

## EG-Kommission: Rentenaltersgrenze

Die EG-Kommission hat gemeinschaftliche Leitlinien über die flexible Rentenaltersgrenze mitgeteilt. Sie hält ein gemeinschaftliches Vorgehen auf diesem Gebiet für gerechtfertigt, zumal mehr Wahlfreiheit und Lebensarbeitszeitverkürzungen überall der Arbeitsumverteilung und den Wünschen wie Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer dienen können.

Dabei wird von drei Leitgedanken ausgegangen:

- Durch eine flexible Altersgrenze kann die Starrheit einer gesetzlich fixierten Grenze zugunsten früheren oder späteren Ausscheidens aus dem Berufsleben überwunden, unterschiedlichen Alterungsprozessen entsprochen und eine ungleiche Behandlung der Geschlechter, die in den gesetzlichen Rentenaltersunterschieden gesehen werden kann, vermieden werden. Von z. B. 60 Jahren bis zu einer Obergrenze soll der Arbeitnehmer sein Rentenstandsalter frei wählen können.
- Das Ausscheiden aus dem Berufsleben soll schrittweise erfolgen können; der Entgeltausfall wäre auszugleichen.
- Die flexible Altersgrenze hat, zumindest kurzfristig, eine direktere Beschäftigungswirkung als das schrittweise Ausscheiden. In Zeiten anhaltender Arbeitslosigkeit seien finanzielle Anreize angebracht, um den Abgang aus der Berufstätigkeit massiv zu fördern. Bei Vollbeschäftigung wäre der Akzent auf weitergehende Teilbeschäftigung zu legen.

Mit Ausnahme der Bundesrepublik Deutschland, Italiens und Irlands haben alle übrigen Mitgliedsländer der EG seit 1975 gesetzliche oder sozialversicherungsrechtliche Regelungen zum vorzeitigen Rentenbezug eingeführt. In der Mitteilung der EG-Kommission sind die Anspruchsvoraussetzungen, die Inanspruchnahme, die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitwirkungen sowie die Kosten der Maßnahmen nach Ländern enthalten.

Regelungen zum vorzeitigen Rentenbezug in einigen EG-Ländern:

In Belgien ist ein vertraglich vereinbartes, befristetes System für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eingeführt worden, das 1975 zunächst auf entlassene ältere Arbeitnehmer beschränkt, dann aber ab 1976 gesetzlich auf alle älteren Arbeitnehmer ausgedehnt wurde, die bereit sind, ihre Tätigkeit aufzugeben, um die Einstellung junger Arbeitskräfte zu ermöglichen. Dieses System garantiert Arbeitnehmern im Alter von 60 Jahren (55 Jahre für Frauen) ein Einkommen in Höhe des Arbeitslosengeldes zuzüglich der Hälfte der Differenz zwischen dem bei tragspflichtigen Nettolohn und dem Arbeitslosengeld. Der Begriff der Frührente hat sich anschließend durchgesetzt, um die Lage der Arbeitslosen und erwerbsunfähigen Personen im Alter von 60 Jahren zu regularisieren. Die Frührente erlischt, wenn der Betreffende das gesetzliche Rentenalter erreicht hat.

Schätzungsweise dürften rund 63 000 Personen von der Möglichkeit der Frührente (davon zwei Drittel nach der gesetzlichen Regelung) Gebrauch gemacht haben. Die somit freigewordenen Arbeitsplätze dürften nach der gesetzlichen Regelung zu 90 % (Ersatzquote) mit neuen Arbeitskräften besetzt worden sein.

In Dänemark wurde die vorgezogene Rente ab 55 Jahren (das normale Rentenalter liegt bei 67 Jahren) 1977 zugunsten von Personen vorgesehen, die Beschäftigungsprobleme oder Schwierigkeiten sozialer Art haben. 1979 ist dann ein Frührentensystem für Arbeitnehmer im Alter von mindestens 60 Jahren, die ihre Tätigkeit freiwillig aufgeben, in Kraft getreten. Die Rente beträgt 90% des Durchschnittslohnes während zweieinhalb Jahren, anschließend 80% während zwei Jahren und schließlich 60% bis zum Erreichen des Rentenalters.



In den ersten sechs Monaten nach seiner Einführung haben 30 000 Personen von dem Frührentensystem Gebrauch gemacht, das sind ein Drittel der potentiellen Nutznießer dieses Systems; für das gesamte Jahr dürfte diese Zahl auf 40 000 ansteigen. Die Ersatzquote wird auf 100 % geschätzt.

Im Jahre 1972 wurde in Frankreich in einem überbereichlichen Abkommen beschlossen, die Leistungen bei Arbeitslosigkeit an Arbeitnehmer, die im Alter von über 60 Jahren entlassen werden, auf 70% des Arbeitsverdienstes während der letzten drei Monate festzusetzen. Dieses System wurde durch ein Abkommen aus dem Jahre 1977 auf den Fall der Kündigung bei gleichzeitigem Ausscheiden aus dem Berufsleben erweitert. Die gesetzliche Reform der Arbeitslosenversicherung hält an diesem System unter dem Namen »Leistung zur Einkommenssicherung« fest, wobei der Fall der Kündigung jedoch nur bis März 1981 berücksichtigt wird. Diese Einkommenssicherung gilt solange, bis der Betreffende das 65. Lebensjahr erreicht.

Im Jahr 1978 haben 120000 Personen das aus den Abkommen über die Frührente bei Entlassung oder freiwilliger Kündigung resultierende System in Anspruch genommen (diese Zahl wird im Jahre 1979 auf 160000 geschätzt), was ungefähr 30% aller potentiellen Rentenempfänger entsprechen würde. Die Ersatzquote wird als gering angesehen.

Im Gefolge der Krise in der Eisen- und Stahlindustrie sah sich die luxemburgische Regierung veranlaßt, 1977 zunächst für diesen Sektor ein System der obligatorischen Frührente für ältere Arbeitnehmer zu beschließen. Diese erhalten degressiv gestaffelte Wartegelder (von 85% bis 70 % des Lohnes) in den drei Jahren vor Erreichen der Altersgrenze für die vorgezogene Rente (62 Jahre für Arbeiter im allgemeinen, 60 Jahre für Metallarbeiter und Angestellte). Dafür ist ihnen jedoch jegliche Erwerbstätigkeit untersagt. Die zuerst für drei Jahre vorgesehene Maßnahme (1978-1980) wurde auf die Jahre 1981-1982 ausgedehnt.

Die gesamte Belegschaft der Eisen- und Stahlindustrie ist somit von diesem System betroffen, in dem – definitionsgemäß – die Ersatzquote gleich Null ist, da es sich um einen Belegschaftsabbau handelt.

Arbeitslosen im Alter von 60 Jahren wurde 1976 in den Niederlanden der Anspruch auf eine zeitlich unbegrenzte Entschädigung bzw. – genauer gesagt – bis zum Rentenalter (65 Jahre) zuerkannt. Des Weiteren wurden vorübergehend verschiedene Versuche gestartet, die darauf abzielen, älteren Arbeitnehmern, die bereit sind, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, ab 63 Jahren eine Frührente in Höhe von 80 % des Lohnes zu gewähren. Diese Versuche wurden im Bildungswesen, im Baugewerbe, in der Metallindustrie, in den Hafenbetrieben und später auch im öffentlichen Dienst vorgenommen.

Es scheint, daß in den betreffenden Sektoren (außer im öffentlichen Dienst, für den noch keine Ergebnisse vorliegen) etwa 25% der potentiellen Berechtigten von diesem System Gebrauch gemacht haben.

Eine Studie über ein mögliches System der freiwilligen vorgezogenen Rente (in Höhe von 80% des Lohnes) geht von der Annahme aus, daß ein solches System 50 % der potentiellen Berechtigten interessieren könnte und daß die somit freiwerdenden Arbeitsplätze ebenfalls zu 50% wiederbesetzt würden. Bei einer Finanzierung durch die Arbeitgeber würden mit einem solchen System 55 000 Arbeitsplätze im Jahre 1983 und 75 000 im Jahre 1985 frei werden; diese Zahlen wären etwas niedriger, wenn das System dagegen von den Arbeitnehmern finanziert würde. Es ist in der Tat vorgesehen, dieses System durch Beiträge vom Lohn zu finanzieren, die entweder von den Arbeitnehmern (0,2%) oder von den Arbeitgebern (0,4%) aufgebracht werden müßten.

Mit einem Gesetz aus dem Jahre 1977 (»Job release scheme«) wurde in Großbritannien eine zeitlich begrenzte Leistung von 23 £ pro Woche ab 64 Jahren (59 Jahre für Frauen) zugunsten von Arbeitnehmern eingeführt, die ihren Arbeitsplatz aufgaben, um dadurch die Einstellung eines Arbeitslosen



zu ermöglichen. Das Alter ist 1979 für Männer auf 62 Jahre herabgesetzt worden (60 Jahre bei Erwerbsminderung), wurde jedoch für arbeitsfähige Männer im Jahre 1980 auf 64 Jahre heraufgesetzt.

Es wird geschätzt, daß die Zahl der Arbeitslosen durch dieses System um 105000 verringert werden konnte, wobei die Ersatzquote 96% beträgt.

Eine Studie hat ferner ergeben, daß eine allgemeine Herabsetzung des Rentenalters auf 60 Jahre bei einer Ersatzquote von zwei Drittel eine Abnahme der Arbeitslosenzahl um 200000 bereits im ersten Jahr und um 600000 auf längere Sicht zur Folge hätte.

Nach: EG-Kommission Gemeinschaftliche Leitlinien über die flexible Rentenaltersgrenze, Kom (80) 393 ende, vom 14. 7. 1980.

