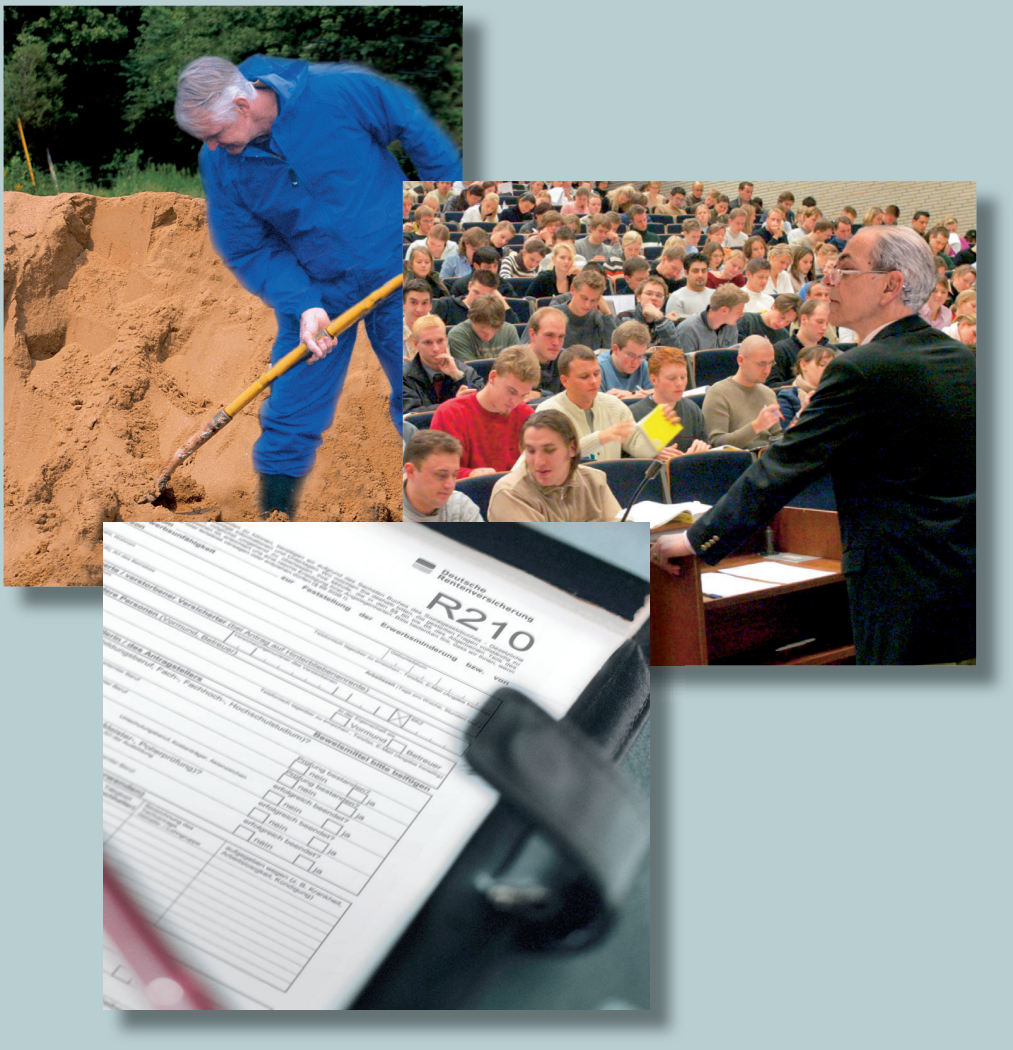
Rente mit 67

Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik



Gesprächskreis
Sozialpolitik

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Friedrich-Ebert-Stiftung
Gesprächskreis Sozialpolitik

Rente mit 67

Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik

Diskussionspapier

Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen
Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

Die Expertise wird von der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung im Rahmen ihres Gesprächskreises Sozialpolitik veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden.

ISBN 3-89892-467-X

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Wirtschafts- und sozialpolitisches
Forschungs- und Beratungszentrum
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
53170 Bonn

Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn
Titelfotos: dpa Picture Alliance
Druck: bub Bonner Universitätsbuchdruckerei

Printed in Germany, Mai 2006

Inhalt

Peter König
Vorbemerkung 5

Gerhard Bäcker
Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos?
Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze 6

Josef Schmid
Länger arbeiten muss sein – aber wie?
Konzeptionelle Überlegungen zu einem Rentenzugang bis 67 24

Veröffentlichungen 32

Vorbemerkung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hatte im Rahmen ihres Gesprächskreises Sozialpolitik die Professoren Gerhard Bäcker und Josef Schmid Ende 2005 darum gebeten, für uns eine Stellungnahme zum Rentenzugang in einem Alter von 67 Jahren abzugeben. Mit dieser Veröffentlichung stellen wir jetzt die beiden Beiträge vor.

Für Schmid scheint die Erhöhung der Altersgrenze aufgrund fiskalischer Probleme naheliegend zu sein. Bäcker sieht dies dann nicht als zwingend an, wenn die Einnahme/Ausgabediskrepanz u.a. durch eine präventive Arbeitsmarktpolitik entschärft wird.

Bei beiden Autoren wird deutlich, dass mit der Erhöhung des Rentenzugangsalters keineswegs automatisch sichergestellt ist, dass alle Arbeitnehmer dadurch auch tatsächlich länger als bisher tätig sein werden. Es kann daraus aber nicht unbedingt abgeleitet werden, dass die Anhebung der Altersgrenze deshalb vor allem als getarnte Kürzungsvariante einzustufen ist. Ob dies zutreffen könnte oder nicht, bedarf u.a. einer differenzierten Betrachtungsweise nach Berufen und Erwerbsbiographien und hängt entscheidend von der Entwicklung und Gestaltung in anderen Feldern der Wirtschaft und Politik ab.

Entscheidend an beiden Stellungnahmen ist, dass sie nicht bei einer rentensystemimmanenten Betrachtungsweise stehen bleiben. Beide Autoren plädieren dafür, den Blick auch auf andere Stellgrößen zu richten: auf Beschäftigung, Arbeitsorganisation und neue Formen der Regulierung. Welche Konsequenzen sich aus einer Anhebung des Rentenzugangsalters ergeben, wird zukünftig davon abhängen, wie diese Stellgrößen gestaltet werden: so z.B. bei Qualifizierungsmaßnahmen, Gesundheitsschutz, Lohn- und Leistungspolitik. Mit einem Hinweis auf die Wissensgesellschaft wird auch dafür plädiert, die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Arbeitnehmer stärker in eine Richtung zu fördern, die ihnen eine flexible Reaktion auf veränderte Marktbedingungen ermöglicht, um so zukünftig Anpassungsprobleme im Alter so weit wie möglich zu vermeiden.

Fazit beider Wissenschaftler ist es, dass ein Teil der Unternehmen in Deutschland angesichts des demographischen Wandels zukünftig auf eine längere Beschäftigungsdauer älterer Arbeitnehmer angewiesen sein wird. Deshalb scheint es unabhängig von der Anhebung der Altersgrenze erforderlich zu sein, vorausschauende Konzepte zu entwickeln.

Allerdings darf selbst bei einer solchen Erweiterung der Perspektiven nicht der Schluss gezogen werden, dass allein dadurch renten- wie beschäftigungspolitische Herausforderungen lösbar wären. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, die Fortschritte im Bereich von Forschung und Entwicklung sowie im Bildungsbereich werden maßgeblichen Einfluss darauf haben, welche Gestaltungsoptionen im Renten- und Beschäftigungssystem an Bedeutung gewinnen könnten.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz ausdrücklich bei Prof. Dr. Gerhard Bäcker und Prof. Dr. Josef Schmid für die gute Zusammen-

Peter König
Leiter des Gesprächskreises Sozialpolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung

Prof. Dr. Gerhard Bäcker

Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos?

Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze

1. Der Ansatz: Sicherung der Finanzierungsfähigkeit der Rentenversicherung durch Heraufsetzung der Altersgrenzen

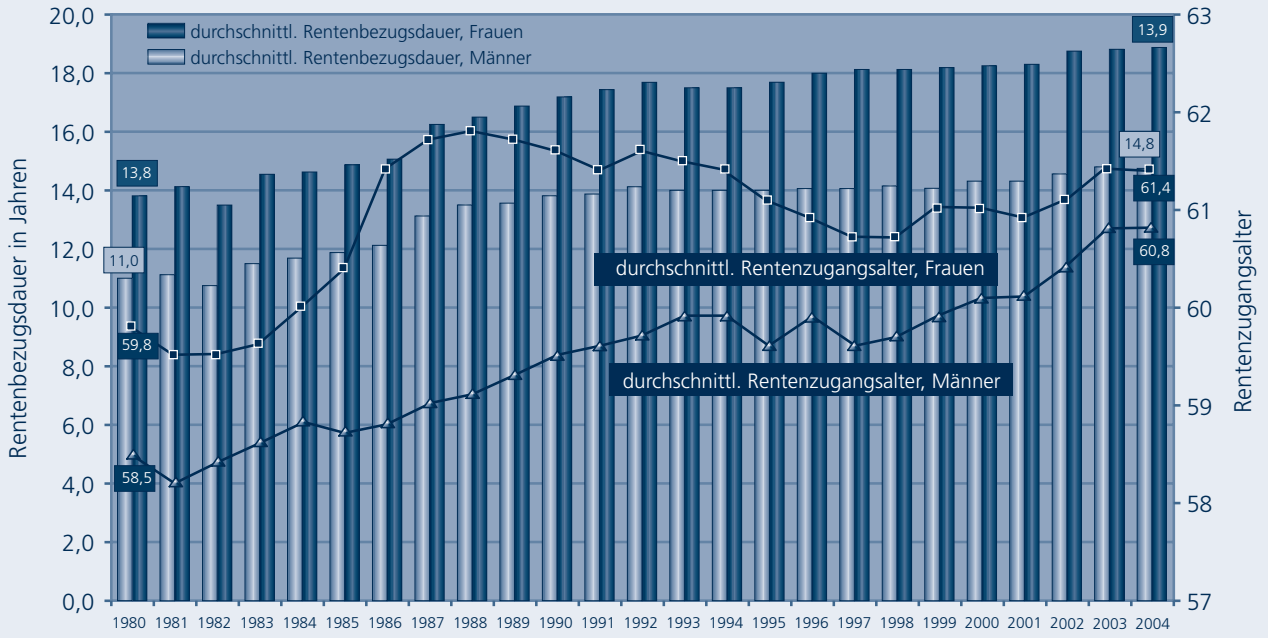
Für die Leistungs- und Finanzierungsfähigkeit eines jeden Alterssicherungssystems, so auch für die Rentenversicherung, spielt die Festlegung der Altersgrenzen, ab deren Erreichen eine Rente wegen Alters bezogen werden kann (aber nicht muss), eine entscheidende Rolle: Bei gegebener Lebenserwartung bestimmt die Altersgrenze die durchschnittliche Rentenlaufdauer und ist damit eine zentrale Determinante für Höhe und Entwicklung der Rentenausgaben. Unterstellt man, dass die Altersgrenze auch beeinflusst, wie lange Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt bleiben, dann ergeben sich zugleich positive Rückwirkungen auf die Beitragseinnahmen und zeitversetzt auf die Höhe der Rentenanwartschaften. Arbeiten die Versicherten länger, steigt die Zahl der Entgeltpunkte und die Absenkung des Rentenniveaus kann abgefedert werden.

Aus diesen Überlegungen heraus liegt es nahe, die Variation der Altersgrenze als eine zentrale Stellgröße zur Sicherung der Finanzierbarkeit der Rentenversicherung anzusehen. Bei wachsenden Ungleichgewichten zwischen Einnahmen und Ausgaben können durch eine Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen sowohl die Ausgabenzuwächse gebremst (die Renten werden später bezogen) als auch die Einnahmenentwicklung verbessert werden (die Beitragszahlung erfolgt länger). Das Rentenzugangsalter soll erhöht, der Anstieg der Rentenbezugsdauer (vgl. Abbildung 1) gestoppt werden. Die in den zurückliegenden Jahren vollzogene Anhebung der vorgezogenen Altersgrenzen sowie der Einführung von Rentenabschlägen bei einem Rentenzug vor dem 65. Lebensjahr folgen dieser Grundphilosophie. In der Umsetzung befinden sich noch die schrittweise Anhebung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit auf 63 Jahre (abgeschlossen im Jahr 2010) und das endgültige Auslaufen dieser Altersrente sowie der Frauenaltersrente Ende 2012.

Mit der Absicht, die Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr heraufzusetzen, forciert die Große Koalition diese Strategie und folgt damit weitgehend den Empfehlungen der sog. Rürup-Kommission (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, 2003, S. 82 ff.). Die Anhebung soll ab 2012 einsetzen (in zunächst Zweimonats- und später Einmonatsschritten je Jahr) und 2029 abgeschlossen sein. Der Altersjahrgang 1946 wäre der letzte, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei eine Altersrente beziehen kann und für den Jahrgang 1964 würde dann für alle das neue gesetzliche Rentenalter von 67 Jahren gelten. Ausnahmen soll es nur noch für Erwerbsgeminderte geben sowie für langjährig Versicherte. Wer mindestens 45 Versicherungsjahre hat, kann auch nach 2029 mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen.

Da von einer Veränderung der Altersgrenzen stets nur die Zugangsrentner betroffen werden, bleiben Rentenniveau sowie die Rentenlaufdauer des Bestandes unverändert. Für diese selektive Belastung der jüngeren Jahrgänge spricht, dass für die Zukunft von einem weiteren Anstieg der (ferneren) Lebenserwartung ausgegangen werden kann. Trotz des späteren Renteneintritts wird

Abbildung 1: **Durchschnittliche Rentenbezugsdauer und durchschnittliches Rentenbezugsalter[1)], alte Bundesländer 1980 – 2004**



1) Zugangsalter: Renten wegen Alters und wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Rentenversicherung in Zahlen 2005

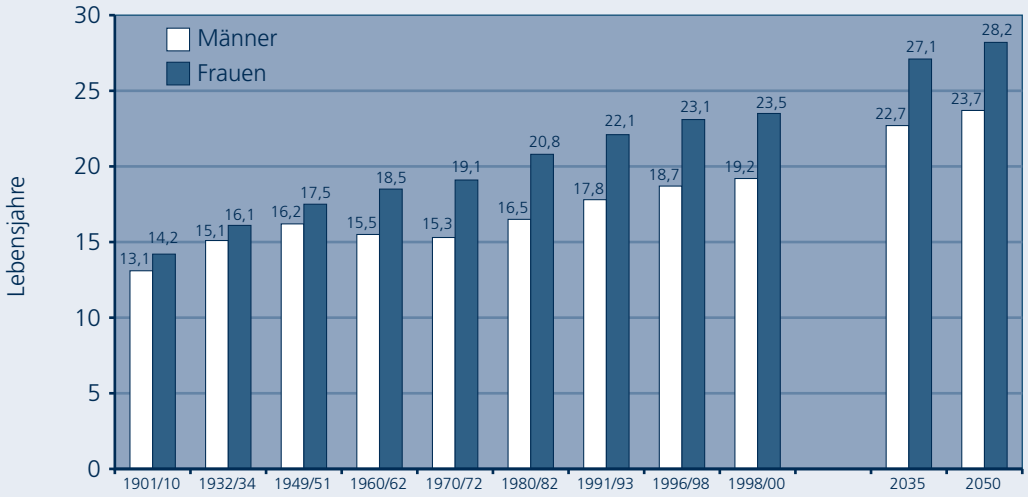
dadurch für die nachwachsenden Jahrgänge die Altersphase im Lebenslauf nicht verkürzt. Schon derzeit kann bei einem Rentenbeginn mit 65 Jahren mit durchschnittlich weiteren 15,7 Lebensjahren (Männer) bzw. 19,4 Lebensjahren (Frauen) gerechnet werden (vgl. Abbildung 2), so dass beim Übergang in die nachberufliche Lebensphase noch rund ein Fünftel der zu erwartenden Lebenszeit zur Verfügung steht. Am anderen Ende des Lebenslaufs erfolgt durch die vermehrte Bildungsbeteiligung und die verlängerten Ausbildungsgänge der Einstieg ins Berufsleben immer später.

Wenn – so ein weiteres, häufig zu hörendes Argument – davon ausgegangen werden muss, dass der zukünftige Arbeitsmarkt durch schwächer besetzte Nachwuchsjahrgänge geprägt ist und der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften steigt, dann lässt sich auch aus wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Gründen für ein Ende der Frühverrentung und eine längere Erwerbstätigkeit plädieren: Auf das Arbeits-, Wissens- und Erfahrungspotenzial der zunehmend gesünderen und auch beruflich leistungsfähigeren Älteren soll und kann im Zuge des demografischen Wandels nicht verzichtet werden. Auch lässt sich die berufliche Frühausgliederung als eine spezifische Form von Altersdiskriminierung bezeichnen, wenn sie pauschal das Lebensalter, unabhängig von der tatsächlichen beruflichen Leistungsfähigkeit, als Bezugspunkt für betriebliche Externalisierungsstrategien nimmt.

2. Die Realität: Späterer Renteneintritt und massive Arbeitsmarktprobleme Älterer

Die skizzierten Argumente und Begründungen für eine weitere Anhebung der Altersgrenzen leiden jedoch darunter, dass sie vorrangig auf die Rentenfinanzen abstellen, von ungeprüften Annahmen ausgehen und in ihrer Eindimensionalität die Rückwirkungen auf andere Bereiche inner-

Abbildung 2: **Fernere Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren, 1901 – 2050**



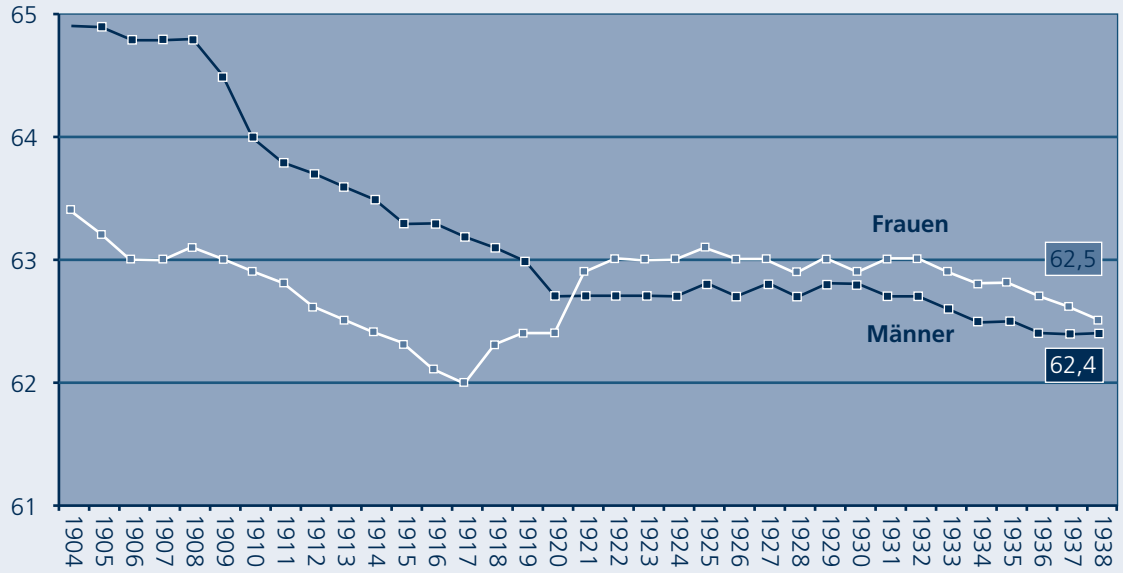
Bis 1932/34: Deutsches Reich; 1949/51 bis 1980/82: alte Bundesländer, ab 1991/93: Deutschland
2035 und 2050: Annahmen der 10. koord. Bevölkerungsvorausschätzung (mittlere Annahme)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2005, Wiesbaden 2003.

halb und außerhalb der Rentenversicherung vernachlässigen. Als völlig ungesichert erweist sich insbesondere die Annahme, dass die Älteren parallel zum späteren Renteneintritt auch länger im Berufs- und Arbeitsleben verbleiben. Nur dann nämlich, wenn die älteren Arbeitnehmer in Zukunft tatsächlich bis zum 67. Lebensjahr versicherungspflichtig tätig sind, also ihren Arbeitsplatz beibehalten oder im Anschluss an eine Arbeitslosigkeit auch im höheren Alter wieder einen neuen Arbeitsplatz finden, erfolgt der Übergang in den hinausgeschobenen Ruhestand naht- und problemlos. Davon kann aber nicht ausgegangen werden. Schon derzeit – bei einer Regelaltergrenze von 65 Jahren – fallen Regelaltersgrenze und Berufsaustrittsalter weit auseinander. Einige empirische Befunde sollen diese Aussage belegen:

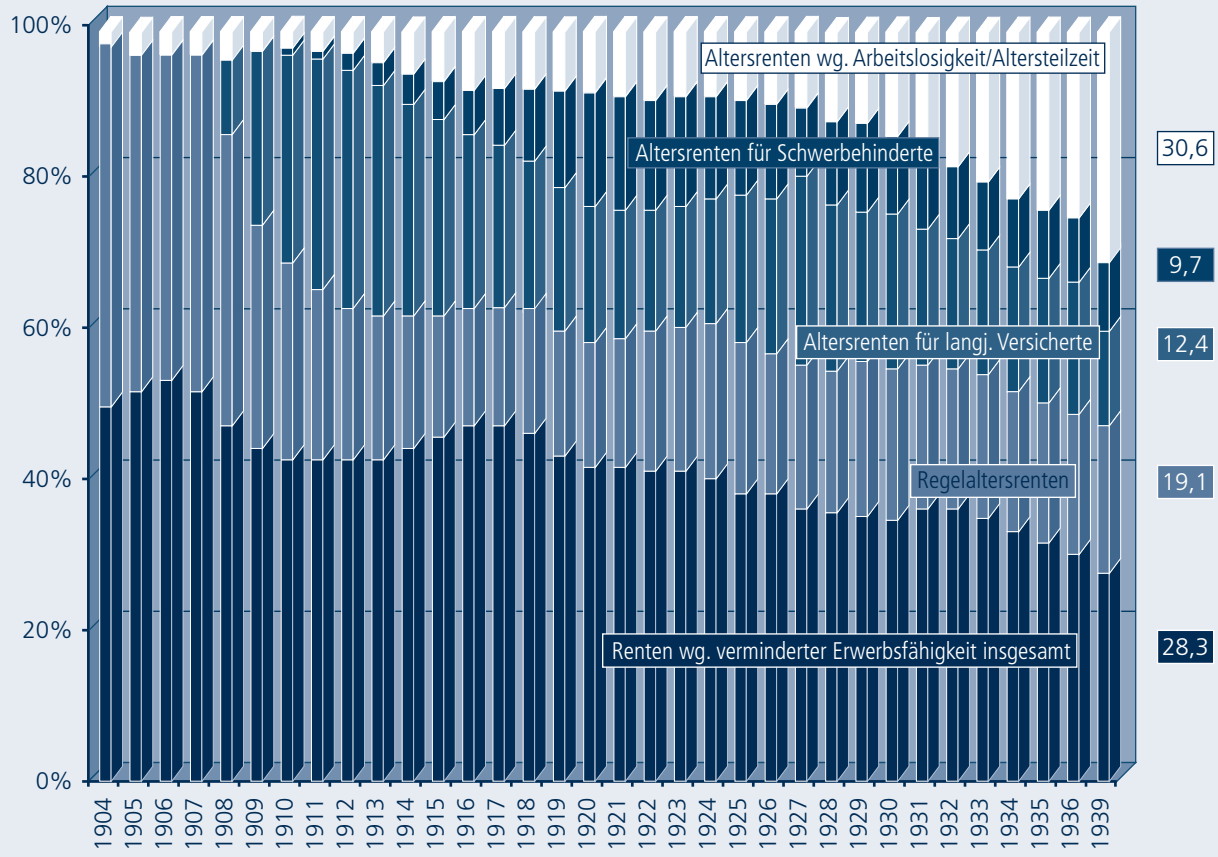
- Das durchschnittliche Zugangsalter beim Bezug einer Altersrente ist in den letzten Jahren zwar gestiegen, in erster Linie als unmittelbare Folge der Rentenabschläge, liegt aber dennoch bei nur 62,5 Jahren (vgl. Abbildung 3). Auch wenn man damit rechnen kann, dass sich dieser Trend fortsetzt, weil die Abschläge stärker greifen und nunmehr alle Rentenneuzugänge erfassen, wird der Abstand zwischen dem tatsächlichen Rentenzugangsalter und der Regelaltersgrenze von 65 Jahren groß bleiben. Zudem ist zu differenzieren (vgl. Büttner 2005): Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für einen vorgezogenen Rentenbeginn erfüllen, nämlich eine langjährige Versicherung, machen davon nach wie vor im hohen Maße Gebrauch. Hingegen handelt es sich bei den Versicherten, die mit 65 Jahren ihre Rente beziehen (vom Geburtsjahrgang 1939 sind dies 19,1% der Männer und 35,9% der Frauen; vgl. Abbildungen 4 und 5), überwiegend um Personen, die wegen fehlender versicherungsrechtlicher Voraussetzungen keinen Zugang zu einer vorzeitigen Rente haben; dies betrifft vor allem Frauen mit nur kurzen Versicherungszeiten (infolge nur weniger Arbeitsjahre) oder nicht erwerbstätige Frauen, die nur durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten einen eigenständigen Rentenanspruch erworben haben. Auf der anderen Seite stehen die (männlichen) Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung, die ihre Posi-

Abbildung 3: **Durchschnittliches Alter beim Rentenzugang nach Kohorten, Altersrenten, alte Bundesländer**



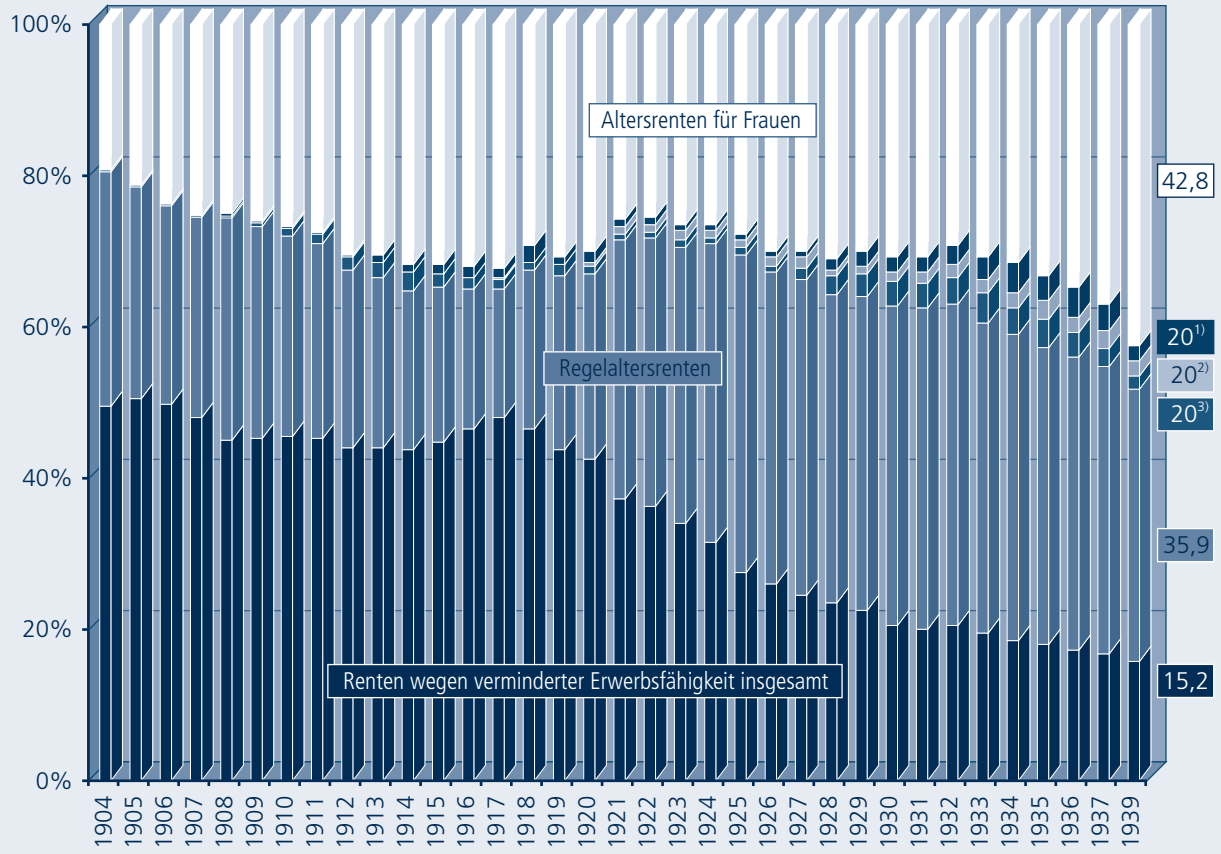
Quelle: VDR (Hrsg.), Rentenversicherung in Zeitreihen, Frankfurt 2004

Abbildung 4: **Rentenzugänge nach Rentenarten Männer, alte Bundesländer**
in % aller Renten, differenziert nach Kohorten/Geburtsjahrgängen



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin 2005

Abbildung 5: **Rentenzugänge nach Rentenarten Frauen, alte Bundesländer**
in % aller Renten, differenziert nach Kohorten/Geburtsjahrgängen



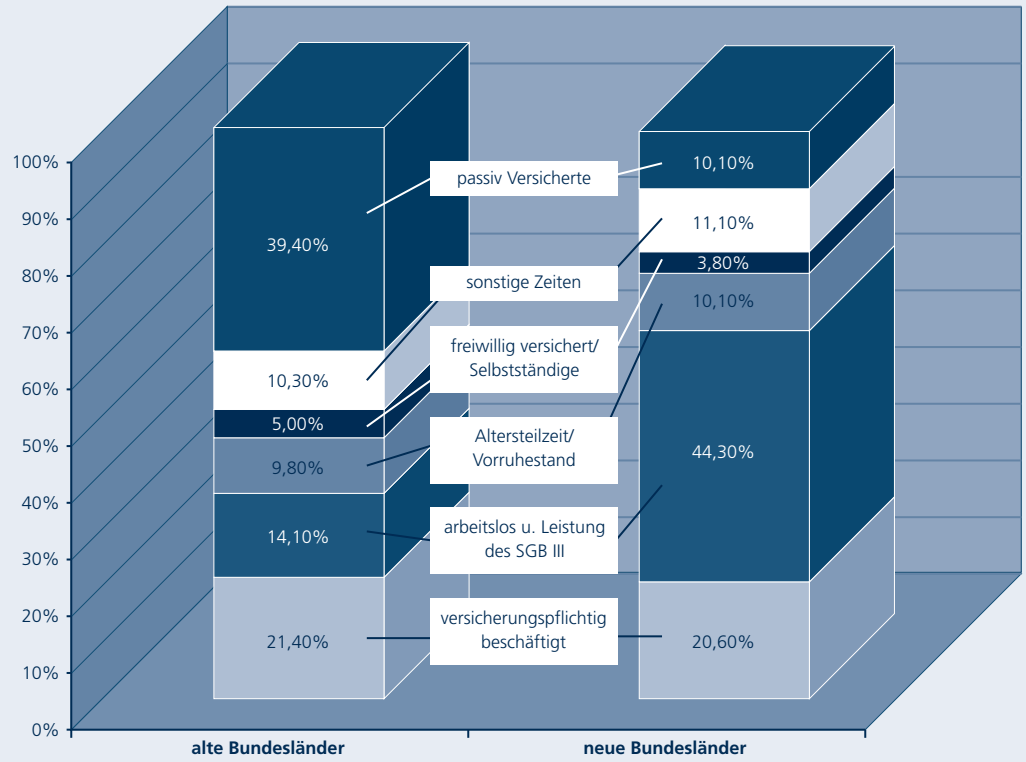
1) Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit 2) Altersrenten für Schwerbehinderte 3) Altersrenten für langjährig Versicherte

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin 2005

tionen in aller Regel erst mit einem höheren Alter erreichen und erst mit Vollendung des 65. Lebensjahrs abgeben.

- Bei einer Analyse der Rentenzugänge zeigt sich, dass (2003) nur ein Fünftel der Versicherten unmittelbar aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in den Bezug einer Altersrente überwechselt (vgl. Abbildung 6). Die überwiegende Mehrzahl bezieht die Rente nach einer Phase der Arbeitslosigkeit, der Altersteilzeit, der geringfügigen Beschäftigung oder der Nicht-Erwerbstätigkeit (vgl. auch Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005). In den alten Ländern waren 54,4% der Neurentner zuvor arbeitslos bzw. im Status der Altersteilzeit, in den alten Ländern 24%.
- Diese Daten demonstrieren, dass (registrierte wie verdeckte) Arbeitslosigkeit *das* zentrale Problem bei den älteren Arbeitnehmern ist (vgl. Abbildung 7). Im Jahr 2005 war rund ein Viertel aller Arbeitslosen (24,9%) 50 Jahre und älter. Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbstätigenalter ist gleichbedeutend mit Langzeitarbeitslosigkeit; die Chancen, aus der Arbeitslosigkeit heraus, in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu wechseln, sind sehr gering. Gegenüber diesem hohem „Verbleibsrisiko“ ist das „Zugangsrisiko“, d.h. das Risiko der Älteren arbeitslos zu werden, eher niedrig. Gründe dafür finden sich u.a. in den gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsschutzbestimmungen, im informellen

Abbildung 6: **Status vor dem Rentenbezug, alte und neue Bundesländer, Altersrentenzugänge 2003**



Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 2004

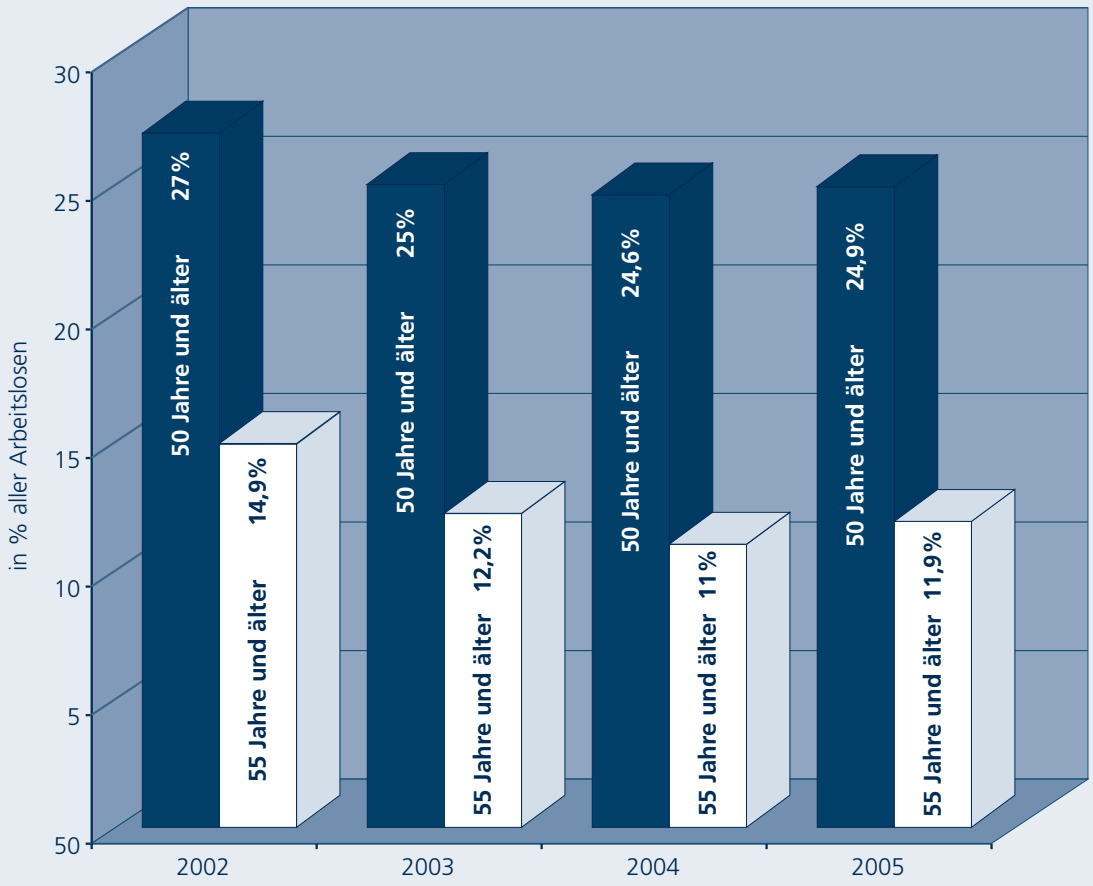
Senioritätsschutz sowie in der Möglichkeit, aus der Altersteilzeit heraus in einen vorgezogenen Altersrentenbezug zu wechseln. Infolge ihres hohen Verbleibsrisikos stellen die über 55-Jährigen den Großteil aller Langzeitarbeitslosen. Hinzu kommt, dass viele der Älteren, die sich arbeitslos melden, weitere Risikofaktoren aufweisen, so gesundheitliche Beeinträchtigungen oder eine fehlende berufliche Ausbildung.

Insgesamt waren im Jahresdurchschnitt 2005 über 1,2 Mio. Personen, die über 50 Jahre alt sind, als arbeitslos registriert. Hinzu kommen noch jene gut 400.000 Arbeitslose, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, in den sog. Leistungsbezug unter besonderen Voraussetzungen fallen und gar nicht mehr statistisch erfasst werden (Bundesagentur für Arbeit 2006).

- Spiegelbild der hohen Arbeitslosigkeit Älterer und der Nutzung anderer Überbrückungswege bis zum frühest möglichen Rentenbezug ist die nur geringe Erwerbsbeteiligung Älterer (vgl. Abbildung 8): Die Erwerbstätigenquote bei den Männern ist in den Altersgruppen ab 50 Jahren in der Zeitspanne zwischen 1991 und 2004 kontinuierlich gesunken und liegt bei den Männern im Alter zwischen 55 und 60 Jahren bei 69,4% und zwischen 60 und 65 Jahren bei 32,8%. Männer, die 65 Jahre und älter sind, haben nur noch eine Beschäftigungsquote von 4,3%. Als „erwerbstätig“ sind dabei sind auch die Arbeitnehmer erfasst, die sich in der Freistellungsphase der „geblockten“ Altersteilzeit befinden.

  Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt durchgängig unter der der Männer, weist allerdings einen Zuwachs auf, da zunehmend Frauenjahrgänge mit einer anderen, höheren Erwerbsbeteiligung nachrücken, allerdings im hohen Maße auf der Basis von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. Stärker

Abbildung 7: **Ältere Arbeitslose, 50 bzw. 55 Jahre und älter, 2002 – 2005**



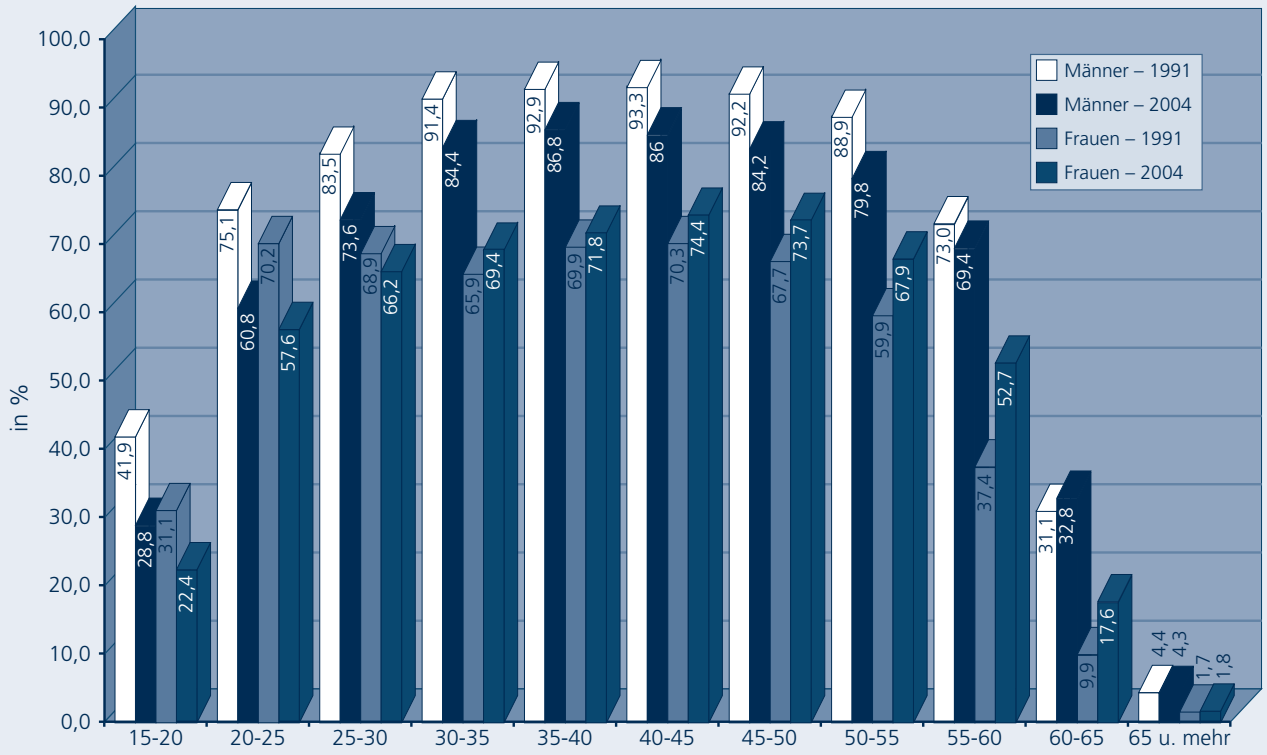
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Arbeitsmarkt in Zahlen 2005, Nürnberg 2005

noch als das Geschlecht bestimmt der Grad der beruflichen Qualifikation die Erwerbbeteiligung. Hochschulabsolventen verbleiben deutlich länger im Arbeitsleben als Personen ohne Berufsausbildung, die – wie erwähnt – ein besonders hohes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen.

3. Das Risiko: Langzeitarbeitslosigkeit und Rentenkürzung statt Lebensarbeitszeitverlängerung

Die Frage ist nun, ob sich diese prekäre Lage auf dem Arbeitsmarkt spätestens in sechs Jahren, d.h. ab 2012, wenn der Prozess der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze einsetzt, grundlegend ändert und die Annahme deutlich verbesserter Beschäftigungsperspektiven für die Älteren berechtigt ist. Die Antwort hängt entscheidend davon ab, wie die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt eingeschätzt wird. Die vorliegenden Arbeitsmarktprojektionen kommen zu dem Ergebnis, dass auf mittlere Sicht nur ein begrenzter Rückgang der Arbeitslosigkeit zu erwarten ist (Fuchs/Schnur/Zika 2005). So wird sich nach der Langfristprojektion des IAB der demografisch bedingte Rückgang des Arbeitsangebots in den alten Bundesländern erst ab dem Jahr 2020 entlastend auf den Arbeitsmarkt auswirken. In den neuen Bundesländern sehen die Bedingungen noch schlechter aus. Insgesamt wird es dabei bleiben, dass der Arbeitsmarkt durch ein massives Ungleichgewicht zwischen hohem Arbeitsangebot und unzureichender Arbeitsnachfrage geprägt ist.

Abbildung 8: **Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen nach Altersgruppen, 1991 und 2004**
Erwerbstätige in % der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Anhebung der Altersgrenzen erfolgt damit losgelöst von ihrer tatsächlichen Erreichbarkeit im Arbeitsleben. Ältere Arbeitnehmer sollen zwar später ihre Rente beziehen, die Weichen dafür, dass sie auch länger arbeiten können, sind jedoch nicht gestellt. Deshalb muss die Politik, in Zeiten hoher und wachsender Arbeitslosigkeit die Altersgrenzen heraufzusetzen, als ausgesprochen problematisch eingeschätzt werden. Denn wenn ganze Altersjahrgänge länger im Arbeitsleben bleiben, wird ein *Anstieg* des Arbeitskräftepotenzials ausgelöst, der die entlastende Wirkung der geringer besetzten Nachwuchsjahrgänge begrenzt.

Zwei Folgewirkungen, die auch gleichzeitig auftreten können, sind möglich: Wenn die Älteren länger im Arbeitsleben bleiben, besteht die Gefahr, dass andere, d.h. jüngere Personengruppen vermehrt arbeitslos werden und bleiben. Oder aber die Älteren werden noch stärker als bislang in die Langzeitarbeitslosigkeit abgedrängt, müssen mit den mageren Leistungen des Arbeitslosengelds II auskommen und machen trotz der Abschläge von den (verbliebenen) Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs Gebrauch. Diese Inkaufnahme der Abschläge ist deswegen wahrscheinlich, da das existenzminimale und streng bedürftigkeitsgeprüfte Arbeitslosengeld II (Anrechnung von Einkommen und Vermögen des Antragstellers und des Partners) eine noch schlechtere und zudem stigmatisierend wirkende Absicherung bietet als die vorgezogene Rente.

Die Betriebe werden unter den Bedingungen eines anhaltenden Angebotsüberschusses auf dem Arbeitsmarkt schwerlich bereit sein, ihre Personalpolitik umzustellen, auf die Einstellung und den Einsatz von tatsächlich oder vermeintlich leistungsfähigeren Jüngeren zu verzichten und stattdessen die Älteren deutlich länger zu beschäf-

tigen oder gar auf ältere Langzeitarbeitslose zurückzugreifen. Solange bei Massenarbeitslosigkeit im quantitativ und qualitativ ausreichenden Maße jüngere Arbeitsuchende zur Verfügung stehen, bleiben ältere Arbeitsuchende in einer Außenseiterposition. Problem ist dabei noch nicht einmal, dass bei Einstellungen, stark abhängig von Beruf, Tätigkeitsart und Qualifikationsniveau, auf das Lebensalter geachtet wird. Da die potenzielle Beschäftigungs- und Betriebszugehörigkeitsdauer Jüngerer allein auf Grund ihres Lebensalters höher ist und sich deshalb Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen mehr als bei den Älteren rechnen, kommt es zu einem strukturellen Wettbewerbsnachteil von Älteren. Problem ist aber, dass die Selektion so früh einsetzt und sich betriebliche Altersgrenzen etabliert und verfestigt haben, die weit vor der Regelaltersgrenze liegen.

Gelingt die Weiterarbeit bis zur Regelaltersgrenze nicht, kommt es durch die Doppelwirkung von fehlenden Versicherungszeiten und Rentenabschlägen zu einer merklichen Rentenminderung. Diese Einbußen werden von einigen Arbeitnehmern bewusst akzeptiert, wenn das individuelle und/oder das Haushaltseinkommen im Alter ausreichend hoch sind. Für die Mehrzahl der Betroffenen kann angesichts der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt von Freiwilligkeit aber nicht gesprochen werden.

Altersarmut, die in Deutschland weitgehend überwunden worden ist, wird für einen wachsenden Kreis von Rentnern wieder zur Realität werden (vgl. Bäcker 2004a). Um beim aktuellen Rentenniveau mit der *Netto*-Rente das Grundsicherungsniveau (einschließlich Warmmiete) zu erreichen, das im Jahr 2005/alte Länder bei einem Einpersonenhaushalt bei 643 Euro liegt, sind bei einem Durchschnittsverdienst (je Jahr ein Entgeltpunkt) 27,2 Versicherungsjahre erforderlich und bei einer Entgeltposition von 75% schon 36,3 Jahre. Wenn – wie beabsichtigt und absehbar – das Rentenniveau weiter sinkt und zugleich noch Rentenabschläge zu verkraften sind, müssen deutlich mehr Versicherungsjahre erreicht werden, um den Schwellenwert der Grundsicherung zu überschreiten. Die bei einem beispielsweise um 3 Jahre vorgezogenen Rentenbeginn anfallenden Abschläge mindern die Rente dauerhaft um 10,8%. Ein weiteres Problem kommt hinzu: Für Langzeitarbeitlose, die Leistungen nach dem SGB II erhalten (Arbeitslosengeld II), wird nur noch ein Rentenversicherungsbeitrag von 40 Euro/Monat gezahlt. Daraus errechnet sich für ein volles Jahr des Leistungsbezugs eine monatliche Rente von gerade einmal 2 Euro. Zum Vergleich: Bei einem Durchschnittsverdienst wären es demgegenüber 26 Euro.

Vieles deutet darauf hin, dass unter diesen Bedingungen auch in Deutschland Alterserwerbstätigkeit einer ganz anderen Art an Bedeutung gewinnen wird. Um die niedrige Rente aufzustocken, wird sich eine wachsende Zahl von Älteren gezwungen sehen, über Nebenbeschäftigungen oder auch Schwarzarbeit einen Zuverdienst zu erzielen. Das wiederum würde aber Arbeitslosen die Chancen vermindern, einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Natürlich ist zu berücksichtigen, dass niedrige Renten ein Armuts*risiko* darstellen, aber nicht gleichbedeutend mit Armut sind. Denn der Bezug einer niedrigen Rente besagt noch nicht, dass der Lebensunterhalt ausschließlich mit diesem Einkommen bestritten werden muss. Maßgebend ist immer die finanzielle Gesamtsituation im Haushaltskontext. So ist es möglich, dass Renten aus der GRV durch Leistungen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge aufgestockt werden. Und bei verheirateten Paaren müssen die Partnereinkommen zusammen gerechnet werden. Trotz dieser Unbestimmtheit des Zusammenhangs zwischen Niedrigrenten und Armut lässt sich feststellen, dass Versicherte mit geringen GRV-Anwartschaften überproportional häufig keine oder nur geringe Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung aufweisen (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl, 2004). Für Langzeitarbeitslose gilt ohnehin, dass sie keine Anwartschaften auf Betriebsrenten aufbauen können und aufgrund ihrer schlechten Einkommenslage scheidet auch die zusätzliche Absicherung über eine private Altersvorsorge faktisch aus.

4. Die Aufgabe: Finanzierung der Alterssicherung im demografischen Umbruch

Wenn also erreicht werden soll, dass ältere Arbeitnehmer bis zum 65. Lebensjahr und darüber hinaus berufstätig bleiben sollen, bedarf es anderer Maßnahmen als das Schrauben an der Stellgröße „Altersgrenze“. Die Weichen in Richtung eines späteren Rentenbeginns können deshalb verantwortlich erst dann gestellt werden, wenn eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt absehbar ist.

Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Lage auf dem Arbeitsmarkt sind zugleich die entscheidenden Faktoren für die zukünftige Finanzierungsfähigkeit der Systeme der Alterssicherung. Sicher ist, dass die anhaltend niedrige Geburtenrate und die weitere Zunahme der sog. ferneren Lebenserwartung zu einer gegenläufigen Entwicklung in der Altersstruktur der Bevölkerung führen werden: Die Zahl der älteren Menschen nimmt auf der einen Seite zu, während auf der anderen Seite die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinkt. Der Altenquotient wird deutlich ansteigen. Diese Scherenentwicklung ist nach den Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes vornehmlich für die Zeit nach 2010/15 zu erwarten, wobei zwischen 2020 und 2030 mit besonders steilen Zuwächsen des Altenquotienten zu rechnen ist. Dramatisierende Prognosen, dass es angesichts dieses Umbruchs entweder zu steil ansteigenden Beitragssätzen oder aber zu tiefen Leistungseinschnitten kommen muss, um die Rentenausgaben zu finanzieren, sind allerdings mit Vorsicht zu behandeln (vgl. Bäcker 2004b). Denn Annahmen über die künftige Altersstruktur der Bevölkerung sind nicht gleichzusetzen mit der Entwicklung des Verhältnisses von Beitragszahlern und Rentnern in der GRV. Für die Einnahmenseite der Rentenversicherung ist nämlich nicht die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbs*fähigen* Alter, sondern allein die Zahl der tatsächlich erwerbs*tätigen* und beitragszahlenden Beschäftigten maßgebend. Unter bestimmten, politisch gestaltbaren Voraussetzungen lässt sich in mittel- und längerfristiger Perspektive durchaus dafür sorgen, dass die Zahl der Erwerbstätigen deutlicher schwächer rückläufig ist als die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Damit wird sich der Rentnerquotient, d.h. das Verhältnis von Rentenempfängern zu Bei-tragszahlern, weniger dramatisch entwickeln, als dies bei den rein demografischen Berechnungen den Anschein hat. Wenn es gelingen würde, in den nächsten Jahren die Arbeitslosigkeit abzubauen und die Frauenerwerbsquote auf das in Großbritannien oder in Skandinavien übliche Maß anzuheben, würde es auf der Einnahmen- wie auf der Ausgabenseite des Sozialstaats zu einer Entlastung kommen.

Da nicht allein die demografische Entwicklung auf das Finanzierungsgleichgewicht der GRV einwirkt, ist ein „demografischen Determinismus“ unangebracht. Vielmehr sind mit dem Beschäftigungsniveau und der Beschäftigtenstruktur von der demografischen Entwicklung unabhängige Faktoren wirksam, die durch Maßnahmen der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik steuerbar sind. Von zentraler Bedeutung ist deshalb in kurz- wie in längerfristiger Perspektive die Aufgabe, einen Abbau der Arbeitslosigkeit zu erreichen und ein hohes Beschäftigungsniveau zu sichern. Wenn dies gelingt, können die demografischen Belastungen auch ohne tiefgreifende Leistungseinschnitte oder massive Beitragssatzanhebungen getragen werden. Das heißt im Umkehrschluss: Eine Finanzierung sowohl von Arbeitslosen in Millionenhöhe als auch einer steigenden Zahl von Älteren durch eine begrenzte Zahl von steuer- und beitragsleistenden Erwerbstätigen wird den Sozialstaat überfordern. Die beste Vorsorge gegenüber dem demografischen Umbruch ist deshalb die Einleitung einer offensiven Wirtschafts-, Haushalts- und Beschäftigungspolitik. Spezielle arbeitsmarktpolitische Programme zur Förderung der Beschäftigung Älterer, wie Entgeltsicherung/Einkommensbeihilfe, Beitragsbonus, Weiterbildungsfinanzierung, Lohnkostenzuschüsse, die ja auch jetzt schon (im Rahmen der Hartz-Reformen) zum Förder-

repertoire zählen, können ein Beitrag zur Erreichung dieses Ziels sein (vgl. Brussig/Knuth/Schweer 2006). Solange derartige Maßnahmen aber nicht mit einer Anhebung des Beschäftigungsniveaus einhergehen, geraten sie immer in die Gefahr, das Arbeitslosigkeitsvolumen lediglich anders zu verteilen. Da sie keine zusätzliche Arbeitsnachfrage initiieren, kommt es leicht zu Substitutions- und Mitnahmeeffekten.

In der aktuellen Rentenformel wird mit dem Nachhaltigkeitsfaktor auf die Entwicklung des Rentnerquotienten Rücksicht genommen. Verschiebt sich das zahlenmäßige Verhältnis von Leistungsbeziehern und versicherungspflichtig Beschäftigten, so wird dies bei der Rentenanpassung berücksichtigt: Verringert sich die Anzahl der Erwerbstätigen und Beitragszahlenden und erhöht sich die Zahl der Rentenempfänger, fallen die Rentenerhöhungen niedriger aus und das Rentenniveau sinkt (vgl. Hain u.a. 2004, S. 333ff.). Dieser Mechanismus hat – was häufig übersehen wird – zur Konsequenz, dass die Entlastungswirkung einer Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr nur sehr verhalten ausfällt. Er wird von den Rentenversicherungsträgern mit weniger als einem halben Prozentpunkt veranschlagt (vgl. Gunkel 2006, S. 9). Der Entlastungseffekt ist deshalb gering, weil sich zwei gegenläufige Entwicklungen überlagern: Zum einen verringern sich die Rentenausgaben. Zum anderen erhöhen sich zum Teil wieder die Rentenausgaben aufgrund der dann weniger dämpfenden Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors.

Eine merkliche Ausgabenentlastung der Rentenversicherung wird auch durch eine Erhöhung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters nicht erreicht, da die Rentenabschläge schon jetzt ausgleichend wirken. Bei gegebener Altersgrenze spiegeln die versicherungstechnischen Abschläge nämlich die Kosten wider, die durch einen früheren und damit insgesamt verlängerten Bezug der Altersrente entstehen (vgl. Ohsmann/Stolz/Thiede 2003). Erfolgt der Renteneintritt später, verringert sich zwar die Rentenbezugsdauer, aber durch den Verzicht auf die Abschläge erhöht sich auch der monatliche Rentenbetrag. In der Gesamtsumme ändern sich insofern die Rentenausgaben nicht.

Allerdings wirkt sich der Neutralisierungseffekt der Abschläge erst im Verlauf der gesamten Rentenlaufzeit aus. Wird eine Rente frühzeitig in Anspruch genommen, so erhöhen sich zunächst die Ausgaben; die Ausgabenminderungen aufgrund der Abschläge machen sich erst langfristig bemerkbar, nämlich rechnerisch erst nach der Hälfte der Rentenbezugszeit. Kurzfristig ist deshalb die Erhöhung des tatsächlichen Rentenzugangsalters sehr wohl ein Ansatz, um die aktuellen Finanzprobleme der Rentenversicherung zu mildern.

5. Das Problem: Alter und berufliche Leistungsfähigkeit

Aber nicht nur die Arbeitsmarktlage ist bei der Altersgrenze zu berücksichtigen. Auch die Unterstellung, dass die älteren Arbeitnehmer in ihrer körperlichen und psychischen Konstitution allesamt in der Lage sind, bis zum 65. oder gar 67. Lebensjahr zu arbeiten, muss kritisch hinterfragt werden.

Zwar kann nicht von einer im fortgeschrittenen Lebensalter generell nachlassenden beruflichen Leistungsfähigkeit gesprochen werden. Ergebnisse der gerontologischen Forschung lassen vielmehr erkennen, dass es keinen allein vom Alter abhängigen Abbau des physisch-psychischen Leistungsvermögens gibt, sondern eine Veränderung in der Struktur der Einzelkomponenten des Leistungsvermögens (vgl. Bäcker 1999): So nehmen einzelne, insbesondere funktionale Fähigkeiten mit fortschreitendem Lebensalter ab, z.B. Muskelkraft und Beweglichkeit, physisch-psychische Belastbarkeit, Wahrnehmungsfähigkeit verschiedener Sinnesorgane, Umstellungsfähigkeit, Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung, Lern- und Aufnahmebereitschaft, Reaktionsvermögen oder das Kurzzeitgedächtnis. Andere, vor allem prozessübergreifende Fähigkeitsdimensionen nehmen dagegen mit fortschreitendem Lebensalter zu, so z.B. Geübtheit, Ge-

nauigkeit, Erfahrung, Urteilsvermögen, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder gute Kenntnisse von betrieblichen und produktionsbezogenen Zusammenhängen. Und wieder andere Qualifikationsbestandteile bleiben konstant, so z.B. Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Merkfähigkeit oder das Langzeitgedächtnis.

Es kommt also zu einem Leistungswandel und nicht zu einer allgemeinen Leistungsreduktion. Im betrieblichen Alltag beeinträchtigt dieser Leistungswandel die beruflichen Chancen all jener Älteren, die in solchen Berufen und Tätigkeitsfeldern eingesetzt sind, bei denen die mit dem Alter eher rückläufigen Leistungsmerkmale ein besonderes Gewicht haben. Besonders gefährdet sind deswegen Beschäftigte, die belastungsintensive Tätigkeiten ausüben. Hier handelt es sich in erster Linie um Tätigkeiten, die

- mit starken körperlichen Belastungen verbunden sind (z.B. körperliche Schwerarbeit oder einseitige Belastungen),
- einem hohen Arbeitstempo unterliegen (z.B. Band- und Akkordarbeit),
- mit ungünstigen Arbeitszeitregelungen (Wechselschicht- und Nachtarbeit) zusammenhängen,
- unter ungünstigen Arbeitsumgebungseinflüssen (z.B. Hitze, Lärm, Nässe, Schmutz) durchgeführt werden müssen.

Für zahlreiche Berufe und Arbeitsplätze gibt es insofern begrenzte Tätigkeitsdauern, d.h. faktische Höchstaltersgrenzen, die eine Weiterarbeit bis zum 65. oder 67. Lebensjahr praktisch unmöglich machen (so z.B. in der Alten- und Krankenpflege, in Montagebereichen der Automobilindustrie, im Transport- und Verkehrswesen oder im Bauhaupt- und -nebengewerbe).

Die Überforderung bei der Ausübung belastungsintensiver Tätigkeiten ist nicht allein auf biologische Altersvorgänge und den damit verbundenen konstitutionellen Abbauprozessen zurückzuführen. Es sind auch die Belastungen und Anforderungen der Arbeitsplätze selbst, die mit zu den gesundheitlichen Beeinträchtigungen und (häufig chronischen) Krankheiten beitragen, von denen ältere Beschäftigte überdurchschnittlich betroffen sind. Ältere sind zwar seltener, dafür aber länger krank als jüngere und weisen pro Jahr die meisten Arbeitsunfähigkeitstage auf. Die vorliegenden Morbiditätsdaten lassen erkennen, dass hinter diesen gesundheitlichen Problemen *lebenslang* wirkende Belastungen und Beanspruchungen stehen, wobei die Belastungsdauer gerade bei gering Qualifizierten durch ihren frühen Berufseinstieg besonders lang ist (vgl. Naegele 2005). Da sich die Belastungen kaum merklich und nur allmählich niederschlagen, ist es verkürzt und irreführend, bei der Einschätzung der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit allein auf die „letzte“ Tätigkeit zu achten oder gar die Berechtigung zu einem vorzeitigen Rentenbezug auf bestimmte Berufe, Tätigkeitsmerkmale oder Belastungen zu beziehen.

Die Befunde über eine steigende Lebenserwartung – auch noch in den höheren Altersjahrgängen – drohen die Tatsache in den Hintergrund zu drängen, dass nach wie vor ein Teil der Beschäftigten das Arbeitsleben in Arbeitsunfähigkeit beendet. Die Betroffenen sind wegen gesundheitlicher Einschränkungen zur frühzeitigen und unfreiwilligen Berufsaufgabe gezwungen oder kommen wegen eines Frühtodes überhaupt nicht mehr in das Rentenalter. Je niedriger die soziale Schicht – gemessen an der Ausbildung, am beruflichen Status und an der Einkommenshöhe, desto niedriger ist die Lebenserwartung und desto häufiger droht eine Erwerbsunfähigkeit bereits vor dem regulären Verrentungsalter.

Zwar haben in den zurückliegenden Jahren immer weniger Versicherte den Rentenzugang über eine Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. über eine Rente wegen Erwerbsminderung gewählt. Bei den Männern in den alten Bundesländern lag im Jahr 1990 der Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Rentenneuzugängen bei 36%. Bis 2004 ist er auf 19,4% gefallen (VDR 2005). Aber zu berücksichtigen ist dabei, dass wegen der erhöhten Anforderungen im Antrags- und Bewilligungsverfahren auf andere frühzeitige Rentenzugänge ausgewichen worden ist, so auf die Altersrente mit 60 Jahren wegen Schwerbehinderung. Da diese alterna-

tiven Ausgliederungspfade aber zunehmend versperrt werden, dürften die Erwerbsminderungsrenten wieder deutlich an Bedeutung gewinnen. Das gilt erst recht, wenn die Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr angehoben wird.

Wenn man im Hinblick auf die Arbeitsbelastungen und den Gesundheitszustand die absehbare ökonomische, technologische und soziale Entwicklung betrachtet, liegt die Erwartung nahe, dass sich der Kreis der Beschäftigten mit vorzeitigem gesundheitlichen Verschleiß in Zukunft verkleinern wird. Nach heutigem Wissensstand lässt sich für diese These allerdings kein abschließendes Urteil abgeben. Zu widersprüchlich sind die Ausgangsdaten: Auf der einen Seite lassen sich durch verbesserte, d.h. belastungsärmere Arbeitsbedingungen (z.B. durch die Abnahme körperlicher Schwerarbeit), durch die Verschiebung der Beschäftigungsschwerpunkte auf den Dienstleistungssektor sowie durch kürzere Arbeitszeiten (vor allem infolge von Wochenarbeitszeitverkürzung und Urlaubsverlängerung) notieren. Demgegenüber stehen jedoch eine Zunahme vor allem bei den sog. psychischen Belastungsfaktoren (Stress, Zeit- und Termindruck, burn-out Syndrom etc.), die Ausweitung von Nacht- und Schichtarbeit sowie die Persistenz körperlicher Belastungen (Schwerarbeit, einseitige Belastungen des Stütz- und Bewegungsapparats) in Teilbereichen der Wirtschaft. Solche „Verschleißarbeitsplätze“, die nur für eine begrenzte Zeit bzw. nur bis zu einem bestimmten Lebensalter ausgeübt werden können, finden sich nicht nur im industriellen Bereich, sondern auch in manchen der vermeintlich „leichten“ frauentypischen Dienstleistungsberufe, wie sich dies am Beispiel der Kranken- und Altenpflege erkennen lässt.

Für die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren ist auch nicht nur die Dimension der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit entscheidend, sondern mit immer größerer Bedeutung auch das Maß ihrer Qualifikation. Mit steigendem Lebensalter erhöht sich das Risiko einer qualifikatorischen Benachteiligung gegenüber jüngeren Beschäftigten (vgl. Barkholdt/Frerichs/Naegele 1995). So sind Ältere im Vergleich zu den nachrückenden Jahrgängen im Schnitt formal und theoretisch geringer qualifiziert: Der Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss liegt bei den Älteren deutlich niedriger als in den jüngeren und mittleren Altersgruppen. Hinzu kommt, dass erworbene Qualifikationen angesichts des raschen technisch-organisatorischen Wandels immer schneller veralten. Zwar führt die häufig über Jahrzehnte erworbene *betriebsspezifische* Qualifikation zu einem hohen Spezialisierungsgrad mit einem häufig unersetzbaren Wert für die Betriebe. Andererseits kann jedoch damit die Einsetzbarkeit auf anderen Arbeitsplätzen verringert werden, was im Fall grundlegender technisch-organisatorischer Anforderungsänderungen ein Beschäftigungsrisiko beinhaltet.

Die altersstrukturellen Verschiebungen in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung fallen zusammen mit veränderten Anforderungs- und Bedarfsprofilen bei der Arbeitsnachfrage. Die Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung lassen erkennen, dass die Anforderungen in der Arbeitswelt durch einen sich immer schneller vollziehenden Strukturwandel gekennzeichnet sind. Infolge der Verschärfung des internationalen Wettbewerbs in der offenen Weltwirtschaft werden anhaltende Produktivitätssteigerungen sowie einer rascher Umschlagsprozess technologischer und arbeitsorganisatorischer Neuerungen unerlässlich, wenn das hohe Einkommens- und Lebensstandardniveau in Deutschland, das zugleich eine wesentliche Voraussetzung für die Finanzierungsfähigkeit der Alterssicherung unter schwierigen demografischen Bedingungen darstellt, gehalten und weiterentwickelt werden soll.

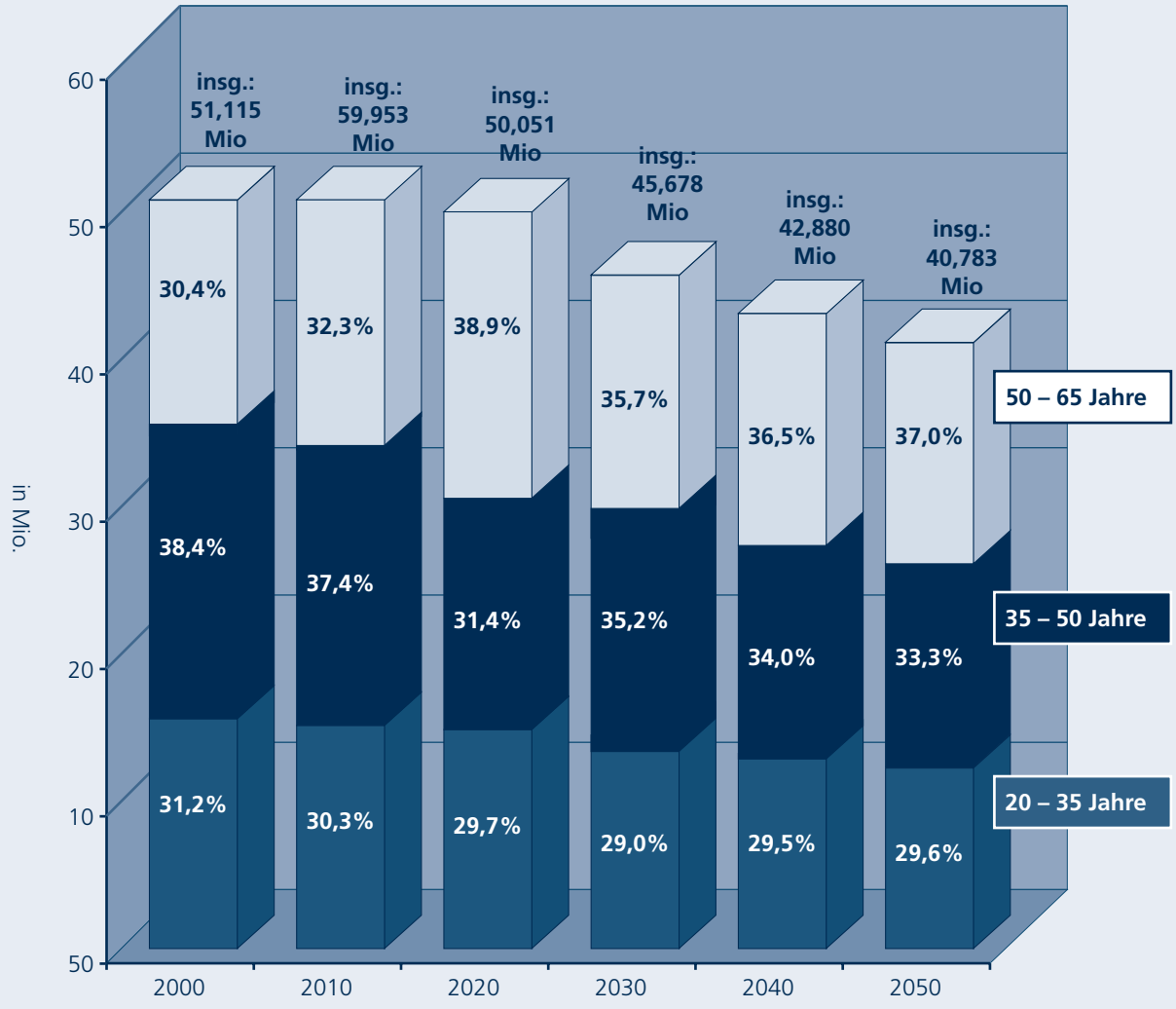
6. Ein Ausblick: Vorrang für eine präventive Arbeitspolitik

Die Argumente gegen eine Politik der Heraufsetzung der Altergrenzen *zum jetzigen Zeitpunkt* sind kein Plädoyer für eine Strategie des Abwartens. Da die demografischen Belastungen nur dann getragen werden können, wenn es gelingt,

die Arbeitslosigkeit zügig abzubauen und mehr Beschäftigung zu schaffen, ist der *aktuelle* wirtschafts- und beschäftigungspolitische Handlungsbedarf übergroß. Gelingt es, auf dem Arbeitsmarkt eine Entspannung zu erreichen und die Voraussetzungen für eine Lebensarbeitszeitverlängerung zu schaffen bzw. zu verbessern, kann auf die Heraufsetzung der Altersgrenzen nicht verzichtet werden. Sie wird dann später beginnen, aber womöglich auch in schnelleren Schritten durchgesetzt werden können.

Zugleich darf nicht aus den Augen verloren werden, dass es – *unabhängig* von der Entscheidung, die Regelaltersgrenze zu erhöhen – infolge der anhaltend niedrigen Geburtenrate ohnehin zu einem Alterungsprozess des Erwerbspersonenpotenzials kommen wird. In wenigen Jahren wird es mehr ältere als jüngere Personen im erwerbsfähigen Alter geben (vgl. Abbildung 9). Die zukünftigen Anforderungen in der Arbeitswelt werden also von insgesamt älteren Belegschaften bewältigt werden müssen. Älteren Arbeitnehmern wird – was die demografische Entwicklung betrifft – in den Betrieben speziell und auf dem Arbeitsmarkt allgemein eine wachsende Bedeutung zukommen.

Abbildung 9: **Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter 2001 – 2050**



Quelle: Statistisches Bundesamt, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5

Auch wenn dieser Trend zunächst einmal nur für die Gesamtwirtschaft gilt, so können betriebliche Abweichungen doch nur in Einzelfällen eintreten; den Unternehmen insgesamt wird es angesichts der Dimension der altersstrukturellen Verschiebungen auf Dauer nicht möglich sein, sich dem Trend einer Erhöhung des Durchschnittsalters ihrer Belegschaften zu entziehen. Dieser Alterungsprozess ist eine Folge der unterschiedlichen Besetzungsstärke der einzelnen Altersgruppen und verläuft auch dann, wenn das Berufsaustrittsalter unverändert bleiben sollte. Kommt es zu einer steigenden Alterserwerbstätigkeit, verstärkt sich Alterungsprozess. Zu sprechen ist dann von einer *„doppelten Alterung"* der Belegschaften.

Vor dem Hintergrund dieser Verhältnisse sind die Arbeits-, Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik gefordert. So müssen die Voraussetzungen dafür verbessert werden, dass ältere Beschäftigte hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Konstitution, ihres beruflichen Leistungspotenzials und ihrer qualifikatorischen Fähigkeiten in der Lage sind, den betrieblichen Anforderungen zu entsprechen. Hier kommt den Betrieben die entscheidende Bedeutung zu. Eine präventive Wende in der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik müsste deshalb schwerpunktmäßig auf drei Ebenen ansetzen (vgl. Naegele 2005):

- Verstärkung der betrieblichen wie außerbetrieblichen Maßnahmen zur Qualifikationsanpassung und -erhaltung über alle Altersstufen hinweg; mehr denn je wird lebenslanges, berufsorientiertes Lernen notwendig sein. Besondere Qualifizierungsanstrengungen werden für die Integration der zugewanderten (und ebenfalls älter werdenden) Arbeitnehmer notwendig sein;
- Intensivierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen, Veränderungen der Lohn- und Leistungspolitik und Orientierung der Normen an der Lebensarbeitszeitperspektive;
- Maßnahmen zur Anpassung von Arbeitsanforderungen und -belastungen an das veränderte Leistungsvermögen älter werdender Arbeitnehmer: Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten. Ziel muss es sein, die altersbedingten Funktions- und Leistungsschwächen (wie u.a. körperliche Belastbarkeit, Seh- und Hörvermögen, Reaktionsgeschwindigkeit, Arbeitsintensität und Umstellungsfähigkeit) auszugleichen und die besonderen Stärken älterer Beschäftigter (wie u.a. Erfahrung, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein) zu fördern und zu nutzen.

7. Ein Nachtrag: Nachdenken über eine Reform der Erwerbsminderungsrente

Präventiv orientierte Maßnahmen wirken nicht sofort, sondern benötigen ihre Zeit. Auch ist schwer absehbar, ab wann sich der Arbeitsmarktungleichgewicht einebnet und die Voraussetzungen für eine längere Beschäftigung und einen späteren Renteneintritt älterer Arbeitnehmer gegeben sind. Aber selbst im Idealfall optimaler Bedingungen wird es immer Arbeitnehmer geben, die wegen starker und dauerhafter gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in der Lage sind, den Anforderungen einer Erwerbstätigkeit bis zum Erreichen der (erhöhten) Regelaltersgrenze zu entsprechen. Dies wird auch in Zukunft überproportional jene Versicherten betreffen, die aufgrund ihrer Tätigkeit, Qualifikation und Einkommenslage zu den unteren Statusgruppen zählen. Aus sozialpolitischer Sicht müssen deshalb Möglichkeiten erhalten bleiben, bei Frühinvalidität vorzeitig eine Rente beziehen zu können. Die zweistufige Erwerbsminderungsrente sichert gegen dieses Risiko der Frühinvalidität ab und leistet einen Lohnersatz, wenn die Erwerbsfähigkeit eingeschränkt (teilweise Erwerbsminderung) oder ganz weggefallen ist (volle Erwerbsminderung).

Es liegt auf der Hand, dass die Anträge auf eine Erwerbsminderungsrente steigen, wenn die Regelaltersgrenze erhöht wird und andere Möglichkeiten einer vorzeitigen Verrentung einge-

schränkt werden oder ganz entfallen. Insofern handelt es sich nicht um ein „Ausweichen“ der Versicherten auf die Erwerbsminderungsrente im Sinne eines individuellen Fehlverhaltens, sondern um das sozialpolitisch durchaus beabsichtigte Wirksamwerden einer ergänzenden Risikoabsicherung.

Deshalb wäre es verfehlt, den Bezug einer Erwerbsminderungsrente parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze noch weiter zu erschweren. Denn die geltende Rechtslage setzt schon jetzt sehr hohe Hürden:

- Maßstab für die Erwerbsminderungsrente ist allein die Erwerbsfähigkeit des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, d.h. in jeder nur denkbaren Tätigkeit, die es auf dem Arbeitsmarkt gibt. Die subjektive Zumutbarkeit unter dem Gesichtspunkt der Ausbildung und des Status der bisherigen beruflichen Tätigkeit ist hingegen ohne Bedeutung. Das Risiko der Berufsunfähigkeit wird, abgesehen von Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen, nicht mehr durch abgedeckt.
- Die Erwerbsminderung muss beantragt und in einem aufwändigen Verfahren anerkannt werden. Das Gutachten eines Arztes eigner Wahl wird durch den medizinischen Dienst des Versicherungsträgers oder eines eigens beauftragten Arztes erneut geprüft. Die Rentenversicherung entscheidet anschließend, ob die medizinischen oder versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Rentenbezug gegeben sind. Die Rente wird grundsätzlich als Zeitrente für längstens drei Jahre geleistet, wobei die Befristung wiederholt werden kann. Eine unbefristete Zahlung erfolgt aber dann, wenn unwahrschein-lich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann.
- Ein Versicherter ist voll erwerbsgemindert, wenn er aus gesundheitlichen Gründen auf nicht absehbare Zeit nur noch weniger als *drei* Stunden pro Tag (innerhalb einer Fünftagewoche) arbeiten kann. Eine halbe Erwerbsminderungsrente erhalten Erwerbsgeminderte bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von 3 bis unter 6 Stunden täglich. Wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 6 Stunden pro Tag arbeiten kann, ist also nicht erwerbsgemindert und erhält auch keine Rente.
- Seit dem Urteil des Bundessozialgerichtes zur „konkreten Betrachtungsweise” beruht die Zuerkennung von Erwerbsminderung allerdings nicht allein auf der Anerkennung von gesundheitlichen Schäden, sondern gleichrangig auch auf dem Fehlen eines geeigneten (Teilzeit-)Arbeitsplatzes. Eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten deswegen auch teilweise Erwerbsgeminderte, die ihr Restleistungsvermögen wegen Arbeitslosigkeit nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können.
- Die volle Erwerbsminderungsrente berechnet sich in ihrer Höhe wie die Altersrente. Zwar werden fehlende Versicherungsjahre, die angesichts des frühzeitigen Bezugs dieser Rente geradezu zwangsläufig auftreten, als Zurechnungszeiten anerkannt (so als ob der Versicherte bis zum 60. Lebensjahr gearbeitet hätte), aber für jeden Monat Rentenbeginn vor dem 63. Lebensjahr werden die üblichen Rentenabschläge von 0,3% abgezogen – begrenzt auf maximal 10,8%.

Bei diesen Bedingungen stellt sich die Frage, wie der Bezug einer Erwerbsminderungsrente vereinfacht werden kann. Ein Problem (unter vielen anderen) ist, ob die Grenze von weniger als drei Stunden Arbeitsfähigkeit am Tag angesichts der Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht zu niedrig gesetzt ist. Diese Grenze hat zugleich Rückwirkungen auf die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), die als erwerbsfähig und leistungsberechtigt bereits jene definiert, die drei Stunden und mehr am Tag arbeiten können.

Statt einer Erleichterung und Vereinfachung bei der Erwerbsminderungsrente könnte auch an allgemeine Regelungen gedacht werden, die die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenbezugs an bestimmte, überdurchschnittlich belastende

Tätigkeiten und Berufe (Bauarbeiter, Dachdecker, Nacht- und Schichtarbeit usw. usf.), oder an eine maximalen Beschäftigungs- und Versicherungsdauer (z.B. 45 Versicherungsjahre) binden. Obgleich solche Vorstellungen in der öffentlichen Diskussion großen Widerhall finden, werfen sie tatsächlich mehr Probleme auf als Lösungen zu bieten:

- Es wird nicht möglich sein, einen Konsens darüber zu finden, welche Berufe und Tätigkeiten, für welche Dauer ihrer Ausübung, in welcher Lage in der Erwerbsbiografie, mit welchen Arbeitszeiten und in welcher betrieblichen Position als außergewöhnlich gesundheitlich belastend anerkannt werden können. Auch die Sozialmedizin ist überfordert, Befunde über kausale Zusammenhänge zwischen Berufen bzw. Tätigkeiten und Erwerbsminderung zu liefern, zumal es ja nicht nur um physische sondern auch um psychische Belastungen geht.
- Auch die Dauer einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ist kein verlässlicher Indikator für eine gesundheitliche Überforderung und für die Ermöglichung eines vorzeitigen Rentenbezugs. Orientiert wird nämlich einseitig auf das männliche Normalarbeitsverhältnis (kontinuierliche versicherungspflichtige Erwerbsarbeit zwischen Ausbildungsabschluss und Rentenalter). Arbeitnehmer mit diskontinuierlichen und kürzeren Erwerbs- und Versicherungsbiografien werden insofern grundsätzlich von dieser Regelung ausgeschlossen, obgleich auch und gerade diese Personengruppen besonderen Belastungen und Beanspruchungen im Lebensverlauf unterliegen können. Dazu zählen vor allem Frauen, die Erwerbstätigkeit, Kindererziehung und häufig auch Pflege von Älteren miteinander verbinden müssen.

Prof. Dr. Gerhard Bäcker
Universität Duisburg-Essen
Lotharstr. 65
47058 Duisburg
baecker@uni-due.de

Professor für Soziologie und praxisorientierte Sozialwissenschaften,
derzeit Dekan des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften
Schwerpunkte von Lehre und Forschung: Sozialstaat und Sozialpolitik,
Lebenslagen und Einkommensverteilung, Alterssicherung und
Arbeitsmarktpolitik.

Neuere Veröffentlichung:
Bäcker, G., Bispinck, R., Hofemann, K., Naegele, G., Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, 4. Auflage, 2 Bände,
Wiesbaden 2006.

Internet-Präsenz: *www.sozialpolitik-aktuell.de*

Literatur:

Bäcker, G. (1999), Leistung und Erfahrung. Altern in der Arbeitsgesellschaft, in: Niederfranke, A., Naegele, G., Frahm, E. (Hrsg.), Funkkolleg Altern, Band 2, Wiesbaden.

Bäcker, G. (2004b), Die Frage nach der Generationengerechtigkeit, in: VDR (Hrsg.), Generationengerechtigkeit, in: VDR-Schriften, Frankfurt.

Bäcker, G., (2004a), Ausstieg aus der Sozialversicherung – das Beispiel Rentenversicherung, in: WSI-Mitteilungen 09/2004.

Barkholdt, C., Frerichs, F., Naegele, G. (1995), Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1995.

Brussig, M., Knuth, M., Schweer, O. (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose – Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“, in: IAT-Report 02/2006.

Bundesagentur für Arbeit (2006), Arbeitsmarkt in Zahlen – Jahreszahlen 2005, Nürnberg.

Büttner, R. (2005), Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang, in: IAT (Hrsg.), Altersübergangsreport 01/2005.

Büttner, R., Knuth, M., Wojtkowski, S. (2005), Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer, in: IAT (Hrsg.), Altersübergangsreport 03/2005.

Fuchs, J., Schnur, P., Zika, G. (2005) Arbeitsmarktbilanz bis 2020, in: IAB-Kurzbericht 24/2005.

Gunkel, A. (2006): Die finanzielle Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Aktuelles Presseseminar der Deutschen Rentenversicherung Bund vom 29.-30. November 2005, Berlin 2006.

Hain, W. u.a. (2004): Veränderungen bei der Rentenanpassung durch das „RV-Nachhaltigkeitsgesetz“ in: Deutsche Rentenversicherung 6-7/2004, S. 333 ff.

Knuth, M., Büttner, R., Brussig, M. (2006), Ein längeres Arbeitsleben für alle?, in: IAT (Hrsg.), Altersübergangsreport 01/2006.

Naegele, G. (2005), Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer, in: WSI-Mitteilungen 4/2005.

Naegele, G., Frerichs, F. (2001), Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik, in: Barkholdt, C. (Hrsg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive, Wiesbaden.

Ohsmann, S., Stolz, U., Thiede, R. (2003), Rentenabschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn: Welche Abschlagssätze sind „richtig“?, in: Deutsche Angestelltenversicherung 4/2203.

Rürup-Kommission (2003), Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme, Berlin.

VDR (2005), Rentenversicherung in Zahlen 2005, Frankfurt.

Viebrok, H., Himmelreicher, R.K., Schmähl, W. (2004): Private Vorsorge statt gesetzlicher Rente: Wer gewinnt, wer verliert? Münster.

Josef Schmid

Länger Arbeiten muss sein – aber wie?

Konzeptionelle Überlegungen zu einem Rentenzugang bis 67

Einleitung und Vorgehen

Dass die Renten sicher sind, glaubt inzwischen kaum mehr ein Bundesbürger. Der berühmte Satz von Norbert Blüm, dem langjährigen Arbeits- und Sozialminister der Ära Kohl, dient heute eher der Karikatur, denn der Beschreibung realistischer Erwartungen. Gleichwohl verbinden sich die Zweifel an der Zukunftsfähigkeit der Alterssicherung und des Sozialstaats mit einem starken Wunsch nach Stabilität. Der status quo bildet den zentralen Bezugspunkt vieler politischen Debatten und Erwartungen, dennoch sprechen viele Gründe gegen seine Fortsetzung – denn dieses käme der erfolgreichen „Quadratur des Kreises" gleich. Angesichts der steigenden Anzahl älterer Menschen, ihrer erhöhten Lebensdauer einerseits und geringer Geburtenhäufigkeit und anhaltender Wachstumsschwäche andererseits kann die alte Rechnung nicht mehr aufgehen.

Zugleich sind umfassende Lösungen der Probleme von Rente und Demographie eine schwierige politische Herausforderung, denn die Alterssicherung erfüllt wichtige Aufgaben und ihre Reform muss verschiedenen Anforderungen und Kriterien genügen. Insofern gibt es wohl keine Patentrezepte und schmerzfreie, schnelle Therapien. Dies gilt auch bei einem Blick ins Ausland, wo ähnliche Probleme und interessante Lösungen anzutreffen sind bzw. in einigen Fällen wichtige Reformen früher und konsequenter durchgeführt worden sind. Freilich herrschen dort vielfach politisch-institutionelle Bedingungen, die erheblich von denen der Bundesrepublik abweichen.

Im Folgenden soll nun versucht werden, die Verlängerung des Rentenzugangs auf 67 Jahre als eine mögliche Lösungsstrategie auszuloten, was dann auch heißt, die entsprechenden Voraussetzungen und Folgen eines solchen Vorschlags in die Betrachtung mit einzubeziehen. Damit verbunden ist ein Wechsel des Paradigmas, d.h. die Betonung liegt weniger auf einer Analyse von Ausgaben und Einnahmen der Alterssicherung sowie den damit verbundenen fiskalischen Stellgrößen, sondern der Blick richtet sich auf Beschäftigung, Arbeitsorganisation und neue Formen der Regulierung. Plädiert wird dabei nicht für einen großen Wurf, sondern für ein kluges Patchwork anstelle eines radikalen Systemwechsels (in welche Richtung er auch immer gedacht wird).

Warum bedarf es einer Reform der Alterssicherung?

Wenn man sich die statistischen Daten anschaut, dann wird deutlich, dass im Jahr 2050 etwa jeder dritte Einwohner dieses Landes über 60 Jahre und nur noch jeder sechste unter 20 Jahre alt sein wird. Dieser dramatische Veränderungsprozess, der sowohl die Sozialversicherungssysteme als auch die Arbeitswelt betrifft, vollzieht sich allerdings sehr schleichend, graduell und parallel und wird daher leicht unterschätzt. Gleichwohl ist er wegen seiner kumulativen Wirkung dramatisch. Das zeigt die Entwicklung der Altersquote: Kommen derzeit noch 100 Menschen im Erwerbsalter (20 bis unter 60 Jahre) für die Renten von rund 44 Personen im Alter von 60 Jahre und älter auf, so rechnet das Statistische Bundesamt damit, dass bis zum Jahr 2030 dieser Wert auf 71 Rentner zu je 100 Erwerbsfähigen an steigt – im ungünstigsten Fall wird das Verhältnis sogar noch schlechter und jeder Beitragszahler hätte einen Rentner zu versorgen.

Die Tatsache, dass die demographische Entwicklung, die schon seit Mitte der 80er Jahre prognostiziert wird, über einen langen Zeitraum

Schaubild: **Bevölkerungsentwicklung in europäischen Ländern (Anteil der über 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung)**

Jahr / Land	D	GB	NL	S
2000	23,2	21,0	18,4	22,5
2050	35,3	31,3	34,5	33,4

Quelle: Sozialpolitische Informationen 5/2001

relativ wenig Reaktionen erzeugt hat, hängt mit der „(kollektiven) Irrationalität der (individuellen) Rationalität“ zusammen: In der Regel leben wir nach dem Prinzip, dass wir „in the long run“ alle tot sind, wie der alte Lord Keynes einmal gesagt hat, und dass wir uns so um die Verantwortung, heute schon für Maßnahmen zuständig zu sein, deren Folgen im Jahr 2020 nicht eintreten sollen, drücken können. Dies stellt eines der Kernprobleme dar, das in der ganzen Frage des demografischen Wandels stärker bedacht werden sollte. Politiktheoretisch betrachtet stoßen wir damit auf das Problem der Grenzen demokratischer Entscheidungen bzw. die mangelnde Berücksichtigung der Interessen der nachfolgenden Generationen (bei Wählern und Politikern). Man kann diesen Sachverhalt auch als Paradoxie der Rationalität interpretieren, wonach die Kosten der Maßnahmen in der Gegenwart erkennbar und sozial zuordnungsfähig sind, während die Gewinne erst in der Zukunft anfallen und eher unsicher sind.

Neben der Veränderung der Bevölkerungszahl und -struktur hat in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland die durchschnittliche Rentenbezugsdauer kontinuierlich zugenommen. Die meisten Beschäftigen treten weit vor Vollendung des 65. Lebensjahres in die Rente ein; teilweise ist im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik geradezu eine „Vorruhestands- und Frühverrentungskultur“ entstanden, die die Tendenz eines frühen Ausscheidens aus der Beschäftigung noch alimentiert hat (etwa durch 58er und 59er Regelungen). Zugleich kommt es zu einer stetigen Zunahme der Lebenserwartung mit der Konsequenz, dass die Rentenbezugsdauer erheblich angewachsen ist. Von 1981 bis 2003 wuchs sie durchschnittlich bei Männern um 3,7 Jahre – von 11,1 auf 14,8 Jahre – und bei Frauen um 4,7 Jahre – von 14,1 auf 18,8 Jahre. Eine der Ursachen liegt in der Tatsache, dass immer weniger Menschen das Regeleintrittsalter erreichen, sondern fast 4 Jahre früher Renten beziehen. Nach Schätzungen belaufen sich die Kosten dafür auf über 26 Mrd. jährlich, was rund 12% der Rentenausgaben entspricht. Hinzu kommen weitere Kosten von insgesamt etwa 11 Mrd. bei der Bundesagentur für Arbeit, den Trägern der Grundsicherung und Verlusten an (ausgefallener) Wertschöpfung (Bräuninger 2005:4, s.a. Atkinson 2004, Fasshauer 2005 sowie Ebbinghaus 2005, Van Dalen/Henkens 2002).

Diese Doppelwirkung von frühem Renteneintritt und steigender Lebenserwartung führt zu wachsenden Ausgaben und belastet die Finanzlage der Rentenversicherung. Die Ausgaben liegen in der BRD inzwischen bei rund 12% des Bruttosozialprodukts (BSP); die Finanzierung über Beiträge erhöht dabei die Lohnnebenkosten in einem Maße, dass negative Effekte auf die Beschäftigung eintreten – sowohl was die Betriebe, als auch die Beschäftigung angeht. Noch deutlicher wird der politische Handlungsdruck, wenn man etwa eine Generationenbilanz erstellt bzw. die Belastungen in den Jahren nach 2030 auf die Beiträge hochrechnet und so die enorme Belastung der nachfolgenden Generationen sichtbar wird.

Angesichts dieses enormen finanziellen Drucks hat etwa die Rürup-Kommission (2003) empfohlen, ab dem Jahr 2011 das Renteneintrittsalter sukzessive über einen Zeitraum von 24 Jahren auf 67 anzuheben. Lange Übergangszeiten sind notwendig, damit sich die Betroffenen an die neue Lage anpassen können (Rürup-Kommission). Einige Ökonomen gehen noch weiter und

Schaubild: **Alter, Arbeit und Rente in Europa**

	D	NL	S	UK	EU-15
Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55 bis 64):					
2001	37,7	39,6	66,8	52,3	38,8
Veränderung 2000 - 2001	0,2	1,4	1,9	1,5	1,0
Veränderung 1995 - 2001	0,0	10,3	5,1	4,7	2,8
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 2000/2001 (in Klammern: Regelrentenalter):					
Frauen	60,4 (65)	60,3 (65)	61,9 (65)	61,0 (65)	59,1
Männer	60,9 (65)	61,1 (65)	62,1 (65)	63,1 (60)	60,5
Insgesamt	60,7	60,9	62,0	62,1	59,9
Staatliche Rentenausgaben (einschl. der meisten staatlichen Ersatzeinkommen für Personen ab 55) vor Steuern, ausgedrückt in % des BIP:					
2000	11,8	7,9	9,0	5,5	10,4
2010	11,2	9,1	9,6	5,1	10,4
2020	12,6	11,1	10,7	4,9	11,5
2030	15,5	13,1	11,4	5,2	13,0
2040	16,6	14,1	11,4	5,0	13,6
2050	16,9	13,6	10,7	4,4	13,3
Maximale Veränderung	**5,0**	**6,2**	**2,6**	**-1,1**	**3,2**

Quelle: zusammengestellt aus EU Kommission 2003:. 51, 44

sehen erst bei einer Anhebung auf 69 Jahre eine wirksame Maßnahme, um die durch den Alterungsprozesse der Gesellschaft bedingten Beitragsanstieg nachhaltig aufzuhalten (Arnds/ Bonin 2002: 1).[1]

Allerdings ist die Anhebung der Altersgrenzen nur ein formales rentenrechtliches Instrument, das sich wegen der drohenden Abschläge (von 3,6% p.a) bei früherer Beendigung der Beschäftigung vor allem als getarnte Kürzungsvariante erweist, wenn nicht entsprechende Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben geschaffen werden. Zurecht wird darauf hingewiesen, dass hier die Kumulation von Benachteiligung bei einzelnen Gruppen drohen kann, weil deren Berufe/Tätigkeiten sehr belastend sind, es sich um wenig qualifizierte Beschäftige handelt, ihre Erwerbsbiographie wegen Kindern und Arbeitslosigkeit Lücken aufweist usw.[2] Insofern bedarf es einer stärkeren Differenzierung als es die fiskalisch-rentenpolitische Betrachtung mit ihrer Tendenz zur „Entberuflichung des Alters“ (Naegele 2001: 3) nahelegt. Zugleich ist eine umfassende Strategie notwendig, die über die monetäre Dimension hinausgeht und eine enge Verbindung von Renten- und Beschäftigungssystemen einschließlich der Felder betriebliches Gesundheitswesen und Rehabilitation umfasst.

Eine solche Neuausrichtung der Rentenpolitik ist auch deswegen von großer Bedeutung, weil im Zuge des demographischen Wandels nicht nur die Rentenkassen unter Druck geraten, sondern sich die Arbeitswelt ändert und sich die Zahl der älteren Arbeitnehmer in den Jahren nach 2030 etwa verdoppeln wird. Aus diesem Grund fordert die Europäische Union, dass bis im Jahr 2010

1 Der Sachverständigenrat geht zudem davon aus, dass die Erhöhung des Renteneingangsalters auf 67 Jahre die implizite Staatsverschuldung etwa halbieren würde, was die Nachhaltigkeit des Rentenversicherungssystems stabilisieren würde.
2 Die Einführung neuer und kürzerer Studiengänge (BA/MA) wird zumindest die Dauer der Arbeit für Akademiker erhöhen und somit eine Angleichung vorantreiben.

eine Beschäftigungsquote von 50% bei den Menschen in der Altersgruppe zwischen 55 und 65 Jahren erreicht werden soll. Derzeit liegt die Quote in der BRD bei etwa 38%.[3]

Der Blick in andere Länder ist in diesem Fall besonders interessant, weil er deutlich macht, dass es kein objektives Gesetz gibt, wonach ältere Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt gedrängt werden müssen. Die hohen Werte in Skandinavien von fast 70% Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer beweisen, dass andere Wege möglich sind. Dies wird noch deutlicher, wenn in diesem Zusammenhang die Gender-Frage aufgeworfen wird. Dann zeigt sich in den skandinavischen Ländern, dass es (1) es eine hohe Erwerbsquote insgesamt gibt – und dies schon relativ lange; (2) eine hohe Frauenerwerbsquote und (3) eine hohe Alterserwerbsquote erreicht sind, woraus sich schließlich (4) ergibt, dass auch ältere Frauen eine relativ hohe Integration am Arbeitsmarkt erreicht haben. Insgesamt, so zeigen vergleichende Analysen ferner, ist die Korrelation von allgemeiner Arbeitsmarktperformanz einerseits und der Arbeitslosigkeit von einzelnen Gruppen – hier Ältere und Frauen – andererseits positiv und es kommt nicht zu einem Verdrängungswettbewerb.[4]

Grundlagen einer Handlungsstrategie: Employability, Lebenslanges Lernen und Flexicurity

Will man zu einer hohen Beschäftigung ältere Arbeitnehmer kommen und nicht nur formale Änderungen des Rentenrechts bewirken, dann sind Strategien erforderlich, die unter dem Stichworten „Employability“ oder Beschäftigungsfähigkeit gefasst werden und sich generell auf die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt beziehen.

Das Wort ist im deutschen Sprachgebrauch relativ fremd; handelt sich um eine Mischung aus einem Import aus dem Angelsächsischen und dem Jargon der Eurokraten. Durch die nette Eindeutschung „Beschäftigungsfähigkeit“ wird es jedoch leicht unterschätzt. Gemeint ist die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen Kompetenz und ihrer Handlungskompetenz, Wertschöpfung und Leistungsfähigkeit zu entwickeln, ihre Arbeitskraft anzubieten und damit im Erwerbsleben erfolgreich zu verbleiben oder eintreten zu können. Manche Soziologen sprechen in diesem Zusammenhang sogar vom „Arbeitskraftunternehmer“.

Schaubild: **Definiton von Employability / Beschäftigungsfähigkeit**

Employability bezeichnet die Fähigkeit, sich selbständig auf den Arbeitsmärkten bewegen und dauerhafte Beschäftigung finden zu können. Employability steht in enger Beziehung zum Wissen, den Fertigkeiten und Einstellungen der Individuen und der Art und Weise, wie sie diese „Aktivposten“ nutzen und sie gegenüber potenziellen Arbeitgebern darstellen. Employability umfasst damit die folgenden Dimensionen:

(1) die Fähigkeit, erstmals eine Beschäftigung zu finden; d.h. auf der Grundlage von Schlüsselqualifikationen, von Karriereplanungskompetenzen und des Wissens um die Funktionsweise der Arbeitswelt in das Arbeitsleben eintreten zu können;

(2 die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu halten; d.h. zwischen verschiedenen Aufgabenfeldern zu wechseln, neuen Anforderungen gerecht zu werden und neue Kenntnisse zu erwerben;

(3) die Fähigkeit, bei Bedarf eine neue Beschäftigung zu finden; d.h. über den Willen und die Kompetenz zur eigenständigen Organisation beruflicher Veränderungen zu verfügen und sich auf dieser Grundlage frei auf den Arbeitsmärkten bewegen zu können.

(nach Hillage und Pollard 1998)

3 Inzwischen gibt es Anzeichen einer Änderung: Durch die getroffenen Maßnahmen kommt es wieder zu einer Verzögerung des Rentenzugangs.

4 Im internationalen Vergleich zeigt sich ferner, dass die „Rente ab 60“ auch in Frankreich und in den Niederlanden verbreitet ist – also in Ländern, die als konservative Wohlfahrtsstaaten klassifiziert werden.

Damit ist ein Stück weit eine Revolution in der Art und Weise verbunden, in der Qualifikation abgerufen, verwertet und auch wieder reproduziert werden soll. In Deutschland wird traditionell Qualifikation stark im Korsett des Beruflichen gesehen und wenn es nicht diese primäre berufliche Orientierung ist, die Qualifikation strukturiert, dann ist es in zweiter Linie die betriebliche Organisation. Beides sind Mechanismen, die eher kontinuierlich angelegt und relativ stark verregelt sind und die Vorzüge haben, dass sie gut kalkulierbar sind und für alle beteiligten Akteure relativ viel Sicherheit vermitteln. Mit dem Konzept der „Employability" ist allerdings eine sehr viel stärkere marktmäßige und flexible Orientierung verbunden. Man muss sich seine Qualifikationsversatzstücke am Markt organisieren und seine Qualifikation so „basteln", dass man eine Nachfrage findet. D.h., dass eine Arbeits(platz)sicherung angesichts von Globalisierung und der Durchsetzung neuer wissensintensiver Technologien vor allem über die persönliche Fähigkeit zu gewinnen ist, möglichst vielseitig und auf hohem Niveau einsatzfähig zu sein (Moss Kanter 1994).

Statt starrer, lebenslang ausgeübter Berufe und Berufsqualifikationen kommt es in der Wissensgesellschaft auf „lebenslanges Lernen" und individualisierte Formen der Employability an. Gefordert ist daher ein neues Bildungs- und Ausbildungsethos, gefragt sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die es den Beschäftigten ermöglichen, rasch und flexibel von Job zu Job, von Aufgabe zu Aufgabe und von Projekt zu Projekt zu wechseln. Ferner umfasst das Konzept nicht alleine die Qualifizierung in arbeitsbezogenen Bereichen, und solchen, die betrieblich und strukturpolitisch relevant erscheinen, wie es in der herkömmlichen Aus- und Weiterbildung vorherrschend ist. Qualifizierung bedeutet neben dem Erwerb arbeitsbezogener fachlicher und Handlungskompetenzen auch die Aus- und Weiterbildung in Feldern, die dem Einzelnen zur Selbstständigkeit verhelfen und ihn befähigen, die gewonnenen fachlichen und Handlungskompetenzen tatsächlich auch zu „vermarkten" („self management" und „self marketing"). Im Rahmen des Employability-Konzeptes, das dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit bei flexibilisierten Arbeitsbeziehungen anstrebt, müssen darum dem einzelnen (älteren) Arbeitnehmer Handlungsalternativen eröffnet und Variabilität beim Wechsel zwischen verschiedenen Formen der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit – also auch des Eintritts in die Rente – ermöglicht werden (vgl. zum Gesamten auch Blancke u.a. 2000). Zugleich gilt es, diese mit einer beschäftigungsfreundlichen Form der hohen sozialen Sicherheit zu verbinden und den Mitarbeitern über ihre Arbeit auch eine gewisse Sinnstiftung zu ermöglichen (zu den entsprechenden Flexicurity Konzepten vgl. Klammer/Tillmann 2001, Tros 2004).

Allerdings beschränkt sich Employability nicht nur auf das Individuum jedweden Alters. Auch Unternehmen müssen beschäftigungsfähig sein.[5] Damit organisationale Beschäftigungsfähigkeit geschaffen werden kann, müssen Betriebe lernen, Mitarbeiter nicht länger als „eigene Mitarbeiter", sondern stärker als Vertragspartner zu betrachten und die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter aktiv zu unterstützen, damit sie auf kompetentes und leistungsfähiges Personal zurückgreifen, moderne Formen der Porduktion und Flexibilität herstellen und damit wettbewerbsfähig sein können. Wertschöpfung durch Wertschätzung älterer Arbeitnehmer ist dann die Devise!

Dies impliziert auch eine Abkehr von einer jugendorientierten Personal- und Beschäftigungspolitik, wie sie in vielen Erhebungen zu Tage treten und hinter denen ein – wissenschaftlich weitgehend widerlegtes – Defizitmodell älterer Arbeitnehmer steht. An die Stelle des Defizitmodells ist ein Kompetenzmodell getreten, das auf besondere Potenziale älterer Arbeitnehmer verweist. Durchaus im Einklang mit der betrieblichen Nachfrageseite sind sie besonders in der Lage, persönliche, soziale und betriebsspezifisch-orga-

5 Dies muss durch die Tarifparteien in Bezug auf Arbeitszeit und Qualifizieren verstärkt reguliert werden (zum derzeitigen Stand s. Bispinck 2005). Zudem bieten sich regionale Netzwerke (Wirtschaft für Ältere und von Älteren) an; s. Heinze 2004.

nisatorische Erfahrungen einzubringen, komplexere Aufgaben zu lösen und Arbeits- und Entscheidungsprozesse handlungsorientiert zu optimieren; ferner sind sie meist toleranter und – angesichts ihrer familiären Situation – zeitlich flexibler.

Wesentlich ist es schließlich, dass die Personalpolitik die älteren Arbeitnehmer nicht aus den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ausnimmt, wie es bislang häufig der Fall ist (und man sich anschließend über Qualifikationsdefizite wundert). Stattdessen ist – für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer – lebenslanges Lernen angesagt. Dazu müssen Formen des Lernen im Arbeitszusammenhang und in generationsübergreifender sowie selbstorganisierter Weise stattfinden. Neben der kontinuierlichen Qualifizierung und Weiterbildung und einer entsprechenden Personalentwicklung/-planung sind eine Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit unter Einbeziehen des Gesundheitsschutzes nötig. Kompetenz und Qualifikation sind dabei intergenerativ zu entwickeln und sollten auf einer systemischen Analyse des Unternehmens und seiner Potenziale aufbauen, damit auch neue Tätigkeitsfelder erschlossen werden können und somit das Spektrum für ältere Arbeitnehmer erweitert werden kann (vgl. zum Gesamten etwa Bellmann u.a. 2003, Brussig 2005, FES 204, Fröhlich u.a. 2002, Kommisssion 2000, Mühlenhoff 2005, Schmid 2005).

Damit erledigt sich zumeist auch die Frage der adäquaten Entlohnung: Richtig eingesetzte und qualifizierte ältere Arbeitnehmer sind entsprechend produktiv und verdienen ihren Lohn. Zudem wird die Frage der Mitarbeiterbindung unter den sich abzeichnenden Veränderungen am Arbeitsmarkt mit einer Verknappung des Facharbeiterangebots in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen.

Im Übrigen existieren zahlreiche Anstrengungen seitens der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, die Arbeitswelt für dieses Thema zu sensibilisieren und darüber hinaus konkrete Handlungsanleitungen zu erarbeiten. So startete 2001 auf Initiative der EU das Projekt «proage Facing the Challenge of Demographic Change» (*www.proage-online.com*) unter Beteiligung von Arbeitgeberverbände aus Deutschland und einigen anderen europäischen Ländern und der Bertelsmann Stiftung (BDA/Bertelsmann Stiftung 2003). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert seit 1999 die Initiative «Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel» (*www.demotrans.de*); zudem sind die Landesministerien aktiv. In Baden-Württemberg finanziert etwa das Wirtschaftsministerium ein Projekt, das vom Verfasser durchgeführt wird (nähere Informationen unter *www.aeltere-arbeitnehmer.de*). Insofern mangelt es nicht am Wissen, sondern am Handeln!

Prof. Dr. Josef Schmid

Professor für Politikwissenschaft an der Universität Tübingen. Mitglied in der Kommission für Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (2002/3). Lehrt und forscht über Internationale Vergleiche, Wirtschafts- und Sozialpolitik, Parteien und Verbände.

Wichtige Veröffentlichungen:
Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherung in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme, Opladen 2002 (2. Aufl.);
Wer macht was in der Arbeitsmarktpolitik? Maßnahmen und Mitteleinsatz in den westdeutschen Bundesländern. Münster 2004;
Referenzstaaten, Politikdiffusion und das Auflösen von Reformblockaden,
in: S. Frech/J. Schmid (Hg.), Der Sozialstaat in der Krise, Schwalbach 2004

Kontakt/ Hompage: *Josef.Schmid@uni-tuebingen.de; www.sowi.uni-tuebingen.de/wip/*

Literaturverzeichnis:

Arnds, Pascal/Bonin, Holger 2002: Frühverrentung in Deutschland: Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen, Discussion Paper No. 666, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

Atkinson, Anthony B. 2004: Social Security in a Long Life Society, in: Ageing Horizons Issue 1/2004, Oxford Institute of Ageing.

BDA/Bertelsmannstiftung (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh.

Hillage, J./Pollard, Emma, Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, Department for Education and Employment, Research Report No. 85, Sheffield 1998.

Bellmann, Lutz/Kistler, Ernst/Wahse, Jürgen 2003: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 20/2003, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn, Downloadmöglichkeit unter *http://www.bpb.de/files/40BER3.pdf*

Bispinck, Reinhard 2005: Altersbezogene Regelungen in Tarifverträgen. Bedingungen betrieblicher Personalpolitik, in: WSI-Mitteilungen 10/2005, Köln, 582-588.

Blancke, Susanne/Roth, Christian/Schmid, Josef: Employability als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Konzept- und Literaturstudie, Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung, Arbeitsberichte, Nr. 157- Mai 2000.

Bosch, Gerhard/Schief, Sebastian 2005: Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa, in: IAT-Report 2005-04, Downloadmöglichkeit unter: *http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata// 6b52ee43204b71504b976cee2ce1cbiat_report2005_04.pdf*

Bräuninger, Dieter 2005: Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitskräfte – wider Arbeitslosigkeit und Frührente, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

Brussig, Martin 2005: Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanel 2002, in: Altersübergangs-Report 2005-02, Hans Böckler Stiftung (Hg.), Downloadmöglichkeit unter: *http://www.iatge.de/auem-report/2005/2005-02/auem2005-02.pdf*

Ebbinghaus, Bernhard 2005: Vom Stilllegen von Arbeit zum lebenslangen Lernen. Das überfällige Ende der Frühverrentung in Europa, Japan und den USA, in: MPIfG Jahrbuch 2003-2004, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, 37-42.

Fasshauer, Stephan 2005: Die Folgen des demographischen Wandels für die gesetzliche Rentenversicherung, in: Kerschbaumer, Judith/Schroeder, Wolfgang (Hg.) 2005: Sozialstaat und demographischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherung, VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage, Wiesbaden, 67-95.

Friedrich Ebert Stiftung (Hg.) 2004: Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 102, Downloadmöglichkeit unter: *http://library.fes.de/pdf-files/asfo/02596.pdf*

Fröhlich, Melanie/Wölk, Monique/Schmidt, Ingrid/Stemann, Marie-Christine 2002: Ältere Arbeitskräfte – ein unterschätztes Potenzial, in: WSI Mitteilungen 55/2002, Köln, 227-231.

Heinze, Rolf G. 2004: Der demographische Wandel als Wirtschaftsfaktor, Beitrag zum Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München (4.-8.10.2004), Sektion Wirtschaftssoziologie, Downloadmöglichkeit unter: *http://www.ruhr-uni-bochum.de/heinze/RUB%20Homepage2/Downloads/Beitrag_DGS_Muenchen_2004.pdf*.

Klammer, Ute, and Tillmann, Katja (Eds.) Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, 2001.

Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2000: Memorandum über Lebenslanges Lernen, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel, Downloadmöglichkeit unter: *http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/EU00_01.pdf*.

Kommission und Rat der EU 2003: Angemessene und nachhaltige Renten, Brüssel.

Moss Kanter, Rosabeth: Employability and Job Security in the 21st Century, in: Demos 1/1994, London (Special Employment Issue).

Mühlenhoff, Herbert 2005: Die Frührente hat ausgedient, in: io new management No. 12/2005, Downloadmöglichkeit unter: *http://www.handelszeitung.ch/de/artikelanzeige/ artikelanzeige.asp?pkBerichtNr=111950*.

Naegele, Gerhard 2001: Demographischer Wandel und „Erwerbsarbeit", in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 3-4/2001, Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Bonn, 3-4, Downloadmöglichkeit unter: *http://www.bpb.de/files/B0X1HX.pdf*.

Schmid, Josef 2005 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer: Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Vortrag bei der Anhörung der Enquetekommission „Demographischer Wandel: Herausforderungen an die Landespolitik" am 21.2.2005 im Landtag von Baden-Württemberg (dokumentiert als LT-Drs.) *http://www.landtag-bw.de/Gremien/ Ausschuesse/demogra_wandel/protokolle.asp*.

Tros, Frank 2004: 'Flexicurity' and HR-policies for the older workers. Working paper for the Workshop TLM-Work Package 7 'Active retirement' in Alcala, June 2-3 2004, Alcala. Updated september 2004. Universiteit van Amsterdam, Downloadmöglichkeit unter: *http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxp2004_7_tros.pdf*.

Van Dalen, Hendrik P./Henkens, Kène 2002: Early-retirement reform: can it and will it work?, in: Ageing & Society 22, 209-231.

Veröffentlichungen

Ausgewählte Veröffentlichungen der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

Gesundheitsreform in Deutschland. Sind Elemente aus anderen Ländern Europas übertragbar auf unsere Reform?, Tagungsdokumentation, 2003
Prävention und Gesundheitsförderung stärken und ausbauen, Diskussionspapier, 2003
Bürgerversicherung versus Kopfpauschale, 2003
Überlegungen zur deutschen Alterssicherungsreform vor dem europäischen Hintergrund (Prof. Dr. Döring), 2004
Mut zur Veränderung. Innovation und Chancengleichheit durch eine integrierte Bildungs-, Gesundheits- und Familienpolitik (Boos-Nünning/Lauterbach/Rudolph/Weisskirchen), Diskussionspapier, 2004
Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase, 2004
Rechtsfragen einer solidarischen Bürgerversicherung (Dr. Bernd Schulte), 2005
Das Europäische Sozialmodell im 21. Jahrhundert, Diskussionspapier, 2005

Diese Publikationen sind leider vergriffen. Sie können sie jedoch online herunterladen:
www.fes.de/aspol
Publikationen

Veröffentlichungen des Gesprächskreises Sozialpolitik

Sterben in Würde. Ethische, medizinische und rechtliche Herausforderungen, Tagungsdokumentation, 2006
Humane Sterbebegleitung versus aktive Sterbehilfe, Tagungsdokumentation, 2006 (Titel nur online veröffentlicht)
Sozialer Ausgleich in den alten und neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Tagungsdokumentation, 2006
Prävention und Gesundheitsförderung. Ein Programm für eine bessere Sozial- und Gesundheitspolitik, Diskussionspapier, 2006
Neue Wege zur Flexibilisierung des Renteneintritts, Tagungsdokumentation, 2006
Sozialpolitik europäisch denken – Europäische Integration und nationale Sozialpolitiken, Diskussionspapier, 2006
Rente mit 67 – Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik, Diskussionspapier, 2006

Die Publikationen des Gesprächkreises Sozialpolitik sind kostenlos zu beziehen bei:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 53170 Bonn, FAX: 0228/883-398
Zusätzlich im Internet unter: *www.fes.de/aspol*
Publikationen

www.fes.de/aspol

ISBN 3-89892-467-X