

Engelen-Kefer, Ursula

Article — Published Version

Chancen für ältere Arbeitnehmer verbessern!

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Engelen-Kefer, Ursula (2003) : Chancen für ältere Arbeitnehmer verbessern!,
Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 83, Iss. 10, pp. 630-633

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/42108>

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.

Rente mit 67?

Ende August hat die „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“ („Rürup-Kommission“) der Bundesregierung ihren Bericht vorgelegt. Hierin wird, ebenso wie im Bericht der „Herzog-Kommission“ „Soziale Sicherheit - zur Reform der sozialen Sicherungssysteme“ für den CDU-Bundesvorstand von Ende September, die in der Öffentlichkeit heftig umstrittene Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre gefordert. Ist eine „Rente mit 67“ unvermeidbar?

Oliver Ehrentraut, Bernd Raffelhüschen

Rente mit 67 – ein unvermeidbarer Schritt

Die demografische Zeitbombe tickt. Nicht nur in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), sondern auch in der Kranken- und Pflegeversicherung. Und nicht nur in Deutschland, sondern fast in der gesamten industrialisierten Welt. Eine steigende Lebenserwartung und sinkende Geburtenziffern üben zunehmenden Druck auf die umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme aus - und die Zeit, um deren drohende Explosion zu entschärfen, neigt sich dem Ende zu.

Für Deutschland hat das Statistische Bundesamt mit seiner neuesten Bevölkerungsprognose die ungeheure Brisanz der demografischen Veränderung offenbart. Nach der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird der Alterslastquotient, welcher das Verhältnis von Rentenempfängern (über 60jährige) zu Beitragszahlern (20-59jährige) widerspiegelt, von heute 44 auf 78 im Jahr 2050 steigen¹. Während heute also noch 44 Rentenempfänger von 100 Beitragszahlern versorgt werden, muss in Zukunft die Rente für fast doppelt so viele Ruheständler von derselben Anzahl Erwerbspersonen erwirtschaftet werden. Damit aber nicht genug: Nach der derzeitigen Ausgestaltung des

deutschen Rentensystems steigt nicht nur die Zahl der Rentenempfänger dramatisch an, sondern bei verlängerter Lebenserwartung und unverändertem Renteneintritt auch die durchschnittliche Rentenbezugsdauer.

Dass dieser Zusammenhang die Finanzierbarkeit der GRV fundamental in Frage stellt, ist offensichtlich. Es besteht daher dringender Handlungsbedarf, soll die Rentenversicherung auch für zukünftige Generationen ein Alterssicherungssystem bleiben. Dies setzt aber nicht nur eine zumindest annähernde Äquivalenz von Beiträgen und Leistungen voraus, sondern erfordert zudem einschneidende Maßnahmen, die die grundsätzliche Beibehaltung des Umlagesystems angesichts steigender Steuer- und Abgabenlasten für nachfolgende Generationen überhaupt bezahlbar gestalten.

Anpassung an die steigende Lebenserwartung

Bei der aktuellen Diskussion, die meist unter dem Stichwort „Rente mit 67“ geführt wird, geht es dabei

¹ Dies gilt für die Variante 5 („mittlere Bevölkerung“) der 10. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2003.

um die Frage, ob eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wie sie jüngst von der so genannten Rürup-Kommission vorgeschlagen wurde, das richtige Rezept ist, die Finanzierungsprobleme der GRV zu entschärfen. Hinter dieser Idee, nämlich die Dauer der Erwerbsphase der steigenden Lebenserwartung anzupassen, verbirgt sich die einfache Logik, dass dadurch einerseits die Länge der Beitragsperiode steigt und andererseits die Rentenbezugsdauer verkürzt wird. Die durchschnittliche Versicherungsdauer ist in Westdeutschland für Männer (Frauen) von 1960 bis 2001 um ca. 16,8 (7,2)% gestiegen, während die durchschnittliche Rentenbezugsdauer im gleichen Zeitraum um knapp 47 (73)% gestiegen ist.

Verschärfend kommt hinzu, dass die durchschnittliche Versicherungsdauer in der Regel nicht mit der durchschnittlichen Beitragszeit übereinstimmt, da hier auch die beitragsgeminderten Versicherungsjahre, z.B. durch Kindererziehungs- oder Ausbildungszeiten Berücksichtigung finden². Diesen Trend gilt es zu stoppen oder zumindest zu bremsen.

Der Kommissions-Vorschlag sieht dazu vor, die gesetzliche

Altersgrenze für Regelaltersrenten von derzeit 65 auf letztlich 67 Jahre anzuheben. Diese Erhöhung soll nach den Vorstellungen der Kommission ab dem Jahr 2011 stufenweise erfolgen und bis zum Jahr 2035 abgeschlossen sein³. Trotz ihrer langfristigen Einphasungsdauer war diese Anhebung der Altersgrenzen schon vor der Veröffentlichung des Endberichts auf breiter Front kritisiert worden. So erklingen in den Lagern der üblichen Verdächtigen die Stimmen gegen eine damit verbundene Verlängerung der Lebensarbeitszeit, wobei die sonst „ach so reformbereiten“ gesellschaftspolitischen Handlungsträger ihre Furcht, die eigene Klientel aufzuschrecken, hinter der Behauptung verstecken, die Idee sei ohnehin wirkungslos. Von Seiten der SPD hat etwa ihr Fraktionschef verlauten lassen, eine derartige Maßnahme bringe „auf absehbare Zeit nichts oder nur wenig“. Aber auch die Entscheidungsträger anders gefärbter Parteien halten es für eher geboten, das effektive und nicht das gesetzliche Renteneintrittsalter zu erhöhen.

Eklatanter Irrtum der Kritiker

Und just in dieser Debatte verbirgt sich ein eklatanter Irrtum bezüglich der Wirkungsweise auf

² Derzeit liegt die durchschnittliche vollwertige Beitragszeit für westdeutsche Zugangrentner bei ca. 20,4 Jahren für Frauen und ca. 33,4 Jahren für Männer und ist damit gut fünf Jahre kürzer als die Versicherungsdauer. (Eigene Berechnungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Renten wegen Alters auf Basis von VDR: Statistik Rentenzugang, 145, 2002.) Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer liegt hingegen bei 18,3 (Frauen) bzw. 14,3 Jahren (Männer). Vgl. VDR: Rentenversicherung in Zeitreihen, in: DRV-Schriften, 22, 2002, S. 133.

³ Im Einzelnen bedeutet dies, dass für den Geburtsjahrgang 1946 im Jahr 2011 eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren und einem Monat gilt. Für jede weitere Kohorte erfolgt eine Anhebung um einen Monat, somit würde die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren für alle Geburtsjahrgänge ab 1969 Bestand haben.

die Nachhaltigkeit dieser beiden Wege. Denn unabhängig davon, ob die Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenzen auch zu einer effektiven Verlängerung der Lebensarbeitszeit führt, müssen künftige Rentner, die (sofern überhaupt möglich) bei ihrer ursprünglichen Ruhestandsentscheidung bleiben, nach geltendem Recht Abschläge in Höhe von bis zu zwei mal 3,6% hinnehmen. Da diese Abschläge fiskalische Neutralität für den Rentenversicherungsträger implizieren, kommt es allein durch die

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen, 45, lehrt Volkswirtschaftslehre am Institut für Finanzwissenschaft I an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und an der Universität Bergen, Norwegen; Oliver Ehrentraut, 27, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Finanzwissenschaft I.

Dr. Ursula Engelen-Kefer, 59, ist stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin.

Prof. Dr. Franz Ruland, 61, ist Geschäftsführer des Verbandes der Deutschen Rentenversicherungsträger (VDR) in Frankfurt/Main; Dr. Dirk von der Heide, 43, ist Leiter der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des VDR in Berlin.

Prof. Raffelhüschen, Dr. Engelen-Kefer und Prof. Ruland waren Mitglieder der „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“ (Rürup-Kommission).

Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze zu einer anhaltenden finanziellen Entlastung.

Gleichzeitig wird durch die Verschiebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters die Rentenbezugsdauer um zwei Jahre verkürzt, was angesichts der oben angesprochenen demografischen Entwicklung der deutschen Bevölkerung zwingend geboten ist.

Berechnungen anhand der Methodik der Generationenbilanzierung offenbaren das tatsächliche Entlastungspotenzial dieser Maßnahme. Dabei illustriert die so genannte Nachhaltigkeitslücke, wie hoch die Rücklagen sein müssten, um zukünftigen Generationen dieselben staatlichen Transfers zu gewähren, wie den heute lebenden. Diese Lücke sinkt nämlich im Vergleich zum Status quo nur um gut 53 Prozentpunkte auf 218,2% des Bruttoinlandsproduktes (BIP) – was dann immer noch einer Summe von etwa 4,4 Billionen Euro entspricht⁴.

Anreizkompatible Abschläge notwendig

Mit einer Anhebung des effektiven Renteneintrittsalters ist eine nachhaltigere Finanzierung der Rentenversicherung hingegen nicht erreichbar, da Versicherte bei Annäherung an das derzeitige gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren (vollkommen) abschlagsfrei in Rente gehen würden. Damit wäre bestenfalls eine kurzfristige Entlastung der Rentenkassen erreichbar, nämlich exakt für die Übergangsjahre, in denen tatsächlich länger gearbeitet wird. Dieser potenziell entlastende Effekt wird aber mit-

⁴ Für die Methodik der Generationenbilanzierung und ausführliche Berechnungen zur Nachhaltigkeit der Rentenversicherung vgl. O. Ehrentraut, B. Raffelhüschen: Die Rentenversicherung unter Reformdruck – Ein Drama in drei Akten, in: WIRTSCHAFTSDIENST (erscheint demnächst).

telfristig durch die erhöhten Rentenansprüche bei „Mehrarbeit“ vollständig konterkariert.

Die Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze auf künftige 67 Jahre ist damit ein wesentliches Element auf dem Weg zur Nachhaltigkeit in der GRV. Wie bei allen Maßnahmen, die zukünftige Generationen entlasten sollen, führt auch diese Reform zu einer Belastung der heute lebenden Generationen. Allerdings sind von dieser Mehrbelastung keineswegs die derzeitigen Bestandsrentner betroffen, wie es gerne von den gesellschaftspolitischen Kritikern dargestellt wird, sondern alle im Basisjahr unter 60jährigen – und damit vor allem die Erwerbstätigen. Diese müssen maximal etwa 500 Euro pro verbleibendem Lebensjahr mehr an Belastung tragen als im Status quo, da sie künftig entweder eine durch Abschläge gekürzte Rente oder eine kürzere Rentenbezugsdauer in Kauf nehmen müssen.

Nach bislang geltendem Rentenrecht bestehen allerdings kaum oder nur geringe Anreize, tatsächlich bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten, da die Abschläge in Höhe von 3,6% pro Jahr (0,3% pro Monat) aus Sicht des Individuums nicht anreizkompatibel sind, d.h. zumeist keine Verlängerung der Erwerbstätigkeit induzieren, wenn es um die Entscheidung geht, bei vorgezogenem Renteneintritt eine geringere Rente über einen längeren Rentenbezugszeitraum zu wählen oder eine abschlagsfreie Rente für eine kürzere Ruhesandsdauer. Eine solche Renteneintrittsentscheidung ist solange vorteilhaft, bis die entsprechenden Abzüge bei der Rentenhöhe nicht mehr durch die längere Bezugsdauer kompensiert werden können. Aus Sicht des Individuums wäre das System erst dann

anreizneutral, wenn die abschlagsfreie Rente über die verbleibende Lebenszeit hinweg genauso hoch ist, wie die entsprechend gekürzte Frührente, d.h. der Barwert der Rentenleistung muss unabhängig vom Renteneintritt immer gleich sein⁵.

Untersuchungen zeigen, dass die derzeit geltenden Abschlagsätze in Höhe von 3,6% pro Jahr nicht ausreichen, um Anreize zur Frühverrentung zu vermeiden. Anreizkompatibel wären hingegen nach Ansicht von beispielsweise Börsch-Supan⁶ Anpassungen in Höhe von 7 bis 8%. Geht man von einer moderateren Erhöhung auf Abschlagsfaktoren von 4,8 oder 6,0% aus, so zeigt sich, dass die Nachhaltigkeitslücke um 19 bzw. knapp 38 Prozentpunkte sinken würde. Der Effekt einer Erhöhung der Abschläge auf die Nachhaltigkeit des Systems ist also offenbar nicht so groß. Bei der Bewertung der Nachhaltigkeitswirkung müssen aber zwei wesentliche Faktoren berücksichtigt werden. Zum einen handelt es sich lediglich um eine weitere Erhöhung der (monatlichen) Abschläge um 0,1 bzw. 0,2 Prozentpunkte, da bereits mit der 1992er Rentenreform entsprechende Kürzungen eingeführt wurden. Zum anderen bewirkt die Annäherung an eine anreizkompatible Ausgestaltung der Rentenversicherung ceteris paribus im Wesentlichen eine Übergangsentlastung.

⁵ Im Unterschied zum Individuum ist für den Rentenversicherungsträger der gegenwärtige pauschalierte Abschlagssatz in etwa versicherungsmathematisch fair weil kostenneutral. Vgl. S. Ohsmann, U. Stoiz, R. Thiede: Rentenabschläge bei vorgezogenem Rentenbeginn: Welche Abschlagssätze sind „richtig“?, in: Die Angestelltenversicherung, 50. Jg., 4 (2003), S. 1-9.

⁶ A. Börsch-Supan: Nach der Reform ist vor der Reform: Weitere Schritte für eine nachhaltige Reform der Altersvorsorge in Deutschland, MEA Discussion Paper 15 (2002).

Flexibilisierung des Renteneintritts

Die hier geführte Diskussion soll daher zweierlei verdeutlichen: Erstens ist eine Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze auf (mindestens) 67 Jahre ein unabdingbares Element, um das umlagefinanzierte Rentensystem wieder nachhaltig zu finanzieren. Zweitens erscheint es allerdings angebracht, losgelöst von der primären Notwendigkeit eine tragfähige Rentenversicherung zu gewährleisten, das System den demografischen und soziologischen Veränderungen anzupassen. Dazu gehört neben der Frage der anreizkompatiblen Abschläge auch die Debatte um eine generelle Flexibilisierung des Renteneintritts.

Aus wissenschaftlicher Sicht wäre dabei ein Zeitfenster denkbar, welches den Versicherten mehr Freiräume bei der Rentenzugangsentscheidung eröffnet und damit eine individuelle Planung auf Basis der eigenen Erwerbsbiografie erlaubt. In der Folge wären beispielsweise Verrentungen bereits mit 60 oder 62 Jahren denkbar, wenn im Erwerbsleben zu diesem frühen Zeitpunkt ausreichend viele Beitragsjahre eine adäquate Versorgung im Alter erlauben. Umgekehrt würde aber auch die Möglichkeit geschaffen, bei spätem Eintritt in das Berufsleben auch entsprechend spät in den Ruhestand zu wechseln. Fazit: Die Dauer des Erwerbslebens sollte künftig der Dauer des Ruhestands Rechnung tragen oder aber die notwendige Anpassung kann nur über eine reduzierte Rentenzahlung erfolgen.

Eine Schlussbemerkung

Kernstück des Kommissionsvorschlages ist entgegen der öffentlichen Meinung allerdings nicht die Rente mit 67, sondern der neu geschaffene Nachhaltigkeitsfaktor

und damit die Modifizierung der aktuellen Rentenformel. Grundsätzlich berücksichtigt dieser Nachhaltigkeitsfaktor sowohl die demografische Entwicklung als auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt, indem er die Veränderung des sogenannten Rentnerquotienten – also das Verhältnis von tat-

sächlichen Rentenempfängern zu beitragspflichtigen Erwerbstätigen – in die Rentenformel aufnimmt. Im Prinzip bremst ein steigender Rentnerquotient den jährlichen Anstieg des realen Rentenniveaus, so dass beispielsweise im Jahr 2040 das Rentenniveau eines 72jährigen bei nur noch etwa 84% eines

gleichaltrigen heutigen Rentners liegt. Anders ausgedrückt: Das Rentenniveau wird durch die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors etwa doppelt so stark sinken, wie durch die Erhöhung des Rentenzugangsalters auf 67 – ein in der Öffentlichkeit bislang übersehenes Detail.

Ursula Engelen-Kefer

Chancen für ältere Arbeitnehmer verbessern!

Die Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme, kurz Rürup-Kommission, hat viele umstrittene Vorschläge gemacht. Sicherlich einer der kontroversen Ideen der Kommissionsmehrheit ist, das gesetzliche Rentenalter von 65 auf 67 anzuheben. Er passt sich ein in einen Strauß von Kürzungsplänen. Das höhere Rentenalter, der Nachhaltigkeitsfaktor, der höhere Anteil der Rentnerinnen und Rentner an den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen – diese Vorschläge haben alle das Ziel, die solidarisch finanzierten Kosten für die Altersvorsorge zu drücken. Dazu kommen noch die sich bereits im Gesetzgebungsverfahren befindliche Absenkung der Laufzeit des Arbeitslosengelds, die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe und die geplante stärkere Besteuerung der gesetzlichen Renten. Dies alles erhöht das Risiko von Altersarmut – nicht nur ein wenig, sondern in einem bedeutenden Umfang – und unterminiert die Fähigkeit der solidarischen Sicherung, einen angemessenen Beitrag zum Erhalt des Lebensstandards im Alter zu leisten.

Übersehen wird dabei, dass die Nachhaltigkeit der Sozialen

Sicherung nicht nur über die Beitragsseite erreicht werden kann – indem über Leistungskürzungen die Kosten gesenkt werden –, sondern dass die Nachhaltigkeit auch wesentlich davon abhängt, dass die Sicherungssysteme bedarfsgerechte Leistungen bieten und Altersarmut verhindern. Dies entspricht im Übrigen der Sicht, wie sie im europäischen Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung erarbeitet worden ist.

Einseitige Problemanalyse

Das Rentenversicherungssystem steht – wie auch die anderen Sozialen Sicherungssysteme – zweifellos vor großen Herausforderungen: Die Bevölkerungsstruktur wandelt sich, die Zahl der älteren Menschen wächst. Die Erwerbsbiografien, aber auch die privaten Lebensläufe verändern sich. In Deutschland herrscht bereits seit Jahrzehnten Massenarbeitslosigkeit. Die Menschen stellen andere Erwartungen an ihr Berufsleben, und die Unternehmen verlangen ihren ArbeitnehmerInnen zunehmend Flexibilität ab. Viele Beschäftigungsverhältnisse stehen außerhalb der Solidargemeinschaft des Rentensystems. Umfangreiche gesamtgesellschaftliche Aufgaben – insbesondere die Familienpolitik

und die Finanzierung der Deutschen Einheit – werden weiterhin über die Versicherungssysteme und in zu geringem Umfang über Steuern finanziert.

Damit ist der Reformbedarf umrissen: Auf alle diese Aspekte und Veränderungen müssen die sozialen Sicherungssysteme reagieren, wenn sie auch in Zukunft finanzierbar sein und die notwendige Sicherheit für die Menschen bieten sollen. Dass das Rentensystem die notwendige Flexibilität besitzt, hat es in den vergangenen Jahrzehnten bewiesen. Weder die Vorschläge der Rürup-Kommission noch die Bundesregierung geben Antworten auf die skizzierten komplexen Herausforderungen¹.

„Rente mit 67“ – unpopulär und sozial ungerecht

Der Vorschlag, das gesetzliche Rentenalter auf 67 zu erhöhen, stößt bei den Gewerkschaften und den Sozialverbänden, bei PolitikerInnen und Politikern aus allen Parteien und, am wichtigsten, auch bei einer überragenden Mehrheit von Bürgerinnen und Bürgern auf

¹ Zur Kritik an den Vorschlägen der Rürup-Kommission siehe: Ursula Engelen-Kefer, Klaus Wiese: *Sozialstaat – solidarisch, effizient, zukunftssicher. Alternativen zu den Vorschlägen der Rürup-Kommission.* VSA-Verlag, Hamburg 2003.

Unverständnis und Widerstand. Nur 14% wären nach einer Umfrage der Forschungsgruppe Wahlen mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit einverstanden, 83% der Befragten äußerten sich ablehnend. Die Ablehnung ist verständlich: Das tatsächliche Rentenalter des Rentenzugangs betrug im Jahr 2002 in den westlichen Bundesländern 60,8 Jahre, im Osten aber nur 58,7 Jahre. Das Zugangsalter bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat seit 1990 dramatisch abgenommen: 1990 wurden die westdeutschen Frauen mit 52,6 Jahren invalide (westdeutsche Männer: 53,8 Jahre); im Jahr 2002 betrug das Invaliditätsalter nur noch 49,6 bei den Frauen und 51,5 Jahre bei den Männern. In den neuen Bundesländern ist es noch niedriger.

Diese Zahlen spiegeln die schlechte Arbeitsmarktlage wie auch die ständig steigenden Anforderungen an die Beschäftigten wider. Fast 600 000 Arbeitslose sind zwischen 55 und 65 Jahre alt; davon sind ca. 57% über ein Jahr lang arbeitslos. Von den Männern zwischen 60 und 65 Jahren sind nur 35% noch erwerbstätig, bei den gleichaltrigen Frauen nur 20%. Das heißt: Der Vorschlag, das gesetzliche Rentenalter auf 67 Jahre anzuheben, ist sehr weit von der Lebenswirklichkeit der Menschen entfernt. Die Folge ist eine weitere Absenkung der Rentenleistungen.

Diese Situation kann sich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten langsam verbessern. Doch die Prognosen, mit denen die Kommission arbeitete², zeigen: Im Jahr 2010 wird die Arbeitslosigkeit noch schätzungsweise 8% betragen, und selbst im Jahr 2020 soll sie im Vergleich dazu nur um ca. 1%

gesunken sein. Die Erwerbstätigenquote der 60 bis 65jährigen wird nach den Annahmen der Rürup-Kommission zwar deutlich steigen, nämlich um ca. 20%, aber trotzdem bei den Männern nur 64% und bei den Frauen lediglich 45% betragen und damit weit unterdurchschnittlich im Vergleich zu anderen Altersgruppen bleiben. Damit wird deutlich: Auch künftig wird es eine große Gruppe von Menschen geben, die nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten werden. Manche ArbeitnehmerInnen werden freiwillig vorzeitig ausscheiden; ein Großteil von ihnen wird aber objektiv keine Chancen haben, bis in dieses hohe Alter durchzuhalten.

Der Vorschlag eines höheren Rentenalter hat deshalb soziale Schlagseite: Manche werden keine Probleme haben, die abverlangte längere Lebensarbeitszeit zu absolvieren. Sie werden von höheren Rentenansprüchen profitieren können. Andere werden ein Arbeitsleben bis 67 Jahre nicht verwirklichen können und Abschläge in Kauf nehmen müssen. Viele werden sich die Frühverrentung unter Inkaufnahme von hohen Abschlägen gar nicht leisten können. Die Gefahr, dass die Biografien von immer mehr Menschen zum Ende des Arbeitslebens hin regelrecht ausfransen – dem Ausscheiden aus dem letzten Betrieb folgen Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, von Arbeitslosengeld II, von Sozialhilfe oder von Krankengeld –, steigt mit den derzeit laufenden Reformbestrebungen. Damit steigt auch die Gefahr von Altersarmut.

Gewerkschaften haben Paradigmenwechsel akzeptiert

Bis vor wenige Jahre noch haben die Gewerkschaften die abschlagsfreie „Rente mit 60“ gefordert. Sie reagierten damit auf

die schlechte Arbeitsmarktlage und die Politik der Arbeitgeber, im Zuge des in den neunziger Jahren forcierten Umbaus der Betriebe vor allem ältere ArbeitnehmerInnen zu entlassen. Die Hoffnung, mit einer sozial abgefederten und „organisierten“ Frühverrentungswelle einen wesentlichen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten zu können, zerschlug sich. Stattdessen musste die Allgemeinheit die Kosten für die Restrukturierung und Rationalisierung der deutschen Wirtschaft finanzieren. Der Fokus der Gewerkschaften hat sich verschoben. Sie treten nun dafür ein, dass der Gesetzgeber und die Tarif- und Betriebspartner aktiv den Verbleib der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben möglichst bis zum 65. Lebensjahr fördern sollen. Dazu haben sich alle Beteiligten bereits im Jahr 2001 im Rahmen des Bündnisses für Arbeit bekannt.

Die Gewerkschaften stehen dazu: Das tatsächliche Rentenalter muss steigen und nahe an die geltende gesetzliche Regelung von 65 Jahren kommen. Es wird den Gewerkschaften entgegengehalten, dies wäre aber ohne die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters gar nicht erreichbar. Dies ist eine sehr entlarvende Argumentation: Weil man unter den jetzigen und künftigen realen Bedingungen des Arbeitsmarkts die 65 Jahre im Durchschnitt nicht erreicht, muss man das Rentenalter anheben. Das heißt doch nichts anderes, als dass es in Wirklichkeit nur um eine weitere Kürzung der Renten geht. Schließlich müssen die Betroffenen höhere Abschläge in Kauf nehmen.

Bei den Betrieben ansetzen

Bereits Anfang der Neunziger wurde in der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Einführung von Abschlägen und der Anhebung

² Vgl. Bericht der Kommission „Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“, Berlin 2003, S. 57 ff.

des Rentenalters für Frauen und Schwerbehinderte das Signal auf Rot gestellt, was die Frühverrentung angeht. Später erst wurden diese eher repressiv auf den einzelnen Arbeitnehmer wirkenden Regelungen durch neue Fördermaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ergänzt: beispielsweise das Strukturkurzarbeitergeld, die Vermittlungsinitiative „50 plus“, eine stärkere Förderung der Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und die Entgeltsicherung bei Einstellung von älteren Arbeitslosen. Doch auch diese Fördermaßnahmen setzen bei den ArbeitnehmerInnen an, nicht bei den Betrieben, als wären es vor allem die Beschäftigten gewesen, die für die vorangegangene Frühverrentungswelle verantwortlich waren. In den Betrieben sind die Weichen noch längst nicht für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt gestellt.

Gestaltungsansätze

Zwar beeinflusst das Alter die Wahrscheinlichkeit zu erkranken. Wesentlich größer ist aber der Einfluss von beruflichen Belastungen, die zu chronischen Erkrankungen führen können. Gesundheit ist keine konstante, sondern eine veränderbare Größe, die vom Berufsstatus, von den Arbeitsbedingungen und den Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen Arbeitsplatzes abhängen.

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist deshalb einer der zentralen Ansatzpunkte. Die Defizite des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind nicht zu übersehen. Auch der Gesetzgeber hat es versäumt, den notwendigen Paradigmenwechsel in den Betrieben durch bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zu fördern.

Es darf auch keine Scheu bestehen, die hohen direkten Kosten der arbeitsbedingten Erkrankungen

– sie werden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin mit ca. 15 Mrd. Euro angegeben – stärker zu thematisieren. Die Arbeitgeber müssen gefragt werden, welchen Beitrag sie leisten wollen – an der Finanzierung der Kosten, vor allem aber zum Abbau der Lasten.

Bei der Gestaltung einer gesundheitsverträglicheren Arbeitswelt ist der Umfang und die Lage der Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen eine wichtige Stellenschraube. Deswegen benötigen wir unter anderem eine Weiterentwicklung der Altersteilzeit, die nicht das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben erleichtern, sondern den Verbleib im Arbeitsleben fördern soll, aber eben mit verminderter Arbeitszeit. Ergonomische und technische Anpassungen des Arbeitsplatzes und ein verringerter Zeitdruck erhalten die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Auch ein Positionswechsel im fortgeschrittenen Alter – d.h. die Übernahme neuer Aufgaben im Betrieb – muss für die Arbeitgeber, aber auch für die Beschäftigten stärker zur Normalität werden, damit dem sich mit dem Alter wandelnden Leistungsvermögen Rechnung getragen werden kann. Es zeigen sich Regelungslücken in Tarifverträgen bei der altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Sie konzentrieren sich im Wesentlichen auf „harte“ Felder wie Kündigungsschutz oder Altersteilzeit. Gesundheits- und Arbeitsschutz und innerbetriebliche Flexibilität älterer ArbeitnehmerInnen werden noch zu wenig angesprochen.

Mit den gesundheitlichen Belastungen und der Zunahme chronischer Erkrankungen nimmt der Bedarf an Rehabilitationsleistungen zu. Die Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sind auf ihre Wirk-

samkeit zu überprüfen. Die Umsetzung des Sozialgesetzbuchs IX muss weiter forciert werden, die Kooperation und Koordination zwischen den Rehabilitationsträgern ist verbesserungsbedürftig. Häufig werden die verschiedenen Stufen des Rehabilitationsprozesses noch nicht zielgerichtet gesteuert und ausreichend aufeinander abgestimmt. Da die Zahl der jährlichen Zugänge an Invaliditäts- und Erwerbsminderungsrenten noch immer erschreckend hoch ist, sind präventive Konzepte zur Bekämpfung von Invalidität so dringend notwendig. Die Bundesregierung plant zu Recht, dem neugeschaffenen Rehabilitationsrecht ein Präventionsgesetz an die Seite zu stellen. Dieses muss die Sozialversicherungsträger ebenso in die Pflicht nehmen wie beispielsweise Schulen oder Betriebspartner.

Das Prinzip des lebenslangen Lernens darf keine Floskel bleiben. Da aber die gesetzlichen und tariflichen Regelungen lange Zeit die Frühverrentung förderten, bestand kein Handlungs- und Problemdruck bei der Weiterqualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen. Es lohnte sich ja zu einem bestimmten Zeitpunkt gar nicht mehr, in das Wissen und Können zu investieren. Auch hier ist Umdenken der Betriebe und der Beschäftigten gefordert. Verlängert sich die Zeitperspektive bis zum 65. Lebensjahr eines Arbeitnehmers, ist eine Bildungsmaßnahme mit 58 durchaus noch eine sinnvolle Investition. Möglicherweise ist ein gezielter Ausbau der staatlichen Unterstützung für präventive Qualifizierung notwendig.

Allerdings gibt es bereits zahlreiche Förderinstrumente für die Arbeitgeber, die ältere ArbeitnehmerInnen einstellen oder weiterbeschäftigen. Ohne finanziellen Zuschuss wird den Arbeitsämtern kaum noch ein Arbeitnehmer über

50 „abgenommen“. Möglicherweise sind die damit verbundenen Mitnahmeeffekte unvermeidbar. Ärgerlich sind sie vor allem deswegen, weil im Gegenzug die betriebliche Erstattungspflicht von Kosten bei der Entlassung älterer ArbeitnehmerInnen an die Bundesanstalt für Arbeit immer weiter ausgehöhlt wird. Die damit verbundenen Einnahmen haben sich in den vergangenen drei Jahren um zwei Drittel verringert, mit der Kürzung der Dauer des Arbeitslosengelds droht die Steuerungswirkung dieses Instrumentes gänzlich leer zu laufen. Das, was bei den Arbeitslosen immer eingefordert

wird, muss auch bei den Betrieben gelten: Sie werden gefördert, aber auch gefordert.

Realistische Ziele verwirklichen

Ich fordere die Bundesregierung ausdrücklich auf, zu einer Politik zurückzukehren, die fair und gerecht ist. Es geht nicht an, wie bei der Umsetzung der so genannten Hartz-Vorschläge, bei den Arbeitslosen in ihre sozialen Rechte einzugreifen, ohne ihnen bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz zu geben. Bei der Anhebung des Rentenalters droht derselbe Mechanismus: Der Zugang zu den Rentenleistungen wird erschwert,

ohne dass irgendjemand weiß, ob die älteren ArbeitnehmerInnen in zwanzig, dreißig Jahren reelle Möglichkeiten haben werden, so lange im Arbeitsleben bleiben zu können.

Fair wäre, erst die Bedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit zu schaffen. Erst dann kann die Frage beantwortet werden, ob die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters sozialverträglich gestaltet werden kann und inwieweit sie überhaupt noch nötig ist, um die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung zu stabilisieren.

Franz Ruland, Dirk von der Heide

Rente mit 67 ohne Alternative

Die gesetzliche Rentenversicherung steht wieder im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Eine weitere Rentenreform ist in Planung. Die Bundesregierung beabsichtigt, kurzfristige Einsparmaßnahmen zu verabschieden, um den Beitragssatz im nächsten Jahr stabil zu halten. Gleichzeitig sollen langfristig wirkende Reformmaßnahmen auf den Weg gebracht werden. Ziel ist es, den Beitragssatz bis 2030 bei 22% zu halten. In diesem Zusammenhang wird auch über die Anhebung der Regelaltersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus diskutiert. Sowohl die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme als auch die CDU-Kommission „Soziale Sicherheit“ haben sich für eine Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr ausgesprochen. Diese Vorschläge haben kontroverse Diskussionen ausgelöst.

Anstieg der Lebenserwartung

Für die Anhebung der Regelaltersgrenze spricht vor allem der Anstieg der Lebenserwartung. Die Menschen in Deutschland werden seit einigen Generationen immer älter. Neugeborene Jungen bzw. Mädchen haben nach der Sterbetafel 1998/2000 eine Lebenserwartung von knapp 74,8 Lebensjahren bzw. rund 80,8 Lebensjahren. Damit ist die Lebenserwartung Neugeborener seit 1960 in Deutschland bei Männern um etwa 8 Jahre, bei Frauen um über 8,5 Jahre gestiegen¹. Diese Entwicklung ist unter anderem dem Fortschritt in Gesundheitswesen und Hygiene, verbesserter Ernährung, Wohnsituation sowie Arbeitsbedingungen

und dem insgesamt gestiegenen Wohlstand zuzuschreiben.

Ein großer Anteil des Gewinns an Lebenserwartung beruht auf dem Zuwachs der Lebenserwartung Älterer. Lag die durchschnittliche fernere Lebenserwartung bei 65-jährigen Männern 1960 noch bei 12,4 Jahren, bei gleichaltrigen Frauen bei 14,6 Jahren, liegt diese heute bei 65-jährigen Männern bei 15,6 Jahren, bei Frauen gleichen Alters bei 19,3 Jahren². Die fernere Lebenserwartung der 65-Jährigen hat sich damit seit 1960 um rund 3,5 Jahre bei den Männern und sogar um fast 5 Jahre bei den Frauen erhöht.

Auch in Folge des Anstiegs der ferneren Lebenserwartung - und zusammen mit dem früheren Renteneintritt - hat sich in den vergangenen Jahren die Rentenbezugsdauer kontinuierlich erhöht. Die durchschnittlichen Rentenbezugszeiten haben sich von 1960 bis heute um über 60% verlängert³.

¹ Verband Deutscher Rentenversicherungsträger: Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2003, S. 260.

² Ebenda.

³ Bericht der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, S. 83.

Für die gesetzliche Rentenversicherung bedeutet dies eine massive Erhöhung der zu erbringenden Gegenleistungen für die mit den Versicherungsbeiträgen aufgebauten Anwartschaften⁴.

Für die Zukunft zeichnet sich nach Einschätzung der Demographen ein weiterer, erheblicher Anstieg der durchschnittlichen ferneren Lebenserwartung ab. Bis zum Jahr 2030 wird erwartet, dass sich die fernere Lebenserwartung von 65-jährigen Männern auf durchschnittlich 18,4 Jahre, von Frauen auf 22,6 Jahre erhöht. Insgesamt ergibt sich somit eine Verlängerung von durchschnittlich 2,8 Jahren bei Männern und von 3,3 Jahren bei Frauen. Damit liegt die ferne Lebenserwartung im Jahr 2030 um ein Jahr höher als noch bei der Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes unterstellt war⁵.

Die Frühverrentung stoppen

Trotz des stetigen Anstiegs der Lebenserwartung ist das tatsächliche Renteneintrittsalter in Deutschland bis Mitte der 90er Jahre abgesunken. Die Inanspruchnahme der vorzeitigen Altersrenten ist in diesem Zeitraum dramatisch angestiegen⁶. Als Reaktion hierauf hat der Gesetzgeber die bereits mit dem Rentenreformgesetz 1992 erst für das Jahr 2001 einzuleitende stufenweise Anhebung der vorzeitigen Altersgrenzen auf das 65. Lebensjahr auf die Jahre 1997 bzw. 2000 vorgezogen und be-

schleunigt⁷. Die Anhebung der Altersgrenze von 60 bzw. 63 Jahren auf das 65. Lebensjahr ist für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit und für die Altersrente für langjährig Versicherte bereits abgeschlossen, für die Altersrente für Frauen wird sie Ende 2004 abgeschlossen sein. Damit wird sich schrittweise auch das effektive Renteneintrittsalter, das momentan bei Versichertenrenten im Durchschnitt bei 60,4 Jahren bzw. bei Altersrenten bei 62,7 Jahren liegt, zukünftig weiter erhöhen. Ein wichtiges Ziel der Rentenpolitik muss es nach wie vor sein, das tatsächliche Renteneintrittsalter langfristig anzuheben und damit die Frühverrentung zu beenden. Anreize zur Frühverrentung sind abzubauen.

Anhebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters reicht nicht

Eine Annäherung des tatsächlichen durchschnittlichen Renteneintrittsalters an das heute gültige gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren reicht allein allerdings nicht aus. Sie wird nur eine kurz- und mittelfristige Entlastung für die Rentenversicherung bringen. Wird der tatsächliche Rentenbeginn hinausgeschoben, hat dies zur Folge, dass die Renten zwar später ausbezahlt werden, dann aber höher ausfallen. Bei einer Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters um ein Jahr fließen der gesetzlichen Rentenversicherung zusätzliche Beiträge für dieses Jahr zu, aber gleichzeitig sind um etwa 6% höhere Rentenansprüche zu

bedienen (etwa 2,5% für die um ein Jahr längere Beitragszahlung plus 3,6% höhere Rente aufgrund des Wegfalls der Abschläge)⁸. Für die Rentenversicherung bedeutet ein Hinausschieben des tatsächlichen Renteneintrittsalters daher letztlich nur vorübergehend eine Entlastung. Somit ist auf diesem Weg keine nachhaltige Dämpfung des Beitragssatzes zu erreichen.

Merklich entlastender für die gesetzliche Rentenversicherung wirkt sich dagegen eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters aus. Eine solche Anhebung wäre ebenfalls mit zusätzlichen Beitragseinnahmen verbunden, die Rentenausgaben aber würden sich nach Maßgabe der durch die verlängerten Beitragszeiten erworbenen Ansprüche erhöhen, nicht aber zusätzlich um die entfallenen Abschläge, wie dies bei einer Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters der Fall wäre, oder um etwaige Zuschläge bei einer Erwerbstätigkeit über das 65. Lebensjahr hinaus⁹.

Ein bedingt durch die Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters späterer Rentenbeginn führt zu einer günstigeren Entwicklung des Verhältnisses von Beitragszahlern und Rentnern¹⁰. Durch die Verringerung dieses Verhältnisses wird unter sonst gleichen Bedingungen eine Dämpfung der demographisch bedingten Belastungen bewirkt. Somit ist die Heraufsetzung der Altersgrenze in einer alternden

⁴ Vgl. Sylvia Dünn, Stephan Fasshauer: Die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung - Aktuelle Optionen -, in: Deutsche Rentenversicherung, 8/2003, S. 444, hier S. 449.

⁵ Bericht der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, S. 53 - basierend auf der bei einer Expertenanhörung vorgelegten Prognose von Prof. Dr. Birg (Universität Bielefeld)

⁶ Allein der Neuzugang der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit stieg von 31 000 im Jahr 1980 auf 224 000 im Jahr 1996 an; vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger: Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2003, S. 51.

⁷ Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25.09.1996, in Kraft zum 01.01.1997, BGBl. I 1996, S. 1461; Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.07.1996, in Kraft zum 01.08.1996, BGBl. I 1996, S. 1078. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zum 01.01.2001, BGBl. I 2000, S. 1827, wurde auch die Altersgrenze der Altersrenten für schwerbehinderte Menschen schrittweise von 60 auf 63 Jahre angehoben.

⁸ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2001/02, Textziffer 260.

⁹ Vgl. ebenda.

¹⁰ 2050 kommen - bei einem Renteneintrittsalter von 60 Jahren - auf 100 Personen im Erwerbsalter 78 Personen im Rentenalter. Bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren kämen auf 100 Personen im Erwerbsalter knapp 55 Personen im Rentenalter; vgl. Statistisches Bundesamt: 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung 2003, S. 31, 42.

Bevölkerung ein geeignetes Mittel, um die Belastung der Erwerbsbevölkerung für die Finanzierung der Alterssicherung zu begrenzen. Die finanziellen Belastungen des demographischen Wandels können so gleichmäßiger auf mehrere Schultern verteilt werden. Ohne eine Anhebung der Altersgrenzen müsste entweder der Beitragssatz langfristig angehoben oder das Rentenniveau noch mehr abgesenkt werden. Eine Verschiebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr würde nach den Berechnungen der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme eine Beitragsentlastung von 0,6 Beitragssatzpunkten bringen¹¹.

Die Kommissionsvorschläge zur Altersgrenze 67

Vor diesem Hintergrund ist grundsätzlich zu begrüßen, dass sich jetzt sowohl die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme als auch die CDU-Kommission „Soziale Sicherheit“ für die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr ausgesprochen haben¹².

Der Vorschlag der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme sieht vor, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2011 beginnen soll. Die Anhebung soll in Stufen von einem Monat pro Geburtsjahrgang erfolgen. Erstmals betroffen von der Anhebung wäre der Geburtsjahrgang 1946. Die Altersgrenze 67 wäre im Jahr 2035 erreicht.

¹¹ Bericht der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, a.a.O., S. 14, 103.

¹² So auch Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2001/02, Textziffer 260.

Der erste Jahrgang, für den die Altersgrenze von 67 Jahren gilt, ist damit der Geburtsjahrgang 1969. Nach dem Vorschlag der Kommission sollte die gesetzliche Festlegung der Anhebung noch in dieser Legislaturperiode erfolgen, um sicherzustellen, dass sowohl Versicherte als auch Unternehmen sich rechtzeitig auf diese Rechtsänderung einstellen können.

Nach dem Vorschlag der CDU-Kommission „Soziale Sicherheit“ soll abschlagsfrei in Rente gehen können, wer 45 Versicherungsjahre nachweist und das 63. Lebensjahr oder bei einer geringeren Anzahl von Versicherungsjahren das 67. Lebensjahr vollendet hat. Der Aufbau dieses Korridors – zwischen dem 63. und dem 67. Lebensjahr – soll schrittweise in den Jahren von 2011 bis 2023 erfolgen¹³. Die CDU-Kommission „Soziale Sicherheit“ geht hier also von einem Korridor von zwölf Jahren aus, die Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme demgegenüber von 24 Jahren. Bei Umsetzung der Vorschläge der „Herzog-Kommission“ ließen sich Entlastungseffekte damit früher realisieren. Aus Gründen des Vertrauensschutzes erscheinen beide Lösungen gut vertretbar. Da die Vorschläge beider Kommissionen insoweit im Wesentlichen deckungsgleich sind, eröffnen sich gute Chancen für einen parteiübergreifenden Konsens in der Frage einer Anhebung der Altersgrenzen.

Die Entlastungseffekte durch die Anhebung der Altersgrenzen könnten durch die von der CDU-Kommission vorgeschlagene abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren allerdings wieder neutralisiert werden. Dieser Vorschlag ist abzulehnen. Es käme im

¹³ Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme der CDU, S. 42.

Hinblick auf die Rentenhöhe nicht mehr darauf an, in welcher Höhe der Versicherte Beiträge zahlt, sondern darauf, wie sich die Beiträge auf das Berufsleben verteilen. Damit erhielten gleiche Beiträge eine unterschiedliche Wertigkeit.

Vermeidung von Ausweichreaktionen

Wenn trotz einer Anhebung der Altersgrenzen über das 65. Lebensjahr hinaus ein vorzeitiger Bezug einer Altersrente möglich sein soll, dann müssen die entsprechenden vorzeitigen Altersgrenzen parallel verschoben werden. Auch müsste verhindert werden, dass Versicherte in die Erwerbsminderungsrenten ausweichen, um die Abschläge wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrenten zu vermeiden. Entsprechende Vorschläge hat die Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme unterbreitet¹⁴.

Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmer verbessern

Eine Anhebung der Regelaltersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus macht allerdings nur Sinn, wenn eine deutlich stärkere Erwerbsbeteiligung der älteren Menschen gelingt. Momentan ist es so, dass in über 40% der Betriebe keine Arbeitnehmer über 50 Jahre mehr beschäftigt sind¹⁵. Um diesen Zustand zu beenden, muss es ein Umdenken bei Arbeitgebern, aber auch bei Arbeitnehmern geben. Dieser Prozess muss schon heute begonnen werden. Unternehmen müssen zukünftig ältere Arbeitnehmer stärker als bisher einbinden und ihre Erfahrungen nutzen. Insbesondere müssen die Rahmen-

¹⁴ Bericht der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, S. 89 ff.

¹⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, <http://betriebspanel.iab.de>.

bedingungen dafür geschaffen werden, dass ältere Arbeitnehmer wirklich länger im Erwerbsleben bleiben können. Den älteren Menschen muss „ein lebenslanges Lernen“¹⁶ und „eine lebenslange Weiterqualifizierung“ ermöglicht werden, damit sie mit der technologischen Entwicklung Schritt halten können. Die Betriebe müssen darüber hinaus stärker in die Gesundheit der Arbeitnehmer investieren, damit diese die Belastung der Arbeitswelt tragen können. Auch wird der Präventions- und Rehabilitationsgedanke in Zukunft noch größeres Gewicht erlangen müssen. Insbesondere müssen die Weiterbildungsangebote verstärkt auf die spezifischen Bedingungen Älterer zugeschnitten werden. Hier sind die Unternehmen gefragt, entsprechende Angebote zu schaffen. Auf Arbeitnehmerseite setzt dies die Bereitschaft voraus, solche Angebote auch anzunehmen.

Gefordert ist aber auch der Gesetzgeber bei der Anpassung des Arbeits- und Sozialrechts. Darüber hinaus müssen aber auch die Tarifpolitik sowie Arbeitnehmer und Betriebe etwa bei der Ausgestaltung der Entgeltsysteme hierzu beitragen¹⁷. Zu begrüßen ist der Vorschlag der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, dass der Rentenversicherungsbericht ab 2008 eine detaillierte Darstellung enthalten soll, wie sich die Anhebung der Altersgrenzen voraussichtlich auf die wirtschaft-

liche und soziale Situation der Arbeitnehmer sowie auf die Arbeitsmarktlage und die Finanzlage der Rentenversicherung auswirkt¹⁸.

Blick über die Grenzen

Mit den Überlegungen, das Rentenalter in Deutschland schrittweise auf das 67. Lebensjahr anzuheben, hat Deutschland im internationalen Vergleich eine Vorreiterrolle übernommen. In anderen Ländern der Europäischen Union sind zwar ebenfalls Anhebungen der Regelaltersgrenze eingeleitet worden, vielfach Angleichungen der Altersgrenzen für Frauen an die der Männer, so etwa in Portugal, Belgien, in Großbritannien, Österreich und Griechenland. Dort ist die Zielgröße regelmäßig das 65. Lebensjahr. In Dänemark ist die Regelaltersgrenze schrittweise wieder vom 67. auf das 65. Lebensjahr abgesenkt worden. In den Niederlanden und der Schweiz wird auch über ein Rentenalter 67 diskutiert¹⁹. Außerhalb der EU gibt es eine Altersgrenze von 67 Jahren etwa in den USA oder in Norwegen. In Japan wird sogar die Einführung einer Altersgrenze von 69 Jahren in Betracht gezogen.

Im Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung vergleichen Europäische Kommission und Rat die Strategien der Mitgliedstaaten zur Heraufsetzung des Renteneintrittsalters. Auch wenn Zielvorgaben im Rahmen der Offenen Methode für die Mitgliedstaaten nicht rechtlich bindend sind, so werden sie doch einen gewissen Anpassungsdruck auf die Politik in den einzelnen Mitgliedstaaten ausüben. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter in der EU soll

allmählich um etwa fünf Jahre bis 2010 steigen²⁰. Insoweit gehen von europäischer Seite klare Signale in Richtung auf eine Anhebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters aus.

Dies gilt auch im Hinblick auf die Anhebung der Erwerbsquote der älteren Menschen. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich darauf verständigt, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen von aktuell durchschnittlich 38,5 auf 50% im Jahr 2010 ansteigen soll²¹. Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen liegt in Deutschland zur Zeit bei nur rund 44%, in Norwegen, in Schweden, in der Schweiz und in Japan sind es dagegen über 65%²². In dieser Hinsicht gibt es in Deutschland noch erheblichen Veränderungsspielraum.

Fazit

Die Diskussion über das Rentenalter 67 ist eröffnet. Zwischen den Parteien, aber auch innerhalb der Parteien zeichnen sich diesbezüglich schon heute erhebliche Meinungsverschiedenheiten ab. Abzuwarten bleibt, ob die von den Kommissionen vorgelegten Reformansätze zum Rentenalter 67 sich im anstehenden Diskussionsprozess tatsächlich durchsetzen werden. Auf lange Sicht wird kein Weg an einer Anhebung vorbeiführen, um das Rentensystem auch langfristig stabil zu halten. Zu wünschen ist, dass eine entsprechende Reform im politischen und gesellschaftlichen Konsens verabschiedet wird. Nur so ist sichergestellt, dass sie nachhaltige Wirkung entfaltet.

¹⁶ Vgl. Wilhelm Adamy: Herausforderungen einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung, in: Ursula Engelen-Kefer, Klaus Wiesehügel (Hrsg.): Sozialstaat – solidarisch, effizient, zukunftssicher, Alternativen zu den Vorschlägen der Rürup-Kommission, S. 99.

¹⁷ Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände: Finanzierbarkeit und Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung durch entschlossene und nachhaltige Reformen sichern, Mitteilung vom 18.9.2003, S. 6.

¹⁸ Bericht der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, S. 86.

¹⁹ Susanne Heidel: Altersgrenzen im europäischen Vergleich, in: Deutsche Angestelltenversicherung, 3/2003, S. 119, hier S. 123.

²⁰ Europäischer Rat (Barcelona): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, März 2002.

²¹ Europäischer Rat (Stockholm): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, März 2001.

²² Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2002 – für das Ausland, S. 215-217.