

Fuchs, Johann

Research Report

Rente mit 67: Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik

IAB-Kurzbericht, No. 16/2006

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Fuchs, Johann (2006) : Rente mit 67: Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht, No. 16/2006, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158223>

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.

Ausgabe Nr. 16 / 12.10.2006

In aller Kürze

➤ Wenn im Jahr 2030 die stufenweise Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze auf 67 Jahre abgeschlossen sein wird, sind in Deutschland rund 8,8 Millionen Menschen zwischen 60 und 66 Jahren alt.

➤ Für den Bezug einer abschlagfreien Rente müsste bis zum 67. Lebensjahr gearbeitet werden. Finanzielle und andere Motive werden viele ältere Arbeitskräfte wahrscheinlich veranlassen, nicht frühzeitig in den Ruhestand zu gehen.

➤ Dies gilt insbesondere für die 65- und 66-Jährigen, von denen im Augenblick nur knapp 7 Prozent noch erwerbstätig sind. Angesichts der Abschlüsse werden künftig aber auch die etwas Jüngeren länger arbeiten. Wie viele das sein werden, lässt sich derzeit nicht genau vorhersagen. Es gibt jedoch Anhaltspunkte für eine Ober- und eine Untergrenze der wahrscheinlichen Entwicklung.

➤ Das Wachstum der älteren Bevölkerung und der längere Verbleib Älterer im Erwerbsleben führen zu einem deutlichen Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials. Der Höhepunkt wird ungefähr im Jahr 2030 erreicht, wenn wegen der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre zwischen 1,2 Millionen und über 3 Millionen Erwerbspersonen zusätzlich auf den Arbeitsmarkt drängen. Der oft prognostizierte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials würde sich dadurch deutlich verzögern.

➤ Die beschäftigungspolitische Herausforderung liegt dann darin, für dieses zusätzliche Arbeitskräftepotenzial ebenso viele neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Autor/in

Johann Fuchs

Rente mit 67

Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik

Durch die schrittweise Anhebung des Rentenalters wird der demografische Rückgang des Angebots an Arbeitskräften deutlich verzögert – Im Jahr 2030 werden mindestens 1,2 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze benötigt

Aus demografischen Gründen wird das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland langfristig zwar zurückgehen. Die Umsetzung der kürzlich vom Bundeskabinett beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre würde diesen Trend aber bremsen, bisweilen sogar umkehren. Damit offene und verdeckte Arbeitslosigkeit nicht deutlich steigen, müsste für dieses Mehr an Arbeitskräften eine erhebliche Zahl an zusätzlichen Arbeitsplätzen geschaffen werden.

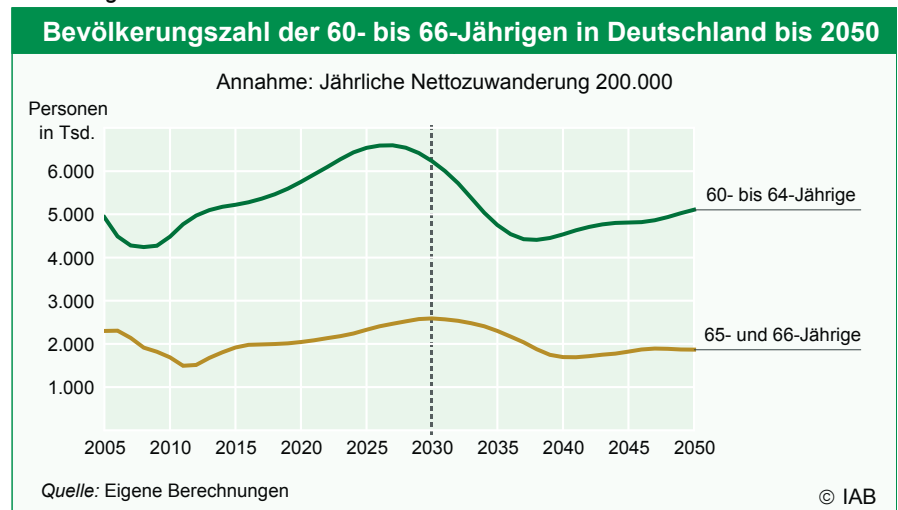
Die Rente mit 67

Die Bundesregierung beabsichtigt, das gesetzliche Rentenalter für den Bezug einer abschlagfreien Rente (Regelaltersgrenze) ab 2012 schrittweise bis zum Jahr 2029 von derzeit 65 auf 67 Jahre anzuheben. Die Altersgrenze für die 1947 bis 1958 Geborenen soll um jeweils einen

Monat, für die Jahrgänge 1959 bis 1964 jeweils um zwei Monate steigen. Damit können Versicherte ab Jahrgang 1964 erst mit 67 Jahren eine abschlagfreie Rente beziehen.

Für den Arbeitsmarkt ist besonders relevant, wie viele Arbeitnehmer länger arbeiten und wie viele (mit Abschlägen) vorzeitig in Rente gehen. Obwohl die

Abbildung 1



Gesetzesänderung erst in einigen Jahren wirken wird, gibt es bereits heute Anhaltspunkte, mit denen sich eine untere und eine obere Grenze des erwartbaren Effekts ziehen lassen. Denn der Effekt hängt zum einen von der Bevölkerungszahl ab und zum anderen vom Erwerbsverhalten der Älteren im Falle einer Rente mit 67.

Bevölkerungsentwicklung der 60- bis 66-Jährigen

Weil die geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer) aus den 50er und 60er Jahren des letzten Jahrhunderts dem gesetzlichen Rentenalter immer näher rücken, wird die Bevölkerungszahl im rentennahen Alter erheblich zunehmen (vgl. **Abbildung 1**, Seite 1). Im Jahr 2030, also zu einer Zeit, in der die stufenweise Anhebung des Rentenalters abgeschlossen ist, dürften mit 8,8 Mio. rund 1,6 Mio. mehr Menschen im Alter von 60 bis 66 Jahren leben als im Jahr 2005. Im Jahr 2030 sind davon über zwei Mio. 65 oder 66 Jahre alt. Man muss also davon ausgehen, dass das künftige Erwerbspotenzial der Älteren über einen langen Zeitraum deutlich über dem heutigen liegt und erst um das Jahr 2030 wieder zurückgeht.

Erwerbsbeteiligung Älterer bei einer Rente mit 67

Für den Bezug einer abschlagfreien Rente müsste künftig länger gearbeitet werden. Beispielsweise waren von den über zwei Millionen 65- und 66-Jährigen im Jahr 2005 nur 150.000 Personen erwerbstätig oder (seltener) erwerbslos. Wie reagieren nun die Älteren auf die höhere Regelaltersgrenze? Viele werden wohl mit Abschlägen in Rente gehen. Einige werden auf Erwerbsminderungsrenten ausweichen. Ein Teil wird aber länger arbeiten oder – fehlt der Arbeitsplatz – arbeitslos sein: Die Erwerbsbeteiligung der Älteren steigt.

Wie sehr die Erwerbsbeteiligung Älterer aufgrund einer Rente mit 67 zunimmt, ist derzeit aber noch nicht exakt quantifizierbar. Dazu liegt der Zeitraum der Einführung der Rente mit 67 zu weit in der Zukunft. Vor allem sind die Erfahrungen

mit den bisherigen Rentenreformen nicht ausreichend, denn die Anhebung der Altersgrenzen für den abschlagfreien vorzeitigen Rentenbezug ist noch nicht ganz abgeschlossen.

Ein wesentliches Motiv für die Entscheidung der Versicherten bilden finanzielle Überlegungen. „Rentiert“ es sich, früher in Rente zu gehen? Wird das Mindestalter angehoben, ab dem man eine abschlagfreie Rente erhält, dann müssen Arbeitnehmer entweder länger arbeiten oder höhere Abschläge in Kauf nehmen. Vor dieser Entscheidung stehen nicht nur die 65- und 66-Jährigen. Auch die etwas jüngeren Arbeitnehmer können nach geltendem Recht unter bestimmten Voraussetzungen mit Abschlägen ab dem 62. Lebensjahr vorzeitig eine Rente beziehen. Jeder Monat, den ein Arbeitnehmer früher in Rente geht, kostet 0,3 Prozent. Bei frühestmöglicher Inanspruchnahme der „Altersrente für langjährig Versicherte“ erreichen die Abschläge bei einer Regelaltersgrenze von 67 Jahren bis zu 18 Prozent.

Mikroökonomische Analysen deuten darauf hin, dass die derzeitigen Rentenabschläge versicherungsmathematisch nicht neutral sind, sondern Anreize zu einem früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben geben. Für die Höhe der Abschläge, die akzeptiert werden, scheint es jedoch eine Obergrenze zu geben. Analysen zeigen, dass zwar viele Arbeitnehmer mit Abschlägen in Rente gehen, aber den frühestmöglichen Rentenbeginn verschieben, um sehr hohe Abschläge zu vermeiden.

Einer empirischen Untersuchung in Nordrhein-Westfalen zufolge möchten drei Viertel der befragten Beschäftigten (im Alter ab 45 Jahren) vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen und 22 Prozent mit 65. Nur 4 Prozent wollen länger arbeiten. Dies deutet darauf hin, dass trotz der Rentenabschläge weiterhin großes Interesse an einem frühen Ruhestand besteht. Es planen aber immer weniger ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Im Übrigen sind auch Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer von der Rente mit 67 betroffen. Sollte es nicht gelingen, die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zu

verbessern, könnte dies auf Arbeitslose den Druck in Richtung eines früheren Ruhestandes verstärken. Dies trifft vor allem auf Empfänger von Arbeitslosengeld II zu, die künftig zum frühestmöglichen Zeitpunkt Altersrente beantragen müssen – auch unter Inkaufnahme von Abschlägen.

Bei der Modellierung der Erwerbsbeteiligung im Falle einer Rente mit 67 ist zu beachten, in welchem Umfang es Beschäftigten gelingt, in Erwerbsminderungsrenten auszuweichen. Frühere Schätzungen des Verbandes der Deutschen Rentenversicherung, nach denen etwa 30 Prozent der Betroffenen auf die Erwerbsminderungsrente ausweichen, dürften inzwischen obsolet sein. Internationale Vergleiche zeigen jedoch, dass die Erwerbsunfähigkeit gerade in beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern eine große Rolle spielt.

Frauen gehen im Durchschnitt früher in Rente als Männer. Dies hatte und hat noch mit der besonderen Altersrente für Frauen zu tun. Ab 2012 gibt es diese spezielle Altersrente aber nicht mehr. Deshalb sollte die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen relativ stärker steigen als die der Männer. Andererseits gehen Frauen häufig zur selben Zeit in Rente wie ihre Partner. Da Frauen meist jünger als ihre Männer sind, sind sie deshalb auch zum Zeitpunkt des Renteneintritts im Durchschnitt jünger. Es ist nicht zu erwarten, dass sich dies in Zukunft gravierend ändert. Eine aktuelle Projektion für die 25 EU-Mitgliedstaaten geht auch für die Zukunft von deutlichen Unterschieden in den geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten aus. Im europäischen Durchschnitt projiziert die EU für 2050 immer noch mehr als 13 Prozentpunkte Differenz zwischen den Erwerbsquoten der 60- bis 64-jährigen Männer und denen der Frauen, für Deutschland sogar 20 Prozentpunkte.

Das Erwerbspersonenpotenzial bis 2050

Das Referenzszenario¹

Das Erwerbspersonenpotenzial Deutschlands, zu dem die Erwerbstätigen, die Erwerbslosen und die sogenannte Stille Reserve (verdeckte Arbeitslosigkeit) zählen, wird aktuell auf rund 44,5 Mio. Arbeitskräfte geschätzt.

Aus demografischen Gründen ist bis etwa 2010/2015 mit einer leichten Abnahme dieses Potenzials zu rechnen, die sich durch Zuwanderung aber leicht ausgleichen ließe: Wenn nach Deutschland jährlich rund 200.000 Menschen mehr zuwandern als fortziehen, dann ergibt sich für das Jahr 2010 ein Erwerbspersonenpotenzial von fast 45 Mio., das aber bereits 2020 auf 43,1 Mio. gesunken sein dürfte. Danach nimmt das Erwerbspersonenpotenzial demografisch bedingt so stark ab, dass selbst hohe jährliche Zuwanderungen und eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen den demografischen Effekt nicht mehr kompensieren können. Für 2050 wird bei der o.a. jährlichen Zuwanderung ein Erwerbspersonenpotenzial von nur noch 35,5 Mio. erwartet.

Effekte einer Rente mit 67 auf das Erwerbspersonenpotenzial

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch einen späteren Renteneintritt erhöht das Erwerbspersonenpotenzial. Um wie viele Personen wird das Erwerbspersonenpotenzial durch die geplante Rente mit 67 voraussichtlich steigen? Ausgangsbasis der Schätzung ist eine Zerlegung des Erwerbspersonenpotenzials in die Komponenten Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung (Potenzialerwerbsquoten).

Der Einfluss der Rente mit 67 auf die Erwerbsbeteiligung wird mit zwei sehr unterschiedlichen Varianten quantifiziert. Die beiden Varianten sollen in etwa eine untere und eine obere Grenze abstecken, die für die künftige Erwerbsbeteiligung Älterer unter den dann herrschenden Rahmenbedingungen zu erwarten sind (näheres siehe **Tabelle 1** und **Methodenkasten** auf Seite 6).

In Variante 1 (untere Variante) wird die Potenzialerwerbsquote vorsichtig angehoben. Sie simuliert weitgehend eine Verschiebung der altersspezifischen Erwerbsquoten um zwei Altersjahre.

Deutlich höhere Potenzialerwerbsquoten werden in Variante 2 angenommen. Dabei entsprechen die Erwerbsquoten der 65- und 66-Jährigen – nach einer Übergangszeit – langfristig in etwa der bisher im Referenzszenario prognostizierten durchschnittlichen Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen. Diese Variante impliziert auch einen deutlichen Rückgang der Frühverrentung. Insbesondere wird der frühestmögliche Rentenbeginn verschoben.

Gegenüber der Referenzvariante steigen die potenziellen Erwerbsquoten der Älteren in beiden Varianten deutlich. In Variante 2 übertreffen die Potenzialerwerbsquoten der 62- bis 66-Jährigen sogar die 50 Prozent-Quote, die in der Europäischen Beschäftigungsstrategie bis 2010 für die Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe angestrebt wird.

Zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial

In Kombination mit einer steigenden Bevölkerungszahl der 60- bis 66-Jährigen wird die Verhaltensänderung, die eine Rente mit 67 bei den Älteren bewirken dürfte, das Erwerbspersonenpotenzial

deutlich ausweiten. Der Höhepunkt wird im Jahr 2030 erreicht, wenn die geplante Übergangsregelung ausgelaufen ist und die Regelaltersgrenze dann bei 67 Jahren liegt.

Wenn man Variante 1 als Untergrenze nimmt, würde sich bis 2030 ein Effekt von mindestens 1,2 Mio. Erwerbspersonen aufbauen, die am Arbeitsmarkt prinzipiell zusätzlich zur Verfügung stünden (vgl. **Abbildung 2**, Seite 4).

Sollten sämtliche Maßnahmen greifen, die einer Frühverrentung entgegenwirken, könnte aus dem damit verbundenen Anstieg der Erwerbsquoten Älterer ein enormer Potenzialzuwachs resultieren. In Variante 2 läge dieser Effekt schon 2021 bei mehr als 1,2 Mio. Erwerbspersonen. Bis 2030 ergäbe sich sogar ein zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial von mehr als drei Millionen (vgl. **Abbildung 2**).

Infolgedessen würde das Erwerbspersonenpotenzial weit weniger stark sinken als bislang prognostiziert. Das zusätzliche Potenzial Älterer könnte sogar über einen längeren Zeitraum den demografisch bedingten Einbruch kompensieren. In **Abbildung 3** (Seite 4) ist frühestens ab 2020 ein Rückgang erkennbar. Dieses zusätzliche Potenzial in Beschäftigung zu bringen, wäre eine nicht zu unterschätzende Herausforderung.

Das Bild verdeutlicht auch, dass man langfristig um eine Anhebung des Rentenalters kaum herumkommen wird. Beim Referenzszenario ist nämlich das

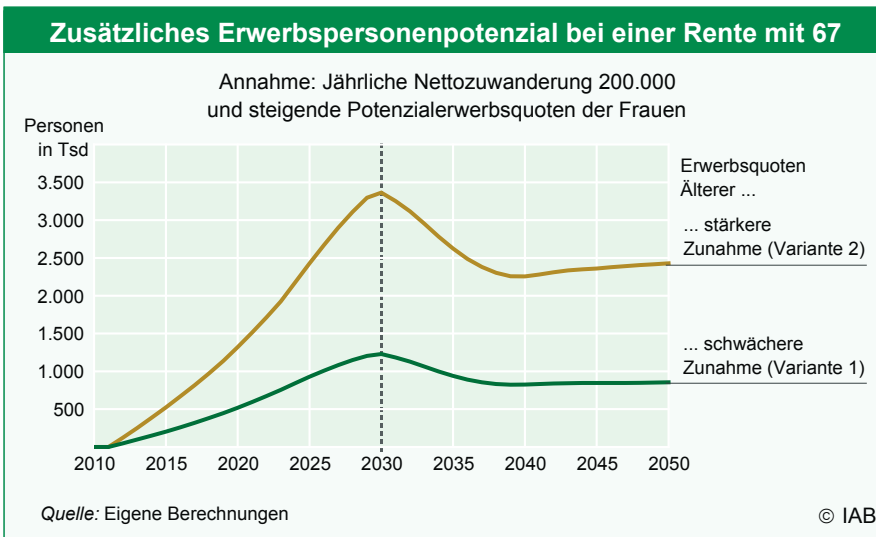
¹⁾ Zur Beschreibung des im Text erwähnten Referenzszenarios siehe **Methodenkasten** auf Seite 6.

Tabelle 1

| Auswirkungen einer Rente mit 67 auf die Erwerbsbeteiligung Älterer – Potenzialerwerbsquoten in Prozent – | | | | | | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|
| | Referenzvariante | | Rente mit 67: Variante 1 | | Rente mit 67: Variante 2 | |
| | 60 bis 64 Jahre | 65 und 66 Jahre | 60 bis 64 Jahre | 65 und 66 Jahre | 60 bis 64 Jahre | 65 und 66 Jahre |
| 2005 | 37,1 | 6,6 | 37,1 | 6,6 | 37,1 | 6,6 |
| 2010 | 39,1 | 6,5 | 39,1 | 6,5 | 39,1 | 6,5 |
| 2012 → Einführung der Rente mit 67 | | | | | | |
| 2015 | 40,9 | 6,6 | 44,0 | 8,8 | 49,0 | 12,1 |
| 2020 | 42,7 | 6,5 | 50,0 | 11,2 | 61,2 | 19,2 |
| 2023 → schnellerer Anstieg der Regelaltersgrenze | | | | | | |
| 2025 | 44,4 | 6,6 | 55,9 | 14,2 | 73,1 | 30,4 |
| 2030 | 46,0 | 6,7 | 61,5 | 17,0 | 84,6 | 43,7 |

Quelle: Eigene Berechnungen; Referenzszenario aus Fuchs/Dörfler 2005.

Abbildung 2



Frauenerwerbspotenzial gegen Ende des Projektionszeitraums 2050 schon fast völlig ausgeschöpft. Außerdem dürfte die angenommene Nettozuwanderung von +200.000 jährlich eher die Obergrenze des langfristig Möglichen sein. Ältere Fachkräfte dürften damit quantitativ die wichtigste personelle Reserve darstellen.

Strukturen des zusätzlichen Erwerbspersonenpotenzials

Wenn Ältere länger arbeiten, nimmt auch ihr Anteil am Erwerbspersonenpotenzial zu. Den Betrieben steht damit ein zunehmend größeres Potenzial älterer Arbeitskräfte (über 50 Jahre) zur Verfügung. Voraussichtlich wird ihr Anteil von aktuell knapp 25 Prozent in näherer Zukunft auf rund ein Drittel steigen. Diese beschäftigungspolitische Herausforderung wird durch die Rente mit 67 noch verschärft, wenn auch nicht dramatisch. Der unabhängig davon weiter wachsende Anteil Älterer am Erwerbspersonenpotenzial zeigt, wie wichtig Maßnahmen sind, die an der Beschäftigungsfähigkeit Älterer ansetzen.

Mit zunehmendem Qualifikationsniveau steigt üblicherweise der Verbleib im Erwerbsleben (vgl. **Tabelle 2**). Bei einer Rente mit 67 könnten damit einerseits viele gut Qualifizierte zusätzlich zur Verfügung stehen. Andererseits wäre auch mit einer größeren Zahl an „Problemfällen“ zu rechnen. Denn wie **Tabelle 2** zeigt, tragen Ungelernte schon heute die größten Arbeitsmarktrisiken. Bereits mit 50 finden viele keine Arbeit mehr.

Abbildung 3

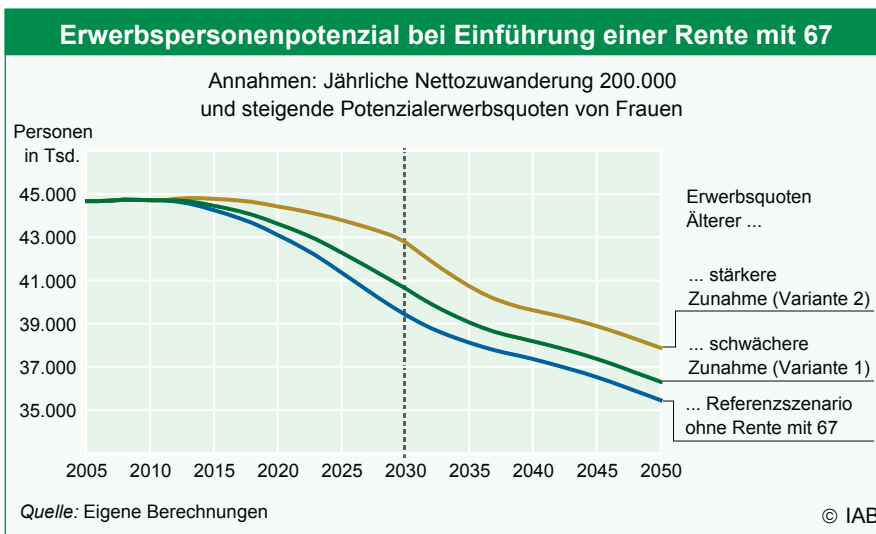


Abbildung 4

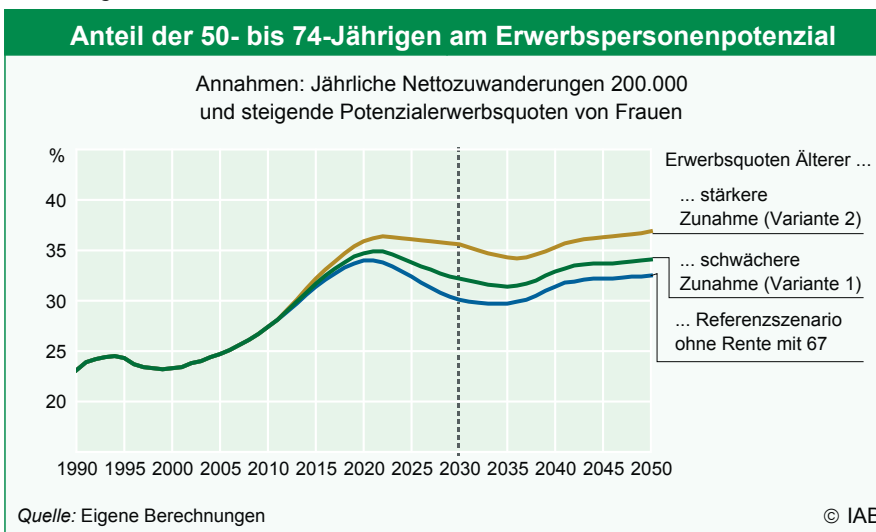


Tabelle 2

| Erwerbstätigkeit Älterer nach Qualifikation 2003 in % der gleichaltrigen Bevölkerung | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 50 bis 54 Jahre | 55 bis 59 Jahre | 60 bis 64 Jahre |
| Ohne Abschluss | 56,0 | 48,6 | 23,2 |
| Berufliche Lehre/Berufsfachschule | 78,3 | 69,0 | 33,3 |
| Meister/Techniker | 91,4 | 86,0 | 50,5 |
| (Fach-)Hochschule | 91,2 | 89,9 | 67,4 |

Quelle: Bildungsgesamtrechnung des IAB.

Fazit

Damit wegen der Rente mit 67 offene und verdeckte Arbeitslosigkeit nicht ansteigen, müssten je nach Reaktion der Betroffenen zwischen 1,2 Mio. und deutlich mehr als drei Millionen – möglichst sozialversicherungspflichtige – Jobs zusätzlich entstehen.

Unglücklich ist das Zusammentreffen zweier Effekte: Die Rente mit 67 sollte ja dazu führen, dass Ältere länger arbeiten, ihre Erwerbsquote also steigt. Aufgrund der geplanten schrittweisen Einführung kommt dieser Effekt erst im Jahr 2030 voll zum Tragen. Ausgerechnet bis dahin schießt aber auch die Zahl der hauptsächlich betroffenen 60- bis 66-Jährigen nach oben. Zusammen genommen ergibt das eine gewaltige Zunahme an älteren Arbeitskräften. Gerade dann, wenn die Politik besonders erfolgreich ist und Frühverrentungen selten werden, könnte die Rente mit 67 den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials eine Zeit lang nahezu kompensieren.

Die Einführung einer Rente mit 67 muss deshalb von Maßnahmen zur (Re-)Integration älterer Arbeitnehmer begleitet werden. Dazu gehören Qualifizierungsmaßnahmen, die auch von den Betrieben stärker mitgetragen werden sollten. Dabei dürfen Maßnahmen wie Gesundheitsförderung oder Arbeitsplatzgestaltung nicht vergessen werden.

Die Beschäftigungsförderung Älterer reicht jedoch nicht aus. Es müssen insgesamt mehr Arbeitsplätze entstehen, damit das zusätzliche Potenzial an älteren Arbeitskräften ohne Verdrängung Jüngerer unterkommt. Eine Politik für mehr Beschäftigung wird somit einen noch längeren Atem haben müssen.

Literatur

Arnds, Pascal; Bonin Holger (2002): Frühverrentung in Deutschland: Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen, IZA Discussion Paper, No. 66

Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2004): Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: Günther Schmid, Markus Gangl, Peter Kupka (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Nürnberg. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 286, 19-35.

Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2006): Altersgrenzenpolitik und Arbeitsmarkt – Zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters. WSI Mitteilungen 6, 307-313.

Carone, Giuseppe (2005): Long-term labour force projections for the 25 EU Member States: A set of data for assessing the economic impact of ageing. Economic Papers, No. 235 (European Economy, European Commission)

Deutsche Rentenversicherung (2006): Deutsche Rentenversicherung Info, Ausgabe 1, Juli.

Engstler, Heribert (2006): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In: Clemens Tesch-Römer, Heribert Engstler, Susanne Wurm (Hrsg.): Alt werden in Deutschland. Wiesbaden, 85-154.

Fuchs, Johann (2000): Entlastungspotenziale durch Frühverrentung. Berechnungen am Beispiel der sogenannten „Rente mit 60“. IAB-Werkstattbericht 4/2000.

Fuchs, Johann; Katrin Dörfler (2005): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Datengrundlage. IAB-Forschungsbericht 25/2005

Fuchs, Johann, Doris Söhnlein (2005): Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050. IAB-Forschungsbericht 16/2005.

Kraatz, Susanne; Rhein, Thomas; Sproß, Cornelia (2006): Internationaler Vergleich: Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. IAB-Kurzbericht 5/2006.

Promberger, Markus; Wübbecke, Christina (2006): Anhebung der Rentenaltersgrenze: Pro und Contra Rente mit 67. IAB-Kurzbericht 8/2006.

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2003): Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin? IAB-Kurzbericht 9/2003.

Schmidt, Peter (1995): Die Wahl des Rentenalters, Frankfurt/Main.

Von Rothkirch und Partner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Zentrum für Innovation und Technik GmbH (ZENIT) (2005): Einstellungen älterer Arbeitnehmer zum Renteneintritt. Eine empirische Untersuchung in nordrhein-westfälischen Betrieben (Projektbericht).

Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. IAB-Forschungsbericht 2/2006.

Impressum

IAB Kurzbericht
Nr. 16 / 12.10.2006

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

ISSN 0942-167X

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. Johann Fuchs, Tel. 0911/179-5216
oder e-Mail: johann.fuchs@iab.de

Methodische Hinweise

Das Erwerbspersonenpotenzial wurde bis 2050 disaggregiert geschätzt nach Altersgruppen und Geschlecht, sowie Deutschen (Ost und West) und Ausländern (ohne Ost/West-Trennung). Die Projektion beruht auf Schätzungen künftiger Potenzialerwerbsquoten (Fuchs/Dörfler 2005) und der entsprechenden Bevölkerung (Fuchs/Söhnlein 2005). Die Kombination verschiedener Varianten von Erwerbsbeteiligung und Bevölkerung ergibt eine Fülle von Szenarien. Das im Text verwendete Referenzszenario ist eine „mittlere“ Projektionsvariante. Seine zentralen Annahmen sind steigende Erwerbsquoten* von Frauen und Älteren und jährliche Nettozuwanderung im Umfang 200.000 Personen.

Dem Referenzszenario werden Schätzungen gegenübergestellt, bei denen eine Anhebung der Regelaltersgrenze eingearbeitet wurde. Für die vorliegenden Schätzungen zum Effekt der Rente mit 67 auf das Erwerbspersonenpotenzial wurde die Bevölkerungsprojektion unverändert übernommen. Angehoben wurde jedoch die Erwerbsbeteiligung der Älteren:

Variante 1 (untere Variante) simuliert im Wesentlichen eine Verschiebung der altersspezifischen Erwerbsquoten um zwei Altersjahre. Die Erwerbsquoten der 65- und 66-Jährigen stimmen mit den Erwerbsquoten aus dem Mikrozensus 2004 für die 63- und 64-Jährigen überein. Für jede der oben genannten Gruppen (Deutsche/Ausländer usw.) bleiben sie im Betrachtungszeitraum konstant. Zur Vermeidung höherer Abschlüsse gehen die 62- bis 64-Jährigen später in Rente. Rechnerisch wurde die Erwerbsquote der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre aus dem Durchschnitt ihrer bisher für das Referenzszenario – ohne Rente mit 67 – projizierten Erwerbsquote und der Erwerbsquote der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen gebildet. Zugleich wurde angenommen, dass dieser „Zielwert“ erst nach und nach erreicht wird. Alle Anpassungen sind im Modell erst im Jahr 2030 abgeschlossen.

Für Variante 2 wurde angenommen, die künftigen Erwerbsquoten der 65- und 66-Jährigen entsprechen der bisher im Referenzszenario prognostizierten durchschnittlichen Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen. Vereinfachend wurde angenommen, dass die Erwerbsquoten der 65-jährigen und der 66-Jährigen übereinstimmen. Auch die 62- bis 64-Jährigen gehen zur Vermeidung höherer Abschlüsse deutlich später in Rente als in Variante 1 oder gar im Referenzszenario. Ihre Erwerbsquote steigt nun auf das Niveau der Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen. Variante 2 berücksichtigt stärker als Variante 1, dass keine Frühverrentungsmöglichkeiten mehr ohne Abschlüsse existieren.

Beide Varianten gehen davon aus, dass zunächst nur ein Teil der Älteren von der Rente mit 67 betroffen ist. Weil z.B. im Jahr 2012 nur ca. 1/12 der 65-Jährigen von der Anhebung betroffen sein wird, wurde die Erwerbsquote auch nur anteilig erhöht. Dies ist eine Vereinfachung, da nicht alle Erwerbspersonen eine

Sozialversicherungsrente beantragen. Dies trifft hauptsächlich auf Selbständige/Freiberufler zu. Selbst wenn diese Anspruch auf eine Sozialrente haben sollten, wird ihr aktueller Beschäftigungsstatus von der Möglichkeit einer abschlagfreien Rente in der Regel nicht tangiert. Nach Mikrozensus waren im Jahr 2004 348.000 Selbständige und Mithelfende Familienangehörige zwischen 60 und 64 Jahre alt; bezogen auf die gleichaltrige Bevölkerung sind dies 6 %. Dieser Effekt wird mit einem über die gesamte Zeit konstanten Korrekturfaktor berücksichtigt.

Angenommen wurde weiter, dass die Regelungen für die Sozialversicherungsrente auf die Beamtenpensionen sinngemäß übertragen werden. Auch die Altersgrenze für Schwerbehinderte dürfte steigen. Da ihre Zahl aber relativ klein ist, fällt die konkrete Ausgestaltung der Regelung für die Schwerbehinderten nicht ins Gewicht. Falls es zu einer Sonderregelung für langjährig Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren kommt („Dachdeckerregelung“), drückt dies den Anteil der von der Rente mit 67 Betroffenen. Wie vielen diese Möglichkeit offen stünde, lässt sich noch nicht bestimmen. Brüssig und Knuth (2006: 309) vermuten eine eher geringe Bedeutung, nicht zuletzt, weil gerade Frauen (und wahrscheinlich auch Akademiker) selten so lange Erwerbsbiographien haben dürften (wegen Familienphasen, Dauer der Erstausbildung, späteren Qualifizierungsphasen).

Alles in allem ist anzunehmen, dass mit einer höheren Regelaltersgrenze die 62- bis 66-Jährigen später in Ruhestand gehen. Damit sollten deren Erwerbsquoten ab 2012 – im Falle einer Rente mit 67 – künftig höher sein als ohne. Die Erwerbsquoten der jüngeren, insbesondere der 55- bis 59-Jährigen dürfte die Rente mit 67 weniger beeinflussen. Zum einen müssen Arbeitslose zwar einen längeren Zeitraum bis zur Rente überbrücken, doch zählen sie statistisch solange weiterhin als Erwerbspersonen. Vor allem geben die Potenzialerwerbsquoten in der Altersklasse der 55- bis 59-Jährigen nur begrenzten Spielraum nach oben: In der IAB-Projektion von 2005 wurde für das Jahr 2012 eine Potenzialerwerbsquote von 90 % bei den westdeutschen Männern und 73 % bei den westdeutschen Frauen projiziert. Der Effekt einer Rente mit 67 auf das Arbeitskräfteangebot der 55- bis 59-Jährigen wird aus diesen Gründen im Weiteren vernachlässigt, was zu einer leichten Unterschätzung des Gesamteffekts führt.

* Erwerbsquoten setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen bezogen auf die gleichaltrige Bevölkerung. Potenzialerwerbsquoten enthalten im Zähler noch die Stille Reserve. Vereinfachend wird im Text meist nur der Begriff Erwerbsquote gebraucht, auch wenn Potenzialerwerbsquoten gemeint sind. Für die Argumentation sollte sich daraus kein grundsätzliches Problem ergeben. Viele Ältere arbeiten in Teilzeit; häufig üben sie einen „Mini-Job“ aus (Wanger 2006). Diesen Aspekt der Arbeitszeit vernachlässigen Erwerbsquoten, die auf eine reine Pro-Kopf-Betrachtung abstellen.