expertin sei die Beratung zur Flexirente kompliziert und anspruchsvoll.

Die Rentenauskunft sei zu komplex und wenig hilfreich für die Versicherten, weil sie sprachlich schwer zu verstehen sei. Darüber hinaus enthielte sie keinen positiven Hinweis auf die Möglichkeiten, die die Flexirente böte, sondern beschränke sich ausschließlich auf den Hinzuverdienst.

Empfehlung: Versicherte und AG besser über verschiedene Rentenmodelle informieren

Arbeitgeber würden oftmals die Maßnahmen des Flexirentengesetzes nicht kennen bzw. sie nicht für ihre Beschäftigten unterstützen. Sie seien vielfach überfordert mit den gesetzlichen Regelungen und wüssten teilweise nicht, welche Verschlüsselungen sie den Sozialversicherungsträgern bzw. der Gesetzlichen Krankenversicherung für Teilrentnerinnen und -rentner übermitteln sollten. Die Möglichkeit des flexiblen Übergangs in die Rente werde von Arbeitgebern selten aktiv gegenüber den Beschäftigten angesprochen.

Die Expertin empfahl, Arbeitgeber besser über die Verschlüsselung und die Möglichkeiten des Teilrentenbezugs zu informieren. Aus ihrer Sicht solle generell positiver über die Rente gesprochen werden. Der Begriff der „vorgezogenen Altersrente mit Abschlägen“ klinge eher unattraktiv und solle durch einen ansprechenderen Begriff ersetzt werden.

Davon abgesehen kämen immer mehr Personen in die Beratung, die über die RAG hinaus arbeiten wollen. Dies seien vorrangig Beschäftigte mit einem hohen Qualifikationsniveau, die ihre Erwerbstätigkeit ggf. in Form einer Beratertätigkeit fortsetzen wollen. Diese Versicherten verfolgten damit eher selten rein finanzielle Interessen. In Ausnahmefällen zahlten einzelne Mandantinnen und Mandanten sogar weiterhin Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung, obwohl sie bereits ausreichend hohe Rentenansprüche erworben hätten.

Qualifizierte Beschäftigte setzen die Erwerbstätigkeit über der RAG oft als Beratertätigkeit fort.

Die Expertin berichtete, dass Beschäftigte eher keinen Teilzeitvertrag beim bisherigen Arbeitgeber abschließen würden. Häufig erfolge eine Kündigung bei Renteneintritt und Aufnahme eines neuen Minijobs bei einem neuen Arbeitgeber.

Versicherte und Arbeitgeber nutzen jeweils gezielt Strategien zu ihrem finanziellen Vorteil.

Auch Sonderzahlungen seien ein wichtiges Thema in der Rentenberatung, insbesondere unter dem Aspekt, hierdurch Steuern sparen zu können. Mit dem Anheben der Hinzuverdienstgrenze für 2020 auf 44 590 Euro seien manche bisherigen Teilrentnerinnen und -rentner unerwartet zu Vollrentnerinnen und -rentnern geworden. Teilrentnerinnen und -rentner, die durch die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze jetzt in Vollrente seien, verlören dadurch ihren Anspruch auf Krankengeld. Nach Aussage der Expertin werde die Regelung eher genutzt, um früher in die Rente zu gehen und daneben weiter voll zu arbeiten und weniger, um Arbeitsverhältnisse über einen geplanten Renteneintritt hinaus fortzusetzen. Die höhere Hinzuverdienstgrenze bewirke nur in wenigen Fällen eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt.

Entscheidend für die Frage der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sei die Höhe der Lohnkosten. Aus diesem Grund werden Beschäftigte eher vorzeitig in den Ruhestand geschickt als weiter beschäftigt. Dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, spiele nach Einschätzung der Expertin eine nachgeordnete Rolle.

Der Bundesverband der Rentenberater begrüßte die Maßnahmen des Flexirentengesetzes. Die Expertin regte zusätzlich an, die Rentenansprüche für Personen, die nach der RAG Pflegeverantwortung übernehmen, zu verbessern, da diese derzeit als Vollrentenbeziehende keine Rentenpunkte für ihre Tätigkeit erhielten.

5.2 Zur Unternehmensperspektive

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände

Unternehmen wollen Fachkräfte halten

Nach Aussage der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist es oberstes Ziel der Unternehmen, Fachkräfte zu halten. Die demografische Entwicklung in Deutschland führe dazu, dass Unternehmen bestrebt seien, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens bis zur RAG zu halten, gerne auch darüber hinaus, beispielsweise in Form von sogenannten Senior Experts (SE). Alles, was dem entgegenwirke, sei aus Sicht der Unternehmen kritisch zu beurteilen. Nach Aussage der BDA zählten hierzu auch die Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Unternehmen haben begrenzte Erfahrung mit der Flexirente

Die Erfahrung der Unternehmen mit der Flexirente sei begrenzt, da die Instrumente nicht stark nachgefragt seien. Das Flexirentengesetz aus dem Jahr 2017 habe keinen großen Unterschied hinsichtlich der Hinzuverdienstmöglichkeiten im Vergleich zur vorangegangenen gesetzlichen Regelung mit sich gebracht. Ein Teilrentenbezug sei auch vorher schon möglich gewesen.

Wenn die Teilrentnerinnen und -rentner auffällig oft eine 99%-Teilrente wählten, sei aus Sicht der BDA fraglich, ob das Instrumentarium im beabsichtigten Sinne effektiv sei. Nach Aussage des Experten seien die Flexirentenregelungen zu kompliziert und starr sowie mit Unsicherheiten behaftet. Als hinderlich werde wahrgenommen, dass die Wirkung auf die individuelle Rentenhöhe für die Versicherten

nicht im Vorhinein erkennbar sei. Die Beschäftigten müssten genau wissen, was sie verdienten, um zu entscheiden, ob sich ein Hinzuverdienst lohne. Vielen Beschäftigten sei nicht bekannt, wie viel sie neben der Rente vor Erreichen der RAG hinzuverdienen dürften. Auch die Regelung, dass die Hinzuverdienstgrenze mit Erreichen der RAG nicht mehr gültig sei, sei vielen Beschäftigten nicht bekannt. Dass die Spitzabrechnung des Hinzuverdienstes möglicherweise zu Nachforderungen führe, bewertete die BDA als ungünstig.

Unternehmen könnten bei der Nutzung der Flexirente nicht flexibel genug auf die Wirtschaftslage reagieren. Es gäbe mehr Erfahrung mit der Altersteilzeit, weshalb diese Möglichkeit eher genutzt würde. Das Gleiche gelte für sogenannte Wertgut-habenmodelle, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Lebensarbeitszeit ansparen können. Hier bestehe eine Konkurrenz der Modelle.

Sonderzahlungen seien ein stärker in Anspruch genommenes Element der Flexirente, das sich in Zeiten des niedrigen Zinsniveaus rechnen würde. Unternehmen informierten ihre Beschäftigten selten proaktiv über Frühverrentungsanreize, weil es in ihrem Interesse läge, sie zu halten und immer mehr Beschäftigte sogar über die RAG hinaus arbeiten wollen würden. Die Beratung von Unternehmen durch die DRV wird als hilfreich bewertet. Meist würden Einzelfallberatungen in Anspruch genommen. Die Beschäftigung von Senior Experts über die RAG hinaus gäbe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmen mehr Flexibilität. Häufig seien diese Beschäftigten als Selbstständige tätig.

Die Hinzuverdienstgrenze könne dazu führen, dass Beschäftigte und Unternehmen von bezahlter Mehrarbeit absähen, um negative Folgen eines Überschreitens der Hinzuverdienstgrenzen in Form von Nachzahlungen zu vermeiden.

Hürden für die Inanspruchnahme der Flexirente

Regelmäßig ende ein Arbeitsvertrag aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung mit Erreichen der RAG, da es im deutschen Recht keine gesetzliche Altersgrenze für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt. In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag wird aber regelmäßig vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der RAG „automatisch“ endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es könne aber vereinbart werden, den Beendigungszeitpunkt hinauszuschieben. Diese Möglichkeit sei positiv für Personen, die beim selben Arbeitgeber beschäftigt bleiben. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach ihrem Ausscheiden erneut in ein Unternehmen einsteigen wollten, würden befriedigende arbeitsrechtliche Möglichkeiten für eine befristete Beschäftigung fehlen.

Nach Einschätzung des BDA-Vertreters werde es einige Zeit dauern, bis sich die Maßnahmen des Flexirentengesetzes etablierten. Er befürworte einen dauerhaften Verzicht auf die Beiträge der Arbeitgeber zur Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung von Personen jenseits der RAG, da für diese Beiträge auch keine Leistungsansprüche in der Arbeitslosenversicherung mehr erworben würden. Darüber hinaus solle der isolierte Beitrag der Arbeitgeber an die gesetzliche Rentenversicherung für Beschäftigung nach der RAG abgeschafft werden.

Empfehlungen: Abschaffung der Hinzuverdienstgrenze, von Steuernachteilen und arbeitsrechtlichen Hindernissen

Der Experte der BDA spreche sich für die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenze sowie der Steuernachteile bei späterer Verrentung aus. Wichtig wäre zudem die Beseitigung arbeitsrechtlicher Hindernisse bei der Beschäftigung von Älteren. Es sollten die Möglichkeiten der Altersteilzeit weiterentwickelt sowie Wertguthabenkonto gestärkt werden.

Erfahrungen eines DAX-Unternehmens aus der Automobilbranche

Im Hinblick auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichteten Personalentscheiderinnen eines deutschen Dax-Unternehmens über das unternehmensinterne Programm zur Bindung dieser Beschäftigtengruppe in Form sogenannter Senior Experts (SE).

Arbeiten oberhalb der RAG ist ein Randthema

Das Arbeiten über die RAG hinaus sei in diesem Unternehmen eher ein Randthema, weil die Mehrheit der Beschäftigten zwischen 63 Jahren und der RAG in Rente ginge.

Senior Experts zur Bindung älterer, qualifizierter Beschäftigter

Seit dem Jahr 2013 gebe es das Programm für SE, an dem hauptsächlich höher qualifizierte Beschäftigte teilnahmen. Solche würden bei ihrem altersbedingten Austritt gefragt, ob sie Interesse an einer Weiterbeschäftigung hätten. Derzeit seien rund 500 Expertinnen und Experten intern für einen Einsatz im In- und Ausland gelistet. Seit Beginn des Programms hätten mehrere hundert Einsätze stattgefunden, wobei jeder zweite Einsatz verlängert worden wäre. Meist würde mit den SE ein befristeter Vertrag geschlossen. Die durchschnittliche Einsatzdauer betrage weniger als ein Jahr. Zum Zeitpunkt des Interviews befanden sich mehr als 30 Personen im Einsatz.

Der Hinzuverdienst sei ein wichtiges Thema für SE, das individuell mit jedem besprochen würde. Das Unternehmen gleiche jenen, die eine Altersrente bezögen und die RAG noch nicht erreicht hätten, die Rentenkürzung über einen Gehaltsbestandteil teilweise aus. Die für das Jahr 2020 angehobene Hinzuverdienstgrenze mache einen Einsatz für die SE attraktiver.

Im Gegensatz zur Altersteilzeit spielten Teilrenten eine untergeordnete Rolle

Teilrenten spielten im Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Die Möglichkeit der Altersteilzeit nähmen allerdings viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Das Ausscheiden mit Erreichen der RAG sei arbeitsvertraglich festgelegt.

Es fände keine interne Rentenberatung für die Beschäftigten statt. Dennoch sei der Beratungsbedarf der Expertinnen und Experten zur Hinzuverdienstgrenze groß, sodass hierdurch zusätzlicher Verwaltungsaufwand entstehe. Aufwand entstehe zudem für die Berechnung des unternehmensinternen Rentenausgleichs, der allerdings nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Einführung einer IT-Anwendung hierfür hätte erhebliche Kosten zur Folge gehabt.

Komplexität und laufende Änderungen des Rentenrechts stellen Hürden dar

Das Sozialrecht als Ganzes ebenso wie das Flexirentengesetz im Speziellen beurteilten die Expertinnen als zu komplex. Die fortlaufenden rechtlichen Neuerungen zögen Aufwand für die Programmierungen in den Personal- und Abrechnungssystemen und die Schulung des Personals nach sich. Generelle arbeitsrechtliche Hürden

nähmen die Expertinnen beim Thema Flexirente nicht wahr, Schwierigkeiten entstünden eher im Bereich der befristeten Beschäftigung, da Sachgrundbefristungen notwendig seien.

Die Regelungen der Flexirente sollten so einfach wie möglich sein. Komplizierte Regelungen würden von den Betroffenen nicht angenommen. Kleine und mittelständische Unternehmen hätten möglicherweise im Vergleich zu einem großen Unternehmen nicht die Ressourcen, sich ausführlich mit der Flexirente zu beschäftigen.

Empfehlung: Flexirenteregulungen sollten so einfach wie möglich sein.

Erfahrungen eines DAX-Unternehmens, das Zulieferer in der Automobilbranche ist

Seit 2017 gäbe es im Unternehmen ein Programm für Senior Professionals (SP), dessen Betreuung eine eigens eingerichtete Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung übernehme. Die SP seien im Einsatzfall bei dieser Gesellschaft angestellt. Anliegen des SP-Programms sei es, im Ruhestand befindliche, flexibel einsetzbare Beschäftigte an das Unternehmen zu binden, beispielsweise als Vertretung von Beschäftigten in Elternzeit oder im Sabbatical oder um „altes Know-how“ im Unternehmen nutzbar zu machen. Das Unternehmen wolle damit dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Unternehmen binden Senior Professionals im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung als flexibel einsetzbare Arbeitskräfte an sich

Der große Vorteil von SP sei, dass diese mit den Unternehmensstrukturen vertraut seien und keine Einarbeitungszeit benötigten. Wegen Alters ausscheidende Beschäftigte würden rechtzeitig angesprochen und nach ihrem Interesse gefragt, als SP tätig zu werden. Falls sie zustimmten, würden sie in den SP-Pool aufgenommen und könnten bei Bedarf nach der gesetzlichen Wartezeit von mindestens sechs Monaten als SP beschäftigt werden. Diese Verträge seien in der Regel maximal auf sechs Monate befristet.

Von den bisher ca. 400 angesprochenen Beschäftigten hätten sich bislang 15 Prozent als SP registrieren lassen. Sobald ein konkreter Bedarf bestünde, würde zu den infrage kommenden SP Kontakt aufgenommen und mit ihnen geklärt, ob Aufgabenstellung, Einsatzort und Zeithorizont passten. Im Jahr 2019 seien 17 SP im Einsatz gewesen, das sei der bisherige Höchststand. Die Erfahrungen mit dem Programm seien sehr positiv sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch der Fachbereiche des Unternehmens.

In Summe sei der Hinzuverdienst bei vorgezogener Altersvollrente und Teilrente für SP eher hoch und überschreite meist die Hinzuverdienstgrenze. Teilweise verdienen sie so viel, dass die Rente komplett gestrichen würde. Als Folge müssten die SP einen neuen Rentenanspruch stellen, was der befragte Experte als negativ bewertete. Am häufigsten finde die Weiterbeschäftigung nach Erreichen der RAG statt, da dann die Hinzuverdienstgrenze ihre Gültigkeit verliere. Der Experte berichtete weiter, dass die SP eher wegen der Aufgabe bzw. Tätigkeit motiviert seien und weil sie gebraucht würden, nicht wegen des Geldes.

Senior Experts überschreiten meist die Hinzuverdienstgrenze

Die Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung sei nach Aussage des Gesprächspartners von nachrangiger Bedeutung. Es ginge darum, die Beschäftigten zu halten.

Erfahrungen mit dem Hinzuverdienst in vorgezogener Altersrente seien bisher nicht gesammelt worden. Nach Aussage des Experten falle kein Verwaltungsaufwand für die Flexirente im Unternehmen an. Auch während der Covid-19-Pandemie würden die Instrumente der Flexirente durch die Beschäftigten nicht stärker genutzt. In dieser Zeit stehe die Kurzarbeit im Vordergrund. Arbeitsrechtliche Hürden seien dem Experten nicht bekannt.

Empfehlung: anschauliche Werbung für die Flexirente

Bisher fehle Werbung für die Flexirente, deshalb rege er eine anschauliche, verständliche und eingängige Aufklärung seitens der öffentlichen Hand über die Flexirente an.

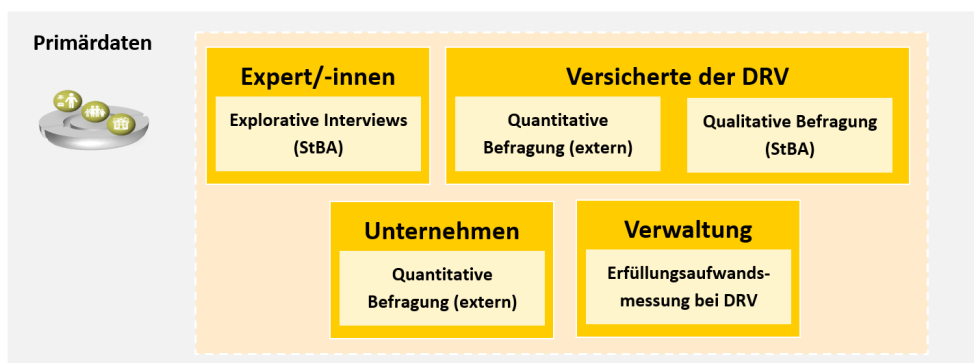
6 Datengrundlage

6.1 Primärdatenerhebung

Im Fokus der Inanspruchnahme der erweiterten Möglichkeiten durch das Flexirentengesetz stehen vor allem die Rentenversicherten. Zugleich schaffen Arbeitgeber förderliche oder hinderliche Bedingungen für die Inanspruchnahme der Maßnahmen. Schließlich ziehen die Maßnahmen der Flexirente Erfüllungsaufwand in den zuständigen Behörden, den Trägern der Deutschen Rentenversicherung, nach sich. Um insbesondere die Entscheidungsprozesse und das Wissen der Rentenversicherten selbst sowie die Bedeutung der Flexirente für die genannten Akteure zu verstehen, wurden für das Projekt neben den Experteninterviews alle drei Adressatenkreise auch breit angelegt systematisch befragt, wie Abbildung 1 illustriert. Eckdaten und Methodik dieser Erhebungen werden im Folgenden jeweils kurz vorgestellt.

Für das Projekt wurden großangelegte Befragungen von Versicherten, Unternehmen und der Verwaltung durchgeführt.

Abbildung 1: Übersicht der Primärdatenerhebung



Versichertenbefragungen

Zur Gewinnung von Primärdaten wurden Mitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter von 60 bis 70 Jahren befragt. Somit werden nur jene Personen berücksichtigt, die sich aufgrund ihres Lebensalters mit der Frage beschäftigen, wie sie den Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand gestalten wollen bzw. gestaltet haben. Diese Rentenversicherten werden in absehbarer Zeit vor der Entscheidung für ein konkretes Rentenmodell stehen oder haben eine solche Entscheidung bereits getroffen.

Zum einen wurde eine für die Befragten in diesem Alter repräsentative quantitative Befragung zum Kenntnisstand über die Flexirente durchgeführt. Zum anderen wurden gezielt die Anspruchsberechtigten für Maßnahmen der Flexirente in einer kleiner angelegten, aber dafür viele offene Fragen umfassenden qualitativen Befragung zu ihren genauen Beweggründen bei der Entscheidung für ein Rentenmodell interviewt.

Quantitativ ausgerichtete Versichertenbefragung

1 003 Versicherte gaben in einer repräsentativen Studie dazu Auskunft, inwieweit ihnen die Flexirente bekannt ist.

Eine Annahme, warum die Maßnahmen der Flexirente nicht in dem erwarteten Umfang genutzt werden, ist, dass sie in der relevanten Altersgruppe schlichtweg (noch) nicht bekannt sind. Zur Überprüfung dieser Annahme wurde eine repräsentative Stichprobe aus Personen im Alter von 60 bis 70 Jahren zur Bekanntheit der Flexirenteninstrumente befragt.

Die quantitativ ausgerichtete Versichertenbefragung (im Folgenden: quantitative Versichertenbefragung) wurde an Forsa vergeben. Das Institut befragte im 3. Quartal 2020 insgesamt 1 003 nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählte Personen zwischen 60 und 70 Jahren telefonisch.

Qualitativ ausgerichtete Versichertenbefragung

Das StBA führte 256 Tiefeninterviews mit Versicherten zu deren Überlegungen beim Renteneintritt.

Das StBA realisierte zusätzlich eine qualitativ ausgerichtete Versichertenbefragung (im Folgenden: qualitative Versichertenbefragung). Neben der Frage der Bekanntheit der Flexirente sollte anhand der Interviews geklärt werden, welche Motive die Wahl des Übergangs vom Erwerbsleben in den Altersruhestand bestimmen. Wenn persönliche Überlegungen, Abwägungen und Entscheidungen im Fokus stehen, sind vertiefende persönliche Interviews gut geeignet, um diese von ganz individuellen Lebensumständen abhängigen Entscheidungen nachzuvollziehen. In der qualitativen Befragung wurden standardisierte Telefoninterviews mit 256 Rentenversicherten geführt. Die nachstehenden Schritte beschreiben den Ablauf der Befragung.

Schritt 1 – Identifikation potentieller Interviewpartnerinnen und -partner

Um geeignete Zielpersonen zu gewinnen, zogen die DRV Bund sowie drei Regionalträger (DRV Mitteldeutschland, DRV Braunschweig-Hannover, DRV Baden-Württemberg) im Auftrag der Projektpartner Zufallsstichproben ihrer Versicherten bzw. Rentnerinnen und Rentner.

Die DRV Bund schrieb gezielt befragungsrelevante Gruppen wie Teilrentnerinnen und Teilrentner an.

Für die Ziehung wurden drei Gruppen nach Alter, Geschlecht sowie Erwerbsstatus unterschieden:

Gruppe 1: Erwerbstätige Personen von 60 bis unter 63 Jahren, die im Alter von 63 Jahren voraussichtlich 35 oder mehr Beitragsjahre aufweisen würden.

Gruppe 2: Erwerbsfähige Personen von 63 Jahren bis unter die RAG, die 35 oder mehr Beitragsjahre aufwiesen und entweder erwerbstätig waren oder eine Altersrente bezogen oder beides.

Gruppe 3: Erwerbsfähige Personen ab der RAG, die entweder voll erwerbstätig waren oder eine Altersrente bezogen oder beides.

Für jede dieser Gruppen und der verschiedenen Teilgruppen darin wurden je nach Erwerbsstatus Sollvorgaben bezüglich der Anzahl zu realisierender Interviews definiert. Die DRV schrieb anschließend eine entsprechende große Stichprobe der aus-

gewählten Personengruppen aus ihrem Datenbestand an und bat sie um die Teilnahme an einem Telefoninterview zum Rentenübergang. In der ersten Befragungswelle wurden 3 885 Versicherte angeschrieben, in der zweiten 1 560.

Schritt 2 – Selbstregistrierung der Versicherten

Versicherte, die an einem Interview teilnehmen wollten, registrierten sich über ein Portal auf einer Internetseite des StBA (www.amtlich-einfach.de/rentenbefragung). Dabei gaben sie die für die Interviewdurchführung relevanten Daten selbst ein. Alternativ konnten sich Versicherte telefonisch über eine Service-Hotline von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des StBA registrieren lassen und einen Interviewtermin vereinbaren.

Die Versicherten konnten sich online und telefonisch beim StBA für die Teilnahme registrieren.

Diese Vorgehensweise kann zu einer Verzerrung aufgrund von Selbstselektion (*self-selection bias*) führen, da vermehrt Personen mit besonderen Meinungen oder Erfahrungen an der Erhebung teilnehmen können. Der Ergebnisvergleich mit der quantitativen Versichertenbefragung in Kapitel 7 zeigt jedoch, dass sich dieser Effekt bei den parallel erfolgten Fragestellungen in Grenzen hält. Auf dieser Basis wird die Validität der Resultate insgesamt als hoch eingestuft.

Schritt 3 – Durchführung der Befragungen

Das StBA verwendete die über die Selbstregistrierung erhobenen Daten zur telefonischen Kontaktaufnahme mit den potentiellen Interviewpartnerinnen und -partnern. Die Versicherten wurden in einem leitfadensbasierten ca. 30-minütigen Telefoninterview befragt. Die Gespräche wurden dabei aufgezeichnet, für die unmittelbar anschließende Dateneingabe genutzt und danach umgehend gelöscht.

Die Interviews thematisierten die gewünschte oder tatsächliche Gestaltung des persönlichen Übergangs in den Ruhestand. Ein Schwerpunkt lag in der Erkundung von möglichen Anreizen, die die Befragten zu einer Erwerbstätigkeit neben einem möglichen Rentenbezug motivieren würden. Ebenfalls im Fokus lagen ihre Überlegungen zur Inanspruchnahme der untersuchten Flexirenteninstrumente. Darüber hinaus wurde nach Hindernissen und Hürden für die Wahl eines passenden Rentenmodells, dem Informationsverhalten der Versicherten, Maßnahmen des Arbeitgebers und Verbesserungsvorschlägen gefragt. Der Erfüllungsaufwand der Versicherten für die Bestimmung des prognostizierten Hinzuverdienstes und um sich mit den gesetzlichen Regelungen zur Rente und zum Renteneintritt im Allgemeinen sowie speziell zur Flexirente vertraut zu machen wurde ebenfalls erhoben.

Schwerpunkte der Befragung bilden die Überlegungen zum Rentenübergang und zur Flexirente, Probleme und Verbesserungsvorschläge.

Die Befragung teilte sich in zwei Wellen. Die erste Befragungswelle fand Mitte Juli bis Anfang September 2020 statt, die zweite Ende September bis Mitte Oktober 2020. In der zweiten Welle lag der Fokus auf den selteneren Teilgruppen, um auch aus diesen noch die jeweils angestrebte Zahl an Personen für ein Interview zu gewinnen.

Es handelt sich um eine nach Alter und Erwerbsstatus geschichtete Stichprobe.

Tabelle 1: Stichprobe bei der qualitativen Versichertenbefragung

(Teil-)gruppe	Realisierte Interviews
Gruppe 1 (60 bis unter 63 Jahre)	27
davon: Ausschließlich erwerbstätig	18
davon: Sonstige (Arbeitslose, Selbstständige)	9
Gruppe 2 (63 Jahre bis unter RAG)	173
davon: Ausschließlich erwerbstätig	31
davon: Rente und gleichzeitig erwerbstätig	80
davon: Ausschließlich Rente	58
davon: Sonstige (Arbeitslose, Selbstständige)	4
Gruppe 3 (ab RAG)	56
davon: Ausschließlich erwerbstätig	18
davon: Rente und gleichzeitig erwerbstätig	20
davon: Ausschließlich Rente	18
Insgesamt	256

Schritt 4 – Auswertung der Interviewdaten und Veröffentlichung

Die Kodierung der 15 Freitextfragen erfolgte durch das StBA nach dem Mehr-Augen-Prinzip.

Die leitfadenbasierten Interviews beinhalteten sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Die über 15 offenen Fragen wurden von drei Personen unabhängig voneinander kodiert bzw. qualitätsgesichert, nachdem sich jeweils eine Person alle Freitexte zu einer Frage durchgelesen und ein entsprechendes Kodierschema entwickelt hatte. Kleinere Änderungen am Kodierschema erfolgten in wenigen Fällen auch noch im Verlauf der Zuordnung, wenn dabei noch zusätzliche Aspekte auffielen.

Da die Größenverhältnisse der Schichten in der Stichprobe nicht denen in der Grundgesamtheit entsprechen, sind Erkenntnisse aus der Stichprobe nur beschränkt verallgemeinerbar. Bei der Auswertung der Daten wurde eine Gewichtungskorrektur nach Altersgruppe und Erwerbsstatus vorgenommen, um dieses Problem zu verringern. Durch die Gewichtung bekommt eine Person einer anteilmäßig unterrepräsentierten Gruppe (z. B. nicht erwerbstätige Rentenbeziehende) einen höheren Einfluss auf das Gesamtergebnis als eine Person aus einer überproportional vertretenen Gruppe (z. B. erwerbstätige Rentenbeziehende). Die Korrektur trägt dazu bei, den Stichprobenbias zu reduzieren.

Ein Vergleich der mit und ohne Gewichtungskorrektur erzeugten Ergebnisse hat zugleich ergeben, dass deren Effekt überschaubar ist. Die grundsätzlichen Trends in den Daten zeigen sich unabhängig davon. Auch sprechen die in Kapitel 7 dargestellten sehr ähnlichen Resultate in den beiden Versichertenbefragungen dafür, dass die Ergebnisse aus der qualitativ ausgerichteten Befragung valide sind.

Aus den Antworten der insgesamt 256 Befragten lassen sich bei ausreichenden einer jeweiligen Analyse zugrundeliegenden Fallzahlen durchaus vorsichtige Schlüsse

ziehen. Um die Interpretation der Auswertungen zu erleichtern wird im Folgekapitel neben der prozentualen Antwortverteilung auch immer die entsprechende absolute Anzahl an befragten Personen mit aufgeführt.

Unternehmensbefragung

Sowohl in den Expertengesprächen, die im vorgegangenen Kapitel wiedergegeben wurden, als auch in den Aussagen der Befragten in der qualitativen Versichertenbefragung wurde deutlich, dass der Kenntnisstand der Unternehmen rund um das Thema Flexirente relevant für ihre Wirksamkeit und Inanspruchnahme ist. Um hier einen tieferen Einblick zu bekommen, wurde auch eine quantitative Unternehmensbefragung konzipiert und an das Befragungsinstitut Nordlight research GmbH vergeben. In der Onlinebefragung unter Personalverantwortlichen von 1 016 Unternehmen wurden der Bekanntheitsgrad und die Einschätzungen zu den Regelungen der Flexirente erhoben. Zudem konnten die Befragten Verbesserungen im Rentenrecht zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen vorschlagen.

Die kontaktierte Stichprobe war gleichmäßig zu jeweils einem Drittel besetzt mit Personalverantwortlichen aus Kleinst- (1 bis 10 Beschäftigte), kleinen (10 bis 50 Beschäftigte) sowie mittleren und großen (50 und mehr Beschäftigte) Unternehmen. Die Verteilung der Branchen und Unternehmensgrößenklassen wurde für die Auswertungen mittels Gewichtung korrigiert.

Der Erfüllungsaufwand für zwei Informationspflichten wurde anhand der Zeitwerttabelle Wirtschaft aus dem Leitfadens zur Ermittlung des Erfüllungsaufwands (StBA 2018) bestimmt.

Verwaltungsbefragung

Zwei Jahre nach In-Kraft-Treten eines Gesetzes bestimmt das StBA durch sogenannte Nachmessungen, welcher Erfüllungsaufwand bei den Normadressaten aus der Befolgung der rechtlichen Pflichten resultiert. Diese Pflicht der Nachmessung wurde auch auf das Flexirentengesetz angewandt. Der Erfüllungsaufwand „umfasst den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift [...] entstehen.“ (§ 2 Abs. 1 NKRK).

Aus der Nachmessung des Erfüllungsaufwands wurden Teilergebnisse der Verwaltungsbefragung bei den Trägern der DRV in diesen Bericht übernommen. Dabei handelt es sich um die Ergebnisse zum laufenden Erfüllungsaufwand für jene gesetzlichen Vorgaben des Sozialgesetzbuches VI, die Untersuchungsgegenstand dieses Projekts sind. In Summe sind dies acht Vorgaben, die sich aus Änderungen beim Hinzuverdienst, der Rentenversicherungspflicht beim Bezug vorgezogener Altersrenten sowie durch die Möglichkeit Wunschteilrenten zu beantragen, ergeben.

Für die Bestimmung des jährlichen Erfüllungsaufwands hat die DRV Bund einzelne Träger der Rentenversicherung nach Bearbeitungszeiten für die genannten Vorgaben befragt und die Ergebnisse gemittelt. Die Fallzahlen wurden Statistiken der DRV entnommen oder, falls keine Fallzahlen über alle Träger hinweg verfügbar waren, anhand von Angaben der DRV Bund hochgerechnet.

1 016 Personalentscheider in Unternehmen gaben in einer repräsentativen Befragung Auskunft dazu, inwiefern ihnen die Flexirente bekannt ist und welche Ideen sie zur Weiterbeschäftigung älterer Personen haben.

Das StBA ermittelte mit Hilfe der DRV Bund und den Trägern der DRV den Erfüllungsaufwand der Verwaltung durch die Flexirente.

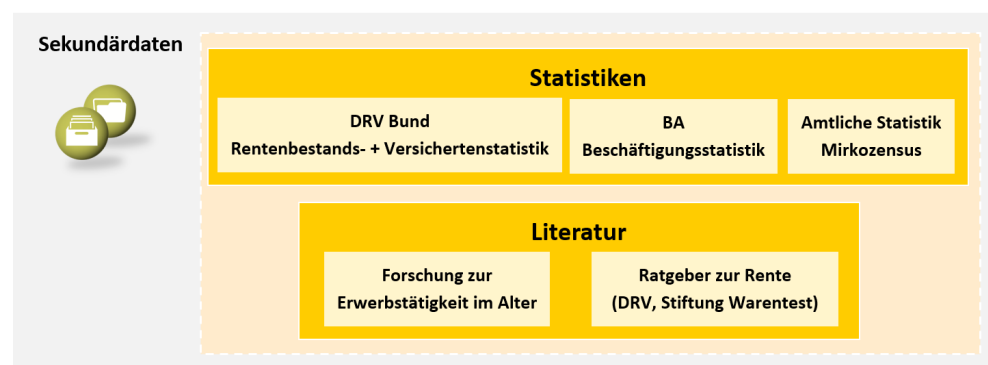
Die mit den dargestellten Wegen der Datenerhebung gewonnen Primärdaten wurden seitens des StBA ausgewertet und für den vorliegenden Bericht aufbereitet.

6.2 Sekundärdatennutzung

Vorhandene Datenquellen der amtlichen Statistik konnten für das Projekt genutzt werden.

Auch vorhandene Datenbestände aus verschiedenen Quellen konnten für das Projekt genutzt werden, wie Abbildung 2 zeigt. Zum Teil wurden von den Projektpartnern spezielle Sonderauswertungen dieser Datenbestände bereitgestellt, die im Folgenden beschrieben werden.

Abbildung 2: Übersicht der Sekundärdatennutzung



Rentenbestands- und Versichertenstatistik

Für das Projekt wurden durch die DRV durchgeführte Sonderauswertungen sowohl der Rentenbestands- als auch der Versichertenstatistik zur Verfügung gestellt. Die gesetzliche Grundlage für beide Statistiken ist § 79 SGB IV, präzisiert durch die Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Statistik in der Rentenversicherung (RSVwV). Darin sind die Details zu den Meldewegen und die erfassten Merkmale beschrieben. Die Rentenversicherungsträger melden die aufgeführten Daten je nach Statistik jährlich zu einem bestimmten Stichtag dem trägerübergreifenden statistischen Berichtswesen der Deutschen Rentenversicherung.

Die Rentenbestands- und Versichertenstatistik enthält detaillierte Informationen zur Inanspruchnahme der Flexirenteninstrumente. Die DRV stellte Sonderauswertungen dieser Daten bereit.

Aus dem Rentenbestand wurden für das Projekt für 2012, 2016, 2018 und 2019 mit Stichtag jeweils dem 31.12. die Zahlen der Altersrentnerinnen und –rentner in Deutschland, aufgeführt nach Altersrentenart, Rentenanteil und nach diversen soziodemographischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Regionstyp in Form von Kreuztabellen und Mittelwertanalysen aufbereitet. Aus dem sehr großen Datenfundus (für 2019 sind z.B. 18,4 Millionen Rentenbeziehende abgebildet) lassen sich z. B. die Anzahl der Teilrentenbeziehenden und deren Charakteristika ablesen. Auch über die Teilrentenarten und die Verteilung der Teilrentenhöhe im Zeitverlauf enthalten die Daten Informationen.

Daneben wurden auch Sonderanalysen aus den verknüpften Rentenbestands- und Versichertendaten für 2017, 2018 und 2019, ebenfalls jeweils mit Stichtag am

31.12. zur Verfügung gestellt. Für das Jahr 2019 liegen daraus Daten zu 1,3 Millionen erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern vor.

Durch die Verknüpfung von Rentenbestands- und Versichertenstatistik wird zum einen gewährleistet, dass die in der Versichertenstatistik erfassten Personen mit einem Hinzuverdienst immer auch einen Rentenbezug entsprechend der Rentenbestandsstatistik aufweisen. Insofern sind die Rentenbeziehenden in den verknüpfbaren Fällen eine Teilgesamtheit des Rentenbestandes. Durch den regulär aktuelleren Datenstand der Versichertenstatistik, welche erst in der zweiten Jahreshälfte des Berichtsfolgejahres erhoben wird, kann es im Zuge von Bearbeitungsrückständen oder aufgrund rückwirkender Änderungen im Versicherungskonto gleichzeitig zu Unterschieden im hinterlegten Rentenbezugsstatus zwischen der Versicherten- und Rentenbestandsstatistik kommen. Fälle, in denen laut Versichertenstatistik zum 31.12. des Berichtsjahres kein Rentenbezug vorlag, wurden aus der Betrachtung ausgeschlossen, was zu einer geringfügigen Untererfassung in den verknüpften Daten führt.

Ein weiterer Vorteil des vorliegenden, verknüpften Datensatzes besteht in der Möglichkeit, Merkmale des Rentenbestandes für die Analysen der in der Versichertenstatistik erfassten beschäftigten Rentenbeziehenden zu nutzen, wie zum Beispiel die Höhe des Rentenzahlbetrages oder detaillierte Informationen zu den Teilrenten nach dem neuen Recht. Sofern Merkmale sowohl im Rentenbestand als auch in der Versichertenstatistik vorliegen, werden jeweils die Merkmale des Rentenbestandes genutzt, um in Bezug auf diese Merkmale eine weitgehend einheitliche Methodik bzw. einen einheitlichen Datenstand zu gewährleisten. Insgesamt gibt es keine vergleichbar gut geeignete Datenquelle für bestimmte Analysen explizit zur Flexirente.

Beschäftigungsstatistik

Das BMAS stellte Sonderauswertungen der Beschäftigungsstatistik für die Recherche im Rahmen des Flexirentenprojektes bereit. Die Beschäftigungsstatistik wird aus den Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erstellt. Grundlage ist das „Gemeinsame Meldeverfahren zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung“. Die Statistik ist Teil der amtlichen Arbeitsmarktstatistik nach SGB III und rechtlich in § 281 SGB III verankert.

Die Daten erlauben Analysen der Beschäftigung älterer Personen. Zu beachten ist, dass es in den Daten auch nach der Wartezeit von sechs Monaten noch vereinzelt Melderückstände sowie fehlerhafte Meldungen geben kann. Da es sich um eine Vollerhebung aller in Deutschland sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten handelt, ist die Qualität der Daten insgesamt hoch, bei einzelnen Merkmalen besteht zugleich das Risiko fehlender Aktualisierungen (bspw. Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit).

Für das Projekt wurde die Anzahl aller geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter für 2008 bis 2019 mit Stichtag zum 31.12. des jeweiligen Jahres übermittelt. Für 2019 sind Daten zu 38,4 Millionen Beschäftigten enthalten. Auch wurden die Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig und geringfügig) nach

Die Beschäftigungsstatistik der BA wurde genutzt, um die Entwicklung der AV-Beiträge und der Beschäftigung bei älteren Personen zu untersuchen.

ihren sozioökonomischen Merkmalen und Versichertenbeiträgen, sowie Angaben zu ihren Beschäftigungsbetrieben ausgewertet. Die Daten lassen beispielsweise Aussagen über die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, sowie der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und über die Charakteristika beschäftigter Personen verschiedener Altersgruppen im Vergleich zu. Sie enthalten keine Angaben zu einem Rentenbezug parallel zur Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung.

Mikrozensus

Online zugängliche Mikrozensusdaten wurden genutzt, um die Wirksamkeit der Flexirente zu beleuchten.

Die verpflichtende repräsentative Erhebung auf Basis des Mikrozensusgesetzes wird seitens der amtlichen Statistik regelmäßig bei 1 % der Deutschen Bevölkerung durchgeführt. Sie enthält auch Daten über die Erwerbstätigenquote in Gesamtdeutschland nach Altersgruppen seit 1991, welche für das Projekt beleuchtet werden, um sich der Wirksamkeit der Flexirente anzunähern.

7 Ergebnisse und Diskussion

Das vorliegende Kapitel stellt die Ergebnisse aus den im Rahmen des Projektes durchgeführten Sonderauswertungen vorhandener Datenbestände und zusätzlicher Befragungen bei Versicherten, Unternehmen und Verwaltung zur Flexirente dar. Es beginnt mit einem Blick auf den Ist-Stand zur Inanspruchnahme der untersuchten Instrumente. Hierauf folgt eine Einschätzung der Wirksamkeit des Gesetzes zur Steigerung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Anschließend werden die zugrundeliegenden Verhaltensweisen und Motive der Betroffenen beim Rentenübergang sowie auch der Arbeitgeber eingehend untersucht, um zum einen die Resultate zu erklären und zum anderen Verbesserungsmöglichkeiten abzuleiten.

7.1 Inanspruchnahme von Instrumenten der Flexirente

Zunächst stehen die Daten zur Inanspruchnahme der Flexirente im Fokus. Der Abschnitt behandelt, wie stark die Regelungen im Einzelnen genutzt werden. Dies ist der erste Schritt zur Evaluation der Regelung. Es geht im Folgenden aber auch um die Frage, welche Bevölkerungsgruppen gegebenenfalls vermehrt auf die Instrumente zurückgreifen. Dies hilft beim Verständnis der Wirkweise, woraus sich bereits erste Ansatzpunkte für Interventionen ableiten lassen.

Neuregelung des Teilrentenrechts

Die Zahl der Teilrentnerinnen und Teilrentner ist von 2012 bis 2019 von rund 3 000 auf etwa 27 000 (davon allerdings nur unter 10 000 hinzuverdienstabhängig) gestiegen. Der Anteil an allen Rentnerinnen und Rentnern hat sich zwar ungefähr verdachtigt von 0,02 % auf 0,15 %, verbleibt damit aber immer noch auf einem relativ niedrigen Niveau (siehe Tabelle 2).³ Der sprunghafte Anstieg seit 2016 fällt mit der Einführung der Flexirente zusammen.

Der Anteil der Teilrentenbeziehenden ist zwar seit 2016 deutlich gestiegen, verharrt aber auf relativ niedrigem Niveau.

³ Für Tabelle 2, Tabelle 3 und Abbildung 4 wurden die rund 1 000 hinzuverdienstabhängigen Teilrenten oberhalb der RAG aus der Statistik zu den Vollrenten oberhalb der RAG gezählt, da diese Konstellation rechtlich nicht möglich ist. Höchstwahrscheinlich handelte es sich dabei um Melderückstände.

Tabelle 2: Rentnerinnen und Rentner in Deutschland nach Rentenart von 2012 bis 2019

Altersgruppe	Altersrentenart	Stichtag							
		31.12.2012		31.12.2016		31.12.2018		31.12.2019	
		1 000	%	1 000	%	1 000	%	1 000	%
Unterhalb der RAG	Teilrente	2	0,2	3	0,3	10	1,0	12	1,1
	Vollrente	1 307	99,8	1 125	99,7	1 039	99,0	1 043	98,9
Oberhalb der RAG	Teilrente	1	0,0	1	0,0	9	0,1	15	0,1
	Vollrente	16 407	100,0	17 001	100,0	17 188	99,9	17 286	99,9
Insgesamt	Teilrente	3	0,0	4	0,0	19	0,1	27	0,2
	Vollrente	17 713	100,0	18 126	100,0	18 228	99,9	18 329	99,8

Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandstatistik 2012 bis 2019, eigene Darstellung.

Ende 2019 bezogen rd. 11 Tsd. Personen eine hinzuverdienstabhängige und rd. 16 Tsd. eine hinzuverdienst-unabhängige Teilrente.

Unterhalb der RAG wurde die verdienstabhängige Teilrente 2019 mit 92 % häufiger als die verdienstunabhängige Wunschteilrente mit 8 % in Anspruch genommen. Oberhalb der RAG existiert keine Hinzuverdienstgrenze, weshalb keine hinzuverdienstabhängige Teilrente mehr bezogen werden kann. Insgesamt liegt der Anteil aller Personen mit Wunschteilrente in dieser Altersgruppe mit 59 % etwas über dem Anteil der Personen mit hinzuverdienstabhängiger Teilrente, der 41 % beträgt (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Teilrentnerinnen und -rentner in Deutschland nach Teilrentenart zum 31.12.2019

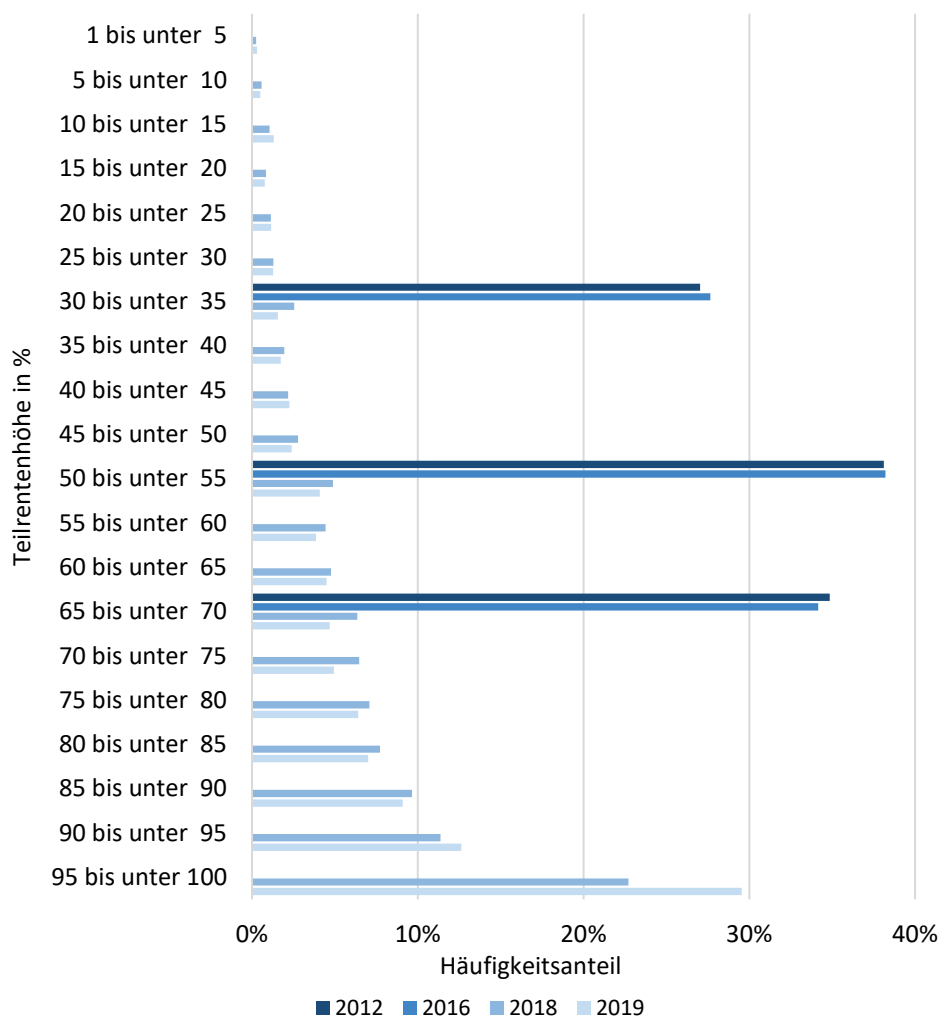
Alter	Teilrentenart					
	Hinzuverdienstabhängige Teilrente		Wunschteilrente		Insgesamt	
	1 000	%	1 000	%	1 000	%
Unterhalb der RAG	11	92	1	8	12	100
Oberhalb der RAG	0	0	15	100	15	100
Insgesamt	11	41	16	59	27	100

Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

Seit Juli 2017 kann der Teilrentenanteil stufenlos bezogen werden, während zuvor nur die drei möglichen Stufen von einem Drittel, der Hälfte und zwei Dritteln der Altersvollrente möglich waren. Dies spiegelt sich in der seit 2018 veränderten Verteilung der Teilrentenhöhe wider. Diese deckt nun alle neuerdings möglichen Stufen ab. Dabei wurden 2019 besonders häufig höhere Teilrentenanteile bezogen. So erhielten etwa drei von zehn Teilrentnerinnen und -rentnern unterhalb der RAG eine Teilrente zwischen 95 und 99 %. Neun von zehn aller Teilrentenanteile lagen bei mindestens 50 % (siehe Abbildung 3). Bei den höheren Teilrentenanteilen handelt es sich wahrscheinlich teilweise auch um „unfreiwillige“ Teilrentner, die durch zusätzliches Einkommen wie bei Sonderzahlungen oder infolge von Auftragsspitzen unbeabsichtigt über die Freigrenze rutschten.

Seit der stufenlos wählbaren Teilrente werden höhere Teilrententeile häufiger bezogen.

Abbildung 3: Verteilung der Teilrentenhöhe unterhalb der Regelaltersgrenze von 2012 bis 2019 (Stichtag jeweils 31.12.)



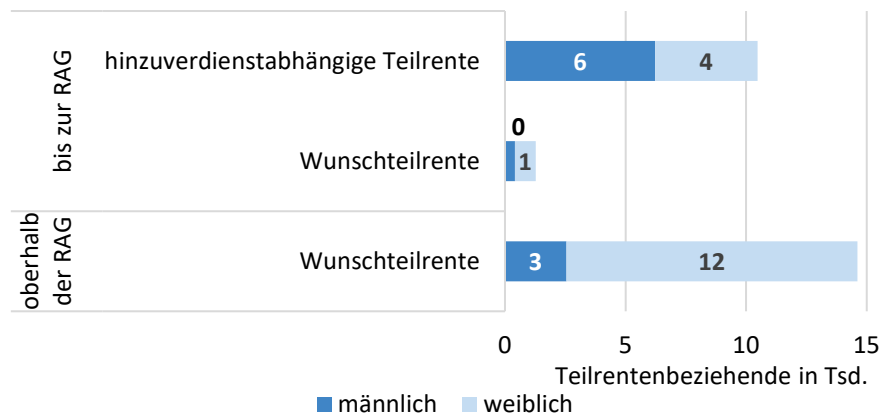
Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2012 bis 2019, eigene Darstellung.

Oberhalb der RAG wird die Wunschteilrente typischerweise von Frauen gewählt. Dies liegt mit großer Wahrscheinlichkeit darin begründet, dass die Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige oberhalb der RAG bei Bezug einer Teilrente, nicht jedoch bei Bezug einer Vollrente wegen Alters von der Pflegekasse gezahlt werden. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Forschungsliteratur

Die Wunschteilrente wird häufig von pflegenden Angehörigen (meist Frauen) beantragt.

und den Empfehlungen der DRV sowie der Stiftung Warentest (siehe Kapitel 3 und 4). Unter der RAG wird mit über 90 % hingegen am häufigsten die hinzuverdienstabhängige Teilrente bezogen. Diese Teilrentenart nahmen 2019 etwas häufiger Männer als Frauen in Anspruch (siehe Abbildung 4). Die mittlere Höhe des Teilrentenanteils unterschied sich bei beiden Teilrentenarten nicht signifikant zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 4: Teilrentenbeziehende nach Art der Rente und Geschlecht zum 31.12.2019

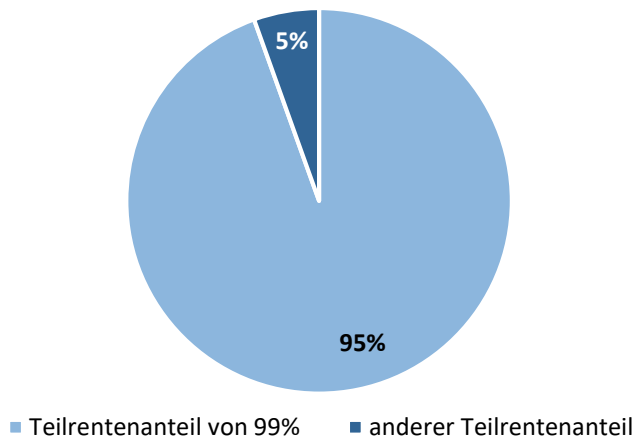


Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

Die Wunschteilrente wird überwiegend mit gewähltem Rentenanteil von 99 % bezogen.

Bei Wunschteilrenten zeigt sich ein eindeutiges Bild: eine klare Mehrheit von 95 % der Versicherten nehmen einen Rentenanteil von 99 % in Anspruch (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung der Teilrentenhöhe bei Wunschteilrenten zum 31.12.2019

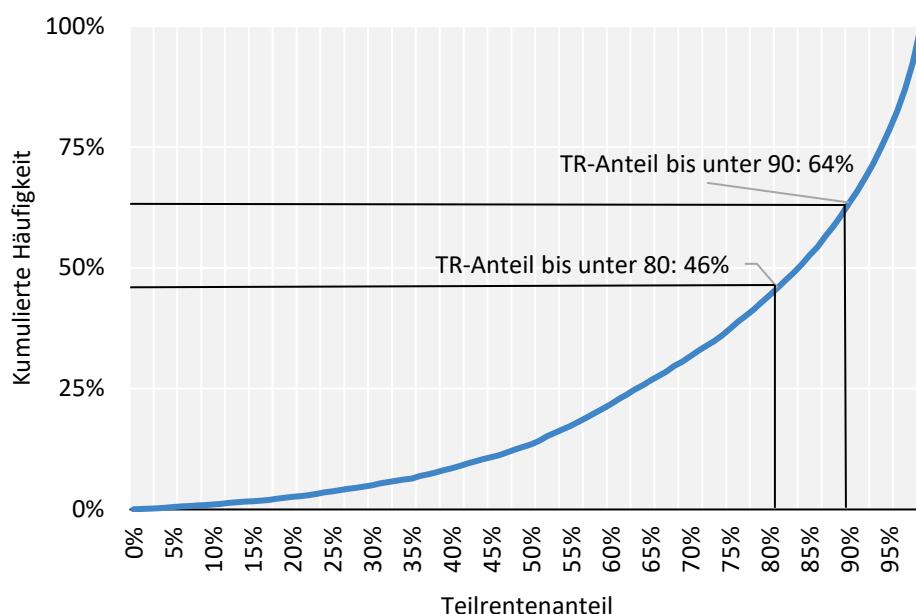


Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

Die Höhe der hinzuverdienstabhängigen Teilrente verteilt sich etwas weniger ungleich als die der Wunschteilrente, aber höhere Teilrentenanteile sind dort ebenfalls häufiger vorzufinden. So lag 2019 nahezu jede zweite hinzuverdienstabhängige Teilrente bei einem Anteil von über 80 % und etwa eine von drei bei 90 % oder mehr. Insbesondere bei letzterer Gruppe handelt es sich eventuell oft auch um nicht intendierte Teilrentnerinnen und -rentner, die die Hinzuverdienstgrenze knapp überschritten haben (siehe Abbildung 6).

Bei hinzuverdienstabhängigen Teilrenten sind höhere Anteile am häufigsten.

Abbildung 6: Kumulierte Häufigkeitsverteilung der Teilrentenhöhe bei hinzuverdienstabhängigen Teilrenten zum 31.12.2019

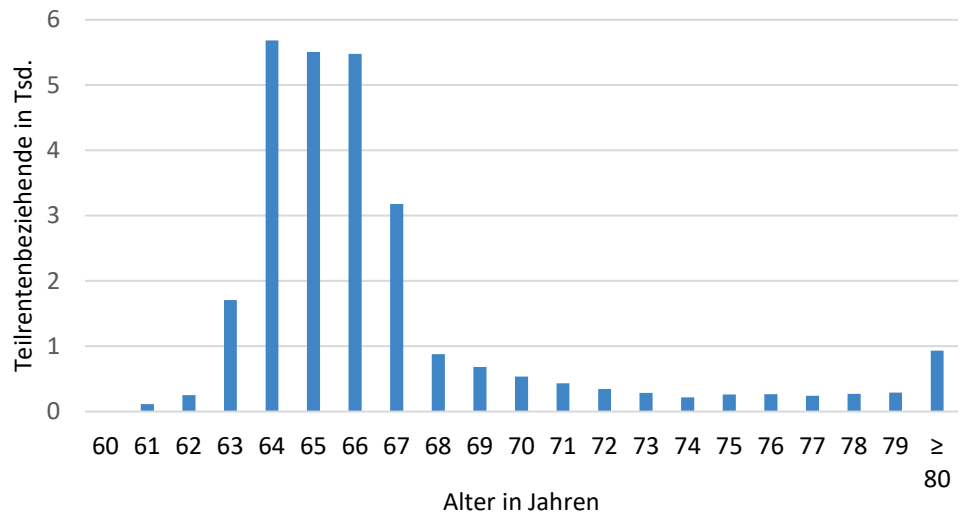


Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

Die meisten Teilrentnerinnen und Teilrentner gab es 2019 in der Altersgruppe von 63 bis 67 Jahren (siehe Abbildung 7).

Am häufigsten wurden Teilrenten von Personen im Alter ± 2 Jahre rund um die RAG bezogen.

Abbildung 7: Teilrentenbeziehende nach Altersjahren zum 31.12.2019

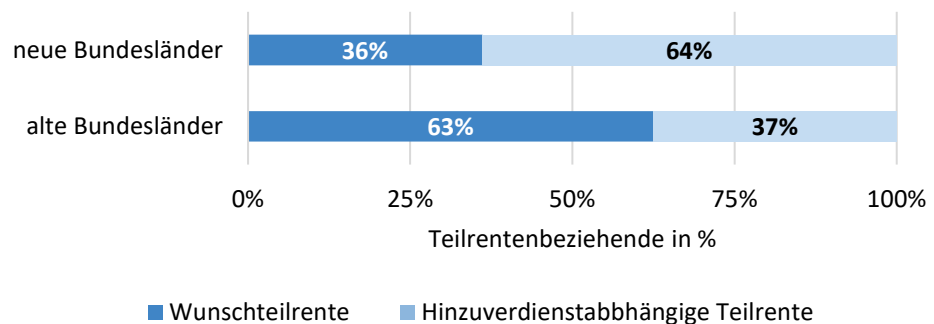


Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

In den alten Ländern wurden anteilmäßig etwas häufiger Wunschteilrenten bezogen als in den neuen.

In den alten Bundesländern ist der Anteil der Teilrenten an allen Renten mit 0,17 % etwas höher als in den neuen Ländern mit 0,13 %. Auch absolut gesehen gibt es zudem weitaus mehr Teilrentenbeziehende in den alten Ländern mit rund 22 000 als in den neuen mit etwa 5 000. In letzteren ist dabei zugleich die hinzuverdienstabhängige Teilrente mit etwa 3 000 von 5 000 (ca. 64 %) anteilmäßig etwas häufiger vertreten als in den alten Ländern mit 8 000 von 22 000 (ca. 37 %), wie Abbildung 8 zeigt.

Abbildung 8: Teilrentenbeziehende nach Gebiet und Teilrentenart zum 31.12.2019



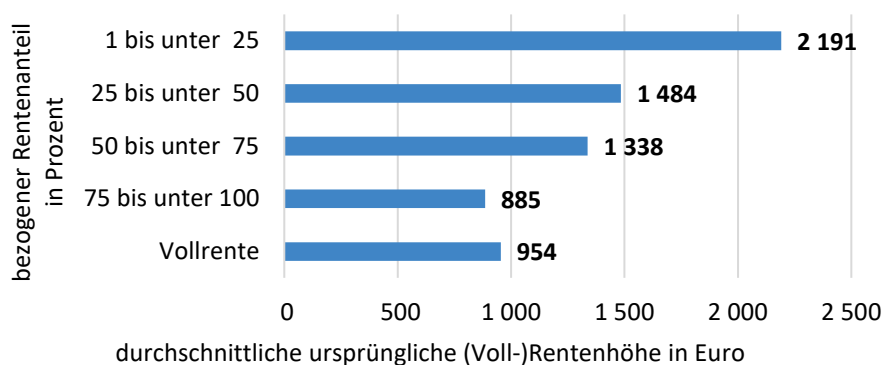
Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

*Hinzuverdienstabhängige Teilrente: vor allem von einkommensstarken Personen genutzt.
Wunschteilrente: Anerkennung von Pflegeleistungen.*

Personen mit höheren Rentenansprüchen beziehen eher die hinzuverdienstabhängige Teilrente und allgemein häufiger Renten mit niedrigeren Anteilen. Personen mit niedrigeren Anwartschaften beziehen dagegen öfter die Wunschteilrente. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um weibliche Pflegepersonen mit 99%-Wunschteilrente und insgesamt häufiger um Renten mit höherem Anteil. Die hinzuverdienstabhängige Teilrente scheint vor allem von einkommensstärkeren Personen

für flexible Übergänge genutzt zu werden, die auf einen Teil ihres Erwerbseinkommens zu Gunsten mehr freier Zeit verzichten. Die Wunschteilrente hingegen honoriert teilweise faktisch den mit Pflegetätigkeiten verbundenen Aufwand (siehe Abbildung 9).

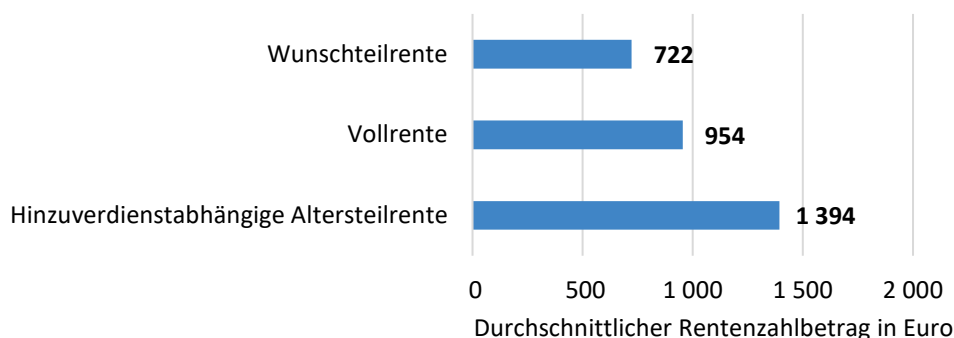
Abbildung 9: Durchschnittliche ursprüngliche (Voll-)Rentenhöhe nach Rentenanteil zum 31.12.2019



Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

Der monatlich ausgezahlte Betrag ist bei hinzuverdienstabhängigen Teilrenten im Durchschnitt am höchsten und bei Wunschteilrenten am niedrigsten (siehe Abbildung 10). Dabei zeigt sich dieser systematische Unterschied sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Auf der anderen Seite ist der Rentenzahlbetrag bei Männern je nach Rentenart und Gebiet im Schnitt um 200 bis 350 Euro höher als bei Frauen, sodass der Unterschied nach Rentenart bei Ersteren finanziell nicht so stark ins Gewicht fällt wie bei Letzteren. Der Unterschied im Rentenzahlbetrag zwischen den Geschlechtern ist in den alten Ländern mit 470 Euro wesentlich größer als in den neuen Ländern mit 230 Euro. Das liegt vermutlich an der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen aufgrund der besser verfügbaren Kinderbetreuung in den neuen Ländern.

Abbildung 10: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag nach Rentenart zum 31.12.2019



Quelle: Sonderauswertung der DRV, Rentenbestandsstatistik 2019, eigene Darstellung.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Auswertungen aus den kombinierten Daten der Rentenbestands- und Versichertenstatistik. Ein Vergleich der Angaben zu Beruf und Bildung von Rentenbeziehenden aus dem Tätigkeitsschlüssel⁴ bildet die Verteilung dieser Merkmale für jene Rentenbeziehenden ab, für die im Berichtsjahr eine entsprechende Meldung vorlag.⁵

Im Folgenden wird betrachtet, welchen Berufen die Beziehenden verschiedener Rentenarten nachgehen oder zuletzt nachgingen. Personen, die eine hinzuverdienstabhängige Teilrente erhalten, kommen laut der Daten der Rentenbestands- und Versichertenstatistik häufiger aus Berufen des Bereichs Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung als Beziehende von Vollrenten. Gegenätzlich ist es mit dem Bereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit, der bei den Vollrenten dominierte. Wunschteilrentenbeziehende arbeiten vergleichsweise häufig in von Frauen dominierten Berufen wie Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung. Dagegen spielen die Berufsgruppen Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit als Männerdomäne z. B. eine geringere Rolle (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Teilrentnerinnen und -rentner in Deutschland nach Teilrentenarten und Berufsgruppen zum 31.12.2019

Berufsgruppe	Rentenart		
	Hinzuverdienstabhängige Teilrente	Wunschteilrente	Vollrente
	%	%	%
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	17	26	30
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	28	24	19
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	14	17	11
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	18	8	13
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	10	15	13
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	6	4	9
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	1	2	3
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	3	2	1
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	2	2	1

Quelle: Sonderauswertung der DRV, verknüpfbare Fälle der Rentenbestands- und Versichertenstatistik 2019, eigene Darstellung.

⁴ Der Tätigkeitsschlüssel enthält kodierte Angaben zur Tätigkeit der Beschäftigten in Deutschland entsprechend der Klassifikation der Berufe 2010 (1-Steller) der BA (2011). Er ist Teil der Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung.

⁵ Diese kann im Berichtsjahr neben dem Rentenbezug, aber auch vor dem Rentenbezug im selben Berichtsjahr bei erwerbstätigen Rentenbeziehenden getätigt worden sein. Zudem wurden Informationen aus dem Tätigkeitsschlüssel nur ausgewertet, wenn im Berichtsjahr eine Jahres-, Unterbrechungs- oder sonstige Meldung vorlag und es sich hierbei um einen Tätigkeitsschlüssel in der Gliederungsversion von 2010 handelte.

Darüber hinaus haben Beziehende von hinzuverdienstabhängigen Teilrenten tendenziell einen etwas höheren Bildungsabschluss als Personen, die eine Vollrente erhalten.

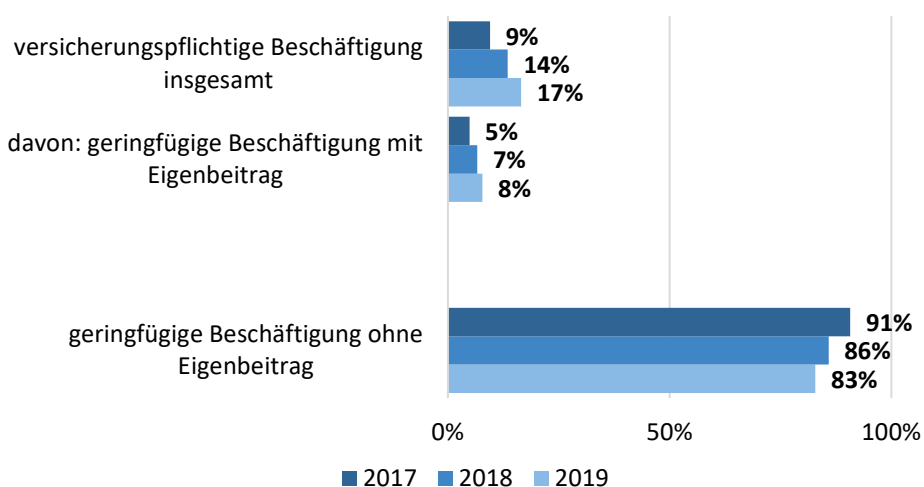
Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und -rentner unterhalb der RAG

Seit 2017 gilt für beschäftigte Vollrentnerinnen und -rentner unterhalb der RAG die Versicherungspflicht. Bei Altfällen oder wenn neu eingestellte geringfügig Beschäftigte dies beantragen, greifen allerdings jeweils Ausnahmen. Dann zahlt nach wie vor nur der Arbeitgeber den halben Beitrag zur Rentenversicherung (RV). In allen anderen Fällen müssen die Beschäftigten zusätzlich ihren Eigenanteil an die RV entrichten.

Unterhalb der RAG entrichteten 17 % der beschäftigten Vollrentnerbeiträge.

Die Umsetzung der Neuregelung deutet sich in den Daten der verknüpften Renten- und Versichertenstatistik ab 2017 an.⁶ Von 2017 bis 2019 ist der Anteil der versicherungspflichtig Beschäftigten an allen beschäftigten Beziehenden von Altersvollrenten unterhalb der RAG etwas gestiegen. Das gilt sowohl für geringfügig Beschäftigte mit vollem RV-Beitrag (+3 Prozentpunkte von 5 auf 8 %), als auch für Beschäftigte mit vollem RV-Beitrag insgesamt (+8 Prozentpunkte von 9 auf 17 %). Zugleich ist der Anteil geringfügig Beschäftigter ohne Entrichtung eigener Beiträge um etwa 8 Prozentpunkte von 91 auf 83 % gesunken. Nach wie vor waren 2019 demnach die meisten Vollrentnerinnen und -rentner unterhalb der RAG geringfügig ohne Arbeitnehmeranteil zur RV beschäftigt (siehe Abbildung 11). Insgesamt zahlten in diesem Jahr etwa 33 000 der 200 000 beschäftigten Vollrentnerinnen und -rentner unterhalb der RAG Eigenbeiträge in die RV ein.

Abbildung 11: Beschäftigungsverhältnisse von Vollrentnerinnen und -rentnern unterhalb der RAG 2017 bis 2019 (Stichtag jeweils 31.12.) nach Art und Beitrag, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Sonderauswertung der DRV, verknüpfbare Fälle der Rentenbestands- und Versichertenstatistik 2017 bis 2019, eigene Darstellung.

⁶ Daten für 2016 und früher sind nicht verfügbar.

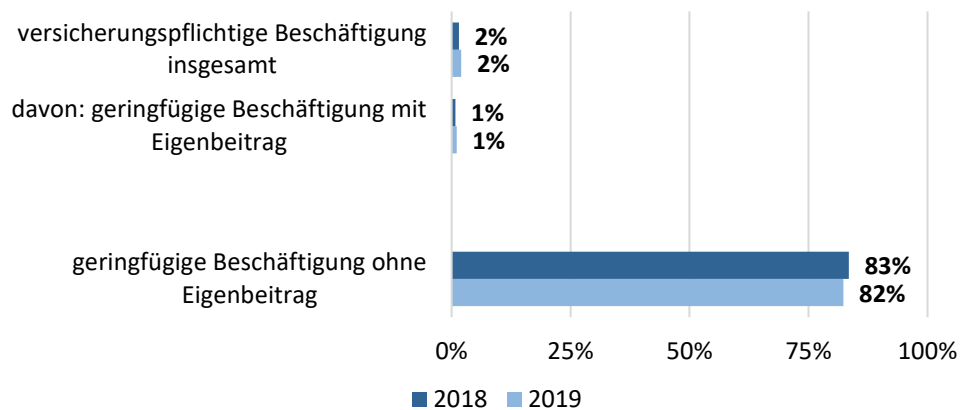
Möglichkeit für erwerbstätige Vollrentnerinnen und -rentner oberhalb der RAG zur Aktivierung ihrer Rentenversicherungsbeiträge

2 % der beschäftigten Vollrentenbeziehenden oberhalb der RAG aktivierten ihre RV-Beiträge.

Oberhalb der RAG haben beschäftigte Vollrentenbeziehende seit 2017 die Möglichkeit, die RV-Beiträge zu aktivieren. Die Arbeitgeber müssen ihren Rentenversicherungsanteil dagegen immer entrichten. Bei einer Aktivierung kommt der Arbeitnehmeranteil hinzu und beide Anteile wirken sich dann für den Beschäftigten rentensteigernd aus.

Lediglich ca. 2 % (22 000 von 1,1 Millionen) der beschäftigten Vollrentenbeziehenden machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Davon war in beiden Jahren jeweils etwa die Hälfte geringfügig beschäftigt (siehe Abbildung 12). Den etwa 11 Tausend geringfügig Beschäftigten mit Beitragsaktivierung stehen rund 885 Tausend geringfügig Beschäftigte ohne Beitragsaktivierung gegenüber.⁷

Abbildung 12: Beschäftigungsverhältnisse von Vollrentnerinnen und -rentner oberhalb der RAG 2018 und 2019 nach Art und Beitrag, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Sonderauswertung der DRV, verknüpfbare Fälle der Rentenbestands- und Versichertenstatistik 2019, eigene Darstellung.

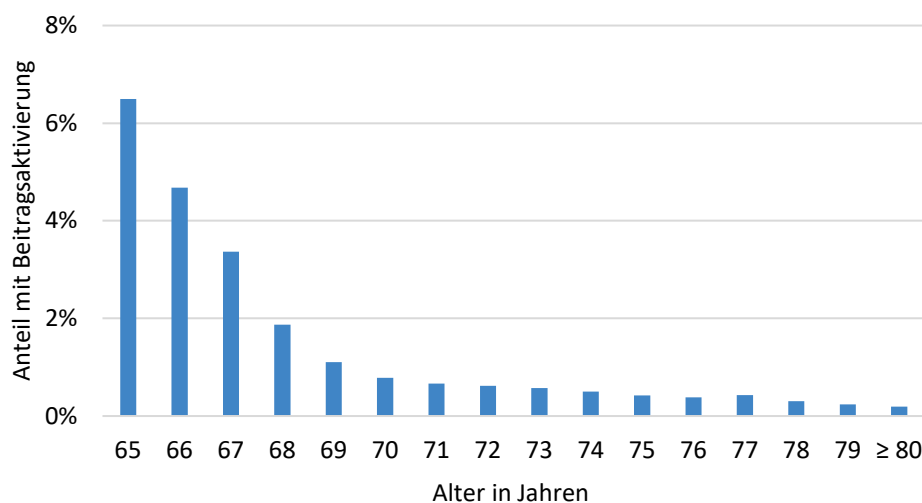
Die RV-Beiträge wurden am ehesten kurz nach Erreichen der RAG aktiviert.

Von den beschäftigten Rentenbeziehenden über der RAG aktivierten die Personen knapp über der RAG gemäß Daten der DRV ihre Rentenversicherungsbeiträge am ehesten (siehe Abbildung 13).⁸

⁷ Mehrfachnennungen sind möglich. Die Zahl der nicht-geringfügigen versicherungsfrei Beschäftigten wird in der Versichertenstatistik nicht erfasst, sodass dort keine vergleichbare Aussage möglich ist.

⁸ Bei dieser Auswertung ist zu beachten, dass RV-frei Beschäftigte mit einem Alter von über 80 Jahren in der Statistik untererfasst sind.

Abbildung 13: Aktivierung der Beiträge zur RV durch beschäftigte Vollrentenbeziehende über der RAG nach Altersjahren zum 31.12.2019



Quelle: Sonderauswertung der DRV, verknüpfbare Fälle der Rentenbestands- und Versichertenstatistik 2019, eigene Darstellung.

Zudem zeigen sich Unterschiede nach Berufsbereich. So aktivierten Personen mit Berufen im Tätigkeitsbereich Naturwissenschaften, Geografie und Informatik mit rund 6 % besonders häufig ihre RV-Beiträge. Hierbei ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass die aufgeführten Berufsbereiche sich nach dem Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden. Die untersuchten Daten zeigen, dass der Anteil der Beitragsaktivierenden in einem Berufsbereich umso niedriger ausfällt, je höher der Anteil an geringfügig Beschäftigten ist.

Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung oberhalb der Regelaltersgrenze

Vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2021 ist der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über der RAG probeweise ausgesetzt. Bei geringfügigen Beschäftigungen entfiel dieser ohnehin schon.

Die befristete Abschaffung der AG-Beiträge zur ALV wurde flächendeckend umgesetzt.

Die Änderung wurde laut den Ergebnissen der Beschäftigungsstatistik bereits bis Ende 2018 flächendeckend, d. h. bei nahezu allen der ca. 260 000 in der Statistik erfassten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über der RAG umgesetzt.

7.2 Wirksamkeit der Flexirente

Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Alter im Zeitverlauf

Das primäre Ziel der Flexirente ist gemäß der Gesetzesbegründung die Steigerung der Erwerbstätigkeit von älteren Personen. Daher wird diese Entwicklung seit Einführung des Gesetzes im Folgenden analysiert. Nach Einführung der Flexirente 2017, wie auch zuvor schon, arbeiten mit der Zeit absolut und relativ gesehen immer mehr ältere Menschen. Dies lässt sich anhand verschiedener Operationalisierungen nachweisen.

Die absolute Zahl und der Anteil älterer an allen Beschäftigten sind seit 2012 kontinuierlich gestiegen.

So nahm die Zahl der Beschäftigten⁹ insgesamt (Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ausschließlich geringfügig Beschäftigten) über der RAG von 2012 bis 2019 von 1,0 um ca. 0,3 auf 1,3 Millionen zu (siehe Tabelle 5). Davon machten etwa ein Viertel sozialversicherungspflichtige und drei Viertel geringfügige Beschäftigte aus (BA, 2021a).

Tabelle 5: Beschäftigte insgesamt und über der RAG von 2008 bis 2019

Stichtag	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte ab der RAG	
	1 000 000	1 000 000	%
31.12.2012	34,7	1,0	2,8
31.12.2013	35,1	1,0	2,8
31.12.2014	35,6	1,0	2,9
31.12.2015	36,2	1,1	3,0
31.12.2016	36,8	1,1	3,1
31.12.2017	37,5	1,2	3,2
31.12.2018	38,1	1,3	3,3
31.12.2019	38,4	1,3	3,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2012 bis 2019, eigene Darstellung.

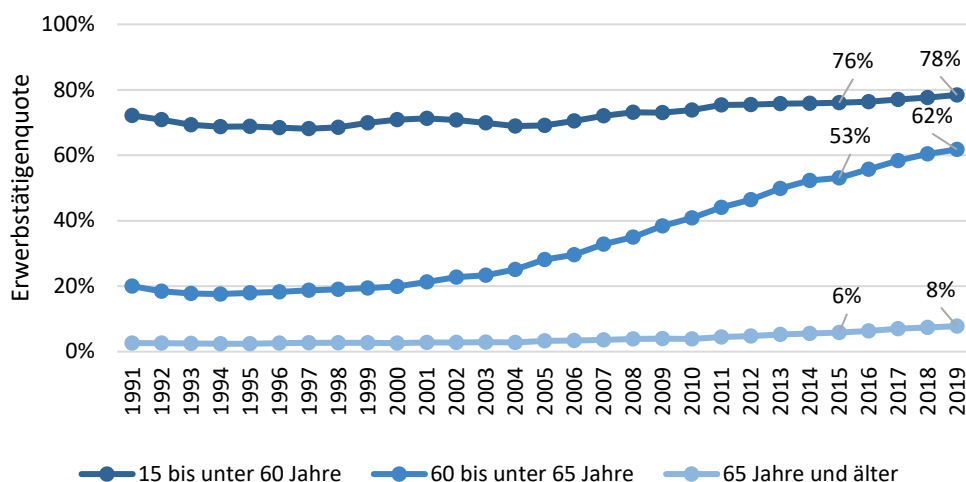
Gleichzeitig stieg aber auch die Anzahl der Beschäftigten insgesamt von 35 um 3 auf 38 Millionen. an. Der Anteil der Beschäftigten ab der RAG am Gesamtanteil ist daher aussagekräftiger als die Entwicklung der absoluten Zahlen. Dieser Anteil steigerte sich von 2012 bis 2019 um 0,6 Prozentpunkte von 2,8 auf 3,4 %. Von 2016 bis 2018 betrug der Anstieg 0,2 Prozentpunkte und fügt sich damit in den graduellen Langzeittrend ein (siehe Tabelle 5).

Die Erwerbstätigenquote stieg von 1991 bis 2018, am stärksten in der Altersgruppe von 60 bis 65 Jahren.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Entwicklung der Erwerbstätigenquoten in den Altersgruppen 15 bis 60 Jahre, 60 bis 65 Jahre und 65 Jahre und älter im Zeitverlauf, die von 2016 bis 2019 gestiegen sind (siehe Abbildung 14).

⁹ Personen in einem sozialversicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zählen zu den Beschäftigten. Zu den Erwerbstätigen gehören alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen und somit neben den Beschäftigten auch beispielsweise Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten (BA, 2021b).

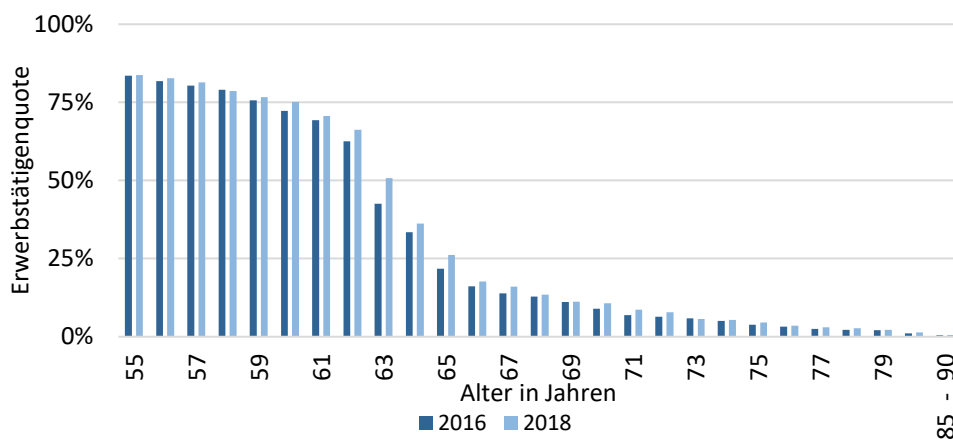
Abbildung 14: Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppe von 1991 bis 2019



Quelle: StBA, 2020, Mikrozensus, eigene Darstellung.

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten für einzelne Altersjahre von 2016 bis 2018, so wird deutlich, dass die Entwicklung sich relativ gleichmäßig über alle Altersjahre zeigt. Auch wenn der Anstieg in diesem Zeitraum in der Altersgruppe von 63 bis 65 Jahren vermutlich aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen für die verschiedenen Renten am deutlichsten ausfiel, so hat doch auch die Erwerbstätigenquote im höheren Alter leicht zugenommen (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung nach Alter in den Jahren 2016 und 2018



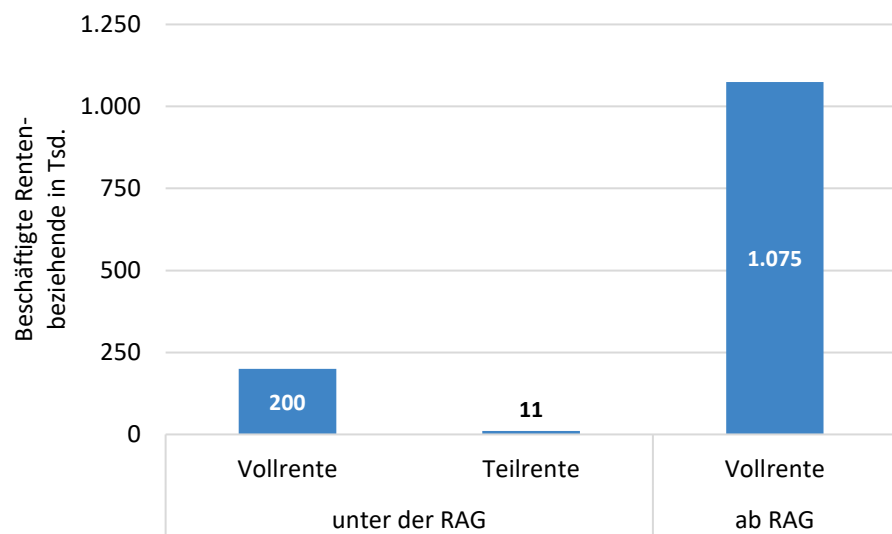
Quelle: StBA, 2020, Mikrozensus, eigene Darstellung

Aus den Zahlen ist jedoch nicht ersichtlich, wie sich der Beschäftigungsumfang im jeweiligen Alter entwickelt hat, was die Aussagekraft begrenzt. So gilt beim Mikrozensus eine Person bereits ab einer angegebenen Wochenarbeitszeit von einer Stunde als erwerbstätig. Mangels genauerer Informationen liefern die aufgeführten Zeitreihen aber zumindest erste Anhaltspunkte.

20 % der Altersrentenbeziehenden bis zur RAG und 6 % oberhalb der RAG übten Ende 2019 eine Beschäftigung aus.

Beschäftigt neben der Rente sind vor allem Vollrentenbeziehende. Meist üben sie eine geringfügige Beschäftigung aus. Insgesamt war zum 31.12.2019 die Anzahl mit einem Hinzuverdienst gemäß Versichertenstatistik mit 1,3 Millionen angesichts von ca. 18,3 Millionen Altersrentenbeziehenden laut Rentenstatistik überschaubar. Demnach waren Ende 2019 etwa 7 % der Altersrentenbeziehenden erwerbstätig. Unterhalb der RAG betrug die Quote mit etwa 200 000 von 1 Million rund 20 % und oberhalb der RAG mit ca. 1,1 von 17,3 Millionen etwa 6 % (siehe Abbildung 16).¹⁰

Abbildung 16: Beschäftigte Rentenbeziehende nach Rentenart zum 31.12.2019



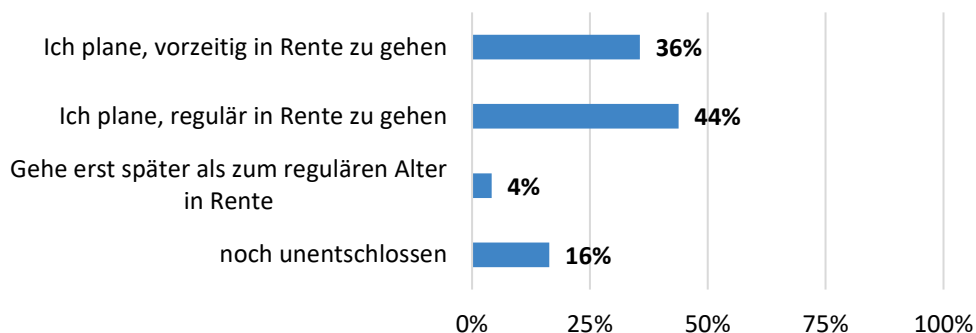
Quellen: Sonderauswertungen der DRV (Vollrente: verknüpfbare und Fälle der Rentenbestands- und Versichertenstatistik 2019; Teilrente: hinzuverdienstabhängige Teilrenten aus der Rentenbestandsstatistik 2019), eigene Darstellung.

Beschäftigungsabsichten kurz vor dem Renteneintritt

In der quantitativen Versichertenbefragung zur Flexirente 2020 gaben etwa 5 % der befragten Altersrentnerinnen und -rentner an, erwerbstätig zu sein. Dies beinhaltet wahrscheinlich eine leichte Schweigeverzerrung (*non-response bias*), da Erwerbstätige seltener Zeit für die Teilnahme an einem Interview haben. Die Befragten, welche angaben, noch nicht in Rente zu sein, wurden in der Befragung weiterhin zu ihren Plänen interviewt. Dabei gaben 36 % an, vorzeitig in Rente gehen zu wollen, während 44 % planten, zum regulären Zeitpunkt in die Rente einzutreten, 4 % später und 16 % waren sich noch unschlüssig (siehe Abbildung 17).

¹⁰ Bei den rund 11 000 abgebildeten Teilrenten ist zu beachten, dass der Bezug am 31.12. nicht notwendiger Weise mit einem Hinzuverdienst an diesem Stichtag einhergeht, da er frei auf das Jahr verteilt werden kann.

Abbildung 17: Renteneintrittspläne von 60- bis 65-Jährigen, die noch nicht in Rente waren

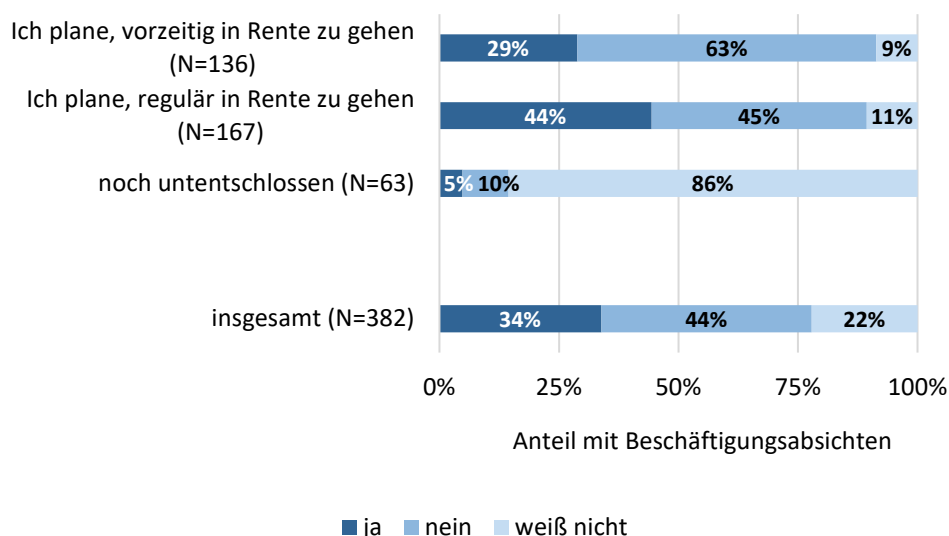


Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020 (N=382)

Zudem gaben 34 % dieser 60- bis 65-Jährigen, die noch nicht in Rente waren, an, künftig neben der Rente arbeiten zu wollen, während 44 % dies verneinten und sich 22 % noch un schlüssig darüber waren. (siehe Abbildung 18).

Versicherte wünschen sich Flexibilität in zwei Richtungen: früher in Rente gehen oder neben der Rente arbeiten.

Abbildung 18: Pläne von 60- bis 65-Jährigen, die noch nicht in Rente waren, neben der künftigen Rente zu arbeiten, nach geplantem Renteneintritt



Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

Verbindung zur Flexirente

Die Flexirenteninstrumente sind in soziale und wirtschaftliche Entwicklungen eingebettet, weshalb sich mit den vorhandenen Daten nicht genau beziffern lässt, welcher Teil der gesteigerten Beschäftigten- und Erwerbstätigenzahlen im Alter seit 2017 auf die Flexirente zurückzuführen ist. Es gibt viele parallele Langzeittrends und kurzfristige Entwicklungen, welche ihren Teil zur Erklärung der gestiegenen Zahlen beigetragen haben können:

- die verbesserte Gesundheit im Alter durch den medizinischen Fortschritt
- die fortschreitende Alterung der Bevölkerung

Die gestiegene Erwerbstätigkeit Älterer kann verschiedene Ursachen haben, nicht allein die Flexirente.

- der zunehmende Fachkräftemangel
- das graduelle Absinken des Rentenniveaus und des realen Gegenwertes
- die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen für die vorgezogene Rente mit 45 Beitragsjahren sowie der Regelaltersrente
- parallele Gesetzesänderungen
- parallele tarifvertragliche Vereinbarungen
- die wachsende Bekanntheit der einzelnen parallelen Regelungen
- sich verändernde Schwerpunkte in den Informationsangeboten
- Übergangseffekte (Ausnahmeregelungen für Bestandsfälle usw.)

Insgesamt lässt sich daher nicht klar beziffern, welcher Teil der gesteigerten Beschäftigung und Erwerbstätigkeit oberhalb der RAG seit 2017 auf die Flexirente und welcher auf andere Einflüsse zurückzuführen ist.

Die Flexirente schafft neue Anreize, die bisher allerdings begrenzt wirken.

Da die Anzahl der Personen, welche die optionalen Flexirenteninstrumente der Teilrente und Beitragsaktivierung in Anspruch nahmen Ende 2019 mit 27 000 und 22 000 bisher jeweils eher gering ausfiel (siehe Tabelle 2, Abbildung 12), ist der Effekt dieser Neuregelungen auf die Beschäftigung im Alter im Vergleich zu anderen Entwicklungen aber allenfalls überschaubar.

Die Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentenbeziehende unterhalb der RAG gilt nicht für geringfügig Beschäftigte und somit nur für einen relativ kleinen Teil, sodass der Effekt dort ebenfalls nicht durchschlagend sein dürfte. Darauf deuten auch die bisher geringen absoluten Zahlen an RV-Beitragszahlenden unterhalb der RAG von zuletzt nur 33 000 Personen hin (siehe Abbildung 11).

Die genannten drei Instrumente waren zudem, wie die Folgekapitel zeigen, nur wenigen Versicherten bekannt und weitestgehend irrelevant für die Gestaltung ihres Rentenüberganges (siehe Abbildung 20, Abbildung 36, Abbildung 37).

Die Abschaffung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge oberhalb der RAG könnte hingegen eventuell einen etwas spürbareren Einfluss auf die Beschäftigung in dieser Altersgruppe haben, da diese Regelung mit zuletzt mit 280 000 im Jahr 2019 auch deutlich mehr Versicherte betraf. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen, denen diese Regelung bekannt war, stuften sie zudem als relevant für bisherige oder künftige Personalentscheidungen ein (siehe Abbildung 34).

Insgesamt schaffte die Flexirente damit offenbar zwar neue finanzielle Anreize, im Alter neben einem Rentenbezug erwerbstätig zu bleiben. Gleichzeitig scheint die Wirkung jedoch zumindest bisher eher begrenzt zu sein. Die folgenden Unterkapitel beleuchten dies teilweise noch detaillierter und widmen sich der Frage danach, warum das so ist und was es für mögliche Verbesserungsansätze gibt.

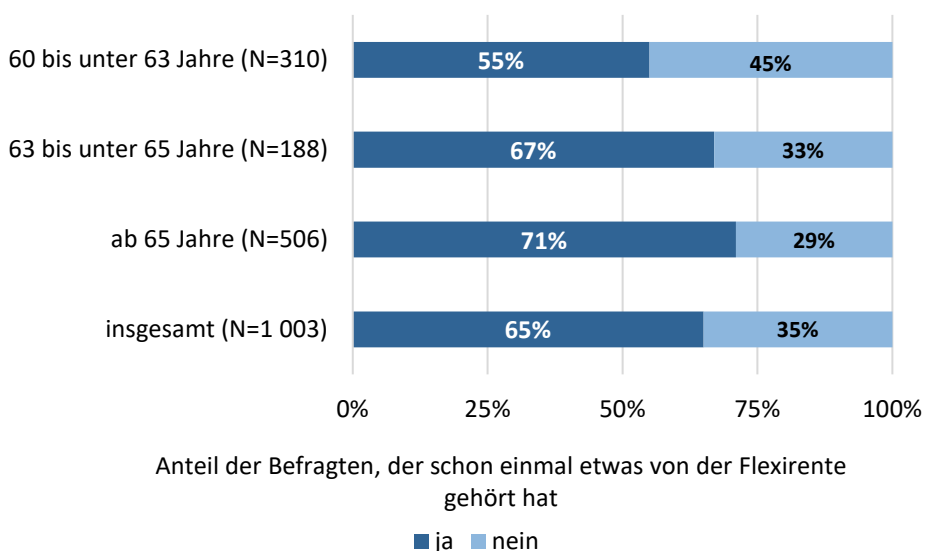
7.3 Kenntnisstand über die Flexirente

Bei Bürgerinnen und Bürgern

Von den rund 1 000 befragten Bürgerinnen und Bürgern im Alter von 60 bis 70 Jahren bejahten zwei Drittel, bereits von der Flexirente gehört zu haben. Dieser Anteil war in der Altersgruppe 60 bis unter 63 Jahre mit 55 % am niedrigsten, im Alter von 63 bis unter 65 Jahre mit 67 % etwas höher und in der Gruppe über 65 Jahren mit 71 % am höchsten, wie Abbildung 19 verdeutlicht. Das heißt, je näher der Übergang in den Ruhestand rückt, desto eher hatten die Versicherten schon einmal den Begriff „Flexirente“ gehört.

65 % der Befragten kannten den Begriff Flexirente.

Abbildung 19: Bekanntheit des Flexirentengesetzes nach Altersgruppe

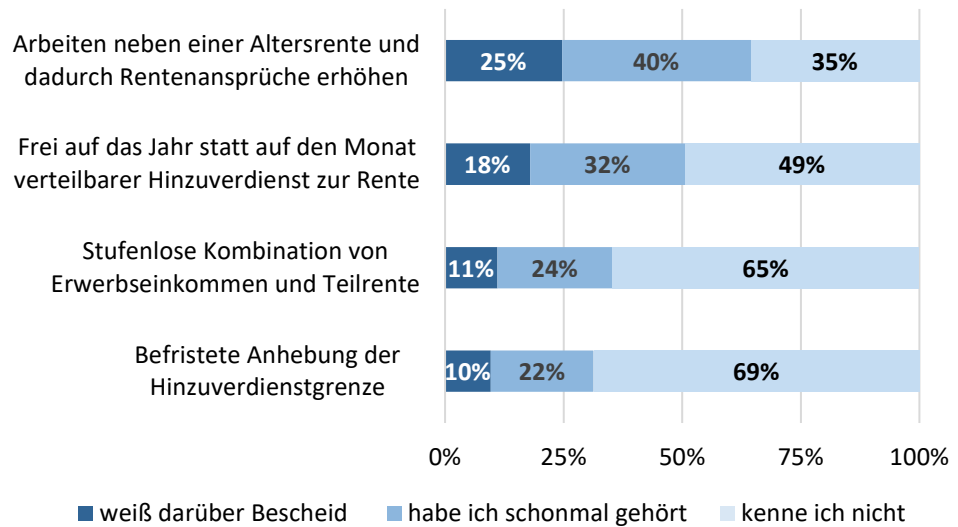


Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

Die spezifischen Regelungen aus dem Gesetzespaket waren dagegen deutlich weniger bekannt. Ein Großteil kannte nach eigener Aussage die einzelnen Instrumente entweder gar nicht oder hatte lediglich von diesen gehört, wusste aber nicht genau darüber Bescheid. So gaben nur 10–25 % an, über die einzelnen Instrumente informiert zu sein, während 32–65 % zumindest schon einmal davon gehört hatten.

Von den konkreten Neuregelungen hatten jeweils 32 bis 65 % mindestens schon einmal gehört.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze während der Covid-19-Pandemie von regulär 6 300 auf 44 590 Euro für 2020 kannten mit 10 % die wenigsten Befragten, gefolgt von der stufenlosen Kombinationsmöglichkeit von Erwerbseinkommen und Teilrente mit 11 %. Mit 18 % waren etwas mehr Personen über die Möglichkeiten informiert, den Hinzuverdienst frei auf das Jahr zu verteilen. Am ehesten Bescheid wussten die Befragten mit 25 % über die Option, die Rentensprüche durch Arbeiten neben der Rente zu erhöhen (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Bekanntheit von spezifischen Regelungen aus dem Flexirentengesetz

Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020 (N= 1 003)

Die Bekanntheit war am höchsten bei Beschäftigten in leitender Position.

Beschäftigte in leitender Position kannten alles in allem das Gesetzespaket und dessen Inhalte besser als Hilfsarbeits- und Fachkräfte ohne leitende Position. Akademikerinnen und Akademiker im freien Beruf waren in fast allen Punkten ebenfalls überdurchschnittlich gut informiert. Lediglich bezüglich der Anhebung der Hinzuerdienstgrenze schätzten sie ihr Wissen geringer ein. Bei den übrigen soziodemographischen Merkmalen zeigten sich keine bedeutsamen Unterschiede.¹¹

In der kleiner angelegten qualitativen Versichertenbefragung waren die einzelnen Instrumente mit 36–64 % ähnlich bekannt bzw. war die Kenntnis bei einigen Instrumenten minimal etwas höher. Dort war die Fragestellung etwas anders.¹² Die Auswahl beruhte zudem nicht auf einer zufälligen Stichprobe, sondern es wurden gezielt Betroffene und Personen adressiert, die in die Zielgruppe der untersuchten Flexirentenmaßnahmen fallen, weshalb eine etwas höhere Kenntnis auch durchaus Sinn macht. Auch in dieser Befragung war die Möglichkeit der Beitragsaktivierung am bekanntesten und die Anhebung der Hinzuerdienstgrenze am unbekanntesten unter den Regelungen. Somit bestätigen die Resultate der qualitativen Versichertenbefragung die der quantitativen Erhebung.

¹¹ In den nachfolgenden Tabellen werden ausschließlich die Merkmale der Versicherten aufgeführt, bei denen sich signifikante Unterschiede ergeben. Es wurden folgende Charakteristika untersucht: Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Haushaltsgröße (nur quantitative Befragung), Gebietsstand, Bildungsgrad, berufliche Stellung, Erwerbsstatus, Haushaltsnettoeinkommen, Wirtschaftszweig des letztmaligen Arbeitgebers (nur qualitative Befragung), Systemrelevanz (nur quantitative Befragung), Anzahl der Beschäftigten im letzten Unternehmen.

¹² „Haben Sie von dieser Neuerung beim Hinzuerdienst schon gehört?“ - „ja“, „nein“, „ich bin mir unsicher“.

Tabelle 6: Selbst eingeschätzte Kenntnis über die Flexirente und die einzelnen untersuchten Instrumente bei 60- bis 70-Jährigen nach sozioökonomischen Merkmalen

Teilgruppe	schon einmal etwas von der Flexirente gehört	Weiß Bescheid über...			
		frei auf das Jahr verteilbaren Hinzuverdienst	Anhebung der Hinzuverdienstgrenze	Stufenlos wählbare Teilrente	Aktivierbare Rentenbeiträge über der RAG
	%	%	%	%	%
Hilfsarbeitskraft (N=30)	49	7	5	0	23
Fachkraft ohne leitende Position (N=543)	64	15	9	9	22
Selbstständige oder Selbständiger (N=91)	56	16	13	10	20
Akademikerin oder Akademiker in freiem Beruf (N=46)	73	21	5	17	32
Beschäftigte oder Beschäftigter in leitender Position (N=258)	70	25	11	15	32
Insgesamt (N= 1 003)	65	18	10	11	25

Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

Zeitaufwand für das Informieren über die gesetzlichen Regelungen der Flexirente

In der qualitativen Versichertenbefragung wurden jene Befragten, die von mindestens einer Maßnahme des Flexirentengesetzes gehört hatten, gefragt, wie viel Zeit sie aufgewendet hatten, um sich mit den gesetzlichen Regelungen zu beschäftigen.¹³ Die Befragten gaben im Mittel an, sie hätten sich eine Stunde lang über die Flexirente informiert.

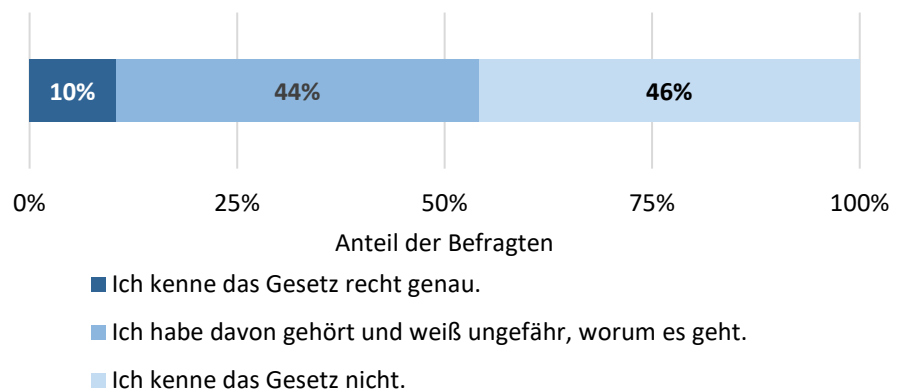
In Unternehmen

Von den rund 1 000 befragten Personalentscheiderinnen und -entscheidern in Unternehmen gaben 46 % an, das Flexirentengesetz nicht zu kennen und 44 % meinten, sie hätten davon gehört und wüssten ungefähr, worum es dabei geht. Nur 10 % gaben an, das Gesetz und seine Instrumente recht genau zu kennen (siehe Abbildung 21).

Personalentscheider/-innen kannten die Flexirente zu 54 %.

¹³ In der qualitativen Versichertenbefragung lassen sich Nutzerinnen und Nutzer der verschiedenen Flexirenteninstrumente nicht gänzlich von Personen abgrenzen, die sich nur hierüber informiert und die Instrumente in ihre Überlegungen einbezogen haben. Aufgrund der Auswahl der Befragungspersonen (mind. 35 Beitragsjahre) lassen sich die Angaben nicht auf alle Rentenversicherten übertragen und als Erfüllungsaufwand verallgemeinern.

Abbildung 21: Bekanntheit des Flexirentengesetzes bei Personalentscheiderinnen und -entscheidern in Unternehmen



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=1 016)

Der selbst eingeschätzte Wissensstand über die einzelnen untersuchten Maßnahmen unterscheidet sich zwischen den Unternehmen. Unter den Firmen mit mindestens einer beschäftigten Person im Alter von 60 Jahren oder älter kannten etwa 80 % die befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze im Zuge der Covid-19-Pandemie.¹⁴

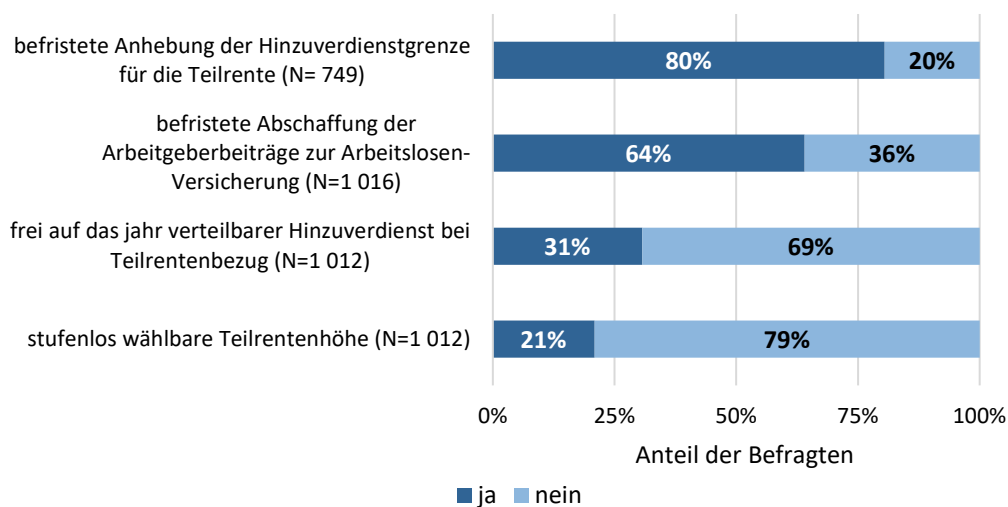
Der Kenntnisstand der einzelnen Flexirentenmaßnahmen unterschied sich deutlich voneinander.

Daneben wurden alle Personalentscheiderinnen und -entscheider unabhängig vom Anteil der älteren Beschäftigten im Unternehmen zu weiteren Flexirentenregelungen befragt. Mit 64 % gaben relativ viele Befragte an, von der befristeten Aufhebung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung oberhalb der RAG zu wissen.

Gleichzeitig gaben 31 % an, den frei auf das Jahr verteilbaren Hinzuverdienst durch die Flexirente zu kennen und 21 % war die seit 2017 stufenlos wählbare Teilrente bekannt (siehe Abbildung 22).

¹⁴ Die Auswertung zur befristeten Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für die Teilrente ist nur bedingt mit den folgenden vergleichbar, weil hierzu als einziges nur Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten ab 60 Jahre befragt wurden. Es ist anzunehmen, dass diese die Regelung eher kennen.

Abbildung 22: Kenntnis über die Flexirenteninstrumente bei Personalentscheiderinnen und -entscheidern in Unternehmen



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

Die einzelnen Regelungen waren bei Personalentscheiderinnen und -entscheidern in Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten vergleichsweise weniger bekannt als in anderen Unternehmen mit mehr Beschäftigten. Insgesamt war die Kenntnis nach Branche¹⁵, in denen die Personalentscheiderinnen und -entscheider tätig waren, im verarbeitenden Gewerbe vergleichsweise niedrig und z. B. im Bereich Erziehung und Unterricht, im Baugewerbe und bei der Erbringung von freiberuflichen, technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen eher hoch. Unternehmen mit einem Anteil von Beschäftigten ab 60 Jahren zwischen 1 und 50 % wussten im Vergleich am besten über die Regelungen Bescheid. Bei den übrigen soziodemographischen Merkmalen der Personalentscheiderinnen und -entscheider zeigten sich keine bedeutsamen Unterschiede¹⁶ (siehe Tabelle 7).

¹⁵ Die Einteilung der Branchen folgt den Abschnitten der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) des StBA (2008).

¹⁶ In den nachfolgenden Tabellen werden ausschließlich die Merkmale der Personalentscheiderinnen und -entscheider bzw. ihrer Unternehmen aufgeführt, bei denen sich signifikante Unterschiede ergeben. Es wurden folgende Charakteristika untersucht: Alter, Geschlecht, Gebietsstand, Wirtschaftszweig, Anzahl der Beschäftigten, Anteil der Beschäftigten ab 60 Jahren.

Tabelle 7: Kenntnis über die Flexirente und die einzelnen untersuchten Instrumente bei Personalentscheiderinnen und -entscheidern nach Unternehmensmerkmalen

Teilgruppe	Flexirentengesetz		befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für die Teilrente		befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur AL-Versicherung		frei auf das Jahr verteilter Hinzuverdienst bei Teilrentenbezug		stufenlos wählbare Teilrentenhöhe	
	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
1 bis 10 Beschäftigte	49	170 von 347	78	120 von 154	58	201 von 347	28	97 von 345	18	62 von 345
11 bis 49 Beschäftigte	64	213 von 332	83	222 von 267	75	249 von 332	36	119 von 331	26	86 von 331
50 bis 249 Beschäftigte	75	97 von 129	85	102 von 120	84	108 von 129	45	58 von 129	32	41 von 129
250 bis 999 Beschäftigte	75	77 von 103	77	79 von 103	85	88 von 103	46	47 von 102	41	42 von 102
1000 bis 4999 Beschäftigte	77	48 von 62	80	50 von 62	75	47 von 62	51	32 von 62	42	26 von 62
5000 Beschäftigte und mehr	76	33 von 43	78	34 von 43	72	31 von 43	45	19 von 43	26	11 von 43
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Verarbeitendes Gewerbe	38	29 von 76	54	35 von 65	49	37 von 76	9	7 von 76	14	11 von 76
Energieversorgung	/	/	93	24 von 26	100	28 von 28	32	9 von 27	43	12 von 27
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Baugewerbe	57	47 von 82	95	66 von 69	65	53 von 82	38	31 von 82	27	22 von 82
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	43	39 von 90	70	49 von 70	53	48 von 90	27	24 von 90	10	9 von 90
Verkehr und Lagerei	54	20 von 37	94	29 von 31	74	27 von 37	9	3 von 37	18	7 von 37
Gastgewerbe	42	29 von 69	88	45 von 51	66	46 von 69	22	15 von 69	2	1 von 69
Information und Kommunikation	34	34 von 101	78	55 von 71	39	39 von 101	22	22 von 101	13	13 von 101
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65	35 von 54	77	33 von 43	61	33 von 54	32	17 von 54	35	X von 54
Grundstücks- und Wohnungswesen	69	20 von 29	/	/	53	11 von 29	43	13 von 29	31	9 von 29
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	66	48 von 72	85	37 von 43	73	53 von 72	41	29 von 71	26	19 von 71
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	53	33 von 63	78	36 von 46	60	38 von 63	28	17 von 61	26	16 von 61
Erziehung und Unterricht	61	23 von 38	70	24 von 34	70	27 von 38	35	13 von 38	35	13 von 38
Gesundheits- und Sozialwesen	62	56 von 91	85	53 von 62	69	63 von 91	32	29 von 91	25	23 von 91
Kunst, Unterhaltung und Erholung	46	20 von 43	/	/	57	25 von 43	26	11 von 43	16	7 von 43
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	50	53 von 105	81	55 von 68	64	67 von 105	27	28 von 105	20	21 von 105
0 % Beschäftigte über 60 Jahre	2	5 von 266	/	/	49	111 von 266	20	53 von 266	20	53 von 266
1 bis 25 %	68	318 von 468	84	135 von 161	80	374 von 468	41	191 von 466	24	112 von 466
26 bis 50 %	67	108 von 161	92	37 von 40	80	129 von 161	42	68 von 161	17	27 von 161
51 % oder mehr	45	18 von 40	66	308 von 467	39	16 von 40	31	12 von 39	21	8 von 39
insgesamt	54	549 von 1 016	80	599 von 749	64	650 von 1 016	31	314 von 1 012	21	213 von 1 012

Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

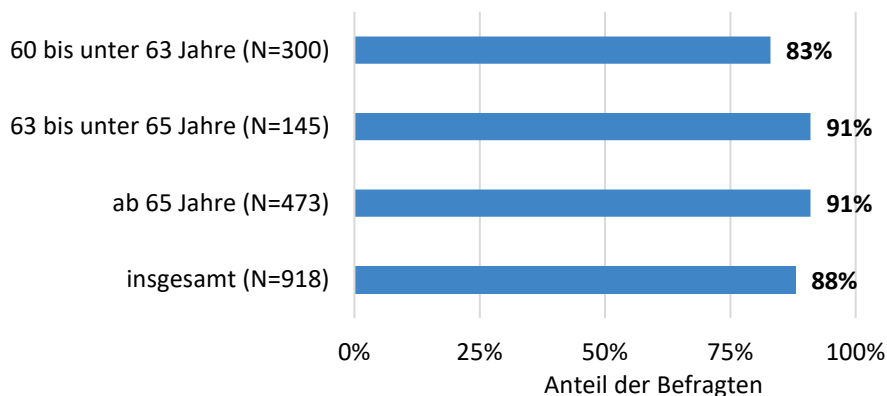
7.4 Informationsverhalten von Versicherten

Zeitpunkt der Auseinandersetzung mit dem Renteneintritt

Die Beschäftigung mit dem Renteneintritt ist für die Mehrzahl der Versicherten ein relevantes Thema. Mit steigendem Alter erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sich Versicherte mit ihrem Renteneintritt prospektiv oder retrospektiv auseinandergesetzt haben, wie Abbildung 23 illustriert. Von den befragten Personen von 60 bis 70 Jahren hatten sich 88 % mit ihrem Renteneintritt auseinandergesetzt, wobei ältere Personen sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit mit diesem Thema beschäftigt hatten. Der Anteil bei den Personen zwischen 60 und 63 Jahren beträgt bereits 83 % und ab 63 Jahre trifft dies mit 91 % auf fast alle Befragten zu.

Die Beschäftigung mit dem Renteneintritt ist für die Versicherten relevant.

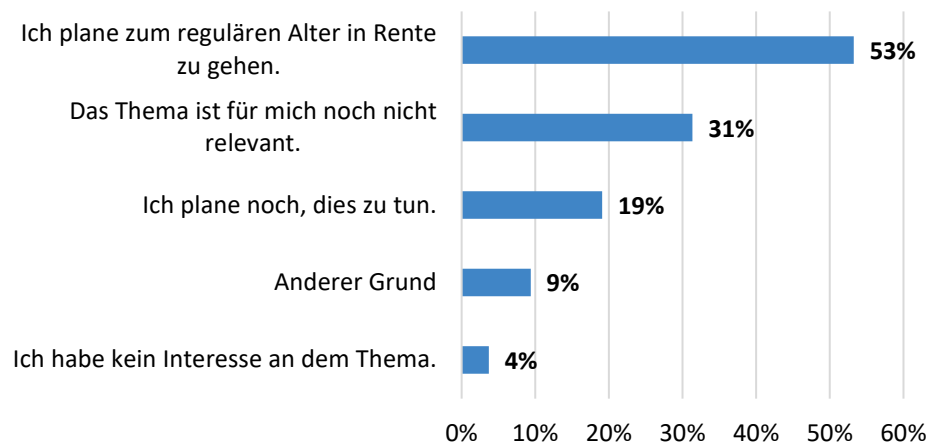
Abbildung 23: Anteil Befragten 60 bis 70-jährigen, der sich vor Renteneintritt mit diesem auseinandergesetzt hat



Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

Weiterhin gaben 53 % der noch erwerbstätigen Personen, die sich noch nicht informiert hatten, an, dass sie davon ausgingen, zum regulären Alter in Rente zu gehen. Ein knappes Drittel hielt das Thema hingegen für noch nicht relevant, während 19 % sich später damit auseinandersetzen wollten (siehe Abbildung 24).

Abbildung 24: Gründe der noch erwerbstätigen 60- bis 70-Jährigen, sich bislang nicht mit dem Zeitpunkt des Renteneintritts beschäftigt zu haben; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020 (N=54)

Informationsquellen für Bürgerinnen und Bürger

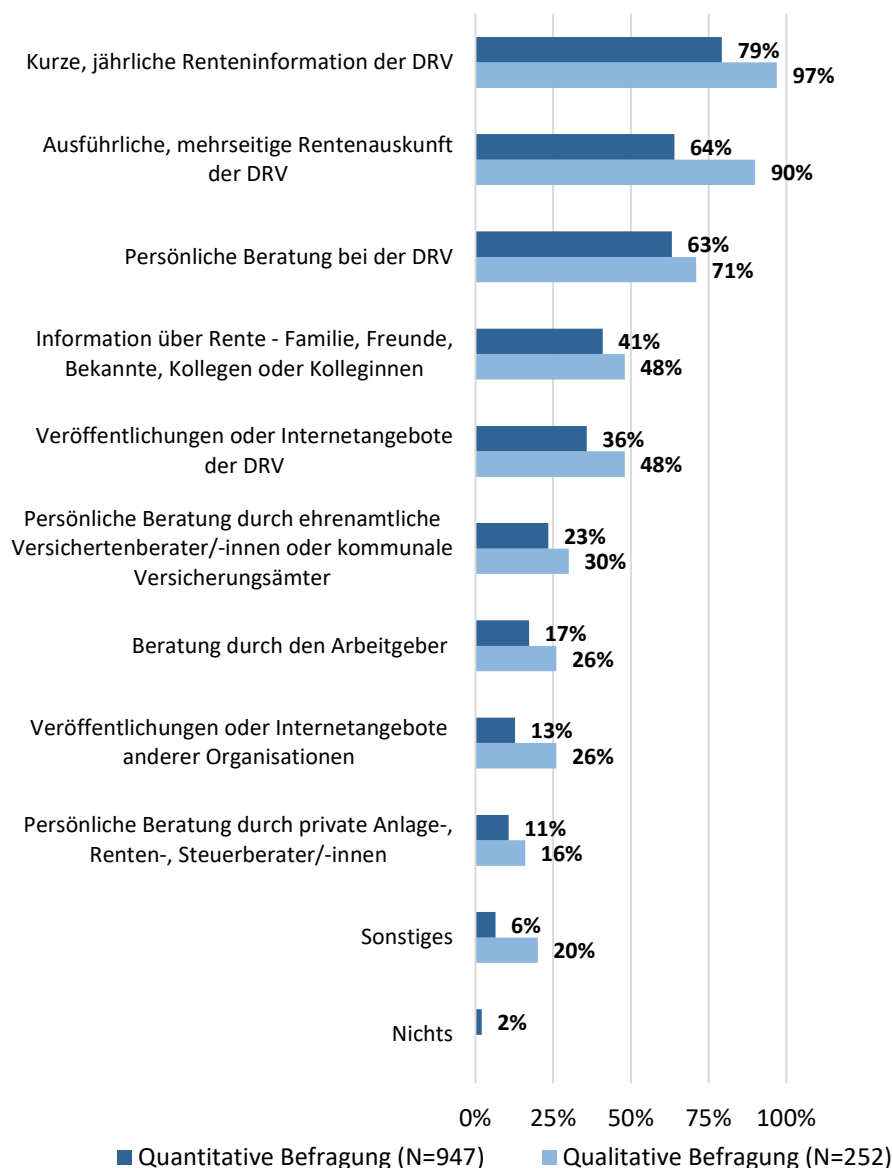
Die Angebote der DRV sind die zentralen Informationsquellen beim Rentenübergang.

Die Befragten zwischen 60 und 70 Jahren wurden auch danach gefragt, welche Quellen sie planen zu nutzen oder genutzt haben, um sich über den Rentenübergang zu informieren.¹⁷ Mit 79 % nannten die meisten hier in der quantitativen Befragung die kurze jährliche Renteninformation der DRV, gefolgt von der ausführlichen Rentenauskunft mit 64 % und der persönlichen Beratung bei der DRV mit 63 %. Familie und Bekannte kamen mit 41 % an vierter Stelle. Digitale und gedruckte Publikationen der DRV nutzten 36 % und die Beratung durch ehrenamtliche Versichertenberaterinnen und -berater sowie kommunale Versicherungsämter nahmen 23 % in Anspruch. Erst danach folgte die Inanspruchnahme der Angebote der Arbeitgeber, anderer Organisationen und der privaten Beratung (siehe Abbildung 25). Dieses Ergebnis unterstreicht die besondere Rolle, die das Informationsangebot der DRV einnimmt.

In der qualitativen Versichertenbefragung fiel das Ergebnis ähnlich aus, was die Güte der beiden Erhebungen unterstreicht. Die Werte sind jedoch insgesamt höher. Dies liegt vermutlich daran, dass die Befragten sich eigeninitiativ für diese Erhebung registrieren konnten, was vermutlich für Personen attraktiver ist, die sich mehr für die Themen Flexirente und Rentenübergang interessierten und daher auch besser darüber informiert waren. Als sonstige Quellen wurden in der anschließenden Freitextfrage der qualitativen Befragung vor allem Medien wie Presse und Rundfunk genannt.

¹⁷ Der nächste Teilabschnitt analysiert, wie lange sich die Versicherten mit diesen Informationsquellen auseinandergesetzt haben.

Abbildung 25: Nutzung von Informationsquellen zum Rentenübergang von 60- bis 70-Jährigen; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Quantitative und qualitative Versichertenbefragung 2020

Die Nutzung der verschiedenen Informationsangebote unterschied sich teilweise nach sozioökonomischen Merkmalen (siehe Tabelle 8). Über alle soziodemografischen Unterschiede hinweg stellt die Renteninformation laut der quantitativen Befragung die meistgenutzte Informationsquelle dar. Darüber hinaus werden die weiteren Informationsquellen unterschiedlich genutzt. So informierten sich Frauen eher in Beratungsgesprächen bei der DRV sowie bei Familienangehörigen und Bekannten als Männer. Die unter 63-jährigen Befragten lasen eher die kurze jährliche Renteninformation, während Ältere sich dafür häufiger persönlich bei der DRV beraten ließen, vermutlich, weil sie in der Erwerbsbiografie schon weiter vorangeschritten waren und der Entscheidungszeitpunkt für sie in näherer Zukunft lag. In den neuen Ländern konsultierten Versicherte häufiger den Familien- und Bekanntenkreis als in den alten Ländern, während in letzteren die Veröffentlichungen der DRV eine größere Rolle spielen. Rentenversicherte mit höherem Bildungsabschluss

informierten sich insgesamt häufiger als andere Versicherte. Sie nutzten insbesondere Veröffentlichungen von der DRV und anderen Anbietern, private Beraterinnen und Berater sowie die ausführliche Renteninformation der DRV öfter. Ein höheres Haushaltseinkommen ging in der Befragung ebenfalls mit einer insgesamt höheren Nutzung von Informationsangeboten – insbesondere der schriftlichen Angebote der DRV und der Angebote des Arbeitgebers sowie privater Beratung – einher. Auch eine höhere berufliche Stellung war assoziiert mit einem höheren Informationsgrad insbesondere durch die schriftlichen Angebote der DRV, das Internetangebot der DRV und den Arbeitgeber. Selbstständige informierten sich zudem häufiger bei anderen Selbständigen. Arbeiternehmerinnen und -nehmer waren umso informierter auf fast allen Kanälen, je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen hatte (siehe Kapitel 7.5).

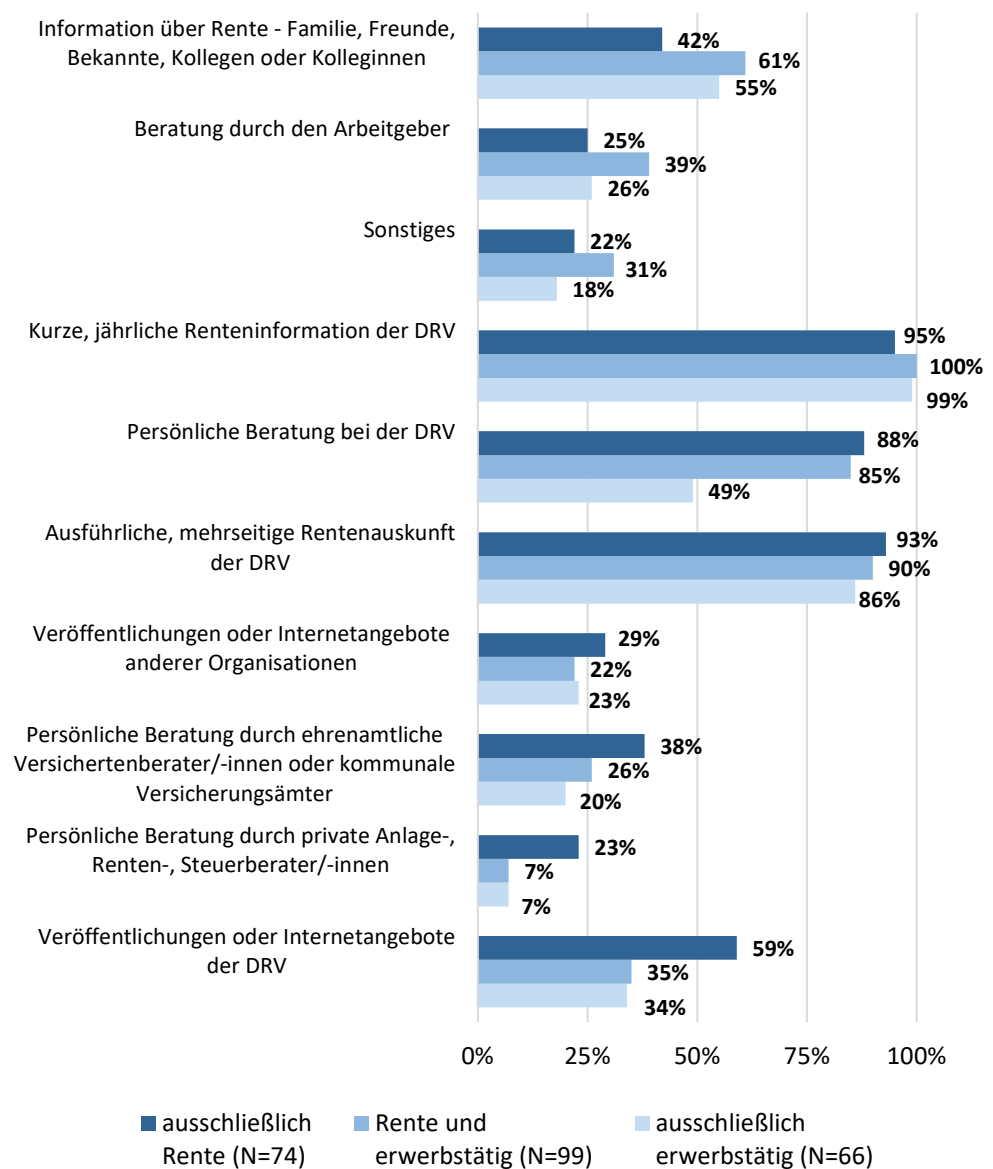
Unabhängig vom Erwerbsstatus wurde die kurze jährliche Renteninformation laut der qualitativen Befragung von der deutlichen Mehrheit der Versicherten genutzt (siehe Abbildung 26). Für die anderen Informationsmöglichkeiten ist die Betrachtung zu differenzieren: So konsultierten Personen, die gleichzeitig erwerbstätig waren und eine Rente bezogen, häufiger ihr privates Umfeld sowie ihren Arbeitgeber, jedoch seltener Veröffentlichungen oder Internetangebote der DRV. Auch ließen sie sich seltener privat beraten als ausschließlich eine Rente beziehende Personen. Ausschließlich erwerbstätige Personen nutzten seltener das persönliche Beratungsangebot der DRV als bereits eine Rente beziehende Personen und waren insgesamt etwas weniger informiert, was vermutlich wiederum daran liegt, dass für sie der Renteneintritt verglichen mit den anderen Personengruppen noch in etwas weiterer Zukunft liegt.

Tabelle 8: Informationsquellen zum Rentenübergang bei 60- bis 70-Jährigen nach sozioökonomischen Merkmalen 2020; Mehrfachnennungen möglich

Teilgruppe	Nutzung von Informationsquellen									
	Kurze Renten-inf. DRV	Ausf. Renten-inf. DRV	Beratung bei der DRV	Familie, Bekannte	Veröffentlichungen DRV	Beratung Ehrenamt / Kom.	Arbeitgeber	Veröffentlichungen anderer Anbieter	Private Berater/-in	Nicht informiert
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Männlich (N=467)	78	64	57	36	40	21	19	16	10	2
Weiblich (N=486)	81	64	67	47	32	25	15	10	12	1
60 bis unter 63 Jahre (N=310)	83	64	53	42	38	20	19	17	10	2
63 bis unter 65 Jahre (N=182)	79	68	60	44	39	19	13	15	12	2
ab 65 Jahre (N=461)	77	63	70	39	34	27	17	10	11	1
Alte Bundesländer (N=704)	80	64	60	39	38	24	18	14	11	2
Neue Bundesländer (N=191)	76	62	71	50	29	21	15	9	9	1
Haupt-/Volksschulabschluss (N=143)	76	53	62	39	23	29	17	4	5	4
Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife, POS (N=345)	80	67	69	41	34	22	17	8	9	1
Fachhochschulreife, Fachoberschule (N=56)	69	67	56	43	37	26	12	16	10	2
Abitur, allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (N=100)	80	76	56	42	43	26	17	20	14	1
Fach-/Hochschulstudium (N=287)	82	65	59	42	43	19	23	21	13	1
unter 1 000 EUR (N=46)	64	45	47	30	29	20	9	10	2	6
1 000 bis unter 1 500 EUR (N=75)	73	54	68	37	23	13	12	7	5	3
1 500 bis unter 2 000 EUR (N=112)	80	59	70	42	26	32	12	9	7	1
2 000 bis unter 2 500 EUR (N=127)	77	61	62	39	31	25	19	15	9	4
2 500 bis unter 3 000 EUR (N=125)	81	69	77	50	40	27	19	11	13	0
3 000 bis unter 3 500 EUR (N=112)	83	70	56	45	42	20	22	18	13	0
3 500 bis unter 4 000 EUR (N=61)	82	70	62	53	32	18	20	11	7	0
4 000 bis unter 4 500 EUR (N=70)	82	70	55	45	40	19	25	12	9	0
4 500 und mehr (N=149)	83	71	56	35	53	23	17	21	18	2
Hilfsarbeitskraft (N=28)	63	48	68	24	21	29	12	10	7	11
Fachkraft ohne leitende Position (N=522)	79	65	67	43	31	25	19	11	9	1
Selbstständige oder Selbständiger (N=82)	72	53	37	30	33	18	20	14	23	0
Akademikerin oder Akademiker in freiem Beruf (N=42)	82	68	51	48	61	27	20	21	17	0
Beschäftigte oder Beschäftigter in leitender Position (N=246)	84	69	62	43	45	19	20	17	9	0
keine Beschäftigten, Alleinunternehmer/-in (N=34)	66	45	48	24	32	17	0	3	14	0
1–9 Beschäftigte (N=155)	79	64	53	37	33	19	3	15	14	5
10–49 Beschäftigte (N=139)	79	62	55	38	30	21	6	10	7	3
50–249 Beschäftigte (N=188)	81	66	64	43	37	26	14	14	6	1
250 oder mehr Beschäftigte (N=403)	82	67	69	44	39	24	30	14	12	1
Insgesamt (N=947)	79	64	63	41	36	23	17	13	11	2

Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

Abbildung 26: Nutzung von Informationsquellen nach Erwerbsstatus und Rentenbezug; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Zeitaufwand für das Informieren über gesetzliche Regelungen zur Rente

Alle Personen der qualitativen Versichertenbefragung wurden nach dem Zeitaufwand gefragt, den sie aufgewendet hatten, um sich mit den gesetzlichen Regelungen zur Rente und zum Renteneintritt vertraut zu machen.

Der im Median berichtete Zeitaufwand steigt mit dem Alter (siehe Tabelle 9): Die wenigste Zeit wendeten 60- bis 63-Jährige mit im Mittel 6 Stunden, die meiste Zeit Versicherte ab der RAG mit 16 Stunden auf.

Tabelle 9: Zeitaufwand zur Information über den Rentenübergang nach Altersgruppe bei Versicherten mit mindestens 35 Beitragsjahren

Altersgruppe	Zeitaufwand in Stunden
	Median
60 bis unter 63 Jahre (N=27)	6
63 Jahre bis unter RAG (N=121)	9
ab RAG (N=51)	16

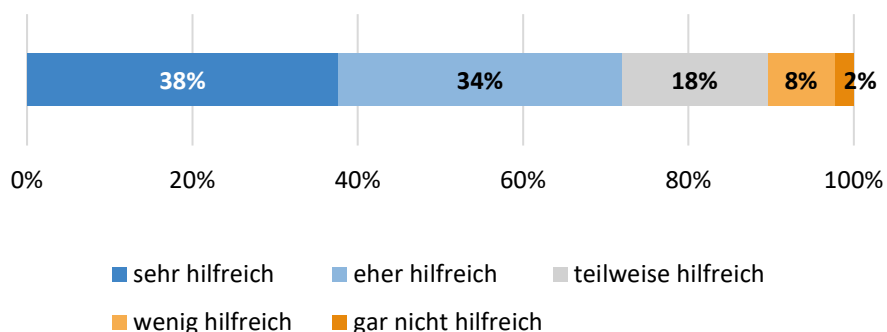
Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Wie hilfreich sind die vorhandenen Informationsangebote?

Die Rentenauskunft als ausführliche Informationsquelle, die alle Versicherten ab 55 Jahren erhalten, ist für die Projektbeteiligten von besonderem Interesse. Deshalb wurden die Interviewten der quantitativen Befragung, die angaben, diese genutzt zu haben, darum gebeten einzuschätzen, wie hilfreich sie diese fanden. Das Votum der Befragten fiel positiv aus: 72 % schätzten sie als sehr oder eher hilfreich ein. Demgegenüber fanden 18 % sie teilweise hilfreich und 10 % wenig oder gar nicht hilfreich (siehe Abbildung 27).

72 % der Befragten stufen die Rentenauskunft der DRV als eher oder sehr hilfreich ein.

Abbildung 27: Antworten auf die Frage „Wie hilfreich war die Rentenauskunft der Deutschen Rentenversicherung“?

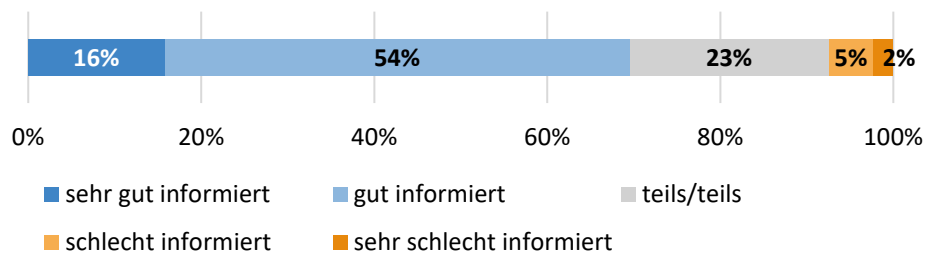


Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020 (N=577)

Insgesamt fühlten sich in der quantitativen Befragung 70 % sehr gut oder gut zum Thema Rentenübergang informiert, während 23 % hier mit teils/teils antworteten und 7 % sich schlecht oder sehr schlecht informiert fühlten (siehe Abbildung 28).

70 % fühlten sich gut oder sehr gut zum Thema gesetzliche Rente informiert.

Abbildung 28: Antworten auf die Frage „Wie gut fühlen Sie sich alles in allem über das Thema gesetzliche Rente informiert?“



Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020 (N=1 003)

Am besten informiert fühlen sich jeweils gut situierte, ältere, solche mit zuletzt leitender Position und in größeren Unternehmen tätige Personen.

Aus dieser fünfstufigen Skala lässt sich ein Mittelwert bilden, indem die folgenden Werte für jede Ausprägung angesetzt werden: sehr gut informiert (+2), gut informiert (+1), teils/teils (±0), schlecht informiert (-1), sehr schlecht informiert (-2). Tabelle 10 zeigt, dass Personen mit höherem Haushaltsnettoeinkommen, in leitender Position, ältere Personen und diejenigen, die zuletzt in einem großem Unternehmen tätig waren, sich jeweils besser informiert fühlten.

Tabelle 10: Mittlere selbst eingeschätzte Informiertheit bei 60- bis 70-Jährigen nach soziodemographischen Merkmalen

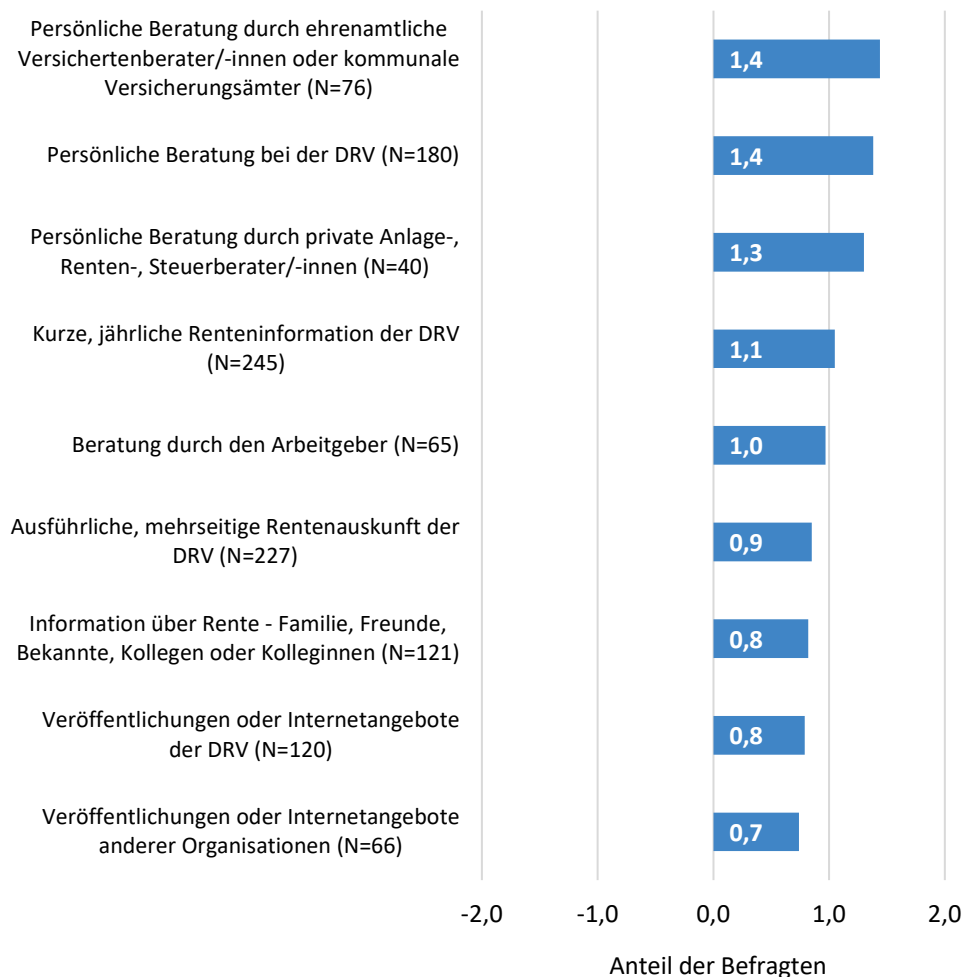
Teilgruppe	Mittlere gefühlte Informiertheit
	[-2, +2]
60 bis unter 63 Jahre (N=310)	0,5
63 bis unter 65 Jahre (N=187)	0,7
ab 65 Jahre (N=506)	0,9
unter 1 000 EUR (N=49)	-0,6
1 000 bis unter 1 500 EUR (N=86)	0,6
1 500 bis unter 2 000 EUR (N=122)	0,6
2 000 bis unter 2 500 EUR (N=137)	0,6
2 500 bis unter 3 000 EUR (N=128)	0,9
3 000 bis unter 3 500 EUR (N=114)	0,9
3 500 bis unter 4 000 EUR (N=68)	0,7
4 000 bis unter 4 500 EUR (N=71)	0,9
4 500 und mehr (N=151)	1,0
Hilfsarbeitskraft (N=30)	0,1
Fachkraft ohne leitende Position (N=549)	0,7
Selbstständige oder Selbständiger (N=91)	0,6
Akademikerin oder Akademiker in freiem Beruf (N=44)	1,1
Beschäftigte oder Beschäftigter in leitender Position (N=254)	0,9
keine Beschäftigten, Alleinunternehmer/-in (N=36)	0,5
1–9 Beschäftigte (N=169)	0,7
10–49 Beschäftigte (N=144)	0,6
50–249 Beschäftigte (N=196)	0,7
250 oder mehr Beschäftigte (N=419)	0,9
Insgesamt (N=1 003)	0,8

Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

In der qualitativen Befragung wurde nicht nur bei der ausführlichen Renteninformation, sondern zu allen Informationsangeboten erfragt, wie hilfreich die Nutzerinnen und Nutzer diese jeweils einstufen. Die persönliche Beratung bei ehrenamtlichen Versichertenberaterinnen und -beratern, kommunalen Versicherungsämtern und der DRV schnitten dabei mit jeweils 1,4 am besten ab, knapp gefolgt von der Beratung bei privaten Anlage-, Renten- und Steuerberaterinnen und -beratern mit 1,3 (siehe Abbildung 29). Auch alle anderen Quellen wurden als hilfreich eingestuft, am wenigsten jedoch die Veröffentlichungen und Internetangebote der DRV und die Information über Familie und Bekannte mit jeweils 0,8 und andere Veröffentlichungen mit 0,7. Mit 0,9 schnitt die ausführliche schriftliche Renteninformation in der qualitativen Befragung fast genauso ab wie in der quantitativen Befragung mit 1,0.

Die bestehenden Informationsangebote wurden alle als hilfreich eingestuft, am meisten jedoch die persönlichen Beratungsangebote.

Abbildung 29: Durchschnittliche Bewertung von Informationsangeboten, danach wie hilfreich sie waren



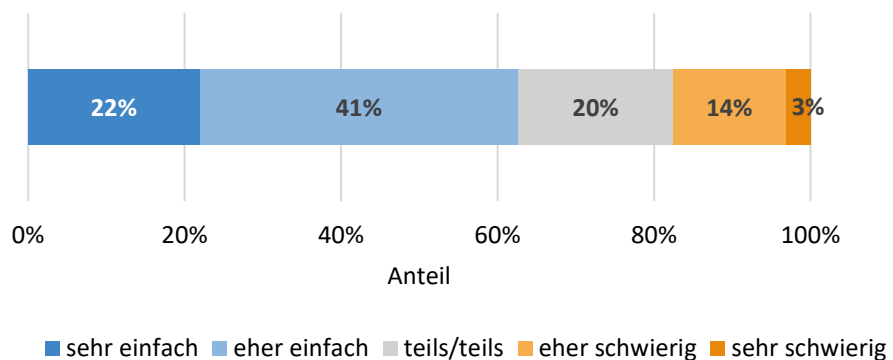
Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Wahl des passenden Rentenmodelles

63 % fanden die Entscheidung für das passende Rentenmodell sehr oder eher einfach.

Um unabhängig von einzelnen Maßnahmen der Flexirente zu verstehen, wie die Versicherten generell die Entscheidung über den Eintritt einstuften, wurden sie gefragt, wie einfach bzw. schwierig sie die Wahl eines passenden Rentenmodells fanden und woraus diese Bewertung basiert. Mit 63 % empfanden die meisten die Wahl des passenden Rentenmodelles für sich als eher oder sehr einfach, während 17 % die Entscheidung als eher oder sehr schwierig einschätzten. Mit teils/teils antworteten 20 %, wie Abbildung 30 zeigt.

Abbildung 30: Antworten auf die Frage „Wie einfach bzw. schwierig empfinden Sie die Wahl eines für Sie passenden Modells zum Rentenübergang?“ bei 60- bis 70-Jährigen



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=253)

Wie bereits zuvor werden für die Ausprägungen der fünfstufigen Skala Werte hinterlegt: sehr einfach (+2), eher einfach (+1), teils/teils (± 0), eher schwierig (-1), sehr schwierig (-2). Dadurch wird die durchschnittliche Einfachheit der Entscheidung für ein zum Rentenübergang passendes Modell berechnet. Diese unterscheidet sich teilweise nach soziodemographischen Merkmalen, wie **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** illustriert. So fanden jüngere Befragte die Wahl des Modells vergleichsweise schwieriger als ältere Personen. Personen, die ausschließlich erwerbstätig waren oder ausschließlich eine Rente bezogen, erachteten die Entscheidung hingegen als schwieriger verglichen mit Personen, die Arbeitseinkommen und Rente bezogen.

Die Befragten wurden auch gebeten, einzuschätzen, warum sie ihre Entscheidungsfindung jeweils schwierig (siehe Abbildung 46) oder einfach (siehe Abbildung 47) fanden. Die Ergebnisse sind Teil von Kapitel 7.4.

Tabelle 11: Mittlere Einfachheit des Rentenüberganges bei 60- bis 70-Jährigen nach soziodemographischen Merkmalen 2020

Teilgruppe	Mittlere wahrgenommene Einfachheit des Renten- überganges
	[-2, +2]
60 bis unter 63 Jahre (N=26)	0,2
63 bis unter 65 Jahre (N=170)	0,8
ab 65 Jahre (N=56)	0,9
ausschließlich erwerbstätig (N=67)	0,3
ausschließlich Rente (N=74)	0,9
Rente und gleichzeitig erwerbstätig (N=99)	1,7
Insgesamt (N=253)	0,6

Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

7.5 Die Flexirente im Personalmanagement von Unternehmen

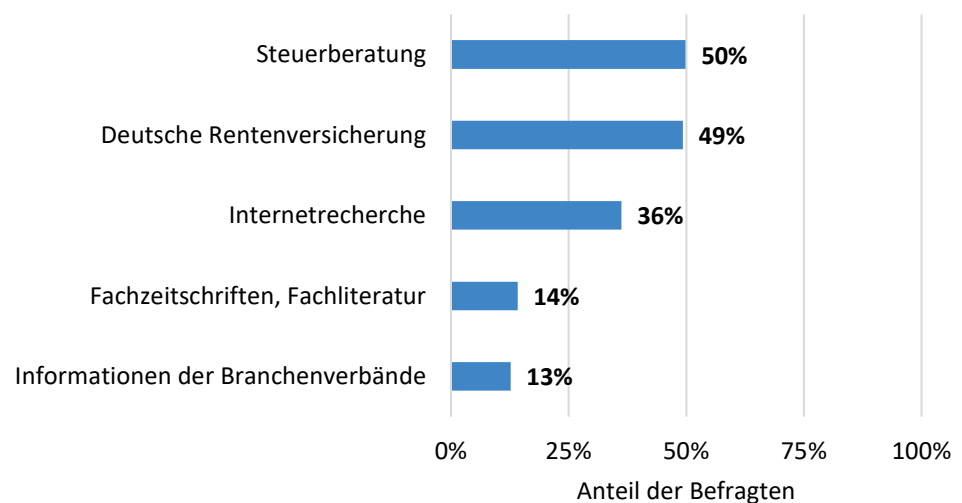
Nachstehend werden die von Personalentscheiderinnen und -entscheidern genutzten Informationsquellen über die Flexirente, mögliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Relevanz der Flexirentenmaßnahmen für Unternehmen beleuchtet. Die Streichung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung wird am Ende dieses Kapitels separat vertieft thematisiert.

Informationskanäle von Unternehmerinnen und Unternehmern

Etwa jeder zweite Personalverantwortliche informierte sich jeweils bei der Steuerberatung und über die DRV zur Flexirente. Jede dritte befragte Person nutzte zudem das Internet zur Recherche. Deutlich seltener wurden Fachliteratur und die Informationen der Branchenverbände in jeweils nur einer von sieben Fällen genannt (siehe Abbildung 31).

Personalverantwortliche bezogen ihre Informationen vor allem aus der Steuerberatung und bei der DRV.

Abbildung 31: Informationsquellen von Personalentscheiderinnen und -entscheidern in Unternehmen zur Flexirente; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=1 016)

Wird die Nutzung von Informationsquellen nach unterschiedlichen Unternehmensmerkmalen untersucht, zeigt sich folgendes Bild: Die meisten Personalverantwortlichen kleinerer Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten informierten sich im Rahmen der Steuerberatung über die Flexirente. Bei allen anderen Unternehmen führt die Inanspruchnahme der Beratung durch die DRV die Liste der genutzten Informationsquellen an. Personalverantwortliche in größeren Unternehmen beziehen ihre Informationen verglichen mit Kleineren eher aus Fachliteratur und von Branchenverbänden.

Das Informationsverhalten unterscheidet sich zudem zum Teil zwischen den einzelnen Branchen. So informierten sich im Bereich Verkehr und Lagerei 70 % der befragten Personalverantwortlichen bei der Steuerberatung zu der Thematik, wäh-

Das Informationsverhalten unterschied sich nach Unternehmensgröße und Branche.

rend dies bei Erziehung und Unterricht nur 35 % taten. Gegensätzlich ist das Verhältnis beispielsweise bei der Internetrecherche mit 22 % bei Verkehr und Lagerei und 55 % bei der Energieversorgung (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Informationsquellen von Personalentscheidern in Unternehmen zur Flexirente nach soziodemographischen Merkmalen

Teilgruppe	Steuerberatung	DRV	Internetrecherche	Fachzeitschriften, Fachliteratur	Informationen der Branchenverbände
	%	%	%	%	%
1 bis 10 Beschäftigte (N=347)	52	47	35	10	8
11 bis 49 Beschäftigte (N=332)	46	52	39	20	22
50 bis 249 Beschäftigte (N=129)	38	67	44	35	27
250 bis 999 Beschäftigte (N=103)	18	64	37	30	32
1000 bis 4999 Beschäftigte (N=62)	22	69	45	38	20
5000 Beschäftigte und mehr (N=43)	23	84	39	32	30
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (N=11)	/	/	/	/	/
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (N=8)	/	/	/	/	/
Verarbeitendes Gewerbe (N=76)	48	45	31	13	5
Energieversorgung (N=28)	39	77	55	16	5
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (N=13)	/	/	/	/	/
Baugewerbe (N=82)	47	53	32	15	11
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=90)	54	57	34	11	13
Verkehr und Lagerei (N=37)	70	42	22	16	0
Gastgewerbe (N=69)	62	37	31	6	2
Information und Kommunikation (N=101)	37	36	40	3	4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (N=54)	44	61	36	13	12
Grundstücks- und Wohnungswesen (N=29)	41	47	31	15	10
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=72)	46	54	48	21	17
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=63)	51	55	29	17	6
Erziehung und Unterricht (N=38)	35	52	53	14	13
Gesundheits- und Sozialwesen (N=91)	61	40	39	14	11
Kunst, Unterhaltung und Erholung (N=43)	42	42	42	10	5
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (N=105)	53	47	37	14	20
Insgesamt (N=1 016)	50	49	36	14	13

Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

Bei Nutzung von Informationen der Branchenverbände, aus der Fachliteratur und der DRV kannten die Befragten die Flexirente besser.

Von den Informationskanälen hatte die Information der Branchenverbände insgesamt den größten Effekt auf die Kenntnis der einzelnen Instrumente, wurde jedoch nur von 13 % der Personalverantwortlichen genutzt (siehe Abbildung 31). Die zweit- bzw. drittgrößte Wirkung hatten Fachzeitschriften und Fachliteratur sowie Angebote der DRV (siehe Tabelle 13). Ähnlich wie bei den Versicherten zeigt sich somit, dass auf die jeweilige Situation zugeschnittene Informationen am ehesten weiterhelfen.

Tabelle 13: Kenntnis über die Flexirente und die einzelnen untersuchten Instrumente bei Personalentscheiderinnen und -entscheidern in Unternehmen nach genutzten Informationsquellen

Informationsquellen zum Rentenübergang		Kenntnis von Flexirenteninstrumenten							
		befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für die Teilrente		befristete Abschaffung der Arbeitgeber-Beiträge zur AL-Versicherung		frei auf das Jahr verteilbarer Hinzuverdienst bei Teilrentenbezug		stufenlos wählbare Teilrentenhöhe	
		%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Deutsche Rentenversicherung	Ja	83	411 von 495	71	409 von 576	40	229 von 572	29	166 von 572
	Nein	78	226 von 290	58	255 von 440	21	92 von 440	13	57 von 440
Fachzeitschriften, Fachliteratur	Ja	91	172 von 189	86	182 von 212	54	115 von 212	34	72 von 212
	Nein	78	437 von 560	60	482 von 804	27	216 von 800	19	152 von 800
Internetrecherche	Ja	84	250 von 298	70	282 von 403	35	141 von 403	26	105 von 403
	Nein	78	352 von 451	61	374 von 613	28	171 von 609	18	110 von 609
Informationen der Branchenverbände	Ja	94	128 von 136	93	144 von 155	54	83 von 154	39	60 von 154
	Nein	78	478 von 613	60	517 von 861	27	232 von 858	18	154 von 858
Steuerberater	Ja	85	244 von 287	66	279 von 423	27	113 von 420	20	84 von 420
	Nein	76	351 von 462	62	368 von 593	34	201 von 592	22	130 von 592

Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen

In der Versichertenbefragung wurde ebenfalls das Angebot der Unternehmen an ältere Beschäftigte neben der Rente weiter zu arbeiten untersucht. 17 % der befragten Versicherten hatten vom Arbeitgeber Informationen zum Rentenübergang erhalten. Tabelle 14 zeigt die Unterschiede anhand entsprechender Teilgruppen. Dabei gaben 30 % der Befragten aus Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten an, solche Informationen zur Verfügung gestellt bekommen zu haben. Bei kleineren und Kleinstunternehmen lag diese Quote hingegen bei 6 % bzw. 3 %.

Große Unternehmen informieren ihre Beschäftigten häufiger über Möglichkeiten neben der Rente zu arbeiten.

Tabelle 14: Information zum Rentenübergang durch den Arbeitgeber bei 60- bis 70-Jährigen nach sozioökonomischen Merkmalen

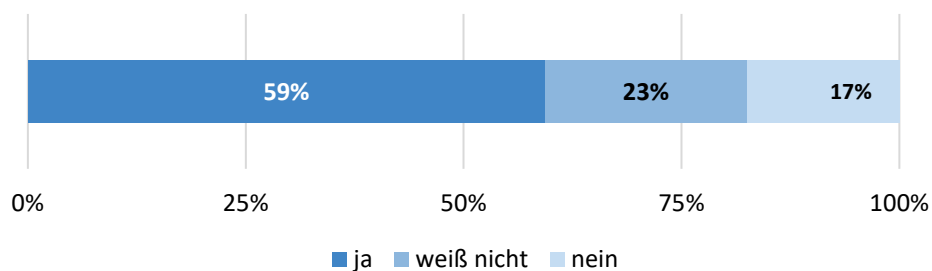
Teilgruppe	Information durch Arbeitgeber
	%
1–9 Beschäftigte (N=155)	3
10–49 Beschäftigte (N=139)	6
50–249 Beschäftigte (N=188)	14
250 oder mehr Beschäftigte (N=403)	30
Insgesamt (N=947)	17

Quelle: Quantitative Versichertenbefragung 2020

Insgesamt 59 % der Befragten in der qualitativen Versichertenbefragung gaben an, beim derzeitigen Arbeitgeber neben der Rente weiterarbeiten zu können, während 17 % dies verneinten und sich 23 % unsicher hierüber waren (siehe Abbildung 32).

Die Mehrheit der Befragten berichtete, dass ihr letzter Arbeitgeber Personen neben der Rente weiterbeschäftigte.

Abbildung 32: Möglichkeit von 60- bis 70-Jährigen, neben der Rente beim bisherigen Arbeitgeber weiterzuarbeiten



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=231)

Personen ab der RAG berichteten häufiger von einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei ihrem Arbeitgeber, als jüngere Befragte. Versicherte, die in kleineren Betrieben beschäftigt waren, gaben zudem weitaus häufiger an, neben der Rente weiterarbeiten zu können als in größeren. Zudem wurde eine Weiterbeschäftigung von den Befragten in leitender Position eher als möglich eingeschätzt als von weniger qualifizierten Arbeitskräften. Beschäftigte mit Migrationshintergrund berichteten schließlich seltener von der Möglichkeit weiterzuarbeiten (siehe Tabelle 15).

Kleinere Betriebe boten häufiger eine Weiterbeschäftigung an. Diese war in leitender Position eher möglich, bei Personen mit Migrationshintergrund seltener.

Auf die offene Frage, wie ihre Arbeitgeber sie über die Beschäftigung neben der Rente informiert hätten, antworteten mit 63 % die meisten Befragten, dass dies gar nicht geschehen sei. Ein konkretes Arbeitsangebot von ihrem Arbeitgeber hatten dagegen 27 % erhalten. Auf eigene Nachfrage der Beschäftigten wurden 6 % zu den Weiterbeschäftigungsoptionen von ihrem Unternehmen informiert. Bei 3 % der Befragten erfolgte dies durch die Arbeitnehmervertretung (siehe Abbildung 33).

„Nein, ich habe mich selber informiert.“

Weiblich, 64 Jahre

„Mein Arbeitgeber hat mich wissen lassen, dass er mich für den Betrieb noch benötigt, 450 Euro könnten dazuverdient werden.“

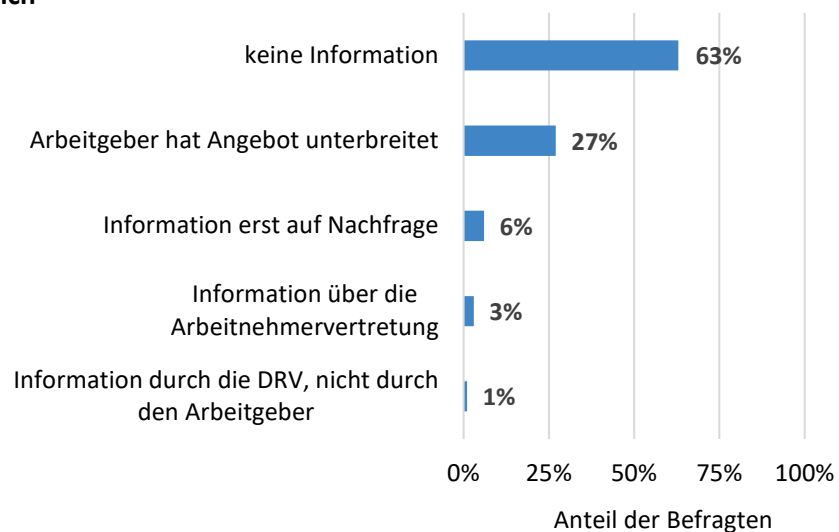
Männlich, 63 Jahre

Tabelle 15: Möglichkeit von 60- bis 70-Jährigen, neben der Rente beim bisherigen Arbeitgeber weiterzuarbeiten, nach Teilgruppen

Teilgruppe	Möglichkeit, neben der Rente beim bisherigen Arbeitgeber weiterzuarbeiten		
	ja	nein	Weiß nicht
	%	%	%
60 Jahre bis RAG (N=169)	59	21	20
ab RAG (N=53)	73	11	16
1-49 Beschäftigte (N=41)	88	3	9
50-249 Beschäftigte (N=63)	72	8	20
250 oder mehr Beschäftigte (N=123)	47	26	27
Hilfsarbeitskraft oder Fachkraft ohne leitende Position (N=159)	58	22	20
Beschäftigte oder Beschäftigter in leitender Position (N=67)	74	13	13
Migrationshintergrund (N=27)	32	27	41
kein Migrationshintergrund (N=202)	62	23	15
Insgesamt (N=231)	59	23	17

Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Die meisten Beschäftigten wurden von ihrem Arbeitgeber nicht zu Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung informiert.

Abbildung 33: Antwort auf die Frage „Hat Ihr Arbeitgeber Sie über Möglichkeiten neben der Rente zu arbeiten informiert? Wenn ja, wie?“; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=208)

Auch hier kam es zu teilweise deutlichen Unterschieden zwischen einzelnen Gruppen von Befragten, wie Tabelle 16 zeigt. Ältere Personen berichteten beispielsweise häufiger, dass das Unternehmen ihnen auf Nachfrage ein Angebot zur Weiterbeschäftigung unterbreitet hatte und seltener, dass sie keinerlei Informationen bekommen hatten. In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bekamen die Versicherten deutlich häufiger ein Angebot zur Weiterbeschäftigung von ihrem Arbeitgeber, während Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten häufiger nicht über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten informiert wurden. Darüber hinaus unterscheidet sich das Verhalten der Arbeitgeber zwischen

neuen und alten Bundesländern. In den neuen Ländern erhielten Beschäftigte wesentlich häufiger ein entsprechendes Angebot, während in den alten Ländern häufig keine Informationen weitergegeben wurden. Vermutlich liegt dies im Fachkräftemangel in den neuen Ländern und dem Wegzug jüngerer Menschen aus diesen begründet. Beschäftigte mit Migrationshintergrund erhielten zudem seltener Informationen zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vom Arbeitgeber, während Personen ohne Migrationshintergrund häufiger ein konkretes Stellenangebot offeriert wurde.

Tabelle 16: Antwort auf die Frage „Hat Ihr Arbeitgeber Sie über Möglichkeiten neben der Rente zu arbeiten informiert? Wenn ja, wie?“ nach Teilgruppen; Mehrfachnennungen möglich

Teilgruppe	keine Information durch Arbeitgeber	AG hat Angebot unterbreitet	Information auf Nachfrage	Information über die Arbeitnehmervertretung	Information durch die DRV, nicht durch Arbeitgeber
	%	%	%	%	%
60 Jahre bis RAG (N=160)	66	25	6	0	3
ab RAG (N=47)	48	40	7	5	0
1-49 Beschäftigte (N=35)	31	65	4	0	0
50-249 Beschäftigte (N=56)	71	26	2	0	0
250 oder mehr Beschäftigte (N=113)	63	22	8	5	1
Alte Bundesländer (N=164)	71	16	8	4	1
Neue Bundesländer (N=34)	25	72	2	0	0
Migrationshintergrund (N=25)	87	8	3	0	3
kein Migrationshintergrund (N=182)	59	30	7	3	0
Insgesamt (N=208)	63	27	6	3	1

Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Die Antworten auf die Frage nach konkreten Maßnahmen des Arbeitgebers zur Förderung der Weiterbeschäftigung neben der Rente beschäftigten sich oftmals mit der Ausgestaltung des Jobangebots. Dabei wurden Varianten wie die einfache Fortsetzung des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses und der Übergang in Teilzeit oder einen Minijob aufgeführt. Auch wurde die Möglichkeit angeboten, als Selbstständige über Berater- oder Honorarverträge bei passenden Projekten mitzuarbeiten.

Hilfreiche Maßnahmen der Arbeitgeber beziehen sich vor allem auf das Angebot passender Stellen.

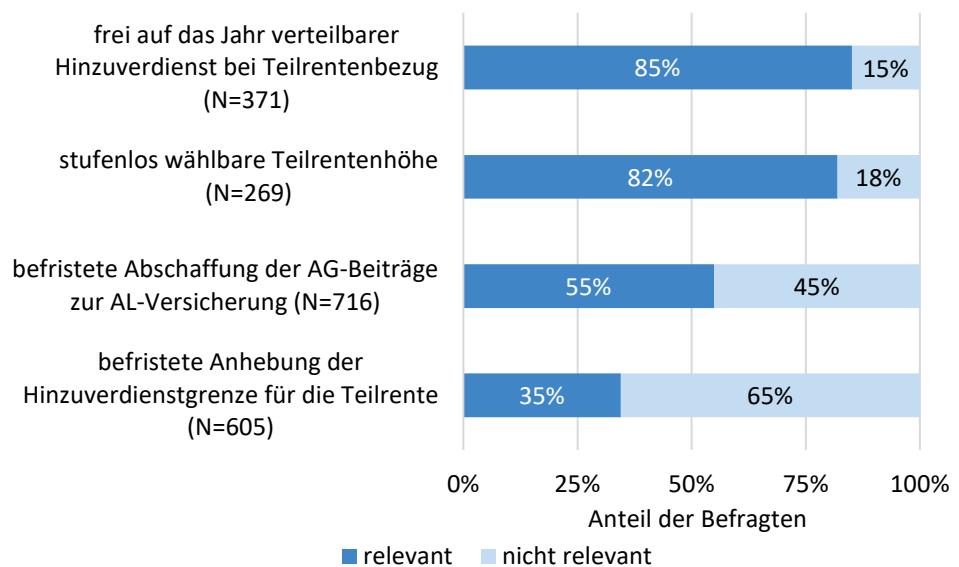
Relevanz der Teilrentenregelungen für Unternehmen

Soweit den Personalverantwortlichen das jeweilige Instrument bekannt war, wurde im nächsten Schritt dessen Relevanz für Stellenbesetzungsverfahren im Unternehmen erfragt. Den frei auf das Jahr verteilbaren Hinzuverdienst beurteilten 85 % der Personalverantwortlichen, die das Instrument kannten, als hilfreich. Bei der stufenlos wählbaren Teilrente waren es 82 %. Es meinten dagegen nur 35 %, dass Beschäf-

Die Flexirentenregelungen wurden mit 35 bis 85 % als unterschiedlich hilfreich von den Unternehmen eingestuft.

tigte durch die befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze länger oder umfangreicher in ihrem Unternehmen bleiben würden als ursprünglich geplant (siehe Abbildung 34). Die befristete Abschaffung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung reiht sich dazwischen ein und wird im nachstehenden Abschnitt separat betrachtet.

Abbildung 34: Relevanz der Flexirenteninstrumente für Personalentscheiderinnen und -entscheider in Unternehmen, denen das Instrument bekannt ist



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

Vor allem in großen Unternehmen, im Osten Deutschlands und bei jüngeren Personalverantwortlichen wurde die Flexirente als relevant erachtet.

Alle Instrumente waren in größeren Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten eher relevant für Personalentscheidungen als in kleineren. Am größten ist der Unterschied bei der befristeten Anhebung der Hinzuverdienstgrenze. In den neuen Bundesländern waren die befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze und die befristete Abschaffung der Arbeitslosenversicherungsbeträge zudem häufiger relevant für Personalentscheidungen als in den alten Ländern. Jüngere Personalentscheiderinnen und -entscheider bis 30 Jahre fanden die befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung schließlich hilfreicher als ältere Befragte (siehe Tabelle 17).

Tabelle 17: Relevanz der Flexirenteninstrumente für Personalentscheiderinnen und -entscheider nach Unternehmens- und Personenmerkmalen

Teilgruppe	frei auf das Jahr verteilbarer Hinzuverdienst bei Teilrentenbezug		stufenlos wählbare Teilrentenhöhe		befristete Abschaffung der Arbeitgeber-Beiträge zur AL-Versicherung		befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für die Teilrente	
	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Alte Bundesländer, ohne Berlin	84	184 von 219	82	139 von 169	51	234 von 459	31	119 von 380
Neue Bundesländer, inkl. Berlin	87	132 von 152	83	83 von 100	64	165 von 257	43	97 von 225
1 bis 10 Beschäftigte	80	78 von 97	76	52 von 68	51	101 von 197	25	30 von 121
11 bis 49 Beschäftigte	92	110 von 120	89	76 von 85	59	148 von 251	43	94 von 219
50 bis 249 Beschäftigte	97	59 von 61	91	37 von 41	67	70 von 105	55	56 von 102
250 Beschäftigte und mehr	93	87 von 93	83	62 von 75	74	121 von 163	51	83 von 163
Alter des Befragten unter 30 Jahre	91	46 von 50	81	65 von 80	84	83 von 99	40	71 von 178
30 bis 39 Jahre	86	103 von 120	72	43 von 59	56	115 von 205	30	41 von 137
40 bis 49 Jahre	89	72 von 81	79	48 von 61	55	88 von 159	24	33 von 136
50 Jahre und älter	81	96 von 119	92	60 von 65	44	109 von 248	46	69 von 149
insgesamt	85	315 von 371	82	221 von 269	55	394 von 716	35	212 von 605

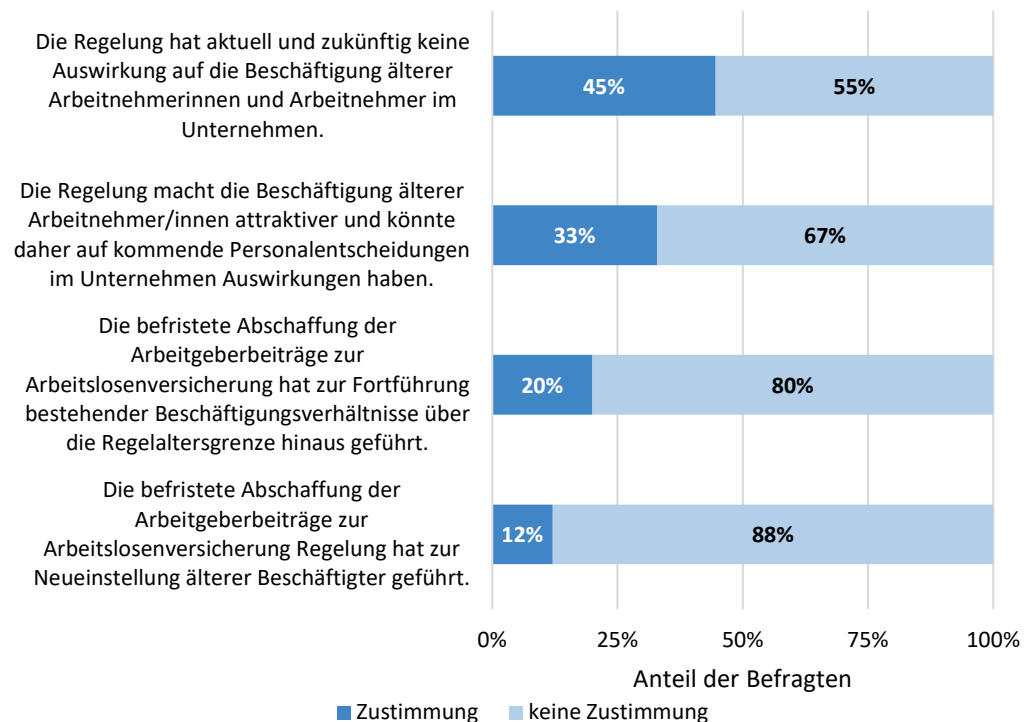
Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

Relevanz der befristeten Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung

Die Personalentscheiderinnen und -entscheider der quantitativen Unternehmensbefragung bescheinigten der Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge eine im Vergleich mit der Teilrente eher geringe Wirkung auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Insgesamt stimmten 55 % der Befragten mindestens einer der in Abbildung 35 dargestellten Aussagen zur Wirksamkeit der Maßnahme zu und bescheinigten dem Instrument somit eine tatsächliche oder potentielle Wirkung. Im Hinblick auf die Wirkung der Maßnahme auf spezifische Beschäftigungsverhältnisse berichtet jedoch die deutliche Mehrheit, dass sie weder zu einer Fortführung bestehender Arbeitsverhältnisse noch zu einer Neueinstellung älterer Beschäftigter geführt habe. 20 % stimmten der Aussage zu, die Abschaffung der Beiträge habe zur Fortführung bestehender Beschäftigungsverhältnisse geführt. 12 % gaben an, sie führte zur Neueinstellung älterer Beschäftigter. Die Wirkung auf künftige Personalentscheidungen wird aber etwas positiver gesehen. 33 % maßen dem Instrument eine potentielle Rolle für künftige Stellenbesetzungsverfahren bei. Zugleich sagten nur 45 % der Befragten, dass die Maßnahme weder aktuell noch zukünftig eine Wirkung auf die Beschäftigung älterer Personen im Unternehmen habe. Mehrheitlich stimmten die Personalentscheider und -entscheiderinnen somit entweder für eine tatsächliche, oder für eine potentielle zukünftige Wirkung des Instrument.

Abbildung 35: Einschätzung von Personalentscheiderinnen und -entscheidern zur Wirkung der befristeten Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur ALV; Mehrfachnennungen außer bei oberster Aussage möglich



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=719)

Große Unternehmen bewerten die Streichung der Beiträge häufiger als hilfreich. Die Information der Branchenverbände über diese Maßnahme ist am wirksamsten.

Je größer das Unternehmen, desto eher wurde die Abschaffung der Beiträge zur ALV als hilfreich bewertet, wie Tabelle 17 zu entnehmen ist. Der Blick auf die Nutzung verschiedener Informationsquellen (siehe Tabelle 13) zeigt, dass branchenspezifische Informationen durch Verbände am häufigsten mit einer Kenntnis des Instrumentes einher gingen, nämlich bei 93 % der Befragten, gefolgt von Fachliteratur. Hiernach kommen gleichauf die Inanspruchnahme einer Beratung durch die DRV sowie Internetrecherchen. Die Konsultation der Steuerberatung hing hingegen am wenigsten mit der Kenntnis über die Maßnahme zusammen. Daraus ist zu schließen, dass Unternehmensverbände ihre Mitgliedsunternehmen bereits verstärkt über die befristete Streichung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung informierten, wohingegen dies bei Inanspruchnahme einer Steuerberatung weniger der Fall war.

7.6 Motive für und gegen die Inanspruchnahme der Flexirente

Nachfolgend wird dargestellt, welchen Einfluss die Versicherten den Maßnahmen der Flexirente auf ihre Überlegungen zum Renteneintritt beimessen und wie sie diese im Einzelnen wahrnehmen.

Relevanz der einzelnen Flexirentenmaßnahmen für die Versicherten

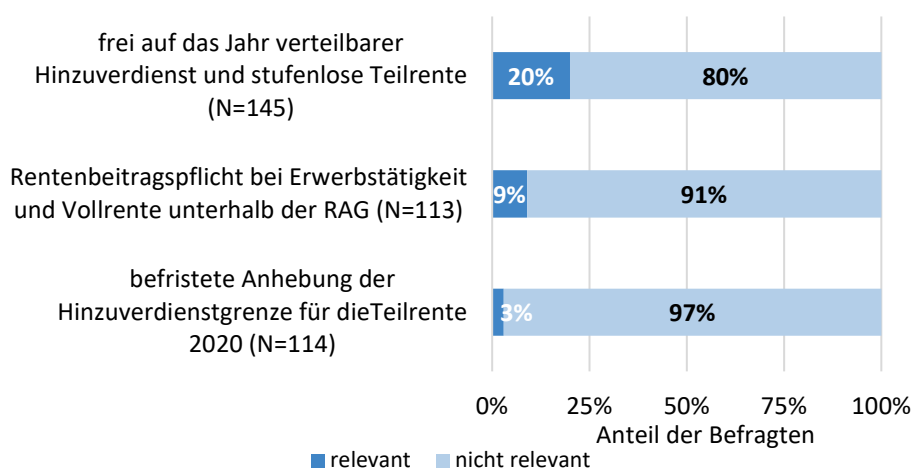
Die quantitative Versichertenbefragung zeigte, dass die Inhalte der untersuchten Regelungen der Flexirente den Bürgerinnen und Bürgern größtenteils nicht bekannt waren (siehe Abschnitt 7.3). Der Blick in die Tiefe durch die qualitative Versichertenbefragung belegt zudem, dass die einzelnen hier untersuchten Maßnahmen für die Mehrzahl der Befragten bei ihren Überlegungen zum Übergang in die Rente bislang keine Rolle spielten (siehe Abbildung 36). Welche Faktoren die Überlegungen zum Rentenübergang hingegen prägen wird in Kapitel 7.8 dargestellt.

Obwohl die Befragten den Flexirentenmaßnahmen eine vergleichsweise geringe Bedeutung beimaßen, zeigen sich dabei Unterschiede. Der mit dem Flexirentengesetz nun frei über das Jahr verteilbare Hinzuverdienst sowie die stufenlos wählbare Teilrente wurden von den Befragten im Alter von 60 Jahren bis zur RAG am häufigsten als relevant für die Überlegungen zum Renteneintritt genannt. Ein Fünftel der Befragten sprach dieser Maßnahme eine Bedeutung bei. Für die neu eingeführte Rentenbeitragspflicht bei Erwerbstätigkeit und Altersvollrente unterhalb der RAG taten dies 9 %. Nur 3 % waren es hingegen bei der zeitweisen pandemiebedingten Anhebung der Hinzuverdienstgrenze. Der geringe Anteil an Versicherten, der der letztgenannten Maßnahme eine Bedeutung beimaß, hängt sicherlich mit der Befristung dieser Maßnahme zusammen, die zum Befragungszeitpunkt nur für 2020 gelten sollte und somit für die Meisten im Alter von 60 Jahren bis unter die RAG nicht mehr oder noch nicht relevant war.

Für die meisten Versicherten spielte die Flexirente keine Rolle für den Renteneintritt.

Am ehesten relevant für den Renteneintritt waren die Neuregelungen im Hinzuverdienstrecht.

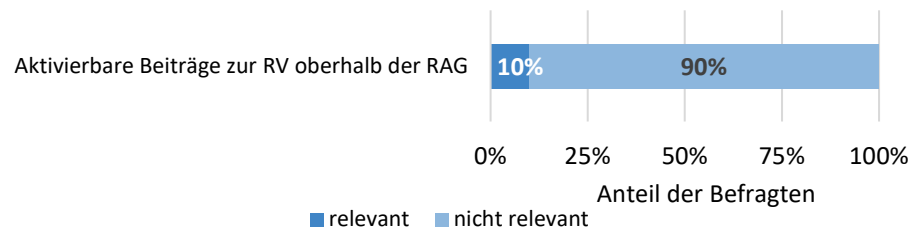
Abbildung 36: Relevanz der Flexirentenregelungen für die Überlegungen zum Rentenübergang bei Personen im Alter von 60 Jahren bis unter die RAG, die von den Regelungen gehört haben



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Über die Bedeutung der aktivierbaren Beiträge zur RV oberhalb der RAG wurden ausschließlich die Versicherten ab 63 Jahren¹⁸ befragt, denen die Regelung bekannt war. Hier gaben 10 % an, dass der Ausbau der rentenrechtlichen Ansprüche für sie von Bedeutung sei, während 90 % der Befragten dieser Maßnahme dies verneinten, wie Abbildung 37 zeigt.

Abbildung 37: Relevanz der aktivierbaren RV-Beiträge für die Überlegungen zum Rentenübergang bei Personen im Alter von 63 bis 70 Jahren, die von der Regelung gehört haben



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=140)

Hinzu kommt, dass die vier untersuchten Regelungen für jene Befragte, die keine Kenntnis von ihnen hatten, faktisch ebenfalls irrelevant bei der Entscheidung zum Rentenübergang waren. Das hier dargestellte Antwortverhalten unterstreicht, dass die untersuchten Neuerungen des Flexirentengesetzes bislang nur in sehr begrenztem Umfang die Überlegungen zum Renteneintritt beeinflussten.

Bevor dargestellt wird, welche Motive nach Angabe der Befragten die Entscheidung über den Renteneintritt beeinflussten, werden anhand von Tabelle 18 Trendaussagen über die Relevanz der untersuchten Maßnahmen getroffen.

Die Änderungen im Hinzuverdienstrecht waren eher relevant für Beschäftigte

- mit Haushaltseinkommen unter 3 000 Euro (+ 26 Prozentpunkte)
- in kleineren Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten (+ 14 Prozentpunkte)

Die aktivierbaren Rentenversicherungsbeiträge oberhalb der RAG waren häufiger von Bedeutung für

- Männer (+ 21 Prozentpunkte) sowie
- in leitender Position (+ 21 Prozentpunkte) und
- für Beschäftigte mit monatlichen Haushaltsnettoeinkommen über 3 000 Euro (+ 20 Prozentpunkte).

Flexirentenmaßnahmen waren am ehesten für Beschäftigte kleinerer Unternehmen relevant für den Rentenübergang.

Für die zwei verbleibenden Maßnahmen sind die Unterschiede in den Nennungen weniger ausgeprägt. Insgesamt waren die Flexirentenregelungen am ehesten in kleineren Unternehmen von Bedeutung.

¹⁸ Für Versicherte unter 63 Jahren ist die Frage nach den aktivierbaren Beiträgen zur Rentenversicherung erst zu einem relativ weit entfernten Punkt in der Erwerbsbiografie relevant, weshalb ihnen diese Frage nicht gestellt wurde.

Tabelle 18: Relevanz der Flexirentenmaßnahmen auf den Rentenübergang von informierten 60- bis 70-jährigen Versicherten, die angegeben haben, diese Regelung jeweils zu kennen nach soziodemografischen Merkmalen

Teilgruppe	Relevanz der Flexirentenregelungen bei den Überlegungen zum Renteneintritt							
	frei auf das Jahr verteilbarer Hinzuverdienst und stufenlos wählbare Teilrente		Anhebung der Hinzuverdienstgrenze während der Corona-Pandemie		Rentenbeitragspflicht bei Erwerbstätigkeit und Vollrente unterhalb der RAG		Aktivierbare Rentenversicherungsbeiträge oberhalb der RAG	
	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Weiblich	24	14 von 59	5	2 von 45	10	4 von 42	4	2 von 52
Männlich	21	15 von 71	0	0 von 55	8	5 von 60	25	18 von 72
unter 3 000 EUR	36	38 von 106	1	1 von 82	6	6 von 79	2	2 von 96
3 000 EUR und mehr	10	14 von 141	6	7 von 110	10	11 von 110	22	30 von 135
Hilfsarbeitskraft oder Fachkraft ohne leitende Position	21	21 von 99	2	1 von 72	8	6 von 76	4	3 von 85
Beschäftigte oder Beschäftigter in leitender Position	26	11 von 44	0	0 von 32	19	6 von 31	25	12 von 46
1–249 Beschäftigte	32	19 von 60	7	3 von 46	13	6 von 47	16	10 von 61
250 oder mehr Beschäftigte	18	14 von 75	3	2 von 59	9	5 von 58	11	8 von 69
insgesamt	20	29 von 145	3	3 von 114	9	10 von 113	10	14 von 140

Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020

Wahrnehmung der Neuregelungen im Teilrentenrecht

Unter den 45 Teilrentnerinnen und Teilrentnern, welche für ein Tiefen-Interview gewonnen werden konnten, kannten neun von zehn ihren Teilrentenanteil. Von 35 Befragten, die ihre Wahl der Teilrente begründeten, gaben 98 % finanzielle Überlegungen als ausschlaggebend hierfür an. In Einzelfällen wurden diese Angaben differenziert: So hatten einige Befragte ursprünglich vor, mit der RAG in Vollrente zu gehen. Die angehobene Hinzuverdienstgrenze wurde von ihnen genutzt, um mit möglichst wenig Abzügen etwas früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Andere Befragte erläuterten, dass eine Recherche oder die Beratung durch die DRV zu dem Ergebnis geführt hätten, dass sich eine Teilrente für sie lohne. Manche hatten eine Kürzung der Rente, also eine Teilrente, eigentlich vermeiden wollen und sich daher an der Hinzuverdienstgrenze orientiert, diese dann aber doch unbeabsichtigt überschritten. Wieder andere Versicherte wünschten sich, schrittweise in Rente zu gehen bzw. die Arbeitszeit zu reduzieren.

„Meine Arbeit als Erzieherin im Kindergarten ist sehr stressig und deswegen war ich sehr froh die Stunden reduzieren zu können und bekomme Rente dazu. In diesem Jahr sogar wegen Corona die volle Rente. Deswegen stehe ich finanziell gut da.“

Weiblich, 65 Jahre

Wahrnehmung der novellierten Hinzuverdienstregelungen

Zu der Frage, warum die neuen Regelungen im Hinzuverdienstrecht für die individuelle Entscheidung zum Rentenübergang eine oder keine Rolle spielten, liegen 141 Rückmeldungen vor. Diese Frage beantworteten alle, die schon einmal von dem neuen Teilrentenrecht seit 2017 gehört hatten. Warum diese Maßnahme mehrheitlich keine Rolle für die Versicherten spielten, stellt Abbildung 38 dar.

„Darüber habe ich schon in der Tageszeitung gelesen, mich aber nicht weiter darüber informiert.“

Männlich, 63 Jahre

„Kommt für mich nicht in Frage, mein Mann ist dann in Rente und zu Hause. Wir wollen unsere Zeit miteinander verbringen.“

Weiblich, 60 Jahre

„Das lohnt sich nicht für mich.“

Weiblich, 62 Jahre

„Ich bekomme volles Gehalt von der Firma ausgezahlt, dann brauche ich mir keine Gedanken zu machen.“

Weiblich, 61 Jahre

„Diese Regelung spielt keine Rolle, da für mich ein Teilzeitjob zu verpflichtend ist.“

Männlich, 62 Jahre

Das neue Hinzuverdienstrecht war häufig aufgrund starker persönliche Motive nicht relevant.

Mit 27 % sagten die meisten Befragten, dass sie von der neuen Hinzuverdienstregelung zwar schon mal gehört hatten, sich aber (noch) nicht näher hierüber informiert hätten. Insgesamt war das Thema für viele davon nach eigener Aussage noch zu weit weg. Für manche dieser Befragten war die Regelung aber auch zum relevanten Zeitpunkt des Renteneintritts noch nicht genau bekannt gewesen. Die sonstigen Äußerungen zeigen, dass sich alle anderen Befragten mit den Hinzuverdienstregelungen auseinandergesetzt hatten.

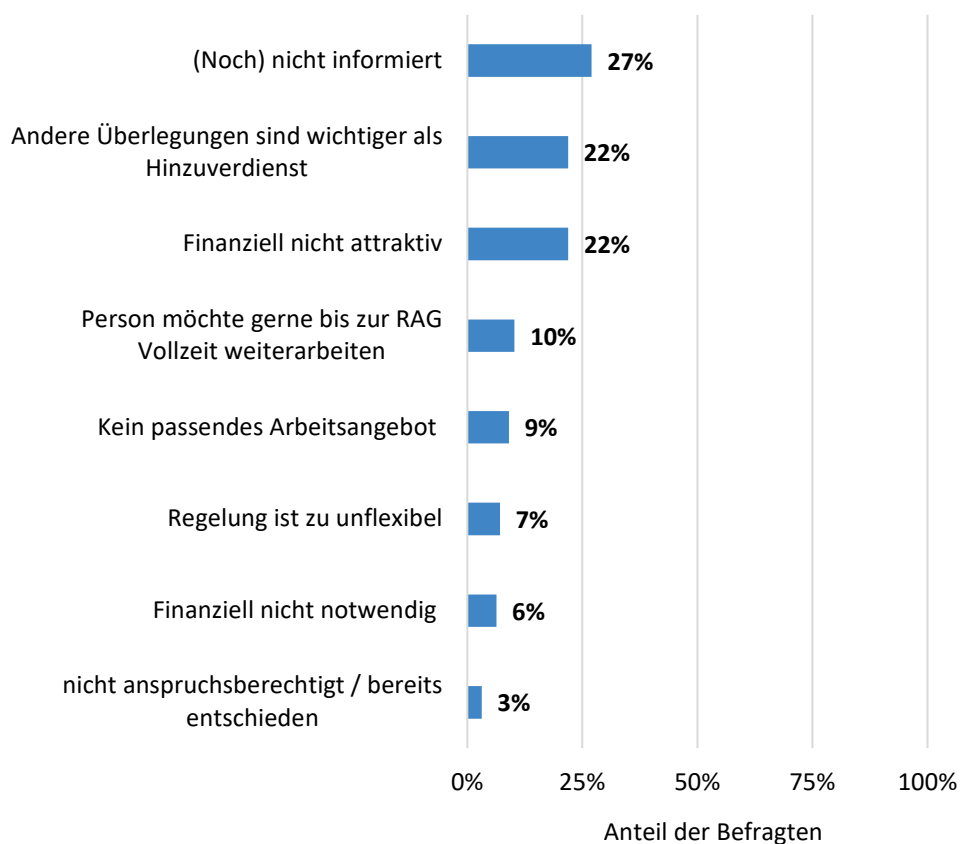
Für 22 % der befragten Versicherten waren andere als finanzielle Überlegungen wie beispielsweise Freizeitinteressen, die Pflege naher Angehöriger oder der eigene Gesundheitszustand wichtiger.

Finanziell unattraktiv war die Hinzuverdienstregelung für 22 % der Befragten. Einzelne äußerten, dass sie voll weiterarbeiten müssten, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Auch die Verrechnung mit anderen Einkommensarten wie der Witwenrente sowie Abzüge, z. B. bei Betriebsrenten wurden hier bemängelt.

Weiterhin kam eine Teilrente für 10 % nicht in Frage, weil sie beabsichtigen bis zur RAG in Vollzeit weiterzuarbeiten, sei es um sich keine Gedanken machen zu müssen oder um sich z. B. noch weiter einzubringen. Weitere 9 % sagten, dass sie kein passendes Arbeitsangebot erhalten hätten und für 7 % der Befragten war das neue Hinzuverdienstrecht zu unflexibel. Dabei bezogen sie sich insbesondere auf die Höhe der Hinzuverdienstgrenze.

Schließlich meinten ebenfalls 3 %, gar nicht anspruchsberechtigt zu sein oder hatten sich bereits vor Einführung der Flexirente für ein anderes Modell wie die Alterszeit entschieden. Zum Teil kam die Neuregelung zu knapp vor der eigenen RAG. In anderen Fällen war die Entscheidung für ein Modell schon vor der Einführung der Flexirente getroffen worden und danach waren keine weiteren Informationen eingeholt worden.

Abbildung 38: Überlegungen zum frei auf das Jahr verteilbaren Hinzuverdienst und der stufenlos wählbaren Teilrentenhöhe bei 60-Jährigen bis zur RAG nach Altersgruppe – Contra-Argumente; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=141)

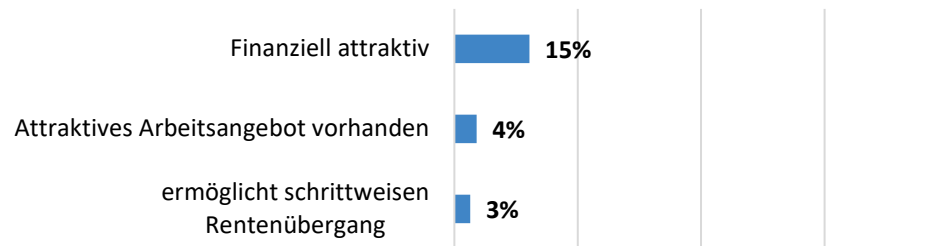
Zugleich bewertete ein Teil der Versicherten das flexibilisierte Hinzuverdienstrecht als positiv (siehe Abbildung 39). Die Neuregelungen stuften 15 % der Befragten als finanziell attraktiv ein. Teilweise hatten ihre Recherchen oder eine Beratung dies ergeben. Die Möglichkeit, die Rente aufzubessern, sahen sie positiv.

Zudem erwähnten 4 % explizit, dass sie ein attraktives Arbeitsangebot erhalten hätten. Als passend eingestuft wurde es aufgrund der Arbeitszeit, des Gehalts oder der Art der Tätigkeit. Weitere 3 % betonten, dass sie die Möglichkeit des schrittweisen Rentenübergangs beziehungsweise der graduellen Arbeitszeitreduzierung schätzen würden.

„Desto später ich die Rente beantrage desto ungünstiger wird die Besteuerung für mich. Und da ich nicht weit vom Regelalter entfernt bin, habe ich mich entschieden dies so zu machen und ich habe etwas mehr Geld im Portemonnaie.“

Weiblich, 64 Jahre

Abbildung 39: Überlegungen zum frei auf das Jahr verteilbaren Hinzuverdienst und der stufenlos wählbaren Teilrentenhöhe von 60-Jährigen bis zur RAG nach Altersgruppen – Pro-Argumente; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=141)

Wahrnehmung der Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und Vollrentner unterhalb der Regelaltersgrenze

Zur neuen Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Personen unterhalb der RAG, die eine Vollrente beziehen, wurden Versicherte dieser Altersgruppe befragt. Die Gründe, warum diese erweiterte Rentenversicherungspflicht für die Versicherten größtenteils keine Rolle spielte, stellt Abbildung 40 dar.

„Das habe ich mit der Rentenversicherung besprochen. Ich hätte dann ca. 10 Euro mehr im Monat. Das lohnt sich nicht.“

Weiblich, 65 Jahre

Mit 39 % meinten die meisten Befragten, dass sich diese Neuregelung finanziell für sie nicht gelohnt hätte. Eine häufige Bemerkung in dem Zusammenhang lautete, dass die rentensteigernde Wirkung verschwindend gering sei. Ebenfalls häufig kritisierten die Befragten steuerliche Nachteile durch das Instrument. Einige schätzten die Beitragszahlungen in die Rentenkasse als zu hoch ein. Andere meinten, dass sie ohnehin bis zur RAG voll weiterarbeiten müssten und dies deshalb für sie keine Rolle spiele. Auch kritisierten die Befragten die Anrechnung auf andere Einkommensarten und staatliche Hilfeleistungen als finanziell nachteilig für sie. Zum Teil stellten sie sich die Frage, ob sie wohl all ihre gezahlten Beiträge jemals wieder ausgezahlt bekämen.

„Ich habe mich bewusst entschieden in Rente zu gehen. Ich möchte nicht mehr arbeiten.“

Männlich, 65 Jahre

Für die zweitgrößte Gruppe von 28 % waren andere als finanzielle Überlegungen wichtiger für ihre Entscheidung zum Rentenübergang und sie äußerten, dass Weiterarbeiten für sie nicht in Frage käme. Häufig wünschten sich die Befragten, die verbleibende Zeit anders als mit Arbeit zu verbringen, zum Beispiel mit der Familie oder sie nannten gesundheitliche Einschränkungen als ausschlaggebend.

„Kommt darauf an, wie viel es finanziell ausmacht, ob sich das für mich lohnt. Da muss ich mich noch mal genau erkundigen.“

Weiblich, 63 Jahre

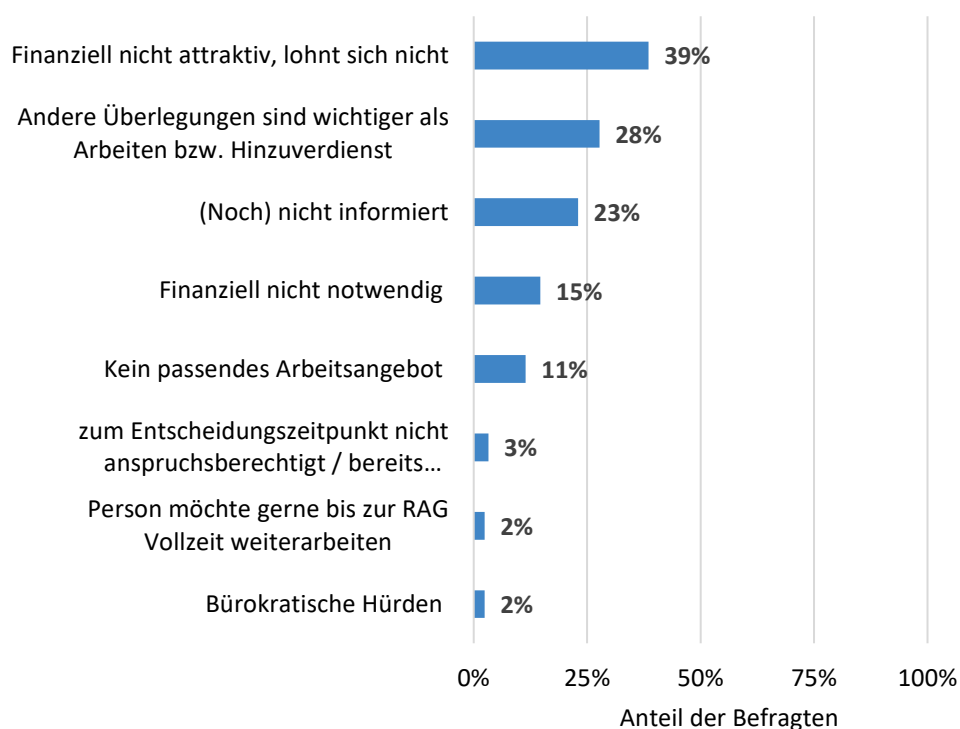
Ähnlich wie bei der novellierten Hinzuverdienstregelung sagte ein deutlicher Teil der Befragten von 23 %, dass er nicht genau über die Regelung informiert sei und daher nicht beurteilen könne, inwiefern diese für ihn relevant sei. Für viele Befragte erschien der Renteneintritt noch in weiter Ferne. Seltener hatten sie sich zum Zeitpunkt des Renteneintritts noch nicht genau informiert. Weiterhin äußerten 15 % der Versicherten, dass sie nicht darauf angewiesen wären, weiterzuarbeiten, da sie ausreichend finanziell abgesichert seien. Weitere 11 % berichteten, dass es ihnen an einem passenden Stellenangebot fehle.

Die anderen Überlegungen zur Rentenversicherungspflicht, die jeweils von weniger als 4 % der Befragten genannt wurden, umschließen sowohl finanzielle als auch persönliche Motive. Aus diesem Personenkreis thematisierten lediglich zwei Befragte bürokratische Hürden, wobei sie ihre generelle Abneigung gegenüber einem „zu viel an Bürokratie“ zum Ausdruck brachten, ohne auf die untersuchte Flexirentenmaßnahme einzugehen.

„Ich habe im Vorfeld sehr viel Zeit und Aufwand bei der Beantragung der Witwenrente investieren müssen, ich wollte jeglichen weiteren bürokratischen Aufwand umgehen.“

Männlich, 65 Jahre

Abbildung 40: Überlegungen zur Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentenbeziehende unterhalb der RAG – Contra-Argumente; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=99)

Deutlich weniger Befragte schätzten hingegen die erweiterte Rentenversicherungspflicht als gewinnbringend ein. Für 4 % von ihnen war diese Maßnahme finanziell attraktiv und 2 % gaben an, ein ansprechendes Arbeitsangebot erhalten zu haben.

„Ich nutze sie. Die neuen Punkte zählen mehr und somit kann ich meinen Rentenanspruch weiter erhöhen.“

Männlich, 64 Jahre

Wahrnehmung der für 2020 angehobenen Hinzuverdienstgrenze

Auf die aktuelle Situation des Jahres 2020 Bezug nehmend wurde in der qualitativen Versichertenbefragung bei den Versicherten unterhalb der RAG ermittelt, ob die befristete Corona-bedingte Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für 2020 bekannt war und welche Rolle sie für den Renteneintritt aus welchen Gründen spielte (siehe Abbildung 41).

„Da war ich leider schon in Rente. Wenn das immer so wäre, dann wäre das ein positiver Anreiz gewesen, nicht nur für mich, sondern allgemein für viele Rentner.“

Männlich, 65 Jahre

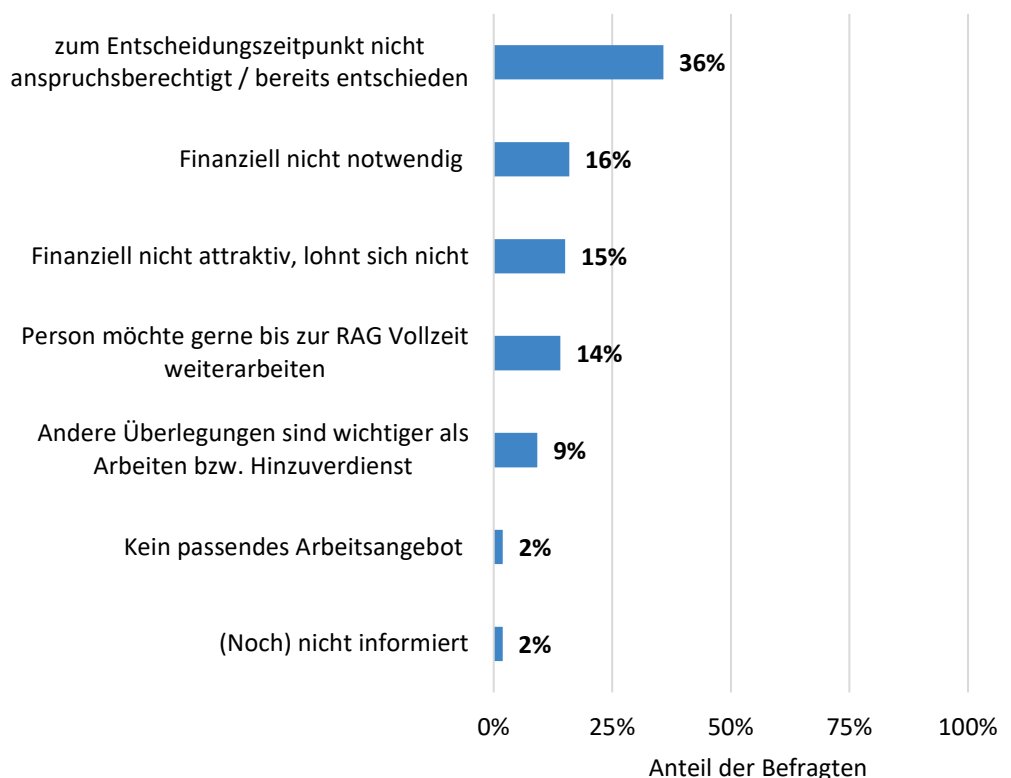
Das enge Zeitfenster, in dem diese Regelung gelten sollte, spiegelt sich in den Antworten der Versicherten wider: Mit 36 % gaben die meisten Befragten an, dass diese Regelung entweder zum Zeitpunkt der Entscheidung über den eigenen Rentenübergang noch nicht wirksam war oder sie künftig nicht mehr wirksam sei, wenn eine Teilrente in Frage käme. Im gleichen Zuge wurde auffällig oft Bedauern (siehe nebenstehendes Zitat) geäußert. Für insgesamt 15 % war die Teilrente trotz Anhebung der Hinzuverdienstgrenze finanziell nicht attraktiv. Häufig argumentierten die Befragten in dem Zusammenhang mit steuerlichen Abzügen und Nachzahlungen. Einige mussten auch trotz Anhebung der Grenze bis zur RAG voll weiterarbeiten, um ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können. Vereinzelt kritisierten die Befragten auch die Verrechnung mit verschiedenen anderen Einkommensarten und die Höhe der Hinzuverdienstgrenze sowie die daraus folgenden Abschläge als finanziell nachteilig.

„Im Zuge der Corona-Krise habe ich davon gehört. Ich möchte jedoch meine durch die Rente neugewonnene Freiheit genießen.“

Weiblich, 63 Jahre

In Summe spielte die temporäre Anhebung der Hinzuverdienstgrenze nach Einschätzung der Befragten nur eine geringe Rolle bei ihren Überlegungen zum Rentenübergang. Die Mehrzahl der Nennungen der Befragten bezieht sich darauf, dass dieses Instrument aus finanziellen oder persönlichen Gründen nicht von Bedeutung für die Entscheidung zum Renteneintritt gewesen sei. Diese Überlegungen sind nachvollziehbar, da Entscheidungen zum Thema Eintritt in die Rente eher längerfristig erwerbsbiografisch angelegt sind, als dass sie innerhalb eines Jahres, in diesem Fall 2020, getroffen würden.

Abbildung 41: Überlegungen zur befristeten Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für die Teilrente während der Corona-Pandemie bei 60-Jährigen bis RAG – Contra-Argumente; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=112)

Überlegungen zur Aktivierung der Rentenversicherungsbeiträge

Alle Versicherten ab 63 Jahren wurden auch zur Möglichkeit befragt, die Rentenbeiträge oberhalb der RAG zu aktivieren (siehe Abbildung 42). Dazu meinten 45 % der Befragten, dass sie hierfür nicht anspruchsberechtigt seien oder sich bereits dagegen entschieden hätten. Einige der Befragten führten exemplarisch aus, dass es die Regelung zum Zeitpunkt ihres Renteneintrittes noch nicht gegeben habe und dass sie sich später nicht mehr mit diesen rentenrechtlichen Änderungen beschäftigt hätten. Andere waren sogar der festen Überzeugung, dass sie die Regelung nicht mehr betreffen würde. Dies erstaunt, weil rein rechtlich alle Vollrentenbeziehenden oberhalb der RAG arbeiten und zugleich ihre Renten-Beiträge aktivieren dürfen. Womöglich kam es für viele dieser Personen nicht schlicht in Frage, noch neben der Rente zu arbeiten.

Abgesehen von der erwähnten häufigsten Antwort nicht betroffen zu sein, meinten mit 18 % auch noch relativ viele der Befragten, dass für ihre Entscheidung zum Rentenübergang finanzielle Überlegungen eine untergeordnete Rolle gespielt hätten und die Regelung deshalb nicht relevant für sie gewesen sei. Als prioritär wurden beispielweise häufig Freizeit, Gesundheit oder Familie aufgeführt. Ebenfalls 18 % gaben an, dass es für sie finanziell nicht notwendig sei zu arbeiten. Im Detail führten sie z.B. eine ausreichend hohe Rente, private Vorsorgemaßnahmen, Erbschaften oder geringe Ansprüche an den eigenen Lebensstil an.

Für weitere 13 % überwogen die finanziellen Nachteile bei der Regelung. Viele sagten, die Erträge durch die Einzahlungen erschienen ihnen als zu gering und sie wüssten nicht, ob sie davon jemals noch etwas hätten. Auch steuerliche Abzüge und die Anrechnung auf andere Leistungen kritisierten die Befragten teilweise. Für weitere 7 % war relevant, dass sie kein passendes Arbeitsangebot erhalten hatten. Insbesondere Personen unterhalb der RAG gaben an, sich noch nicht informiert zu haben.

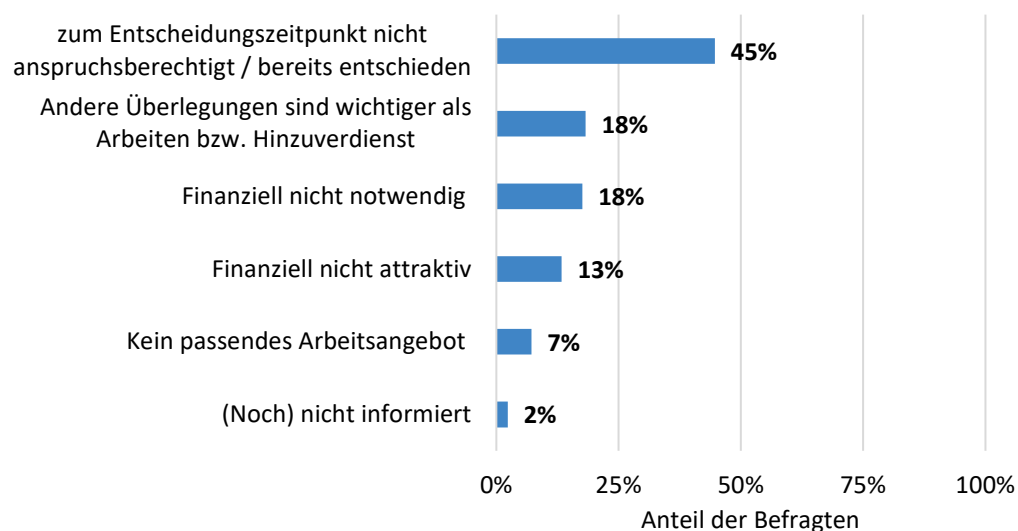
„Bei meiner Entscheidung für die vorgezogene Rente gab es das Flexirenten-gesetz noch nicht. Nach meiner Entscheidung nicht mehr arbeiten zu gehen, hatte ich mich nicht mehr mit dem Thema beschäftigt.“

Männlich, 63 Jahre

„Wer weiß, wie lange ich noch lebe.“

Weiblich, 65 Jahre

Abbildung 42: Überlegungen zur Aktivierung des Eigenbeitrags zur Rentenversicherung für erwerbstätige Vollrentenbeziehende oberhalb der RAG ab 63 Jahren – Pro-Argumente; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=122)

*„Plus 0,5 % [pro Monat]
wird sich meine Rente er-
höhen, dies zahlt mir
keine Bank.“*

Männlich, 64 Jahre

Analog zu Einschätzung der vorgenannten Flexirentenmaßnahmen bestimmen auch für die Beitragsaktivierung die finanzielle Attraktivität mit 5 % sowie das passende Arbeitsangebot mit 3 % die positive Bewertung dieses Instruments.

7.7 Erfüllungsaufwand der Normadressaten aufgrund der Flexirente

Die qualitative Versichertenbefragung hat gezeigt, dass die „gefühlte“ bürokratische Belastung hinsichtlich der untersuchten Maßnahmen seitens der Versicherten von nachrangiger Bedeutung ist. Neben dieser subjektiven Wahrnehmung der Versicherten, wird in diesem Kapitel der „objektive“ bürokratische Aufwand dargestellt und zwar in Form des sogenannten Erfüllungsaufwands entsprechend des „Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung“ (StBA 2018).

Das Flexirentengesetz ändert den Erfüllungsaufwand, also den messbaren Zeitaufwand sowie die Sachkosten durch normkonformes Verhalten, insbesondere in den zuständigen Behörden, aber auch bei den Versicherten. In begrenztem Umfang ist auch die Wirtschaft betroffen. Der Erfüllungsaufwand für Verwaltung und Wirtschaft errechnet sich aus dem mit Hilfe des Lohnsatzes monetarisierten Zeitaufwand für die Bearbeitung einer gesetzlichen Vorgabe, sowie den dabei u. U. entstehenden Sachkosten. Diese Personal- und Sachkosten je Fall werden mit der Fallzahl je Jahr multipliziert, um zu einem Gesamtergebnis für den jährlichen Erfüllungsaufwand durch das Gesetz auf Bundesebene zu gelangen. Bei Bürgerinnen und Bürgern wird gemäß Leitfaden auf eine Monetarisierung des Zeitaufwands verzichtet, während ansonsten die Methodik prinzipiell gleich ist. Somit werden dort Zeitaufwand und Sachkosten separat ausgewiesen.

Verwaltung

Das Flexirentengesetz ändert u. a. das SGB VI sowie das Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG). Erfüllungsaufwand fällt bei den 16 Trägern der DRV sowie der Künstlersozialkasse (KSK) an. Tabelle 19 zeigt, welche Verwaltungsvorgaben relevant für die untersuchten Maßnahmen der Flexirente sind. Dabei handelt es sich um Vorgaben, die durch das Flexirentengesetz geändert oder neu eingeführt wurden. Für geänderte Vorgaben wird nach der gängigen Methodik der Nachmessung von Regelungsvorhaben nur die Veränderung des Erfüllungsaufwands durch das untersuchte Gesetz berücksichtigt. Erfüllungsaufwand, der durch neue Vorgaben entsteht, geht in Summe in die Betrachtung der Aufwandsänderung ein. Daneben wurde aber sowohl für neue als auch für geänderte Vorgaben der absolute Aufwand bei den RV-Trägern erhoben.

Das Flexirentengesetz hat insgesamt zu einem höheren Erfüllungsaufwand für die Verwaltung geführt. Nur im Rahmen der Erstverbescheidung beim Hinzuverdienstrecht kam es zu einer Zeitersparnis. Für alle hier untersuchten Vorgaben steigt jedoch in Summe der Erfüllungsaufwand. Der Anstieg ist teilweise auf eine höhere Fallzahl (FZ) wie für die Durchführung der Spitzabrechnung und das Verwaltungsverfahren für die Bearbeitung der Wunschteilrenten zurückzuführen. Dasselbe gilt für die Bearbeitung der Prognose des Hinzuverdienstes, wobei die gestiegene Fallzahl die Zeitersparnis pro Fall überdeckt. Der Anstieg des Erfüllungsaufwands für die Neuberechnung des Hinzuverdienstes ist somit bedingt durch die gestiegene FZ und den Zeitaufwand pro Fall.

Die untersuchten Flexirentenmaßnahmen erhöhen den jährlichen Erfüllungsaufwand der Verwaltung um ca. 9,8 Millionen Euro.

Tabelle 19: Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands der Verwaltung durch die untersuchten Flexirentenmaßnahmen

Bezeichnung der Vorgabe	Fundstelle im Gesetz	Änderung	Änderung des EA in Tsd. Euro
Verwaltungsverfahren im Rahmen der Rentenversicherungspflicht für Vollrentner vor Erreichen RAG	§§ 5 und 76d SGB VI	Neue Vorgabe	+ 4 416
Durchführen der Spitzabrechnung	§§ 34 und 96a 5 SGB VI	Anstieg FZ	+ 3 811
Verwaltungsverfahren aufgrund des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit	§§ 5 und 76d SGB VI	Neue Vorgabe	+ 962
Neuberechnung der Rente aufgrund von Änderungen des Hinzuverdienstes von über 10 %	§§ 34 und 96a SGB VI	gestiegene Bearbeitungszeit pro Fall bei gesteigener FZ	+ 232
Verwaltungsverfahren im Rahmen des Hinzuverdienstrechts	§§ 34 und 96a SGB VI	verringertes Bearbeitungszeit bei gesteigener FZ	+ 195
Verwaltungsverfahren zur Bewilligung selbstgewählter Teilrenten	§ 42 SGB VI	Anstieg der FZ	+ 128
Bearbeiten der Prognose des Hinzuverdienstes	§§ 34 und 96a SGB VI	verringerte Bearbeitungszeit pro Fall bei gleichzeitig knapp verdoppelter FZ	+ 24
Meldung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach der RAG an die KSK	§§ 4 und 52 KSVG	Neue Vorgabe	< 1

Quelle: StBA (2021b).

Die Spitzabrechnung zieht von den untersuchten Maßnahmen den höchsten Erfüllungsaufwand der Verwaltung nach sich.

Tabelle 20 zeigt den absoluten jährlichen Erfüllungsaufwand durch die Verwaltungsvorgaben. Die Durchführung der Spitzabrechnung ist mit 5,4 Millionen Euro am teuersten. Zwar hat die jährliche Betrachtungsweise die Erfassung des Hinzuverdienstes bei der DRV erleichtert, durch die höhere Komplexität hat dies in Summe aber zu keiner Reduzierung im Zeitaufwand geführt. Neben mehr hinzuverdienenden Rentnerinnen und Rentnern hat auch die Cent genaue Abrechnung in vielen Fällen zu nachträglichen Korrekturen geführt.

Platz zwei belegt das Verwaltungsverfahren, welches mit der Einführung der Rentenversicherungspflicht für Vollrentnerinnen und -rentner vor Erreichen der RAG entstanden ist. Diese erwerben dadurch weitere Rentenansprüche, weshalb die Renten neu berechnet werden müssen. Hierfür fällt Erfüllungsaufwand von 4,4 Millionen Euro je Jahr an.

Auf Platz drei liegt der Aufwand für das Verwaltungsverfahren im Rahmen des Hinzuverdienstrechts, sprich die Aufhebung zu korrigierender Rentenbescheide, mit rund 1,6 Millionen Euro. Der neue § 34 Abs. 3f SGB VI ermöglicht eine vereinfachte Aufhebung ohne Anhörung, daher ist der Aufwand trotz deutlich mehr Fällen nur minimal gestiegen.

Die Bearbeitung des Verzichts auf Versicherungsfreiheit oberhalb der RAG nach SGB VI folgt an vierter Stelle. Sie schließt die Neuberechnung der Rente des Versicherten inkl. Erstellung eines neuen Rentenbescheides mit ein und erzeugt Erfüllungsaufwand von 962 Tsd. Euro je Jahr.

Die Bearbeitung der Verzichtserklärung auf die Versicherungsfreiheit bei der Künstlersozialkasse zieht die geringsten Kosten nach sich, da die Kasse ausschließlich die Verzichtserklärungen ins System einträgt und keine Neuberechnungen der Renten durchführt.

Tabelle 20: Absoluter jährlicher Erfüllungsaufwand der Verwaltung durch die untersuchten Flexirentenmaßnahmen

Gesetzliche Vorgabe	Zeitaufwand pro Fall in Min.	Sachmittel pro Fall in Euro	Fallzahl	Aufwand in Tsd. Euro
Durchführen der Spitzabrechnung	55	1,40	138 614	5 405
Verwaltungsverfahren im Zuge der Rentenversicherungspflicht für Vollrentner vor Erreichen der RAG	35	1,40	195 089	4 416
Verwaltungsverfahren im Rahmen des Hinzuverdienstrechts	10	1,40	138 614	1 555
Verwaltungsverfahren aufgrund des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit	35	1,40	42 500	962
Neuberechnung der Rente aufgrund von Änderungen des Hinzuverdienstes von über 10 %	30	1,40	12 376	289
Bearbeiten der Prognose des Hinzuverdienstes	18	1,40	17 327	265
Verwaltungsverfahren zur Bewilligung selbstgewählter Teilrenten	31	1,40	7 500	152
Bearbeiten der Meldung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach der RAG durch die KSK	3,2	1,22	130	< 1

Quelle: StBA (2021b).

Bürgerinnen und Bürger

Der Fokus des Erfüllungsaufwands für Bürgerinnen und Bürger liegt auf der Informationsbeschaffung sowie der Ermittlung des prognostizierten Hinzuverdienstes. Die Beantragung einer Wunschteilrente wurde nicht eigenständig untersucht, weil sie eingebettet ist in die Beantragung der Altersrente.

Der Zeitaufwand für Bürgerinnen und Bürger wird nach der gängigen Methodik nicht mit einem Lohnsatz multipliziert, so dass in Tabelle 21 ausschließlich Sachkosten sowie der summierte Zeitaufwand für die untersuchten Vorgaben dargestellt sind.

Die untersuchten Flexirentenmaßnahmen steigern den jährlichen Erfüllungsaufwand der Bürgerinnen und Bürger um gut 4 100 Stunden und 9 000 Euro.

Tabelle 21: Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands für Bürgerinnen und Bürger durch die untersuchten Flexirentenmaßnahmen

Gesetzliche Vorgabe	Fundstelle im Gesetz	Zeitaufwand pro Fall in Min.	Sachmittel pro Fall in Euro	Fallzahl	Sachkosten in Tsd. Euro	Zeit in Stunden
Geändert: Erstellen des Prognosewertes für die Spitzabrechnung und Meldung bei Abweichungen über 10%	§§ 34 Abs. 3e und 96a Abs. 5 SGB VI	15	1	12 376	+9	+2 166
Neu: Schriftliche Erklärung, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten	§ 5 Abs. 4 SGB VI	19	0	6 028	0	+1 909

Quelle: StBA (2021b).

Zu ihren Erfahrungen mit der Prognose des jährlichen Hinzuverdienstes sowie der dazugehörigen Spitzabrechnungen wurde ausschließlich die Gruppe der 63-Jährigen bis zur RAG befragt. Es liegen 31 verwertbare Angaben zum Aufwand für die Ermittlung des jährlichen Prognosebetrags für die Teilrente vor. Im Mittel benötigten die Versicherten 15 Minuten. Der Zeitaufwand für die Verzichtserklärung wurde abgeleitet aus bereits durchgeführten Erfüllungsaufwandsmessungen derselben Komplexität auf 19 Minuten geschätzt.

Folgende Detailergebnisse sind unabhängig von der Berechnung des Erfüllungsaufwandes erhoben worden. Die Berichte zur jährlichen Prognose und Spitzabrechnung im Folgejahr waren gemischt. Auf diese Frage gaben 52 % der 53 Befragten an, dass Dritte wie Arbeitgeber, Renten- oder Steuerberaterinnen und -berater die Prognose für sie erstellt und sie selber sich nicht damit beschäftigt hatten. Während weiterhin etwa zwei von drei Befragten aussagten, bereits selber eine Spitzabrechnung erhalten zu haben, stand diese bei einem Drittel noch aus. Bei 31 Personen, die bereits eine Abrechnung erhalten hatten, war zu 57 % die erwartete Prognose genau eingetroffen.

„Die Prognose hat zuge-
troffen – Punktlandung“.

Männlich, 65 Jahre

Unternehmen

Die Wahl des Rentenmodelles obliegt den Versicherten. Aus diesem Grund fällt für die untersuchten Flexirentenmaßnahmen nur ein geringer Aufwand beim Normadressaten Wirtschaft an.

Der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft erhöht sich durch die untersuchten Maßnahmen um rund 18 Tsd. Euro.

Als Äquivalent zur Vorgabe der Bürgerinnen und Bürger über die schriftliche Erklärung zum Verzicht auf die Versicherungsfreiheit taucht dieselbe Vorgabe hier beim Normadressaten Wirtschaft auf, da Künstlerinnen und Künstler, die nach dem KSVG die Erklärung abgeben, der Wirtschaft zugerechnet werden. Hinzu kommt noch die Dokumentation des Eingangs der Verzichtserklärungen beim Arbeitgeber. Die messbare Erfüllungsaufwandsänderung in den Unternehmen und für Künstlerinnen und Künstler sowie Publizistinnen und Publizisten für die untersuchten Flexirentenmaßnahmen hält sich mit insgesamt 18 Tsd. Euro (siehe Tabelle 22) in Grenzen.

Tabelle 22: Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands der Wirtschaft durch die untersuchten Flexirentenmaßnahmen

Gesetzliche Vorgabe	Fundstelle	Zeitaufwand pro Fall in Min.	Sachmittel pro Fall in Euro	Fallzahl	Aufwand in Tsd. Euro
Neu: Dokumentieren des Eingangs der Verzichtserklärung auf Versicherungsfreiheit durch den Arbeitgeber	§ 5 Abs. 4 SGB VI i.V.m. § 8 Abs. 2 Nr. 19 BVV	5	0	6 028	+17
Neu: Schriftliche Erklärung, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten	§§ 4 Nr. 5 und 52 Abs. 2 KSVG	19	1	130	+1

Quelle: StBA (2021b).

Darüber hinaus müssen die Unternehmen aufgrund der Verzichtserklärung einmal den Schlüssel bei der Meldung zur Sozialversicherung ändern. Anschließend findet diese Meldung jedoch im Rahmen der ohnehin notwendigen Datenübermittlung an die Träger der Sozialversicherung statt und zieht somit keinen laufenden Mehraufwand nach sich.

7.8 Bedürfnisse hinsichtlich des Rentenüberganges

Beschäftigung im Rentenalter

Die Beschäftigungsstatistik der BA ermöglicht eine Differenzierung der Beschäftigten über der RAG nach verschiedenen soziodemographischen Merkmalen. Dadurch lässt sich untersuchen, wer typischerweise im Alter noch beschäftigt ist. Darüber hinaus ist der Vergleich der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten unterhalb und oberhalb der RAG nach verschiedenen Merkmalen möglich.

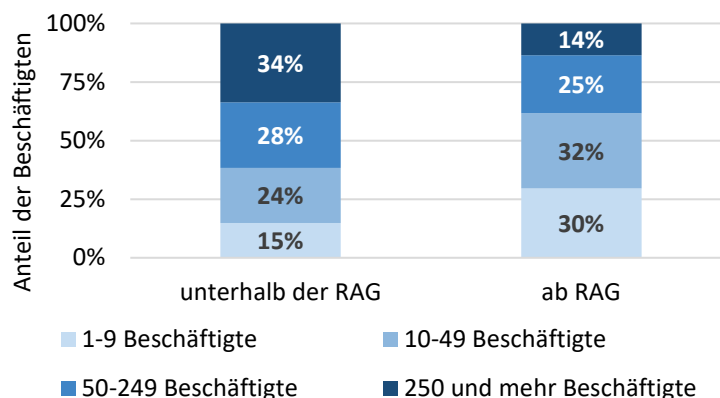
Oberhalb der RAG waren mehr Männer als Frauen beschäftigt und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiteten vermehrt in kleineren Betrieben.

Oberhalb der Altersgrenze sind z. B. Männer etwas häufiger beschäftigt als Frauen. Dies gilt sowohl für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit 65 %, als auch für geringfügige Beschäftigungen mit 53% Männeranteil oberhalb der RAG. Hingegen ist das Verhältnis unterhalb der RAG bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten relativ ausgeglichen mit 54 % Männeranteil. Bei den geringfügigen Beschäftigten bis zur RAG machen sogar umgekehrt Frauen mit 61 % den größten Anteil aus. Zudem waren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte über der RAG eher in kleineren Betrieben tätig, als unterhalb der RAG (siehe Abbildung 43).

Bei den Berufsgruppen ist oberhalb der RAG z. B. Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit häufiger als darunter anzutreffen.

Der häufigste Berufsbereich unter Beschäftigten oberhalb der RAG war „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ mit Anteil von 34 % bei den geringfügig Beschäftigten bzw. 29 % bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, gefolgt von „Unternehmensführung, -organisation“ mit 18 %, respektive 21 %. Häufiger im Vergleich zur Gruppe unterhalb der RAG waren oberhalb beispielsweise geringfügige Beschäftigungen im Bereich „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“ (+7 Prozentpunkte) und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im Bereich „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ (+16 Prozentpunkte). Anteilsmäßig seltener waren oberhalb der RAG dagegen geringfügige Beschäftigungen der Berufsgruppe „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ (-13 Prozentpunkte) und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im Bereich „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ (-11 Prozentpunkte) (siehe Tabelle 23).

Abbildung 43: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte unterhalb und oberhalb der RAG nach Betriebsgröße zum 31.12.2018



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2018, eigene Darstellung.

Tabelle 23: Beschäftigte unterhalb und oberhalb der RAG nach Berufsbereich und Beschäftigungsart zum 31.12.2018

Berufsbereich (KldB 2010)	Geringfügig Beschäftigte			Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		
	bis unter RAG	ab RAG	Differenz	bis unter RAG	ab RAG	Differenz
	%	%	%-Punkte	%	%	%-Punkte
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	31	34	+3	13	29	+16
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	14	18	+3	20	21	+1
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	25	12	-13	12	10	-2
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	12	9	-3	18	18	+0
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	2	3	+1	1	1	+0
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	1	1	+0	4	1	-3
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	2	1	-1	3	2	-1
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	5	11	+7	6	6	+0
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	9	11	+2	22	12	-11

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA 2018, eigene Darstellung.

Motive bei der Wahl des passenden Rentenmodells

Die qualitativ ausgerichtete Versichertenbefragung untersuchte im Detail, welche Überlegungen bei der Wahl des Modells zum Rentenübergang für die Versicherten eine Rolle spielen. Die Frage wurde bei den 60 bis unter 63-Jährigen prospektiv, bei den 63-Jährigen bis zur RAG als Momentaufnahme und ab der RAG retrospektiv gestellt. Das Antwortverhalten der Befragten lässt vier übergeordnete Haltungen zum Thema Rentenübergang erkennen (siehe Abbildung 44):

- Versicherte, die nicht mehr arbeiten wollen,
- Versicherte, die gerne noch teilweise arbeiten wollen,
- Versicherte, die nicht mehr arbeiten können und
- Versicherte, die sich gezwungen sehen, weiter zu arbeiten.

Mit 44 % gab die relative Mehrheit der Befragten an, nicht mehr arbeiten zu wollen. Am häufigsten schätzten sich diese Personen als arbeitsmüde ein und meinten, sie würden nun gerne ihre Freizeit genießen. Viele wünschten sich auch mehr Zeit für andere Aktivitäten wie Hobbies, die Familie oder ein Ehrenamt. Manche meinten, es sei Zeit, den jungen Leuten das Feld zu überlassen. Zum Teil wurden auch ausreichende Rentenansprüche als Argument aufgeführt.

Versicherte, die nicht mehr arbeiten wollen und Versicherte, die noch arbeiten wollen halten sich in etwa die Waage.

„Irgendwann ist Schluss!“

Versicherter mit Altersrente für besonders langjährig Versicherte, 65 Jahre

„Ich habe eine interessante Tätigkeit und kann „ohne Bauchschmerzen“ ins Geschäft gehen. Dazu bin ich gesundheitlich noch fit und die Arbeit macht mir Spaß.“

Erwerbstätiger, 65 Jahre

Mit 43 % wollten, auch konnten, fast genauso viele der Befragten weiterarbeiten, mindestens in geringerem Umfang, und begründeten damit ihre Entscheidung für ein Rentenmodell. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass es diesen Befragten einerseits häufig darum ging, ihr aktuelles Einkommen zu erhöhen, ihre Rentenansprüche zu steigern oder abschlagsfrei in Rente zu gehen. Zugleich meinten einige, dass sie aus persönlichen Gründen weiterarbeiten wollen würden: Für einen Teil spielten z. B. der Spaß und die sozialen Kontakte auf der Arbeit und die Strukturierung des Tages eine bedeutsame Rolle. Etwas weniger gaben an, Verantwortung übernehmen zu wollen und sich durch die Arbeit gebraucht zu fühlen. Weiterhin erzählten einige in diesem Kontext auch von passenden Bedingungen, unter denen sie noch arbeiten könnten, was ansonsten nicht mehr möglich sei. Hier ging es häufig um den gesundheitlichen Zustand, aber auch um passende Stellenangebote.

„Ich bin chronisch krank, finanziell unabhängig und beziehe zusätzlich eine Witwenrente, die höher ist, wenn ich nicht arbeite. Würde ich arbeiten, hätte ich hohe Abzüge.“

Besonders langjährige Versicherte, 65 Jahre

Eine dritte Gruppe an Versicherten kam zu der Einschätzung, dass Arbeiten für sie nicht mehr möglich sei. Der Anteil beträgt 30 %. Diese Personen berichteten von unüberwindbaren Hindernissen, weswegen die Beschäftigung nicht mehr möglich sei, selbst wenn sie dies wollen würden. Am häufigsten führten die Befragten dabei einen schlechten Gesundheitszustand an. Am zweithäufigsten nannten sie die Notwendigkeit zur Pflege naher Angehöriger. Auch seelische oder körperliche Überlastung auf der Arbeit gaben sie zum Teil an. Die Covid-19-Pandemie tauchte ebenfalls einige Male bei den Überlegungen auf.

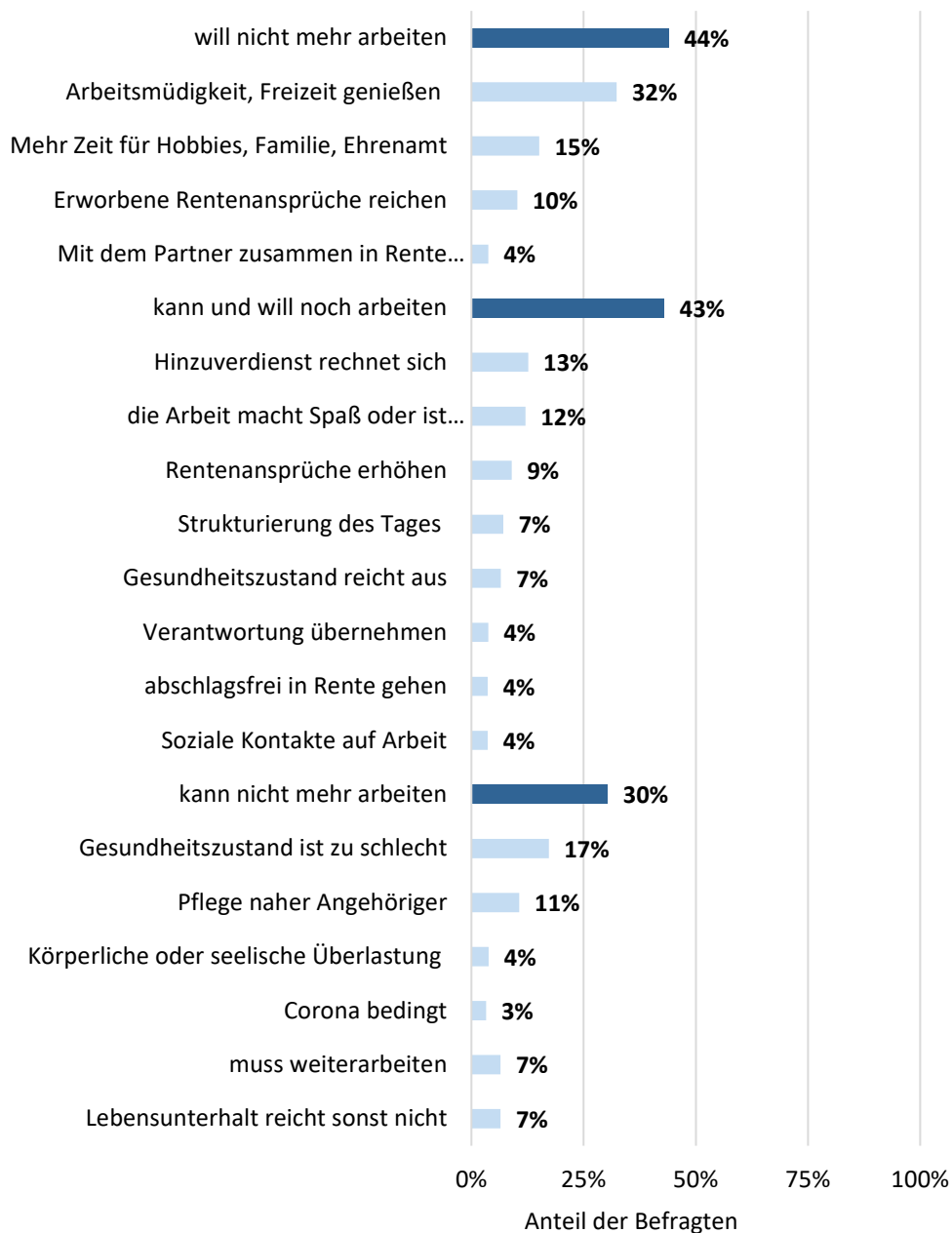
„Ich möchte meine niedrigen Rentenansprüche erhöhen und noch bis zum 70. Lebensjahr arbeiten. Ich hatte einen Arbeitsvertrag als Fahrer in der Fleischindustrie. Auf Grund von Corona hat man mir gekündigt.“

Erwerbstätiger, 65 Jahre

Weitere 7 % fühlten sich schließlich gezwungen, weiterzuarbeiten, um ihren Lebensunterhalt oder die Familie zu finanzieren.

Die Bereitschaft und Fähigkeit weiter zu arbeiten sanken unter den Befragten mit dem Alter.

Abbildung 44: Überlegungen von 60- bis 70-Jährigen bei der Wahl des passenden Rentenmodelles; Mehrfachnennungen möglich



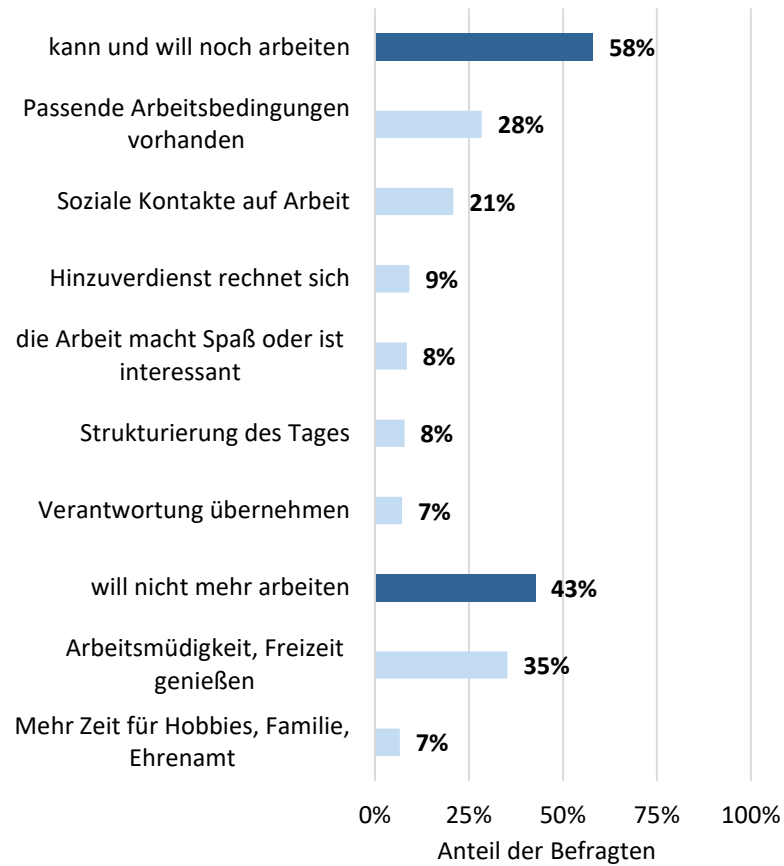
Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=259)

Gründe, (nicht) erwerbstätig zu bleiben

Personen, die nach eigenen Angaben nicht weiterarbeiten wollten, wurden in einem weiteren Schritt gefragt, was sie möglicherweise doch noch dazu motivieren könnte (siehe Abbildung 45).

Bei passenden (Arbeits-)Bedingungen wäre mehr als die Hälfte bereit weiterzuarbeiten.

Abbildung 45: Antworten auf die Frage „Was würde Sie motivieren, – auch im geringen Umfang – weiterzuarbeiten?“ bei 60- bis 70-Jährigen – alle Überlegungen; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=105)

„Wenn ich ein Angebot bekommen würde und das Aufgabengebiet für mich als Ingenieur passt.“

Vollrentner, 66 Jahre

Hierauf meinten 58 %, dass sie bereit wären, unter bestimmten Bedingungen weiter zu arbeiten. Am häufigsten wurden dabei passende Arbeitsbedingungen als notwendige Voraussetzung aufgeführt. Dabei wurden z. B. flexible Arbeitszeiten, eine interessante und altersgerechte bzw. gesundheitlich weniger belastende Beschäftigungsmöglichkeit und eine insgesamt angenehme Tätigkeit als Bedingungen genannt. Teilweise waren die Wünsche sehr individuell. Von der Forderung einer guten Erreichbarkeit der Arbeitsstelle, über eine Stelle ohne SARS-CoV-2-Ansteckungsrisiko bis hin zu der Bedingung, Arbeit in bestimmten Bereichen wie „Ingenieurwesen“ oder „etwas Soziales“ angeboten zu bekommen, waren die Antworten vielfältig. Auch soziale Kontakte bei der Arbeit und die Möglichkeit, sich die Zeit sinnvoll zu vertreiben, wurden häufig als persönliche Motive aufgeführt. Zudem meinten auch einige, dass sie nur weiterarbeiten würden, wenn sich dies finanziell mehr für sie lohnen würde. Andere würden einspringen, wenn ihre Unterstützung dringend benötigt würde.

„Nichts mehr, da ich meine Enkel liebend gerne beaufsichtige.“

Vollrentnerin, 64 Jahre

Dagegen machten 43 % klar, dass sie nicht weiterarbeiten wollten. Als häufigster Grund hierfür wurden eine generelle Arbeitsmüdigkeit bzw. die Präferenz dafür, die Freizeit nun genießen zu wollen, genannt. Mehr Zeit für Hobbies, Familie oder ein Ehrenamt waren häufig genannte Prioritäten dieser Gruppe.

Schwierige Wahl eines geeigneten Modells für den Rentenübergang

Jene 37 % Versicherten, die für sich die Wahl des geeigneten Rentenmodells als schwierig einstufen, wurden nach den Gründen gefragt. Diese lassen sich in vier Nennungen zusammenfassen (siehe Abbildung 46).

- Schwierigkeiten an die benötigten Informationen zu gelangen
- Befürchtungen hinsichtlich der eigenen finanziellen Situation
- Probleme im Zusammenhang mit der Stelle bzw. beruflichen Situation
- Persönliche Gründe, die die Wahl erschweren

Am häufigsten bemängelten die Befragten mit 58 %, dass es schwierig war, an die benötigten Informationen zu gelangen. Damit kann der Zugang zu Informationen als ein wesentlicher Grund für Probleme bei der Wahl des geeigneten Rentenmodells identifiziert werden. Eine Teilgruppe von 22 % der Befragten aller Altersgruppen fand das Rentenrecht beispielsweise insgesamt zu unübersichtlich. Zudem erschweren Wechselwirkungen zwischen Rente, Steuer und Krankenversicherung sowie die Unübersichtlichkeit der Anrechnung verschiedener Leistungen die Wahl eines passenden Rentenmodells. Auch ein unzureichendes Beratungsangebot der DRV erschwere nach Angabe eines kleinen Teils der Befragten die Wahl.

Am zweithäufigsten mit 26 % stufen die Befragten die Entscheidungsfindung aufgrund persönlicher finanzieller Schwierigkeiten als komplex ein. Dabei wurden vorrangig die Abschlüsse bei vorzeitigem Renteneintritt kritisiert. Am dritthäufigsten wurden mit 19 % Schwierigkeiten mit der Arbeitsstelle benannt. Schließlich benannten 14 % persönliche Gründe dafür, dass sie ihre Entscheidung schwierig fanden. Dazu zählten z. B. Zweifel daran, sich selbst zu strukturieren, aber auch Unmut über die Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Hauptgrund für eine schwierige Entscheidungsfindung bei der Wahl des Rentenmodells waren mit 58 % fehlende Informationen.

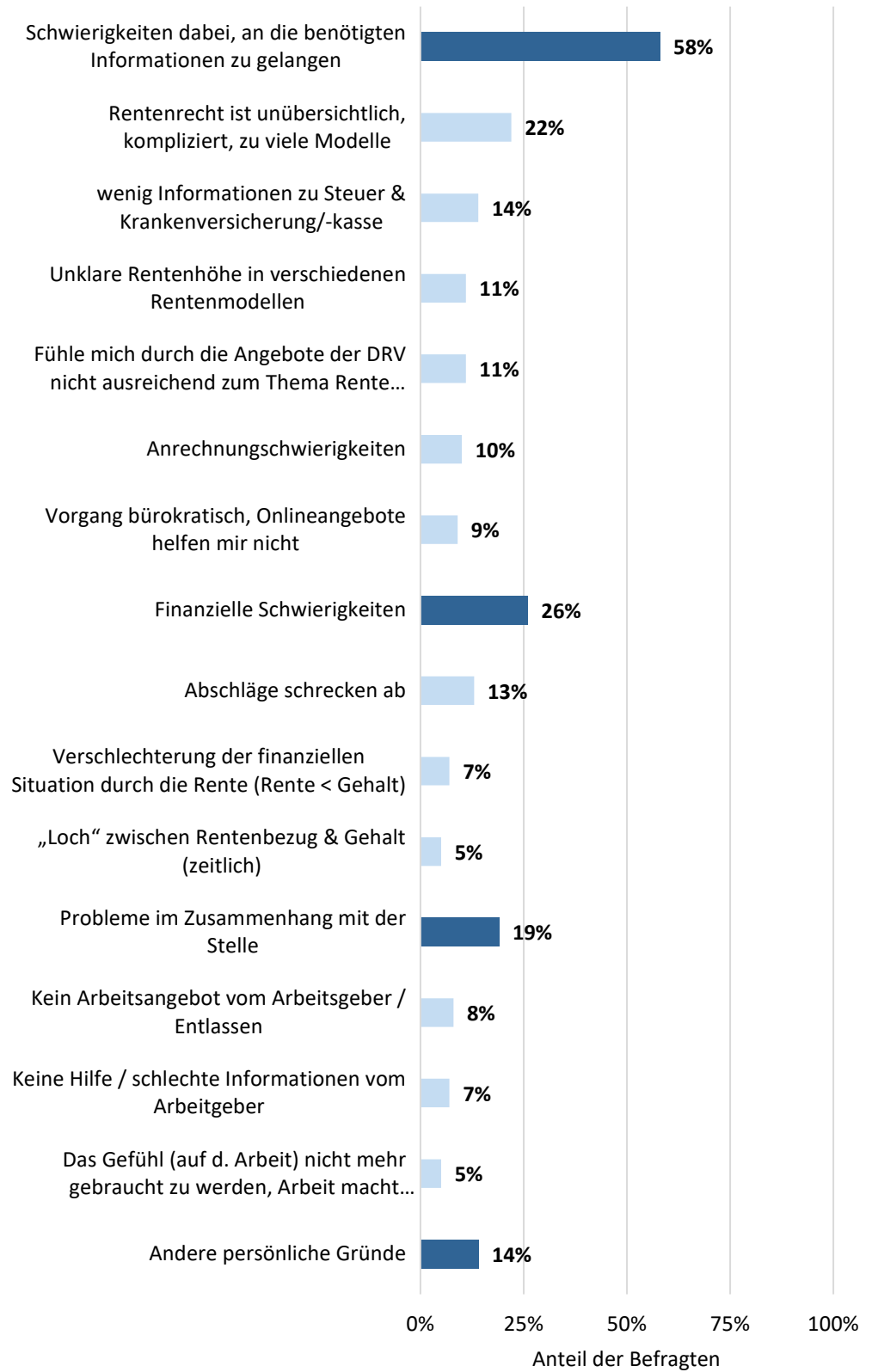
„Es gibt zu viele Rentenmodelle und zu viele Begrifflichkeiten. Die Bescheide sind zu voll mit Zahlen, da blickt keiner durch. Außerdem fehlen uns Hinweise zu steuerlichen Regelungen.“

erwerbstätiger Vollrentner, 63 Jahre

„Aufgrund von drei Kindern und langen Aussetzzeiten ist die Rente nicht so hoch, um damit über die Runden zu kommen.“

Teilrentnerin, 64 Jahre

Abbildung 46: Gründe für Schwierigkeiten bei der Wahl des passenden Rentenmodells bei 60- bis 70-Jährigen 2020; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=107)

Einfache Wahl eines Modells für den Rentenübergang

Ähnlich wie bei den Gründen nach den Schwierigkeiten für die Wahl eines Rentenmodells, lassen sich die Gründe für eine einfache Wahl des Rentenmodells gruppieren.

- Persönliche Gründe, die die Wahl erleichtern
- Erleichternde Aspekte aufgrund der beruflichen Stelle
- Gute Informationslage
- Gesicherte finanzielle Situation

Die Reihenfolge der Gründe dreht im Vergleich zu den Gründen für Schwierigkeiten nahezu um. Als häufigste Gruppe von Gründen für eine als einfach wahrgenommene Einschätzung wurden persönliche Gründe mit 48 % genannt (siehe Abbildung 47). So folgten 16 % der Norm des Einstiegs in die Rente mit der Regelaltersgrenze, während 8 % so früh wie möglich oder mit der Partnerin bzw. dem Partner zusammen in Rente gehen wollen. Zu ähnlichen Einschätzungen gelangte auch die Forschungsliteratur (siehe Kapitel 3). Weitere 8 % wollten ganz einfach so schnell wie möglich in Rente gehen. Zudem waren 5 % aufgrund ihres Gesundheitszustands und 4 % aufgrund von Betreuungspflichten gezwungen, sich für ein bestimmtes Modell zu entscheiden, wodurch die Wahl leichtfiel, weil es keine Alternativen gab.

Ein gutes Viertel der Befragten nannte Gründe, die mit ihrer aktuellen Stelle zusammenhängen. In 13 % der Fälle gaben die Befragten an, dass der Arbeitgeber ihnen keine Wahl beim Rentenmodell ließe, da ihr Vertrag nicht verlängert worden wäre. Zudem gaben 7 % der Befragten an, dass ihnen ihre Arbeit wichtig sei, weshalb sie diese weiter ausüben wollten.

Darüber hinaus fühlte sich ein Viertel der Befragten so gut informiert, dass ihnen die Entscheidung des passenden Rentenmodells leichtfiel. Dabei wurde besonders oft die hilfreiche Beratung u. a. der DRV mit 17 % benannt.

Schließlich wurden finanzielle Aspekte von 21 % der Befragten genannt, denen aufgrund ihrer finanziellen Lage, die Entscheidung für den Wechsel in die Rente leichtfiel. So berichteten 13 %, dass sie finanziell nicht auf die weitere Beschäftigung angewiesen gewesen seien. Im Gegensatz gaben 8 % an, weiterarbeiten zu müssen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Eine einfache Wahl des Rentenmodelles hing mit 48 % am häufigsten mit persönlichen Motiven zusammen.

„Das Alter ist erreicht, mein Mann ist auch in Rente und mein Gesundheitszustand ist schlecht.“

Vollrentnerin, 65 Jahre

„Im Prinzip habe ich gar keine andere Wahl gehabt. Meine Abteilung wurde geschlossen und ich habe die Altersteilzeit angenommen.“

Vollrentnerin, 62 Jahre

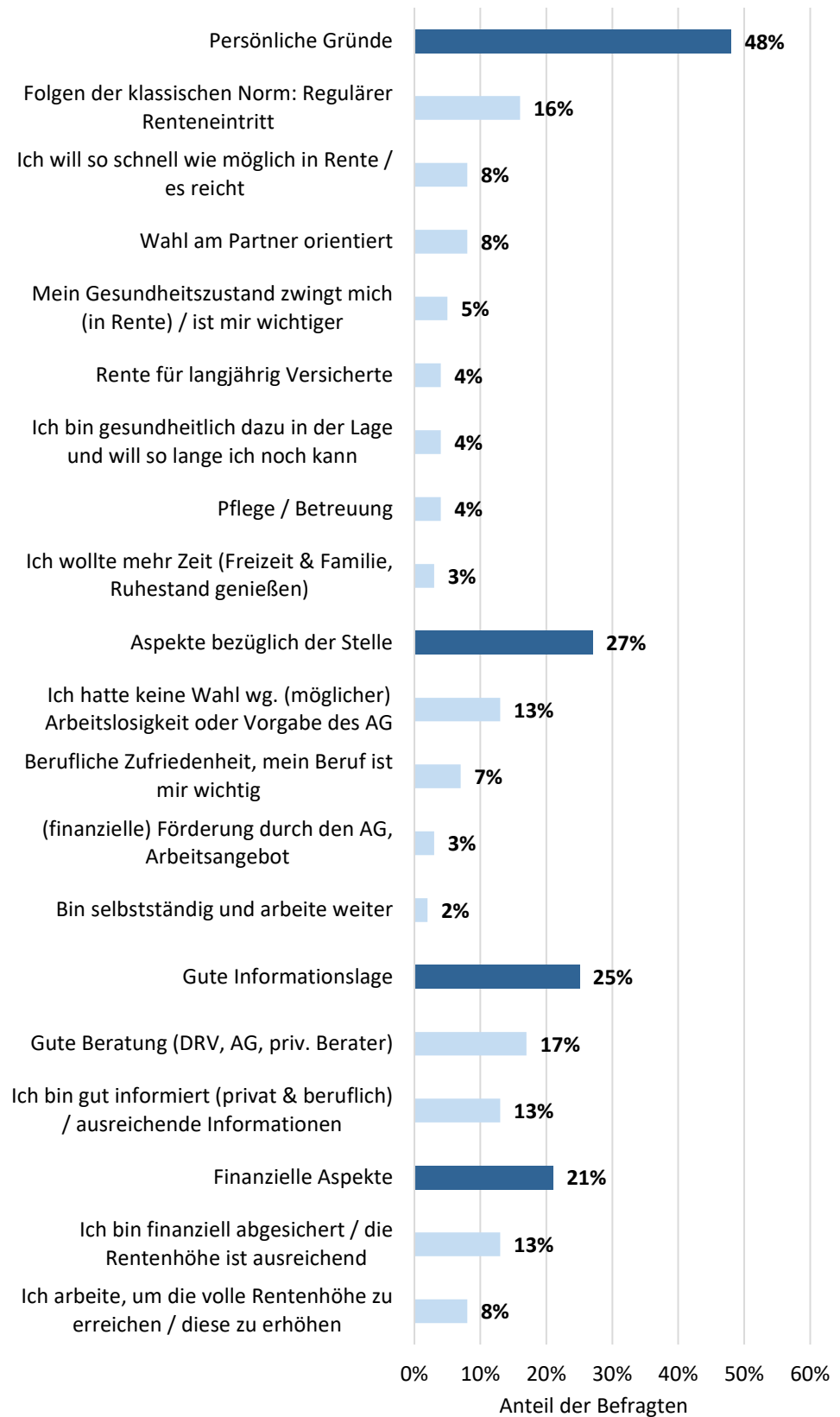
„Ich bin informiert, auch über die normale Rente, fühle mich gut beraten und mir ist für mich klar, dass ich keine Abschlüsse möchte. Wenn man weiß, was man will, fällt einem die Wahl leicht.“

Voll erwerbstätig, 64 Jahre

„Ich bin vorgezogen in Rente gegangen, weil dies für mich ohne Abschlüsse möglich gewesen ist.“

Versicherte mit Altersrente für besonders langjährig Versicherte, 63 Jahre

Abbildung 47: Gründe für eine einfache Entscheidung bei der Wahl des passenden Rentenmodells bei 60- bis 70-Jährigen; Mehrfachnennungen möglich



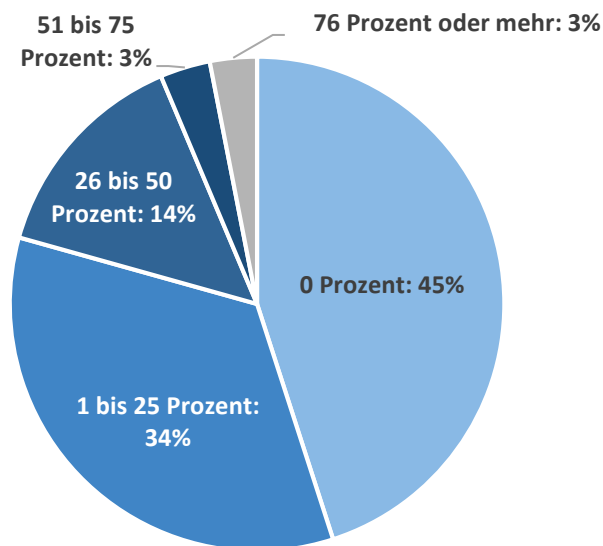
Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=204)

Bedürfnisse der Unternehmen bezüglich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen mit mindestens einer angestellten Person beschäftigte keine Arbeitnehmerinnen oder -nehmer im Alter von 60 Jahren oder älter im Unternehmen. In ungefähr einem Drittel der Unternehmen hatten dagegen 1 bis 25 % der Beschäftigten dieses Alter. Nur in jeder siebten Firma lag der Anteil der über 60-Jährigen bei 26 bis 50 %. In den restlichen wenigen Fällen beschäftigten die Unternehmen 51 oder mehr Prozent an Beschäftigten ab 60 Jahren. Dies lässt vermuten, dass Regelungen zur Beschäftigung älterer Personen in vielen der Unternehmen mit Angestellten bislang keine große Rolle spielten (siehe Abbildung 48).

Etwa die Hälfte der Unternehmen beschäftigte keine Personen im Alter von 60 Jahren oder älter.

Abbildung 48: Anteil über 60-jähriger an der Belegschaft in Unternehmen



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=935)

Auffällig ist hierbei z. B., dass größere Unternehmen häufiger angaben, bis zu 50 Prozent ältere Personen zu beschäftigen, während in kleineren Unternehmen häufiger keine Personen ab 60 arbeiteten. Da es weitaus mehr kleinere als große Unternehmen gibt, sind wahrscheinlich trotz allem die meisten älteren Personen in kleineren Unternehmen beschäftigt. Weiterhin waren in manchen Branchen wenige ältere Personen beschäftigt, wie beispielsweise im Bereich Information und Kommunikation und allgemein im Dienstleistungssektor, während in anderen Bereichen wie bei der Branche Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen bzw. allgemein dem Sektor des produzierenden Gewerbes häufiger ältere Person arbeiteten. Zudem gaben ältere Personalverantwortliche etwas häufiger an, mehr Personen ab 60 Jahren zu beschäftigen (siehe Tabelle 24).

Tabelle 24: Anteil über 60-Jähriger an der Belegschaft nach Unternehmens- und Personenmerkmalen

Teilgruppe	Anteil Beschäftigter ab 60 Jahre an der Belegschaft				
	0 %	1 bis 25 %	26 bis 50 %	51 bis 75 %	76 % oder mehr
	%	%	%	%	%
1 bis 10 Beschäftigte (N=328)	57	20	15	4	5
11 bis 49 Beschäftigte (N=306)	25	60	12	3	0
50 bis 249 Beschäftigte (N=116)	7	73	19	1	0
250 bis 999 Beschäftigte (N=94)	0	80	18	2	0
1000 bis 4999 Beschäftigte (N=54)	0	66	31	1	2
5000 Beschäftigte und mehr (N=37)	0	64	36	0	0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (N=11)	/	/	/	/	/
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (N=8)	/	/	/	/	/
Verarbeitendes Gewerbe (N=69)	44	33	13	10	0
Energieversorgung (N=26)	33	32	35	0	0
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (N=12)	/	/	/	/	/
Baugewerbe (N=75)	41	32	15	12	0
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (N=80)	49	24	17	1	10
Verkehr und Lagerei (N=36)	42	31	27	0	0
Gastgewerbe (N=62)	54	35	11	0	0
Information und Kommunikation (N=93)	77	16	3	0	4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (N=46)	57	20	13	0	10
Grundstücks- und Wohnungswesen (N=26)	45	38	10	7	0
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (N=69)	49	26	17	0	9
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N=57)	45	43	5	7	0
Erziehung und Unterricht (N=35)	18	37	40	0	5
Gesundheits- und Sozialwesen (N=86)	58	24	17	0	2
Kunst, Unterhaltung und Erholung (N=41)	67	15	18	0	0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (N=97)	41	47	7	3	2
Alter des Befragten unter 30 Jahre (N=259)	46	38	14	2	0
30 bis 39 Jahre (N=221)	54	34	10	2	1
40 bis 49 Jahre (N=260)	53	30	14	3	0
50 bis 59 Jahre (N=80)	7	37	22	9	26
60 Jahre und älter (N=111)	34	40	20	4	2
Insgesamt (N=935)	45	34	14	3	3

Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021

7.9 Verbesserungsvorschläge

Anregungen von Bürgerinnen und Bürgern zur Vereinfachung des Rentenübergangs allgemein

Eine Mehrheit von 56 % der Befragten äußerten auf die Frage, wie ihnen die Wahl des passenden Rentenmodelles erleichtert werden könne, dass sie zufrieden seien oder sie hierzu keine Vorstellung hätten (siehe Abbildung 49).

Von den inhaltlichen Vorschlägen wurde am häufigsten eine vertrauenswürdige und kompetente Beratungsstelle mit 13 % angeregt, wobei die Befragten sich hier unterschiedliche Anlaufstellen vorstellen könnten, nicht nur die DRV. 6 % der Befragten äußerten den Wunsch, dass Beratungstermine der DRV ausgebaut würden und mehr Zeit im einzelnen Beratungsgespräch zur Verfügung stünde. Am zweithäufigsten wurde der Wunsch nach mehr Informationen über die Nettorente, d. h. die Auswirkungen von Steuer und Hinzuverdienst, mit 10 % genannt. Passend dazu wollten 5 % gerne auch zu anderen Leistungen als nur der gesetzlichen Rente informiert werden. Hierbei wurden z. B. Aspekte wie die Wechselwirkungen der Altersrentenmodelle etwa zu Betriebsrente und Hinterbliebenenrente angesprochen. Leichter verständliches Informationsmaterial wünschten sich 9 % der Befragten. Rechtliche Neuerungen in übersichtlicher Form darzustellen, regten darüber hinaus 4 % an. Aktiv vom Arbeitgeber informiert werden wollten zudem 7 % der Befragten. Für weitere 4 % wäre ein passendes Arbeitsangebot eine echte Hilfe.

„Ich bin vollständig zufrieden so wie es gelaufen ist.“

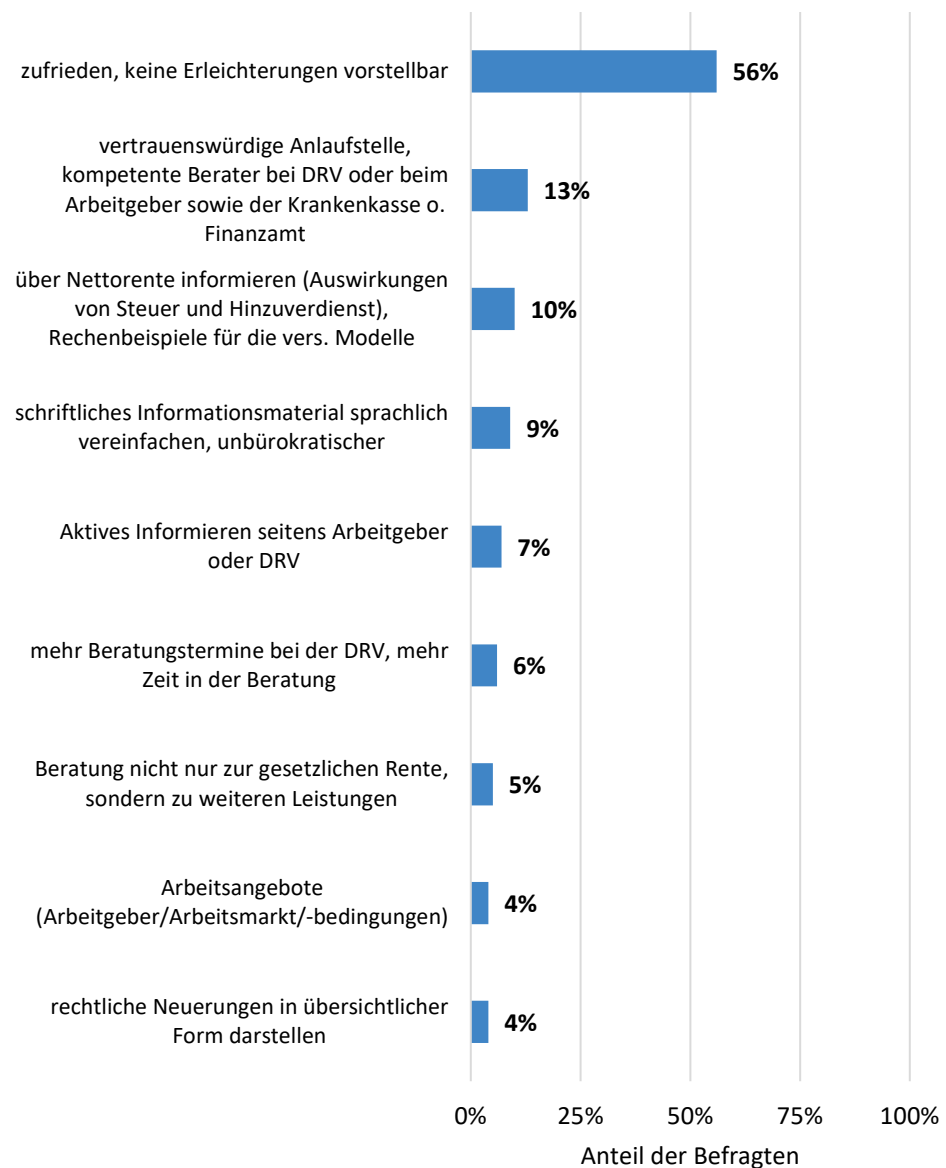
Vollrentnerin, 68 Jahre

„Ich hätte mir mehr Informationen für meine individuelle Situation gewünscht, insbesondere zum Thema Besteuerung des Hinzuverdienstes.“

Vollrentner, 66 Jahre

Die Befragten wünschten sich auf die persönliche Situation zugeschnittene, aber zugleich kompakte und einfach verständliche Informationsangebote.

Abbildung 49: Antworten auf die Frage „Wie könnte Ihnen die Wahl des passenden Modells zum Rentenübergang erleichtert werden?“; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=154)

Hinweise betreffend das Informationsangebot der DRV

Auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen explizit zum Angebot der DRV antworteten 19 %, dass sie zufrieden mit dem vorhandenen Angebot seien. Daneben äußerten Befragte gleichfalls konkrete Vorschläge (siehe Abbildung 50).

„Für die Rentenauskunft muss man fast studiert haben, um sie zu verstehen. Und deswegen bin ich zur Beratung. Sonst ist es gut.“

Vollrentnerin, 63 Jahre

Einer der beiden am häufigsten genannten Wünsche war mit 30 % der nach einfachen, verständlichen Informationsangeboten. Dies bezog sich vor allem auf die schriftlichen Informationsangebote, welche die Befragten als schwer verständlich und als im Beamtendeutsch geschrieben wahrnahmen. Hier wünschten sich die Betroffenen besser verständliche Informationen. Etwa gleich viele Befragte mit 28 % wollten gerne ausführlichere Informationen. Dabei ging es z. B. um eine Ergänzung von Informationen zur Flexirente, zu speziellen Themen wie Erwerbstätigkeit in EU-

Mitgliedstaaten, zu den Auswirkungen der Kombination von Rente und freiberuflicher Tätigkeit, zu Hinzuverdienstmöglichkeiten neben der Rente sowie zur Besteuerung der Rente. Diese diversen Rückmeldungen unterstreichen die Komplexität der Rechtslage, die für Versicherten schwer nachzuvollziehen ist und in Einzelfällen keine einfachen Antworten ermöglicht. Zu 18 % schlugen die Befragten weiterhin vor, früher und aktiv auf die verschiedenen Informationsangebote hinzuweisen.

Andererseits wünschten sich 17 % eine Verdichtung der Informationen auf die wesentlichen Inhalte. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Angebote zwar umfangreich sind, aber nicht unbedingt die wesentlichen Informationen für die Bürgerinnen und Bürger enthalten oder herausstellen. Dazu passt auch der zu 12 % genannte Wunsch nach personalisierten Informationen.

Andere Hinweise bezogen sich auf die weiteren vorhandenen Informationsangebote der DRV. So regten 12 % an, die Fachkompetenz des Personals in der Rentenberatung zu erhöhen. Daneben wünschten sich jeweils 3 % einen schnelleren Termin bei der Rentenberatung. Zu 9 % regten die Befragten an, das Online-Angebot zu verbessern. So sollte z. B. die Rentenauskunft online abrufbar sein.¹⁹ Weiterhin schlugen die Befragten vor, einen Online-Rechner anzubieten, mit dessen Hilfe sie selber mit ihren eigenen Beitragsinformationen zur Rente verschiedene Rentenmodelle durchrechnen könnten.²⁰ Da es solche Rechner zum Teil schon gibt, ist wohl deren geringe Bekanntheit ein Problem. Auch die Optimierung der Suchfunktion auf der Internetseite der DRV wurde angeregt. Ein Zehntel der Befragten schlug zudem Informationsveranstaltungen der DRV bei den Arbeitgebern vor Ort. Weitere 5 % erbaten Unterstützung beim Beantragen der Rente. Dabei ging es insbesondere um das Ausfüllen des Antrages und das Auffinden der zuständigen Stelle.

„Indem sie deutlich schreibt, was man real rausbekommt. Bessere, genauere Infos. Keine abstrakten Zahlen.“

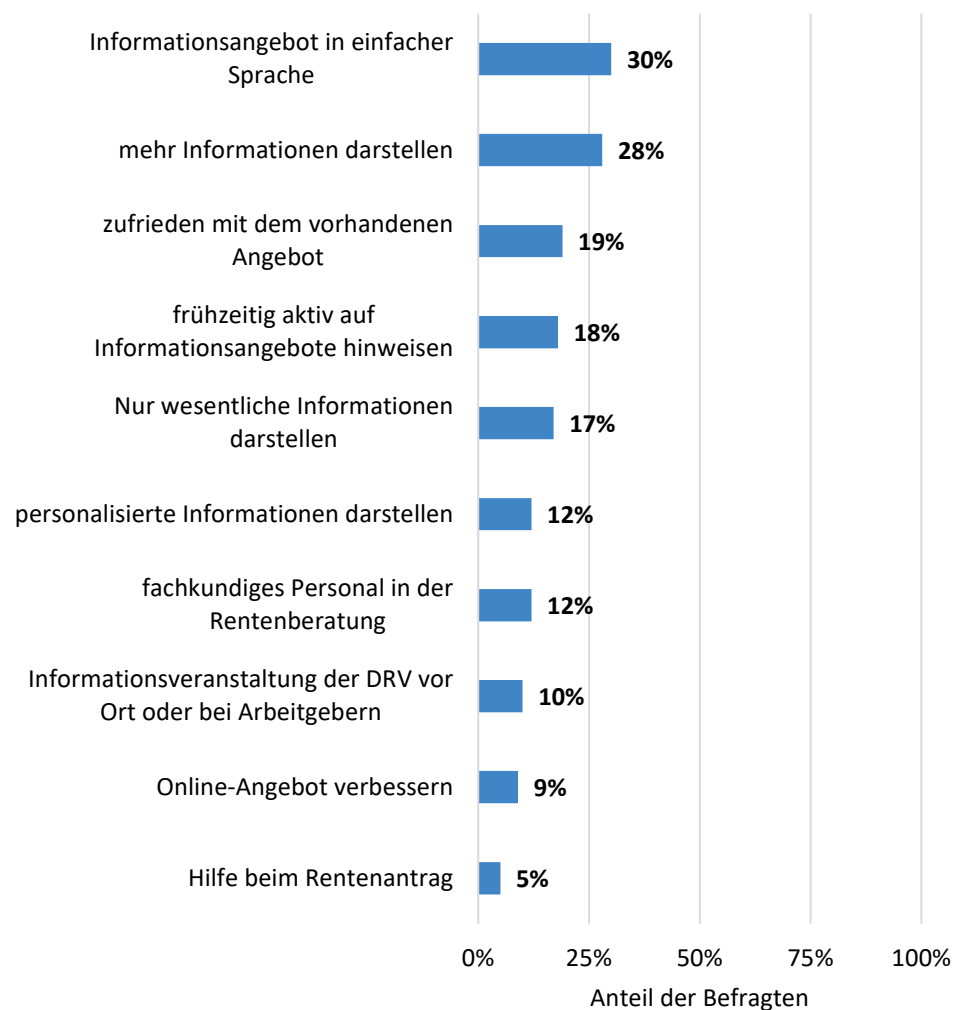
Voll erwerbstätig, 62 Jahre

Bei der persönlichen Beratung und dem Online-Angebot sah ein Teil der Befragten noch Verbesserungspotential.

¹⁹ Die Möglichkeit sich die Rentenauskunft online in Echtzeit anzuschauen, gibt es bereits seit 2005. Dazu ist eine vorherige Registrierung und Authentifizierung mit dem elektronischen Personalausweis notwendig.

²⁰ Die DRV bietet auf ihrer Internetseite verschiedene Rechner, insbesondere einen Flexirentenrechner an.

Abbildung 50: Verbesserungsvorschläge zum Informationsangebot der DRV bei 60- bis 70-Jährigen; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=212)

Wünsche der Beschäftigten an die Arbeitgeber

„Es wäre gut, wenn mein Arbeitgeber persönliche Gespräche mit den Mitarbeitern zum Übergang in die Rente führen würde. Zudem wünsche ich mir mehr Flexibilität im Zusammenhang mit den konkreten Arbeitsbedingungen (weg vom 3 Schichten-Modell).“

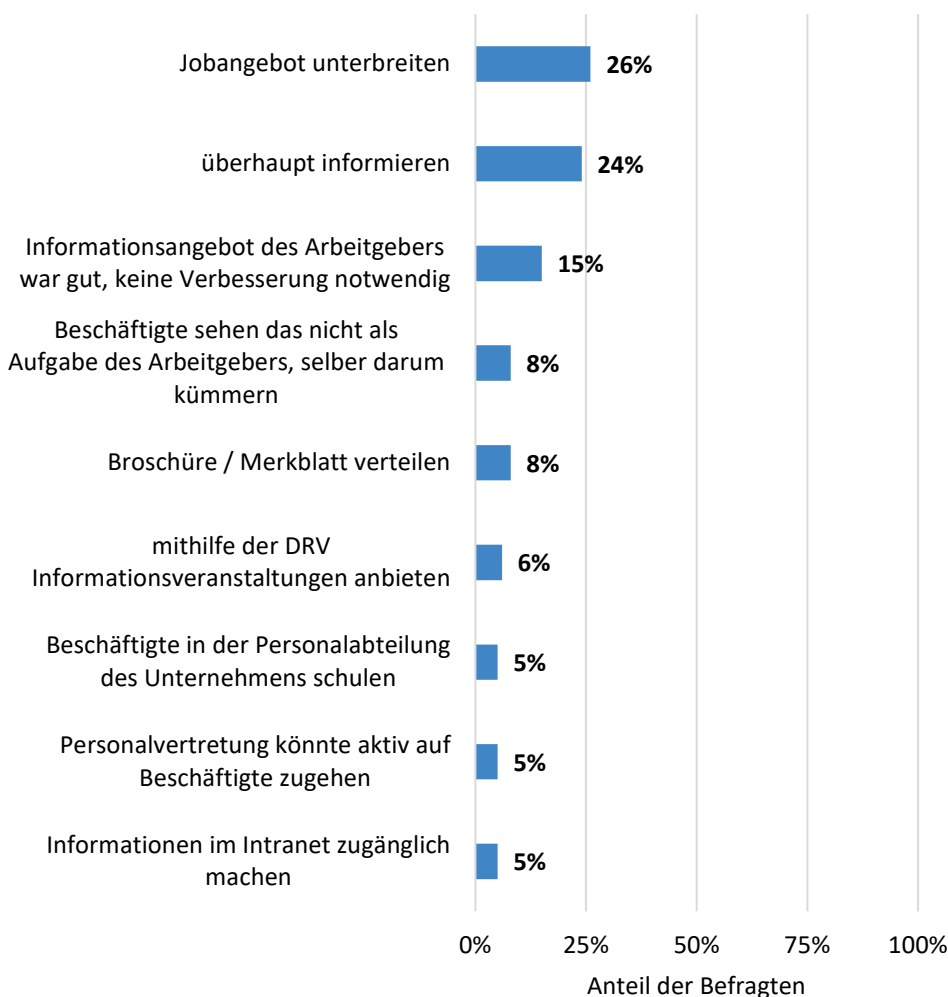
Vollrentner, 65 Jahre

Von den Arbeitgebern wünschten sich die Befragten mit 26 % am häufigsten passende Stellenangebote, welche sie mit ihrem Arbeitgeber gerne in einem persönlichen Gespräch besprechen wollten (siehe Abbildung 51). Häufig nannten sie dabei den Wunsch, stunden- oder tageweise oder auf Aushilfsbasis arbeiten zu können. Der Arbeitgeber solle dies idealerweise von sich aus allen interessierten Beschäftigten anbieten.

Weitere 24 % schlugen vor, dass der Arbeitgeber überhaupt zum Thema Rentenübergang informieren solle. Zudem wollten 5 %, dass die Personalvertretung mit Informationen an sie herantreten solle. Immerhin 15 % waren völlig zufrieden mit dem Informationsangebot ihres Arbeitgebers und 8 % sahen es nicht als Aufgabe vom Unternehmen an, über den Rentenübergang zu informieren. Stattdessen sehen sie sich selber in der Pflicht, aktiv Informationen einzuholen. Beides entspricht der Ansicht, dass beim Informationsangebot seitens des Arbeitgebers kein Handlungsbedarf besteht.

Ein weiterer Vorschlag, der von 6 % kam, lautete, dass Arbeitgeber und DRV in Kooperation Informationsveranstaltungen anbieten könnten. Hierbei dachten die Befragten z. B. an Informationsveranstaltungen der DRV vor Ort im Unternehmen und auf den Hinweis des Arbeitgebers auf das Beratungsangebot der DRV. Merkblätter zu verteilen als konkrete, direkt an den Arbeitgeber gerichtete Informationsmaßnahme wünschten sich 8 %. Jeweils ungefähr 5 % der Befragten wiesen auf eine besser geschulte Personalabteilung, Informationen im Intranet zugänglich zu machen sowie eine möglichst frühe Information durch ihren Arbeitgeber.

Abbildung 51: Verbesserungsvorschläge zum Informationsangebot der Arbeitgeber bei 60- bis 70-Jährigen; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=119)

Auf die Frage, welche Maßnahmen sich die Befragten von ihrem Arbeitgeber wünschen oder gewünscht hätten, um im Alter weiterarbeiten zu können, antworteten mit 29 % die meisten, dass sie nicht weiterarbeiten wollten und aus ihrer Sicht demzufolge keine Maßnahmen nötig seien (siehe Abbildung 52). Weitere 8 % waren der Meinung, dass ihr Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ergreife und hier demzufolge ebenfalls keine Änderungen notwendig seien. Von 1 % wurde hierzu beispielsweise explizit erwähnt, dass sie bei ihrem Arbeitgeber solange weiterarbeiten könnten, wie sie wollten.

„Im Prinzip gar keine, denn mein Job möchte ich nicht mehr ausüben. Bin körperlich und seelisch sehr angeschlagen.“

Voll erwerbstätig, 62 Jahre

„Ich wünsche mir eine zeitlich flexibel gestaltbare Stelle mit einem körperlich und psychisch bewältigbaren Arbeitsplatz.“

Vollrentnerin, 62 Jahre

Es besteht der Wunsch nach passenden und fairen Beschäftigungsangeboten im Alter, z. B. auf Teilzeitbasis.

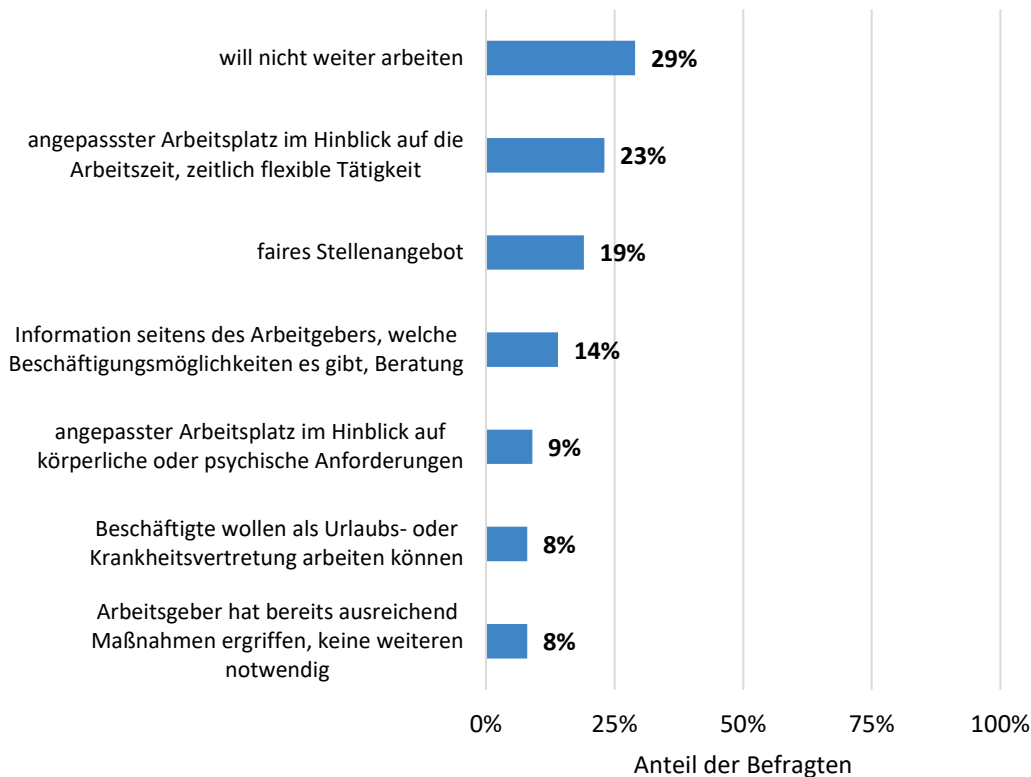
Ein Großteil der Befragten äußerte aber auch konkrete Wünsche und Vorschläge. So wollten 23 % gerne die Möglichkeit haben, unter flexibleren Arbeitszeiten weiterarbeiten zu können, z. B. auf Minijobbasis oder in einer Teilzeitvereinbarung. Die Möglichkeit zum Stunden- oder tageweisen Arbeiten wurden hier erbeten. So könne teils auch dem Fachkräftemangel begegnet werden. Manche forderten, ihr Arbeitgeber solle die Möglichkeiten des Home-Office ausbauen.

Ein faires Stellenangebot des Arbeitgebers wünschten sich 19 %. Dies bedeutete häufig, überhaupt eine Verlängerung des Arbeitsvertrages zu ermöglichen oder eine Möglichkeit, aushilfsweise zu arbeiten, zu erhalten. Die Forderung, sozialverträglicher mit den Beschäftigten umzugehen, wurde ebenfalls einige Male ausformuliert. Manche Befragten kritisierten die Befristung von Arbeitsverträgen über der RAG auf maximal ein Jahr. Ein weiterer Teil verlangte eine angemessene Bezahlung.

Weiterhin regten 9 % der Befragten die Einrichtung altersgerechter Tätigkeiten im Hinblick auf die körperliche und psychische Belastung an. Hier ging es z. B. um Schichtdienst, Arbeit unter Zeitdruck oder andere anstrengende Tätigkeiten, zu welchen Alternativen für Ältere gefunden werden sollten. Zudem wünschten sich 8 % explizit die Option, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, auf Auftragsbasis oder an den Wochenenden aushelfen zu können.

Eine bessere Beratung seitens des Arbeitgebers darüber, welche Beschäftigungsmöglichkeiten es gibt, wünschten sich schließlich 14 % der Befragten. Der Arbeitgeber solle aktiv Angebote zur Weiterarbeit schaffen und proaktiv anbieten.

Abbildung 52: Antworten auf die Frage nach Verbesserungsvorschlägen zu den Maßnahmen des Arbeitgebers, um im Alter länger zu arbeiten, von 60- bis 70-Jährigen; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Qualitative Versichertenbefragung 2020 (N=124)

Vorschläge von Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen

Auf die Frage nach dem Änderungsbedarf bei den Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Förderung der Beschäftigung älterer Menschen antworteten mit 62 % die meisten, dass sie hier keinen Änderungsbedarf sehen würden oder dies für ihr Unternehmen nicht relevant sei. Weitere 6 % sagten, Ältere sollten im Gegenteil nicht noch länger beschäftigt werden, während 32 % konkrete Vorschläge zur Beschäftigungsförderung machten (siehe Abbildung 53).

Zwei Drittel der befragten Unternehmen sahen keinen Änderungsbedarf, um die Beschäftigung älterer Personen zu erleichtern.

„Da bei uns überwiegend körperlich gearbeitet wird ist es schwierig.“

1-10 Beschäftigte, Land- und Forstwirtschaft

„Es ist alles gut. Der Markt regelt es.“

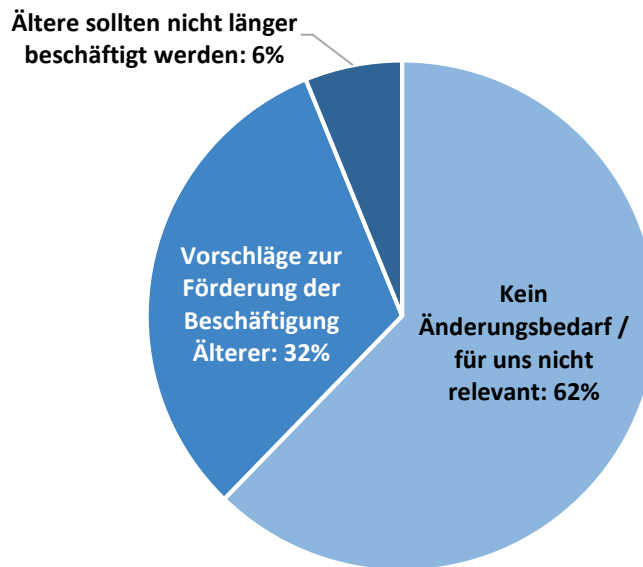
1-10 Beschäftigte, Handel mit Kraftfahrzeugen

„Rentner sollten brutto gleich netto arbeiten dürfen und der Arbeitgeber von den Sozialabgaben befreit werden.“

1-10 Beschäftigte, Gastgewerbe

Vorschläge zur Förderung der Beschäftigung Älterer konzentrieren sich auf finanzielle Anreize und die Schaffung passender Stellen für Ältere.

Abbildung 53: Antworten auf die Frage nach Änderungsbedarf bei den Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rentenversicherung, um im Unternehmen die Beschäftigung älterer Personen zu fördern

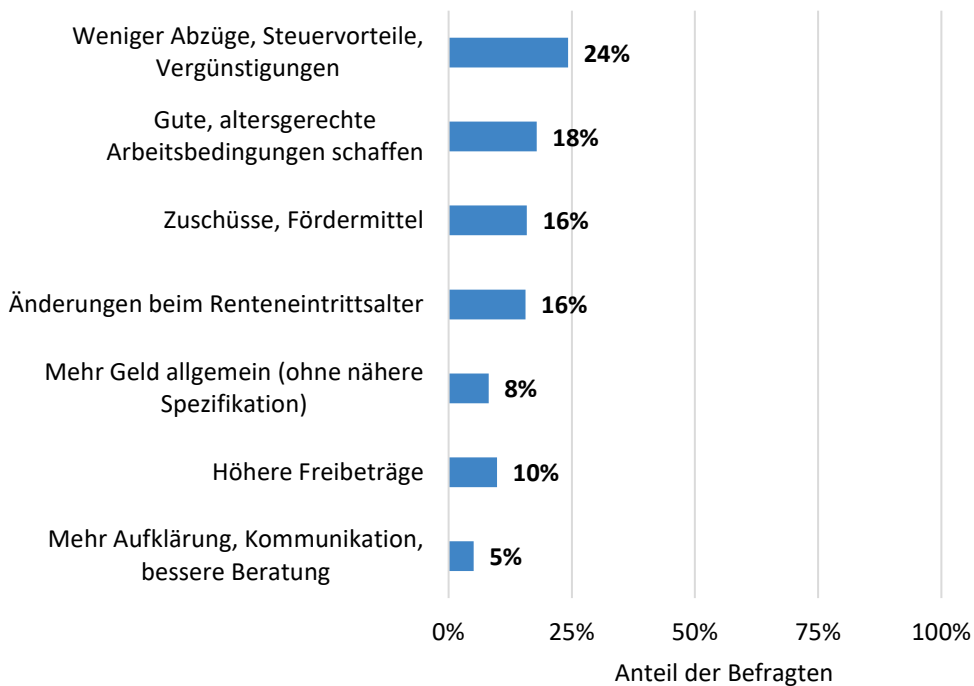


Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=729)

Von den 32 %, die Vorschläge zur Beschäftigung älterer Personen machten, wurden vor allem finanzielle Anreize wie Steuervorteile, Zuschüsse, Fördermittel oder höhere Freibeträge oder allgemein eine höhere finanzielle Unterstützung angeführt.

Eine weitere häufige Anregung war die Schaffung guter und altersgerechter Arbeitsbedingungen für ältere Personen in den Unternehmen. Daneben gab es Wünsche nach einer besseren Information, einfacheren Rentenregelungen und Vorschläge zu Änderungen beim Renteneintrittsalter wie z. B. einer weiteren Flexibilisierung (siehe Abbildung 54).

Abbildung 54: Vorschläge zur Änderung der Rahmenbedingungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, um in Unternehmen die Beschäftigung älterer Personen zu fördern; Mehrfachnennung möglich



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=230)

Potentielle flankierende tarifvertragliche Regelungen

Auf die Frage nach möglichen tarifvertraglichen Änderungen sagten mit 62 % die meisten Personalverantwortlichen, dass für ihr Unternehmen kein Tarifvertrag gelte. Weitere 33 % gaben an, dass sie keine Möglichkeiten sehen würden, über den Tarifvertrag das Arbeiten neben der Rente zu fördern. Nur 6 % machten eine Angabe mit Vorschlägen.

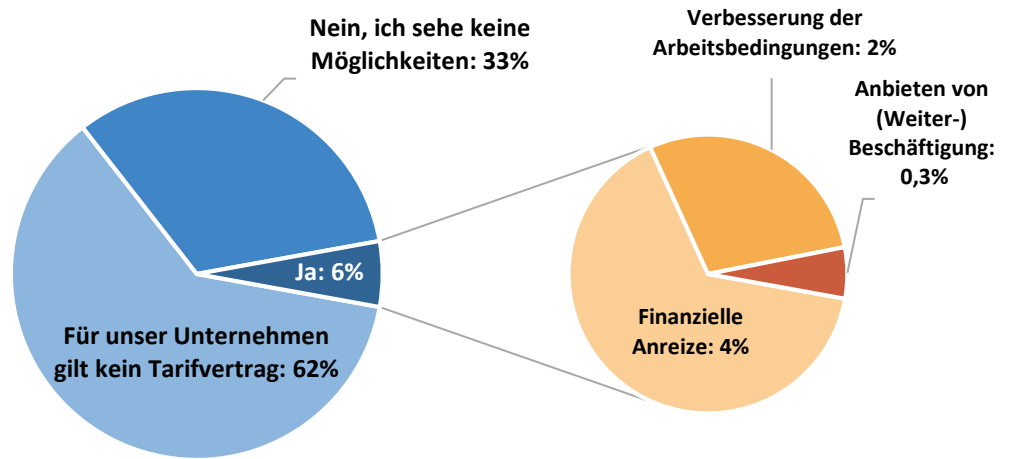
In den 37 verwertbaren Angaben wurden im Wesentlichen Anregungen in zwei Richtungen gegeben. Zum einen sollten zur Förderung der Beschäftigung Älterer finanzielle Anreize geschaffen werden. Hierbei reichten die Vorschläge von höheren Löhnen bis hin zur Senkung oder staatlichen Übernahme der Sozialbeiträge. Zum anderen wurden bessere Arbeitsbedingungen für Ältere in Form von beispielsweise Teilzeitstellen oder körperlich weniger belastenden Arbeiten angeregt (siehe Abbildung 55). Letzteres hatten sich auch relativ viele Versicherte von ihren Arbeitgebern gewünscht.

Bei Tarifverträgen wurden selten Änderungsoptionen gesehen.

„Gute Arbeitsbedingungen schaffen, Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung.“

5 000 Beschäftigte, Gesundheits- und Sozialwesen

Abbildung 55: Antworten auf die Frage „Sofern für Ihr Unternehmen ein Tarifvertrag gilt: Sehen Sie Möglichkeiten als Unternehmen im Rahmen von Tarifvertragsvereinbarungen das Arbeiten neben der Rente attraktiver zu gestalten?“



Quelle: Quantitative Unternehmensbefragung 2021 (N=1 008)

8 Fazit

Der vorliegende Bericht zur ersten Phase des Projekts zur Untersuchung der Inanspruchnahme und Wirksamkeit sowie bürokratischer Belastungen der Maßnahmen des Flexirentengesetzes stellt dar, wie sich die folgenden rentenrechtlichen Neuerungen auswirken:

1. Die Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts,
2. die Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und Vollrentner bis zum Erreichen der RAG,
3. die Möglichkeit zur Aktivierung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug nach Erreichen der RAG und
4. die befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung oberhalb der RAG.

Zugleich gibt er Hinweise dazu, zu verstehen, nach welchen Motiven Rentenversicherte den schrittweisen oder direkten Übergang vom Erwerbsleben in die Rente gestalten. Es wurden verschiedene Datenquellen herangezogen und zum Teil eigens erhoben, um Nutzung und/oder Wahrnehmung der Maßnahmen des Flexirentengesetzes für Versicherte, für Unternehmen und ebenso für die zuständigen Behörden zu beleuchten.

Bekanntheit der Maßnahmen des Flexirentengesetzes

Zwei Drittel der Befragten der quantitativen Versichertenbefragung im Alter von 60 bis 70 Jahren gaben an, bereits von den Maßnahmen des Flexirentengesetzes gehört zu haben. Die spezifischen Maßnahmen waren hingegen mit maximal 25 % deutlich weniger im Detail bekannt. Von den untersuchten Maßnahmen war die Möglichkeit, Rentenansprüche durch Arbeiten neben der Rente zu aktivieren, am bekanntesten.

Unter den Personalentscheiderinnen und -entscheidern der quantitativen Befragung gaben mehr als die Hälfte an, das Flexirentengesetz entweder recht genau oder ungefähr zu kennen. In diesem Personenkreis war die befristete Anhebung der Hinzuverdienstgrenze mit 80 % am bekanntesten.

Neuregelung des Hinzuverdienst- und Teilrentenrechts

Das Flexirentengesetz beabsichtigt mit einer jährlichen und stufenlosen Anrechnung des Hinzuverdienstes erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern vor Erreichen der Regelaltersgrenze größere Gestaltungsspielräume beim Übergang in die Rente zu eröffnen. Diese gesetzlichen Neuerungen haben zu einem Anstieg der Teilrenten geführt, auch wenn dieser Anstieg gering ausfiel. Der Anteil der Teilrenten am Bestand aller Altersrenten lag Ende 2019 insgesamt bei 0,2 %, unterhalb der RAG bei 1,1 %. Es wurden insgesamt ca. 27 000 Teilrenten beansprucht und zwar 11 000 verdienstabhängige und 16 000 verdienstunabhängige.

Die hinzuverdienstabhängige Teilrente wird unterhalb der RAG vor allem von Personen mit höheren Einkommen genutzt, um damit den Übergang von Erwerbsarbeit in den (Teil)Ruhestand flexibel zu gestalten. Der Anteil der Männer in dieser Rentenart übersteigt leicht den Anteil der Frauen. Die Hinzuverdienstgrenze von 6 300 Euro, die bis Ende 2019 einen Vollrentenbezug und eine abzugsfreie geringfügige Beschäftigung ermöglichte, wirkte als negativer Impuls im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug, die über einen Minijob hinausgeht.

Eine zum Zeitpunkt der Projektplanung unerwartete Besonderheit brachte das Jahr 2020 mit sich: Um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung insbesondere in systemrelevanten Branchen nach Renteneintritt zu ermöglichen, wurde die Hinzuverdienstgrenze befristet für dieses Jahr von 6 300 auf 44 590 Euro angehoben. Zum Befragungszeitpunkt in der zweiten Jahreshälfte 2020 gaben dagegen mehr als zwei Drittel der Befragten der quantitativen Versichertenbefragung an, diese Regelung nicht zu kennen. 97 % der Befragten der qualitativen Befragung, die sie kannten, maßen ihr für die Wahl des Rentenübergangs keine Bedeutung bei. Diese geringe Resonanz ist hauptsächlich dem engen Zeitfenster von einem Jahr geschuldet, in dem diese Regelung ursprünglich ihre Gültigkeit haben sollte. Zahlreiche Versicherte äußerten in der Befragung hierüber bzw. darüber, dass sie nicht anspruchsberechtigt gewesen waren, ihr Bedauern.

Die hinzuverdienstunabhängige Teilrente, auch Wunschteilrente, wird hingegen am ehesten von Frauen zur Aktivierung von Rentenbeiträgen als nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen verwendet und nicht, um den Übergang von Erwerbsarbeit in die Rente flexibel zu gestalten. Sowohl die Stiftung Warentest als auch die DRV empfehlen in ihren Veröffentlichungen den Versicherten aus eben diesem Grund eine Wunschteilrente in Anspruch zu nehmen, um die eigene Rente durch die Beiträge für die Tätigkeit als Pflegeperson zu erhöhen.

Bei den Trägern der Rentenversicherung führen die Neuerungen des Teilrentenrechts zu einem Anstieg des jährlichen Erfüllungsaufwands um 4,4 Millionen Euro. Die belastungsintensivste Vorgabe ist hierbei die Durchführung der Spitzabrechnung mit einem jährlichen Erfüllungsaufwand von 3,8 Millionen Euro.

Rentenversicherungspflicht für erwerbstätige Vollrentnerinnen und -rentner unterhalb der RAG

Seit Januar 2017 gilt für beschäftigte Vollrentnerinnen und -rentner unterhalb der RAG mit Ausnahme von geringfügig Beschäftigten und Bestandsfällen die Versicherungspflicht. Etwa 33 000 von rund 200 000 Vollrentnerinnen und -rentnern unterhalb der RAG übten 2019 eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus. Der Anteil der versicherungspflichtig beschäftigten Vollrentnerinnen und -rentner ist seit Einführung der RV-Pflicht zwar kontinuierlich gestiegen, nichtsdestoweniger entschied sich zuletzt nach wie vor die deutliche Mehrheit für eine geringfügige Beschäftigung ohne Eigenbeitrag. Die Versicherten gaben in der qualitativen Befragung oft an, dass sich die Neuregelung finanziell für sie nicht wirklich lohne.

Die neue Rentenversicherungspflicht erweitert die gesetzlichen Pflichten der zuständigen Behörden und bringt einen jährlichen Erfüllungsaufwand für die Verwaltung von rund 4,4 Millionen Euro mit sich.

Aktivierung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beschäftigung und Vollrentenbezug oberhalb der RAG

Oberhalb der RAG haben beschäftigte Vollrentnerinnen und -rentner seit 2017 die Möglichkeit, ihre Rentenversicherungsbeiträge zu aktivieren. Der Eigenanteil sowie der Anteil des Arbeitgebers steigern dann die Rentenansprüche der Versicherten. Nur rund 22 000 der 1 100 000 beschäftigten Vollrentnerinnen und -rentner aktivierten ihre RV-Beiträge, wobei etwa die Hälfte davon geringfügig beschäftigt war. Den etwa 11 000 geringfügig beschäftigten Vollrentnerinnen und -rentnern, die auf ihre Versicherungsfreiheit verzichteten, stehen dabei rund 885 000 geringfügig Beschäftigte Vollrentenbeziehende ohne Eigenbeitrag zur Sozialversicherung gegenüber. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse waren das maßgebliche Modell für eine Erwerbstätigkeit bei Rentenbezug oberhalb der RAG.

Die aktivierbaren Rentenbeiträge oberhalb der RAG nahmen die meisten Versicherten als finanziell nicht ausreichend attraktiv wahr. Das Instrument war am ehesten relevant für Männer sowie für Versicherte mit höherem monatlichem Haushaltseinkommen, in leitender Position und in kleineren Unternehmen.

Die Möglichkeit, sich von der Versicherungsfreiheit befreien zu lassen, zieht auf Seiten der Verwaltung einen jährlichen Erfüllungsaufwand von rund 960 000 Euro nach sich.

Befristete Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung oberhalb der RAG

Bis Ende 2021 sind die isolierten Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte oberhalb der RAG ausgesetzt. Diese Regelung wurde bis Ende 2018 flächendeckend für die knapp 260 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oberhalb der RAG umgesetzt.

Personalentscheiderinnen und -entscheider, die sich im Rahmen der quantitativen Unternehmensbefragung hierzu äußerten, bescheinigten der Abschaffung der Arbeitgeberbeiträge zu 55 % eine tatsächliche oder potentielle Wirkung zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die deutliche Mehrheit berichtete allerdings, dass sie bislang weder zu einer Fortführung bestehender Arbeitsverhältnisse noch zu einer Neueinstellung älterer Beschäftigter geführt habe. Die Wirkung auf künftige Personalentscheidungen wird aber etwas positiver gesehen.

Informationssituation zum Thema Rente im Allgemeinen

Alles in allem fühlten sich knapp zwei Drittel der befragten Versicherten gut bis sehr gut zum Thema gesetzliche Rente informiert. Besonders auf ältere Befragte und Personen mit höherem Haushaltseinkommen traf dies zu. Beim Thema Information über die Rente spielte die DRV eine herausragende Rolle. Die Versicherten nutzen zum Großteil die Renteninformation und -auskunft als Informationsquellen und nahmen die persönliche Rentenberatung der DRV in Anspruch. Die Beratung durch den Arbeitgeber war für die Informationssituation der Versicherten von nachrangiger Bedeutung, wobei Unternehmen mit 50 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Erfahrung der Versicherten ihr Personal eher informierten als Unternehmen mit weniger Beschäftigten. Am hilfreichsten wurden insgesamt persönliche Beratungsangebote, egal ob bei der DRV, der Kommune oder bei der privaten Renten- oder Steuerberatung, eingestuft.

Die Arbeitgeber nutzen sowohl die Steuerberatung als auch die DRV als wesentliche Informationsquellen. Von den Personalverantwortlichen insgesamt weniger genutzt wurden Informationen der Branchenverbände. Wenn sie allerdings konsultiert wurden ging dies häufig mit einer besseren Kenntnis der Flexirenteninstrumente einher.

Perspektiven für die Nutzung der Gestaltungsspielräume, die das Flexirentengesetz bietet

Die Mehrheit der Versicherten berücksichtigte die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Flexirentengesetzes bislang nicht bei der Planung ihres Rentenübergangs. Fast die Hälfte der Befragten der quantitativen Versichertenbefragung im Alter von 60 bis 65 Jahren, die noch nicht in Rente waren, gab 2020 an, mit Erreichen der RAG in den Ruhestand gehen zu wollen. Darüber hinaus gaben jene Befragten, die sich noch nicht mit ihrem Renteneintritt beschäftigt hatten, mehrheitlich an, dass sie wahrscheinlich zur RAG in Rente gehen werden. Dies zeigt, dass die RAG einen starken verhaltensökonomischen Einfluss ausübt und als wichtiger Orientierungspunkt für den Rentenübergang dient, zumal ein Altersrentenbezug vor der Regelaltersgrenze häufig mit Rentenabschlägen belegt ist.

Unabhängig von den Überlegungen zum Rentenübergang plante ein Drittel der noch erwerbstätigen 60- bis 65-jährigen Befragten perspektivisch neben der Rente zu arbeiten und ein Fünftel war dahingehend noch unentschlossen. Die Bereitschaft im höheren Lebensalter erwerbstätig zu bleiben war also prinzipiell vorhanden. Die treibenden Motive für eine fortgesetzte Erwerbstätigkeit waren der unmittelbare Hinzuverdienst, die Freude an der Arbeit und die Einbettung in ein soziales Umfeld durch den Beruf.

Die Bereitschaft der Versicherten neben der Rente zu arbeiten hing jedoch auch von passenden Arbeitsangeboten ab. Um dem erklärten Willen der Versicherten nachzukommen, müsste der Arbeitsmarkt älteren Beschäftigten daher entsprechende Möglichkeiten bieten. In der qualitativen Versichertenbefragung gab eine knappe Mehrheit an, beim derzeitigen Arbeitgeber neben der Rente weiterarbeiten

zu können. Unternehmen sind demnach daran interessiert, ihre Beschäftigten über die RAG hinaus zu halten. Dies zeigte sich insbesondere für Unternehmen mit weniger als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Ausblick

Die vorgestellten Ergebnisse verdeutlichen, dass das Flexirentengesetz zwar Wirkung zeigt, dass diese aber derzeit noch begrenzt ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die gesetzlichen Neuerungen zum Befragungszeitpunkt dieser Studie erst etwa 3 bis 3,5 Jahre in Kraft waren. Überlegungen zum Rentenübergang erfolgen aber längerfristig. Die konkreten rechtlichen Regelungen werden wahrscheinlich im Laufe der Zeit mehr an Bekanntheit erfahren und damit vermutlich auch handlungsrelevanter werden.

Im Folgenden geht es darum, in den nächsten beiden Projektphasen Alternativen zu entwickeln und auf ihre Praxistauglichkeit und Wirkung zu testen. So zeigte sich, dass die bis vor der Covid-19-Pandemie geltende Hinzuverdienstgrenze einen starken Negativanreiz auf die Bereitschaft der Versicherten mit sich bringt, neben einer (Teil-)Rente zu arbeiten, so dass Minijobs bislang die meistgenutzte Form der Kombination von Rente und Erwerbsarbeit waren. In der zweiten und dritten Projektphase soll daher untersucht werden, welche Wirkung eine Anhebung oder andere Ausgestaltung der Hinzuverdienstgrenze auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielen würde. Dabei ist die Tatsache zu beachten, dass bei einer Beschäftigung oberhalb der Minijobgrenze – unabhängig von der Höhe der Hinzuverdienstgrenze im Rentenrecht – Steuer- und Sozialversicherungspflicht besteht, mit entsprechenden Beitragspflichten für die Beschäftigten.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Vereinfachung der zur Umsetzung der Flexirentemaßnahmen notwendigen Verwaltungsprozesse. Insbesondere ist es lohnend, den bürokratischen Aufwand, der durch die Spitzabrechnung verursacht wird, genauer zu untersuchen. In Phase 2 und 3 des Projektes soll deshalb der Erfüllungsaufwand für alternative Anrechnungsverfahren des Hinzuverdienstes im Teilrentenrecht ermittelt werden, welche die Spitzabrechnung ersetzen könnten.

Weiterhin lief die Informationsbeschaffung aus Sicht der Versicherten zwar bereits gut und die Wahl des Rentenmodelles wurde von über der Hälfte als einfach eingestuft, wenngleich letzteres zum Teil auch mit wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Zwängen zusammenhing. Gleichzeitig regten die Versicherten aber auch Verbesserungen an. Vor allem wünschten sie sich verständlichere und stärker auf die persönliche Situation zugeschnittene Informationsangebote. Die DRV überarbeitet derzeit die ausführliche Rentenauskunft, sodass diese nutzerfreundlicher gestaltet wird. Möglicherweise lassen sich die Rückmeldungen aus der Versichertenbefragung dabei mitdenken, insbesondere was die Darstellung der Möglichkeiten zum Übergang in den Ruhestand betrifft.

Nicht nur in Bezug auf die Regelungen des Flexirentengesetzes, sondern auch darüber hinaus gedacht, erscheint es nach Erkenntnissen aus der Befragung sinnvoll, vorhandene Renten- und Steuerrechner auf den Seiten der DRV prominenter zu

verlinken oder zu integrieren. Darüber hinaus könnte ein nutzerfreundliches, digitales Simulationsmodell entwickelt werden, um somit den Versicherten künftig die Wahl des für sie am besten passenden Rentenmodells zu erleichtern.

In der zweiten Phase des Flexirentenprojekts sollen Alternativen für die Weiterentwicklung der untersuchten Instrumente entwickelt und diese in der dritten Phase erprobt werden. Ziel ist letztendlich, die Maßnahmen so anzupassen, dass Versicherte ihren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand noch individueller gestalten können.

9 Literatur

- Anger, S., Trahms, A. und Westermeier, C. (2018). Erwerbstätigkeit nach dem Übergang in Altersrente: Soziale Motive überwiegen, aber auch Geld ist wichtig. IAB-Kurzbericht 24/2108.
- Backes, G. M., Clemens, W., Kroneder A. und Wagner, L. (2016). Koordination von Ruhestandsentscheidungen im Haushaltskontext. Auswirkungen auf vorzeitige oder spätere Übergänge in den Ruhestand von (Ehe-) Partnern. https://www.fna-rv.de/subsites/FNA/de/Inhalt/97_Allgemeines/Downloads/FNA/Projektberichte/Projektbericht_2012-06.pdf?blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 26.3.2021).
- Boockmann, B., Fries, J. und Göbel, C. (2012). Specific measures for older employees and late career employment. ZEW Discussion Paper No. 12–059.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Kutlu-Koc, V. und Goll, N. (2018). Dangerous flexibility – retirement reforms reconsidered, *Economic Policy*, 33 (94), 315–355.
- BA (2011). Klassifikation der Berufe 2010: Band 1 – Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?blob=publicationFile> (abgerufen am 26.3.2021).
- BA (2021a). Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen): Deutschland – Stichtag: 30. September 2020. – September 2019. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia6/beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr/zr-ausgewmerkmale-altersgr-d-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 20.4.2021).
- BA (2021b). Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?blob=publicationFile> (abgerufen am 3.5.2021).
- Cihlar, V., Mergenthaler, A. und Micheel, F. (2014). Erwerbsarbeit & informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen in Deutschland. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2014/pdf/Erwerbstaetigkeit-und-informelle-Taetigkeiten-der-55-bis-70-Jaehrigen-in-Deutschland.pdf?blob=publicationFile&v=2> (abgerufen am 26.3.2021).
- Czepek, J., Moczall A. und Weber, E. (2015). Rente mit 63 aus betrieblicher Sicht: Betroffenheit und Reaktion. *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 10, 716-718.
- Deller, J. und Maxin, L. (2009). Berufliche Aktivität von Ruheständlern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 42, 305-310.
- DRV (2020a). Flexibel in den Ruhestand (5. Auflage, 11/2020). https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/flexibel_in_den_ruhestand.pdf?blob=publicationFile&v=10 (abgerufen am 26.3.2021).

- DRV (2020b). Rentner: Mit Pflege die Rente steigern. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Presse/Meldungen/2019/191002_hoehere_rente_durch_pflege.html (abgerufen am 26.3.2021).
- DRV (2021). Altersrentner: So viel können Sie hinzuverdienen (29. Auflage, 1/2021). https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/altersrentner_hinzuerdienst.pdf?__blob=publicationFile&v=23 (abgerufen am 26.3.2021).
- Earl, C., Taylor, P., Williams, R. und Brooke, E. (2015). Falling between the cracks: Older women and organisational policymaking. In: J. Bimrose, M. McMahon und M. Watson (Hrsg.), *Women's career development throughout the lifespan: An international exploration* (S. 41-51). London: Routledge.
- Fox, J., Hammer, T. und Reichert, G. (2020). *Rente in Sicht: Ihr Finanzratgeber für den Ruhestand*. 3. Auflage. Düsseldorf: Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen.
- Graf N., Hofer H. und Winter-Ebmer, R. (2011). Labor supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 44(3), 217–229
- Hasselhorn, H. M., Borchart, D., Brühn, L., Dettmann, M., Du Prel, J. B., Ebener, M., Garthe, N., Müller, B. H., Rings, A., Ruhaas, R., Schmitz, M., Schröder, C. C. und Tiede, R. (2019). *lidA – Idee, Studie, Ergebnisse – eine Kohortenstudie zu Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Erwerbstätigen in Deutschland*. https://arbeit.uni-wuppertal.de/fileadmin/arbeit/Brosch%3%BCre_und_Flyer/lidA_Brosch%3%BCre.pdf (abgerufen am 26.3.2021).
- Hasselhorn, H. M. und Ebener, M. (2014). Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation bei älter werdenden Belegschaften. In Badura et al. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2014* (S. 75-84). Berlin: Springer-Verlag.
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*, 6, 44–67.
- Hilgert, L., Drahs, S., Kruse, E. und Degtjarjev, A. (2020). *Versichertenbericht 2020: Statistische Analysen zu den Versicherten der Deutschen Rentenversicherung*. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/versichertenbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (abgerufen am 26.3.2021).
- Hochfellner, D. und Burkert, C. (2013). Berufliche Aktivität im Ruhestand - Fortsetzung der Erwerbsbiographie oder notwendiger Zuverdienst? *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 46, 242-250.
- Hofäcker, D. und Naumann, E. (2015). The emerging trend of work beyond retirement age in Germany, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48(5), 473-479.
- Mergenthaler, A., Cihlar, V., Micheel, F., und Sackreuther, I. (2017). The changing nature of (un-) retirement in Germany: living conditions, activities and life phases of older adults in transition. *BiB Working Papers 3/2017*. Wiesbaden: Federal Institute for Population Research.

- Mergenthaler, A., Sackreuther, I. und Staudinger, U. (2019). Productive activity patterns among 60–70-year-old retirees in Germany. *Ageing and Society*, 39(6), 1122-1151.
- Mergenthaler, A., Konzelmann, L., Cihlar, V., Micheel, F. und Schneider, N. F. (2020). Vom Ruhestand zu (Un-)Ruheständen: Ergebnisse der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) von 2013 bis 2019. https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Vom-Ruhestand-zu-Un-Ruhestaenden.pdf?_blob=publicationFile&v=9 (abgerufen am 26.3.2021).
- Micheel, F. und Panova, R. (2013). Entwicklung der Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland. Rückblick auf die letzten zwei Jahrzehnte. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 34(1), 6–12.
- Pohlmann, I. (2018). *Finanzplaner 60+: Steuern, Recht und Finanzen für die zweite Lebenshälfte*. 3., aktualisierte Auflage. Berlin: Stiftung Warentest.
- Pohlmann, I. (2019). *Meine Rente: Richtig planen, mehr rausholen*. 1. Nachdruck. Berlin: Stiftung Warentest.
- Rudolf, R. (2014). Work shorter, be happier? Longitudinal evidence from the Korean five-day working policy. *Journal of Happiness Studies*, 15(5), 1139–1163.
- Sackenreuther, I., Mergenthaler, A., Cihlar, V., Micheel, F., Lessenich, S., Lippke, S., Schneider, N. F., Staudinger, U. M. (2017). (Un-)Ruhestände in Deutschland: Übergänge, Potenziale und Lebenspläne älterer Menschen im Wandel. https://www.bib.bund.de/Publikation/2017/pdf/Un_Ruhestaende-in-Deutschland-Uebergaenge-Potenziale-und-Lebensplaene-aelterer-Menschen-im-Wandel.pdf?_blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 26.3.2021).
- Schenger, S. (2013). Zwischen Privileg und Bürde. Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze in Deutschland und in Großbritannien. *Zeitschrift für Sozialreform*, 59(2), 137-166.
- Seibold, A. (2020). Altersgrenzen als Referenzpunkte für individuelle Rentenentscheidungen. *Deutsche Rentenversicherung*, 3/2020, 358–379.
- Siepe, W. (2019). *Flexirente: Mit aktuellem Rentenwert*. Berlin: Stiftung Warentest.
- StBA (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008: Mit Erläuterungen*. <https://www.destatis.de/static/DE/dokumente/klassifikation-wz-2008-3100100089004.pdf> (abgerufen am 26.3.2021).
- StBA (2018). Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung. https://www.destatis.de/DE/The-men/Staat/Buerokratiekosten/Publikationen/Downloads-Buerokratiekosten/erfuellungsaufwand-handbuch.pdf?_blob=publicationFile (abgerufen am 26.3.2021).
- StBA (2020). *Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre, Altersgruppen (12211-0002)*. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> (abgerufen am 21.12.2020).
- StBA (2021a). *Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre (12411-0005)*. <https://www-genesidestatis.siehede/genesis/online> (abgerufen am 20.4.2021).
- StBA (2021b). *Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben*

- (Flexi-Rentengesetz). https://www.ondea.de/SiteGlobals/Functions/Datenbank/Regelungsvorhaben/Einzelansicht/Regelungsvorhaben_Einzelansicht.html?cms_idRegelungsvorhaben=1659 (abgerufen am 26.3.2021).
- Stiftung Warentest (2020). Ruhestand zur richtigen Zeit. Finanztest, 6/2020, 36–46.
- Westermeier, C. (2019). Ältere am Arbeitsmarkt – Eine stabile Beschäftigung vor dem Rentenalter begünstigt die Weiterarbeit. IAB-Kurzbericht, 15/2019.
- Winkel, R. (2017). Neue Rentenansprüche für Minijobber dank Flexirente. <https://www.ihre-vorsorge.de/magazin/lesen/neue-rentenansprueche-fuer-minijobber-dank-flexirente.html> (abgerufen am 26.3.2021).
- Winkel, R. (2018a). Flexirente: Lebenslanger Steuervorteil durch eine frühe 10-Prozent-Teilrente. <https://www.ihre-vorsorge.de/magazin/lesen/flexirente-lebenslanger-steuervorteil-durch-eine-fruehe-10-prozent-teilrente.html> (abgerufen am 26.3.2021).
- Winkel, R. (2018b). Flexirente: Wer Teilrente bezieht, kann Anspruch auf Betriebsrente verlieren. <https://www.ihre-vorsorge.de/magazin/lesen/flexirente-wer-teilrente-bezieht-kann-anspruch-auf-betriebsrente-verlieren.html> (abgerufen am 26.3.2021).
- Winkel, R. (2020). Als Frührentner zurück in den Job: Das lohnt sich nun richtig. <https://www.ihre-vorsorge.de/magazin/lesen/als-fruehrentner-zurueck-in-den-job-das-lohnt-sich-nun-richtig.html> (abgerufen am 26.3.2021).

Rechtsgrundlagen

- Allgemeine Verwaltungsvorschrift über die Statistik in der Rentenversicherung (RSVwV) vom 30. Januar 1992 (BAnz. Nr. 24 vom 5. Februar 1992) geändert durch allgemeine Verwaltungsvorschrift vom 5. Dezember 2007 (BAnz. Nr. 231 vom 11. Dezember 2007).
- Beitragsverfahrensverordnung (BVV) vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 11. Februar 2021 (BGBl. I S. 154) geändert worden ist.
- Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist.
- Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 14b des Gesetzes vom 24. Februar 2021 geändert worden ist.
- Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Februar 2021 (BGBl. I S. 154) geändert worden ist.
- Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz) vom 23. Juni 2014 (BGBl. I S. 787).

- Gesetz zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates (NKRG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1866), das zuletzt durch Artikel 8 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist.
- Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2838).
- Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1992 – RRG 1992) vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261).
- Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen und zur Änderung anderer Gesetze (Gesetz Digitale Rentenübersicht) vom 11. Februar 2021 (BGBl. I S. 154).
- Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) vom 27. Juli 1981 (BGBl. I S. 705), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 10. März 2021 (BGBl. I S. 335) geändert worden ist.
- Mikrozensusgesetz (MZG) vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2826), das durch Artikel 178 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist.

Herausgeber:

Statistisches Bundesamt (Destatis)
im Auftrag der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Arbeit und
Soziales

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IVb1 Rentenversicherung: Grundsatzfragen, Leistungsrecht, Knappschaft
Taubenstraße 4–6
10117 Berlin

Bundeskanzleramt
Referat 612 Wirksam regieren
Referat 613 Bessere Rechtsetzung; Geschäftsstelle Bürokratieabbau
Willy-Brandt-Straße 1
10557 Berlin

Statistisches Bundesamt
Gruppe I2 Dienstleistungszentrum der Bundesregierung für Bessere Rechtsetzung
Gustav-Stresemann-Ring 11
65189 Wiesbaden

erfuellungsaufwand@destatis.de
www.destatis.de