

Wagner, Gert

Article — Digitized Version

Reformen beim Rentenzugang?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Wagner, Gert (1987) : Reformen beim Rentenzugang?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 67, Iss. 3, pp. 145-150

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136257>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Reformen beim Rentenzugang?

Gert Wagner, Frankfurt/Berlin

In den Überlegungen zur Rentenstrukturreform spielt die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung eine zentrale Rolle. Das Rentenzugangsalter stand auch im Mittelpunkt eines Kolloquiums mit dem Thema „Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?“, zu dem die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vor kurzem namhafte Wissenschaftler nach Berlin eingeladen hatte¹. Dr. Gert Wagner kommentiert einige wichtige Ergebnisse dieses sozialpolitischen Symposions.

In den letzten Monaten haben sich die Stimmen gemehrt, die eine Erhöhung des Rentenzugangsalters in der Rentenversicherung fordern, um die Belastungen durch sinkende Geburtenzahlen und steigende Lebenserwartung abzufangen, die auf das Alterssicherungssystem vermutlich zukommen. Eines der wichtigsten Ergebnisse des Kolloquiums in Berlin ist die Erkenntnis, daß eine derartige „instrumentalisierte“ Betrachtung des Rentenzugangs sowohl aus ökonomischer als auch aus der Sicht der Altersforschung (Gerontologie) zu kurz greift. Eine vernünftige Diskussion des Rentenzugangs kann nicht auf die Sicht des Alterssicherungssystems beschränkt bleiben; und selbst im Hinblick auf die Finanzlage der Rentenversicherung muß der Rentenzugang zumindest auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt betrachtet werden.

Wenn die Rentenversicherung die ökonomischen Anreize für Unternehmen und Versicherte bedenkt, die von der Gestaltung des Rentenzugangs ausgehen, kann auch das Rentenversicherungssystem den Arbeitsmarkt zielgerecht beeinflussen. Aber letztlich sollte es nicht darum gehen, durch einen flexibilisierten Arbeitsmarkt und einen entsprechend elastischen Rentenzugang die Arbeitsmarktprobleme lösen zu wollen, sondern es sollte umgekehrt durch Vollbeschäftigung die Basis für einen im Sinne der Humanisierung der Arbeit gleitenden Übergang in den Ruhestand geschaffen werden². Eine Rentenzugangspolitik, die derartige Zusammenhänge nicht berücksichtigt, wäre aus ökonomischer Sicht ebenso kurzfristig, wie es viele der Vorschläge waren, die sich die Lösung der gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme durch eine drastische Arbeitszeitverkürzung erhofften, jedoch die Ausweichreaktionen von Erwerbstätigen und Unternehmen nicht ins Kalkül zogen.

Dr. Gert Wagner, 34, ist Geschäftsführer des Sonderforschungsbereichs 3 und Lehrbeauftragter am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität Berlin.

Letztlich hat das Berliner Kolloquium gezeigt, daß in einer umfassenden Analyse die Frage „Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?“ mit einem differenzierten „sowohl – als auch“ zu beantworten ist.

Das gegenwärtige Rentenzugangsverhalten

In einer Reihe von Vorträgen wurde während des sozialpolitischen Kolloquiums in Berlin auf die gegenwärtige Situation beim Rentenzugang eingegangen. Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter in den letzten Jahren auf unter 60 Jahre abgesunken³. Für das starke Sinken des faktischen Rentenzugangsalters war dabei nicht überwiegend die flexible Altersgrenze verantwortlich, sondern die Möglichkeit, eine Erwerbsunfähigkeitsrente zu erhalten. Dabei spielt eine Rolle, daß in die Definition der Erwerbsunfähigkeit die Arbeitsmarktlage eingeht: Läßt sich für einen gesundheitlich beeinträchtigten Versicherten kein geeigneter Teilzeit-Arbeitsplatz finden, so hat er das Recht, eine Erwerbsunfähigkeitsrente zu beziehen. Aus Sicht der Rentenversicherungsträger ist

¹ Die Vorträge des Kolloquiums werden von W. S c h m ä h l (Hrsg.): Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, Tübingen 1987, veröffentlicht werden. Eine Zusammenfassung der Referate des Kolloquiums findet man bei A. R e i m a n n: Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?, in: Die Angestelltenversicherung, H. 3, 1987. Eine Reihe der im folgenden dargestellten Gedanken sind bei G. W a g n e r: Ökonomische Bestimmungsgründe und Verteilungskonsequenzen der Rentenlaufzeit, in: Deutsche Rentenversicherung, 1987, ausführlicher dargestellt.

² Vgl. H. L a m p e r t: Möglichkeiten und Grenzen der Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 66. Jg. (1986), H. 4, S. 179-186, hier: S. 181.

³ Vgl. H. K a l t e n b a c h: Trend zum früheren Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung, in: W. S c h m ä h l (Hrsg.), a.a.O. Mit Kaltenbachs Vortragsthema wurde gewissermaßen offiziös der bislang in der rentenpolitischen Diskussion benutzte Terminus „Verrentung“ abgeschafft. Kaltenbach hat bewußt den im Programm ausgedruckten Begriff „Verrentung“ durch den Begriff „Renteneintrittsalter“ ersetzt, um deutlich zu machen, daß der Rentenzugang kein vom Versicherten völlig passiv hinzunehmender Vorgang ist. Diese Kritik trifft auch auf den in der juristischen Diskussion benutzten Begriff „Berentung“ zu, während der in der Schweiz benutzte Begriff „Rücktrittsalter“ (aus dem Erwerbsleben) den ebensowenig zutreffenden Extremfall unterstellt, daß Versicherte bei der Wahl des Rentenzugangsalters völlig frei entscheiden könnten; vgl. auch W. V o g e s: Entscheidungen für oder gegen Vorruhestand – Empirische Befunde, in: W. S c h m ä h l (Hrsg.), a.a.O.

dies eine kostspielige Rentenart. Beim Kolloquium in Berlin wurden deswegen auch Stimmen laut, die arbeitsmarktabhängige Definition der Erwerbsunfähigkeit (konkrete Betrachtungsweise) durch die sogenannte „abstrakte Betrachtungsweise“ zu ersetzen, die nur auf den Gesundheitszustand des Versicherten abstellt. Es ist allerdings zu bezweifeln, ob diese Maßnahme den von der Rentenversicherung erwarteten Erfolg zeitigen würde, da nach allen Erfahrungen bei einer schlechten Arbeitsmarktlage die medizinisch attestierte Erwerbsunfähigkeit zunimmt, wie man bereits in den 30er und 50er Jahren beobachten konnte⁴.

Letztlich wurde in der Vergangenheit und wird auch gegenwärtig versucht, mit dem Instrument der Erwerbsunfähigkeitsrente akute Arbeitsmarktprobleme sozialpolitisch zu lösen. Neben der Erwerbsunfähigkeitsrente wurde zu diesem Zweck in der Bundesrepublik Deutschland das Instrument des „Vorruhestandes“ entwickelt. Das Kolloquium in Berlin machte bislang in der Diskussion wenig beachtete Implikationen der tariflichen Vorruhestandsregelungen deutlich. Da ein Teil der Vorruhestandskosten direkt von den Betrieben getragen werden muß, hat dies zur Folge, daß ertragsschwache Unternehmen Probleme haben, den Vorruhestand anzubieten. Die entsprechenden sozialgesetzlichen Regelungen beachten also nicht ihre arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen⁵. Hier kann ein entsprechendes Versicherungssystem weiterhelfen, das die Kosten des Ruhestandes auf alle Unternehmen (beispielsweise einer Branche) umlegt. Eine derartige Zwangsumlage hat in der Baubranche dazu geführt, daß überdurchschnittlich viele Vorruhestandsregelungen erfolgreich durchgeführt werden konnten⁶. Werden dagegen die Kosten des Vorruhestandes der direkt betroffenen betrieblichen Kostenstelle angelastet⁷, sind innerbetriebliche Widerstände gegen die Durchführung von Vorruhestandsregelungen sogar in ertragstarken Unternehmen zu erwarten.

Rahmenbedingungen für den Rentenzugang

Kohli vertritt aus soziologischer und psychologischer Sicht die These, daß die zunehmende „Institutionalisierung“ von Lebensläufen den Interessen der Betroffenen eher widerspricht. So sei es z. B. nicht einsehbar, daß ein leistungsfähiger Arbeitnehmer mit dem Erreichen ei-

ner – wie auch immer definierten – Altersgrenze faktisch zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gezwungen wird⁸. Kohli vernachlässigt in dieser Betrachtung freilich, daß diese strikte Institutionalisierung viel eher auf der Unternehmensebene durchgehalten wird, jedoch keineswegs entsprechend strikt für die Erwerbstätigen selbst gilt. Als die Arbeitsmarktlage günstiger war als heute, war durchaus eine nennenswerte Zahl von Älteren noch erwerbstätig⁹.

Den Extremfall einer solchen Institutionalisierung des Lebenslaufs im Unternehmen, die nicht dem tatsächlichen Lebenslauf des betreffenden Erwerbstätigen entspricht, kann man in Japan beobachten, wo nach dem relativ frühen Ausscheiden aus großen Industrieunternehmen (ab dem 50. Lebensjahr) eine große Zahl von Erwerbstätigen in „ungesicherten Arbeitsmärkten“ bis über das 60. Lebensjahr hinaus erwerbstätig ist. Es gilt zu bedenken, daß eine derartige Arbeitsmarktstruktur im Idealfall jedoch auch eine „zweite Karriere im Alter“ fördern kann, deren Funktion von Kohli nicht nur auf der Ebene des Individuums, sondern auch auf der gesellschaftlichen Ebene positiv beurteilt wird. Dadurch wird dem aufgrund der niedrigen Geburtenzahlen und der hohen Lebenserwartung absehbaren „gesellschaftlichen Altern“ entgegengewirkt, das durch einen großen Anteil von nur noch wenig „motivierten“ älteren Erwerbstätigen bzw. Ruheständlern in der Gesellschaft entstehen könnte¹⁰.

Die meisten Vorträge und Diskussionen des Berliner Kolloquiums kreisten um die Frage, ob und gegebenenfalls wie der Trend zu Frühverrentung und Vorruhestand gebrochen und umgekehrt werden könne¹¹. Bei den Überlegungen zur Gestaltung des Rentenzugangs waren bei den meisten Referenten nicht die erwartete künftige Entwicklung der Rentenfinanzen oder der Arbeitsmarkt Ausgangspunkt der Überlegungen, sondern man stellte die Analyse der Wünsche der Versicherten in den Vordergrund. Von einem „gerontologischen Zielbündel“ ausgehend, kamen Lampert und Schüle zum Ergebnis, daß im Sinne einer „Humanisierung der Arbeit“ ein „glei-

⁴ Vgl. K.-W. Kindel, E. Schackow: Die Bedeutung der Altersgrenze in dem System der sozialen Sicherung, Berlin 1957.

⁵ Vgl. für dieses häufige Problem der Sozialpolitik H.-M. Schellhaas: Chancen und Gefahren von Sozialplänen, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 6, S. 287-290.

⁶ Vgl. G. Kühlewind: Erfahrungen mit dem Vorruhestand aus beschäftigungspolitischer Sicht, in: W. Schmähli (Hrsg.), a.a.O.

⁷ Vgl. W. H. Schusser: Stufenweiser Übergang in den Ruhestand und Veränderung der Erwerbsphase – Probleme der Realisierung – aus Sicht der betrieblichen Praxis, in: W. Schmähli (Hrsg.), a.a.O.

⁸ Vgl. M. Kohli: Die Bedeutung der Altersgrenze – Soziologische und psychologische Überlegungen, in: W. Schmähli (Hrsg.), a.a.O.; vgl. zur soziologischen Sicht auch E. Brückner, K. U. Mayer: Lebensgeschichte und Austritt aus der Erwerbstätigkeit im Alter – am Beispiel der Geburtsjahrgänge 1919-21, Sfb 3-Arbeitspapier Nr. 228, Frankfurt, Mannheim.

⁹ Vgl. G. Wagner, a.a.O., Abschnitt 4.2.

¹⁰ Vgl. zu diesem Problem auch K. O. Hondrich: Die Verwandlung, in: Der Spiegel, Nr. 50, 1986, S. 218-219.

¹¹ Vgl. dazu auch W. Schmähli: Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase? Fragen, Ziele, Wirkungen – Ein Überblick, in: W. Schmähli (Hrsg.), a.a.O.

¹² Vgl. H. Lampert, U. Schüle: Alternativen eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand, in: W. Schmähli (Hrsg.), a.a.O.

tender Übergang“ von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand optimal sei¹². Die entscheidenden Gestaltungsvariablen seien

- Lage und Dauer der Gleitphase,
- Anzahl und Länge der Gleitstufen,
- Umfang und Form der Arbeitszeitverkürzung und
- Kompensation des Einkommensausfalles.

Die Gleitphase soll Zeiten vor und nach einem als Norm angesehenen durchschnittlichen Rentenbezugsalter umfassen (z. B. das 65. Lebensjahr); die Gesamtdauer der Gleitphase soll vergleichsweise lang sein, um zum einen Arbeitnehmern bei beginnenden altersbedingten Gesundheits- und Leistungsstörungen Entlastungsmöglichkeiten zu geben, zum anderen aber älteren leistungsfähigen Arbeitnehmern möglichst lange eine Chance zu geben, einen Teil ihrer Lebenserfüllung in der Arbeit zu finden und ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch berufliche Aktivität zu erhalten. Lampert und Schüle denken an eine achtjährige Gleitphase. In betriebswirtschaftlich ausgerichteten Vorträgen wurde deutlich, daß ein derartiges Modell einzelwirtschaftlich durchaus umsetzbar ist, wenn das übergeordnete sozialpolitische Ziel akzeptiert wird¹³.

Derartige Modelle sind aus arbeitsrechtlicher Sicht bereits heute durchführbar und werden teilweise auch bereits praktiziert¹⁴, wobei jedoch eine stärkere Verzahnung des Sozial- und Arbeitsrechtes angestrebt werden sollte, insbesondere auch die Berücksichtigung von Teilzeitarbeit in den Systemen der betrieblichen Alterssicherung. Eine entsprechende Reduktion der Arbeitszeit mit dem Lebensalter entspricht auch den Erkenntnissen

¹³ Vgl. M. Stitzel: Stufenweiser Übergang in den Ruhestand aus betriebswirtschaftlicher Sicht; und A. Hoff: Möglichkeiten zur Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer, beide in: W. Schmähel (Hrsg.), a.a.O.

¹⁴ Vgl. B. v. Maydell: Stufenweiser Übergang in den Ruhestand und Veränderung der Erwerbsphase – Probleme der Realisierung – aus arbeitsrechtlicher Sicht und im Hinblick auf die betriebliche Alterssicherung, in: W. Schmähel (Hrsg.), a.a.O.

¹⁵ Vgl. G. Schäcke, A. Corbalan-Carrera: Die menschliche Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter, in: W. Schmähel (Hrsg.), a.a.O.

¹⁶ Vgl. R. Dinkel: Ökonomische Einflußfaktoren für die individuelle Entscheidung des Übertritts in den Ruhestand, in: W. Schmähel (Hrsg.), a.a.O.

¹⁷ Vgl. P. Clausing: Stufenweiser Übergang in den Ruhestand und Veränderung der Erwerbsphase – Probleme der Realisierung – aus Sicht der gesetzlichen Rentenversicherung, in: W. Schmähel (Hrsg.), a.a.O.

¹⁸ Vgl. auch W. Albers: Langfristige Anpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 67. Jg. (1987), H. 1, S. 26-33, hier: S. 27-28.

¹⁹ Für Frauen wird an Sonderregelungen gedacht, z. B. die Anrechnung von Kindererziehung auf die Wartezeit für den Rentenzugang.

²⁰ Vgl. H.-J. Krupp: Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Veränderung des Erwerbsverhaltens, in: W. Schmähel (Hrsg.), a.a.O.

der Arbeitsmedizin¹⁵, wobei davon ausgegangen werden kann, daß sich die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern in den letzten Jahrzehnten durch bessere Wohnungen, gesundheitsbewußtere Ernährung und schließlich bessere Arbeitsplätze, dazu gehören auch bessere Schichtpläne, verbessert hat und von daher eine längere Erwerbsphase im Grundsatz möglich ist. Auf weitere – verhaltensbedingte – Verbesserungsmöglichkeiten der Lebenserwartung und des Gesundheitszustandes wurde am Beispiel Japans ebenfalls hingewiesen¹⁶.

„Teilrente“ und gleitender Übergang

Prinzipiell sind die Voraussetzungen für die Einführung und Akzeptanz eines „Teilrenten-Modells“ gegeben, wie es von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) vorgestellt wurde¹⁷. Ausgangspunkt der Überlegung der BfA ist die Zielvorstellung, daß die Rentenhöhe beim frühzeitigen Bezug einer Teilrente nur so hoch sein sollte, daß ein starker Anreiz zur Weiterarbeit in Form von Teilzeitarbeit besteht. Selbst wenn man die Teilrente „kostenneutral“ ausgestaltet, ergeben sich für die Rentenversicherung Finanzierungsspielräume, da durch vermehrte Teilzeitbeschäftigung (definitionsgemäß) die Erwerbsunfähigkeit zurückgehen muß¹⁸. Die BfA stellt folgendes Teilrenten-Modell zur Diskussion:

- Anspruchsberechtigte sind 60jährige und ältere Versicherte, die
- lange Versicherungszeiten aufweisen, wodurch unter Bedarfsgesichtspunkten genügend hohe Renten garantiert werden¹⁹, obwohl die Lohnersatzrate mit der Arbeitszeitreduzierung sinkt; und es werden
- versicherungsmathematische Abschläge vorgesehen, die die insgesamt längere Rentenbezugszeit kostenneutral ausgleichen.

Ein Versicherter, der seine Arbeitszeit ab dem 60. Lebensjahr halbiert, würde also die Hälfte seiner bis dahin kumulierten Rentenanwartschaften als Rente erhalten (abzüglich eventueller versicherungsmathematischer Abschläge in der Größenordnung von ca. 7 % pro Jahr). Zusammen mit dem verbleibenden Teilzeit-Erwerbseinkommen ist das gesamte Einkommen höher als bei einem „vollen“ Rentenbezug. Aus verteilungspolitischer Sicht problematisch wird dieses Modell, wenn es während des Teilrentenbezugs zu einem „Abbruch“ kommt, d. h. zu einem vollständigen Altersrenten-Zugang, bei dem das Versorgungsniveau dann vergleichsweise niedrig wäre, weil die an sich durch die Teilzeitarbeit noch erwartungsgemäß entstehenden weiteren Rentenanwartschaften entfallen würden.

Will man derartige Probleme verhindern, müßte man

für Teilrentenbezieher einen absoluten Kündigungsschutz errichten oder eine von der BfA ins Gespräch gebrachte „nachträgliche Kompensation“ in Erwägung ziehen, die bei einem „Abbruch“ der Teilerwerbstätigkeit die Rente dauerhaft erhöhen würde. Eine solche Regelung würde jedoch – auf der Versicherten- wie auf der Arbeitgeberseite – zu denselben „Anreizproblemen“ einer möglichen mißbräuchlichen Inanspruchnahme führen, wie sie gegenwärtig für die Erwerbsunfähigkeitsrenten diskutiert werden. Mit dieser Problematik wird wieder auf die Verknüpfung von rentenrechtlichen und Arbeitsmarkt-Problemen hingewiesen.

Alterssicherung und Arbeitsmarkt

Im Referat von Krupp wurde aus volkswirtschaftlicher Sicht auf die enge Verknüpfung des Rentenzugangs mit anderen wirtschaftlichen bzw. gesellschaftlichen Zielbereichen ausführlich eingegangen und damit die „Eleganz“ der Teilrenten-Modelle in Frage gestellt²⁰. Die Grundüberlegung des Berliner Kolloquiums, daß durch vermehrte Erwerbstätigkeit die Belastungen aufgefangen werden können, die durch Geburtenrückgang und steigende Lebenserwartung auf das Alterssicherungssystem zukommen, muß man nicht auf die Frage nach dem Rentenzugangsalter verengen, sondern es ist sicherlich sinnvoll, grundsätzlich nach Möglichkeiten zu vermehrter Erwerbstätigkeit Ausschau zu halten. In der Bundesrepublik Deutschland liegen in dem Abbau der Arbeitslosigkeit bereits gewaltige Beschäftigungsreserven, aber es zeichnet sich auch durch den weiteren Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ein „endogener“ Anpassungsmechanismus für die Belastungen ab, die aus den geringen Geburtenhäufigkeiten resultieren²¹.

Der seit einigen Jahren beobachtbare Trend einer steigenden Erwerbsquote verheirateter Frauen kann sich sicherlich nur bei einer positiven Arbeitsmarktentwicklung stetig weiterentwickeln, d. h. bei einer Ausweitung der Nachfrage nach Arbeitskräften. Dieses Problem gilt aber gleichermaßen für alle anderen Konzepte, mit denen der demographisch bedingte Belastungsanstieg gebremst werden könnte, z. B. ein höheres Rentenzugangsalter. Selbst der – aus ethischen Gründen ohnehin fragwürdige – Versuch, durch eine instrumentalisierte Erhöhung der Fertilität den Problemen der sozialen Sicherung zu begegnen, steht und fällt auch damit, daß die „zusätzlich“ geborenen Kinder nach Erreichen des Erwerbsalters einen Arbeitsplatz finden.

Bei einer höheren Frauenerwerbsquote muß im übrigen keineswegs damit gerechnet werden, daß die Geburtenzahlen weiter sinken. Im Gegenteil: Angemessene Arbeitszeitarrangements wie beispielsweise in Schweden oder in den USA erlauben es, eine hohe

Frauenerwerbsbeteiligung und die Kindererziehung besser miteinander zu vereinbaren, wobei Krupp keinen Zweifel daran ließ, daß steigende Teilzeiterwerbstätigkeit nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer gelten müsse. In diesem Zusammenhang sollte man die Tatsache in das Bewußtsein der Öffentlichkeit rücken, daß in der Bundesrepublik trotz niedriger Erwerbsquoten von Ehefrauen die Geburtenziffer zu den niedrigsten der Welt gehört. In diesem Zusammenhang ist die These wichtig, daß langfristige, optimistische Erwartungen über eine stärkere Stellung der Frau am Arbeitsmarkt geradezu die Voraussetzung für die Realisierung von Kinderwünschen sind²²: Zu den arbeitsmarktpolitischen Perspektiven gehören beispielsweise gute Rückkehrmöglichkeiten in die Berufstätigkeit nach einer erziehungsbedingten Erwerbsunterbrechung. Das hieße, daß auch eine realistische Geburtenförderung wiederum auf eine Vollbeschäftigungspolitik angewiesen wäre.

Auch das Alterssicherungssystem kann durch verschiedene Maßnahmen dazu beitragen, daß die Erwerbstätigkeit erhöht wird, insbesondere auch die Frauenerwerbstätigkeit. In diesem Zusammenhang ist die Altersgrenze und der Rentenzugang nur eines von mehreren Instrumenten. Steigende Frauenerwerbstätigkeit kann langfristig nur dann zur wirksamen Entlastung der Finanzen der Alterssicherung beitragen, wenn das Ausmaß der Hinterbliebenenversorgung reduziert wird, die im Prinzip ja heute noch auf die Versorgung einer vormals nicht erwerbstätigen Witwe ausgelegt ist. Trotz der rentenmindernden Anrechnung von anderen Einkünften auf die Hinterbliebenenversorgung kommt es aber künftig zu einer schwer zu rechtfertigenden Kumulation von Rentenansprüchen, wenn ehemals Erwerbstätige eine Hinterbliebenenrente erhalten. Krupp schlägt deswegen eine gründliche Strukturreform des bestehenden Alterssicherungssystems vor, freilich ohne das System im Sinne einer „Grundrente“ völlig abzuschaffen; im Gegenteil, der Versicherungsgedanke des Systems soll gestärkt werden.

Frauen und Männer sollten durch kontinuierliche Beitragszahlungen eigenständige Sicherungsansprüche

²¹ Vgl. auch R. Thiede: Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote zur Entlastung der sozialen Sicherung im demographischen Wandel, in: Sozialer Fortschritt, 35. Jg., H. 11, 1986, S. 251-254.

²² Vgl. N. Ott, G. Rolf: Thesen zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und der Geburtenhäufigkeit, Sfb 3-Arbeitspapier, Frankfurt, Mannheim 1987, die auch auf die Bedeutung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten eingehen.

²³ Steigende Frauenerwerbstätigkeit führt sicherlich auch zu steigenden eigenen Rentenansprüchen von Frauen und entsprechenden gesamtwirtschaftlichen Finanzierungsproblemen, denen aber z. B. sinkende Kosten im Rahmen der Mitversicherung von Familienangehörigen in der Krankenversicherung entgegenstehen.

erwerben, wodurch die Hinterbliebenenversorgung für Verwitwete im Prinzip abgeschafft werden könnte²³. Außerdem sollte durch die Zahlung von Mindestbeiträgen auch im Falle von Nicht-Erwerbstätigkeit oder unstetiger Erwerbskarrieren ein ausreichendes Versorgungsniveau gesichert werden. Durch die Beitragspflicht würde ein Anreiz zur Erwerbstätigkeit entstehen. Freilich sollte während der Zeit der Erziehung von Kleinkindern dieser Mindestbeitrag vom Staat (oder der Solidargemeinschaft der Rentenversicherung) bezahlt werden, wodurch die Rentenversicherung sich gegenüber der Kindererziehung „neutral“ verhalten würde²⁴. Ein erwartungsgemäß höheres Rentenzugangsalter würde ebenfalls die Kindererziehung erleichtern, da die Chancen auf volle Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit nach einer Erwerbsunterbrechung steigen würden. Auf der einen Seite wären Kindererziehende eher bereit, sich weiterzuqualifizieren, wenn sie mit einer längeren Erwerbstätigkeit als gegenwärtig rechnen könnten; auf der anderen Seite würde auch für die Betriebe die Amortisationsdauer von „Humankapital“ steigen.

Rentenzugang und Einkommensverteilung

Ein höheres Rentenzugangsalter, das aus den bereits genannten gerontologischen Gründen mit flexiblen Zugangsmöglichkeiten verbunden sein müßte, würde jedoch auch gravierende Verteilungsprobleme beinhalten, deren Diskussion auf dem Berliner Kolloquium etwas zu kurz kam. In der rentenpolitischen Diskussion hat es Tradition, das Rentenzugangsverhalten der Versicherten zu betrachten. Will man das Rentenzugangsalter erhöhen, so ist es aus dieser Sicht notwendig, durch versicherungsmathematische Abschläge für einen frühen Rentenzugang und Zuschläge für einen späten Zugang den Versicherten Anreize zu geben, länger erwerbstätig zu sein. Auf der anderen Seite ist jedoch zu beachten, daß durch den Durchschnittsbeitragssatz für alle Unternehmer ein Anreiz gegeben ist, für leistungsgeminderte Arbeitnehmer einen möglichst frühen Rentenzugang anzustreben, da das Unternehmen nicht für die längere Laufzeit ihrer Renten aufkommen muß.

Will man auch für Unternehmen Anreize schaffen, einen späteren Rentenzugang anzustreben, könnte man beispielsweise die Risiken Arbeitsunfall, Berufskrankheiten und Erwerbsunfähigkeit in einer integrierten Unfall-/Erwerbsunfähigkeitsversicherung stärker risikoäquivalent als bislang absichern und – analog den jetzigen Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung – nur Arbeitgeberbeiträge erheben²⁵. Neben der gesetzlichen Unfallversicherung in der Bundesrepublik können auch die US-amerikanischen Systeme der Arbeitslosen- und Unfallversicherung als Beispiele für eine derar-

tige Beitragsgestaltung anhand betriebspezifischer Risiken dienen. Durch risikoäquivalente Arbeitgeberbeiträge für die Unfall-/Erwerbsunfähigkeitsversicherung würde auch ein starker Anreiz gegeben, die oben beschriebenen Teilrentensysteme zu nutzen, da eine gut bezahlte Teilzeiterwerbstätigkeit im Alter immer noch billiger wäre als ein früher Vollrenten-Zugang.

Die Internalisierung der direkten Folgekosten von Erwerbsunfähigkeit kann in einer dynamischen, wachsenden Wirtschaft gleichwohl nicht ausreichen, um auf der betrieblichen Ebene alle Anreize für Frühverrentung zu vermeiden, da junge, neu qualifizierte Arbeitnehmer nicht nur produktiver als ältere sind, sondern aufgrund entsprechender Lohnsysteme (Senioritätsentlohnung) in der Regel auch noch niedriger entlohnt werden. Sofern durch Kündigungen älterer Arbeitnehmer keine externen Kosten auftreten, sind derartige Kündigungen gesamtwirtschaftlich und insbesondere im Hinblick auf den wirtschaftlichen Strukturwandel sinnvoll und sollten im Grundsatz nicht vom Rentenversicherungssystem behindert werden.

Freilich muß man bei realistischer Einschätzung der Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt damit rechnen, daß bei entsprechend einzelwirtschaftlicher Lage bei Unternehmen der Wunsch entsteht, ältere Arbeitnehmer aus dem Betrieb „hinauszudrängen“²⁶. Die Realisierung derartiger betrieblicher Wünsche fällt natürlich leichter, wenn aufgrund flexibler Rentenzugangsmöglichkeiten, beispielsweise bereits vor dem 60. Lebensjahr, die Möglichkeit besteht, eine Altersrente zu beantragen, und der Arbeitgeber deswegen keine höheren Beiträge zahlen muß. Im Extremfall könnte es zu dem verteilungspolitisch unerwünschten Ergebnis kommen, daß unqualifizierte Erwerbstätige, die ohnehin niedrige Rentenansprüche erworben haben, sehr früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, während gut verdienende, qualifizierte Arbeitnehmer länger arbeiten könnten.

In diesem Zusammenhang war das Referat von Maydell aufschlußreich, das aus arbeitsrechtlicher Sicht zum Ergebnis kam, daß die jetzigen Vorruhestandsmodelle, die tarifrechtlich vereinbart werden, nicht dazu genutzt werden können, mit juristischen Mitteln einen älteren Arbeitnehmer gegen seinen Willen in den Vorruhestand zu schicken. Es ist sicherlich eine Überlegung wert, ob flexible Rentenzugangsmöglichkeiten nicht

²⁴ Vgl. auch G. Wagner: Strukturreform des Rentensystems – Ein konkreter Vorschlag, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 66. Jg. (1986), H. 3, S. 148-152.

²⁵ Vgl. dazu und zum folgenden G. Wagner: Ökonomische Bestimmungsgründe und Verteilungskonsequenzen der Rentenlaufzeit, a.a.O., Abschnitt 5.2.

²⁶ Vgl. auch K.-W. Kindel, E. Schackow, a.a.O., S. 13.

grundsätzlich tarifrechtlich geregelt werden sollten und nicht sozialrechtlich, um die Möglichkeiten des „Hinausdrängens“ von Arbeitnehmern so stark wie möglich zu erschweren. Da in die Abwicklung von Vorruhestandsregeln auch die Betriebsräte einbezogen werden, dürfte dadurch auch ein gewisser Schutz für Arbeitnehmer mit niedrigen Rentenansprüchen verbunden sein.

Rentenlaufzeit und Versicherungsmathematik

Von Krupp wurde schließlich im Zusammenhang mit flexiblen Rentenzugangsmöglichkeiten noch als verteilungspolitischer „Merkposten“ auf das Problem sozial differenzierter Lebenserwartungen hingewiesen, die sich beispielsweise in niedrigen Lebenserwartungen für bestimmte Berufsgruppen ausdrücken. Würden versicherungsmathematische Abschläge für einen frühen Rentenzugang eingeführt²⁷, würden diese nur dann „gerecht“ wirken, wenn die erwartete Rentenlaufzeit nur vom Rentenzugangsalter abhängt, sie also im Erwartungswert für alle gleichaltrigen Rentenzugänger gleich ist.

Zwar liegen für die Bundesrepublik keine hinreichenden Mortalitätsstatistiken vor, die nach der sozialen Stellung, dem Einkommen und ähnlichen Variablen klassifiziert sind, aber sowohl die unterschiedlichen Sterbewahrscheinlichkeiten in der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung als auch die Differenzen in der Lebenserwartung von Erwerbsunfähigkeits- und Altersrentnern sowie eine Vielzahl von Mortalitätsstatistiken für vergleichbare westliche Industrieländer lassen den Schluß zu, daß es auch in der Bundesrepublik – nach wie vor – nennenswerte systematisch wirkende Unterschiede in der Lebenserwartung gibt, die letztlich wohl auf unterschiedliche Ausbildungsniveaus und entsprechend unterschiedliche berufliche Tätigkeiten und Lebensstile zurückzuführen sind. Können derartige soziale Sterblichkeitsdifferenzen bei der versicherungsmathematischen Berechnung von Ab- und Zuschlägen nicht berücksichtigt werden, weil kein valides statistisches Material vorliegt, führen Zu- und Abschläge im Ergebnis zu neuen „Ungerechtigkeiten“.

Um derartige „Umverteilungen“ zu vermeiden, stehen grundsätzlich mehrere Instrumente zu Verfügung²⁸:

- Differenzierte Beitragssätze (analog der privaten Lebensversicherung),
- Abschaffung der Altersgrenze²⁹,
- Schaffung typischer berufsspezifischer Altersgrenzen,
- Berücksichtigung der Lebenserwartung im Rahmen der Erwerbsunfähigkeitsrente.

Da es aus methodischen Gründen immer schwierig sein wird, die Ursache systematisch unterschiedlicher Lebenserwartung zu bestimmen, wäre die Abschaffung der Pflichtversicherung der eleganteste Weg, um das Problem der Verteilungswirkungen sozial differenzierter Lebenserwartungen zu umgehen: Wer sich durch die versicherungsmathematischen Ab- und Aufschläge nicht adäquat behandelt fühlt, verzichtet auf die Versicherung bzw. sucht sich eine andere Versicherungsgesellschaft. Ein solches System würde freilich die GRV normativ und faktisch in Frage stellen. Hingegen würde die oben skizzierte risikoäquivalente Gestaltung einer integrierten Unfall-/Erwerbsunfähigkeitsversicherung langfristig dazu beitragen, daß zumindest vermeidbare arbeitsbedingte Unterschiede in der Lebenserwartung abgebaut würden.

Eines der wichtigsten Ergebnisse des Berliner Kolloquiums wurde aus Gründen der „politischen Ökonomie“ sehr skeptisch beurteilt: Die durch vermehrte Erwerbstätigkeit, insbesondere Frauenerwerbstätigkeit, aufgezeigten Lösungsmöglichkeiten zur Bewältigung des „Rentnerberges“ könnten dazu führen, daß die Politik diesen Hinweis als „Entwarnung“ mißverstehen und die Strukturreform der Sozialversicherung auf die lange Bank geschoben werden würde. Dies wäre freilich eine völlig verfehlt Interpretation der Ergebnisse des Berliner Kolloquiums, da auch für eine Politik, die auf eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit abzielt, eine Strukturreform des Rentenversicherungssystems notwendig ist. Hinzu muß eine ebenfalls nicht triviale Vollbeschäftigungspolitik treten, die auch für die faktische Erhöhung des Rentenzugangsalters notwendig ist.

Es zeichnet sich ab, daß zu einer derartigen Vollbeschäftigungspolitik eine allgemeine, produktivitätsorientierte Arbeitszeitverkürzung und ein Ausbau der Teilzeiterwerbstätigkeit für Männer und Frauen gehören werden. Insofern ist die Antwort auf die Fragestellung des Berliner Kolloquiums: „Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?“ zweigeteilt. Die Antwort könnte lauten:

- Verkürzung der täglichen, wöchentlichen und jährlichen Erwerbsphase und damit die Schaffung der gesamtwirtschaftlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen für die
- Verlängerung der Lebenserwerbsphase.

²⁷ Vgl. z. B. R. D i n k e l : Lebensarbeitszeitveränderung als zentrales Element einer Strukturreform der Rentenversicherung, in: Sozialer Fortschritt, 35. Jg., H. 11, S. 241-245.

²⁸ Vgl. G. W a g n e r : Ökonomische Bestimmungsgründe und Verteilungskonsequenzen der Rentenlaufzeit, a.a.O., Abschnitt 5.4.

²⁹ Vgl. C. H e l b e r g e r : Notwendigkeit und Möglichkeiten der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung – Leistungsseite, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 83, 1984, S. 136-186, hier S. 176 ff.