



Länger arbeiten, flexibel in Rente

Rahmenbedingungen für eine längere Erwerbstätigkeit

Eva Rindfleisch

Zum Mitnehmen

- Deutschland ist seit 1992 auf einem guten Weg: Die Erwerbstätigkeit Älterer – vor und nach der Regelaltersgrenze – und das durchschnittliche Renteneintrittsalter haben sich positiv entwickelt.
- Ziel muss sein, auch nach 2029 eine jährliche Erhöhung der Regelaltersgrenze um ein bis zwei Monate zu erreichen: Dazu sollte die Rente mit 69 auf die politische Tagesordnung gesetzt werden.
- Um die Wirksamkeit monetärer Anreize zu erhöhen, sollte die Transparenz des deutschen Systems verbessert werden. Wichtig wäre die Erweiterung der jährlichen Renteninformation um Rentenprognosen bei unterschiedlichen Erwerbsaustrittsaltern.
- Damit Menschen über die Regelaltersgrenze hinaus erwerbstätig bleiben, sind Investitionen in Gesundheit und Weiterbildung und eine bedarfs- und anforderungsgerechte Ausgestaltung der Tätigkeiten entscheidend.

Demographische Entwicklung rückt ältere Arbeitnehmer in den Fokus

INHALT

2 | Demographische Entwicklung rückt ältere Arbeitnehmer in den Fokus

3 | Arbeiten im Alter: Wo steht Deutschland heute?

6 | Blick ins Ausland: Deutschland im internationalen Vergleich

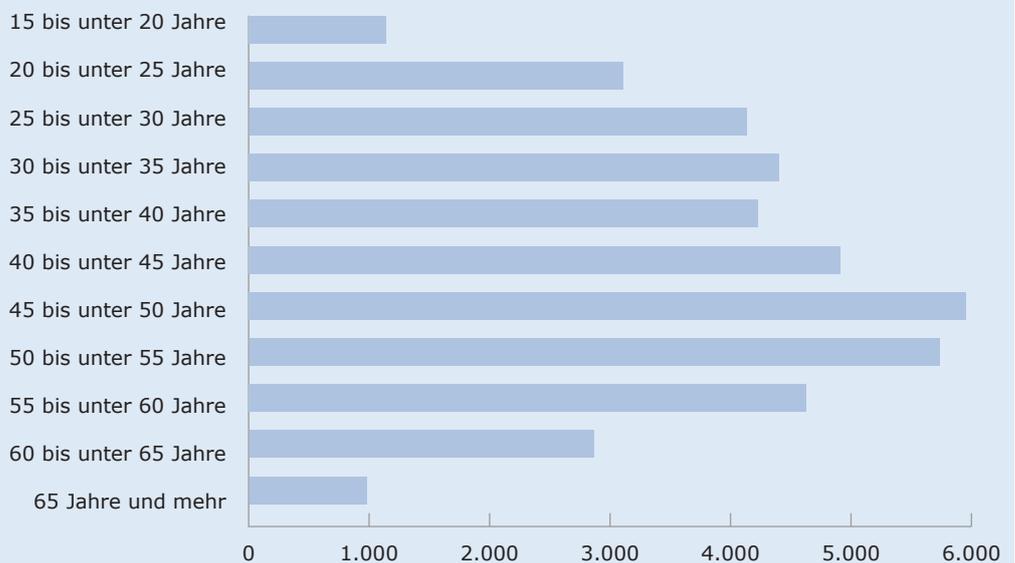
8 | Anreize für längeres Arbeiten: Was ist zu tun?

15 | Fazit

In den Jahren 2020 bis 2035 wird Deutschland die Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zunehmend zu spüren bekommen. In diesen Jahren gehen die Jahrgänge 1955 bis 1969 – die sogenannte „Babyboomer-Generation“ – in Rente. In diesen Jahren war die Geburtenrate mit bis zu 2,5 Kindern je Frau überdurchschnittlich hoch. Ab 1964 sank sie und stabilisierte sich 1975 auf einem niedrigen Niveau von circa 1,5 Kindern. Die Generation der Babyboomer ist daher deutlich größer als alle nachfolgenden Generationen.

Derzeit sind die Babyboomer zwischen 46 und 60 Jahre alt und damit noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Ab dem Jahr 2020 gehen sie jedoch nach und nach in Rente mit großen Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt. Allein bis 2025 rechnet die Bundesagentur für Arbeit mit einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung um rund 6,5 Millionen Menschen. Dieser Rückgang wird die Wirtschaft stark belasten: Die Verrentung der alten Leistungsträger bedeutet einen hohen Verlust an Wissen und Erfahrungswerten, gleichzeitig rücken weniger Jüngere in den Arbeitsmarkt nach, wodurch die Suche nach neuen Mitarbeitern erschwert wird. Der Rückgang der Erwerbsbevölkerung und der damit verbundene drohende Fachkräftemangel bergen ein großes Risiko für die Produktivität und das Wachstum der deutschen Wirtschaft.

Abbildung 1: Erwerbspersonen nach Altersgruppen
in 1.000 Personen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochrechnung anhand des Mikrozensus 2011, Stand: 2014

Das Ausmaß des Rückgangs der Erwerbsbevölkerung wird stark vom Erwerbsverhalten der 60- bis 70-Jährigen abhängen.

Das Ausmaß des Rückgangs der Erwerbsbevölkerung wird stark vom Erwerbsverhalten der 60- bis 70-Jährigen abhängen. Sind viele von ihnen lange erwerbstätig, gehen spät in Rente und bleiben möglicherweise selbst nach Renteneintritt noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv, mildert dies den drohenden Arbeitskräftemangel. Der Rückgang kann daher beeinflusst werden. Für die Arbeitsmarktpolitik sind langfristig drei Faktoren besonders entscheidend: Die Erwerbsquoten Älterer, das tatsächliche Renteneintrittsalter und die Erwerbsbeteiligung nach Renteneintritt.

Arbeiten im Alter: Wo steht Deutschland heute?

Seit 1992 wurden mehrere Rentenreformen umgesetzt, die sich positiv auf das Erwerbsverhalten Älterer ausgewirkt haben. Durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und die Einführung von Abschlägen bei vorzeitigem Rentenbezug wurden Anreize für einen späteren Renteneintritt gesetzt. Gleichzeitig wurden Frühverrentungsanreize in der Arbeitslosenversicherung reduziert. So lief Ende 2007 die sogenannte „58er-Regelung“ aus, die Arbeitslosen ab 58 Jahre auch ohne aktive Arbeitsplatzsuche den Bezug von Arbeitslosengeld ermöglichte. Die Regelung führte bis dahin dazu, dass sich ältere Arbeitnehmer bereits vor ihrem regulären Renteneintritt vom Arbeitsmarkt zurückziehen konnten.

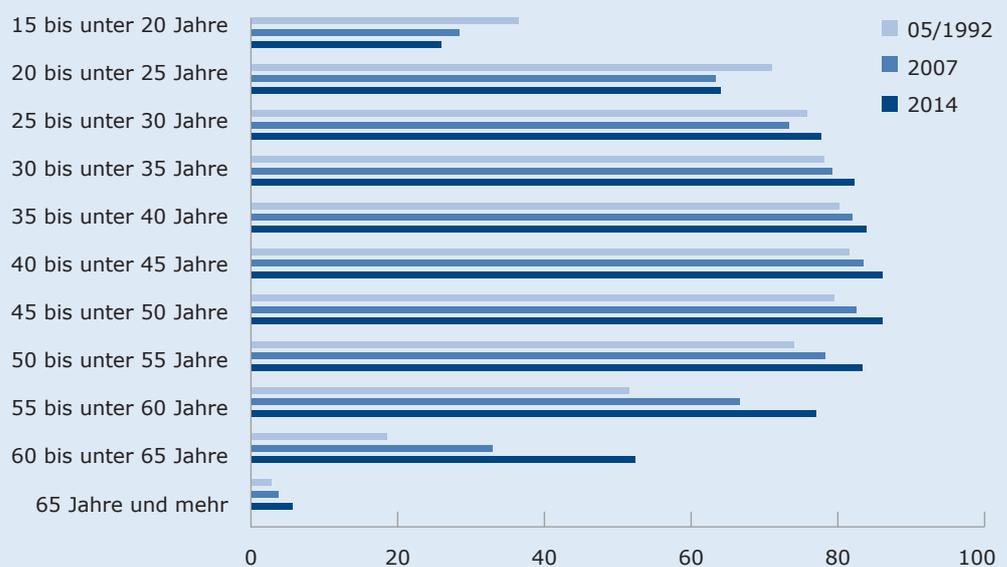
Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen: Anstieg auf 65 Prozent

Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen ist deutlich gestiegen. Betrug sie 1992 noch 36 Prozent, lag sie 2014 bereits bei 65 Prozent und hat damit einen vorläufigen Höchststand erreicht. In keiner anderen Altersgruppe hat die Erwerbsbeteiligung in diesem Zeitraum stärker zugenommen.¹ Ein Teil dieser Entwicklung ist dabei auf eine veränderte Zusammensetzung der Altersgruppe zurückzuführen. Seit 2010 erreichen die Babyboomer nach und nach das 55. Lebensjahr und prägen zunehmend die Altersgruppe. Sie sind im Durchschnitt besser ausgebildet als ihre Vorgängergenerationen – und mit einem höheren Bildungsabschluss geht in der Regel auch eine längere Erwerbstätigkeit einher. Gleichzeitig sind ihre Geburtsjahrgänge deutlich größer als die Jahrgänge zuvor. Die Anzahl der 55- bis 59-Jährigen (und damit noch weit vom Renteneintrittsalter entfernten Erwerbsfähigen) wird deshalb im Vergleich zur Anzahl der 60- bis 64-Jährigen größer. Die Erwerbsquote der gesamten Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen steigt allein durch diesen Effekt an. Ein Blick auf die Erwerbsquoten der Teilaltersgruppen zeigt jedoch, dass dieser demographische Effekt den Anstieg verstärkt, aber nicht komplett erklärt: In allen Altersgruppen hat sich die Erwerbsquote der Älteren positiv entwickelt.²

Mit 65 Prozent hat die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2014 einen vorläufigen Höchststand erreicht.

Abbildung 2: Erwerbsquoten nach Altersgruppen in Deutschland

Anteil an allen Erwerbsfähigen der Altersgruppe, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochrechnung anhand des Mikrozensus 2011

Durchschnittliches Renteneintrittsalter: Annäherung an gesetzliche Regelaltersgrenze

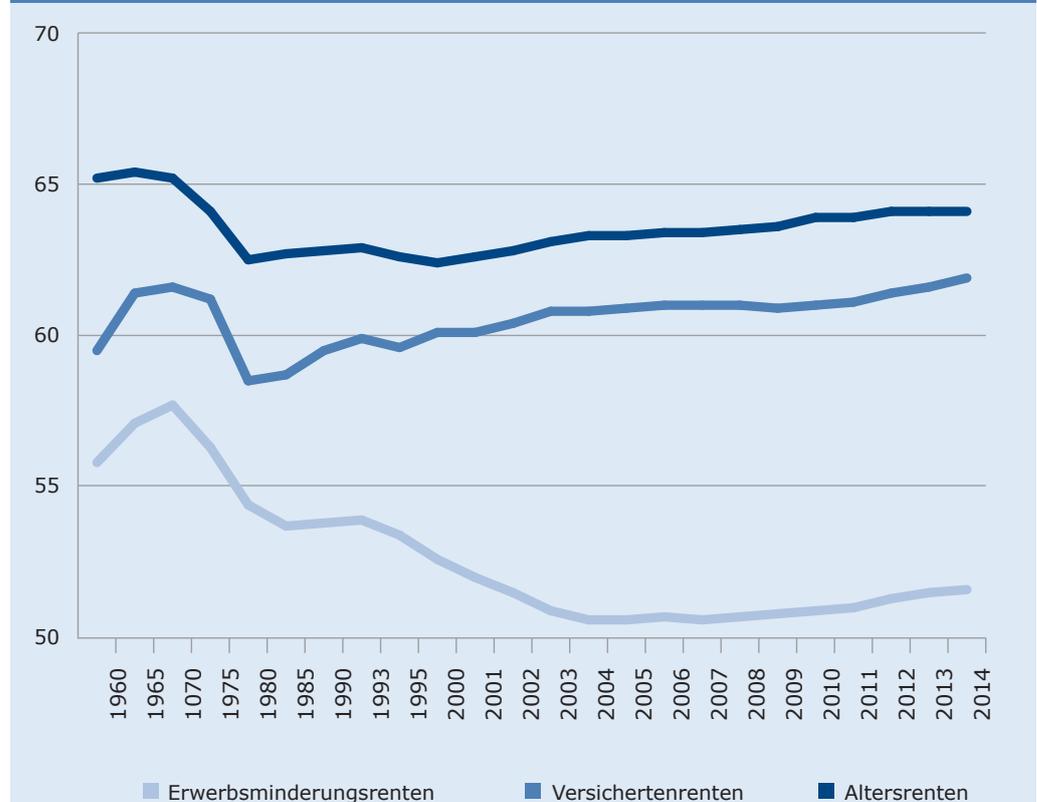
Auch das durchschnittliche Renteneintrittsalter wurde durch die Reformen positiv beeinflusst: Seit den 80er Jahren ist es deutlich gestiegen. Um die Entwicklung richtig einordnen zu können, muss allerdings zwischen dem gesetzlichen Renteneintrittsalter und dem tatsächlichen Renteneintrittsalter unterschieden werden. Die gesetzliche Regelaltersgrenze, bei der die Versicherten abschlagsfrei in Rente gehen können, kann durch Gesetzesänderungen verschoben werden: Seit 1992 wurde sie mehrfach erhöht und wird nach heutiger Gesetzeslage bis 2029 stufenweise auf 67 Jahre steigen. Allerdings beantragen viele Arbeitnehmer bereits früher ihre Rente, weshalb das tatsächliche Renteneintrittsalter durchschnittlich unter der gesetzlichen Altersgrenze liegt. Neben einem „freiwilligen“ Ausstieg aufgrund der persönlichen Lebensplanung, können auch gesundheitliche Probleme oder Arbeitslosigkeit Gründe für den früheren Renteneintritt sein.

Rund 20 Prozent der Rentner scheiden aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Alle anderen gehen mit durchschnittlich 64,1 Jahren in Rente.

Seit 1960 ist das tatsächliche Renteneintrittsalter um 2,1 Jahre auf 61,9 Jahre (2014, Westdeutsche Männer) gestiegen. Rund 20 Prozent der Rentner scheiden aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen bereits frühzeitig – mit durchschnittlich 51,5 Jahren – aus dem Erwerbsleben aus.³ Ohne die Erwerbsminderungsrentner liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei 64,1 Jahren und damit rund 1,2 Jahre höher als vor den Reformen (2014, Westdeutsche Männer).

Abbildung 3: Entwicklung des tatsächlichen Renteneintrittsalters

Durchschnittliches Rentenzugangsalter westdeutscher Männer nach Rentenart, in Jahren



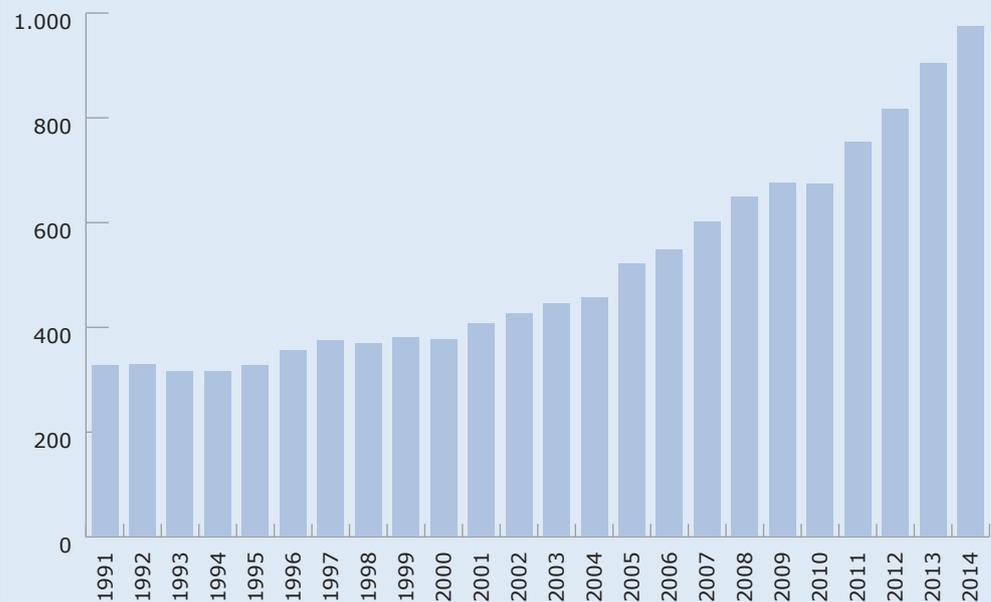
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Immer mehr Erwerbstätige 65+

Seit 1991 hat sich die Anzahl der Erwerbspersonen zwischen 65 und 69 Jahren fast verdreifacht.

Gleichzeitig kann auf dem Arbeitsmarkt noch eine dritte positive Entwicklung festgestellt werden, die nicht ohne weiteres auf die Reformen zurückgeführt werden kann. So hat sich die Erwerbsbeteiligung nach Renteneintritt deutlich erhöht. Seit 1991 hat sich die Anzahl der Erwerbspersonen zwischen 65 und 69 Jahren – wenn auch von niedrigem Niveau kommend – fast verdreifacht. Es gibt verschiedene Gründe für diese Entwicklung: Einerseits führt die demographische Entwicklung dazu, dass die Bevölkerung der 65- bis 69-Jährigen ansteigt. Rund 43 Prozentpunkte des Anstieges könnten sich allein dadurch erklären lassen. Der größere Anteil der Anstiegs ist vermutlich jedoch auf den durchschnittlich besseren Gesundheitszustand zurückzuführen: Die Menschen werden deutlich älter als früher, und die gewonnenen Lebensjahre sind in der Regel gesunde Lebensjahre. Der Wunsch nach sozialem Kontakt – vor allem zu jüngeren Generationen, – nach sinnvoller Beschäftigung und Anerkennung sind wichtige Motivationsfaktoren, die gewonnenen Lebensjahre teilweise erwerbstätig zu verbringen. Hinzu kommt eine steigende Nachfrage nach der Arbeitskraft Älterer: Unternehmen wollen ihre Fachkräfte halten, um einen hohen Wissensverlust zu vermeiden, und die Gesellschaft hat das Potenzial der älteren Generation für das Ehrenamt entdeckt. Dieses Umdenken wird begleitet durch eine neue Kommunikation der Politik, die nicht mehr von Älteren als „Last für den Arbeitsmarkt“ sondern von „Leistungsträgern der Wirtschaft“ spricht.

Abbildung 4: Erwerbsbeteiligung der Altersgruppe 65+ in 1.000 Personen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochrechnung anhand des Mikrozensus 2011

Positive Bilanz bei weiterem Reformbedarf

Die Bilanz der letzten Jahre in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung Älterer ist durchaus positiv. Allerdings wird die steigende Lebenserwartung weiterhin nur teilweise ausglich: Sie hat sich seit 1950 um gut 11 Jahre erhöht (Westdeutsche Männer, Lebenserwartung bei Geburt).⁴ Die Reformen im Rentensystem haben die Altersgrenze nicht in gleichem Umfang erhöht, weswegen die durchschnittliche Rentenbezugsdauer deutlich angestiegen ist. 2012 war sie mit rund 17,2 Jahren

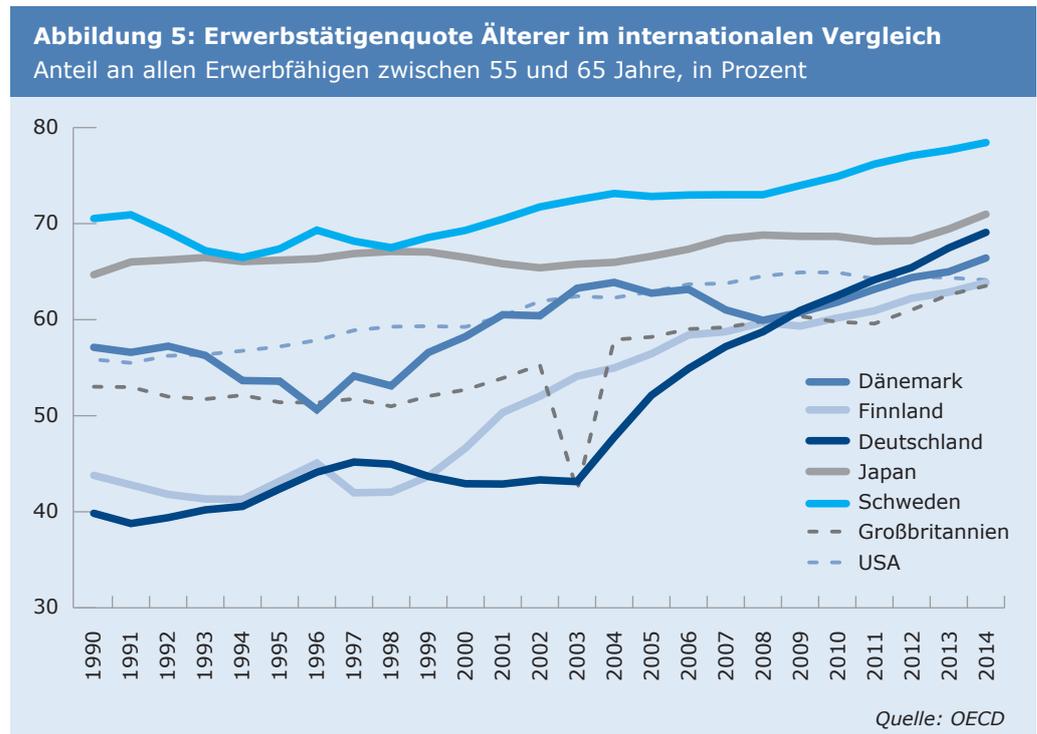
(Westdeutsche Männer) rund 7,6 Jahre länger als noch 1960.⁵ Es bleibt daher weiterhin eine ganz entscheidende Frage, wie die Erwerbstätigkeit im Alter und das Renteneintrittsalter weiter erhöht werden können. Nur so können die nachhaltige Finanzierung der Rentenversicherung gesichert und der Arbeitskräfterrückgang abgemildert werden.

Ziel weiterer Reformen muss sein, bis 2020, wenn die Babyboomer anfangen, in Rente zu gehen, sowohl die Erwerbsquote als auch das tatsächliche Renteneintrittsalter weiter zu erhöhen. Hierbei kann ein Blick ins europäische Ausland helfen. Einige Länder konnten in den vergangenen 15 Jahren durch Reformen große Verbesserungen erreichen und können Deutschland als Inspiration und Vorbild dienen.

Blick ins Ausland: Deutschland im internationalen Vergleich

Die Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen haben sich in nahezu allen Ländern positiv entwickelt. Ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau konnten vor allem Finnland und Deutschland in den letzten 25 Jahren deutliche Fortschritte machen. Mit 69,09 Prozent liegt Deutschland mittlerweile auf Platz zwei im europäischen Vergleich, Finnland mit 63,87 Prozent auf Platz sechs. Spitzenreiter Schweden konnte seine sehr gute Erwerbsquote noch weiter ausbauen und erreicht mittlerweile 78,44 Prozent.

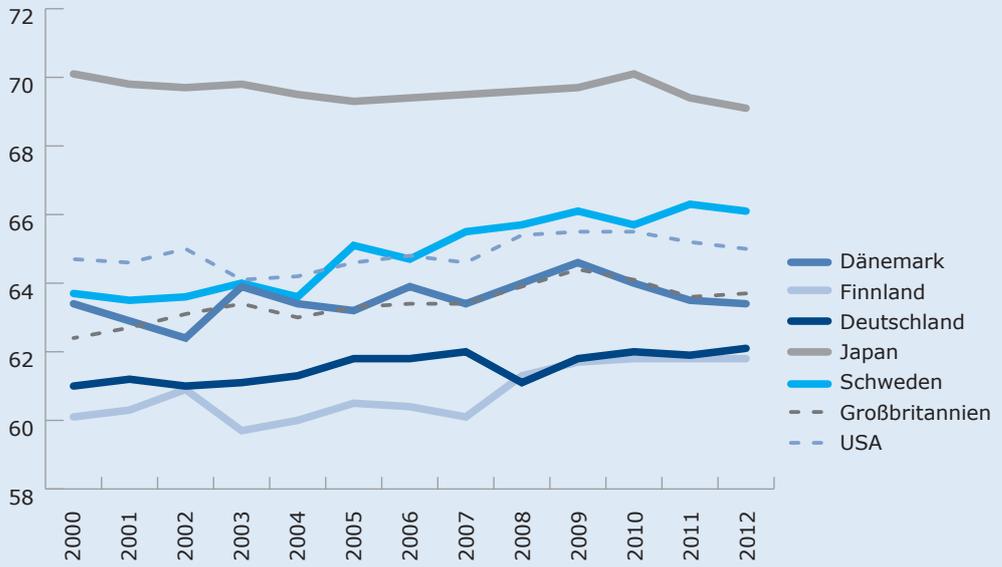
Die Erwerbsquoten der Älteren haben sich gut entwickelt. Mittlerweile liegt Deutschland auf Platz zwei im europäischen Vergleich – allerdings weiterhin mit rund 9 Prozent Abstand zum Spitzenreiter Schweden.



In Bezug auf das tatsächliche Renteneintrittsalter ist die Entwicklung weniger eindeutig. In rund der Hälfte der OECD-Länder hat es sich seit 2000 kaum verändert oder ist sogar gesunken. In Deutschland hat es sich um 1,1 Jahre auf 62,1 Jahre erhöht, eine moderat positive Entwicklung. Besonders positiv hat es sich in Schweden entwickelt. Dort gingen Männer 2012 im Schnitt mit 66,1 Jahren in Rente – und damit 2,4 Jahre später als noch im Jahr 2000. Finnland hat vor allem seit 2007 eine erstaunliche Entwicklung durchgemacht: In nur fünf Jahren stieg dort das durchschnittliche Renteneintrittsalter um fast 1,7 Jahre.

In vielen Ländern hat sich das tatsächliche Renteneintrittsalter seit 2000 kaum verändert. Eine erstaunliche Entwicklung hat Finnland gemacht, mit einer Erhöhung von 1,7 Jahren in nur fünf Jahren.

Abbildung 6: Tatsächliches Renteneintrittsalter im internationalen Vergleich
Durchschnittliches Rentenzugangsalter (Männer), in Jahren

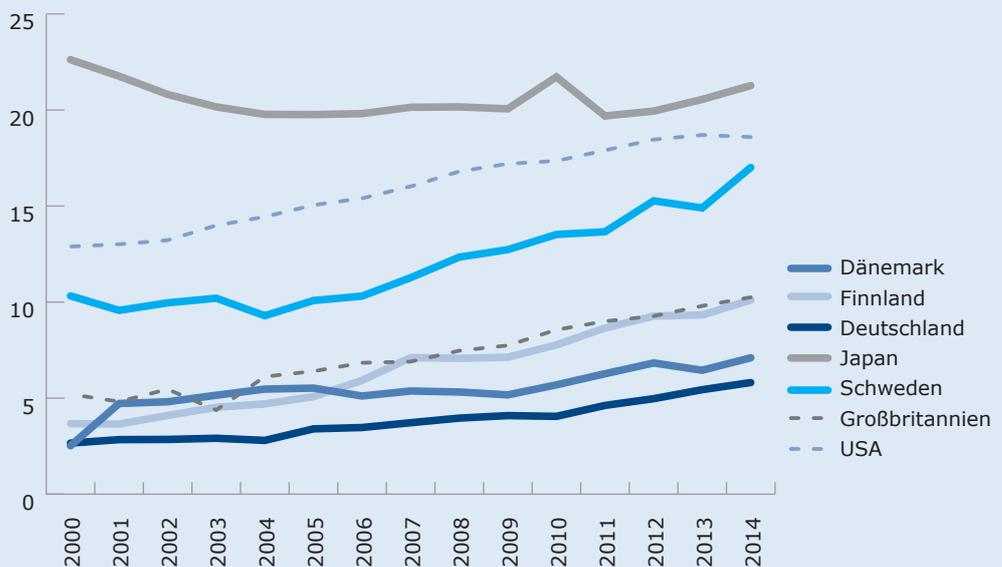


Quelle: OECD

Während sich Deutschland bei der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen vergleichsweise gut entwickelt hat, bleibt bei der Erwerbstätigenquote nach Renteneintrittsalter viel Nachholbedarf. Hier ist die Quote im Vergleich zu allen Ländern weiterhin sehr gering. Während Finnland und Schweden seit 2000 beachtliche Zuwächse von über sechs Prozentpunkten aufweisen können, ist die Erwerbstätigenquote der über 65-Jährigen in Deutschland lediglich um drei Prozentpunkte auf 5,81 Prozent gestiegen.

Nicht nur Deutschland hat viel Nachholbedarf mit Blick auf die Erwerbstätigkeit nach Renteneintrittsalter. Auf einem guten Weg sind Finnland und Schweden mit Zuwächsen von über sechs Prozent seit 2000.

Abbildung 7: Erwerbstätigkeit mit 65+ im internationalen Vergleich
Anteil an allen Erwerbsfähigen über 65 Jahre, in Prozent



Quelle: OECD

In Europa nehmen Schweden und Finnland in Bezug auf das tatsächliche Renteneintrittsalter und die Erwerbstätigenquoten Älterer Voreiterrollen ein. Unter den OECD-Ländern treten darüber hinaus die USA und Japan deutlich hervor. In beiden Ländern liegt das durchschnittliche Alter bei Renteneintritt auf einem stabil hohen Niveau (USA: 65 Jahre, Japan: 69 Jahre), und etwa jeder fünfte über 65 ist erwerbstätig.

Anreize für längeres Arbeiten: Was ist zu tun?

Um die Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit zu verbessern, sind unterschiedliche Ansätze und Reformen möglich. Ein Blick nach Schweden und Finnland kann dabei Inspiration geben.

Höhere Erwerbsquoten durch Reform des gesetzlichen Renteneintrittsalters

Die Erwerbsbeteiligung Älterer hängt von verschiedenen Faktoren ab. Ein besonders einflussreicher ist die Gestaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Je näher Menschen dem Alter des erwarteten Renteneintrittsalters kommen, desto stärker sinkt ihre Motivation, in Arbeit zu bleiben oder sich im Falle von Arbeitslosigkeit eine neue Arbeit zu suchen.⁶ Die Erwerbsquoten Älterer sind auch aus diesem Grund generell etwas niedriger als bei jüngeren Altersgruppen. Frühverrentungsprogramme können dieses Verhalten noch weiter befördern, weil sie einen früheren Rückzug vom Arbeitsmarkt finanziell attraktiver machen. Doch auch ohne die Subventionierung eines früheren Renteneintritts nimmt die Erwerbstätigkeit mit nahendem Ruhestand ab. Interessant ist, dass sich dieser Effekt mit dem gesetzlichen Renteneintrittsalter verschiebt: Liegt dieses höher, nimmt die Erwerbsbeteiligung erst in entsprechend höherem Alter ab.⁷

Dieser Zusammenhang macht deutlich, wie wichtig es ist, das Renteneintrittsalter regelmäßig an die Entwicklung der Lebenserwartung anzupassen, um die Arbeitsanreize aufrecht zu erhalten. Zwischen 1950 und 2009 ist die Lebenserwartung alle 10 Jahre um durchschnittlich 1,9 Jahre gestiegen – insgesamt um 11,3 Jahre (Lebenserwartung bei Geburt, Jungen). In den Rentenreformen seit 1992 wurde deshalb auch das Renteneintrittsalter in mehreren Schritten angehoben. Seit 2012 steigt es jährlich in ein bis zwei Monatsschritten auf 67 Jahre an. Nach 2029 ist für eine weitere Verschiebung eine neue Reform nötig. Erste Diskussionen um eine „Rente mit 69“ werden von Wissenschaftlern immer wieder angestoßen.⁸

Schweden hat einen anderen Weg gewählt: Mit der Reform 1999 wurde ein „Renteneintrittskorridor“ eingeführt. Statt eines festgeschriebenen Renteneintrittsalters ermöglicht dieser den Menschen ihren Renteneintritt ab 61 Jahren individuell frei wählen zu können. Die Höhe der Rente richtet sich dabei nach den bis dahin gezahlten Beiträgen und einem „demographischen Faktor“, der die fernere Lebenserwartung der jeweiligen Alterskohorte abbildet. Die Rentenhöhe ist versicherungsmathematisch begründet. Ein früherer Renteneintritt verlängert die Rentenbezugsdauer, weshalb die monatliche Rente niedriger ausfällt. Umgekehrt führt ein später Renteneintritt zu höheren monatlichen Renten. Steigt die Lebenserwartung in Zukunft an, führt der „demographische Faktor“ automatisch dazu, dass Erwerbstätige länger arbeiten müssen, um ein bestimmtes Rentenniveau zu erreichen. Prognosen der schwedischen Rentenversicherung rechnen mit einer Erhöhung dieser sogenannten „alternativen Altersgrenze“ um durchschnittlich zwei Monate pro Jahr. Mit Blick auf die Arbeitsanreize findet eine automatische Anpassung statt, mit steigender Lebenserwartung auch länger erwerbstätig zu bleiben.

Je höher das gesetzliche Renteneintrittsalter liegt, desto später nimmt die Erwerbsbeteiligung der Älteren ab.

In Schweden führt der „demographische Faktor“ dazu, dass Erwerbstätige bei steigender Lebenserwartung automatisch länger arbeiten müssen, um ein bestimmtes Rentenniveau zu erreichen.

Ein Vergleich mit dem deutschen System zeigt, dass bis 2029 die Anpassungen in beiden Systemen ähnlich verlaufen. Deutschland passt sein Renteneintrittsalter nur geringfügig langsamer an: So sind in Deutschland die 1964 Geborenen der erste Jahrgang, der mit 67 Jahren die Regelaltersgrenze erreicht. Im schwedischen System muss der gleiche Jahrgang laut Prognose bis 67 Jahren und 9 Monate arbeiten, um eine vergleichbare Rente wie frühere Jahrgänge zu bekommen. (Tabelle 1)

Der durch den „demographischen Faktor“ erzeugte Automatismus erspart Schweden wiederkehrende Debatten um eine Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Der Automatismus, der durch den „demographischen Faktor“ entsteht, erspart Schweden wiederkehrende Debatten um eine Erhöhung des Renteneintrittsalters. Deutschland muss sie voraussichtlich innerhalb der nächsten 10 Jahre erneut führen. Falls sich auch nach 2029 die Lebenserwartung in ähnlicher Geschwindigkeit erhöhen wird wie in den letzten 50 Jahren, ist spätestens dann eine weitere Rentenreform nötig. Um eine zum schwedischen Automatismus vergleichbare Erhöhung zu erreichen, müsste dann die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 69 Jahre bis zum Jahr 2055 beschlossen werden.⁹

Tabelle 1: Anpassung des Renteneintrittsalters in Schweden und Deutschland

Geburtsjahrgang	Schweden		Deutschland	
	„Alternatives Renteneintrittsalter“ (Prognose)	Erreichen der vollen Rente ca. im Jahr ...	Gesetzliches Renteneintrittsalter	Erreichen der vollen Rente ca. im Jahr ...
1930	65 Jahre 0 Monate	1995	65 Jahre	1995
1940	65 Jahre 2 Monate	2005	65 Jahre	2005
1945	65 Jahre 6 Monate	2010	65 Jahre	2010
1950	66 Jahre 4 Monate	2016	65 Jahre 4 Monate	2015
1955	67 Jahre 1 Monate	2022	65 Jahre 9 Monate	2020
1960	67 Jahre 5 Monate	2027	66 Jahre 4 Monate	2026
1965	67 Jahre 9 Monate	2032	67 Jahre	2032
1970	68 Jahre 1 Monate	2038	67 Jahre	2037
1975	68 Jahre 4 Monate	2043	67 Jahre	2042
1980	68 Jahre 8 Monate	2048	67 Jahre	2047
1985	68 Jahre 11 Monate	2053	67 Jahre	2052
1990	69 Jahre 2 Monate	2059	67 Jahre	2057
1995	69 Jahre 4 Monate	2064	67 Jahre	2062

Quelle: Swedish Pension Agency (2014)

Deutschland müsste die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 69 Jahre bis zum Jahr 2055 beschließen, um eine zum schwedischen Automatismus vergleichbare Erhöhung zu erreichen.

Längere Erwerbstätigkeit durch finanzielle Anreize

Bei einer progressiven Ausgestaltung der Rentensteigerungssätze wirken sich die Erwerbsjahre direkt vor der Regelaltersgrenze besonders stark auf die spätere Rentenhöhe aus.

In Finnland hat sich nach der Einführung progressiver Rentensteigerungssätze das tatsächliche Renteneintrittsalter deutlich erhöht.

Um Menschen länger im Erwerbsleben zu halten, können die mit nahendem Ruhestand rückläufigen Arbeitsanreize auch durch finanzielle Anreize ausgeglichen werden. Eine Möglichkeit ist die Ausgestaltung der Rentensteigerungssätze. Diese entscheiden darüber, wie groß der Einfluss eines gearbeiteten Jahres auf das spätere Rentenniveau ist. Sind sie linear ausgestaltet, erhöht jedes gearbeitete Jahr die spätere Rentenhöhe um den gleichen Prozentsatz. In einem solchen System sind die Arbeitsanreize daher in allen Erwerbsjahren gleich. Eine andere Möglichkeit wäre eine progressive Ausgestaltung der Rentensteigerungssätze. Bei dieser wirken die Erwerbsjahre direkt vor der Regelaltersgrenze überproportional stark auf die spätere Rentenhöhe und machen Frühverrentung dadurch unattraktiver.

Finnland hat 2005 ein Modell progressiver Rentensteigerungssätze eingeführt. Seither steigt mit zunehmendem Alter der Einfluss des jährlichen Einkommens auf die Höhe der späteren Rente in drei Stufen. Im Alter von 18 bis 52 Jahre werden 1,5 Prozent des individuellen Durchschnittsverdienstes (berechnet auf die gesamte Erwerbslaufbahn) dem Rentenkonto gutgeschrieben, ab 53 Jahren sind es 1,9 Prozent. Wenn über das 62. Lebensjahr – dem frühestmöglichen Zeitpunkt in Rente zu gehen – hinaus gearbeitet wird, steigt diese Zuwachsrate sogar auf 4,5 Prozent.¹⁰ Für die Versicherten wirkt sich die Erwerbstätigkeit im Alter besonders positiv auf die Rentenhöhe aus. Das System setzt dadurch deutliche Anreize, den Rentenbezug hinauszuschieben.

Nach der Reform 2005 konnte ein positiver Effekt auf das effektive Renteneintrittsalter beobachtet werden. Bis 2013 stieg es um circa zwei Jahre an. Welchen Anteil die gestaffelten Zuwachsraten an dieser Entwicklung hatten, ist allerdings nur schwer zu beziffern.

Im Jahr 2014 wurde eine erneute Anpassung der stufenweisen Zuwachsraten beschlossen. So sollen ab 2017 die Zuwachsraten bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Renteneintrittsalter konstant 1,5 Prozent betragen. Erst wenn über die untere Grenze des Renteneintrittskorridors hinaus gearbeitet wird, steigen die Zuwachsraten auf 4,8 Prozent an. Die monetären Anreize, länger zu arbeiten, werden dadurch noch weiter gestärkt.

Tabelle 2: Rentenzuwachsraten in Finnland

	Rentenkorridor	Jährliche Zuwachsrate (Prozent des sozialversicherungspflichtigen Einkommens)		Jährlicher Rentenzuwachs bei Rentenaufschub
vor 2005	60–65 Jahre	1,5% (bis zum 60. Lebensjahr)	2,5% (60.–64. Lebensjahr)	4,8% (ab dem 65. Lebensjahr)
2005–2016	63–67 Jahre	1,9% (54.–62. Lebensjahr)	4,5% (63.–67. Lebensjahr)	4,8% (ab dem 68. Lebensjahr)
ab 2017	gleitendes „5-Jahres-Fenster“	1,5% (bis zur „oberen Korridorgrenze“)		4,8% (ab der „oberen Korridorgrenze“)

Quelle: Valkonen (2014)

Durch das deutsche System der Rentenkpunkte und der Ab-/ Zuschlagsregelungen haben die späten Erwerbsjahre ebenfalls besonders großen Einfluss auf die spätere Rentenhöhe.

Deutschland hat kein System progressiver Rentenzuwachsraten, allerdings entsteht durch das in der Regel mit zunehmender Erwerbstätigkeit steigende Gehalt und die Ab- und Zuschlagsregelung ein ähnlicher Effekt: Die Höhe der Rente errechnet sich durch die bis dahin erworbenen Entgeltpunkte multipliziert mit dem aktuellen Rentenwert. Je höher das Jahreseinkommen eines Arbeitnehmers ist, desto mehr Entgeltpunkte bekommt er in einem Versicherungsjahr.¹¹ Unabhängig vom Alter des Versicherten hat die Höhe des jährlichen Einkommens daher immer den gleichen Einfluss auf die spätere Rentenhöhe. In der Regel steigt ein Berufseinsteiger mit einem niedrigen Gehalt ein, nach einigen Jahren Berufserfahrung und der Übernahme von mehr Verantwortung steigt das Gehalt bis es ein gewisses Niveau erreicht und sich nicht mehr signifikant verändert bis zum Renteneintritt. Für Arbeitnehmer haben die (späten) Jahre, in denen ihr Gehalt die individuellen Höchstwerte erreicht, größeren Einfluss auf ihre spätere Rentenhöhe als die Berufseinsteigerjahre.¹²

Besonders entscheidend für die spätere Rentenhöhe sind (für die meisten Arbeitnehmer) die Jahre ab dem 63. Lebensjahr.¹³ Der Grund sind die Abschlagsregelung für die Jahre bis zur Regelaltersgrenze und die Zuschlagsregelung für die Jahre nach der Regelaltersgrenze.

Die Abschlagsregelung bewirkt, dass sich ein Renteneintritt vor Erreichen der Regelaltersgrenze gleich zweifach negativ auf die spätere Rentenhöhe auswirkt. Für jeden Monat, den ein Arbeitnehmer vor Erreichen seiner Regelaltersgrenze in Rente geht, werden seine bisher erarbeiteten Entgeltpunkte um 0,3 Prozent gekürzt. Zusätzlich erwirbt er in den verbleibenden Jahren bis zur Regelaltersgrenze keine weiteren Entgeltpunkte. Die Jahre zwischen 63 und Regelaltersgrenze haben also einen überproportional großen Einfluss auf die Rentenhöhe.

Die Zuschlagsregelung wirkt gleichermaßen in umgekehrte Richtung: Schiebt ein Arbeitnehmer seinen Renteneintritt über seine Regelaltersgrenze hinaus, sammelt er weitere Entgeltpunkte und bekommt zusätzlich für jeden länger gearbeiteten Monat einen Rentenzuschlag in Höhe von 0,5 Prozent auf seine bisher bereits angesparte Rente. In den Jahren nach der Regelaltersgrenze sind die Zuwachsraten vergleichsweise am höchsten.

Die Höhe der Rentenzuwachsraten und das Ausmaß ihrer progressiven Ausgestaltung sind nicht fix, sondern abhängig von der geltenden Regelaltersgrenze (also dem Geburtsjahrgang) und der Gehaltsentwicklung. Hier sollten Reformen ansetzen.

Die Höhe der Rentenzuwachsraten und das Ausmaß ihrer progressiven Ausgestaltung sind daher nicht fix, sondern abhängig von der geltenden Regelaltersgrenze (also dem Geburtsjahrgang) und der Gehaltsentwicklung. Die progressive Ausgestaltung verstärkt sich, je größer der Unterschied zwischen dem Gehalt bei Berufseinstieg und im 63. Lebensjahr ist und wird abgeschwächt, je höher die Regelaltersgrenze liegt.

Zwei Reformen sollten deshalb in den nächsten Jahren in Deutschland diskutiert werden: Einerseits die Anhebung der 63er-Grenze als frühestmögliches Renteneintrittsalter. Andererseits könnte es sinnvoll sein, die Entgeltpunkte durch einen zusätzlichen Faktor progressiv auszugestalten. Der Einfluss von im frühen Erwerbsleben gesammelten Entgeltpunkten auf die spätere Rentenhöhe würde durch einen solchen Faktor verringert werden. Im Gegenzug würde der Faktor den Einfluss später erworbener Punkte vergrößern. Die Arbeitsanreize im Alter würden sich dadurch erhöhen.

Die Wirkung von Anreizen durch Transparenz erhöhen

Nur wenn die Arbeitnehmer wissen, welchen Einfluss ein früherer oder späterer Erwerbsausstieg auf ihre Rentenhöhe hat, werden sie ihr Verhalten entsprechend ausrichten.

Die Wirkung finanzieller Anreize hängt stark von der Transparenz des Systems ab. Nur wenn die Arbeitnehmer wissen, welchen Einfluss ein früherer oder späterer Erwerbsausstieg auf ihre Rentenhöhe hat, werden sie ihr Verhalten entsprechend ausrichten. In Deutschland informiert die jährliche Renteninformation, die jedem Versicherten ab dem 27. Lebensjahr jährlich zugeschickt wird, über die zu erwartende Rentenhöhe bei Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Sie bietet allerdings keinen Vergleich, wie sich die Rentenhöhe verändert, wenn der Versicherte ein Jahr früher oder später aus dem Erwerbsleben austritt. Gerade dieser direkte Vergleich könnte eine Entscheidung jedoch stark beeinflussen.

Schweden hat zeitgleich mit der Einführung des Rentenkorridors auch die jährliche Renteninformation reformiert. In einem System mit Rentenkorridor ist die Rentenhöhe abhängig von der Entwicklung der Lebenserwartung. Dadurch erschwert das System für die Arbeitnehmer zunächst die Planung ihres Übergangs in die Rente. Für sie ist nicht eindeutig ersichtlich, wie lange sie arbeiten müssen, um ein bestimmtes Rentenniveau zu erreichen. Die jährlichen Renteninformationen – die sogenannten „Orangenen Briefumschläge“ – und eine Internetplattform sollen die Transparenz erhöhen und dem Informationsbedarf der Versicherten entgegenkommen.

Um die Wirksamkeit der Ab- und Zuschlagsregelungen zu verbessern, sollte die deutsche Renteninformation um Rentenprognosen bei unterschiedlichen Erwerbsaustrittsaltern erweitert werden.

Die „Orangenen Briefumschläge“ informieren jeden Versicherten darüber, wie hoch seine bisher erworbenen Rentenansprüche sind. Da es im schwedischen System kein fixes gesetzliches Renteneintrittsalter gibt, wird außerdem die monatliche Rente bei unterschiedlichen Renteneintrittsaltern prognostiziert: Bei Renteneintritt mit 61, 65 und 70 Jahren.¹⁴ Auf diese Weise werden die Optionen im Alter – die Auswirkungen der Wahl des Renteneintrittsalters auf die künftige monatliche Rente – transparenter gemacht.

Die Erweiterung der deutschen Renteninformation um Rentenprognosen bei unterschiedlichen Erwerbsaustrittsaltern wäre ein wichtiger Schritt. Die bestehenden finanziellen Anreize, länger zu arbeiten bzw. nicht früher auszuscheiden, könnten dadurch verstärkt werden.¹⁵ Gleichzeitig würde ein mentaler Wandel bei den Arbeitnehmern weg von einem fixen Renteneintrittsalter gefördert werden.

Fehlanreize durch Flexibilisierung vermeiden: Mythos Gleitender Erwerbsaustritt

Ein weiterer Ansatz, die Erwerbstätigkeit Älterer zu verlängern, ist es, einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen. Statt zu einem bestimmten Alter komplett auszusteigen, soll die langsame Reduzierung der Arbeitszeit vor der Rente, den Ausstieg selbst nach hinten verschieben. Dies entspricht auch grundsätzlich den Wünschen der Menschen: 61 Prozent der Erwerbsbevölkerung wünschen sich einen gleitenden Übergang.¹⁶ Politisch wird deshalb seit längerem darüber diskutiert, das Teilrentenmodell und Hinzuverdienstregelungen zu reformieren und dadurch einen gleitenden Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit (finanziell) attraktiver zu machen. Ob eine solche Reform tatsächlich zu einer insgesamt längeren Erwerbstätigkeit führen würde, ist allerdings zu bezweifeln.

Das bisher am stärksten genutzte Modell der Arbeitsreduktion am Ende des Erwerbslebens ist die Altersteilzeit. In Absprache mit dem Arbeitgeber ermöglicht diese dem Arbeitnehmer seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Wochenstunden zu kürzen. Neben einem gleitenden Ausstieg (Teilzeit bis zum Renten-

eintritt), kann auch ein Blockmodell (Vollzeit mit anschließender Freistellungsphase) gewählt werde.¹⁷

Das Altersteilzeitmodell wurde 1996 eingeführt und wird seither zunehmend nachgefragt. Bis Ende 2009 wurde es staatlich gefördert und war dadurch besonders attraktiv. Mit 670.000 Menschen in Altersteilzeit wurde im Jahr 2009 wahrscheinlich auch aufgrund der auslaufenden Förderung ein bisheriger Höchststand erreicht. Allerdings nutzen die Menschen das Modell selten für einen gleitenden Ausstieg, sondern überwiegend im Blockmodell.¹⁸ Statt eines späteren Erwerbsaustritts durch die stückweise Reduzierung der Arbeitszeit, entspricht das Blockmodell einem früheren Komplettausstieg aus der Vollzeit. Diese Präferenz geht vermutlich von beiden Seiten – Arbeitgebern und Arbeitnehmern – gleichermaßen aus. So können sich Arbeitgeber durch die Ausgestaltung der Altersteilzeit im Block die Anpassung der bestehenden Arbeitsabläufe ersparen: Sie besetzen die freiwerdende Stelle mit Eintritt der Freistellungsphase nach und müssen keine zweite Teilzeitkraft finden.¹⁹ Auf der anderen Seite präferieren Arbeitnehmer oft den frühestmöglichen Renteneintritt und wählen aus diesem Grund das Blockmodell.

Empirische Studien zeigen, dass sowohl vom frühestmöglichen Renteneintrittsalter wie auch von der gesetzlichen Regelaltersgrenze eine starke Anreizwirkung ausgeht.²⁰ Diese Erfahrung hat auch Schweden bei der Einführung des Rentenkorridors gemacht. Er ermöglicht unter Abschlägen einen Renteneintritt ab 60 Jahren. Die Reform hatte dabei zwei Effekte auf das Renteneintrittsverhalten: Es gehen sowohl mehr Menschen mit über 65 Jahren als auch mit unter 65 Jahren in Rente (siehe Tabelle 3). Auch ein Rentenkorridor hebt also nicht die oben beschriebenen Effekte der nahenden Rente auf die Arbeitsanreize auf. Vor diesem Hintergrund diskutiert Schweden derzeit, auch die Untergrenze des Rentenkorridors regelmäßig an die Erhöhung der Lebenserwartung anzupassen.²¹

Anstatt über neue, attraktivere Möglichkeiten für einen gleitenden Renteneintritt vor der Regelaltersgrenze nachzudenken, wäre es sinnvoll, den Fokus der deutschen Debatte auf eine attraktivere Gestaltung der Arbeit nach der Regelaltersgrenze zu richten.

Arbeitnehmer präferieren in der Regel den frühestmöglichen Renteneintritt vor einem gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Sowohl vom frühestmöglichen Renteneintrittsalter als auch von der gesetzlichen Regelaltersgrenze gehen eine starke Anreizwirkung aus. Auch deshalb sollten beide Altersgrenzen regelmäßig an die Lebenserwartung angepasst werden.

Tabelle 3: Alter bei Beantragung der Rente

Anteil an der gesamten Altersgruppe, in Prozent

Geburtsjahrgang	< 65 Jahre	65 Jahre	> 65 Jahre
1938	10,3	77,3	12,4
1944	18,7	63,2	18,1
1948	25,7	55,4	18,9

Quelle: Swedish Pension Agency (2014)

Investitionen in Gesundheitsschutz und Weiterbildung: Anreize für Unternehmen stärken

Die Höhe der Regelaltersgrenze, Möglichkeiten des früheren Renteneintritts, geförderte Frühverrentung: Diese Regelungen werden oft aus Perspektive der Arbeitnehmer diskutiert. Ihre Ausgestaltung muss stets berücksichtigen, dass nicht alle Älteren gleichermaßen gesund und leistungsfähig sind. Da sie für alle gelten, werden sie bisher weitgehend an den Schwächsten orientiert. Doch die Ausgestaltung

dieser Regelungen hat auch Rückwirkungen auf die Anreize der Arbeitgeber, Arbeitsplätze altersgerecht und attraktiv auszugestalten. Eine kontinuierliche Investition in Gesundheitsförderung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten ist jedoch die Grundlage, um die Produktivität der Arbeitnehmer bis ins hohe Alter zu erhalten und damit für eine höhere Erwerbstätigenquote Älterer.

Für Unternehmen sind Maßnahmen der Gesundheitsförderung und altersgerechte Arbeitsplätze mit nicht unerheblichen Kosten verbunden. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht können sie mit einer „Investition in die Zukunft“ verglichen werden. Ob sich diese rechnet, hängt davon ab, welche Kosten auf ein Unternehmen zukommen, wenn es nicht in die Altersproduktivität seiner Mitarbeiter investiert – den „Folgekosten der Nicht-Investition“. Diese können zum Beispiel die oftmals (geprägt durch das Prinzip der Senioritätsentlohnung) vergleichsweise hohen Lohnkosten älterer Arbeitnehmer sein. Steht diesen hohen Lohnkosten keine entsprechende Produktivität gegenüber, „rentiert“ sich die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters betriebswirtschaftlich gesehen eigentlich nicht. Um seine Wettbewerbsfähigkeit zu halten, ist es in diesem Fall für ein Unternehmen wirtschaftlich vorteilhafter, sich von dem älteren Mitarbeiter zu trennen. Eine Kündigung kann jedoch zum einen nicht ohne weiteres ausgesprochen werden, da gerade langjährige Mitarbeiter durch die Sozialauswahl geschützt werden. Zum anderen ist sie ebenfalls mit Kosten verbunden, wie zum Beispiel Abfindungszahlungen, die mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigen.

In der Vergangenheit haben staatlich geförderte Frühverrentungsinstrumente die vorzeitige Trennung von älteren Mitarbeitern für Unternehmen erleichtert und die Kündigungskosten gesenkt. Die Wende in der Frühverrentungspolitik hat die Anreize der Unternehmen, in den Erhalt der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu investieren, gesteigert: Gesundheitsschutz und altersgerechte Arbeitsplätze wurden wirtschaftlich rentabler.

Maßnahmen, die Arbeitnehmern einen individuelleren (früheren) Übergang in die Rente ermöglichen sollen, können ungewollt falsche Signale an die Unternehmen senden. Eine Möglichkeit, diese potentiellen Fehlanreize zu entschärfen, wäre die Einführung von unterschiedlichen Mindestrenteneintrittsalternregeln für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. In Norwegen existiert eine solche Regelung – historisch gewachsen – bereits. Arbeitnehmer können ab dem 61. Lebensjahr frei wählen, wann sie in Rente gehen möchten. Arbeitgeber hingegen können ein Arbeitsverhältnis frühestens mit dem Erreichen des 69. Lebensjahrs des Mitarbeiters auflösen. Das „natürliche“ Ende des Arbeitsverhältnisses liegt also bei 70 Jahren und damit sehr spät. Noch einen Schritt weiter ist Großbritannien gegangen: Hier wurde das Regelrentenalter auf dem Arbeitsmarkt komplett abgeschafft.

Diese Regelung ermöglicht, die Flexibilität der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberanreize, die Arbeitnehmer durch Weiterbildungen und Gesundheitsförderungen lange produktiv zu halten, gleichzeitig zu erhöhen. Auch kann es ein Mittel zur Vorbeugung von Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sein und den Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten einräumen, ihre Lebensarbeitszeit zu verlängern.

In Deutschland ist in vielen Tarif- und Arbeitsverträgen festgelegt, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze eintritt. Um die Anreize für Unternehmen, stärker in die Altersproduktivität aller Mitarbeiter zu investieren, zu verbessern, sollte dieses natürliche Ende eines Arbeitsvertrages auch in Deutschland später liegen – oder gar ganz entfallen. Der Bund sollte dazu in Bezug auf die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes mit gutem Vorbild voraus-

Eine kontinuierliche Investition in Gesundheitsförderung und Weiterbildung durch die Unternehmen ist Grundlage für eine hohe Altersproduktivität der Arbeitnehmer.

Die Wende in der Frühverrentungspolitik hat die Anreize der Unternehmen, in den Erhalt der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu investieren, gesteigert.

gehen. Darüber hinaus sollte diskutiert werden, ob (und wie) auch in anderen Tarif- und Arbeitsverträgen die Verschiebung des Vertragsendes hinter die Regelaltersgrenze gefördert bzw. staatlich eingefordert werden kann.

Arbeitsplätze für Rentner attraktiv machen: Arbeitgeber in der Pflicht

Ob Menschen tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze arbeiten, kann durch die Rahmenbedingungen der gesetzlichen Rentenversicherung stark beeinflusst werden. Ob Menschen allerdings auch nach Renteneintritt dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben, hängt oft davon ab, ob sie die Arbeitsbedingungen attraktiv finden. In Zukunft werden sich Unternehmen durch den Fachkräftemangel zunehmend damit auseinandersetzen müssen, wie Arbeitsplätze für Arbeitnehmer über 65 – sogenannte „Silver Worker“ – ausgestaltet sein müssen.

In erster Linie suchen Rentner, die weiter arbeiten wollen, nach einer fit haltenden Beschäftigung, sozialen Kontakten und Anerkennung. Finanzielle Beweggründe spielen bisher nur eine untergeordnete Rolle, gewinnen aber an Bedeutung.²²

Damit Arbeitnehmer nach Renteneintritt tatsächlich im Arbeitsmarkt bleiben oder zurückkehren, braucht es eine bedarfs- und anforderungsgerechte Gestaltung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber. Die durch den Ruhestand gewonnene Freiheit und Autonomie wollen in der Regel nicht wieder abgegeben werden, weshalb es einen ausgeprägten Wunsch nach möglichst weitreichender Flexibilität (z. B. durch Zeitmodelle oder den Arbeitsort) gibt. Gleichzeitig möchten Silver Worker im Unternehmen aktiv eingebunden zu sein. Ihre Fähigkeiten und Belastbarkeit sind sehr unterschiedlich, weshalb die Beanspruchung am Arbeitsplatz je nach Bedarf zurückgefahren werden muss: Oft besteht der Wunsch nach einer geringeren Arbeitsmenge und der Abgabe von Verantwortung. Anerkennung, sowohl durch eine attraktive Bezahlung, als auch – wobei dies womöglich die größere Rolle spielen wird – über eine Kultur der Wertschätzung, ist eine starke Motivation für Silver Worker.²³

Um die Erwerbsquoten der über 65-Jährigen weiter anzuheben, sind also die Unternehmern – vor allem die Personalabteilungen – in der Pflicht. Sie müssen sich innovative Lösungen einfallen lassen, die Bedürfnisse der Silver Worker mit den eigenen Anforderungen des Produktionsprozesses in Einklang zu bringen.

Fazit

Deutschland hat im Rahmen der Reformen seit 1992 den richtigen Weg eingeschlagen: Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit Älterer – vor und nach der Regelaltersgrenze – zeigt dies genauso, wie das steigende durchschnittliche Renteneintrittsalter. Entscheidend für die nächsten Jahre wird sein, die Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit weiter zu verstärken.

Dafür muss die weitere stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 69 Jahre unbedingt auf die politische Tagesordnung gesetzt werden. Ziel muss sein, auch nach 2029 eine jährliche Erhöhung um ein bis zwei Monate zu erreichen, um die Arbeitsanreize am Ende des Erwerbslebens entsprechend der demographischen Entwicklung nach hinten zu schieben. Damit einhergehend sollte die 63er-Grenze als frühestes mögliches Renteneintrittsalter für langjährig Versicherte ebenfalls angehoben werden. Ebenfalls sinnvoll wäre, einen zusätzlichen progressiv wirkenden Faktor einzuführen, der im frühen Erwerbsleben gesammelte Entgeltpunkte zugunsten einer Erhöhung späterer Punkte verringert.

Eine fit haltende Beschäftigung, soziale Kontakte und Anerkennung sind die Hauptgründe für Rentner weiterzuarbeiten.

Die Personalabteilungen sind in der Pflicht, die Bedürfnisse der Silver Worker mit den eigenen Anforderungen des Produktionsprozesses in Einklang zu bringen.

Diese Reformen wirken in erster Linie über monetäre Anreize. Wie stark sie wirken, hängt maßgeblich davon ab, ob die Menschen die Regelungen verstehen. Um die Transparenz des deutschen Systems zu verbessern, sollte die jährliche Renteninformation um die Rentenprognosen bei unterschiedlichen Erwerbsaustrittsaltern erweitert werden.

Neben diesen Reformen innerhalb der Rentenversicherung, sollte eine Debatte über eine attraktivere Gestaltung der Arbeit nach der Regelaltersgrenze geführt werden. Einerseits sind dafür angemessene Investitionen in Gesundheit und Weiterbildung während des Erwerbslebens nötig, andererseits müssen die Tätigkeiten für ältere Mitarbeiter bedarfs- und anforderungsgerecht ausgestaltet werden. Der Staat könnte fördernd einwirken und unterschiedliche Mindestrenteneintrittsalter für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einführen.

Diese Reformen könnten den kulturellen Wandel unterstützen, den wir brauchen: Arbeitnehmer sollten in Zukunft ihren Austritt aus dem Erwerbsleben nicht an einem fixen gesetzlichen Renteneintrittsalter ausrichten, sondern an ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten, im Alter erwerbstätig zu sein. Dazu muss sich Arbeit im Alter lohnen und attraktiv sein.

- 1 | *Statistisches Bundesamt (2011).*
- 2 | *Statistisches Bundesamt (2011).*
- 3 | *Deutsche Rentenversicherung Bund (2014).*
- 4 | *Statistisches Bundesamt (2011).*
- 5 | *Deutsche Rentenversicherung Bund (2014).*
- 6 | *Brussig (2015).*
- 7 | *Hairault/Sopraseuth/Langot (2010).*
- 8 | *Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2013), Werding (2013).*
- 10 | *Nach der bisherigen Ausgestaltung wird allerdings auch der Rentenkorrridor des schwedischen Systems in Zukunft nicht ohne Reformen auskommen. Grund ist die starre „Untergrenze“ des Korridors, ab der frühestens – mit einer entsprechend geringeren Monatsrente – in Rente gegangen werden kann (derzeit liegt sie bei 61 Jahren). Auch diese Grenze muss entsprechend der Entwicklung der Lebenserwartung angepasst werden. Derzeit wird in Schweden diskutiert, diese Grenze einem der Anpassung des Renteneintrittsalters vergleichbaren Automatismus zu unterwerfen Beispiel: Ein Versicherter hat berechnet auf seine gesamte Erwerbslaufbahn durchschnittlich 35.000 Euro im Jahr verdient. Bis zum Alter von 52 Jahren werden seinem Rentenkonto jährlich 1,5 Prozent dieses Durchschnittsverdienst (entspricht 525 Euro) gutgeschrieben, für die gearbeiteten Jahre bis 62 Jahre sind es dann 1,9 Prozent (entspricht 665 Euro). Für die Jahre danach sind es 4,5 Prozent (entspricht 1.575 Euro). War er zwischen 25 und 67 Jahre die gesamte Zeit erwerbstätig, hat sein Rentenkonto mit 67 Jahren einen Wert von 26.460 Euro Jahresrente. Vereinfacht dargestellt würde er daher eine Monatsrente von 2.205 Euro erhalten. (In diesem Beispiel wurden die Auswirkungen des „demographischen Faktors“ – dem sogenannten Lebenserwartungskoeffizienten – auf die Rentenhöhe vernachlässigt.)*
- 11 | *Das Jahreseinkommen eines „deutschen Durchschnittsverdieners“ entspricht genau einem Entgeltpunkt. Ist das Einkommen höher oder niedriger, werden entsprechend weniger oder mehr Punkte erworben. Maximal können Entgeltpunkte in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze erworben werden, dies entspricht ca. zwei Entgeltpunkten.*
- 12 | *Beispiel: Ein Versicherter verdient zwischen 25 und 34 Jahren 17.500 Euro im Jahr, was etwa 0,5 Entgeltpunkten entspricht. Da der aktuelle Rentenwert derzeit rund 29 Euro (Westdeutschland, pro Monat) beträgt, erarbeitet er sich jährlich eine spätere Jahresrente von 174 Euro. Steigt sein Einkommen zwischen 35 und 44 Jahren auf 35.000 Euro im Jahr, bekommt er für diesen Zeitraum jährlich rund einen Entgeltpunkt, was einer späteren Jahresrente von etwa 349 Euro entspricht. Schafft er mit 45 Jahren einen weiteren Gehaltssprung auf 52.500 Euro im Jahr, erarbeitet er sich jährlich etwa 1,5 Entgeltpunkte, also 522 Euro Jahresrente. Die späteren Erwerbsjahre haben also größeren Einfluss auf seine spätere Rente, dieser Effekt entsteht jedoch nur durch die Gehaltsentwicklung und ist zunächst nicht im Rentensystem selbst begründet.*

- 13 | Für einen Renteneintritt ab 63 Jahren, muss der Versicherte mindestens 35 Jahre Beiträge gezahlt haben.
- 14 | Die Prognose basiert dabei auf der Annahme, dass der Versicherte bis zu seinem Renteneintritt das gleiche (aktuelle) Einkommen erzielt.
- 15 | Je über die Regelaltersgrenze hinaus gearbeitetes Jahr bekommt ein Versicherter einen Rentenzuschlag in Höhe von 6,5 Prozent auf die bis dahin angesparte Rente.
- 16 | DGB-Index Gute Arbeit (2014).
- 17 | Das Modell ist finanziell attraktiv, da es durch einen (steuerfreien) Aufstockungsbetrag unterstützt wird. Das Arbeitseinkommen sinkt maximal auf 60 Prozent des vorigen Gehalts. Zusätzlich werden weiterhin Rentenbeiträge auf 90 Prozent des Ursprungsgehalts gezahlt, wodurch die Nachteile in Bezug auf die spätere Rentenhöhe gering sind. Vgl. Börsch-Supan et.al. (2015).
- 18 | 2009 waren 90 Prozent der Altersteilzeitmodelle im Block ausgestaltet. Vgl. Wanger (2009).
- 19 | Gasche/Krolage (2012).
- 20 | Börsch-Supan et.al. (2015).
- 21 | Finnland, wo es ebenfalls einen Rentenkorridor gibt, ist diesen Schritt bereits gegangen. 2014 wurde beschlossen, die Unter- und Obergrenze des Korridors ab 2017 schrittweise um 2 Jahren anzuheben und ab 2030 durch einen Automatismus an die Entwicklung der Lebenserwartung zu koppeln.
- 22 | Deller/Huch/Kern/Maxin (2007) und Deller/Maxin (2008).
- 23 | Deller/Huch/Kern/Maxin (2007) und Deller/Maxin (2008).

Literaturverzeichnis

- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Kluth, S., Haupt, M., Goll, N., 2015: Vor- und Nachteile höherer Flexibilität als Instrument zur Erhöhung der Beschäftigung Älterer, Munich Center for the Economics of Aging, MEA Discussion Papers, 06-2015, München.
- Brüssig, M., 2015: Nicht im Job und nicht in Rente, Gründe für die Arbeitslosigkeit Älterer, *Analysen & Argumente*, Nr. 182, Berlin.
- Buchholz, S., Rinklake, A., Blossfeld, H.-P., 2013: Umkehr von Frühverrentung in Deutschland, *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, Jg. 38, 4, Seite 907–936.
- Deller, J., Huch, D., Kern, S., Maxin, L., 2007: *Silver Workers – An empirical study of post-retirement activities. Economic and voluntary work of retired staff. Études et Dossiers No. 330.* Geneva: Working paper series of The Geneva Association.
- Deller, J., Maxin, L. M., 2008: „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland, *Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 17, Seite 166–179.
- Deutsche Rentenversicherung Bund, 2014: *Rentenversicherung in Zeitreihen*, DRV-Schriften, Band 22, Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit, 2014: *Schrittweise in die Rente, Ergebnisse einer Repräsentativumfrage*, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin.
- Finnish Centre for Pensions, 2014, *Preliminary consequence analysis of the results of the 2017 pension reform negotiations*, 18.12.2014, Oslo.
- Gasche, M., Krolage, C., 2012: *Gleitender Übergang in die Rente durch Flexibilisierung der Teilrente*, *Sozialer Fortschritt*, 61/7, Seite 149–159.
- GfK Marktforschung, 2014: *Seniorenstudie 2014, im Auftrag des Bundesverbands deutscher Banken*, Nürnberg.
- Hairault, J., Sopraseuth, T., Langot, F., 2010: *Distance to Retirement and Older Workers Employment: The Case for Delaying the Retirement Age*, *Journal of the European Economic Association*, 8/5, Seite 1034–1076.

- *OECD, 2014: Renten auf einen Blick 2013: OECD- und G20-Länder – Indikatoren, OECD Publishing.*
- *Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2013: Demographie und Rente – Die Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer auf die Beitragsätze zur Rentenversicherung, RWI Projektbericht, Essen.*
- *Statistisches Bundesamt, 2011: Ältere Menschen in Deutschland und der EU, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt, 2011: Generationssterbetafeln für Deutschland – Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1896–2009, Wiesbaden.*
- *Sundén, A., 2014: Sweden: An individualized and demographically robust retirement age, Vortrag im Rahmen des Expertenworkshops „Flexibler Renteneintritt nach skandinavischem Vorbild“, Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin.*
- *Swedish Pensions Agency, 2014, Orange Report – Annual Report of the Swedish Pension System 2013, Stockholm.*
- *Valkonen, T., 2014: Finland: Incentives for a prolonged working life, Vortrag im Rahmen des Expertenworkshops „Flexibler Renteneintritt nach skandinavischem Vorbild“, Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin.*
- *Wanger, S., 2009: Altersteilzeit – Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, 8/2009, Nürnberg.*
- *Werdning, M., 2013: Alterssicherung, Arbeitsmarktdynamik und neue Reformen – Wie das Rentensystem stabilisiert werden kann, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.*

Tabelle 4: Rentenreformen in Deutschland, Schweden und Finnland
Schweden

- 1998** Umfassender Umbau der Rentenversicherung: Umbau vom leistungsdefinierten zum beitragsdefinierten Rentensystem, Festsetzung des Beitragssatzes auf 18,5 Prozent (16 Prozent fließen in umlagefinanziertes System, 2,5 Prozent in kapitalgedecktes System).
- Drei unterschiedliche staatliche Rentenarten: Steuerfinanzierte und bedarfsorientierte Garantierente, beitragsfinanzierte Einkommensrente in Form von Rentenkonten, obligatorische kapitalgedeckte Prämienrente.
- Wichtige Änderungen:**
Automatische Angleichung der Rentenhöhe an die Entwicklung der Lebenserwartung („demographischer Faktor“), Einführung eines Rentenkorridors zwischen 61 und 67 Jahren, Erhöhung der Transparenz durch Einführung des „Orange Envelopes“ und einer Webseite.
- 2007** Einführung einer höheren Steuergutschrift für Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern über 65 Jahre; Einführung niedrigerer Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmer (ab 2009).

Finnland

- 2005** Rentenansprüche werden auf Grundlage der gesamten Erwerbsbiographie berechnet (ab 18 Jahre); Einführung eines flexiblen Rentenkorridors zwischen 63 und 68 Jahre; Anpassungen der progressiven Rentensteigerungsraten (siehe auch Tabelle 2); Automatische Angleichung der Rentenhöhe an die Entwicklung der Lebenserwartung für die Jahrgänge nach 1947 (Lebenserwartungskoeffizient); Abschaffung von Frühverrentungsanreizen.
- 2009** Erhöhung der Mindestaltersgrenze für Teilzeitrenten auf 60 Jahre (ab 2011).
- 2014** Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 65 Jahre (bis 2025), danach Koppelung an die Entwicklung der Lebenserwartung; Einführung einer „Years-of-Service-Pension“ (vergleichbar zur deutschen Rente ab 63 Jahre für langjährig Versicherte). (Anwendung ab 2017)

Deutschland

- 1992** Umstellung der Rentenformel: Rentenanpassung anhand der Entwicklung der Nettolöhne; stufenweise Anhebung der Altersgrenze auf 65 Jahre (bis 2001); Absenkung des Rentenniveaus auf 70 Prozent; Flexibilisierung der Altersgrenze durch Ab- und Zuschläge; Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten für nach 1992 geborene Kinder.
- 2001** Umstellung der Rentenformel: Rentenanpassung anhand der Entwicklung der Bruttolöhne; Kopplung des Rentenniveaus an die Entwicklung der Beitragssätze; weitere Absenkung des Rentenniveaus auf 67 Prozent.
- Einführung einer staatlich geförderten privaten Altersvorsorge mit Kapitaldeckung (Riester-Rente).
- 2004** Umstellung der Rentenformel: Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors; Einführung eines Mindestniveaus (46 Prozent) und einer Beitragssatzhöchstgrenze (20 Prozent) bis 2020; Erhöhung der Mindestaltersgrenze auf 63 Jahre (bis 2008).
- Langfristige Umstellung der Steuersystematik (ab 2025 bis 2040): „nachgelagerte“ Besteuerung von Renten und Pensionen (steuerliche Freistellung für Beiträge zum Aufbau einer Altersversorgung, Einkommenssteuerpflicht für Alterseinkünfte).
- 2007** Stufenweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre (bis 2025); Deckelung des Beitragssatzes bei 19,9 Prozent.
- 2014** Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 für langjährig Versicherte, Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder.

Die Autorin

Eva Rindfleisch
Koordinatorin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Hauptabteilung Politik und Beratung
Konrad-Adenauer-Stiftung

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.

Ansprechpartnerin:
Eva Rindfleisch
Koordinatorin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Hauptabteilung Politik und Beratung
Telefon: +49 (0)30/26996-3393
E-Mail: eva.rindfleisch@kas.de

Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

Mehr zum Thema Arbeitsmarktpolitik:
www.kas.de/arbeit

Kontakt zum Thema Publikationen:
publikationen@kas.de

ISBN 978-3-95721-153-8

www.kas.de



*Der Text dieses Werkes ist
lizenziert unter den Bedingun-
gen von „Creative Commons
Namensnennung-Weitergabe
unter gleichen Bedingungen
3.0 Deutschland“,
CC BY-SA 3.0 DE
(abrufbar unter:
[http://creativecommons.org/
licenses/by-sa/3.0/de/](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/))*

*Bildvermerk Titelseite:
© HABY – istockphoto.com*