

WISO

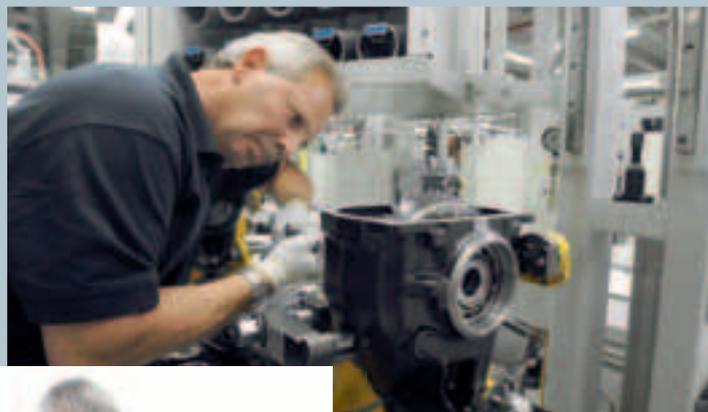
Mai 2011

Diskurs

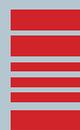
Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Rente mit 67?

Argumente und
Gegenargumente



Gesprächskreis
Sozialpolitik



Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und
Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Rente mit 67?

Argumente und
Gegenargumente

Gerhard Bäcker
Ernst Kistler
Heinz Stapf-Finé

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	3
Vorbemerkung	4
1. Fragestellung und Vorgehensweise	5
2. Ausgangspunkte	7
2.1 Die Anhebung der Altersgrenzen	7
2.2 Die demografischen Rahmenbedingungen	9
3. Gewährleistung der Finanzierbarkeit der Rentenversicherung?	12
3.1 Argumente	12
3.2 Gegenargumente	13
3.2.1 Demografische Quotienten und Erwerbstätigkeit	13
3.2.2 Beitragsbelastungen und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit	15
4. Drohende Arbeitskräfteknappheit oder anhaltendes Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt?	17
4.1 Argumente	17
4.2 Gegenargumente	18
5. Gute Beschäftigungschancen für Ältere oder anhaltende (Langzeit)Arbeitslosigkeit?	22
5.1 Argumente	22
5.2 Gegenargumente	23
5.2.1 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den rentennahen Jahrgängen	23
5.2.2 Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit im Alter	26
5.2.3 Das Problem der Gruppenspezifität	28
6. Bessere Arbeitsbedingungen und gestiegene Arbeitsfähigkeit – für alle Älteren?	32
6.1 Argumente	32
6.2 Gegenargumente	34
7. Höhere Renten durch verlängerte Beschäftigung oder höhere Armutsrisiken durch Arbeitslosigkeit und Rentenabschläge?	37
7.1 Argumente	37
7.2 Gegenargumente	38
7.2.1 Prekäre Altersübergänge und Rentenabschläge	38
7.2.2 Niedrigrenten und Armutsrisiken im Alter	41
8. Fazit und Ausblick	43
Literaturverzeichnis	46
Die Autoren	51

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Jugend-, Alten- und Gesamtquotient 1950-2060, Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: 20-65 Jahre, Vorausberechnungsvariante 1 W1	13
Abbildung 2:	Durchschnittliches Alter beim Erstbezug von Altersrenten im Kohortenvergleich	15
Abbildung 3:	Altersaufbau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 2010 und 2030	18
Abbildung 4:	Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen und des Arbeitsvolumens 1970-2009	19
Abbildung 5:	Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 2005-2009	24
Abbildung 6:	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im rentennahen Alter 2009	25
Abbildung 7:	Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahren) 2001-2010	26
Abbildung 8:	Status vor Rentenbezug – Altersrentenzugänge 2009	27
Abbildung 9:	Rentenzugangsalter von inländischen Altersrentenzugängen nach Qualifikation und Geschlecht, Westdeutschland 2003-2009	29
Abbildung 10:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (60 bis unter 65 Jahre) an allen Beschäftigten in ausgewählten Berufen (Ende 2009)	30
Abbildung 11:	Anteile von neuen EM-Renten an allen neuen Versichertenrenten 2008 (die jeweils 10 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen)	31
Abbildung 12:	Anteil der Personen mit einer „guten“ oder „sehr guten“ subjektiven Gesundheitseinschätzung für ausgewählte Altersgruppen und Kalenderjahre (1998, 2003 und 2009)	33
Abbildung 13:	Die späten Folgen von Arbeitsbelastungen	34
Abbildung 14:	Vergleich der Arbeitsbelastungen bei Berufswechslern 1985-2007	35
Abbildung 15:	Rentenabschläge bei Neuzugängen von Altersrenten 2000-2009	39
Abbildung 16:	Durchschnittliche Höhe von Altersrenten im Rentenzugang 1995-2009	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die Anpassungsschritte des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes	7
Tabelle 2:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Altersgruppen 2005-2009	23
Tabelle 3:	Durchschnittliches versicherungspflichtiges Entgelt der rentenversicherungspflichtig Beschäftigten 2003 und 2008	37
Tabelle 4:	Durchschnittliche Abschlagsmonate für inländische Altersrentenzugänge 2009	40
Tabelle 5:	Armutrisikoquoten in Deutschland 2005-2009	42

Vorbemerkung

Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters war schon seit längerer Zeit ein Streitpunkt in den Debatten von Politik, Verbänden, der Wirtschaft und Wissenschaft. Auch nach der Entscheidung des Gesetzgebers für die Rente mit 67 bleibt sie umstritten. Für den Insider wie für den Laien ist aber oft nicht nachvollziehbar, welche Argumente für eine schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze und welche dagegen sprechen. Bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema verliert man sich schnell in dem Dschungel unüberschaubarer und widersprüchlicher Wegweiser. Was fehlt, ist eine systematische Darstellung der Argumente, die für oder gegen die Rente mit 67 sprechen. Es fehlen auch notwendige Hintergrundinformationen, die für eine sachgerechte Beurteilung erforderlich sind.

Wir haben die Professoren Gerhard Bäcker, Ernst Kistler und Heinz Stapf-Finé darum gebeten, sich dieser Angelegenheit anzunehmen: Wir haben sie nicht nur um eine Analyse und Darstellung der Pros und Kontras gebeten, sondern auch darum, am Ende eigene Schlussfolgerungen zu ziehen.

Insbesondere bestand ihre Aufgabe darin aufzuzeigen, ob eine Heraufsetzung der Regelaltersgrenze nötig und realisierbar ist, wie sich dies auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen auswirkt und ob zunehmende Altersarmut droht. Bei der Darstellung von Lösungsvorschlägen kam es besonders auf die Beantwortung der Frage an, ob

eher die Renten- oder die Arbeitsmarktpolitik gefordert ist und welche Rolle Tarifverträge spielen.

Außerdem sollte auf die Frage eingegangen werden, ob es in der Vergangenheit klug war, sich vorrangig mit dem Thema Rente mit 67 auseinanderzusetzen, oder ob es besser gewesen wäre, sich um das ständig absinkende Rentenniveau¹ zu kümmern.

Im Verlaufe der Erstellung dieser Expertise wurde recht schnell deutlich, dass sich die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze nachteilig auf die Beschäftigtengruppen auswirken wird, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen und Erwerbsminderung vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Wir haben mit den Autoren vereinbart, dem Thema Erwerbsminderung einen besonderen Stellenwert einzuräumen, indem hierauf von ihnen in einer gesonderten Expertise eingegangen wird.²

Wir möchten uns bei den Autoren für ihre Ausführungen und die sehr konstruktive Zusammenarbeit bedanken. Wir hoffen, dass die Expertisen zur Rente mit 67 und zur Erwerbsminderung dazu beitragen, die Diskussion in der Öffentlichkeit weiter voranzubringen.

Peter König

Leiter Gesprächskreis Sozialpolitik
Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

1 Vgl. Dedring, Klaus-Heinrich; Deml, Jörg; Döring, Diether; Steffen, Johannes; Zwiener, Rudolf 2010: Rückkehr zur Lebensstandardsichernden und armutsfesten Rente, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung.

2 Vgl. Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst; Stapf-Finé, Heinz 2011: Erwerbsminderungsrente – Reformnotwendigkeiten und Reformoptionen, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung.

1. Fragestellung und Vorgehensweise

Der Deutsche Bundestag hat am 9. März 2007 das Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz beschlossen und damit die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab 2012 in der Gesetzlichen Rentenversicherung vom 65. auf das 67. Lebensjahr in die Wege geleitet. Diese noch zu Zeiten der Großen Koalition getroffene Entscheidung steht bis heute im Mittelpunkt der sozial- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen. Bei keinem anderen Reformvorhaben äußert sich ein anhaltend hoher Anteil der Bevölkerung in Meinungsumfragen so negativ. In der politischen und wissenschaftlichen Arena wird entsprechend leidenschaftlich argumentiert: Während sich auf der einen Seite die christlich-liberale Bundesregierung uneingeschränkt für das Vorhaben ausspricht und keinen Zweifel daran lässt, dass ab Anfang 2012 die ersten Anhebungsschritte einsetzen, haben sich auf der anderen Seite viele Organisationen und Verbände, und hier insbesondere die Gewerkschaften und die Sozialverbände, dezidiert dagegen ausgesprochen. Argumente und Gegenargumente stoßen aufeinander. „Die Rente mit 67 ist alternativlos“, so lautet die zugespitzte Position der einen. „Die Rente mit 67 ist nur ein verdecktes Rentenkürzungsprogramm“, so lautet die Antwort der anderen. Eine mittlere Position nimmt die SPD als Oppositionspartei ein: Mit der Anhebung der Regelaltersgrenze soll erst begonnen werden – dann aber im schnelleren Tempo – wenn die Hälfte der 60- bis 64-Jährigen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht.

Die Härte der Auseinandersetzung ist durchaus verständlich, denn es geht um einen historischen Einschnitt. Vor nahezu 100 Jahren, im Jahr 1916 wurde das gesetzliche Rentenalter von 70 auf 65 Jahre herabgesetzt. Die Möglichkeit, ab

Vollendung des 65. Lebensjahres eine (nicht um Abschläge verminderte) Altersrente beziehen zu können, hat also für ein Jahrhundert nachhaltig das Bewusstsein und Verhalten der Menschen geprägt. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit und die Befreiung vom Zwang, auch noch im Alter seine Arbeitskraft anbieten zu müssen, gelten als eine der größten sozialen Errungenschaften.

Ein Blick über den Zaun zeigt, dass auch in allen anderen Ländern die dortigen Vorhaben zur Anhebung der Regelaltersgrenzen hoch umstritten sind und zu ernsthaften sozialen Konflikten geführt haben. So ist es im Jahr 2010 u.a. in Italien, Spanien, Griechenland und vor allem Frankreich zu Großdemonstrationen und Massenstreiks gekommen.

Die vorliegende Publikation versucht, Argumente und Gegenargumente zum Thema einander gegenüberzustellen, im Detail zu analysieren und die Kontroverse übersichtlicher zu machen. Zu diesem Zweck wird im Verlauf der Analyse zwischen fünf Argumentationsebenen unterschieden: Diese lassen sich als Fragen verdichten:

- (1) Muss die Regelaltersgrenze erhöht werden, um die Rentenversicherung vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung und einer rückläufigen Zahl an Beitragszahlern finanzierbar zu halten?
- (2) Ist die Rente mit 67 aus arbeitsmarktpolitischen Gründen notwendig, da in Folge des demografischen Umbruchs ein Arbeitskräftemangel droht, dem durch einen längeren Verbleib im Berufsleben entgegengewirkt werden muss?
- (3) Wird sich die Beschäftigungslage Älterer soweit verbessern, dass älteren Arbeitnehmern zukünftig Arbeitsplätze in ausreichender Zahl und Qualität zur Verfügung stehen und die Arbeitslosigkeit abgebaut wird?

(4) Führen die höhere Lebenserwartung und der bessere Gesundheitszustand dazu, dass die Beschäftigten hinsichtlich ihrer physischen und psychischen Konstitution sowie qualifikatorischen Leistungsfähigkeit in der Lage sein werden, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten?

(5) Sind negative Rückwirkungen auf die wirtschaftliche und soziale Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf ihre Alterssicherung zu befürchten, wenn ein nahtloser Übergang zwischen Erwerbstätigkeit und dem Rentenbeginn bei Erreichen der heraufgesetzten Regelaltersgrenze nicht sichergestellt werden kann?

Wie ersichtlich beziehen sich diese Fragen und die dahinter stehenden Kontroversen vor allem auf den demografischen Wandel und seine Folgewirkungen. Deshalb sollen vor Eintritt in die Darstellung von Argumenten und Gegenargumenten die demografischen Grunddaten, die sich aus den Mittel- und Langfristprojektionen entnehmen lassen, skizziert werden. Um klarzustellen und einzugrenzen, worüber gestritten wird, wenn das Stichwort „Rente mit 67“ genannt wird, werden ebenfalls vorab noch einmal die rechtlichen Rahmenbedingungen, die den Übergang vom Arbeitsleben in den Rentenbezug derzeit bestimmen und in Zukunft bestimmen werden, in Erinnerung gerufen.

2. Ausgangspunkte

2.1 Die Anhebung der Altersgrenzen

Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz von 2007 regelt im Kern die Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr. Ab 2012 wird die Altersgrenze pro Jahr zunächst um einen, dann bis 2029 um zwei Monate angehoben. Damit wird im Übergang für jeden Geburtsjahrgang zwischen 1947 und 1963 die Grenze schrittweise erhöht (vergleiche Tabelle 1). Mit dem Geburtsjahrgang 1964 liegt das Regelrentenalter dann bei 67 Jahren.

Dieses Vorhaben lässt sich jedoch nicht isoliert betrachten. Es steht in der Tradition einer Reihe von Reformen, die beginnend mit dem Gesetz zur Reform der Gesetzlichen Rentenversicherung (RRG 1992) einen Paradigmenwechsel weg von der Politik des beruflichen Frühausstiegs und der Frühverrentung vollzogen haben. So wurden die vorgezogenen (flexiblen) Altersgrenzen schrittweise (in Monatsschritten) angehoben und die noch verbliebenen Möglichkeiten eines Rentenbeginns vor dem 65. Lebensjahr mit Abschlägen (0,3 Prozent je vorgezogenem Monat)

Tabelle 1:

Die Anpassungsschritte des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	6
1963	22	66	10
1964	24	67	0

versehen. Ziel war es, den über Jahrzehnte aufgebauten Anreiz eines vorzeitigen Rentenbezugs nach und nach zu nivellieren. Im Ergebnis zeigt sich folgender Rechtsstand (noch ohne Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre):

- Seit 2001 – mit Wirkung für alle nach 1941 Geborenen – liegt die abschlagsfreie Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit bei 65 Jahren. Zugleich ist die frühestmögliche, mit Abschlägen belegte Inanspruchnahme dieser Altersrente beginnend 2006 und endend 2008 von 60 auf 63 Jahre angehoben worden. Ab 1949 Geborene, die die Voraussetzungen dieser Altersrente erfüllen, können also erst frühestmöglich mit 63 Jahren eine vorgezogene Rente beziehen – mit einem Rentenabschlag von 10,8 Prozent¹.
- Seit 2004 – mit Wirkung für alle ab 1944 Geborenen – liegt die abschlagsfreie Altersrente für Frauen ebenfalls bei 65 Jahren. Zwar kann diese Rente weiter bereits frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres bezogen werden – aber mit Abschlägen von 18 Prozent.
- Seit 2002 – mit Wirkung für alle ab 1938 Geborenen – liegt auch die abschlagsfreie Rente für langjährig Versicherte bei 65 Jahren. Ein vorzeitiger Rentenbezug frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres ist weiterhin möglich, wird aber mit Abschlägen von 7,2 Prozent belegt.
- Seit 2004 – mit Wirkung für alle ab 1941 Geborenen – können Schwerbehinderte eine abschlagsfreie Altersrente erst ab Vollendung des 63. Lebensjahres beziehen; ein vorgezogener Rentenbeginn frühestens ab 60 Jahren ist möglich, wird aber mit Abschlägen von bis zu 10,6 Prozent versehen.

Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch die Abschaffung der geförderten Altersteilzeit (Ende 2009, bezogen auf Neuanträge), durch die Verkürzung des Arbeitslosengeldbezugs für Ältere (ab 2006) und durch die Abschaffung der sog. 58er Regelung im Arbeitsförderungsrecht.

Und als gleichsam letzter Schritt wird ab 2012, zeitgleich mit dem Beginn der Anhebung der Regelaltersgrenze, die Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit gänzlich aufgehoben. Betroffenen davon sind die Jahrgänge 1952 und jünger. Ab dann gibt es also, von eher marginalen Ausnahmen (z. B. für Bergleute) abgesehen, außer der Erwerbsminderungsrente im Prinzip nur noch folgende Möglichkeiten eines Renteneintritts vor Erreichen der Regelaltersgrenze:

- *Schwerbehinderte* – mit Wirkung für alle ab 1964 Geborenen – können ohne Abschläge ab dem 65. Lebensjahr (bislang: ab dem 63. Lebensjahr) eine Altersrente erhalten. Ein vorgezogener Rentenbeginn ist nur noch frühestens ab dem 62. Lebensjahr möglich, dann aber fallen Rentenabschläge von 0,3 Prozent je vorgezogenem Monat bzw. 3,6 Prozent je vorgezogenem Jahr an (maximal also 10,8 Prozent);
- *Langjährig Versicherte* (35 und mehr Jahre Wartezeit) können weiterhin ab dem 63. Lebensjahr vorgezogen eine Altersrente beziehen, die Abschläge werden aber auf die ansteigende Regelaltersgrenze bezogen und summieren sich beim Abschluss der Anhebungsphase auf maximal 14,4 Prozent;
- *Ohne Abschläge* kann eine vorzeitige Altersrente ausschließlich von denen bezogen werden, die eine besonders lange Versicherungszeit aufweisen. Dieser neu eingeführten Gruppe der sog. *besonders langjährigen Versicherten* (mit 45 und mehr Jahren Wartezeit) steht ab dem 65. Lebensjahr eine abschlagsfreie Altersrente zu.

Auch die Erwerbsminderungsrenten werden mittelbar von der Anhebung der Regelaltersgrenze betroffen. Während nämlich bislang Erwerbsminderungsrenten mit Abschlägen belegt werden (maximal 10,8 Prozent), wenn sie vor dem 63. Lebensjahr bezogen werden, wird nach der abgeschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre das Referenzalter bei 65 Jahren liegen. Eine abschlagsfreie EM-Rente ist dann also erst ab dem 65. Lebensjahr möglich (Aus-

1 36 x 0,3 Prozent pro Monat. Die Abschläge gelten für die gesamte Rentenbezugsdauer.

nahme: EM-Rentnerinnen und Rentner mit 40 Pflichtversicherungsjahren).

Betrachtet man rückblickend diesen langjährigen Prozess der Anhebung der Altersgrenzen und der Ausweitung von Abschlägen, wird sichtbar, dass die Rente mit 67 in ein arbeitsmarkt- und rentenpolitisches Gesamtkonzept eingebunden ist: Arbeitsmarktpolitisch wird – auch im Bereich der Alterserwerbstätigkeit – auf eine Erhöhung des Arbeitsangebots und des Anreizes bzw. des Drucks zur Aufnahme und Verlängerung von Erwerbsarbeit abgestellt². Und rentenpolitisch dominiert spätestens seit 2001, im Kontext der Ruster-Reformen (Absenkung des Rentenniveaus und Förderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge), ein im SGB VI verankertes (§ 154, 3) Beitragssatzsicherungsziel, wonach der Beitragssatz bis 2020 nicht über 20 Prozent und bis 2030 nicht über 22 Prozent liegen darf. Die Rentenversicherung orientiert sich also nicht mehr an einem Leistungs(niveau)ziel, für das die Mittel bereit zu stellen sind, sondern die vorgegebenen Einnahmen stecken den Rahmen für die Leistungen ab, die auch das Renteneintrittsalter betreffen.

Trotz dieser gesamtpolitischen Einbindung markiert die Rente 67 aber auch eine neue Qualität, da es um die symbolbehaftete Regelaltersgrenze und damit um die grundsätzliche Frage nach dem biografischen Zeitpunkt des Endes der Erwerbsverpflichtung geht. Zudem sind von dieser Entscheidung nicht nur einzelne, abgrenzbare Gruppen von Arbeitnehmern betroffen, sondern die heraufgesetzte Regelaltersgrenze betrifft unmittelbar oder mittelbar alle Beschäftigten, die ab 2012 erstmalig eine Rente, eine Altersrente oder eine Erwerbsminderungsrente beziehen. So wird auch verständlich, dass die politischen und sozialen Auseinandersetzungen um die Anhebung der Regelaltersgrenze weit intensiver waren und sind

als um die Anhebung der vorgezogenen Altersgrenzen.

Die grundsätzliche Bedeutung der Rente 67 wird auch daran deutlich, dass zwischen dem Gesetzesbeschluss (2007) einerseits und dem Beginn der Anhebungsschritte ein längerer zeitlicher Vorlauf eingesetzt wurde. Damit sollte erreicht werden, dass sich alle Akteure, Arbeitnehmer wie auch die Betriebe, auf diesen Prozess vorbereiten können. Außerdem ist als Ergebnis der Auseinandersetzung über die Rente 67 in das Altersgrenzenanpassungsgesetz (§ 154) zugleich eine Bestandsprüfungsklausel aufgenommen worden. Danach hat die Bundesregierung vom Jahr 2010 an alle vier Jahre darüber zu berichten, ob die Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktlage sowie die wirtschaftliche und soziale Lage älterer Arbeitnehmer ein Festhalten an der Rente mit 67 erlauben. Konkrete Indikatoren hierfür oder gar Schwellenwerte wurden allerdings nicht festgesetzt. Im November 2010 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010a) den ersten Bericht vorgelegt. Dieser Bericht sowie eine Stellungnahme der Bundesregierung auf eine große Anfrage ebenfalls aus dem Jahr 2010 werden in den nachfolgenden Ausführungen ausführlich berücksichtigt werden.³

2.2 Die demografischen Rahmenbedingungen

Die bereits realisierten wie die zukünftigen Schritte zur Durchsetzung eines späteren Berufsausstiegs und eines späteren Rentenbeginns nehmen zentral Bezug auf den demografischen Wandel und seine Folgewirkungen. Als Hauptargument für die Rente 67 gilt die Aussage, dass sich infolge der Doppelwirkung von steigender Lebenserwartung und anhaltend niedriger Geburtenrate

2 Die mit dem Sammelbegriff „Hartz-Gesetze“ belegten Arbeitsmarktreformen setzen sich aus einer Fülle von Einzelmaßnahmen und -regelungen zusammen (u. a. Deregulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe durch das SGB II, Verkürzung der Bezugsdauer der Versicherungsleistung Arbeitslosengeld). Sie zielen maßgeblich auf eine Ausweitung von und Einmündung in einfache und Niedriglohntätigkeiten ab, um über diesen Weg Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

3 Dabei handelt es sich um eine Antwort der Bundesregierung auf eine Große Anfrage vom 23.6.2010 (Deutscher Bundestag 2010a) und um den Bericht zur Bestandsprüfungsklausel vom November 2010 (BMAS 2010a).

auch die Lebensarbeitszeit und das Renteneintrittsalter nach oben verschieben müssen.

In verkürzter und vereinfachter Form sind die demografischen Veränderungen wie folgt zu skizzieren:

- Die mittlere wie auch die fernere Lebenserwartung steigen kontinuierlich an. So lag die fernere Lebenserwartung nach dem vollendeten 65. Altersjahr für einen Mann laut Sterbetafel 1871/1881 bei nur 9,55 Jahren (Frauen 9,96 Jahre) – laut Sterbetafel 2007/2009 ist aber mittlerweile davon auszugehen, dass 65-jährige Männer im Durchschnitt noch mit einer ferneren Lebenserwartung von 17,22 Jahren rechnen können, Frauen sogar mit 20,52 Jahren (Statistisches Bundesamt 2010). Entsprechend steigt bei gegebenem Renteneintrittsalter die Rentenbezugsdauer.
- Gleichzeitig wachsen aufgrund der anhaltend niedrigen Geburtenziffern (seit Anfang der 1970er Jahre etwa 1,4 Kinder je Frau) weniger Junge nach.

In der Kombination dieser beiden Effekte wird die Einwohnerzahl in Deutschland zurückgehen. Gewichtiger ist aber, dass sich zugleich die Altersstruktur der Bevölkerung nachhaltig verschiebt. Anzahl und Anteil der älteren Bevölkerung (über 65 Jahre) nehmen kontinuierlich zu, während Anzahl und Anteil der Jüngeren (unter 20 Jahre) und auch der Personen im erwerbsfähigen Alter rückläufig sind. Und innerhalb der Gruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter steigt das Durchschnittsalter. Auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben und Verwaltungen finden sich verstärkt ältere Beschäftigte, während immer weniger jüngere nachrücken. Auch durch eine (künftig wieder stärkere) Zuwanderung lassen sich die vorstehend genannten Entwicklungen wohl allenfalls leicht abschwächen, aber nicht grund-

sätzlich umdrehen. Gleiches würde auch für eine (relativ unwahrscheinliche) deutliche Steigerung der Geburtenziffern gelten – wobei die Wirkungsverzögerungen dabei noch langfristiger wären.

Legt man für den Blick in die Zukunft die aktuellste 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (12. kBvb) des Statistischen Bundesamtes (2009) zu Grunde, so lassen sich z. B. folgende markante Orientierungspunkte benennen (wobei hier nur die beiden „mittleren“ Vorausberechnungsvarianten⁴ angesprochen werden):

- Bis 2030 würde die Bevölkerung in Deutschland danach von 81,7 Millionen (2009) auf zwischen 77,4 und 79,0 Millionen zurückgehen und bis 2060 auf zwischen 64,7 und 70,1 Millionen⁵
- Die Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) würde sich bis 2030 von 50 Millionen Personen im Jahr 2009 auf zwischen 42 und 43 Millionen, bis 2060 auf zwischen 33 und 36 Millionen reduzieren.
- Die Bevölkerung im Rentenalter (über 65 Jahre) würde von 16,7 Millionen (2009) auf 22,3 Millionen Personen im Jahr 2030 anwachsen und im Jahr 2060 immer noch bei etwa 22 Millionen Personen liegen.

Zwar liegt die Frage nahe, ob diese Vorausberechnungen nun „richtig“ oder „falsch“ sind, ob also die Befürworter einer längeren Lebensarbeitszeit und eines heraufgesetzten Renteneintrittsalters „recht haben“. Eine Antwort darauf kann es allerdings nicht geben, da die Berechnungen entscheidend von den Annahmen abhängen, die in die Rechnung eingehen. Unterstellt wird in den mittleren Vorausberechnungsvarianten, dass die Geburtenhäufigkeit annähernd konstant bleibt (1,4 Kinder je Frau) und dass die Lebenserwartung weiter langsam ansteigt (Lebenserwartung neugeborener Jungen/Mäd-

4 Die kBvb sind keine Prognosen, sondern Alternativrechnungen des Typs „wenn – dann“. Die beiden „mittleren“ Varianten unterscheiden sich dadurch, dass im einen Fall eine jährliche Nettozuwanderung von 100.000, im anderen von 200.000 Personen unterstellt wird.

5 1960 lag in Gesamtdeutschland (BRD und DDR) die Gesamtbevölkerung bei 73,1 Millionen Personen – der demografisch bedingte Rückgang der Bevölkerung bis zum Jahr 2060 fällt also keineswegs „dramatisch“ aus.

chen im Jahr 2060: 85,0/89,2 Jahre). Bei der Nettozuwanderung wird einerseits mit jährlich 100.000, andererseits mit jährlich 200.000 Personen gerechnet. Treten diese Annahmen in etwa ein, dann geben die Vorausberechnungen einen guten Eindruck über Niveau und Altersstruktur der Bevölkerung in der Zukunft. Treten sie nicht ein, kann sich eine Abschwächung oder aber auch eine Verstärkung des Trends ergeben.

Bei dem überaus langen Zeithorizont bis 2060 muss bedacht werden, dass bereits geringe Veränderungen in den Annahmen nachhaltige Folgewirkungen haben⁶. Auf der anderen Seite ist zu sehen, dass die Älteren von morgen schon heute leben und dass sich die Erwerbstätigen-generation von morgen aus den Kindern von heute zusammensetzt.

6 Es ist zweifellos ein Stück „Kaffeesatzleserei“ (vgl. Bosbach, Bingler 2009) dabei, wenn man solch langfristige Berechnungen anstellt. Auch ist anzumerken, dass die Ausgangszahlen aus der Bevölkerungsstatistik für 2008/09 weit unsicherer sind als in der Öffentlichkeit bekannt. So gibt es gute Gründe für die Annahme, dass die tatsächliche Bevölkerungszahl in den oberen Altersgruppen von den Zahlen der amtlichen Statistik erheblich (nach unten) abweicht (vgl. Scholz, Jdanov 2008). Solche „Fehler“ setzen sich in den Vorausberechnungen nicht nur fort, sondern wachsen.

3. Gewährleistung der Finanzierbarkeit der Rentenversicherung?

3.1 Argumente

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre begründet sich zunächst einmal aus der Perspektive der Gesetzlichen Rentenversicherung: Aus Sicht der Befürworter ist eine Erhöhung der Regelaltersgrenze unvermeidbar, um die Renten auch in Zukunft finanzierbar halten zu können. Ein späterer Rentenbeginn führt danach unter sonst gleichen Bedingungen zu einer kürzeren Rentenbezugsdauer⁷, mindert also die Folgen der steigenden Lebenserwartung und begrenzt auf diese Weise den Zuwachs der Rentenausgaben. Zugleich – so die Erwartung – führt ein längerer Verbleib im Arbeitsleben zu höheren Beitragseinnahmen, so dass die Rentenfinanzen von zwei Seiten her entlastet werden und ansonsten drohende Beitragssatzanstiege, die die Beitragsziele übersteigen, vermieden werden können. So schreibt die Bundesregierung: „Die Anhebung der Altersgrenzen dient auch als Instrument zur Sicherstellung der nachhaltigen Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung... Damit ist die Maßnahme ein Element für die generationengerechte Ausgestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung.“ (Deutscher Bundestag 2010a: 4)

Empirisch untermauert wird diese finanzierungspolitische Zielsetzung mit den zu erwartenden bzw. zu befürchtenden demografischen Belastungsquotienten. Eine prominente Rolle spielt hier der Altenquotient. Dieser beschreibt das Zahlenverhältnis aus Einwohnern im Rentenalter zur Einwohnerzahl im erwerbsfähigen Alter, wobei die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ebenso unterschiedlich abgegrenzt sein kann (z.B. 20-60 Jahre oder 20-65 Jahre) wie die ältere, nicht

mehr erwerbstätige Bevölkerung (über 60 Jahre oder über 65 Jahre). Je nach Wahl errechnen sich unterschiedlich hohe Quotienten⁸, aber im Prinzip verläuft die zeitliche Entwicklung dieser Altenquotienten recht parallel (vgl. Kistler 2006: 210 ff.).

Abbildung 1 zeigt auf Basis von Daten der amtlichen Statistik für die Jahre seit 1950 und der 12. kBvb für die Zukunft die Entwicklung des Altenquotienten 20/65 bis 2060, der sich bis dahin gegenüber heute beinahe verdoppeln wird. Gleichzeitig sinkt der Jugendquotient bis 2060 praktisch nicht mehr; für die „Entlastung“ der Generationen im Erwerbsalter durch weniger Kinder und Jugendliche gibt es also keine Hoffnung. Vielmehr steigen der Altenquotient und zugleich der Gesamtquotient.

Die Schlussfolgerung aus diesem Verlauf lautet: Kommen heute auf 100 Personen im Erwerbsalter 34 Ältere, so werden es im Jahr 2060 bereits 67 Ältere sein. Wird nun die Regelaltersgrenze auf 67 erhöht, vermindert sich die Zahl der Älteren und erhöht sich die Zahl der Menschen im Erwerbsalter, so dass im Ergebnis der Altenquotient weniger stark ansteigt bzw. niedriger liegt.

Von daher liegt das Argument nahe, dass der Trend eines Zurückdrängens der Frühverrentung und eines Anstiegs des Rentenzugangsalters verstärkt werden muss. Und dies erfordere nicht nur – wie bereits geschehen – eine enge Begrenzung eines vorzeitigen Rentenbezugs und dessen finanzielle Neutralisierung durch Abschläge, sondern eben auch die Anhebung der Regelaltersgrenze und die entsprechende Erhöhung der Abschläge bei einem vorgezogenen Rentenbezug.

7 Oder die entsprechend hohen Abschläge bei einem vorgezogenen Rentenbezug gleichen die längere Bezugsdauer auf lange Frist aus.

8 Je weiter die Altersspanne der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gesteckt ist und je enger die Altersspanne der älteren Bevölkerung, desto niedriger fällt der Altenquotient aus.

Ansonsten sei eine Anhebung der Beitragssätze und/oder ein weiteres Absenken des Rentenniveaus unvermeidlich. Entscheidend ist in dieser Argumentation der Hinweis auf die Stabilisierung des Beitragssatzes. Beitragssatzanhebungen in der Sozialversicherung insgesamt und in der Rentenversicherung im Besonderen sollen auf jeden Fall vermieden werden, um eine Überforderung sowohl der Wirtschaft (Stichwort: „Lohnnebenkosten“) als auch der Beschäftigten, insbesondere aus der jüngeren, nachrückenden Generation, auszuschließen.

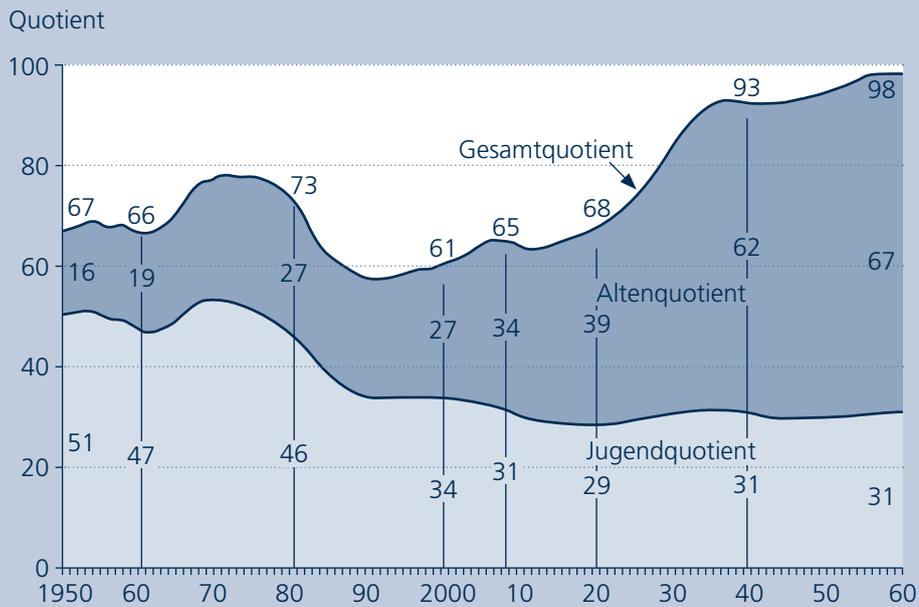
3.2 Gegenargumente

3.2.1 Demografische Quotienten und Erwerbstätigkeit

Dass der demografische Umbruch zu einer Belastung der sozialen Sicherungssysteme, vor allem der Alterssicherung, führt, ist offensichtlich. Wenn sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen mittlerer und älterer Generation verschiebt und die Älteren länger leben und länger eine Rente beziehen, dann wirkt sich dies auf die Finanzierung aus⁹. Die Daten der Rentenversicherungs-

Abbildung 1:

Jugend-, Alten- und Gesamtquotient 1950-2060. Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: 20-65 Jahre, Vorausberechnungsvariante 1 W1*



* Variante 1 W1: „Mittlere Bevölkerung Untergrenze“: Geburtenhäufigkeit annähernd konstant (1,4 Kinder je Frau), Lebenserwartung Basisannahme (mittlere Lebenserwartung 2060: Jungen/Mädchen 85 bzw. 89,2 Jahre, jährlicher Wanderungssaldo 100.000 Personen ab 2014).

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009: 20.

9 Entgegen mancher Annahmen belastet die Verlängerung der Lebenserwartung gleichermaßen die kapitalgedeckten Systeme der Altersvorsorge. Bei einem längeren Leistungsbezug errechnen sich entweder höhere Beiträge oder aber sinkende Leistungen je Lebensjahr.

statistik weisen auf das Problem hin: So betrug die durchschnittliche Bezugsdauer einer Versichertenrente 1960 in den alten Bundesländern 9,9 Jahre und stieg bis 2009 auf 18,1 Jahre (vgl. DRV 2010).

Allerdings ist das Verhältnis zwischen Demografie und der Finanzierung des Sozialstaates allgemein und der Rentenfinanzen im Besonderen keineswegs so eindeutig, wie es die Darstellung des Altenquotienten suggeriert. Die Verhältnisse erweisen sich als komplexer, da die zukünftigen finanziellen Belastungen des Sozialstaates nicht allein aus der Gegenüberstellung von „älterer“ Bevölkerung und Bevölkerung „im erwerbsfähigen Alter“ abgeleitet werden können.

Der Blickwinkel ist zu erweitern: Es geht um die Relation von „Aktiven“ zu „Inaktiven“ insgesamt und um das ökonomische Problem, welcher Anteil der Wertschöpfung auf all jene Personen übertragen werden muss, die über kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit (mehr) verfügen. Die Einkommensübertragungen an ältere Menschen machen dabei nur einen Teil der gesamten Einkommensübertragungen der Erwerbstätigen an die Nicht-, Noch-nicht- und Nicht-mehr-Erwerbstätigen aus. Zu berücksichtigen sind nicht nur die Kinder und Jugendlichen, sondern auch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren. Denn nur ein Teil davon ist auch tatsächlich erwerbstätig. Nicht erwerbstätig sind u. a. Personen in Ausbildung, Hausfrauen, Erwerbsgeminderte und Arbeitslose. Es kommt also nicht auf die Zahl der Erwerbsfähigen, sondern auf die Zahl der tatsächlich steuer- und beitragszahlenden Erwerbstätigen an. Auf demografische Vorausberechnungen reduzierte Aussagen geben notwendigerweise ein einseitiges und damit falsches Bild über die Zukunft.

Für die Frage nach der Belastung der Rentenversicherung ist deshalb der Altenquotient ungeeignet, aussagefähiger sind der Rentenfall-

quotient (Verhältnis zwischen der Anzahl der zu zahlenden Renten und der Anzahl der beitragszahlenden Versicherten) oder präziser noch der Eckrentnerquotient (Rentenausgaben dividiert durch Standardrente im Verhältnis zu den Beitragszahlern)¹⁰. Diese Quotienten reflektieren die zukünftige Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung und ihr Anstieg fällt umso weniger stark aus, je deutlicher sich die Erwerbstätigenquote nach oben entwickelt. Wenn es dazu kommt, dass sich die Frauenerwerbstätigenquote weiter erhöht und die Zahl der Arbeitslosen reduziert, wird die Entwicklung der Erwerbstätigen einen anderen Verlauf nehmen als die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Es verbessert sich nicht nur die Einnahmehasis der Rentenversicherung, zugleich vermindern sich auch arbeitsmarktbedingte Ausgaben, insbesondere im Bereich des SGB III und SGB II.

Die Erhöhung der Alterserwerbstätigkeit ist deshalb ein zweifelsohne wichtiges Element in einer Strategie der größtmöglichen Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials. Um dies zu erreichen, bedarf es aber auf absehbare Zeit keiner Anhebung der Regelaltersgrenze. Denn übersehen wird dabei, dass das durchschnittliche Rentenzugangsalter (Altersrenten) in den letzten Jahren zwar angestiegen ist¹¹ (vgl. Abbildung 2), aber immer noch unterhalb der Regelaltersgrenze 65 liegt und – wichtiger noch – dass das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach wie vor deutlich vor dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter liegt.

Hier wären zunächst einmal die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass möglichst viele Beschäftigte bis zur derzeitigen Regelaltersgrenze in Beschäftigung bleiben bzw. kommen. Das setzt zum einen das Vorhandensein von entsprechenden Arbeitsplätzen, den Abbau von Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderungsfällen voraus. Zum anderen müssen die Beschäftigten hinsichtlich

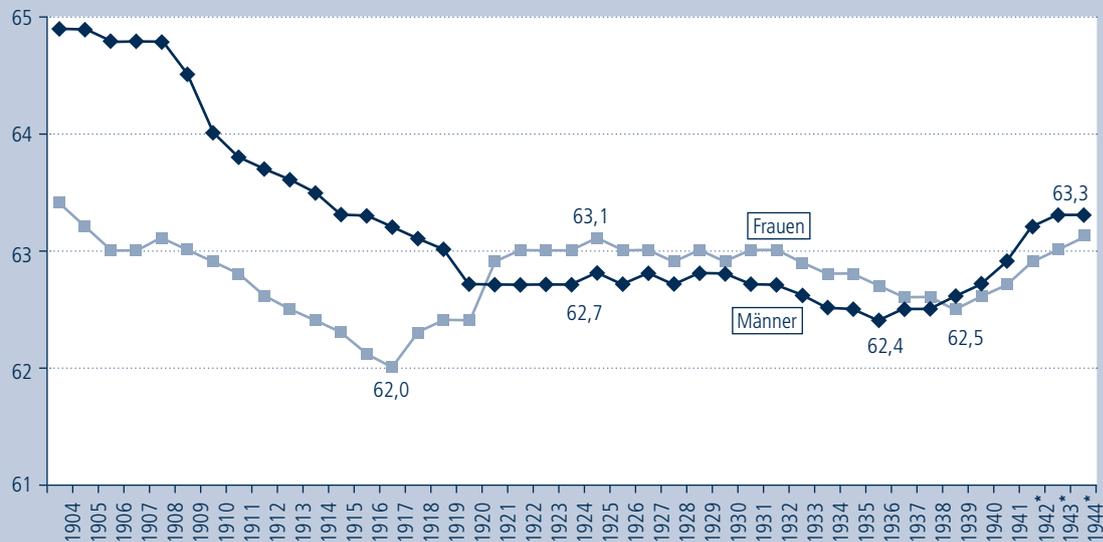
10 Die Zahl der Rentner wird auf eine fiktive Eckrentnerzahl umgerechnet, indem die prognostizierten Rentenausgaben insgesamt durch die Eckrente (Rente nach 45 Jahren Durchschnittsverdienst = 45 Entgeltpunkte) geteilt und mit der Zahl der Beitragszahler ins Verhältnis gesetzt werden. Die Tatsache, dass gegenwärtig Männer bei ihrem Renteneintritt nur durchschnittlich 40,2 Entgeltpunkte (EP) und Frauen 26,2 EP erzielen, unterstreicht den Sinn dieser Vorgehensweise.

11 Insofern haben die Schritte zur Begrenzung des vorzeitigen Rentenbezugs bei den nachrückenden Geburtsjahrgängen Wirkung gezeigt.

Abbildung 2:

Durchschnittliches Alter beim Erstbezug von Altersrenten im Kohortenvergleich

nach Geschlecht, alte Bundesländer, Geburtsjahrgänge 1904-1944



* z.T. unerfasst wegen verspäteter Antragstellung bzw. Meldung.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2010, Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin.

ihrer physisch-psychischen Leistungsfähigkeit und ihres Qualifikationsniveaus auch in der Lage sein bzw. in die Lage versetzt werden, länger zu arbeiten. Das Festlegen einer neuen Regelaltersgrenze alleine trägt dazu nicht bei. Geregelt wird damit lediglich, dass eine abschlagsfreie Altersrente erst später bezogen werden kann, nicht aber, ob auch bis zu diesem Alter gearbeitet wird. Eher weisen die Arbeitsmarktdaten auf das Risiko hin, dass ein Großteil der Älteren statt länger zu arbeiten, länger arbeitslos sein wird (vgl. weiter hinten). Wenn also ausschließlich auf eine Begrenzung der Rentenlaufzeit bzw. auf eine entsprechende Anhebung von Abschlägen abgestellt würde, hat die Rente mit 67 schlicht den Charakter einer Leistungseinschränkung.

3.2.2 Beitragsbelastungen und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

Für die Finanzierung der Sozialleistungen an eine wachsende Zahl älterer Menschen kommt es allerdings nicht nur darauf an, wie groß die Zahl der im Erwerbsleben stehenden aktiven Bevölkerung ist, welches Arbeitsvolumen¹² sie auf sich vereinigen und welchen Finanzierungsbeitrag sie über Steuern oder Beiträge leisten. Aus der Relation der Zahl der Köpfe alleine lässt sich nämlich noch nicht beurteilen, ob höhere Belastungen auch zu verkraften sind. Wichtig für die Zahlungsbereitschaft und Zahlungsfähigkeit im generativen Übertragungsprozess ist gleichermaßen, welche Höhe die individuellen Einkommen

12 So ist bei der Frauenbeschäftigung nicht nur die Entwicklung von Erwerbstätigenzahl und -quote wichtig. Ausschlaggebend für die Höhe der Lohnsumme und der Beitragseinnahmen ist, ob sich der Beschäftigungszuwachs nur auf der Basis von Mini-Jobs und kleinteiliger Teilzeitarbeit errechnet oder vermehrt auf Vollzeitbasis.

haben, die in Zukunft erwirtschaftet werden. Die Einkommensentwicklung entscheidet, ob es gelingt, steigende Beitrags- und/oder Steuerbelastungen auch ohne Realeinkommensverluste zu realisieren. Zu berücksichtigen sind also die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, nämlich die Zuwachsraten von Sozialprodukt, Produktivität und Arbeitseinkommen.

Wenn es auch in Zukunft zu Produktivitäts- und Einkommenszuwächsen kommt bzw. die Voraussetzungen dafür gesichert werden, lassen sich die demografischen Finanzierungsbelastungen entschärfen. Unterstellt man – wie in einem Prognos-Szenario, das von der Rürup-Kommission in Auftrag gegeben worden ist (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003: 61), für die Zeitspanne bis 2030/2040 moderate Wachstumsraten von Bruttoinlandsprodukt pro Kopf und Produktivität (hier wird von einem Anstieg von 1,8 Prozent pro Jahr ausgegangen), ergeben sich trotz insgesamt steigender Beitragssätze bei den Erwerbstätigen immer noch Netto-realeinkommenszuwächse. Kommen diese Produktivitätszuwächse nämlich nicht – wie in den vergangenen Jahrzehnten – vorrangig der Kapitaleseite zugute –, sondern schlagen sich gleichgewichtig auch bei den Einkommen der Arbeitnehmer nieder¹³, so lässt sich daraus auch eine künftig steigende Rentenlast finanzieren, ohne dass die Arbeitnehmer reale Einkommenseinbußen gegenüber heute hinnehmen müssen.

Das hochgesteckte Ziel einer Beitragssatzstabilität muss deshalb deutlich relativiert werden. Obgleich es sich um zukünftige, erst langfristig und schrittweise auftretende Beitragssatzerhöhungen handelt, werden steigende Beitragssätze in der politischen Diskussion auf die Gegenwart bezogen, obgleich höhere Beitragssätze in der Zu-

kunft womöglich leichter zu verkraften sind als niedrigere Beitragssätze in der Gegenwart.

Berücksichtigt man dabei noch, dass die private Altersvorsorge, die die Absenkung des Leistungsniveaus der Rentenversicherung kompensieren soll, allein von den Beschäftigten zu zahlen ist, wird offensichtlich, dass sich das Ziel der Beitragssatzstabilität allein auf die Unternehmen und die Begrenzung der Lohnnebenkosten¹⁴ begrenzt. Denn die Verschiebung von Teilen der Alterssicherung in die kapitalgedeckte, steuerlich geförderte betriebliche und private Altersvorsorge, macht deutlich, dass den Versicherten durchaus deutlich höhere Belastungen abverlangt werden¹⁵. Der hälftige Beitragssatz zur Rentenversicherung (9,95 Prozent) und der private Vorsorgeanteil (4 Prozent) summieren sich auf eine Einkommensabzugsquote von 13,95 Prozent.

Überraschend ist, dass die Rentenversicherungsträger wie die Bundesregierung den „Spar-effekt“, der von der Rente mit 67 bis zum Jahr 2030 auf die Rentenversicherungsbeiträge ausgeht, lediglich auf ca. einen halben Beitragssatzpunkt veranschlagt wird (vgl. Gunkel 2010: 28; Deutscher Bundestag 2010: 96). Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass die Altersgrenzanhebung infolge der Ausgestaltung der Rentenanpassungsformel Rückwirkungen auf die Anpassungsdynamik hat. Zudem bleibt infolge der Altersrente ab 65 für besonders langjährig Versicherte ein (in seiner Größenordnung nur schwer abschätzbarer) Kreis Älterer von Abschlägen verschont. Angesichts dieser Größenordnung des Sparvolumens ist die Vermutung nahe liegend, dass die Beitragszahler, die die Rente mit 67 mit großer Mehrheit ablehnen, auch bereit wären, diese Belastung paritätisch mit den Arbeitgebern zu tragen.

13 Wobei höhere Löhne (ebenso wie eine breitere Beitragszahlerbasis) natürlich später auch höhere Rentenanwartschaften zur Folge haben.

14 Analysen zur Bedeutung der Lohnnebenkosten kommen zu dem Befund, dass die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung gerade einmal 15,1 Prozent der Gesamtarbeitskosten ausmachen. Gewichtet man die Gesamtarbeitskosten mit der Stundenproduktivität, dann zeigt sich, dass der Anstieg der so ermittelten Lohnstückkosten in den Jahren seit 2000 deutlich niedriger liegt als in den anderen Industrieländern. Die außerordentlich gute Wettbewerbsposition Deutschlands auf dem Weltmarkt, die sich in den steigenden Leistungsbilanzüberschüssen dokumentiert, ist das Ergebnis dieser Entwicklung (vgl. Bäcker 2008a: 338 ff.).

15 Immerhin zeigt das Sozialbudget z. B., dass die wachsenden Anteile des Staates zur Finanzierung der Sozialleistungen mit immer geringeren Finanzierungsbeiträgen der Unternehmen einhergehen, während der Finanzierungsanteil der privaten Haushalte leicht wächst (vgl. BMAS 2010b).

4. Drohende Arbeitskräfteknappheit oder anhaltendes Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt?

4.1 Argumente

Da der demografische Umbruch nicht nur Rückwirkungen auf die Zahl der Älteren hat und zu einem Anstieg der Rentenempfänger führt, sondern ebenfalls zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, spielen in der Debatte um das Pro und Contra einer Regelaltersgrenze 67 auch arbeitsmarktpolitische Argumente eine gewichtige Rolle. So besteht die Befürchtung, dass es ohne eine Anhebung der Altersgrenzen vermehrt zu einer Verknappung auf dem Arbeitsmarkt und zu einer Gefährdung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit kommen werde. Da weniger Junge nachwachsen, müsse das Potenzial der Älteren, insbesondere deren Erfahrungswissen, genutzt werden. Angesichts der Bugwelle der Babyboomer komme es aber zu einem schubweisen Ausscheiden der Älteren; der abrupte Verlust des Erfahrungswissens Älterer stelle auf der einzelbetrieblichen Ebene eine Bedrohung für die Betriebe dar und führe auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zu wirtschaftlichen Problemen.

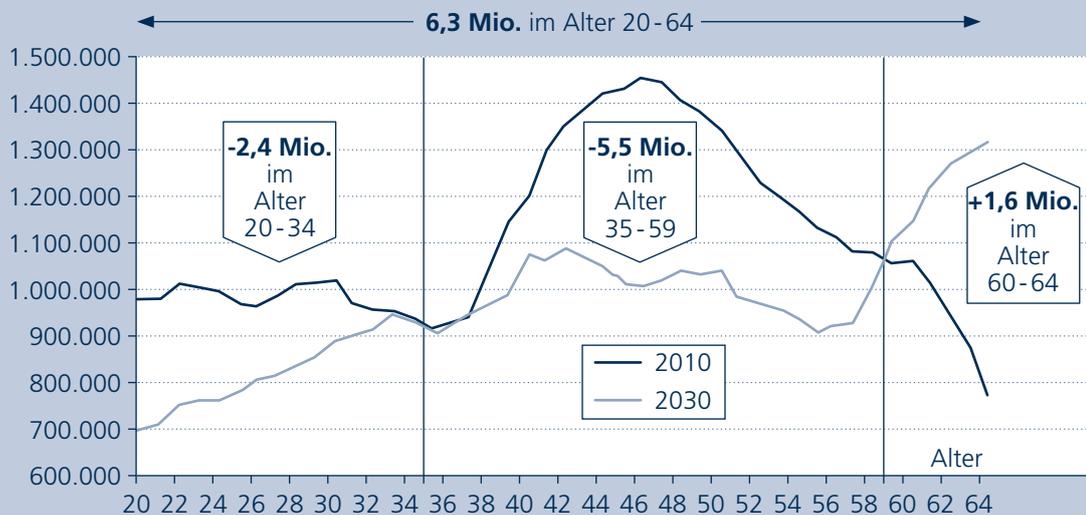
Diese Argumentationskette lässt sich anhand mehrerer Zitate der Bundesregierung verdeutlichen: „Der demografische Wandel führt zu einer erheblichen Verringerung des Potenzials an Erwerbspersonen, das außerdem deutlich älter wird... Um den gesellschaftlichen Wohlstand und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, muss das Erwerbspersonenpotenzial durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren stärker als bislang genutzt werden.“ (BMAS 2010a: I) „In Zukunft droht eine erhebliche Arbeitskräftelücke. Auf das Potenzial der Älteren kann die deutsche

Wirtschaft daher nicht länger verzichten.“ (ebenda, S. III) „Der demografisch bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots stellt die Frage nach der Deckung des branchenspezifischen und gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs zunehmend in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Es droht ein Arbeitskräftemangel, der je nach Branche, Qualifikation und Region in Deutschland unterschiedlich ausfallen wird.“ (BMAS 2010a: 11) „Mit dem demografischen Wandel wird in Zukunft auch die Zahl junger qualifizierter Erwerbspersonen zurückgehen. Mit der Anhebung der Altersgrenzen wird deswegen auch einem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt.“ (Deutscher Bundestag 2007: 2)

Begründet werden diese Aussagen durch den Rückgriff auf die Ergebnisse der demografischen Vorausberechnungen: Die Bevölkerung im Erwerbsalter insgesamt und insbesondere in den jungen und mittleren Altersgruppen wird sehr stark zurückgehen und 2030 nur noch in den Altersjahrgängen ab dem 59. Lebensjahr größer sein als 2010 (vgl. Abbildung 3). Insbesondere in den Jahren bis 2025 werden sehr stark besetzte Jahrgänge in die rentennahen Altersgruppen hineinwachsen und später dann in den Rentenbezug überwechseln, während die Zahl der nachrückenden Jüngeren deutlich kleiner ausfällt. Diese Verschiebungen von Einwohnerzahlen und Altersstruktur wirken sich auf das Angebot an Arbeitskräften aus („Erwerbspersonenpotenzial“)¹⁶, wobei die tatsächliche Höhe und Entwicklungsrichtung des Arbeitskräfteangebots von der Erwerbsbeteiligung der einzelnen Altersgruppen abhängt.

16 Die Bundesregierung verwendet bei ihrer Argumentation ein Potenzialkonzept, das vom traditionellen Konzept des IAB zur Berechnung eines „Erwerbspersonenpotenzials“ abweicht und die „Stille Reserve“ nicht enthält (vgl. BMAS 2010a: 9).

Abbildung 3:

Altersaufbau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 2010 und 2030

Quelle: BMAS 2010a: 9.

Das Statistische Bundesamt hat mit seiner zwölften Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (kBvb) vom November 2009 zwar keine explizite „Prognose“ des Arbeitskräfteangebots vorgelegt¹⁷, dafür aber gleichzeitig – allerdings auf Basis der elften kBvb – zusammen mit den Statistischen Ämtern der Länder ein eigenes, auf Bundesländerebene regionalisiertes Rechenwerk hierzu veröffentlicht (vgl. Statistische Ämter 2009). In dieser Vorausberechnung bis 2030 werden Annahmen in ihrer sog. „Primärvariante“ zur Steigerung der Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht unterstellt und als Ergebnis eine Abnahme der Erwerbspersonenzahl 2005-2020 von 42,6 auf 41,2 Millionen errechnet und bis 2030 auf 37,7 Millionen (also ein Minus von 3,3 bzw. 11,6 Prozent).

Folgt aber aus dem (eher begrenzt und keineswegs dramatisch) rückläufigen Arbeitsangebot schon bald ein veritabler Arbeitskräftemangel? Diese These hat durchaus Tradition: So schrieb etwa die Hartz-Kommission schon 2002: „Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, regis-

trierte Arbeitslose und Stille Reserve) wird ... deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht.“ (Hartz-Kommission 2002: 118) Und das Institut der Deutschen Wirtschaft formulierte zwei Jahre später: „Die Folgen des drastischen Rückgangs an Arbeitskräften und deren Überalterung für Wirtschaft und Sozialsysteme sind gravierend: Der heute schon spürbare Fachkräftemangel verschärft sich weiter.“ (Institut der deutschen Wirtschaft/Roman Herzog Institut 2004: 11)

4.2 Gegenargumente

Soll die zukünftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt abgeschätzt und der Frage nach einer drohenden Arbeitskräfteknappheit nachgegangen werden, reicht es nicht aus, allein auf das Arbeits-

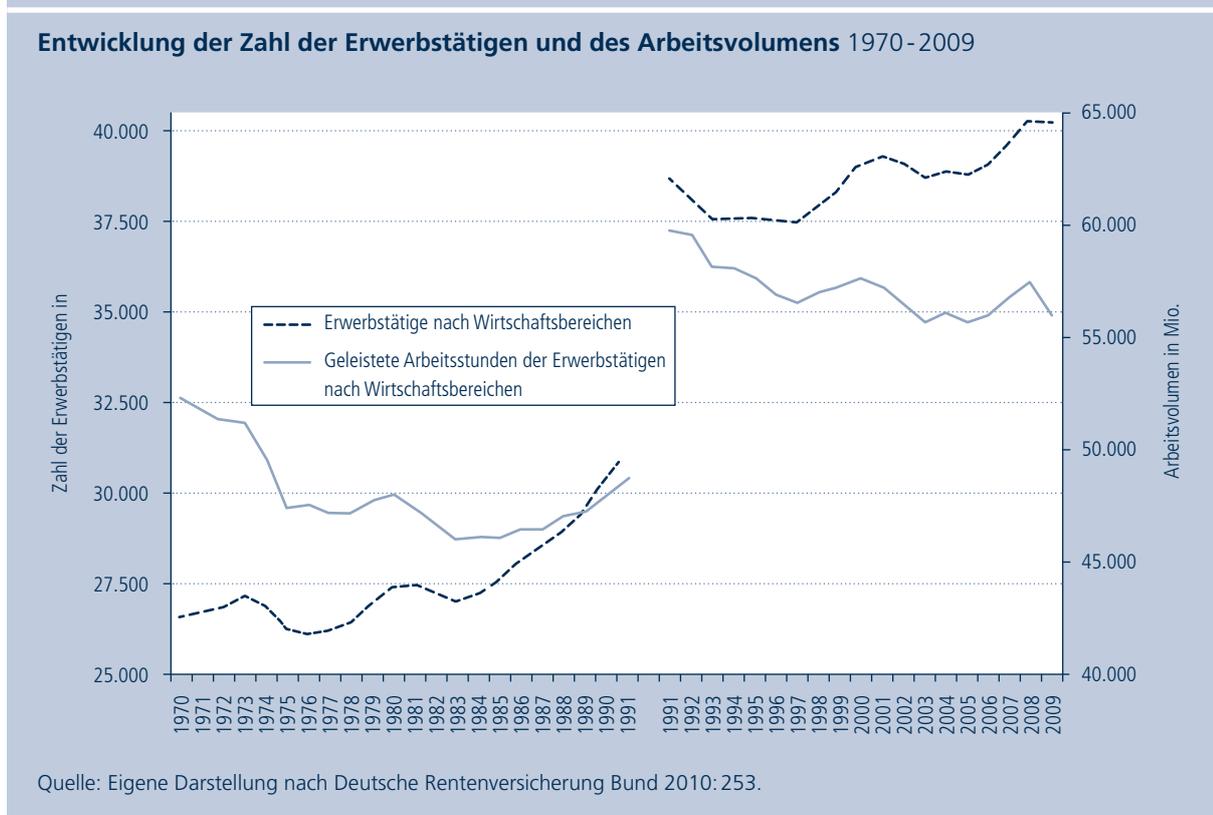
¹⁷ Hinzuweisen ist darauf, dass in den Dokumenten zur 12. kBvb die Begriffe „Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter“, das „Erwerbspersonenpotenzial“ und ein ominöses „Erwerbspotenzial“ recht locker durcheinander gewirbelt wurden, was in der Presse bis heute nachhallende Fehlmeldungen produziert, etwa wenn DIE WELT (2009) schreibt: „Die Zahl der Erwerbsfähigen wird von derzeit rund 50 Millionen um ein Drittel auf 33 Millionen sinken.“

kräfteangebot Bezug zu nehmen, dabei aber die zukünftige Arbeitsnachfrage außer Betracht zu lassen. Die künftige Arbeitsmarktbilanz ergibt sich nämlich nur, wenn Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zusammen gesehen werden. Von einem drohenden Arbeitskräftemangel kann deswegen ausschließlich dann geredet werden, wenn die Nachfrage nach Arbeit in Zukunft dauerhaft höher ausfällt als das Angebot, wenn also die Arbeitslosigkeit – bis auf die so genannte Sucharbeitslosigkeit – nahezu vollständig abgebaut ist, die Unternehmen erfolglos nach Arbeitnehmern suchen und aus diesem Grunde z. B. eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 67. Lebensjahr und darüber hinaus möglich und erforderlich wäre.

Wie realistisch ist es, dass eine solche Situation eintritt? Letztlich entscheidet sich die Frage, ob es in Zukunft einen Mangel oder einen Überschuss an Arbeitskräften (d. h. Unterbeschäftigung/Arbeitslosigkeit) geben wird, aus dem Zu-

sammenspiel von Nachfrage nach und Angebot an Arbeitskräften – die nicht unabhängig voneinander sind. Die Nachfrage nach Arbeit wird durch die Entwicklung von Wirtschaftswachstum und Arbeitsproduktivität bestimmt. Zusätzliche Beschäftigung entsteht erst dann, wenn das Wachstum stärker ausfällt als der Zuwachs der Produktivität. Ein rückläufiges Arbeitsangebot bedeutet deshalb keineswegs, dass sich automatisch entsprechend die Arbeitslosigkeit abbaut. Dieser Fehlschluss blendet nämlich aus, dass auch das Volumen der von den Unternehmen nachgefragten Arbeit (berechnet als der Summe aller Arbeitsstunden) beispielsweise aufgrund von Produktivitätsfortschritten rückläufig sein kann. In den Jahren der Vergangenheit war dies im langfristigen Trend deutlich der Fall. Auch die aktuelle Rekordzahl an Erwerbstätigen geht mit einem in der Tendenz langfristig deutlich gesunkenen Arbeitsvolumen¹⁸ einher (vgl. Abbildung 4), wobei der Zuwachs an Erwerbstätigen vor allem

Abbildung 4:



18 Das Arbeitsvolumen entspricht der Summe der im Jahr gegen Bezahlung geleisteten Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen. Langfristig betrachtet ist das Arbeitsvolumen auch in Jahrzehnten einer wachsenden Bevölkerung tendenziell zurückgegangen.

durch Teilzeit- und Minijobs entstanden ist, die per se wiederum ein erhebliches zusätzliches Potenzial für eine Ausweitung des Arbeitsvolumens beinhalten.¹⁹

Wenn sich also die Arbeitsnachfrage stärker reduziert als das Arbeitsangebot, ist trotz der demografischen Entlastung mit anhaltender Arbeitslosigkeit zu rechnen. Es kommt somit darauf an, bei welcher Wachstumsrate die Beschäftigungsschwelle erreicht wird. In neueren Projektionen wird hier ein Wert zwischen 1,2 Prozent und 1,5 Prozent angenommen. Mittel- oder gar längerfristige Projektionen über die zu erwartenden Wachstumsraten, die einen einigermaßen verlässlichen Blick in die Zukunft erlauben, liegen jedoch nicht vor. Zudem bestehen große Unwägbarkeiten hinsichtlich der Einschätzungen der Produktivität. Dies ist die Folge der großen ökonomischen und auch politischen und ökologischen Unsicherheiten, die die globalisierte Welt, Politik und Ökonomie prägen.

Naturgemäß blenden durchschnittliche Wachstumsraten, die in mittel- und langfristiger Sicht unterstellt werden, nicht nur das Problem von konjunkturellen Schwankungen völlig aus, sondern auch das Phänomen, dass Nachfrage wie Angebot auf dem Arbeitsmarkt keinesfalls homogen sind, sondern dass vielfältige Mismatch-Probleme²⁰ den Arbeitsmarktausgleich behindern. So lassen sich jüngere Arbeitskräfte nicht automatisch durch ältere Arbeitnehmer und qualifizierte nicht durch gering qualifizierte Arbeitskräfte austauschen. Auch die regionalen Disparitäten werden in den nationalen Durchschnittszahlen nicht abgebildet (vgl. Ebert u. a. 2007). Außerhalb der Betrachtung bleibt schließlich, dass langfristig eine schrumpfende Zahl an Personen und auch Haushalten eine geringere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen – und damit auch nach Arbeitskräften – zur Folge haben wird (vgl.

Kistler 2006: 109 ff.). Denn das Sozialprodukt eines Landes entwickelt sich nicht unabhängig von der Einwohnerzahl; entscheidend für den durchschnittlichen materiellen Wohlstand ist dabei immer nur die Relation von Sozialprodukt pro Kopf der Bevölkerung bzw. auch der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

Angesichts einer zwar sinkenden, aber immer noch hohen Unterbeschäftigung und anhaltender ökonomischer Unsicherheiten spricht im Ergebnis wenig dafür, dass es in absehbarer Zukunft zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird. Zweifelsfrei wächst der Bedarf an Fachkräften und auch wird die Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch die demografische Entwicklung erleichtert, aber eine grundlegende Umkehr des Arbeitsmarktgleichgewichts in Richtung eines Nachfrageüberhangs, dem dann durch eine Heraufsetzung der Regelaltersgrenze begegnet werden müsste, ist nicht in Sicht. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass die Existenz eines Arbeitskräftemangels bzw. einer Fachkräftelücke keine fest definierten Tatbestände sind. Es kommt vielmehr darauf an, welche Maßstäbe und Anforderungen Unternehmen bei der Personalrekrutierung anlegen. Wenn eine Stellenbesetzung nicht sofort gelingt, sondern die Suche nach einer gewünschten Arbeitskraft länger dauert und dabei auch auf jene zurückgegriffen wird – so z. B. auf Langzeitarbeitslose und/oder auf ältere Arbeitslose –, die zwar durchaus entwicklungs- und leistungsfähig sind, aber bislang eher unberücksichtigt geblieben sind, dann ist dies ein durchaus wünschenswerter Zustand. Denn nur so lässt sich Arbeitslosigkeit abbauen.

Der Bedarf an spezifisch qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lässt sich auch nicht dadurch „lösen“, dass allgemein die Regelaltersgrenze heraufgesetzt wird und für alle die *Verpflichtung* besteht, länger zu arbeiten, wenn es

19 Kritik richtet sich aber auch auf methodische Probleme der Empirie der Befürworter. So wird beispielsweise gegen die oft angeführten Berechnungen der Prognos AG (2008) eingewandt, dass bei diesen Projektionen die bestehenden Millionen von registrierten Arbeitslosen nicht als Erwerbspersonen berücksichtigt werden, „was im Ausgangspunkt 2004 die Vernachlässigung von 4,4 Millionen Erwerbspersonen bedeutet“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 159), von der versteckten Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung ganz abgesehen.

20 Unter einem Mismatch versteht man Passungsprobleme zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot, v. a. aufgrund qualifikatorischer Probleme. Angesichts der relativ steigenden Arbeitsnachfrage nach höheren Qualifikationen stellt sich damit, so die Kritiker, manches Stellenbesetzungsproblem eher als bildungspolitisch denn als demografisch verursacht dar bzw. als Folge viel zu geringer Anstrengungen der Betriebe bei der Aus- und Weiterbildung.

nicht über Abschläge zu Rentenminderungen kommen soll. Vorrangig ist hingegen, dass die hohe Arbeitslosigkeit Älterer abgebaut und eine Beschäftigung bis hin zur Altersgrenze 65 ermöglicht und gefördert wird. Dies schließt ausdrücklich ein, dass es auch möglich ist, wie bisher, schon *freiwillig* auch über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten – entweder neben einem (Teil) Rentenbezug oder mit Zuschlägen von 0,5 Prozent pro Monat für maximal zwei Jahre. Dem stehen keine rechtlichen Schranken entgegen. Das Rentenrecht in der geltenden Fassung ist nämlich flexibler als in der öffentlichen Debatte oft behauptet wird, und es setzt schon heute – positiv! – Anreize zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Hier kommt es entscheidend auf die Bereitschaft der Unternehmen an, älteren Arbeitnehmern attraktive Angebote zur Weiterbeschäftigung zu machen und angemessene Arbeitsplätze bereit zu stellen.

Diese skeptische Sicht auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes wird durch viele Analysen bestätigt, z. B.:

- Das Bundesamt für Bauwesen (2009: 60) kommt zu dem Ergebnis einer nur mäßigen Änderung bei der Zahl der Erwerbspersonen.
- Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung fasst seine Berechnungen mit dem Satz zusammen: „Weniger Menschen, aber Arbeitsangebot bleibt bis 2025 stabil“ (Schulz 2008), wie es auch für die Gegenwart und nähere Zukunft keinen Fachkräftemangel sieht (vgl. Brenke 2010).
- Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wies bereits in der Beratung zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz darauf hin, dass sich nach seinen Berechnungen die offene und versteckte Arbeitslosigkeit zwar halbieren, aber im Jahr 2020 immer noch bei 3 Millionen liegen würde (vgl. Deutscher Bundestag 2007a: 41).
- Die Bayerische Staatsregierung (vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit 2009: 32 und 191) sieht in Deutschland und Bayern keinen generellen Fachkräftemangel entstehen und sieht v. a. die Betriebe in der Verantwortung (z. B. Weiterbildung). „Bis 2028 ist mit dem Erwerbspersonenpotenzial in Bayern grundsätzlich deutlich mehr Wirtschaftswachstum als in der Vergangenheit möglich“ (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit 2010: 118).
- Und auch die Statistischen Ämter (2009: 8) betrachten es in der oben erwähnten Studie als „eher unwahrscheinlich, dass es in absehbarer Zeit aus demografischen Gründen zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird“.

5. Gute Beschäftigungschancen für Ältere oder anhaltende (Langzeit)Arbeitslosigkeit?

5.1 Argumente

Für die Befürworter der Rente mit 67 haben sich die Arbeitsmarktchancen Älterer bereits in den letzten Jahren verbessert und es spricht nach ihrer Meinung alles dafür, dass sich das auch – vor allem aufgrund eines deutlich kleiner werdenden Arbeitskräfteangebots – noch weiter fortsetzen wird. „Eine besonders positive Entwicklung zeigt sich in den letzten Jahren bei der Erwerbstätigkeit der Älteren. Deutschland hat daher auch das EU-Ziel 2010, die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen bis 2010 auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen, bereits im Jahr 2007 überschritten. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren ist deutlich gestiegen. Von dieser Entwicklung profitieren nicht nur die Personen im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren, sondern insbesondere auch jene im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren. Deren Erwerbstätigenquote hat sich seit 2000 nahezu verdoppelt und liegt aktuell bei rund 40 Prozent... Diese positive Entwicklung wird sich fortsetzen.“ (BMAS 2010a: II f.) Als Beleg führt das BMAS die Zuwachsraten 2006-2009 der Erwerbstätigenzahl nach Altersgruppen an, die bei den 55- bis unter 60- und 60- bis unter 65-Jährigen überdurchschnittliche Steigerungen zeigen. Dies spiegelt sich auch in den Erwerbstätigen- und Beschäfti-

gungsquoten wider. Im Ergebnis zeige sich ein substanzieller Zuwachs der Zahl und der Anteile der sv-pflichtigen Beschäftigten gerade bei den Älteren (vgl. Tabelle 2).

Gleichermaßen positiv werden auch die Zahlen zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung bei Älteren²¹ interpretiert. Die Zahl der Arbeitslosen hat sich demnach insgesamt zwischen 2005-2008 deutlich reduziert, bei Älteren nur geringfügig schwächer. Sie ist von 2008 auf 2009 bei Älteren stärker gestiegen als im Gesamtdurchschnitt aller Altersgruppen (16 Prozent vs. 5 Prozent), lag aber 2009 bei den Älteren immer noch unter dem Wert von 2005 (vgl. BMAS 2010a: 55 f.). Den erneuten Anstieg des Anteils der ab 55-Jährigen an allen Arbeitslosen bis Mitte 2010 führt das BMAS v. a. auf statistische Sondereffekte (Auslaufen der 58er Regelung) zurück (vgl. ebenda, S. 56). Außerdem weist das BMAS darauf hin, dass sich auch die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer anteilmäßig reduziert habe, und verweist – ohne weitere Ausführungen – darauf, dass hierbei auch Aspekte wie die Qualifikation oder bisherige Erwerbsverläufe der Versicherten eine Rolle spielen (vgl. ebenda, S. 57). Andere führen an, „dass bei Männern wie Frauen in Ost- wie Westdeutschland zunehmend mehr Rentenzugänge aus stabiler Beschäftigung²² erfolgen“ (Astleithner u. a. 2010: 552).

21 Mit den von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Zahlen zur Unterbeschäftigung wird versucht, diejenigen faktisch Arbeitslosen extra auszuweisen, die aufgrund der (Änderungen in der) Erfassungsmethodik nicht als registrierte Arbeitslose gezählt werden. Dies darf nicht mit – den viel größeren – Kennziffern wie der „Stillen Reserve“ oder den „discouraged workers“ etc. verwechselt werden.

22 Wobei hier allerdings zur stabilen Beschäftigung auch die (meist „geblockten“) Altersteilzeiter gezählt werden – die Altersteilzeit bzw. deren Förderung läuft aber aus.

Tabelle 2:

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Altersgruppen 2005 - 2009

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005 / 2009 in %
SV-Beschäftigte in Tausend						
Insgesamt	26.178	26.354	26.855	27.458	27.380	4,6
20 bis u. 55 J.	22.428	22.476	22.741	23.103	22.854	1,9
55 bis u. 60 J.	2.021	2.198	2.361	2.517	2.605	28,9
60 bis u. 65 J.	778	737	799	875	995	28,0
55 bis u. 65 J.	2.799	2.935	3.160	3.392	3.600	28,6
Anteil der SV-Beschäftigten an Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe (in %)						%-Punkte
20 bis u. 55 J.	73,9	72,8	72,8	73,3	73,1	-0,8
55 bis u. 60 J.	66,5	66,4	67,0	67,9	68,5	2,0
60 bis u. 65 J.	55,5	54,9	54,9	57,3	59,2	3,7
55 bis u. 65 J.	63,0	63,1	63,5	64,8	65,6	2,6
Anteil der SV-Beschäftigten an Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe in % (Beschäftigungsquote)						
20 bis u. 55 J.	55,0	55,4	56,2	57,4	56,8	1,8
55 bis u. 60 J.	41,5	42,8	44,6	46,6	48,3	6,8
60 bis u. 65 J.	16,6	17,1	18,7	20,6	23,4	6,8
55 bis u. 65 J.	29,3	31,0	33,0	35,2	37,3	8,0

Quelle: BMAS 2010a: 47.

5.2 Gegenargumente

5.2.1 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den rentennahen Jahrgängen

Dass es in den letzten Jahren zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahl und -anteile auch bei den Älteren (sogar in den rentennahen Jahrgängen) gekommen ist²³, ist unstrittig. Es wäre auch verwunderlich, wenn dies angesichts des gestiegenen Arbeitsangebotszwangs (Reduzierung von Möglichkeiten des vorzeitigen Renteneintritts,

Einführung von Abschlägen, Reduzierung des Rentenniveaus, Verkürzung der Bezugsdauer von ALG I, Abschaffung der Arbeitslosenhilfe, restriktive Bedingungen im SGB II) nicht so gekommen wäre: Viele Beschäftigte versuchen, so sie dazu einigermaßen in der Lage sind, länger zu arbeiten.

Hinzu kommt ein demografisches Artefakt. Wenn man auf die Altersgruppe 55-65 Bezug nimmt, ist die durchschnittliche Erwerbstätigen- bzw. Beschäftigungsquote auch deswegen gestiegen, da sich die Altersstruktur in dieser Gruppe verändert hat. In den letzten Jahren ist nämlich

²³ Gleiches gilt bezüglich der trotz der Finanz-/Wirtschaftskrise 2009/10 geringeren Anzahl bzw. Anteile älterer Arbeitsloser als 2005.

die Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen durch geburtenstärkere (Nachkriegs-)Jahrgänge in der Bevölkerung zahlenmäßig immer stärker geworden, während die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen durch die Kriegsjahrgänge schwach besetzt war. Erstere haben aber höhere Erwerbs-/Beschäftigungsquoten, zweitgenannte haben deutlich niedrigere. So steigt im Durchschnitt der 55- bis 64-Jährigen die Quote ohne reale Verhaltensänderungen sozusagen künstlich an²⁴. Von demografischen Verzerrungen bereinigte Daten erhält man deshalb nur, wenn zwischen den einzelnen Jahrgangsgruppen unterschieden wird (vgl. Mümken u. a. 2011).

So belegt eine differenzierte Analyse der Erwerbstätigenquoten nach einzelnen Altersjahrgängen, dass die Beschäftigungserfolge weit weniger positiv ausfallen. Zwar ist auch bei den rentennahen Jahrgängen, bei den 63- und 64-Jährigen, ein Anstieg der Erwerbstätigenquoten

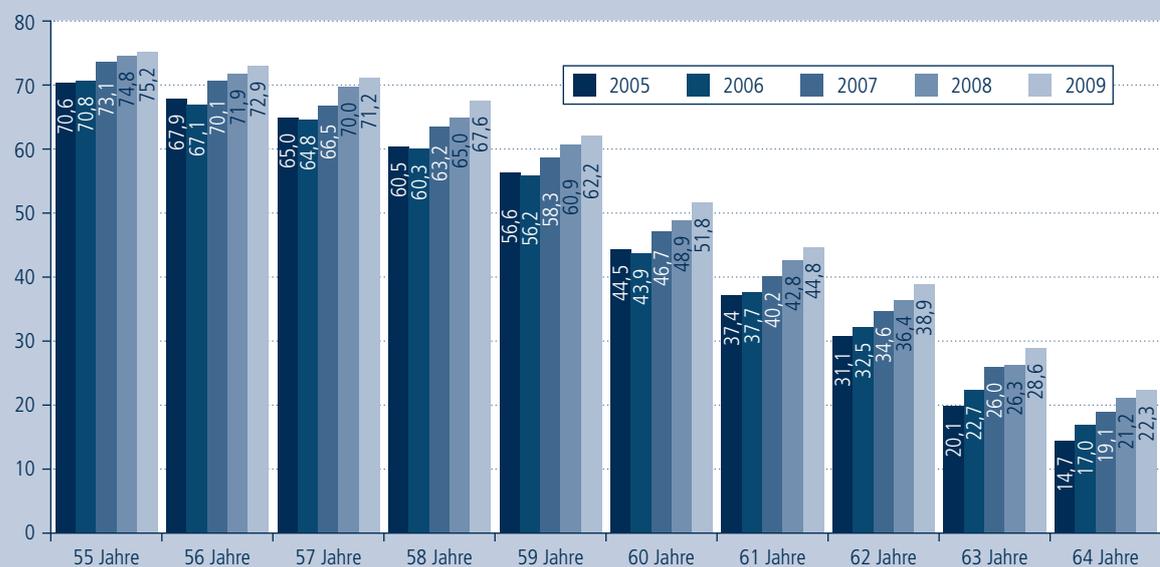
zu beachten; das Niveau ist und bleibt aber ausgesprochen niedrig (und das trotz einer im Betrachtungszeitraum sehr positiven Konjunktur-entwicklung). Männer und Frauen im 64. Lebensjahr wiesen 2009 insgesamt nur noch eine Erwerbstätigenquote von 22,3 Prozent auf (vgl. Abbildung 5).

Doch diese Zahlen auf Basis des Mikrozensus sind immer noch sehr grobschlächtig: Als erwerbstätig wird hier gezählt, wer in der Berichtswoche gegen Entgelt mindestens eine Stunde gearbeitet hat; ob regelmäßig oder nur gelegentlich, bleibt dabei unberücksichtigt. Daher werden z. B. auch die gut 800.000 Personen in der Altersgruppe der 55- bis unter 64-Jährigen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, erfasst²⁵, ebenso wie Selbstständige, mithelfende Familienangehörige etc. Betrachtet man nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so stürzt die Beschäftigungsquote der 63- und 64-Jährigen ge-

Abbildung 5:

Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 2005 - 2009

Erwerbstätige in % der Bevölkerung gleichen Alters



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 4.1.1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, (versch. Jahrgänge).

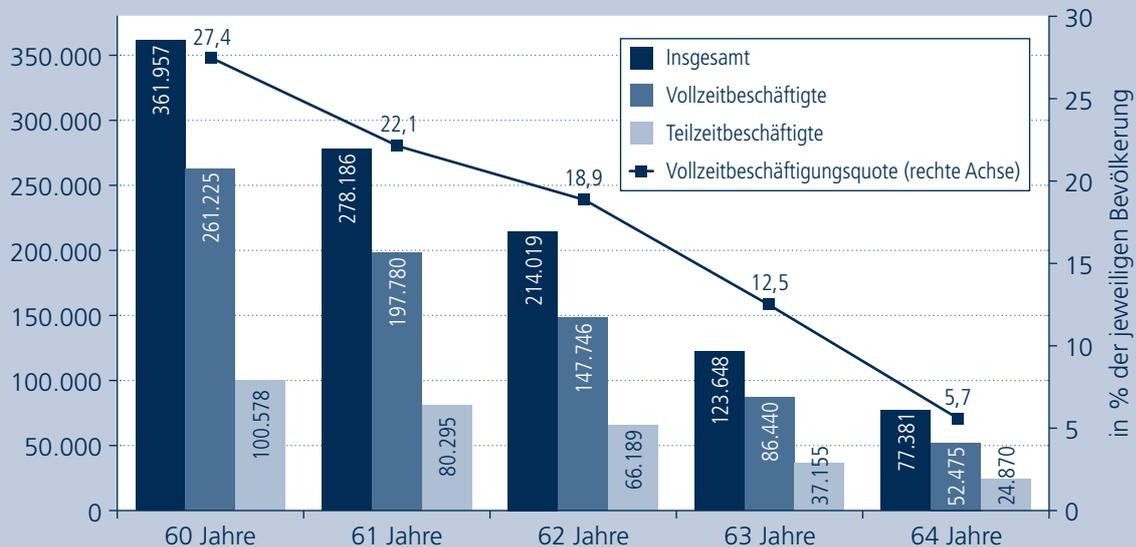
24 Je nach Berechnungsmethodik und betrachteten Perioden wird dieser Effekt laut vorliegenden Studien (vgl. Ebert u. a. 2007; Brüssig 2010a) auf circa 20-40 Prozent der Steigerung der Beschäftigung geschätzt.

25 Ein großer Teil der in Mini-Jobs beschäftigten Älteren in der Altersspanne zwischen 60 und 65 Jahren bezieht bereits eine vorgezogene Rente. Die geringfügige Beschäftigung bewegt sich hierbei innerhalb der Hinzuverdienstgrenzen und dient dazu, die Rente durch einen Zuverdienst aufzustocken.

Abbildung 6:

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im rentennahen Alter 2009

Beschäftigungszahlen und -quoten zwischen 60 und 64 Jahren am 31.12.2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, 2010, eigene Berechnungen.

radezu ab (vgl. Abbildung 6). 2009 waren nur noch 12,5 Prozent der 63-Jährigen und 5,7 Prozent der 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt.

Bereinigt man die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten 60- bis unter 65-Jährigen noch um die Beschäftigten, die sich in der geblockten Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, dann reduziert sich der Beschäftigungszuwachs in dieser Altersgruppe zwischen 2000 und 2009 auf gerade einmal 43.000 Personen.

Trotz aller positiven Trends – die Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt bleibt also anhaltend problematisch. Gerade in den Altersgruppen, die kurz vor der derzeitigen Regelaltersgrenze stehen und die von der schrittweisen Heraufsetzung der Regelaltersgrenze besonders betroffen sind, kann keine Rede von einer verbreiteten und stabilen Beschäftigung sein.

Wenig Berücksichtigung in der öffentlichen Debatte findet dabei der Tatbestand, dass es be-

reits ab 2012 durch den Wegfall der vorgezogenen Altersgrenze für Frauen und der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit zu einem deutlichen Angebotsdruck auf dem Arbeitsmarkt kommen wird. Denn die Folge ist, dass Frauen, soweit sie nach 1951 geboren sind, mehr als fünf Jahre länger warten müssen, um überhaupt eine Altersrente beziehen zu können (die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente für langjährig Versicherte ab 63 Jahren²⁶ dürften für Frauen, deren Erwerbsbiografie in der Regel kürzer ausfällt, nur selten gegeben sein), um überhaupt eine Altersrente beziehen zu können. Bei der anderen Gruppe (Altersrente wg. Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit) sind es zwei Jahre. Um die Größenordnung zu umreißen: Im Rentenzugang des Jahres 2009 waren es 151.000 Frauen, die die Rente für Frauen in Anspruch genommen haben, bei der Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit waren es 79.000²⁷. In der Summe machten

26 Wartezeit/Mindestversicherungszeit von 35 Jahren.

27 Die Neuzugänge aus diesen Rentenarten werden ab 2012 aber nicht gänzlich versiegen, da die vor 1952 geborenen Jahrgänge immer noch die Möglichkeit haben, eine vorgezogene Altersrente z. B. nach Vollendung des 61. Lebensjahres zu beantragen.

diese beiden Rentenarten 2009 mehr als ein Viertel (26,4 Prozent) aller Rentenneuzugänge aus.

Es ist keinesfalls damit zu rechnen, dass die Betroffenen in ihrer Gesamtheit auch tatsächlich entsprechend länger arbeiten werden. Nur einem Teil wird dies gelingen. Ein anderer Teil wird in die Stille Reserve abwandern und auf den Rentenbeginn nach dem 65. Lebensjahr „warten“ müssen. Viele werden arbeitslos werden oder bleiben. Die Langzeitarbeitslosigkeit wird sich dadurch noch stärker ausprägen.

5.2.2 Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit im Alter

Um einen umfassenden Überblick über die derzeitige und absehbare Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten, müssen die Beschäftigungsdaten durch die Befunde über Niveau, Struktur und Entwicklung von Arbeitslosigkeit er-

gänzt werden. Hervorstechend ist die Information, dass die Zahl der älteren Arbeitslosen (55 bis unter 65 Jahre) seit einigen Jahren wieder ansteigt. Sie liegt allein im Jahr 2010 um 36 Prozent höher als 2008. Auch der Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen nimmt zu, von 2004 bis 2010 hat sich der Anteilswert von 11,2 auf 16,4 Prozent erhöht (vgl. Abbildung 7).

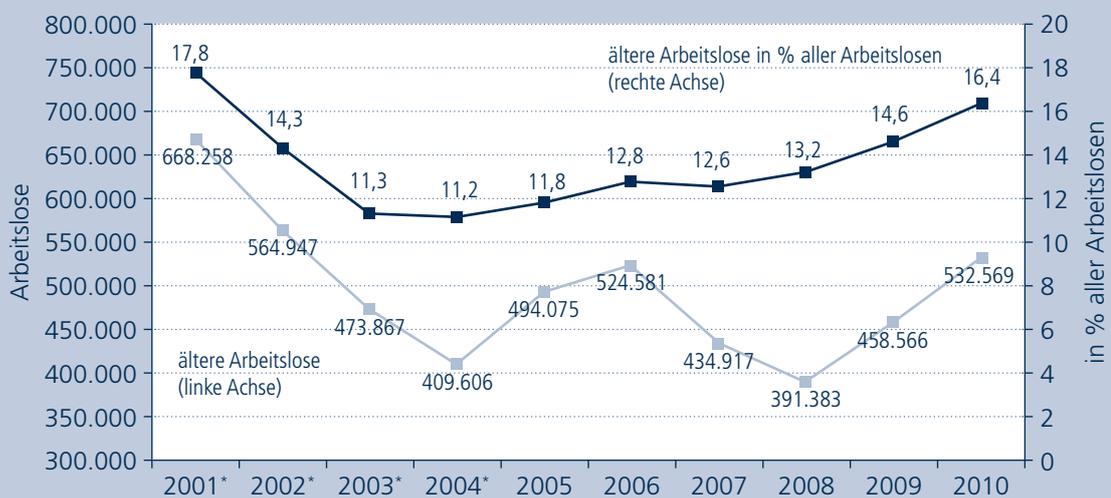
Und parallel zur Entwicklung der älteren Arbeitslosen insgesamt steigt seit 2008 auch die absolute Zahl der älteren Langzeitarbeitslosen wieder an. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen älteren Arbeitslosen liegt seit 2001 ziemlich stabil zwischen 55 und 60 Prozent²⁸. Wenn Ältere ihren Arbeitsplatz verlieren, dann ist das Risiko sehr groß, über die Zeit von 12 Monaten hinaus arbeitslos zu sein und zu bleiben.

Ausschlaggebend für diese Entwicklung ist sicherlich auch, dass infolge der ausgelaufenen sog. 58er Regelung (§ 428 SGB III) nunmehr die

Abbildung 7:

Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) 2001 - 2010

Absolut und in % aller Arbeitslosen



* Jeweils Ende September, ab 2005: Jahresdaten aus IT-Fachverfahren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Jahresberichte Arbeitsmarkt 2002 - 2009.

Für 2010: Analytikreport: Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere, Januar 2011.

28 Nur 2004 bis 2006 war dieser Anteil mit um die 50 Prozent etwas niedriger.

älteren Arbeitslosen nicht mehr die Möglichkeit haben, Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen zu beziehen und infolgedessen auch als arbeitslos registriert werden. Auf der anderen Seite führt die Regelung des §53a SGB II dazu, dass Bezieher von ALG II, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos sind und kein Arbeitsangebot erhalten haben, nicht mehr als arbeitslos registriert werden. Die Bundesagentur (BA 2011: 41) beziffert die Größenordnung dieser (versteckten, d.h. statistisch nicht mehr registrierten) älteren Arbeitslosen für Ende 2010 auf etwa 273.000 Personen.

Aber entscheidender als diese statistischen Effekte ist der Tatbestand, dass eine größere Zahl der älteren Beschäftigten erst nach einer langen Phase der Arbeitslosigkeit, ohne Chancen auf Wiederaufnahme der Beschäftigung, in den Rentenbezug wechseln kann. Für viele ältere Beschäftigte hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit als eine (materiell und sozial allerdings sehr schlecht abgesicherte) Form des Altersübergangs entwickelt.

2009 gelang es nur 24,2 Prozent der Arbeitslosen über 55 Jahre, aus der Arbeitslosigkeit heraus, eine berufliche Wiedereingliederung zu finden; bei den 60- bis unter 64-Jährigen waren es

nur 18,3 Prozent. Nur 13,9 Prozent der Arbeitslosen aus dieser Altersgruppe fanden eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.

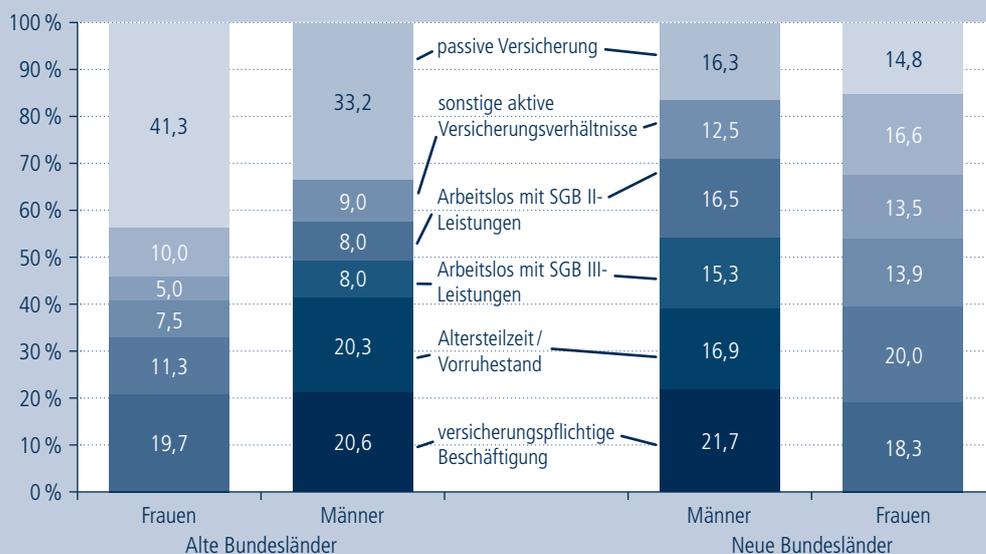
Eine entscheidende Konsequenz der nur sehr begrenzten Erfolge in der Beschäftigung Älterer liegt in den unverändert großen Problemen beim Rentenzugang Älterer. Zwar hat der Anteil derjenigen zugenommen, die unmittelbar aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit 65 Jahren in die Regelaltersrente übergangen (vgl. BMAS 2010a: 18). Dennoch beträgt der Anteil der Zugänge in Altersrenten (insgesamt) aus einem „aktiven“ versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis heraus nur rund ein Fünftel (vgl. Abbildung 8).

Diese missliche Situation dürfte sich infolge der Anhebung des Regelrentenalters in einem anhaltend hohen Anteil von Zugängen in Altersrenten mit Abschlägen niederschlagen (dazu weiter unten). Zugleich drohen die Altersübergänge für noch mehr Versicherte prekär zu werden – mit negativen Rückwirkungen sowohl auf den aktuellen Lebensunterhalt als auch auf die zu erwartende Altersrente (vgl. dazu ebenfalls weiter unten). Oder anders herum gesehen: Auch in Zukunft wird nur ein Teil der älteren Beschäftigten

Abbildung 8:

Status vor Rentenbezug – Altersrentenzugänge 2009

in %; Männer und Frauen, alte und neue Bundesländer



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2010: Rentenzugang 2009, Berlin.

bruchlos aus einer stabilen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus in die dann zeitlich nach hinten verschobene Regelaltersrente wechseln. Einem anderen Teil wird dies verwehrt bleiben. Genau in der Unterlassung derartiger gruppenspezifischer Betrachtung auch beim Thema Beschäftigung und Arbeitslosigkeit liegt eine der zentralen Schwachstellen in der Argumentation der Protagonisten der Rente mit 67.

5.2.3 Das Problem der Gruppenspezifität

Die Arbeitsmarktchancen Älterer sind vor allem nach Qualifikation, bisher ausgeübter Tätigkeit (aber auch regional), gruppenspezifisch höchst unterschiedlich verteilt. Ursache dessen sind auch Unterschiede in den aktuellen sowie erwerbsbiografisch durchlebten Arbeitsbelastungen. Randbedingung und Folge der gruppenspezifischen Streuung der Arbeitsmarktchancen sind erhebliche Disparitäten in der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Älteren im Erwerbs- wie Rentenalter, aber auch in der Lebenserwartung und Rentenbezugsdauer.

Diese Gruppenspezifität zu ignorieren bzw. zu verschweigen, wie z.B. im Bericht des BMAS zur Bestandsprüfungsklausel, entwertet die Aussagekraft der vorgelegten Empirie. Gleiches gilt aber auch für Vorschläge (vgl. SPD 2010), die das „scharf Schalten“ der Rente mit 67 primär oder ausschließlich vom Erreichen einer Beschäftigungsquote einer Altersgruppe abhängig machen wollen: Selbst wenn es etwa gelingen würde, für die 60- bis 64-Jährigen eine (ehrliche!) Beschäftigungsquote von 50 oder gar 60 Prozent (Sozialversicherungspflichtige) zu erreichen, so bleibt das Problem ungelöst, dass ein erheblicher Anteil der älteren Personen im Erwerbsalter nicht in der Lage ist, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten, ge-

schweige länger.²⁹ Ein allein an die Beschäftigungsquote gebundener Schwellenwert wird dem nicht gerecht; vor allem auch weil die Ausnahmeregelung für besonders langjährig (45 Jahre) Versicherte der Problematik nicht annähernd adäquat ist – weder im Umfang noch hinsichtlich der Zielgenauigkeit³⁰.

Die Erwerbstätigkeit im Alter hängt in hohem Maß von den beruflichen Tätigkeiten (vgl. Brussig 2010b) und der Qualifikation ab. So lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2008 bei den 60- bis unter 65-Jährigen ohne Berufsabschluss nur noch bei 24,9 Prozent, bei denjenigen mit Hochschulabschluss aber bei 54,3 Prozent. In der Altersgruppe 55 bis unter 60 Jahre liegen die entsprechenden Werte bei 50,9 Prozent versus 84,4 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2009). Diese Differenzierung gilt gleichermaßen auch bei Betrachtung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Umgekehrt ist das Risiko der Arbeitslosigkeit deutlich negativ mit der Qualifikation korreliert – auch im Alter. Dies bedeutet, dass v. a. die weniger Qualifizierten im Alter kaum Chancen auf eine (zumindest adäquate) Beschäftigung haben – mit der Folge prekärer Altersübergänge (vgl. Brussig 2010a) und geringer Rentenansparungen.

Zwar lassen die empirischen Befunde erkennen, dass 2009 im Vergleich zu 2003 auch mehr mittel- und geringqualifizierte Männer und Frauen später in Altersrenten gingen (vgl. Abbildung 9). Aber die Unterschiede zwischen den Hochqualifizierten einerseits und den (Niedrig) Qualifizierten sind enorm und haben sich sogar noch ausgeweitet. Es gilt, dass „... die Hochqualifizierten tendenziell die höchsten durchschnittlichen Rentenzugangsalter wie Rentenzahlbeiträge aufweisen“ (Astleithner u. a. 2010: 559).

29 Generell gilt, dass die im Vorfeld der Beschlussfassung zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz geforderte Festlegung eines verbindlichen Schwellenwerts für die Einführung der Rente mit 67 (vgl. z.B. Schmähl 2007) zwar verständlich, aber nicht unproblematisch ist. Die Probleme, die eine solche Maßnahme bringt, sind zu vielschichtig und für einzelne Gruppen zu unterschiedlich, um sie mit einem Indikator und einem Schwellenwert abdecken zu können.

30 Eine besonders langandauernde Versicherungsdauer ist keineswegs ein sicherer Indikator für besondere Beschäftigungsprobleme oder gesundheitliche Beeinträchtigungen. Wenngleich bei den 45 Jahren u. a. auch Pflichtbeiträge für Zeiten der nicht berufsmäßigen Pflege eines Angehörigen und Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes berücksichtigt werden, so zielt diese Regelung einseitig auf das Bild des männlichen Normalarbeitsverhältnisses, das kontinuierlich ausgeübt wird. Dazu passt, dass Pflichtbeitragszeiten auf Grund des Bezugs von Arbeitslosengeld und Anrechnungszeiten nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 9:

Rentenzugangsalter von inländischen Altersrentenzugängen nach Qualifikation und Geschlecht
Westdeutschland 2003-2009



Quelle: Astleithner u. a. 2010: 546 f.

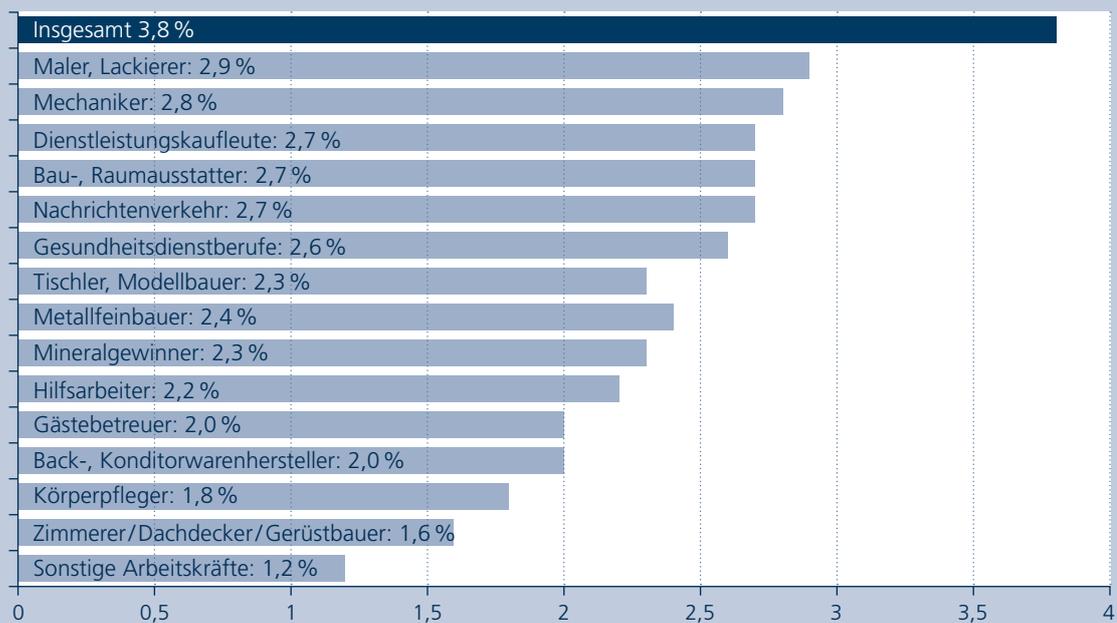
Auch hängen die Arbeitsmarktchancen, v.a. im Alter, stark vom erlernten Beruf und der ausgeübten Tätigkeit ab. Dabei geben einzelne Indikatoren zur Beschäftigung Älterer zwar wichtige Hinweise auf Problemgruppen, sind aber immer unter Beachtung der jeweiligen Aussagegrenzen zu interpretieren. So wird z.B. der Anteil der Älteren an den in einem Beruf beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt nicht nur von der ausgeübten Tätigkeit, den spezifischen Arbeitsbedingungen und der jeweiligen Verbreitung von Maßnahmen des alter(n)sge-rechten Arbeitens etc. beeinflusst. Je nachdem, ob es sich um eine Berufsgruppe/Branche³¹ mit

längerfristigem Beschäftigungszuwachs oder -ab-bau handelt, wird davon die Altersstruktur und damit auch der Beschäftigtenanteil berührt.

Dennoch gibt dieser Indikator (vgl. Abbil-dung 10) einen klaren Hinweis darauf, dass es bei der Frage des Arbeiten-Könnens bis zur Rente nicht „nur“ um den in der Debatte immer wieder erwähnten Dachdecker geht. Wiedergegeben sind in der Abbildung die Werte für einige Berufsgrup-pen, die besonders deutlich unter dem ohnehin schon sehr niedrigen Durchschnittswert des An-teils Älterer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für alle Berufe (3,8 Prozent in 2009) liegen.

Abbildung 10:

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (60 bis unter 65 Jahre) an allen Beschäftigten in ausgewählten Berufen (Ende 2009, Angaben in %)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

31 Branchendaten sind dabei immer „ungenauer“ als Daten auf Basis von Berufsgruppen, da in den Branchen immer die verschiedensten Berufe vertreten sind.

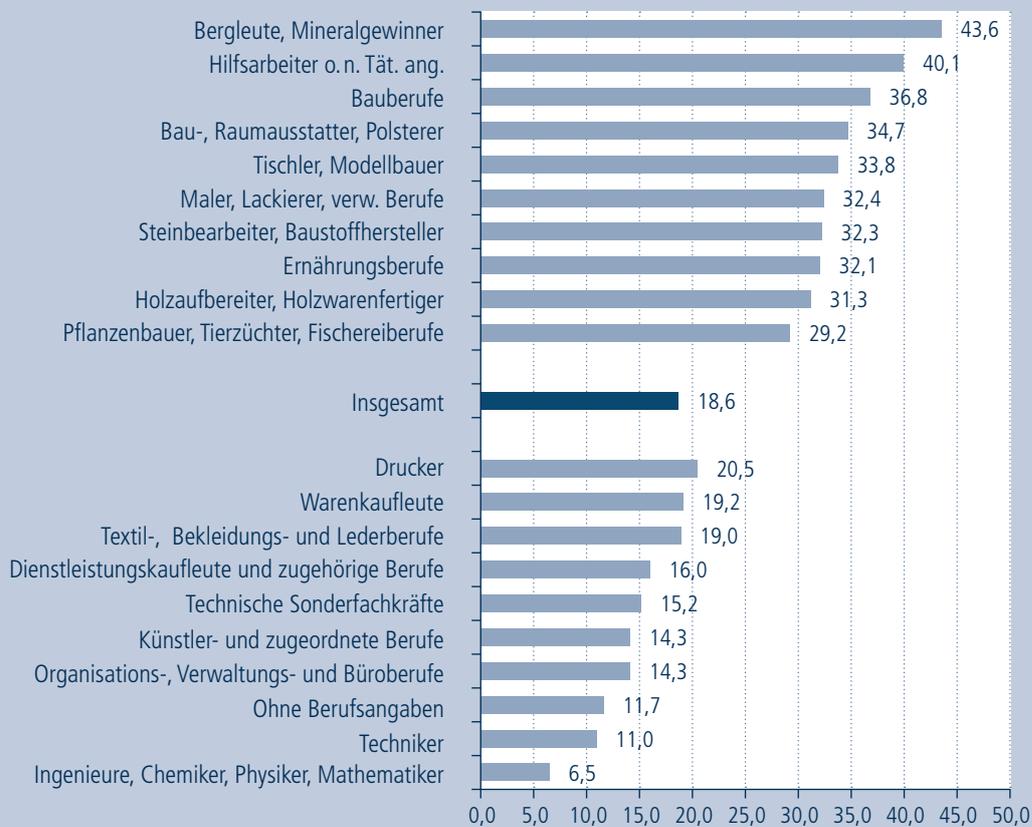
Andere Indikatoren lassen in hohem Maß die gleichen Berufsgruppen als Problemgruppen aufscheinen und zeigen ein sehr ähnliches Ranking. So sind die so genannten Verbleibsquoten³², etwa in den Bau-, Ernährungs-, Teilen der Metall- und Sozialberufen, nicht approbierten Gesundheitsberufen etc., besonders niedrig.

Ein sozialpolitisch sehr gewichtiger Indikator für die Gruppenspezifität sind die Anteile neuer Erwerbsminderungsrenten an allen Zugängen von Versichertenrenten. Mit hoher Stabilität über verschiedene Jahre hinweg sind es die gleichen Berufsgruppen, in denen besonders viele Beschäftigte Erwerbsminderungsrenten beantragen müssen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11:

Anteile von neuen EM-Renten an allen neuen Versichertenrenten 2008

(die jeweils 10 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen; Angaben in %)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

32 Dabei wird untersucht, wie viele (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigte in den einzelnen Berufsgruppen z. B. als 60- bis 64-Jährige nach fünf Jahren den Beschäftigten in der Berufsgruppe der 55- bis 59-Jährigen eines Stichjahres gegenüberstehen (vgl. Bäcker u. a. 2010a: 24 f.).

6. Bessere Arbeitsbedingungen und gestiegene Arbeitsfähigkeit – für alle Älteren?

6.1 Argumente

Zu den besonders umstrittenen Problemen im Streit um die Rente mit 67 gehört die Frage, ob sich die Gesundheit und Leistungsfähigkeit bzw. Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den letzten Jahrzehnten so verbessert hätten, dass eine Weiterarbeit bis zum 67. Lebensjahr möglich ist, und ob schon oder zumindest absehbar die Betriebe bei den Arbeitsbedingungen genügend tun, um dafür die Bedingungen zu schaffen. Die Debatte wird symbolisch für die Berufsgruppe der Dachdecker geführt, betrifft aber ein viel breiteres Spektrum physisch und psychisch besonders belasteter Beschäftigter.

Im Bericht zur Bestandsprüfungsklausel nach § 154 RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz bejaht die Bundesregierung die oben stehende Frage: „Mit der durchschnittlichen Lebenszeit verlängert sich vor allem die Zeit eines gesunden und leistungsfähigen Alters.“ (BMAS 2010a: I) „Die längere Lebenszeit wird zudem in immer besserer Gesundheit verlebt... Die durchschnittliche Verbesserung lässt sich besonders deutlich für Menschen im höheren Erwerbsalter belegen.“ (Ebenda, S. 37) Als Indikatoren/Belege werden angeführt, dass

- sich Ältere immer jünger fühlen und zu einem steigenden Anteil ihre Gesundheit subjektiv als gut bezeichnen und durchschnittlich seltener Erkrankungen nennen;
- nicht nur die durchschnittliche Lebenserwartung, sondern gerade auch die Zahl der „Lebensjahre in Gesundheit“ ansteigt;
- Ältere, vor allem auch nach dem Renteneintritt, sich durchschnittlich zunehmend aktiv betätigen, ob im Sport, im Ehrenamt oder auch in Erwerbsarbeit;

- Fehlzeiten/Arbeitsunfähigkeitsfälle abgenommen haben (v. a. solche aufgrund von Muskel- und Skeletterkrankungen).

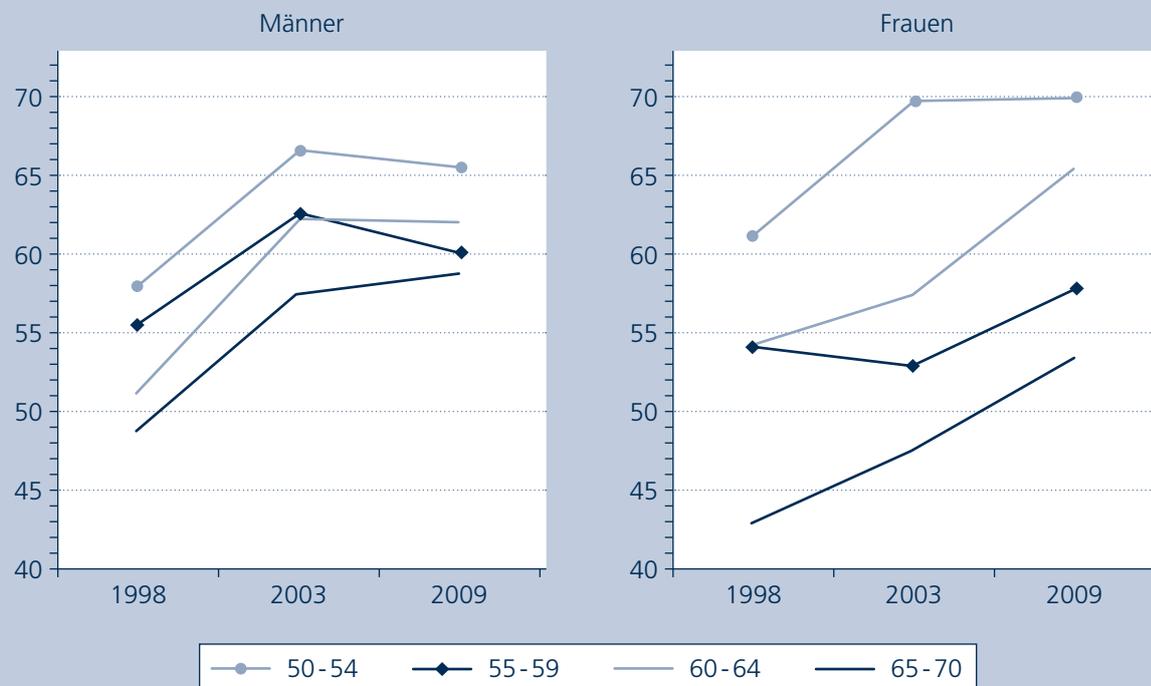
Abbildung 12 enthält als Beispiel aus dem Bericht des BMAS Zahlen zum Anteil der Personen, die ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut bezeichnen, für vier ältere Altersgruppen zwischen 1998 und 2009. Nicht durchgängig, aber doch in der Grundtendenz steigen diese Anteile an (bei den Männern allerdings vor allem 1998-2003, danach eher nicht).

Weiterhin wird darauf verwiesen, dass neuere Forschungsergebnisse – z. B. aus der Neurobiologie – deutlich zeigen, dass die Leistungsfähigkeit bis ins höhere Lebensalter nicht zwangsweise abnehmen müsse, sondern dass dies durch herausfordernde Aktivitäten (statt z. B. monotoner Arbeit) fast umgekehrt werden könne. Was rastet, das rostet sozusagen – oder unausgesprochen: Die Rente mit 67 wäre so gesehen sogar im ureigsten Interesse der Älteren.

Die Feststellung, dass Ältere nicht naturnotwendig weniger leistungsfähig sein müssen als Jüngere ist keineswegs neu (vgl. im Überblick z. B. Naegele 1990; Kruse 2000; Maintz 2000). Schon seit über 20 Jahren wird von einer nötigen Überwindung des sog. „Defizitmodells“ des Alters gesprochen, das dazu führe, dass Ältere in den Betrieben diskriminiert und vorzeitig freigesetzt würden. Sinnvoll sei dagegen, den Betrieben ein „Kompetenzmodell“ des Alters und die Einsicht in die Notwendigkeit alter(n)sgerechter³³ Arbeitsbedingungen zu vermitteln (vgl. z. B. Pack u. a. 2000). Wie oben schon erwähnt, sind lebenslanges Lernen, Gesundheitsprävention/-förderung, eine entsprechende Arbeitsorganisation und Führung Stichworte, die gleichzeitig die einschlägigen nötigen Maßnahmen kategorisieren.

33 Unter altersgerechten Arbeitsbedingungen versteht man solche, die es auch Älteren erlauben, noch erwerbstätig zu sein. Altersgerechte Arbeitsbedingungen beziehen sich auf Jüngere und sollen dazu beitragen, deren Arbeitsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter zu erhalten.

Abbildung 12:

Anteil der Personen mit einer „guten“ oder „sehr guten“ subjektiven Gesundheitseinschätzung für ausgewählte Altersgruppen und Kalenderjahre (1998, 2003 und 2009) in %


Quelle: BMAS 2010a, S. 38.

Aus Sicht der Arbeitgeberverbände sind diesbezüglich die Voraussetzungen für ein längeres Arbeiten gegeben:

- „Fast alle Unternehmen bilden ihre Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig weiter.“ (Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung 2000: 4);
- „Moderne Arbeit ist gute Arbeit.“ (Kannegieser 2008);
- Immer mehr Unternehmen sind sich der demografischen Herausforderungen bewusst und handeln entsprechend (vgl. Rodenstock 2006: 2).

Das BMAS ist im Bericht zur Bestandsprüfungsklausel in diesem Punkt etwas vorsichtiger. Es werden zwar Fortschritte bei den betrieblichen Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten notiert. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass noch erhebliche weitergehende Anstrengungen notwendig sind: „Immer mehr Unternehmen

erkennen den Handlungsbedarf und stellen sich auf den veränderten Altersaufbau der Belegschaften ein ... Viele von ihnen stellen bereits ihre Arbeitsorganisation um, indem sie Maßnahmen wie betriebliche Gesundheitsförderung, Qualifizierung und Weiterbildung anbieten ... Politik, Betriebe und Sozialpartner müssen die Arbeitsbedingungen in Zukunft verstärkt alters- und altersgerecht gestalten.“ (BMAS 2010a: III) Ein Ergebnis aus der Befragung des IAB-Betriebspanels 2006 untermauert diese Aussage. Danach „haben von den Unternehmen, die ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, im Jahr 2006 nur 17 Prozent Maßnahmen für Ältere angeboten. Diese Angebote befassten sich zudem überwiegend mit dem Thema Altersteilzeit ... Dem Arbeitsmarkt stehen schon bald immer weniger junge, gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung. Die Betriebe werden deshalb ihre Anstrengungen intensivieren müssen.“ (BMAS 2010a: 68)

Im Ergebnis sieht das BMAS die Entwicklungen beim alter(n)sgerechten Arbeiten dennoch auf dem richtigen Weg. Es hegt großen Optimismus, dass die Einsicht aller Beteiligten wachse – und sei es, weil die demografischen Veränderungen und die Arbeitsmarktentwicklung dies schlicht erzwingen würden.

6.2 Gegenargumente

Die Lebenserwartung ist gestiegen und wird wohl auch weiter steigen. Auch deuten alle Erkenntnisse darauf hin, dass Ältere im Durchschnitt länger gesünder sind als in früheren Generationen. Allerdings bedeutet das aber nicht automatisch, dass deshalb in allen Berufen/Tätigkeitsgruppen alle Beschäftigten mit ungebrochener physischer und psychischer Leistungsfähigkeit länger arbeiten können. Ob Beschäftigte auch über das 65. Lebensjahr hinaus arbeitsfähig sind, hängt von ihrer Qualifikation, von ihren über die Erwerbsbiografie hinweg erlebten Arbeitsbedingungen usw. ab. Einem Teil der Beschäftigten gelingt das, einem anderen Teil nicht. Es ist also eine gruppendifferenzierende Betrachtungsweise nötig; die Argumentation muss differenzierter sein.

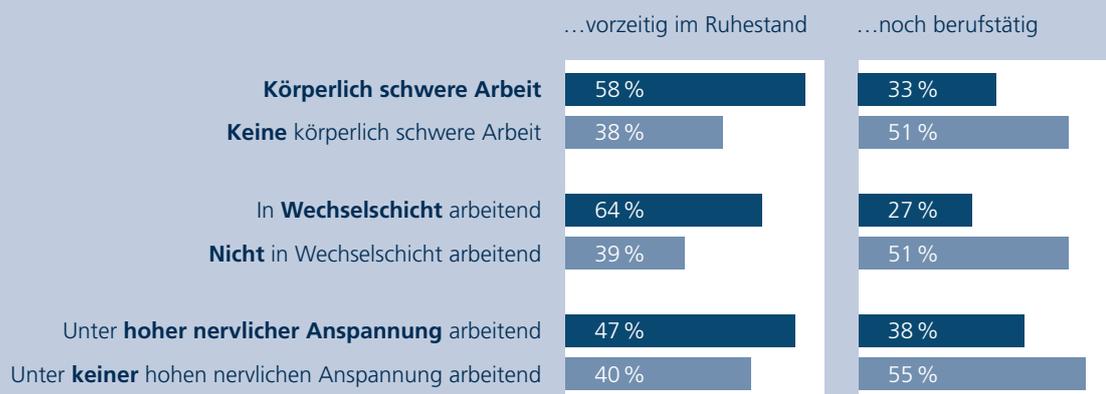
Die gruppenspezifischen Probleme eines nicht Arbeiten Könnens bis zum Regelrentenalter lösen sich auch dann nicht „automatisch“, wenn sich die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen Älterer insgesamt wirklich deutlich und nachhaltig verbessern würden. Dazu fräsen sich schlechte Arbeitsbedingungen über die Erwerbsbiographie hinweg zu sehr in die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen ein. Abbildung 13 gibt hierfür nur ein kleines Beispiel. Betrachtet wird der Erwerbsstatus 2001 von Personen, die 1985 Aussagen zu ihren Arbeitsbedingungen machten. Es wird deutlich, dass das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in hohem Maß mit früheren Arbeitsbelastungen zusammenhängt.

Belastete Personen gehen erheblich häufiger vorzeitig in den Ruhestand (z.T. über Erwerbsminderungsrenten) als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weniger oder nicht belastet sind. Besonders deutlich ist das bei körperlich schwerer Arbeit und Schichtarbeit; bei starken psychischen Belastungen ist die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Erwerbsausstiegs³⁴ geringer, aber ebenfalls signifikant.

Die Hoffnung, dass diesem Problem durch sog. Querkarrieren beizukommen sei, entbehrt dabei jeglicher empirischer Evidenz. Unter Quer-

Abbildung 13:

Die späten Folgen von Arbeitsbelastungen in % der Angaben



Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung nach Sozioökonomisches Panel (SOEP25).

34 Ähnliches gilt für den Zusammenhang zwischen früheren Belastungen in den Erwerbsbiographien und späteren Phasen der Arbeitslosigkeit bzw. der Nicht-Vollzeitbeschäftigung (vgl. Trischler, Kistler 2010).

karrieren sind (möglichst gut vorbereitete) Tätigkeitswechsel/Berufswechsel zu verstehen, wie sie am Beispiel des Dachdeckers vorgeschlagen werden, der im späteren Verlauf seines Erwerbslebens „nur noch“ die Lehrlingsausbildung macht oder gar in die Buchhaltung des Handwerksbetriebs wechselt³⁵. Solche Vorstellungen sind eher den Erwerbsbiographien von selbstständigen Handwerksmeistern entlehnt, für die Mehrzahl der Beschäftigten aber unrealistisch: So viele Ausbilder³⁶ und Buchhalter brauchen die Betriebe nicht. Wer die Umschulung bezahlt, bleibt gleichermaßen ungeklärt wie die Frage nach dem zu erwartenden Umschulungserfolg. „Schonarbeitsplätze“ sind ebenfalls keine Lösung.

Außerdem ergibt der Vergleich der Arbeitsbedingungen von Berufswechslern vor und nach dem Wechsel sehr eindeutig, dass damit bezüglich der Arbeitsbelastungen in der Mehrheit der Fälle keine essenziellen Veränderungen verbunden sind, wie Abbildung 14 belegt. Verbesserungen und Verschlechterungen halten sich demgegenüber die Waage – und: Über Zeit betrachtet, hat sich daran wenig geändert. Die Arbeitsmarkt-

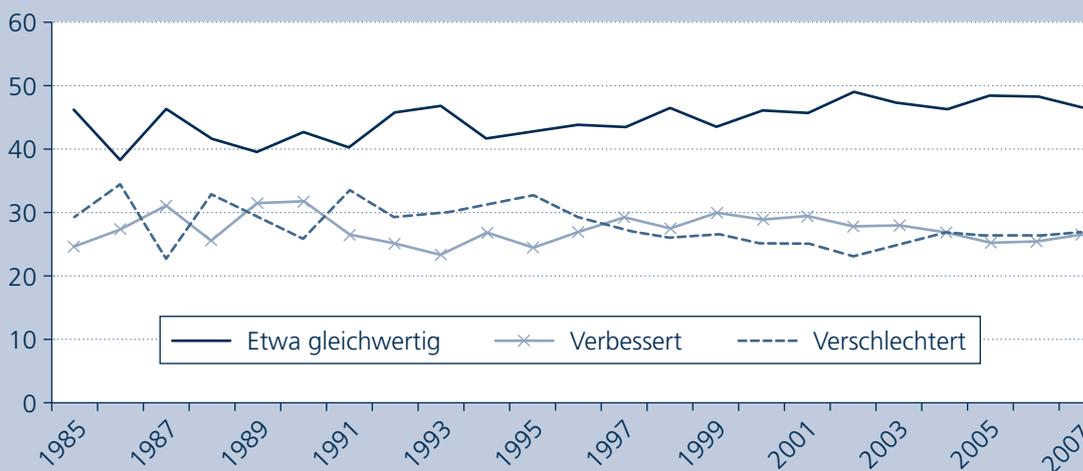
chancen sind und bleiben wie die Arbeitsbedingungen hochgradig gruppenspezifisch unterschiedlich verteilt. Anhand der gleichen Datenquelle zeigt sich:

- Hinsichtlich anderer Kriterien (Verdienst, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit) erfahren Berufswechsler mehrheitlich deutlich häufiger Verschlechterungen als Verbesserungen;
- das Verhältnis von Verbesserungen zu Verschlechterungen hat sich in den letzten gut 20 Jahren immer ungünstiger entwickelt;
- Berufswechsler berichten in allen erwähnten Dimensionen von Verschlechterungen umso häufiger, je älter sie beim Berufswechsel sind.

Ein weiteres, noch gewichtigeres Beispiel für Verkürzungen der Belegführung betrifft die Bewertung der Arbeitsbedingungen: Im Bericht zur Bestandsprüfungsklausel vom November 2010 argumentiert das BMAS mit – zumindest langsam – besser, d.h. alter(n)sgerechter werdenden Arbeitsbedingungen, verbunden mit, wie oben dargestellt, einer besser werdenden subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustandes³⁷, der stei-

Abbildung 14:

Vergleich der Arbeitsbelastungen bei Berufswechslern 1985-2007 Angaben in %



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Sozioökonomisches Panel.

35 So z. B. Bundesministerin von der Leyen im Hamburger Abendblatt 2010.

36 Die Lehrlingsausbildung findet in diesem Gewerbe im Übrigen auch „auf dem Dach“ statt.

37 Betrachtet man die Ergebnisse aus dem Sozioökonomischen Panel zu dieser Frage, so ist der Trend im Übrigen beileibe nicht so positiv, wie ihn die Regierung auf Basis der Zusammenstellung verschiedener Umfragen für 1993, 2003 und 2009 ermittelt (vgl. Abbildung 12).

genden Lebenserwartung und mit mehr Lebensjahren in Gesundheit. Demgegenüber hatte die Bundesregierung noch im Juni 2010 in ihrer Antwort auf eine Große Anfrage zum Thema Rente mit 67 ausdrücklich konzidiert, dass der säkulare Trend einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die letzten Jahrzehnte nicht mehr zutrifft. Die klare Aussage lautete³⁸: „Die körperlichen Anforderungen haben sich seit Mitte der 1980er Jahre kaum verändert ... Eine deutliche Zunahme findet sich dagegen bei den psychischen Anforderungen.“ (Deutscher Bundestag 2010: 77)

Auch hier gilt: Die Probleme und Herausforderungen der Rente mit 67 aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht sind groß und hochgradig gruppenspezifisch (vgl. Siegrist, Dragano 2007). Von daher verbietet sich auch die vereinfachende Argumentation mit Durchschnittswerten. Zwischen Variablen wie dem Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen, der subjektiven Beschreibungen der eigenen Arbeitsbedingungen und der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Rente besteht eine hohe Korrelation (vgl. Kistler 2008: 44 ff.). Dabei lassen sich durchgängig, über die verschiedensten Datengrundlagen und Indikatoren hinweg, recht einheitlich auch die Berufsgruppen identifizieren³⁹, bei denen ein hoher Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schon nicht bis 65, geschweige bis 67 arbeiten kann. Gleichzeitig sind dies weitgehend auch diejenigen Gruppen, bei denen die Arbeitsunfähigkeitsindikatoren⁴⁰ (wie

hohe Fehlzeiten) v. a. bei den Älteren, hohe Werte aufweisen und die auf der anderen Seite besonders selten in Maßnahmen des alter(n)sgerechten Arbeitens einbezogen werden. „Wenn Betriebe umdenken, dann richtet sich dies vor allem auf Wissensträger und Führungskräfte. Nur selten schließt man auch gering bis mäßig qualifizierte Arbeitnehmer in die Überlegungen ein.“ (Promberger, Wübbecke 2006: 4) So sind auch im internationalen Vergleich die viel zu geringen und rückläufigen Anstrengungen der Betriebe für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten und insbesondere die (wachsende) Gruppenspezifität der Weiterbildung hier zu nennende Probleme: Die Spanne in der Beteiligung von Hoch- bzw. geringer Qualifizierten wächst; Ältere bleiben in der Weiterbildungsförderung außen vor, ebenso wie die zunehmende Zahl atypisch Beschäftigter (vgl. Kistler 2010).

Belastende Arbeitsbedingungen, die eine Rente mit 67 für viele Beschäftigte unerreichbar machen, beziehen sich dabei nicht nur auf die „klassischen“ Ursachen von vorzeitigem Verlust der Arbeitsfähigkeit bzw. vorzeitigem Ausscheiden wie Schicht- und Nachtarbeit oder schwere körperliche Arbeit, sondern häufig auch auf das Zusammenwirken verschiedener Belastungen und ihre Dauerwirkung über längere Zeit hinweg. Gerade in erwerbsbiografischer Perspektive zeigen sich die Langzeitfolgen besonders deutlich (vgl. Trischler, Kistler 2010; Bäcker u.a. 2009, Dragano 2007; vgl. auch weiter unten).

38 Dies stimmt mit dem Forschungsstand durchaus überein und zeigt sich in verschiedensten Datenquellen, auch international. In Zeiten zunehmender Arbeitsverdichtung und des shareholder-value drohen die Arbeitsbedingungen unter die Räder zu kommen.

39 Die Bundesregierung hat sich in ihrer Antwort auf die Große Anfrage hierzu recht klar geäußert und Problemgruppen genannt – im Bericht zur Bestandsprüfungsklausel wird auf all das nicht eingegangen.

40 Die über Jahre gesunkenen Fehlzeiten, die im Übrigen aktuell wieder steigen, sind nicht nur eine Folge der Verschiebungen der Wirtschaftsstruktur hin zur Dienstleistungsökonomie und der veränderten Arbeitsbedingungen, sondern haben auch mit der hohen Angst vor Entlassungen zu tun. Parallel ist der „Präsentismus“ angestiegen; viele Beschäftigte schleppen sich – mit oft erheblichen Folgen für sich, die Betriebe und die Sozialversicherung – krank zur Arbeit. Die Selbstmedikation bis hin zu Aufputschmitteln (Doping für die Arbeit) ist zum Problem geworden (vgl. DGB 2010).

7. Höhere Renten durch verlängerte Beschäftigung oder höhere Armutsrisiken durch Arbeitslosigkeit und Rentenabschläge?

Laut § 154 RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz hat die Bundesregierung in ihren alle vier Jahre vorzulegenden Berichten neben der Arbeitsmarktentwicklung für Ältere auch über deren wirtschaftliche und soziale Lage zu berichten.

7.1 Argumente

Wenn die optimistische Sicht auf die zukünftige Beschäftigungslage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eintrifft, wenn also eine Weiterarbeit bis zum 67. Lebensjahr sowohl wegen der zukünftigen Arbeitskräfteknappheit auf dem Arbeitsmarkt als auch wegen des guten Gesundheitszustandes der Beschäftigten möglich ist, und wenn sich das Problem der Arbeitslosigkeit im Alter weitgehend löst, dann führt die Rente 67 nicht zu sozialen Problemen, sondern verringert diese eher. Denn durch zwei Jahre längeres Arbeiten und zwei Jahre mehr an Beitragszahlungen erhöhen sich die Rentenansprüche (die ansonsten ja

– unter der Maßgabe der Beitragssatzstabilität – wegen der längeren Rentenbezugsdauer sogar niedriger ausfallen müssten). Die Folgen des absinkenden Rentenniveaus können damit deutlich gemindert werden. Auch das Risiko einer wachsenden Altersarmut würde sich dadurch begrenzen. Insofern liegt es in der Logik der Argumentationsführung, dass von einer Heraufsetzung der Regelaltersgrenze keine negativen sozialen Folgewirkungen erwartet werden⁴¹.

Als durchweg positiv wird auch die Situation der Beschäftigten in den Altersgruppen vor dem Altersübergang eingeschätzt: „Die wirtschaftliche und soziale Lage der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich deutlich verbessert.“ (BMAS 2010a: II) Als Beleg wird zunächst darauf verwiesen, dass die versicherungspflichtigen Entgelte der 55- bis 64-jährigen rentenversicherungspflichtig Beschäftigten höher und im Vergleich 2003-2008 sogar leicht zunehmend höher ausfallen als bei den 20- bis 54-Jährigen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3:

Durchschnittliches versicherungspflichtiges Entgelt der rentenversicherungspflichtig Beschäftigten 2003 und 2008

Angaben in € und in % des Gesamtdurchschnitts

	Insgesamt				Frauen				Männer			
	2003		2008		2003		2008		2003		2008	
Altersgruppe	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
20-54	25.867	99,5	27.728	99,2	20.957	80,6	22.332	79,9	29.710	114,2	31.990	114,5
55-64	27.314	105,0	29.506	105,6	20.469	78,7	22.945	82,1	32.181	123,7	34.693	124,2

Quelle: BMAS 2010a: 30.

41 Ausgeschlossen wird allerdings nicht, dass wegen anderer Entwicklungen, insbesondere wegen der anhaltenden Strukturverschiebungen auf dem Arbeitsmarkt (u. a. Niedriglöhne, prekäre und diskontinuierliche Beschäftigung), zukünftig die Altersarmut steigt. Entsprechend der Koalitionsvereinbarung hat die Bundesregierung eine Kommission eingesetzt, die sich dem Problem der Altersarmut widmen soll.

Als weitere Kennziffern dafür, dass es bei der wirtschaftlichen und sozialen Lage der 55- bis 64-Jährigen keine größeren Probleme gibt, wird angeführt, dass

- sich durchschnittlich mehr Ältere in den oberen Einkommensgruppen finden,
- sich die genannten Punkte auch im Sozioökonomischen Panel auf Haushaltsebene bestätigen, wobei dieses auch zeigt, dass Ältere bei den anderen Einkommen neben den Haushaltserwerbseinkommen höhere Beträge erzielen als Jüngere,
- die Schichtung des realen monatlichen Nettoäquivalenzeinkommens die Älteren im Vorteil zeigt und schließlich dass
- die Nettovermögensbestände bei Älteren erheblich höher sind als bei Jüngeren (vgl. BMAS 2010a: 29 ff.)⁴².

7.2 Gegenargumente

Die Frage bleibt: Wenn die optimistischen Annahmen nicht eintreffen oder nur für jene Beschäftigten gelten, die aufgrund ihrer Qualifikation, Gesundheit und Einkommenslage ohnehin besser gestellt sind – welche wirtschaftlichen und sozialen Rückwirkungen hat die Rente mit 67 für die Gruppe derer, die aus unterschiedlichen Gründen nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können? Welche Folgen ergeben sich aus einer solchen Spaltung des Altersübergangs für die Situation vor dem Renteneintritt und für die Höhe der Renten nach dem Rentenzugang?

7.2.1 Prekäre Altersübergänge und Rentenabschlüsse

Aussagen über die Einkommenslage älterer Arbeitnehmer im rentennahen Alter sind wenig aussagefähig, wenn allein auf die (noch) Beschäftigten abgestellt und zudem mit Durchschnittswerten

operiert wird. Die sozialen Differenzierungen in der Phase des Altersübergangs werden dadurch systematisch ausgeblendet⁴³. Denn diejenigen, die mit 55 bis 64 Jahren rentenversicherungs-pflichtig beschäftigt sind, sind die „Überlebenden“. Sie haben eher eine höhere Qualifikation und hatten in der Tendenz auch eher keine oder geringere abträgliche Arbeitsbelastungen, also die besseren Jobs. Und: Im Schnitt hatten sie und haben sie noch eine bessere Bezahlung (was wiederum auch mit den Möglichkeiten des Aufbaus von Vermögenswerten zu tun hat und höhere Einkommen neben den Arbeitseinkommen erklärt). Bezieht man sich nur auf diese Gruppe, wird die Situation der – bereits mehrfach erwähnten – Gruppe der älteren Beschäftigten ausgeklammert, deren Altersübergang als problematisch einzuschätzen ist, weil vor dem Bezug der Altersrente eine Zeit anhaltender Arbeitslosigkeit und/oder von prekären Beschäftigungsverhältnissen liegt.

In diesen Fällen kommt es zu deutlichen Einkommensverlusten in der letzten Phase des Erwerbslebens. Dies trifft im besonderen Maße für Langzeitarbeitslose zu, die infolge der Abstufung Arbeitseinkommen – lohnbezogenes Arbeitslosengeld – fürsorgeförmiges Arbeitslosengeld II einen sozialen Absturz bis hin zum Existenzminimum erfahren (Mika, Baumann 2008: 605 ff.). Durch den begrenzten Zeitraum des Arbeitslosengeldbezugs (18 Monate für Arbeitslose ab 55 Jahren bzw. 24 Monate für Arbeitslose ab 58 Jahren) hat die Höhe des Einkommens recht bald keinen Bezug mehr zum vormaligen Arbeitsentgelt⁴⁴. Als Leistungsvoraussetzung gilt zudem die Hilfebedürftigkeit des Haushalts/der Bedarfsgemeinschaft. Folge ist, dass arbeitslose (Ehe)Partner überhaupt keine Leistungen mehr erhalten, wenn das Einkommen des Partners (auch nur knapp) oberhalb der Bedürftigkeitsschwelle liegt. Vor allem arbeitslose Ehefrauen sind davon betroffen.

42 Der Hinweis auf das Vermögen wird in der Debatte nicht nur als Wohlstandsindikator angeführt, sondern immer auch als Argument dafür, dass Ältere in Zukunft ja auch von bzw. aus diesen Vermögen leben könnten. Dass dies eine weitgehende Illusion ist – im Übrigen gleichermaßen bei Erbschaften (vgl. Vogel u. a. 2010) – erweisen gemeinsame Analysen von Einkommens- und Vermögensverteilungen (vgl. z. B. Frick, Grabka 2009). Die Vermögen bzw. Erbmassen sind nämlich noch viel ungleicher verteilt als die Einkommen und Renten.

43 Das gilt ähnlich wie bei den oben referierten Argumenten zur durchschnittlich gestiegenen Lebenserwartung, Gesundheitseinschätzung etc. Niemand bestreitet, dass die nachrückenden älteren Arbeitnehmer im Schnitt länger leben und fitter sind als die Vorgängerkohorten.

44 Der befristete Zuschlag zum ALG II, der den Einkommensabsturz für einen Zeitraum von zwei Jahren im begrenzten Maße degressiv abgedeutet hat, ist ab 2011 entfallen.

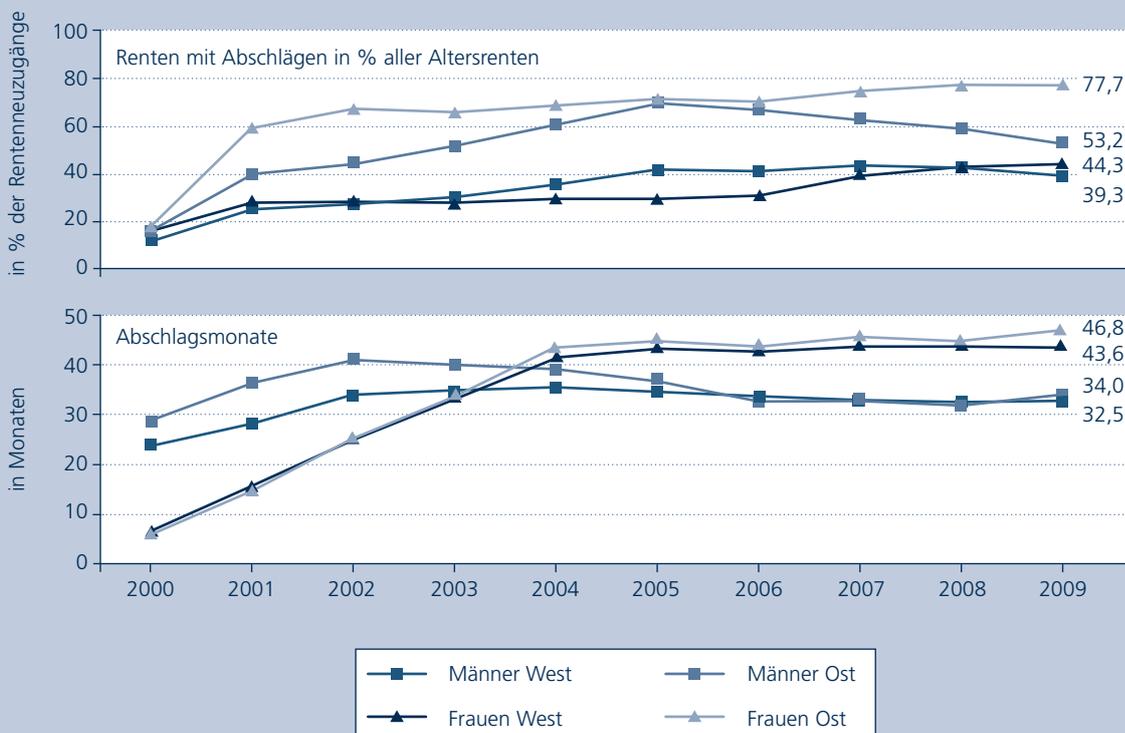
Die Rentenanwartschaften, die während der Arbeitslosigkeit im Leistungskreis des SGB II erworben werden können, fallen außerordentlich niedrig aus. Die bisherigen vom Bund bezahlten Pflichtbeiträge für ALG II Empfänger haben pro Jahr gerade einmal zu einer Erhöhung des monatlichen Rentenanspruchs von 2,18 Euro (Stand 2010/2011) geführt. Seit Anfang 2011 sind diese Pflichtbeiträge sogar gestrichen worden, Zeiten des ALG II Bezugs gelten nunmehr als Anrechnungszeiten. Da keine Beiträge mehr zur Rentenversicherung entrichtet werden, können während des Bezugs von ALG II auch keine Ansprüche auf eine Rente wegen Erwerbsminderung erworben werden. Damit und mit den um sich greifenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die die Erwerbsbiografien destabilisieren sowie den immer häufigeren Arbeitslosigkeitsphasen im Lebensverlauf (vgl. Dundler, Müller 2006; Trischler, Kistler 2010a; Loose, Ohsmann 2010: 434 ff.) sind die Grundlagen für niedrige Alterseinkom-

men und ein steigendes Armutsrisiko im Alter gelegt. Die von Kruse (2007: 736) getroffene Feststellung gilt bis heute weiter: „Allerdings beruht dieser starke Anstieg der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen seit 2005 – ebenso wie auch die Versichertenquote der RV – auch auf demografischen Effekten und beinhaltet darüber hinaus Versichertengruppen, die keine oder nur geringe Anwartschaften in der RV erwerben (...), für eine Absicherung der Risiken Erwerbsminderung, Alter und Tod des Ehegatten reicht dieser Umfang der Erwerbsbeteiligung nicht aus“.

Fast die Hälfte aller RentenNeuzugänge im Jahr 2009 (45,2 Prozent) hat eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen bezogen. Wie Abbildung 15 erkennen lässt, kommt es in den neuen Bundesländern, die nach wie vor von besonders hoher Arbeitslosigkeit betroffen sind, häufig zu den Abschlagsrenten. Dies verweist darauf, dass ein vorzeitiger Rentenbezug nicht allein als Ausdruck einer freien Entscheidung, gleichermaßen

Abbildung 15:

Rentenabschläge bei Neuzugängen von Altersrenten 2000-2009
RentenNeuzugänge; Männer und Frauen, alte und neue Bundesländer



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2010: Rentenzugang 2009, Berlin.

als individuelle Wahl zwischen einem frühen Ausstieg aus den Mühen des Arbeitslebens und Einbußen im Alterseinkommen interpretiert werden kann. Der Entschluss, Abschläge in Kauf zu nehmen, wird vielmehr maßgeblich von den Arbeitsbedingungen und -belastungen, dem Gesundheitszustand und vor allem von der Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. So zeigen Befunde aus 2009, dass die durchschnittlichen Abschlagsmonate bei Renteneintritten aus Langzeit- und Übergangsarbeitslosigkeit besonders hoch liegen (vgl. Tabelle 4). Zudem gilt, dass Frauen stärker als Männer und Versicherte aus den neuen stärker als Versicherte aus den alten Ländern betroffen sind.

Ob und in welchem Maße infolge der Altersgrenzenanhebung die Anteile der Renten mit Abschlägen zunehmen und wie hoch in Zukunft die durchschnittlichen Abschlagsmonate und -beträge ausfallen werden, ist schwer abzuschätzen: Auf der einen Seite werden sich bei der flexiblen Altersgrenze mit 63 Jahren die Abschläge auf maximal 18 Prozent erhöhen, und auch die Zahl derer,

die eine vorgezogene Rente wegen Schwerbehinderung mit Abschlägen wahrnehmen, dürfte steigen. Auf der anderen Seite haben die Jahrgänge 1952 und jünger bereits ab 2012 keine Möglichkeiten mehr, die vorgezogene Altersrente für Frauen (mit Abschlägen von maximal 18 Prozent) und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit (mit Abschlägen von maximal 7,2 Prozent) in Anspruch zu nehmen.

Aber auch ohne Abschläge, bei einer Weiterarbeit bis 67, werden zukünftig die Renten keineswegs höher ausfallen als bislang. Denn es wird häufig übersehen, dass nach geltendem Recht Beschäftigte, die bis 67, zwei Jahre über das heutige Regelrentenalter hinaus arbeiten, zu den zusätzlichen erworbenen Entgeltpunkten noch Rentenzuschläge von 0,5 Prozent je Monat erhalten, so dass ihre Rente um 12 Prozent höher liegt (24 Monate x 0,5 Prozent) als wenn sie mit 65 in Rente gehen würden. Infolge der Anhebung der Regelaltersgrenze entfallen diese Zuschläge, d. h. die Rentenansprüche verringern sich demgegenüber durch die Rente mit 67.

Tabelle 4:

Durchschnittliche Abschlagsmonate für inländische Altersrentenzugänge 2009

Angaben in Monaten

	Westdeutschland						Ostdeutschland					
	Männer			Frauen			Männer			Frauen		
	n.q.	q.	h.q.	n.q.	q.	h.q.	n.q.	q.	h.q.	n.q.	q.	h.q.
Renteneintritt aus stabiler Beschäftigung	15,4	18,7	15,2	29,1	29,9	17,7	14,4	15,1	11,4	36,3	31,4	28,7
Renteneintritt aus Übergangsarbeitslosigkeit	15,2	15,3	20,2	29,5	33,1	(29,4)	26,1	23,1	19,2	42,7	38,7	(30,4)
Renteneintritt aus Langzeitarbeitslosigkeit	21,3	30,1	37,0	33,9	38,0	(25,4)	29,6	33,4	29,2	47,9	47,1	(49,2)
Alle inländischen Altersrentenzugänge	16,3	19,0	15,9	26,7	29,5	17,5	23,5	21,5	13,5	44,2	38,3	31,2

n.q. = niedrigqualifiziert q. = qualifiziert h.q. = hochqualifiziert (Fallzahl kleiner 40)

Quelle: Astleithner u. a. 2010: 554.

7.2.2 Niedrigrenten und Armutsrisiken im Alter

Ungesicherte Altersübergänge verstärken den Trend einer Ausbreitung von Niedrigrenten und erhöhen das Risiko der Altersarmut. Rentenabschläge und unzureichende Anwartschaften aus Phasen von (Langzeit)Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung überlagern sich mit den Einschnitten in der Rentenversicherung, insbesondere hinsichtlich der Absenkung des Rentenniveaus (Bäcker 2008b: 357 ff.)

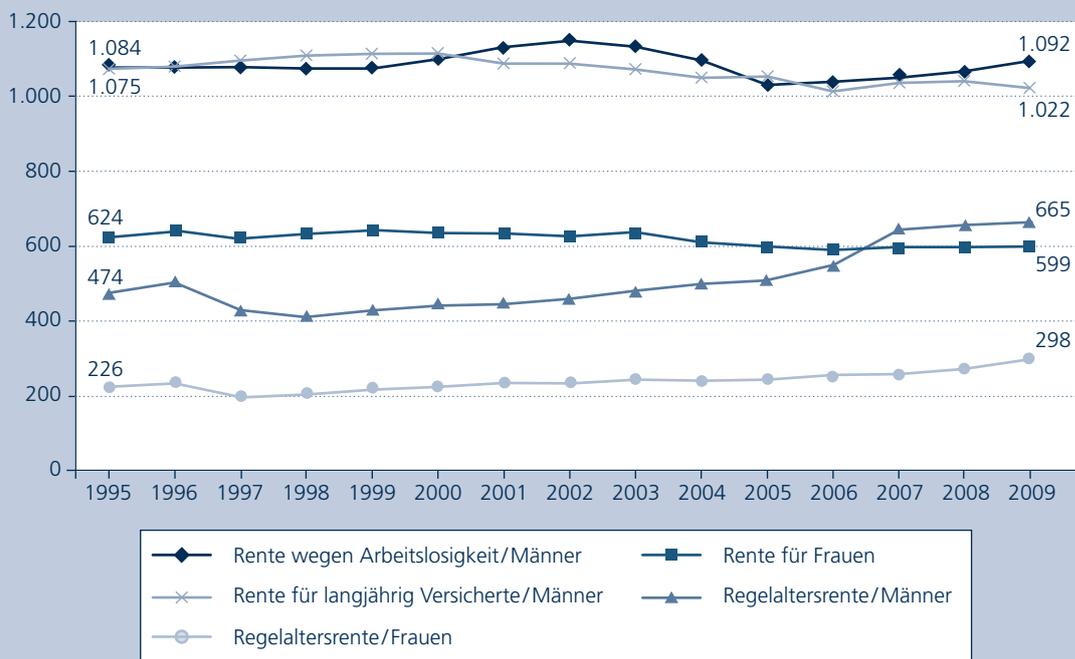
Dies macht sich bereits aktuell bei den Rentenneuzugängen der letzten Jahre bemerkbar. Abbildung 16 zeigt – hier bezogen auf die alten Bundesländer – die Entwicklung der durchschnittlichen Zahlbeträge der Altersrentenzugänge nach Rentenarten⁴⁵ zwischen 1996-2009. Wie ersichtlich haben sich die Durchschnittsrenten unter-

schiedlich entwickelt und gehen je nach Rentenart zurück oder nehmen leicht zu.⁴⁶ Nach 2003 gab es v.a. bei den Männern auch deutlich sinkende Zahlbeträge der Neurenten. Da es sich außerdem um reine Nominalwerte handelt, heißt dies, dass unter Berücksichtigung der Kaufkraftentwicklung bzw. der Preissteigerungsraten die realen, preisbereinigten Renten massiv gesunken sind. Ein Ausgleich durch Leistungen der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge ist dabei gerade bei jenen Rentnern wenig wahrscheinlich, deren Altersübergang sich prekär gestaltet.

Es ist bekannt, dass niedrige Renten noch keine Information über die gesamte Einkommenslage einer Person bzw. eines Haushaltes zulassen und damit auch nicht mit Armut gleichzusetzen sind. Denn zum einen können Versichertenrenten noch durch abgeleitete Renten (im

Abbildung 16:

Durchschnittliche Höhe von Altersrenten im Rentenzugang 1995-2009
nach Rentenarten und Geschlecht, alte Bundesländer, Zahlbeträge in €/Monat



Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2010: Rentenversicherung in Zahlen, Berlin.

45 Ohne Auslandsrenten.

46 Die Höhe der Zugangsrenten je Rentenart hängt von mehreren Faktoren ab, so von der Entwicklung der Beschäftigungs- und Versicherungsdauer sowie der Entgeltpunkte als auch von den Verschiebungen zwischen den Rentenarten. Der Zuwachs der Durchschnittsbeträge bei den Regelaltersrenten für Männer dürfte auch damit zusammenhängen, dass durch die Begrenzung des vorzeitigen Rentenbezuges die Regelaltersrente zunehmend von Versicherten mit langer Versicherungsdauer in Anspruch genommen wird.

Hinterbliebenenfall) sowie durch Renten aus anderen Alterssicherungssystemen – wie Leistungen aus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge – ergänzt werden. Zum anderen muss das Einkommen des (Ehe)Partners bzw. der (Ehe)Partnerin mit in die Betrachtung einbezogen werden, wenn aus dem Haushaltseinkommen gemeinsam gewirtschaftet wird.

Von Einkommensarmut im Alter kann dann gesprochen werden, wenn das bedarfsgewichtete Pro-Kopf-Einkommen (Nettoäquivalenzeinkommen) von Mitgliedern eines Haushalts das sozialkulturelle Existenzminimum unterschreitet. Dieses Minimum wird üblicherweise bei 60 Prozent des Durchschnittseinkommens (Median) festgesetzt (sog. Armutsrisikoschwelle). Nach der So-

zialberichterstattung des Statistischen Bundesamtes (Datenbasis Mikrozensus) beträgt (2009) die Armutsrisikoquote bei den Älteren (65 Jahre und älter) 11,9 Prozent (vgl. Tabelle 5).

Zwar liegt damit die Armutsbetroffenheit der Älteren unter dem Gesamtdurchschnitt der Bevölkerung (14,6 Prozent), doch kann nicht behauptet werden, Altersarmut sei kein aktuelles Problem. In Westdeutschland liegt die Armutsrisikoquote außerdem schon mit 14,1 Prozent sehr nahe beim Durchschnittswert und in einigen Bundesländern wie Bayern und Rheinland-Pfalz deutlich darüber. Und es deutet alles darauf hin, dass dieses soziale Problem in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird.

Tabelle 5:

Armutsrisikoquoten in Deutschland 2005 - 2009 (regionaler Median)

	2005 in %	2006 in %	2007 in %	2008 in %	2009 in %
Deutschland – insgesamt	14,7	14,0	14,3	14,4	14,6
Deutschland – 65 und älter	11,0	10,4	11,3	12,0	11,9
Westdeutschland – insgesamt	14,8	14,2	14,3	14,5	14,8
Westdeutschland – 65 und älter	13,5	12,7	13,7	14,3	14,1
Ostdeutschland – insgesamt	14,3	13,3	13,5	13,8	13,8
Ostdeutschland – 65 und älter	5,3	4,8	5,1	5,5	5,2

Quelle: Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik (Mikrozensus).

8. Fazit und Ausblick

Die Gegenüberstellung von Argumenten und Gegenargumenten sollte deutlich machen, dass es zwischen Befürwortern und Gegnern einer ab 2012 einsetzenden Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre unterschiedliche Antworten auf folgende Fragen gibt.

- In welchem Maße hängt die Finanzierbarkeit der Rentenversicherung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten tatsächlich von der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze ab und welcher Stellenwert wird dem Ziel der Beitragsstabilität beigemessen?
- Ist absehbar, dass es aufgrund des demografischen Umbruchs alsbald zu einem Fachkräftemangel kommt? Muss die Bereitschaft der Beschäftigten, auch über 65 Jahre hinaus zu arbeiten, über das Instrument einer späteren Bezugsmöglichkeit einer abschlagfreien Altersgrenze finanziell gleichsam erzwungen werden?
- Kann davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitslosigkeit älterer Beschäftigter im Zuge der allgemeinen Verbesserung der Arbeitsmarktlage schon bald abbaut, so dass in Zukunft gewährleistet ist, dass der Übergang in die Regelaltersgrenze 67 regelmäßig aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus erfolgt?
- Wie groß ist der Kreis der Beschäftigten, der in den nächsten Jahren körperlich und psychisch in der Lage sein wird, auch bis zur Regelaltersgrenze durchzuhalten? Werden die Betriebe auf breiter Front die Arbeitsplätze so gestalten, dass sie alters- und altersgerecht sind?

Die Antwort auf diese Fragen fällt aus unserer Sicht nicht so aus, dass die ab 2012 beginnende schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze in dieser Form ohne größte Probleme realisierbar

wäre bzw. überhaupt nötig ist. Zwar gehen auch wir davon aus, dass angesichts der Alterung der Gesellschaft eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit – näher heran an die Regelaltersgrenze 65 für mehr Versicherte – sinnvoll wäre. Aber dafür müssen auf dem Arbeitsmarkt erst einmal die Voraussetzungen geschaffen werden. Diese sind derzeit nicht erfüllt: Solange nämlich die Arbeitsmarktlage durch hohe Arbeitslosigkeit gerade von Älteren geprägt ist und der Gesundheitszustand vieler Beschäftigten eine Weiterarbeit nicht zulässt, hat eine heraufgesetzte Regelaltersgrenze zur Folge, dass ein Großteil der Älteren in prekäre Altersübergänge getrieben wird. Wie groß diese Personengruppe in Zukunft sein wird, die unter unzureichenden Rentenanwartschaften und Rentenabschlägen zu leiden hat, lässt sich nicht exakt abschätzen. Entscheidend wird sein, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt und welche Fortschritte bei den Arbeitsbedingungen gemacht werden. Sicher ist aber, dass es einen Automatismus, nach dem der demografische Umbruch direkt zu Vollbeschäftigung und gar Arbeitskräfteknappheit führt, nicht gibt. Und die Strategie, über erhöhte Altersgrenzen und Rentenabschläge erst einmal Druck aufzubauen, der dann sowohl die Beschäftigten zwingt weiter zu arbeiten, als auch die Betriebe veranlasst, die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen, ist höchst riskant und sozialpolitisch nicht zu verantworten. Die Erwartung, die Wirtschaft – oder „der Markt“ – werde schon die entsprechenden Arbeitsplätze (bzw. auch die nötigen Arbeitsbedingungen) schaffen, nimmt nämlich keine Rücksicht darauf, was passiert, wenn diese Annahme nicht eintritt.

Im Ergebnis wird damit die soziale Polarisierung des Alters⁴⁷, die durch die Teilprivatisie-

47 Die These der sozialen Polarisierung des Alters ist hier als analytische Zuspitzung formuliert. In der Wirklichkeit wird es ein abgestuftes Zwischenfeld zwischen den Extremen geben.

derung der Alterssicherung (Absenkung des Renten-niveaus, Ausbau und Förderung der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge) eingeleitet worden ist, vertieft. Während die qualifizierten Beschäftigten mit einem in der Regel besseren Gesundheitszustand und leichteren Arbeitsbedingungen länger arbeiten können und werden, auch weil die Unternehmen daran ein Interesse haben, sind die Beschäftigten im unteren Qualifikationsbereich sowohl hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Konstitution als auch der belastenden Arbeitsbedingungen dazu nicht in der Lage. Zugleich ist in diesem unteren Beschäftigungssegment eine Arbeitskräfteknappheit auch auf längere Dauer nicht zu erwarten, zumal wenn man an die Öffnung der Arbeitsmärkte im EU-Raum denkt. Da die erstgenannte Gruppe über ein höheres Einkommen verfügt und in der Rentenversicherung wie in der betrieblichen und privaten Altersvorsorge gut abgesichert ist, wären hier Abschläge finanziell noch am leichtesten verkraftbar. Tatsächlich müssen unter dem Druck der Verhältnisse die Abschläge aber von jenen in Kauf genommen werden, denen eine Weiterarbeit bis 67 kaum möglich ist, die aber nur über niedrige Einkommen und Renten verfügen und auch nicht oder nur sehr begrenzt auf ergänzende Leistungen aus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zurückgreifen können.

Die Politik wäre also gut beraten, sich vorrangig darum zu kümmern, die Voraussetzungen dafür zu gewährleisten, dass die hohe Arbeitslosigkeit im Alter tatsächlich abgebaut (und nicht nur statistisch verschleiert) wird und dass möglichst viele die Altersgrenze 65 auch in Gesundheit erreichen. Ob eine bestimmte Beschäftigungsquote in den rentennahen Jahrgängen dafür der treffende Indikator ist, müsste geprüft werden.

Zu prüfen ist ebenfalls, wie tragfähig die Strategie der Politik ist, die Lösung der anhaltenden Beschäftigungsprobleme auf die Tarifparteien zu

übertragen (vgl. BMAS 2010a: 71). Die Ergebnisse zum alter(n)sgerechten Arbeiten (vgl. oben Punkt 6.2) zeigen, dass entsprechende Maßnahmen, wenn überhaupt, dann eher in großen Betrieben zu finden sind⁴⁸. In den kleinen und mittleren Betrieben – in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt ist – ist die Reichweite der Tarifverträge gering und die Vertretung durch Betriebsräte/Personalräte dünn. Damit soll der Wert von „Demografie-Tarifverträgen“ wie in der chemischen, Metall- und Stahlindustrie nicht geleugnet werden – sie wären auch in anderen Branchen mehr als begrüßenswert (vgl. dazu auch BMAS 2010a: 78 f.)! Es wäre aber zu analysieren, inwieweit unter deren Schirm wirklich Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten im Vordergrund stehen oder doch eher Maßnahmen, die vor allem besonders belasteten Beschäftigtengruppen ein vorzeitiges Ausscheiden erleichtern bzw. die die Altersteilzeit reaktivieren. Wenn dies der Fall wäre, so ist daran sicherlich nichts Verwerfliches, da es darum geht, jenen Beschäftigten, die nicht mehr weiterarbeiten können, einen sozial verträglichen Übergang bis zum Renteneinstieg zu verschaffen. Aber die Frage bleibt, ob es nicht gerade Aufgabe gesetzlicher Regelungen wäre, solche Regelungen zu verallgemeinern, also auch für jene wirksam zu machen, die nicht von Tarifverträgen erfasst werden.

Hierzu reicht es auch nicht aus, das „Scharfschalten“ der Rente mit 67 alleine vom Erreichen eines bestimmten Grenzwerts bei der Beschäftigungsquote Älterer abhängig zu machen. Denn es geht auch um Lösungen für diejenigen Gruppen, in denen ein Großteil der Beschäftigten es nicht schafft, nicht einmal bis zum 65. Lebensjahr erwerbstätig zu sein.

Für diejenigen, die in Erwerbsminderungsrenten münden – circa 20 Prozent der Rentenzugänge – ist dieser Weg meist alternativlos (vgl. Rehfeld 2006)⁴⁹. Hier muss eine Verbesserung der

48 Andererseits ist aus Befragungen von Personalverantwortlichen in Großbetrieben auch bekannt (vgl. Capgemini, versch. Jahre), dass das Thema „demografische Herausforderungen“ zwar immer als Zukunftsthema hoch auf der Agenda steht, bei retrospektiver Frage aber letztlich immer nur eine geringe Rolle gespielt hat.

49 Immerhin liegt die fernere Lebenserwartung von 65-jährigen Frührentnern im Vergleich zu den übrigen Altersrentnern um ca. 3-4 Jahre niedriger (vgl. Rehfeld 2006: 17).

Bedingungen des Rentenbezugs und der Konditionen von EM-Renten ansetzen (vgl. Bäcker u. a. 2011). Unter den bestehenden restriktiven Bedingungen des Zugangs zu einer EM-Rente gibt es aber einen Anteil weiterer Beschäftigter, die – beim besten Willen – nicht so lange erwerbstätig sein können und bisher in andere Frühverrentungswege ausweichen konnten. Auch für diese müssen Regelungen gefunden werden, damit sich ihre Situation vor und nach dem Erwerbsaustritt nicht verschlechtert. Wir schätzen ihren Anteil – neben den EM-Rentenzugängen – auf weitere ca. 15-20 Prozent aller Rentenzugänge. Ihr Risiko, in Altersarmut zu verfallen, steigt besonders durch die bei ihnen zu erwartende Zunahme von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Altersübergang sowie mehr und höher abschlagsbewehrte vorzeitige Rentenzugänge.

Dabei ist dieses gruppenspezifische Risiko immer vor dem Hintergrund zu sehen, dass das Ziel der Lebensstandardsicherung aufgegeben wurde und die Entwicklung der *realen* Zahlbeträ-

ge der Versichertenrenten nach unten weist. So gesehen ist es verständlich, wenn die Frage aufgeworfen wird, ob es nicht besser wäre, „wenn sich Gewerkschaften und Sozialverbände nicht auf einen Kampf gegen die „Rente mit 67“ konzentriert hätten, sondern das Sinken des Rentenniveaus zum zentralen Thema gemacht hätten“ (Schmähl 2010: 14). Diese Entgegensetzung sehen wir jedoch nicht. Beide Fehlentwicklungen müssen gleichermaßen auf den Prüfstand⁵⁰, denn sie beruhen gleichermaßen auf der Fehleinschätzung, die Maßnahmen seien aus demografischen Gründen „alternativlos“. Bei beiden wird ein Generationenkonflikt konstruiert und auf eine intergenerative Gerechtigkeit abgestellt, die den Verteilungskonflikt – zwischen Arm und Reich und auch zwischen Arbeit und Kapital – ausklammert (vgl. Bäcker 2004: 12 ff.). Und bei beiden dominiert das Ziel der Beitragssatzstabilität, dies allerdings nur für die Arbeitgeber – nicht für die Versicherten und Arbeitnehmer.

50 Dass dies durchaus möglich ist, zeigt z. B. die Studie von Dedring u. a. 2010.

Literaturverzeichnis

- Astleithner, F.; Clemens, W.; Himmelreicher, R. K. 2010: Zur Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten verschiedener Qualifikationsgruppen in Deutschland (2003-2009), in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 4, S. 53 ff.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: Bildung in Deutschland, Bielefeld.
- BA (Bundesagentur für Arbeit) 2011: Analytikreport: Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren, Januar 2011, Nürnberg.
- Bäcker, G. 2004: Die Frage nach der Generationengerechtigkeit, in: VDR (Hrsg.), Generationengerechtigkeit, in: VDR-Schriften, Frankfurt, S. 12 ff.
- Bäcker, G. 2008a: Lohnnebenkosten als Dreh- und Angelpunkt für den Arbeitsmarkt?– Ein sozialpolitisches Dogma auf dem Prüfstand, in: Soziale Sicherheit 10/2008: 338 ff.
- Bäcker, G. 2008b: Altersarmut als soziales Problem der Zukunft? In: Deutsche Rentenversicherung 4/2008: 357 ff.
- Bäcker, G. u. a. 2009: Ältere Arbeitnehmer, Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter, Wiesbaden.
- Bäcker, G.; Kistler, E.; Trischler, F. 2010a: Rente mit 67? Zu wenig Arbeitsplätze und zu wenig gute Arbeit für ein Arbeiten bis 67. Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente, Berlin.
- Bäcker, G.; Kistler, E.; Trischler, F. 2010b: Rente mit 67 – für viele Beschäftigte unerreichbar! Dritter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente, Berlin.
- Bäcker, G.; Kistler, E.; Stapf-Finé, H. 2011: Erwerbsminderungsrente – Reformnotwendigkeit und Reformoptionen. WISO Diskurs, Bonn.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen 2009: 2. Bericht der Staatsregierung zur Sozialen Lage in Bayern, München.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen 2010: Soziale Lage in Bayern 2010, München.
- Bosbach, G., Bingler, K. 2009: Demografische Modellrechnungen. Fakten und Interpretationsspielräume, in: Popp, R.; Schüll, E. (Hrsg.), Zukunftsforschung und Zukunftsgestaltung, Berlin, S. 523 ff.
- Brenke, K. 2010: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht, in: DIW-Wochenbericht Nr. 46, S. 2 ff.
- Brussig, M. 2010a: Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, IAQ-Altersübergangs-Report 2010-05.
- Brussig, M. 2010b: Anhaltende Ungleichheit in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter, IAQ-Altersübergangs-Report 2010-03.

- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2009: Raumordnungsprogramme 2025/2050, Berichte Bd. 29, Bonn.
- BMAS/Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010a: Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, München.
- BMAS/Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010b: Sozialbudget 2009, Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, Bericht der Kommission, Berlin.
- Capgemini Consulting (versch. Jahre): HR-Barometer, Berlin.
- Dedring, K.-H. u. a. 2010: Rückkehr zur lebensstandardsichernden und armutsfesten Rente, WISO Diskurs, Bonn.
- DRV (Deutsche Rentenversicherung Bund) 2010: Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2010, DRV-Schriften Bd. 22, Berlin.
- Deutscher Bundestag 2007: Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz, BT Drs. 16/4372).
- Deutscher Bundestag 2007a: Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. Februar 2007, Ausschussdrucksache 16(11)538.
- Deutscher Bundestag 2010: Beschäftigungssituation Älterer, ihre wirtschaftliche und soziale Lage und die Rente ab 67. Antwort der Bundesregierung auf eine Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE, BT Drs. 17/169.
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2010: DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010, Berlin.
- DIE WELT, Ausgabe vom 20.11.2009.
- Dragano, N. 2007: Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht, Wiesbaden.
- Dundler, A.; Müller, D. 2006: Erwerbsverläufe im Wandel. Ein Leben ohne Arbeitslosigkeit – nur noch Fiktion?, IAB-Kurzbericht Nr. 27, Nürnberg.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F. 2007: Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Frick, J. R.; Grabka, M. M. 2009: Gestiegene Vermögensungleichheit in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht Nr. 4, S. 54 ff.
- Gunkel, A. 2010: Altersgrenzen in der Rentenversicherung, Aktuelles Presseseminar der Deutschen Rentenversicherung Bund am 9. und 10. November 2010 in Würzburg, in: DRV-Schriften, Band 91, Berlin. S. 18 ff.
- Hamburger Abendblatt 2010: Arbeitsministerin Ursula von der Leyen verteidigt Rente mit 67, Ausgabe vom 11.4.2010.
- Hartz-Kommission 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.

- Institut der deutschen Wirtschaft; Roman Herzog Institut 2004: Deutschland altert. Die demographische Herausforderung, Köln.
- Kannegiesser, M. 2008: Konfliktkurs der IG Metall unseriös, in: Handelsblatt vom 26.6.2008.
- Kistler, E. 2006: Die Methusalem Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München.
- Kistler, E. 2008: „Alternsgerechte Erwerbsarbeit“. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis. Böckler-Forschungsmonitoring Bd. 7, Düsseldorf.
- Kistler, E. 2010: Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland, WISO Diskurs, Bonn.
- Kruse, A. 2000: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine ressourcenorientierte Perspektive, in: von Rothkirch, Ch. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin, S. 72 ff.
- Kruse, E. 2007: Empirische Ergebnisse zur Erwerbsbeteiligung älterer Versicherter anhand der Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 11/12, S. 716 ff.
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung 2000: Vorwort, in: Weiß, R.: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Köln.
- Loose, B.; Ohsmann, S. 2010: Ältere Bezieher von Arbeitslosengeld II in der gesetzlichen Rentenversicherung – Empirische Befunde, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 3, S. 434 ff.
- Maintz, G. 2000: Zusammenfassung, in: von Rothkirch, Ch. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin, S. 97 ff.
- Mika, T.; Baumann, J. 2008: Soziale Konsequenzen der Abschaffung des Vorruhestands für Langzeitarbeitslose, in: WSI-Mitteilungen 11/2008: 605 ff.
- Mümken, S.; Brussig, M.; Knuth, M. 2011: Beschäftigungslosigkeit im Alter – Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen, IAQ-Altersübergangs-Report 2011-01, Düsseldorf.
- Naegele, G. 1990: Zwischen Arbeit und Rente – Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg.
- Pack, J. u. a. 2000: Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft, Bonn.
- Prognos AG 2008: Arbeitslandschaft 2030. Projektion von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveau, München.
- Promberger, M.; Wübbecke, Ch. 2006: Pro und Contra Rente mit 67, IAB-Kurzbericht Nr. 8, Nürnberg.
- Rehfeld, U. 2006: Gesundheitsbedingte Frühverrentung. Heft 30 der Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Berlin.
- Rodenstock, R. 2006: Mit Erfahrung in die Zukunft! – Ein Konzept der vbw zur Öffnung des Arbeitsmarkts, hekt. Ms., München.
- Schmähl, W. 2007: Prüfkriterien für die Rente mit 67 – gesetzestechnische Formsache oder sozialpolitische Weichenstellung?, in: Volkssolidarität Bundesverband (Hrsg.): Rente mit 67 – Wie soll es weitergehen?, Berlin, S. 15 ff.

- Schmähl, W. 2010: Warum ein Abschied von der „neuen deutschen Alterssicherungspolitik“ notwendig ist, hekt. Ms., Bremen.
- Scholz, R.; Jdanov, D. 2008: Weniger Hochbetagte als gedacht. Korrekturen in der amtlichen Statistik für Westdeutschland notwendig, in: Demografische Forschung, Heft 1, S. 2.
- Schulz, E. 2008: Weniger Menschen, aber Arbeitskräfteangebot bleibt bis 2025 stabil, in: DIW-Wochenbericht Nr. 40, S. 596 ff.
- Siegrist, J.; Dragano, N. 2007: Rente mit 67 – Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht, HBS-Arbeitspapier Nr. 147, Düsseldorf.
- SPD 2010: Beschluss des SPD-Präsidiums: Gut und sicher leben: Perspektiven schaffen für Arbeit und sichere Altersvorsorge, Berlin (Internet).
- Statistisches Bundesamt 2010: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Sterbetafel Deutschland 2007/2009, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2009: Bevölkerung Deutschland bis 2060 – 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009: Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 4, Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen, Wiesbaden.
- Trischler, F.; Kistler, E. 2010: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 2: Erwerbsverlauf und Arbeitsqualität. Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen. Eingesehen unter:
http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-3.pdf
- Trischler, F.; Kistler, E. 2010a: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel. Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen. Eingesehen unter:
http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2009-236-3-1.pdf
- Vogel, C.; Künemund, H.; Fachinger, U. 2010: Diskussion: Die Relevanz von Erbschaften für die Alterssicherung, in: Vogel, C. u. a. (Hrsg.): Die Relevanz von Erbschaften für die Alterssicherung, DRV-Schriften Bd. 90, Berlin, S. 102 ff.

Die Autoren

Prof. Dr. Gerhard Bäcker

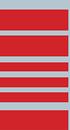
Universität Duisburg, Lehrstuhl für Soziologie

Prof. Dr. Ernst Kistler

Internationales Institut für Empirische Sozialforschung (INIFES),
Stadtbergen

Prof. Dr. Heinz Stapf-Finé

Alice Salomon Hochschule, Berlin



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Der Staat bezahlt die Krisenzeche

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

Soziales Wachstum gegen die Schuldenkrise

WISO Diskurs

Wirtschaftspolitik

Globale Ungleichheit: 50:1 für die Reichen!

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

**Exporte um jeden Preis? Zur Diskussion
um das deutsche Wachstumsmodell**

WISO direkt

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!

WISO direkt

Steuerpolitik

**Entlastung im Niedriglohnbereich –
Ausweg oder Irrweg?**

WISO direkt

Arbeitskreis Mittelstand

**Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz –
Förderungsgesetz für KMU?**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Nanotechnik im Lebensmittelsektor –
Entwicklungen nicht dem Zufall überlassen!**

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Reform des Personenbeförderungsgesetzes –
Perspektiven für ein nachhaltiges und
integriertes Nahverkehrsangebot**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

**Das Programm Soziale Stadt –
Kluge Städtebauförderung für die Zukunft
der Städte**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Erwerbsminderungsrente –
Reformnotwendigkeit und Reformoptionen**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Rückkehr zur lebensstandardsichernden und
armutsfesten Rente**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Vertragswettbewerb in der GKV und die Rolle
der Selektivverträge – Nutzen und Informations-
bedarf aus der Patientenperspektive**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Finanzierungsalternativen für zusätzliche
Gesundheitsausgaben – Auswirkungen auf
Wachstum und Beschäftigung**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**In Qualifizierung investieren –
ein Weiterbildungsfonds für Deutschland**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung
in Deutschland – ungerechtfertigter Stillstand auf
der politischen Baustelle?**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Arbeitsplatz Hochschule
Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung
in der „unternehmerischen Universität“**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Ethnische Unterscheidungen in der
Einwanderungsgesellschaft – Eine kritische Analyse**

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung

**Gleichstellungspolitik kontrovers
Eine Argumentationshilfe**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso