

Ausgabe Nr. 8 / 16.5.2006

In aller Kürze

- Unbestritten ist, dass in den nächsten Jahrzehnten immer weniger Beschäftigte immer mehr Rentnern immer länger die Rente bezahlen müssen.
- Kontrovers ist hingegen, ob die schrittweise Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre der richtige Weg ist, um dieses Problem zu entschärfen.
- Es spricht zwar eine Reihe guter Gründe für die Anhebung des Rentenalters, zu denen der Geburtenrückgang, die steigende Lebenserwartung, die wachsende Gesundheit und Leistungsfähigkeit Älterer sowie der drohende Fachkräftemangel in gar nicht so ferner Zukunft zählen.
- Auf der anderen Seite sind ungelöste Arbeitsmarktprobleme ins Feld zu führen, soziale Härten bis hin zur Altersarmut und die eher geringen finanziellen Entlastungseffekte für die Rentenkassen.
- Wägt man die „Pros“ und „Contras“ sorgfältig gegeneinander ab, so bleibt die Empfehlung, über bestimmte Aspekte der „Rente mit 67“ noch einmal gründlich nachzudenken.
- So müssten etwa mögliche negative Arbeitsmarkteffekte näher untersucht werden. Auch die Gefahr sozialer Härten bei Arbeitnehmern mit berufsbedingter Erwerbsunfähigkeit sollte bei der Ausgestaltung berücksichtigt werden.

Autor/in

Markus Promberger
Christina Wübke

Anhebung der Rentenaltersgrenze

Pro und Contra Rente mit 67

In der Diskussion um einen späteren Renteneintritt begegnen sich vier Interessensphären: die der Sozialversicherungen, der Betriebe, der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitnehmer selbst – Argumente und Anmerkungen in einer schwierigen Sache

In den nächsten Jahrzehnten werden immer weniger Beschäftigte für immer mehr Rentner immer länger Rente zahlen müssen. Die kürzlich vom Bundeskabinett beschlossene schrittweise Anhebung der abschlagsfreien Rentenaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre ab 2012 ist die jüngste einer Reihe von Maßnahmen zur Entschärfung dieses Problems. Doch ist diese Entscheidung keineswegs unumstritten.

Pro Rente mit 67

Einsparungen in der Rentenversicherung

Der Anteil alter und sehr alter Menschen an der Bevölkerung wächst. Im Jahr 2050 wird jede dritte Person in Deutschland 60 Jahre oder älter sein. Auch der Anteil der Hochbetagten wird weiter wachsen. Zugleich nimmt die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 59 Jahren immer weiter ab. In der Folge steigt die Beitragsbelastung von Beschäftigten und Betrieben. Denn eine rückläufige Zahl von aktiven Beitragszahlern muss stark wachsende Ausgaben in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung finanzieren.

Durch die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug um zwei Jahre werden die Erwerbstätigen der Zukunft finanziell entlastet, der mit negativen Beschäftigungseffekten verbundene Anstieg der Lohnnebenkosten wird gebremst. So trägt die Erhöhung des Rentenalters dazu bei, den Rentenversicherungsbeitrag in den Grenzen zu halten, die der Gesetzgeber mit der Rentenreform 2001 vorgegeben hat: Bis 2020 soll der Beitragssatz nicht über 20 Prozent und bis 2030 nicht über 22 Prozent steigen.

Die Anhebung der Altersgrenze wird dabei unabhängig von der Entwicklung des tatsächlichen Rentenzugangsalters den Anstieg des Beitragssatzes dämpfen. Gehen Versicherte tatsächlich später in Rente, verkürzen sich die Rentenlaufzeiten. Bei vorzeitigem Eintritt ergeben sich die Einsparungen aus den zusätzlichen Abschlägen.¹ Gleichwohl ist es für den Umfang der Entlastung nicht bedeutungslos, wie sich das faktische Renteneintrittsalter entwickeln wird.

Je mehr Arbeitnehmer aufgrund der Anhebung des Rentenalters ihre Beschäftigungsdauer ausdehnen und später in Rente gehen, desto mehr verbessert sich das Verhältnis von Rentenempfängern zu Beitragszahlern. In der Folge würden wegen des neuen Nachhaltigkeitsfaktors in der Rentenformel jedoch auch die Renten stärker erhöht oder – bei ungünstiger Lohnentwicklung – weniger stark verringert. Sofern es bei dieser Regelung bleibt, würde ein Teil der Einsparungen also wieder aufgezehrt (*siehe Kasten auf Seite 2*). In vorläufigen Schätzungen rechnen die

¹ Die Abschläge betragen 0,3 Prozent pro Monat, um den die Rente vor Erreichen der abschlagsfreien Altersgrenze in Anspruch genommen wird.

Rentenversicherungsträger wegen dieser Rückwirkung auf die Rentenanpassung mit einer langfristigen Entlastung von nur 0,5 Beitragsatzpunkten.

Neues Bild des Alterns

Neben dieser – nicht allzu großen – Entlastung der Beitragszahler sprechen jedoch noch weitere Aspekte für die Erhöhung des Rentenalters.

Die Arbeitnehmer, die heute in der letzten Dekade ihrer Erwerbstätigkeit stehen, sind im Durchschnitt gesünder, leistungsfähiger und aktiver als ihre gleichaltrigen Kollegen vor 50 Jahren, als die gesetzliche Rentenversicherung ihr heutiges Gesicht erhielt. Denn mit der Verlängerung der Lebensspanne hat sich tendenziell auch die Lebenszeit ausgedehnt, die von schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen frei ist. Rüstige Rentner und ältere Arbeitnehmer, die den altersbedingten Rückgang der physischen Leistungsfähigkeit durch Wissen, Erfahrung und soziale Kompetenz wettmachen, prägen das neue Bild des Alterns – zumindest beim ersten Hinsehen.

Der Nachhaltigkeitsfaktor

Der Nachhaltigkeitsfaktor wurde mit der Rentenreform 2004 in die Rentenanpassungsformel eingefügt. Er bewirkt, dass die laufende Veränderung des Verhältnisses von Rentenempfängern zu Beitragszahlern (der Rentnerquotient) bei der jährlichen Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung berücksichtigt wird. Ist die Zahl der Rentner gestiegen oder die Zahl der Beitragszahler zurückgegangen, dämpft der Nachhaltigkeitsfaktor die Rentenerhöhung. Ist die Relation zwischen Empfängern und Zahlern hingegen günstiger geworden, führt dies zu stärkeren Rentensteigerungen.

Einfluss auf die Veränderung des Rentnerquotienten hat vor allem die Entwicklung der Geburten, der Lebenserwartung, der Erwerbstätigkeit und des Alters zum Zeitpunkt des Renteneintritts. Zusätzlich hat der Gesetzgeber eine politische Stellschraube in den Nachhaltigkeitsfaktor eingebaut: Ein Gewichtungsfaktor bestimmt, wie stark die Veränderung des Rentnerquotienten auf die Rentenanpassung durchschlägt. Aktuell ist der Wert dieses Faktors gesetzlich auf 0,25 festgelegt. An Verschiebungen in der Empfänger/Zahler-Relation werden die Rentner derzeit also zu einem Viertel beteiligt.

So stellt sich die Frage, ob nicht mit einem vergleichsweise frühen Erwerbsende wichtige gesellschaftliche Kräfte zu früh außer Dienst gestellt werden. Dieses Ende liegt in Deutschland mit 61,6 Jahren (2003)² im Schnitt nämlich immer noch deutlich vor dem bisherigen gesetzlichen

Rentenalter von 65. Viele Ältere fühlen sich zudem zur Unzeit aufs Altenteil gedrängt, könnten und wollen sie doch durchaus noch länger erwerbstätig sein. Daher erscheint es als legitim und der veränderten Altersstruktur und Gesundheit der Bevölkerung angemessen, wenn die gewonnenen Altersjahre nicht allein zur Verlängerung des Rentenbezugs, sondern auch für die Erwerbsphase genutzt werden sollen.

**Erhöhung der gesetzlichen Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre:
Wer kann wann abschlagsfrei in Rente gehen?**

Geburts-jahrgang	Mindestalter für den abschlagsfreien Rentenbezug		Abschlag bei Eintritt in die Rente mit 65 in %	Kalenderjahr der Umsetzung
	Jahre	Monate		
1946	65	0	0,0	-
1947	65	1	0,3	2012
1948	65	2	0,6	2013
1949	65	3	0,9	2014
1950	65	4	1,2	2015
1951	65	5	1,5	2016
1952	65	6	1,8	2017
1953	65	7	2,1	2018
1954	65	8	2,4	2019
1955	65	9	2,7	2020
1956	65	10	3,0	2021
1957	65	11	3,3	2022
1958	66	0	3,6	2023
1959	66	2	4,2	2024
1960	66	4	4,8	2025
1961	66	6	5,4	2026
1962	66	8	6,0	2027
1963	66	10	6,6	2028
1964	67	0	7,2	2029

Darstellung nach Johannes Steffen: Die Anhebung der Regelaltersgrenze. Kurzübersicht, Arbeitnehmerkammer Bremen 2006.

Drohender Fachkräftemangel

Dies gilt umso mehr, als wegen der stark rückläufigen Zahl der Erwerbspersonen im jüngeren und mittleren Alter in den nächsten Jahrzehnten mit einem zunehmenden Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften in Teilen der Wirtschaft gerechnet wird.³ Vor diesem Hintergrund signalisiert die Ankündigung der Altersgrenzenanhebung schon heute, dass sich Betriebe und Beschäftigte auf einen längeren Verbleib Älterer im Erwerbsleben einstellen müssen, indem sie rechtzeitig in Qualifizierung und Gesundheitsvorsorge investieren. Zum einen, weil durch die zusätzlichen Rentenabschläge die Frühverrentungen für die Beteiligten (noch) teurer werden. Und zum anderen, weil Betriebe die bisherige Praxis der vorzeitigen Freisetzung Älterer nur um den Preis einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels werden fortsetzen können.

² Eurostat Labour Force Survey, zitiert nach Sproß/Eichhorst 2005: 2.

³ Vgl. Fuchs/Schnur/Zika 2005: 3 f.

Contra Rente mit 67

Die hohe Arbeitslosigkeit Älterer

Trotz einer leichten Verbesserung in den letzten Jahren ist die Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor schlecht. Die Arbeitslosigkeit bei den 50- bis unter 65-Jährigen ist hoch (Quote 18,1% im Juni 2005) und das Beschäftigungsniveau niedrig (Quote 37,3% im Juni 2005).⁴ Dies korrespondiert mit der gängigen und aus einzelbetrieblicher Sicht durchaus rationalen Praxis, bevorzugt jüngere Bewerber einzustellen und Ältere in betrieblichen Sanierungsprozessen sozialverträglich freizusetzen.⁵ Provoziert wird diese altersselektive Personalpolitik durch den (inzwischen erheblich eingeschränkten) verlängerten Arbeitslosengeldbezug für Ältere und die anschließende vorgezogene Arbeitslosenaltersrente sowie durch die Altersteilzeit im Blockmodell, auch wenn betriebliche Zahlungen meistens hinzu kommen.

Fraglich ist, ob sich die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungslage bis zum Wirksamwerden der Altersgrenzanhebung so grundlegend verbessern wird, dass tatsächlich ein großer Teil der Älteren länger berufstätig sein kann als heute. Denn die Entwicklung der Arbeitsnachfrage durch Betriebe und Unternehmen ist angesichts des weltwirtschaftlichen Wandels und vieler weiterer Faktoren kaum verlässlich prognostizierbar.

Sollte sich das Verhältnis von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage künftig nicht deutlich verbessern, würden spätere Übergänge in die Rente den Arbeitsmarkt zusätzlich belasten. Zum einen könnte sich dadurch die Arbeitslosigkeit Älterer tendenziell erhöhen, zum anderen könnte die verlängerte Erwerbsdauer der älteren Arbeitsplatzbesitzer negativ auf die Be-

schäftigungschancen von Jüngeren wirken. In diesem Fall würde die Entlastung der Rentenversicherung erkaufte durch eine Belastung des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosenversicherung.

Die Unterbeschäftigung Geringqualifizierter

Zudem dürfte es nach den Vorausschätzungen des IAB primär im Bereich der qualifizierten Fachkräfte zu Arbeitskräfteknappheit kommen. Bei den Geringqualifizierten wäre demnach auch in den nächsten Jahrzehnten mit hoher Unterbeschäftigung zu rechnen. Schreiten Rationalisierungen und die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland weiter fort, so dürften auch künftig vor allem schlecht ausgebildete Ältere weit vor Erreichen der Altersgrenze (von dann 67 Jahren) den Arbeitsplatz verlieren – mit einem hohem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und entsprechenden Folgen für die Absicherung im höheren Alter.

Das Risiko der Altersarmut

Lange Arbeitslosigkeitszeiten werden künftig im Schnitt noch stärker auf die Alterssicherung durchschlagen als bisher: Wegen der Verkürzung der Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes I für Ältere und der Ablösung der Arbeitslosenhilfe durch das Arbeitslosengeld II verringern sich tendenziell die Beitragszahlungen zur Rentenversicherung. Infolge der verkürzten Anspruchsdauer auf das Arbeitslosengeld I und wegen der Abschaffung der vorgezogenen Arbeitslosenaltersrente ab 2012 werden zudem mehr ältere Arbeitslose auf das Arbeitslosengeld II angewiesen sein. Sie werden deshalb vermehrt Rücklagen und Vermögen oberhalb der Freigrenzen auflösen müssen.

Außerdem müssen Arbeitslosengeld II-Empfänger nach Auslaufen einer bis Ende 2007 befristeten Übergangsregelung künftig zum frühest möglichen Zeitpunkt Altersrente unter Inkaufnahme der entsprechenden Abschläge beantragen, so dass sich für diese Gruppe durch die Anhebung der Regelaltersgrenze zwangsläufig eine zusätzliche Rentenkürzung ergibt. Die Verpflichtung zum frühest möglichen Renteneintritt hat darüber hinaus zur Folge, dass langjährig versicherte Arbeitslosengeld II-Empfänger mit mindestens 35 Versicherungsjahren und schwerbehinderte erwerbsfähige Hilfe-

bedürftige mit derselben Versicherungsdauer künftig besonders hohe Abschläge hinnehmen müssen. Denn sie haben früher Anspruch auf eine Altersrente als die übrigen Versicherten, nämlich bereits mit 62 bzw. 60 statt mit 65 Jahren.⁶

Unterschiede in der Gesundheit

Ergebnisse der Altersforschung belegen eine mit dem Alter zunehmende Heterogenität des Gesundheitszustandes. Mag sich auch im Schnitt die gesundheitliche Verfassung im höheren Erwerbsalter verbessert haben – die Unterschiede haben ebenfalls zugenommen. Tendenziell sind Angehörige sozial und ökonomisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen stärker von gesundheitlichen Einschränkungen und einer kürzeren Lebenserwartung betroffen als die Angehörigen besser gestellter Kreise. Außerdem war Ende der 90er Jahre – trotz Zunahme der Dienstleistungen und des technischen Fortschritts – kein Rückgang körperlich belastender Arbeiten festzustellen. Vielmehr belegen Befragungsergebnisse das Gegenteil. Zudem haben sich die psychischen Belastungen in allen Bereichen der Wirtschaft erhöht.

Unterschiede in der Belastung

Es sind also bei weitem nicht alle Jobs in Deutschland angenehme, psychisch und physisch verschleißfreie Wissensberufe, die man auch noch in hohem Alter ausüben kann. In der Baubranche, der Land- und Forstwirtschaft oder im Produzierenden Gewerbe finden sich Arbeitsplätze mit starken Belastungen, aber auch in alten und neuen Dienstleistungsbranchen wie dem Einzelhandel oder der Telekommunikation. Nicht alle Älteren werden daher gesundheitlich in der Lage sein, auch nur annähernd bis zum Alter von 67 Jahren zu arbeiten. Bereits heute muss ein Gutteil der Älteren vor Erreichen der gesetzlichen Rentengrenze von 65 Jahren aus gesundheitlichen Gründen die Arbeit aufgeben.

Mangelhafte betriebliche Voraussetzungen

Zudem nehmen Großbetriebe zwar Rücksicht auf die Arbeitssicherheit, mitunter jedoch nur wenig auf die übrige Arbeitsqualität. Tätigkeitsanreicherung („job enrichment“) und Tätigkeitserweiterung („job enlargement“) tragen bekanntlich

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

⁵ So legen z.B. Daimler-Benz und VW gerade millionenschwere Frühverrentungsprogramme auf, um sozialverträglich Personal abzubauen. Zur Rationalität dieses Verhaltens vgl. Promberger/Bender 2006.

⁶ Zeitgleich mit dem Beginn der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre im Jahr 2012 werden auch die Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit abgeschafft, so dass ab dann nur noch Schwerbehinderte und langjährig Versicherte vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Altersrente gehen können (mindestens 35 Versicherungsjahre jeweils vorausgesetzt).

nicht nur zur betrieblichen Flexibilität bei, sondern auch zur Förderung der Leistungsfähigkeit und zum Motivations- und Qualifikationserhalt der Mitarbeiter. Diese Erkenntnis wird in deutschen Betrieben noch zu selten umgesetzt.

Häufig findet sich nach wie vor die Auffassung, Arbeitnehmer über 40 richteten sich in ihrer Nische ein, würden dort zu Spezialisten, lernten aber nichts substanzvoll Neues mehr hinzu – sofern sie nicht in höhere Etagen aufsteigen. Betriebliche und berufliche Weiterbildung in Deutschland gelten, verglichen mit den Nachbarn der EU-15, ohnehin als defizitär.⁷ Deshalb setzt in manchen Berufsbiographien irgendwann eine schleichende Abwertung des Humankapitals ein.

Dies macht es für Betriebe interessant, ihre Spar- und Rückbaumaßnahmen am oberen Ende der betrieblichen Altersskala anzusetzen und einen Teil der Kosten der Allgemeinheit aufzubürden. Wenn Betriebe umdenken, dann richtet sich dies vor allem auf Wissensträger und Führungskräfte. Nur selten schließt man auch gering bis mäßig qualifizierte Arbeitnehmer in die Überlegungen ein.

Damit mehr Ältere als heute die Chance haben, länger erwerbstätig zu bleiben, müssen in den Betrieben die Rahmenbedingungen vielfach erst geschaffen werden. Sie müssen so gestaltet sein, dass sie Gesundheit, Qualifikationen und Leistungspotenziale der Mitarbeiter über das gesamte Arbeitsleben hinweg erhalten und fördern.

IABInfoSpezial zum Thema RENTE MIT 67

Ergänzende Informationen zum Zusammenhang von Rentenzugangsalter und Beschäftigung sowie die Positionen der Akteure in der aktuellen Diskussion finden Sie unter

<http://iab.de/infoplattform/rentemit67>

Das IAB-InfoSpezial bietet Hinweise auf Veröffentlichungen (vielfach mit Volltextzugriff), Forschungsprojekte, Institutionen sowie weiterführende Links.

Weitere Themen der Informationsplattform finden Sie unter <http://www.iab.de/infoplattform>

Bilanz

Hinter den skizzierten Aspekten stehen vier Handlungslogiken, die derzeit anscheinend nicht in Übereinstimmung zu bringen sind:

- eine Logik der Sozialversicherung, die auf eine zahlenmäßige Verbesserung des Verhältnisses von Leistungsempfängern zu Beitragszahlern zielt;
- eine Logik der Betriebe, die unter den gegebenen Umständen Junge bevorzugt einstellen und Ältere bevorzugt abbauen;
- eine Logik der Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitslosigkeit bekämpfen muss und – last but not least –
- die Logik der Arbeitnehmer, die je nach Bildung, Beruf, Branche, Gesundheit, Lebenssituation, Arbeitsmarktposition und persönlicher Einstellung ein früheres oder späteres Ende des Erwerbslebens anstreben.

Geht man von der gegenwärtigen Situation aus, so lässt sich ein Szenario entwerfen, in dem die schrittweise Anhebung der Rentenaltersgrenze durchaus sinnvoll erscheint: Im Idealfall führt die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters zu einem Wandel in der Personalpolitik der Unternehmen. Wegen der gestiegenen betrieblichen Kosten, die eine vorzeitige Entlassung Älterer verursacht, setzen Unternehmen künftig stärker auf die Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und bemühen sich um einen möglichst langen Verbleib in ihren Betrieben. Diese Tendenz wird unterstützt durch eine sinkende Zahl jüngerer Fachkräfte und (deren) steigende Löhne. Auch bremst die Entlastung der Rentenkassen den Anstieg der Lohnnebenkosten.

Die Beschäftigten selbst werden entlastet durch weniger stark steigende Beiträge. Außerdem profitieren ältere Arbeitnehmer, wenn ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden, ihre Beschäftigungschancen steigen und ihrer Leistung größerer Wert beigemessen wird. Und wenn sie nicht mehr als personalwirtschaftliche Verfügungsmasse angesehen werden, die bevorzugt freigesetzt wird, sobald Personal abgebaut werden soll.

Es ist jedoch zu befürchten, dass derart günstige Bedingungen nur für Teile der

Wirtschaft und Arbeitnehmer gelten werden. Selbst wenn die demographische Entlastung des Arbeitsmarktes eintritt, werden – wie erwähnt – auch künftig viele Ältere weit vor dem 67. Geburtstag nicht mehr am Erwerbsleben teilnehmen können. Sie werden dann längere Phasen der Arbeitslosigkeit oder höhere Rentenabschläge in Kauf nehmen müssen. Besondere Gesundheits- und Arbeitslosigkeitsrisiken tragen dabei gerade die Geringqualifizierten im unteren Einkommensbereich.

Zusätzliche Rentenkürzungen dürften deren Armutsrisiko im Zusammenwirken mit den übrigen leistungsrechtlichen Einschnitten⁸ tendenziell im Alter besonders erhöhen. Damit würden die Entlastungen der Rentenversicherung möglicherweise mit höheren Belastungen der Grundsicherung nach dem SGB XII und der Arbeitslosenversicherung erkaufte. Weil das Risiko der Altersarmut wegen der erhöhten Abschläge steigt, könnten Legitimität und gesellschaftliche Akzeptanz der Rentenversicherung (weiter) geschwächt werden. Auch die Anreize für private und betriebliche Altersvorsorge dürften darunter leiden, wenn etliche Arbeitnehmer befürchten müssen, ohnehin nur eine Altersversorgung auf Grundsicherungsniveau erreichen zu können.

Will man soziale Härten für Arbeitnehmer mit berufsbedingten Gesundheitsbelastungen vermeiden, dann sollten entsprechende Regelungen getroffen werden. Dabei sind allerdings auch Vorkehrungen gegen Ausweichreaktionen von Betrieben und Arbeitnehmern in die Erwerbsminderungsrente einzuplanen, wenn man aus den Erfahrungen einiger unserer Nachbarländer lernen will.

Gegen Ausnahmeregelungen für bestimmte Berufsgruppen sprechen hingegen die Abgrenzungsprobleme, die damit verbunden sind. Zudem spielt beim Zustandekommen solcher Privilegien nicht nur die Belastungssituation, sondern auch die politisch-institutionelle Machtposition der Berufsgruppe eine wichtige Rolle. Hinzu kommt, dass Menschen völlig unterschiedlich auf Belastungen

⁷ Z.B. Grünewald u.a. 2003: 10f.

⁸ Zu den Wirkungen der Absenkung des Standardrentenniveaus im Rahmen der Rentenreformen 2001 und 2004 die Analysen in Schmähl 2003.

reagieren. Ein Pauschalkonzept würde dem nicht gerecht. Außerdem verletzt ein solches Konzept – wie die Herausnahme der Personen mit mindestens 45-jähriger Versicherungszeit aus der Altersgrenzenanhebung – das Äquivalenzprinzip der Rentenversicherung. Danach führen gleich hohe Beitragszahlungen grundsätzlich zu gleich hohen Altersrenten, unabhängig davon, wie sich die eingezahlten Beiträge zeitlich über den Lebensverlauf verteilen oder welcher Berufsgruppe man angehört.

Offen bleibt ohnehin auch bei der Rente mit 67 die Frage, wie die sozialen Folgekosten des wirtschaftlichen Strukturwandels oder betrieblicher Sanierungs- und Rationalisierungsprozesse künftig verteilt werden sollen. Bislang wurde dieses Problem zumindest von Großbetrieben vorrangig auf dem Wege der Frühverrentung bewältigt. Auch heute spielen Vorruhestandsprogramme bei jeder größeren Betriebsschließung oder Umstrukturierung eine wichtige Rolle – mit den Folgen der Unterbeschäftigung Älterer, der Belastung der Sozialversicherung, aber auch der spezifisch deutschen Konfliktarmut in den betrieblichen Arbeitsbeziehungen.

Mit Sicherheit ist es eine Entscheidung von einiger Tragweite, in diesem Gefüge neue Regelungen zu treffen. Auch wenn die Rente mit 67 unvermeidlich ist, gibt es zumindest gute Gründe über ihre Ausgestaltung noch einmal nachzudenken.

Literatur

Eichhorst, Werner; Sproß, Cornelia (2005): Arbeitsmarktpolitik für Ältere: Die Weichen führen noch nicht in die gewünschte Richtung, IAB-Kurzbericht Nr. 16/2005.

Fuchs, Tatjana; Conrads, Ralph (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung, Fb 1006, Bremerhaven.

Fuchs, Johann; Schnur, Peter; Zika, Gerd (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020: Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24/2005.

Grünwald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn

Knuth, Matthias; Büttner, Renate; Brussig, Martin (2006): Ein längeres Arbeitsleben für alle? Aktuelle renten- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen im Lichte der Ergebnisse des „Altersübergangs-Reports“, Altersübergangs-Report Nr. 1/2006.

Koller, Barbara (1999): Ältere Arbeitnehmer zwischen Rentenzwängen und Arbeitsmarktproblemen, IAB-Materialien Nr. 1/1999, S. 6 f.

Lampert, Thomas (2000): Sozioökonomische Ungleichheit und Gesundheit im höheren Lebensalter - Alters- und geschlechtsspezifische Differenzen, in: Gertrud M. Backes und Wolfgang Clemens (Hg.): Lebenslagen im Alter. Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen, Reihe Alter(n) und Gesellschaft, Band 1, Opladen.

Merllié, Damien; Paoli, Pascal (2002): Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000, hg. von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin.

Promberger, Markus; Bender, Stefan (2006): Welche Betriebe beschäftigen wie viele Ältere? In: Arbeit und Beruf, (im Erscheinen).

Schmähl, Winfried (2003): Wem nutzt die Rentenreform? – Offene und versteckte Verteilungseffekte des Umstiegs zu mehr privater Altersvorsorge, Die Angestelltenversicherung 7 / 2003, S. 349-363.

Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Presseexemplar, Wiesbaden.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 2005: Rentenversicherung in Zahlen 2005, Berlin.

Wurm, Susanne; Tesch-Römer, Clemens (2006): Gesundheit, Hilfebedarf und Versorgung, in: Clemens Tesch-Römer, Heribert Engstler und Susanne Wurm (Hg.): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte, S. 329-384, Wiesbaden.

Impressum

IAB Kurzbericht
Nr. 8 / 16.5.2006

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
pms Offsetdruck GmbH, Wendelstein

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
IAB-Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 0180 5 00 38 66
e-Mail: iab@ibro.de

IAB im Internet: <http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Dr. Markus Promberger, Tel. 0911/179-3139,
Dr. Christina Wübbecke, Tel. 0911/179-3925,
oder e-Mail: vorname.name@iab.de

ISSN 0942-167X