ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Straubhaar, Thomas

Article — Digitized Version

Wieso nicht Rente mit 67?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Straubhaar, Thomas (2000) : Wieso nicht Rente mit 67?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 80, Iss. 9, pp. 518-519

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/40541

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Wieso nicht Rente mit 67?

Thomas Straubhaar

Als Reichskanzler Bismarck 1889 die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland schuf, lag die Lebenserwartung der Neugeborenen gerade einmal bei rund 40 Jahren. Damit war eines klar: die Rentenbezieher sollten die Ausnahme, nicht die Regel sein. Lediglich ein Viertel der Männer und ein Drittel der Frauen durften zu jener Zeit hoffen, das 70. Lebensjahr und damit jene Altersgrenze zu erreichen, die ein Anrecht auf eine Rente sicherte. Heute liegt demgegenüber die Lebenserwartung für männliche Neugeborene bei 74 Jahren und für weibliche sogar bei 80 Jahren. Drei Viertel der Männer und fast 90% der Frauen erreichen das Rentneralter von heute 65 Jahren. 65-jährige Frauen dürfen erwarten, 19 weitere Jahre zu leben, für 65jährige Männer sind es noch 15 Jahre.

Im Laufe des letzten Jahrhunderts sind also immer mehr Deutsche während einer immer länger werdenden Zeitspanne in den Genuss der Rente gekommen. Und diese Tendenz wird weiter anhalten. Welches Bevölkerungsszenario auch immer unterstellt wird, ein Ergebnis bleibt doch immer dasselbe: Immer weniger Erwerbsfähige im Alter von 20 bis unter 65 werden einer immer größer werdenden Anzahl von über 65-Jährigen gegenüberstehen. Da hilft auch die viel gepriesene, im erforderlichen Umfang aber letztlich dann doch nicht gewollte Zuwanderung nicht weiter.

Die Alterung der Bevölkerung hat schwerwiegende Rückwirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung. Soll das heutige Rentenniveau von knapp 70% des Durchschnittsentgelts gehalten werden, müsste der Beitragssatz im Jahre 2030 nach Berechnungen von Bert Rürup auf 24 – 25% steigen. Soll demgegenüber der heutige Beitragssatz von 19,3% eingefroren werden, müsste das Rentenniveau bis 2030 von heute rund 70% auf 54% abgesenkt werden.

Die demographische Hypothek ist natürlich allgemein bekannt. Die Wissenschaft hat seit langem auf den sich ergebenden Handlungsbedarf aufmerksam gemacht. Die Politiker(innen) jedoch haben bislang vor diesen Problemen mehr oder weniger die Augen verschlossen. Dies darf nicht sonderlich überraschen. Politiker denken in vierjährigen Wahlzyklen, demographische Alterungsprozesse hingegen dauern Generationen. Da ist die Versuchung groß, mit kurzfristigen Feuerwehreinsätzen die größten Flammen zu löschen, die eigentliche Bereinigung der Brandursachen jedoch seinen Nachfolgern zu hinterlassen.

Es ist somit schon fast revolutionär, dass sich Koalition und Opposition darauf geeinigt haben, ernsthaft über die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung zu debattieren und im Konsens Lösungen zu finden. Ein Rentenkompromiss ist nahe gerückt. Die Eckpfeiler der Reform stehen. Unstrittig ist, dass die demographische Hypothek nach einer Doppelstrategie verlangt: Erstens muss das Leistungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung gesenkt werden, was einen zusätzlichen Vorsorgebedarf erzeugt, der zweitens durch eine kapitalgedeckte private Zusatzsicherung aufgefüllt werden soll.

Bei aller berechtigten Kritik an den vorliegenden Vorschlägen bleibt ein wichtiger Aspekt vernachlässigt: Über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch ein langfristig angekündigtes gleitendes Heraufsetzen des Renteneintrittsalters wird heute kaum gesprochen. Im Gegenteil: In der Realität findet eine schleichende Erosion des gesetzlichen Ren-

tenalters von 65 Jahren statt. Faktisch ist derzeit die Rente mit 60 zum Normalfall geworden. Mit Blick auf die Erwerbstätigkeit der über 55-Jährigen steht Deutschland ganz am Ende einer internationalen Rangliste. Bert Rürup liefert hierfür einen aufschlussreichen Zahlenvergleich: In der Schweiz sind 71% der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig. Im Nachbarland Deutschland sind es nicht einmal mehr 39%! Ältere Arbeitnehmer gelten in der deutschen Privatwirtschaft als nicht mehr vermittelbar. Ein an der „Seniorität" orientiertes Lohnsystem treibt den Anspruchslohn der über 55-Jährigen in die Höhe.

Wer jetzt darauf hinweist, in welch starkem Ausmaß viele Erwerbstätige bereits mit 50 ausgebrannt oder mit 60 am Ende ihrer Kräfte seien, mag Recht haben. Zu lange galten jedoch über 50-Jährige als nicht mehr vermittelbar und wurde ihr frühzeitiges Ausscheiden gefördert. Zwar wurde mit Rentenabschlägen bei vorzeitigem Ruhestand versucht, gegenzusteuern. Der eigentliche Kurswechsel wurde aber durch gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen verhindert. Was hier wirklich Not tut, ist eine fundamentale Korrektur, die gerade älteren Arbeitnehmer(innen) ermöglicht, ihre sozialen Kompetenzen sowie ihre Berufs- und Lebenserfahrung einzubringen. Dazu gehören Stellen mit kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten, die Teilzeitarbeit, Job Sharing und andere Formen der individuellen Arbeitszeitregelung ermöglichen. Dazu gehört auch eine altersspezifische Weiterbildung, die zu einer erhöhten Produktivität und verbesserten Mobilität älterer Arbeitskräfte beiträgt.

Entgegen landläufiger Vorurteile muss es nicht so sein, dass der technologische Fortschritt das herkömmliche Wissen und Können der über 50-Jährigen besonders rasch entwertet. Gerade der Strukturwandel vom muskelkraftorientierten Industrie- zum kopflastigen Dienstleistungszeitalter bietet älteren Menschen besonders gute Möglichkeiten, sich mit „soft and smart services" in die Arbeitswelt zu integrieren. Nicht zuletzt im (Alten-)Pflegebereich wird gar nichts anderes übrigbleiben, als ein Konzept „Senioren helfen Senioren" zu realisieren! In Zukunft werden soziale Kompetenzen, Kommunikations- und Teamfähigkeiten, Erfahrung und Geduld, Kreativität und Neugier immer wichtiger werden – alles Faktoren, die in der Regel mit zunehmendem Alter nicht schlechter werden müssen.

Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer mag auf den ersten Blick als ein Abbau sozialer Errungenschaften erscheinen. Aber viele 60-Jährige sind eben noch nicht alt. Sie wollen arbeiten und wehren sich dagegen, durch Zwangspensionierung „ausgemustert" zu werden. Sozial bedeutet dann eben gerade, ihnen diese Möglichkeiten zu bieten und auch durch finanzielle Anreize attraktiv zu machen. Noch glauben wir, auf die immense Schaffenskraft der jungen Alten verzichten zu können. Je drückender jedoch die demographische Hypothek auf der deutschen Volkswirtschaft lasten wird, desto weniger wird sie es sich leisten können, Erwerbstätige, die noch arbeitswillig und -fähig sind, zu unproduktiven Rentenbeziehern zu machen.

An einer verlängerten Lebensarbeitszeit wird kein Weg vorbeiführen. Natürlich ist es richtig, dass dieses Ziel auch durch einen früheren Berufseintritt erreicht werden könnte. Aber deswegen sollte doch nicht auf eine Heraufsetzung des Rentenalters verzichtet werden! Das eine tun und das andere nicht lassen, müsste hier die Devise lauten. Gerade wenn Jugendliche immer mehr Zeit für ihre Ausbildung benötigen und damit später auf den Arbeitsmarkt kommen und gerade wenn Erwerbstätige immer mehr lebenslang lernen müssen und somit dem Arbeitsmarkt temporär entzogen werden, muss das über ein ganzes Leben angeeignete Humankapital auch länger genutzt werden!

Warum also nicht den „Eckrentner" von heute neu definieren und anstatt 45 Versicherungsjahre für die maximale Rente von rund 70% zwei bis drei zusätzliche Jahre verlangen? Die Rente mit 67 müsste nicht einmal abrupt eingeführt werden. Es würde bereits viel helfen, wenn der Beschäftigungsgrad der über 55-Jährigen angehoben und das faktische Rentenalter an das gesetzliche von heute 65 angenähert würde. In einem zweiten Schritt sollte dann im Rahmen der Rentenreform beschlossen werden, dass das gesetzliche Rentenalter ab 2000 entsprechend der weiter steigenden Lebenserwartung automatisch anzupassen sei. So könnte beispielsweise jedes zusätzlich erwartete Lebensjahr zu einer Anhebung des Rentenalters um sechs Monate führen. Verglichen mit der Bismarckschen Altersgrenze von 70 Jahren wäre dieser Schritt eine geradezu bescheidene Anpassung an die demographischen Realitäten des 21. Jahrhunderts!