

### Das falsche Signal! Drei Jahre Rente mit 63

#### Ein DGFP // Kommentar zur Bilanz nach drei Jahren abschlagsfreier Rente mit 63

*von Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro, und Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)*

Berlin, 07.08.2017. Seit dem 1. Juli 2014 ist sie in Kraft, die Rente mit 63. Mit dem Slogan „Nicht geschenkt, sondern verdient“ bewarb Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles die Rentenreform der Großen Koalition. Von den Gewerkschaften gefeiert, von der Wirtschaft kritisiert, saß Nahles zwar zwischen den Stühlen, verteidigte eines ihrer großen Reformpakete aber tapfer in der Öffentlichkeit. Jetzt, drei Jahre später, liegen ausreichend Zahlen und Erfahrungen vor, um zum Ende der Legislaturperiode eine erste Bilanz der Rente mit 63 zu ziehen.

#### Attraktivität der Rente mit 63 ungebrochen

Zunächst der Blick in die Statistik: Waren die Zahlen für 2014, dem Jahr der Einführung der Rente mit 63, noch nicht wirklich aussagekräftig, lassen sich jetzt mit Blick auf die letzten beiden Jahre zumindest erste Rückschlüsse ziehen. Vorweg: Die Rente mit 63 steht bei Männern und Frauen, im Osten wie im Westen nach wie vor hoch im Kurs. Im letzten Jahr kamen rund 225.000 neue Bezieher einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte, wie die Rente mit 63 korrekt heißt, dazu. In 2015 waren es mit fast 275.000 zwar noch rund 50.000 bzw. 18 Prozent mehr, insgesamt ist aber auch die Zahl der „Neurentner“ von 2015 auf 2016 um 12 Prozent zurückgegangen. Große Verschiebungen hat es nicht gegeben.

#### Hoher Anteil an den „Neurentnern“

Auch der Anteil der „Rente mit 63“-Neubezieher an der Gesamtzahl der Neurentner hat sich nicht erheblich verändert: Die Zahl aller Neurentner ist seit den frühen 2000er Jahren relativ stabil. Lässt man diejenigen bei der Betrachtung außen vor, die Rente auf Grund von Erwerbsunfähigkeit oder dem Tod eines nahen Angehörigen beziehen, waren es im Jahr 2015 rund 850.000, im Jahr 2016 gut 780.000 Männer und Frauen, die erstmals Rente aufgrund ihre Alters bezogen haben. Der Anteil der „Rente mit 63“-Neubezieher war mit 32 Prozent in 2015 und 29 Prozent in 2016 nicht unerheblich, lag immerhin bei knapp einem Drittel. Die Zahlen für das erste Halbjahr 2017 liegen noch nicht vor.

#### Keine Belege für die These vom männlichen Facharbeiter

Eine häufig zu findende These lässt sich kaum belegen: Dass es vor allem männliche Facharbeiter wären, die die Rente mit 63 in Anspruch nehmen, zeigt sich in den Zahlen der Deutschen Rentenversicherung nicht. Sowohl 2015 wie auch 2016 lag der Anteil der männlichen Antragsteller mit 55 bis 60 Prozent nur leicht über dem der Frauen. Hier sprechen die Zahlen eine klare Sprache.

Unklar ist, wie sich die Gruppe der Antragsteller soziodemografisch zusammensetzt. Eine Aufschlüsselung nach Berufen oder Bildungsabschlüssen liegt nicht vor. Gestützt wird die Facharbeiter-These lediglich von dem Umstand, dass nur diejenigen mit 63 Lebensjahren

auf 45 Berufsjahre kommen, die mit 18 Jahren in die Erwerbstätigkeit gestartet sind. Ein langjähriges Studium schließt dies zumindest aus, Akademiker dürften damit kaum zur Zielgruppe „Rente mit 63“ gehören.

### **Kein klares Meinungsbild in der Wirtschaft**

Welchen Schluss lassen die Zahlen zu? Hinter den 225.000 Neubeziehern der abschlagsfreien Rente mit 63 im Jahr 2016 stecken zunächst einmal eine knappe Viertelmillion Menschen, die sich dazu entschieden haben, früher aus dem Berufsleben auszusteigen, als die eigentliche Regelaltersgrenze dies vorsieht. Die Gründe dafür sind mannigfaltig und sowohl im privaten wie im betrieblichen Kontext zu finden. Kritisieren kann man niemanden dafür, freiwillig nach 45 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen, wenn das Gesetz es zulässt.

Im Hinblick auf die Unternehmen ist das Bild differenzierter: Auf der einen Seite beklagt die deutsche Wirtschaft öffentlich über ihre Spitzen- und Branchenverbände das frühzeitige Aussteigen zum Teil hochqualifizierter Mitarbeiter. Hinter vorgehaltener Hand bekommt man jedoch immer wieder zu hören, dass man über die Regelung ganz glücklich sei. Mit der staatlichen Rente mit 63 spart man zumindest einen Teil der teuren Frühverrentungsprogramme – zwei Seiten der gleichen Medaille.

### **Mehr Flexibilität beim Renteneintritt!**

Also, unterm Strich doch ein guter Deal für alle Beteiligten? Nein, ganz sicher nicht. Die Rente mit 63 ist und bleibt das falsche Signal. Auch wenn es aktuell keiner aussprechen will, wir werden in einer alternden Gesellschaft in Zukunft länger arbeiten müssen.

Arbeitnehmern den staatlich subventionierten frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben nahelegen, ist der falsche Weg. Um nicht missverstanden zu werden: Diejenigen, die nicht mehr können, brauchen die Möglichkeit eines guten Ausstiegs. Gleiches gilt aber auch für die, die länger arbeiten wollen.

Insgesamt brauchen wir mehr Flexibilität im Rentensystem und keine pauschale Bevorzugung einzelner Gruppen. Die in diesem Jahr in Kraft getretene Flexirente ist ein guter Schritt in die richtige Richtung.

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,  
030 / 2091699-41, c.lorenz@dgfp.de

Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)** ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de) und auf unseren Social-Media-Kanälen.