

## Demographie, Beschäftigung und Renteneintrittspolitiken

Werner Sesselmeier und Aysel Yollu-Tok<sup>1</sup>

### Ausgangslage: Die Demographische Entwicklung und die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters

Deutschland ist von einer abnehmenden und alternenden Bevölkerung gekennzeichnet: Diese wird von 82,6 Mio. (2005) auf 74,6 Mio. (2050) schrumpfen, zudem wird der Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren im Jahre 2050 bei 32,5% (2000: 16,2%) liegen, wobei 40% davon mindestens 80 Jahre alt sein werden. Diese Entwicklung verschärft das Finanzierungsproblem der Rentenversicherung. Um diesem entgegenzuwirken wird das Renteneintrittsalter in Deutschland – ab 2012 bis 2029 – auf 67 Jahre angehoben.<sup>2</sup>

### Auf einen Blick

Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters soll durch gleitende Übergänge akzeptabler werden. Die Erfahrungen aus dem In- und Ausland mit verschiedenen Instrumenten deuten darauf hin, dass eine Orientierung an traditionellen Erwerbsformen die Akzeptanz flexibler Übergänge erschwert.

Wichtig im Zusammenhang mit der Heraufsetzung des Rentenalters ist die Diskussion um die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters. Die Intention ist vor allem die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer, denn durch kürzere Arbeitszeiten am Ende des Erwerbslebens soll ein längerer Verbleib in Beschäftigung ermöglicht werden. Darüber hinaus sollen Akzeptanzprobleme abgedämpft werden: Bei der auf Vorruhestand konditionierten deutschen Gesellschaft führt die Heraufsetzung des Rentenein-

trittsalters zu einem Bruch mit dem bisherigen Pfad der sozialen Sicherung im Alter. Die Möglichkeit der individuellen Gestaltung des Renteneintritts kann durchaus förderlich für die Akzeptanz dieser Reform sein. Allerdings wird die Diskussion um die Rente mit 67 trotz des Einführungskorridors von 2012 bis 2029 zu stark in die Gegenwart gezogen. Denn gerade durch diese Implementierungsform wurde der Pfadbruch langsam eingeleitet, womit Akzeptanzprobleme abgeschwächt werden sollten. Schließlich kann aus der generellen Individualisierung und Heterogenisierung der Gesellschaft die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters als politische Forderung abgeleitet werden.

### Flexibilisierungsinstrumente in Deutschland: Altersteilzeit und Teilrente

Die *Altersteilzeit*<sup>3</sup> ist ein klassisches Flexibilisierungsinstrument, wodurch die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin in Vollzeit ab vollendetem 55. Lebensjahr um die Hälfte reduziert wird. Der Arbeitgeber stockt hierbei das Arbeitsentgelt um mindestens 20% auf und zahlt weiterhin Beiträge zur Rentenversicherung. Seit 1996 ist die Altersteilzeit auch in „geblockter Form“ möglich, d.h. die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeiten in der ersten Hälfte der Altersteilzeit die volle tägliche Arbeitszeit und in der zweiten Hälfte werden sie freigestellt. Durch die Altersteilzeit entstehen keine Mehrausgaben für die Rentenversicherung, die Unternehmen trennen sich nicht auf Kosten der Arbeitslosenversicherung von ihren älteren Mitarbeitern, da ihnen eine alternative Form der Personalanpassung angeboten wird. Doch die traditionelle Orientierung der Betriebe und der Beschäftigten führt dazu, dass die Altersteilzeit vor allem „geblockt“ wird, folglich wird die Beschäftigung Älterer nicht gefördert, sondern gerade die Frühverrentungspolitik fortgesetzt.

Seit 1992 besteht die Möglichkeit, dass Versicherte, die bereits vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Voraussetzungen für eine Altersrente erfüllen, diese auch als *Teilrente* in Anspruch nehmen können. Die Teilrente kann bei 1/3, 1/2 oder bei 2/3 des vollen Rentenanspruchs liegen, wobei diese mit Abschlägen verbunden ist. Bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung während des Bezugs der Teilrente

werden weitere Rentenanwartschaften erworben. Diese Form des Rentenübergangs wird in Deutschland aber kaum verwendet, wofür es verschiedene Gründe gibt: Erstens kann die Teilrente erst später als die Altersteilzeit in Anspruch genommen werden und zweitens gibt es für eine Beschäftigung neben der Teilrente sehr unflexible Hinzuverdienstgrenzen. Darüber hinaus zeigt Schief<sup>4</sup>, dass eine „...hohe ‚Teilzeitresistenz‘ bei hoch Qualifizierten und Männern existiert, die mitverantwortlich für die mangelnde Nutzung von Modellen des gleitenden Übergangs in den Ruhestand sein dürften“. Folglich leiden die Teilrente und die „echte Altersteilzeit“ unter der noch verbreiteten Vorstellung von Normalarbeitsverhältnissen in Deutschland.

Es kann zusammengefasst werden, dass die bestehenden flexiblen Übergangsregelungen in Deutschland nicht greifen: Die Altersteilzeit wird vor allem in der Blockvariante als Möglichkeit der Frühverrentung genutzt und für die Teilrente sind die monetären Anreize zu gering. Es kann aber erwartet werden, dass die Teilrente im Falle eines Auslaufens der Förderung der Altersteilzeitregelung an Bedeutung gewinnt.

### Individuelle Langzeitkonten: Ein alternatives Instrument für den gleitenden Renteneintritt?

Durch individuelle Langzeitkonten kann die Phase der Erwerbsarbeit flexibilisiert und mit einem späteren Renteneintritt kombiniert werden: Im Laufe des Erwerbslebens werden Guthaben (z.B. durch Überstunden, Verzicht auf Sonderzahlungen, u.a.) „angespart“ und in der Phase zwischen Berufsaustritt und Rentenbeginn bzw. bei Erwerbsunterbrechung „entspart“. Somit bieten Langzeitkonten weitgehende individuelle Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume der Lebensarbeitszeit und zeichnen sich durch eine im Prinzip gesundheitsförderliche Gestaltung des Erwerbslebens und die Erhöhung der Lebensarbeitszeit aus. Allerdings kann die Mehrarbeit zur Guthabenbildung die Belastung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen während der Ansparzeit erhöhen und entgegen des eigentlichen Ziels gesundheitsschädlich sein. Darüber hinaus kann die Guthabenbildung für Beschäftigtengruppen mit hohen Unsicherheiten nicht gewährleistet werden. Problematisch ist auch, dass die Konten zwar individuell vorfinanziert wer-

den, die Entscheidung, wie die Anspar- und Entsparmodalitäten auszusehen haben, aber in der Verantwortung der Arbeitgeber liegt. So kann es zu ungewollten Verrentungen kommen, womit der gleitende Renteneintritt „erzwungen“ werden würde.

## Ein Blick ins Ausland: Was können wir lernen von ...

### ... der Altersteilzeitregelung in Finnland?

Mit der Rentenreform im Jahre 2005 wurde die Altersteilzeit mit folgenden Voraussetzungen in Finnland eingeführt: Das Mindestalter muss bei 58 Jahren, das Einkommen zwischen 35% und 70% des vorherigen Vollzeiteinkommens und die Wochenarbeitszeit zwischen 16 und 28 Stunden liegen. Die entstehenden Einkommensverluste werden zu 50% vom Staat subventioniert, wobei keine Rentenabschläge entstehen. Obwohl mit der Einführung der Altersteilzeit die Frühverrentungsoptionen eingeschränkt wurden, wird die Altersteilzeit kaum in Anspruch genommen. Der OECD zufolge herrscht in Finnland ein „traditionelles“ Vollzeiterwerbsverhalten. So gaben im Jahr 2001 nur 10% der Altersteilzeitbeschäftigten an, dass sie ohne dieses Instrument vollständig aus dem Erwerbsleben ausgetreten wären. Die Altersteilzeit hat demnach die Vollzeitorientierung der Älteren abgeschwächt.

### ... der Teilrente in Dänemark?

In Dänemark wurden ab 1987 durch die Einführung der Teilrente die älteren Erwerbsfähigen in das dänische „Flexicurity“-Konzept integriert. Die Voraussetzung für eine Teilrente ist ein Mindestalter zwischen 60 und 66 Jahren, eine Beitragszahlung in die Arbeitslosenversicherung von mindestens 20 Jahren, ein Erwerbseinkommen aus Teilzeitbeschäftigung und schließlich die Reduzierung der Arbeitszeit um mindestens sieben Wochenstunden vor Beginn (neun Monate vorher) der Teilrente und der Arbeitszeit um mindestens zwölf Wochenstunden während des Bezugs der Teilrente. Die Tatsache, dass dieses Instrument von weniger als 0,5% (2004) der älteren Beschäftigten in Anspruch genommen wurde, ist vor allem auf fehlende Anreize zurückzuführen. Die finanziellen Vorteile, die mit einer Verlängerung der Erwerbsphase verbunden sind, sind wesentlich höher.

### ... den Langzeitkonten in den Niederlanden?

Anfang 2006 trat in den Niederlanden die „Lebenslaufregelung“ in Kraft, welche eine weitgehende Individualisierung des Renteneintritts ist. Gespart werden bis zu 12% des jährlichen Bruttolohns und die staatliche Subventionierung erfolgt durch die nachgelagerte Besteuerung der „Ersparnisse“. Durch den vorzeitigen Ausstieg<sup>5</sup> aus dem Erwerbsleben oder durch die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wird „entspart“ (monatlich 70% des vorherigen Bruttoeinkommens). Zum „Entsparen“ bedarf es aber der Zustimmung des Arbeitgebers, was auch tariflich regelbar ist. Gerade in der tariflichen Regelbarkeit liegt auch der Erfolg bzw. Misserfolg dieses Instruments, denn deren Wirksamkeit wird „...auch von den finanziellen Rahmenbedingungen abhängen, über die sich zu einigen der Gesetzgeber den Tarifparteien überlassen hat.“<sup>6</sup> Somit ist die Einbettung der „Langzeitkonten“ in die Tarifverträge überlebensnotwendig, hierfür müssen aber die sozialen Nachteile, die für manche Personengruppen entstehen können, überwunden werden.

## Fazit: Anforderungen an einen flexiblen Renteneintritt

Es wurde gezeigt, dass die unterschiedlichen Formen flexibler Renteneintrittsalter im Kontext des nationalen Beschäftigungs- und Rentensystem bewertet werden müssen: Finnland ist eine „Vollzeitnation“, so dass die Altersteilzeit nicht angenommen wird. In Dänemark sind die finanziellen Anreize für eine Vollzeitbeschäftigung im Alter höher als die einer Teilrente. Für den Erfolg der „Lebenslaufregelung“ in den Niederlanden müssen die sozialen Nachteile für manche Personengruppen überwunden werden, damit die Sozialpartner dieses Instrument auch implementieren. Folglich kann eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters nur dann greifen, wenn die strukturellen Voraussetzungen hierfür gegeben sind, ein Umdenken vom Pfad der Normalarbeitsverhältnisse erfolgt und die Anreize ausreichend gesetzt werden, wobei es nicht zu einer Verdrängung von Vollzeittätigkeit kommen darf.

Schließlich ist neben diesen Voraussetzungen auch die Schaffung ausreichender individueller Fähigkeiten zu nennen, um der zunehmenden Arbeitsverdichtung durch eine alterns- statt altersgerechten Politik gerecht zu werden.

Zum einen muss die Beschäftigungsfähigkeit durch ein gezieltes Gesundheitsmanagement und vor allem auch durch Weiterbildung verbessert werden. Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer liegt in Deutschland nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit 8,4% (2006) weit unter den Zielvorgaben der EU (bis 2010 von 12,5%). Zum anderen muss die Arbeitsgestaltung allgemein und die Arbeitszeitgestaltung speziell angepasst werden.

## Literatur

- BA (2007): Beschäftigung Älterer am Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- Bäcker, G. (2006): Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos? Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze. In: Diskussionspapier, FES Bonn.
- Bosch, G./Schief, S. (2005): Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa. In: IAT-Report 4/2005, Gelsenkirchen.
- Europäische Kommission (2007): Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2006/2007.
- European Commission (2006): Employment in Europe 2006. Luxemburg.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2006): Neue Wege zur Flexibilisierung des Renteneintritts. Bonn.
- Hoff, A. (2007): Warum auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten verzichtet werden sollte. In: WSI Mitteilungen 11/2007, 622–624.
- Kraatz, S. /Rhein, T./Sproß, C. (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. In Dänemark, Finnland und den Niederlanden wurde die Trendwende schon vollzogen. Kann Deutschland nachziehen? In: IAB-Kurzbericht 5/2006. Nürnberg.
- Lindecke, C./Voss-Dahm, D./Lehndorff, S. (2007): Altersteilzeit. Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern. In: Arbeitspapier 142, HBS. Düsseldorf.
- OECD (2004): Ageing and Employment: Finland. Paris.
- OECD (2005a): Ageing and Employment: Denmark. Paris.
- OECD (2005b): Ageing and Employment: The Netherlands. Paris.
- OECD (2006): Live Longer, Work Longer. Paris.
- Schief, S. (2005): Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen. Eine Analyse von Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina verschiedener Altersgruppen mit dem Schwerpunkt auf ältere Personen. Eine Expertise für den 5. Altenbericht im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA). Gelsenkirchen.
- Sesselmeier, W. (2006): Die demographische Herausforderung der Alterssicherung. In: A-PuZ 8–9/2006. 25–31.
- Siegrist, J./Dragano, N. (2007): Rente mit 67. Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. In: Arbeitspapier 147, HBS. Düsseldorf.
- Statistisches Bundesamt (2006): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung.

- 
- 1 Werner Sesselmeier ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Koblenz-Landau, Campus Landau. Aysel Yollu-Tok ist Mitarbeiterin dort.
  - 2 Arbeitsmarktpolitisch wird der Verschiebung des Renteneintrittsalters die schlechte Arbeitsmarktsituation der Älteren entgegengehalten, doch die gegenwärtige Situation zeigt, dass die Arbeitslosigkeit unter den älteren Erwerbsfähigen in Deutschland zwar hoch ist, aber einen fallenden Trend aufweist.
  - 3 Das „Altersteilzeitgesetz“ löste 1988 das „Vorruhestandsgesetz“ ab und ermöglicht diese Form des Renteneintritts bis zum 31.12.2009.
  - 4 Schief 2005: 38. Beispielsweise arbeiteten im Jahre 2004 die 55- bis 64jährigen in Deutschland durchschnittlich in einer Woche 45 Minuten weniger als die 25- bis 45jährigen. Im EU-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 1,5 Stunden. Vgl. hierzu Bosch/Schief 2005.
  - 5 Drei bis vier Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter.
  - 6 Lindecke/Voss-Dahm/Lehndorff 2007: 54.