

Führt die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre zu einer Erhöhung des Arbeitsangebots für ältere Arbeitnehmer? Welche Anforderungen an den Arbeitsmarkt sind damit verbunden?

Es bedarf eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses

Herausforderungen

Die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) auf 67 Jahre ist erforderlich, um Deutschland zu modernisieren und für die Zukunft fit zu machen. Deutschland muss die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bewältigen und als technologischer Spitzenstandort im internationalen Wettbewerb bestehen. Von entscheidender Bedeutung dafür ist die Sicherstellung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Sie ist die Basis unserer Sozialsysteme. Um weiter wirtschaftlich erfolgreich zu sein, bedarf es nicht nur Investitionen in Forschung und Entwicklung. Deutschland kann es sich künftig nicht mehr leisten, die Potentiale einzelner gesellschaftlicher Gruppen ungenutzt zu lassen. Dies betrifft alle gesellschaftlichen Gruppen, auch und gerade die Älteren. Die Anhebung der Altersgrenze ist daher nicht nur unter rentenpolitischen Gesichtspunkten notwendig. Vielmehr ist sie auch Element einer Modernisierungsstrategie, die der langfristigen Sicherung des sozialen Sicherungssystems und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit dient.

Deutschland befindet sich derzeit in einer deutlichen wirtschaftlichen Aufschwungsphase, die nach übereinstimmender Auffassung der führenden Wirtschaftsinstitute weiter anhalten wird. So ist das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2006 um 2,7% gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die verbesserte Wirtschaftslage hat sich auch auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen: Absolut betrachtet hat sich die Zahl der Arbeitslosen im Januar ge-

genüber dem Vorjahr um rund 764 000 auf rund 4,2 Mill. Personen verringert.

Besonders erfreulich ist, dass der Rückgang der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im vergangenen Jahr gestoppt werden konnte. Erstmals seit mehreren Jahren konnte wieder ein Zuwachs festgestellt werden. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist nach Schätzung der Bundesagentur für Arbeit auf 26,95 Millionen im November 2006 angestiegen. Dies sind 428 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr als im entsprechenden Monat des Vorjahres.

Die Bundesregierung erwartet, dass das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland im Jahr 2007 um 1,7% steigen wird. Deutschland schwimmt dabei nicht bloß auf der Woge der Weltkonjunktur. Denn im Unterschied zu den Jahren zuvor beruht der konjunkturelle Schwung nicht mehr allein auf einer kräftigen Zunahme der Exporte von Waren und Dienstleistungen, sondern die inländische Verwendung trägt ebenfalls spürbar zum Anstieg bei: Erstmals seit 2001 lässt sich ein Aufschwung beobachten, der von allen Pfeilern der inländischen Verwendung getragen wird. Es gilt, das Wachstumspotential auch langfristig aufrechtzuerhalten. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung müssen dafür bereits heute die Weichen gestellt werden.

Anhebung der Altersgrenzen – eine wichtige Maßnahme zur Gestaltung der demographischen Entwicklung

Die demographische Entwicklung stellt die Gesellschaft vor große Herausforderungen, auf die schon heute reagiert werden muss. Die erwartete Entwicklung stellt sich gemäß den neuesten Bevölkerungsvorausschätzungen des Statistischen Bundesamtes wie folgt dar: Bei der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen ist bis



Heinrich Tiemann*

* Heinrich Tiemann ist Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

zum Jahr 2030 mit einem Rückgang um über 5 Millionen. auf dann rund 45 Millionen zu rechnen. Im selben Zeitraum wird sich die Zahl der über 65-Jährigen um mehr als 6 Millionen auf dann etwa 22 Millionen erhöhen.

Aufgrund dieser Entwicklung wird die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte deutlich zurückgehen; ab 2020 dürfte sich dieser Prozess zunehmend beschleunigen. Die Folgen: Auf der einen Seite werden sich die Beschäftigungsperspektiven grundsätzlich verbessern. Auf der anderen Seite aber wird sich der derzeit in einzelnen Branchen bereits vorherrschende Fachkräftemangel auf den gesamten Arbeitsmarkt ausweiten.

Der demographisch bedingte Rückgang des Arbeitskräftepotentials lässt sich weder umkehren noch stoppen. Allerdings kann er abgeschwächt werden. Dazu trägt zum Beispiel Zuwanderung bei, ohne die sich die aufgezeigte Entwicklung noch verschärfen würde. Mit Zuwanderung alleine ist das Problem allerdings nicht zu lösen. Das wirksamste Mittel gegen den langfristig absehbaren Arbeitskräftemangel

ist eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen und eine höhere Erwerbsbeteiligung der Älteren durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Deutschland wird es sich in Zukunft nicht mehr leisten können, auf die Arbeitskraft und die Erfahrung der älteren Mitarbeiter zu verzichten.

Gewiss, die Anhebung der Altersgrenze ist notwendig, um die Beitragssatz- und Niveausicherungsziele in der Rentenversicherung einhalten zu können. Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf das Alter 67 bis zum Jahr 2029 ist aber auch Teil einer langfristig angelegten Strategie und die angemessene Antwort auf die demographische Entwicklung.

Die Anhebung der Altersgrenzen stellt zugleich eine zielgerichtete Antwort auf die zunehmende Lebenserwartung dar, die in den vergangenen Jahrzehnten stetig gestiegen ist und mit zu einer deutlichen Verlängerung der Rentenbezugsdauer geführt hat. So hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den vergangenen 40 Jahren um sieben Jahre auf nunmehr rund 17 Jahre erhöht. Es wird davon aus-

Wesentliche Maßnahmen des Entwurfes des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes

– Regelaltersgrenze

Die Regelaltersgrenze soll von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 stufenweise auf 67 Jahre angehoben werden. Die Stufen der Anhebung sollen zunächst einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 66 auf 67 Jahre) betragen. Für alle nach 1963 Geborenen gilt die Regelaltersgrenze 67 Jahre.

– Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 Pflichtbeitragsjahren

Mit Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze zum 1. Januar 2012 wird für besonders langjährig Versicherte eine neue Altersrente eingeführt. Versicherte mit außerordentlich langjähriger – nicht selten belastender – Berufstätigkeit und entsprechend langer Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung werden privilegiert. Anspruch auf einen abschlagsfreien Renteneintritt nach Vollendung des 65. Lebensjahres haben Versicherte, die mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbständige Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes erreichen. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden.

– Altersrente für langjährig Versicherte

Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte wird stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente soll wie bisher frühestens mit 63 Jahren möglich sein; die nach geltendem Recht künftig vorgesehene Absenkung dieser unteren Altersgrenze unterbleibt. Die Inanspruchnahme dieser vorgezogenen Altersrente ab 63 Jahren – vier Jahre vor der Möglichkeit des abschlagsfreien Bezugs – ist mit einem Rentenabschlag von 14,4% verbunden.

– Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen wird stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze für die früheste vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente wird von 60 auf 62 Jahre angehoben. Damit verbleibt es bei einem maximalen Abschlag in Höhe von 10,8% bei einer frühestmöglichen Inanspruchnahme drei Jahre vor dem abschlagsfreien Bezug.

– Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Das Referenzalter für die Berechnung von Abschlägen bei Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Hinterbliebenenrente wird auf 65 Jahre angehoben. Für Versicherte mit 35 Pflichtbeitragsjahren verbleibt es bei dem bisherigen Referenzalter von 63 Jahren. Ab 2024 gilt dieses Referenzalter nur noch für erwerbsgeminderte Versicherte, die 40 Pflichtbeitragsjahre nachweisen können. Als Pflichtbeitragsjahre gelten dieselben Zeiten wie bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

– Große Witwenrente und Witwerrente

Die Altersgrenze für diese Rente wird um zwei Jahre auf das 47. Lebensjahr heraufgesetzt.

– Renten für knappschaftlich Versicherte

Die Anhebung der Altersgrenzen um zwei Jahre wird auf den Bereich des Bergbaus übertragen.

– Nachholung unterbliebener Rentenanpassungen

Modifizierung der Schutzklausel bei der Rentenanpassung: Ab 2011 werden seit 2005 unterbliebene Anpassungsdämpfungen realisiert, wenn aufgrund der Lohnentwicklung Rentensteigerungen möglich sind.

gegangen, dass die Lebenserwartung bis zum Jahr 2030 bei 65-jährigen Männern und Frauen um gut zweieinhalb Jahre weiter anwachsen wird.

Dem Vorwurf, die Anhebung des Rentenalters sei eine Rentenkürzung, ist zurückzuweisen. Nicht nur wird der aktuelle Rentenwert auch künftig steigen, sondern die Anhebung der Altersgrenzen führt – im Gegenteil – zu einer höheren Altersrente, wenn die Versicherten länger arbeiten und damit zusätzliche Entgeltpunkte erwerben. Deshalb geht die Anhebung auch mit vielfältigen beschäftigungspolitischen Maßnahmen einher. Zudem schwächt die Altersgrenzenanhebung die dämpfende Wirkung der Rentenanpassungsformel ab. Zum einen liegt dies daran, dass sich das zahlenmäßige Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern verbessert, was die dämpfende Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors abschwächt. Zum anderen fällt in Folge der Anhebung der Altersgrenzen der Beitragssatz niedriger aus. Beides führt zu höheren Rentenanpassungen.

Beschäftigungschancen Älterer verbessern

Die Anhebung der Altersgrenzen steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ziel der Bundesregierung, die Beschäftigungsquote Älterer deutlich anzuheben. Die aktuell ungünstigen Arbeitsmarktchancen Älterer müssen deutlich verbessert werden. Es wird von verschiedenen Seiten zu Recht bemängelt, dass ältere Menschen derzeit nur unterdurchschnittlich unter den Erwerbstätigen vertreten sind. Nach wie vor gibt es ein deutliches Missverhältnis zwischen der Erwerbstätigenquote Älterer im Vergleich zu anderen Altersgruppen.

Die gelegentlich vorgetragene Argumentationslinie, bei der die heute noch unbefriedigende Arbeitsmarktlage Älterer als Gegenargument zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre vorgebracht wird, ist verfehlt und verkennt insbesondere, dass die Altersgrenze von 67 Jahren erst im Jahre 2029 erreicht wird. Der bis dahin ablaufende Prozess der demographischen Entwicklung und die damit einhergehende Entwicklung des Arbeitskräftepotentials darf nicht ausgeblendet werden. Die Schritte der Anhebung sind auf diese Entwicklung abgestimmt. Die Anhebung beginnt erst im Jahr 2012, mit zunächst kleinen Schritten von nur einem Monat pro Geburtsjahrgang. Erst nach 2020, wenn sich der Rückgang des Arbeitskräftepotentials demographisch bedingt beschleunigt, erfolgt die Anhebung in zwei Monatsschritten pro Jahrgang.

Im Ergebnis wird so einer höheren Beschäftigungsquote Älterer Vorschub geleistet. Es ist aber ebenso erforderlich, dass es in Deutschland zu einer positiveren Einstellung zum Alter und zum Altern kommt. Hier ist nicht nur der Staat gefragt, sondern vor allem auch die Sozialpartner auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene sowie die Unternehmen.

Alle müssen der gemeinsamen Verantwortung gerecht werden, die Beschäftigungsperspektiven Älterer zu steigern.

Wichtig ist dabei: Erwerbstätige müssen ihren Rentenbeginn möglichst gesund erleben. Dies bedeutet in der Praxis, dass Arbeitsplätze altersgerechter gestaltet sein müssen und dass ältere Beschäftigte die Möglichkeit haben, in physisch wie auch psychisch weniger anstrengende Tätigkeiten zu wechseln. Ein Anliegen, das die Politik teilt und mit zahlreichen Initiativen – etwa der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) – bereits tatkräftig unterstützt.

Das Vorhaben der Bundesregierung, auf die demographische Entwicklung u.a. mit einer Anhebung der Altersgrenzen zu reagieren, wird auch von der Wissenschaft begrüßt. So unterstützt beispielsweise der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung das Vorhaben ausdrücklich. Er führt in seinem jüngsten Gutachten aus, dass Länder mit hohen Erwerbsquoten Älterer in aller Regel auch hohe Beschäftigungsquoten Jüngerer und insgesamt eine geringe Arbeitslosigkeit aufweisen. Empirische Untersuchungen zeigten, dass Länder mit einer hohen Erwerbsquote keine hohe Arbeitslosigkeit haben und dass Frühverrentung keine geringere Jugendarbeitslosigkeit induziert. Damit weist er Befürchtungen, eine erhöhte Beschäftigungsquote Älterer würde mit steigender Arbeitslosigkeit bei Jüngeren einhergehen, als unbegründet zurück.

Auch der Sozialbeirat äußert sich in seinem Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2006 grundsätzlich positiv zur Anhebung der Altersgrenzen. Er führt dabei aus, dass die Anhebung des Renteneintrittsalters intensiver als bisher durch die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie durch Maßnahmen zur Weiterbildung, gesundheitlicher Prävention und Rehabilitation flankiert werden sollte.

Diese Einschätzung wird von der Bundesregierung geteilt. Daher wird die Anhebung der Altersgrenzen durch die Initiative 50plus flankiert, die dem Ziel folgt:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Reduktion des derzeit zu frühen Ausscheidens der 55-jährigen und Älteren aus dem Berufsleben.
- Verbesserung der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser.
- Erhöhung der Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung.

Zur Erreichung dieser Ziele hat die Bundesregierung bereits vielfältige Maßnahmen in die Wege geleitet:

- So wird die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer zu einem Kombilohn mit zweijähriger Förderdauer ausgebaut.
- Bezieher von Arbeitslosengeld sollen möglichst schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, auch bei einem möglicherweise geringeren Verdienst. Deshalb

sollen ältere Arbeitslose, die eine Beschäftigung mit einem niedrigeren Nettoentgelt als vor ihrer Arbeitslosigkeit aufnehmen, einen teilweisen Ausgleich für die Lohn-einbuße bekommen.

- Zusätzlich werden die Rentenversicherungsbeiträge aus der neuen Beschäftigung für die Dauer von zwei Jahren auf 90% des vorherigen Niveaus aufgestockt.
- Im Rahmen der Eingliederungszuschüsse wird Arbeitgebern ein neues Angebot für die Einstellung von älteren Arbeitnehmern gemacht. Ist erkennbar, dass individueller Unterstützungbedarf besteht, kann die Einstellung durch einen Eingliederungszuschuss künftig auch ohne Vorliegen eines Vermittlungshemmnisses gefördert werden, wenn die Arbeitnehmer bereits sechs Monate arbeitslos sind.

Mit diesen Maßnahmen wird der Anteil der älteren Beschäftigten weiter erhöht. Dies ist auch deshalb notwendig, weil das Ziel der Lissabon-Strategie, d.h. das Erreichen einer Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von zumindest 50% noch nicht ganz erreicht wurde. Erfreulich ist aber, dass sich diese Erwerbstätigenquote seit 2000 von 37,5% auf bereits 48,3% im 2. Quartal 2006 erhöht hat und somit über dem EU-Durchschnitt (EU-15: 45,2%; EU-25: 43,5%) liegt.

Die Bundesregierung hat aber nicht nur zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote der älteren Bevölkerung zielgerichtete Maßnahmen in die Wege geleitet, sondern auch in den angrenzenden Gebieten Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention. So setzt beispielsweise die Arbeitsförderung Anreize für eine stärkere Qualifizierung gerade älterer Arbeitnehmer, insbesondere auch in kleinen und mittleren Unternehmen. Und dies, obwohl die Weiterbildung der in Beschäftigung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selbst ist. Die Politik kann in diesem Bereich aber Impulse geben. Vor allem die Betriebs- und Tarifvertragsparteien stehen hier jedoch in der Pflicht.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass durch die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen der demographisch bedingte Rückgang des Angebots an Arbeitskräften abgeschwächt und die Erwerbsbeteiligung Älterer zunehmen wird. Ebenso wie die befürchteten negativen Auswirkungen der Altersgrenzenanhebung auf die Arbeitslosigkeit der Jüngeren, geht auch die Unterstellung, in der Zukunft würden weiterhin Arbeitsplätze für Ältere fehlen, an der Sache vorbei. Tatsache ist: Angesichts demographischer Entwicklungen und globaler Herausforderungen wird die Arbeitswelt der Zukunft ohne die älteren Arbeitnehmer nicht denkbar sein.

Breites gesellschaftliches Bündnis notwendig

Deutschland steht durch die älter werdende Gesellschaft insgesamt vor großen Herausforderungen, zu deren Be-

wältigung die Anhebung der Altersgrenze beiträgt. Nicht nur die Bundesregierung und die Verantwortlichen in den Ländern und Kommunen, sondern gerade auch die Sozialpartner auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene sind gefordert, einen Beitrag zur Bewältigung der gesellschaftlichen und ökonomischen Folgen des schrumpfenden Erwerbspersonenpotentials zu leisten.

Alle Beteiligten müssen ihrer Verantwortung gerecht werden, um Perspektiven für die Beschäftigung Älterer zu eröffnen.

Staatliches Handeln allein genügt nicht. Wir brauchen ein breites gesellschaftliches Bündnis, um eine Veränderung auch in den Köpfen zu bewirken. Die Gesellschaft darf die demographische Entwicklung nicht ignorieren. Sie muss sie annehmen, um die Zukunft positiv gestalten zu können. Das ist möglich und nötig, auch und gerade in Verantwortung für künftige Generationen.



Stefanie Wahl*

Anpassungsdruck für Unternehmen und Arbeitnehmer

Die Bundesregierung hat es sich so schön ausgemalt: Das Rentenalter wird von 65 auf 67 Jahre angehoben. Dadurch werden die demographiebedingten Verschlechterungen des Verhältnisses von Beitragszahlern und Rentnern gemildert und die festgelegten Beitrags- und Niveausicherungsziele bei der gesetzlichen Rente eingehalten. Folglich wird der Beitragsatz bis zum Jahr 2030 22% nicht übersteigen und das Rentenniveau bis zum Jahr 2030 nicht unter 43% sinken. Zugleich wird mit der Initiative 50plus sichergestellt, dass die Älteren länger im Erwerbsprozess verbleiben. Entsprechend wird dem zahlenmäßigen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials und dem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt. Erfahrungen und Wissen Älterer bleiben erhalten. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standort Deutschland wird gestärkt.

Nach den Vorstellungen der Bundesregierung schlägt somit die Rente mit 67 zwei Fliegen mit einer Klappe: die Verschlechterung der Rentenfinanzen und den Rückgang qualifizierter Erwerbspersonen. Ob ihre Rechnung aufgeht, ist allerdings fraglich. Zwar wird die beschlossene Anhebung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre in der Tat dazu führen, dass Ältere länger im Erwerbsleben verbleiben und damit ihre Erwerbsbeteiligung steigt. Wie stark dieser Anstieg jedoch sein wird, ist ungewiss. Dies hängt ganz maßgeblich von den künftigen Arbeitsmarktchancen Älterer ab. Die geplanten Maßnahmen zu deren Verbesserung reichen aber nicht aus, um eine substantielle Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu gewährleisten. Zudem sind sie zum Teil widersprüchlich. Damit steht der gesamte Erfolg der Anhebung der Altersgrenze auf der Kippe. Denn werden die arbeitsmarktpolitischen Ziele nicht erreicht, ist die Rente mit 67 nichts anderes als eine verkappte Rentenkürzung.

* Stefanie Wahl ist Geschäftsführerin des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft Bonn e. V. (IWG), Bonn.

Ausgeprägte Frühverrentungskultur in Deutschland

In Deutschland sind besonders wenige ältere Menschen am Erwerbsprozess beteiligt. Von den 55- bis 64-Jährigen sind nur 45%, von den 65- bis 69-Jährigen nur 6% und von den 70- bis 74-Jährigen sogar nur knapp 3% erwerbstätig. Damit liegt Deutschland verglichen mit anderen früh industrialisierten Ländern im unteren Mittelfeld. In der Schweiz, Dänemark, Schweden und Norwegen arbeiten dagegen noch zwischen 60 und 70% der 55- bis 64-Jährigen, 11 bis 20% der 65- bis 69-Jährigen und bis zu 6% der 70- bis 74-Jährigen. Am längsten verbleiben die Japaner im Erwerbsleben. Von den 55- bis 64-Jährigen gehen noch 63%, von den 65- bis 69-Jährigen noch 33% und von den 70- bis 74-Jährigen sogar noch 21% einer Erwerbstätigkeit nach. Ausschlaggebend ist dabei in der Regel seltener die schlechte materielle Versorgung im Alter, als das Gefühl gebraucht zu werden und einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Das Prestige älterer Erwerbstätiger in Wirtschaft und Gesellschaft ist in diesen Ländern hoch.

Ursächlich für die geringe Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland war vor allem die im Konsens mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelte Strategie der jeweiligen Bundesregierung, Arbeitslosigkeit ganz wesentlich durch Vorruhestand und Frühverrentung zu bekämpfen. Sie war nicht nur äußerst kostspielig – die gesetzliche Rentenversicherung musste 2003 14 Mrd. € für Frühverrentung aufwenden –, sondern auch mit einer erheblichen Vernichtung von Humankapital verbunden. Zudem verlief sie konträr zur Lebenswirklichkeit. Während die Arbeitnehmer immer länger lebten – von 1960 bis 2005 stieg die durchschnittliche Lebenserwartung von rund 70 auf 79 Jahre –, wurde ihre Erwerbsphase immer kürzer. So sank die durchschnittliche Versicherungsdauer männlicher Regelaltersrentner von 1960 bis 2005 von knapp 38 auf knapp 28 Jahre. Zugleich verlängerte sich die durchschnittliche Rentenbezugszeit von 10 auf 17 Jahre.

Entsprechend bestand weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer ein Anreiz, sich auf die kollektive bzw. individuelle Alterung vorzubereiten. Zum einen waren genügend junge Arbeitskräfte vorhanden, weshalb derzeit noch immer rund 40% der Unternehmen keinen Arbeitnehmer über 50 Jahre beschäftigen. Zum anderen rechnete sich der vorzeitige Rentenbezug für die meisten Arbeitnehmer, da die Rente bis 1997 ohne Abschläge gewährt wurde und nicht selten durch Schwarzarbeit aufgebessert werden konnte. Danach sorgten zeitlich begrenzte Ausnahmeregelungen dafür, dass viele weiterhin abschlagsfrei in Rente gehen konnten.

Die Neigung, möglichst früh aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, ist bis heute tief in der Bevölkerung verwurzelt.

Trotz Abschlagen möchten gegenwärtig 72% der 14- bis 60-Jährigen – Vorruehständler ausgenommen – mit 60 oder sogar noch früher in den Ruhestand gehen. 16% wollen zwischen dem 61. und 64. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Bis zum 65. Lebensjahr wollen lediglich 8% arbeiten.

Zahl älterer Erwerbspersonen steigt auch ohne Anhebung der Altersgrenze

Soll die Erwerbstätigenquote Älterer künftig substantiell erhöht werden, müssen alle Beteiligten grundlegend umdenken. Arbeitnehmer müssen bereit sein, weit über das 60. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Arbeitgeber müssen sich auf eine deutlich höhere Zahl älterer Arbeitnehmer einstellen.

Letzteres ist schon deshalb erforderlich, weil Zahl und Anteil älterer Erwerbspersonen auch ohne die Erhöhung des Rentenalters weiter steigen werden. Bald erreichen nämlich die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1950 und 1970 das Rentenalter. Bis 2020 nimmt die Zahl der 55- bis 64-Jährigen um 3,4 Millionen und bis 2030 um 1,8 Millionen zu. Adiiert man die 65- und 66-Jährigen, kommen bis 2020 zusätzliche 3,3 Millionen und bis 2030 2,2 Millionen hinzu. Die Erhöhung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre verstärkt diese Entwicklung, da ältere Erwerbspersonen länger im Erwerbsleben verbleiben werden. Dies gilt nicht nur für die 65- und 66-Jährigen, von denen derzeit nur knapp 7% erwerbstätig sind. Angesichts der Rentenabschlüge werden künftig auch die 60- bis 64-Jährigen länger arbeiten. Wie viele dies sein werden, lässt sich nicht genau vorhersagen. Dazu liegt die Einführung der Rente mit 67 zu weit in der Zukunft. Ein Teil der Älteren dürfte mit Abschlügen vorzeitig in Rente gehen. Ein anderer Teil dürfte – wie in der Schweiz – auf Erwerbsminderungsrenten ausweichen. Ein erheblicher Teil dürfte jedoch seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten.

Sollten künftig – wie von der Europäischen Union in der Lisbon-Strategie für 2010 angestrebt – 50% der 55- bis 66-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, müssten in Deutschland bis 2020 etwa 3 Millionen und bis 2030 etwa 2,5 Millionen zusätzliche ältere Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt integriert werden. Sollten dagegen nur 20% und damit gegenüber heute dreimal mehr 65- bis 66-Jährige erwerbstätig sein, müssten bis 2020 immer noch etwa 2,5 Millionen und bis 2030 etwa 1,8 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze für ältere Arbeitskräfte geschaffen werden. Dabei geht es nicht um irgendwelche Arbeitsplätze, sondern um solche, die den Erwerb existenzsichernder Rentenansprüche gewährleisten.

Widersprüchliche Signale der Politik

Die Bundesregierung will deshalb mit der Initiative 50plus die Beschäftigungschancen Älterer verbessern. Sie plant ei-

nen Kombilohn für Ältere und Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber, die Arbeitsuchende einstellen, die älter als 50 Jahre sind. Darüber hinaus wird die Regelung über befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, neu gestaltet. Ferner will die Bundesregierung die Anreize zur Weiterbildung Älterer verstärken und die Bedingungen für attraktive, altersgerechte Arbeitsplätze verbessern. Schließlich will sie die Anreize zur Frühverrentung reduzieren.

Allerdings ist dieses Strategiebündel nicht widerspruchsfrei. Zum einen bergen Kombilöhne und Eingliederungszuschüsse die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Zum anderen werden ältere Arbeitskräfte abermals als weniger produktive und deshalb unterstützungsbedürftige Arbeitskräfte behandelt. Vor allem aber wird die angestrebte Abschaffung der Frühverrentung von der Bundesregierung und den sie tragenden Parteien mit kräftiger Unterstützung der Tarifpartner immer wieder konterkariert. So wurde die so genannte 58-Regelung weiter bis Ende 2007 verlängert. Sie ermöglicht über 58-jährigen Arbeitsuchenden, Arbeitslosengeld I oder II zu beziehen. Im Gegenzug verpflichten sich die Arbeitsuchenden, die frühestmögliche abschlagsfreie Rente zu beziehen. Ferner können Versicherte der Jahrgänge 1952 bis 1954, die bis zum 31. Dezember 2006 verbindlich Altersteilzeit vereinbart haben, weiterhin mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Hiervon machten zum Jahresende 2006 noch Zehntausende Gebrauch. Schon fordern die Tarifpartner, diese Regelungen auch auf die vielen Tausend Arbeitnehmer, die mit ihren Arbeitgebern Vorruehstandsregelungen vereinbart haben, auszudehnen. Durch diese Ausnahmeregelungen wird nicht nur die Reform verwässert, sondern auch der notwendige Mentalitätswandel untergraben.

Rente mit 67 geht zu Lasten der Schwächeren am Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung muss die Vorruehstandsmöglichkeiten konsequent beseitigen. Solange die gesetzliche Möglichkeit zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben besteht, wird sie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern – unterstützt von den jeweiligen Tarifpartnern – genutzt werden. Damit werden die Lasten der Alterung der Erwerbsbevölkerung weiterhin der Allgemeinheit aufgebürdet. Die bestehenden Ausnahmeregelungen machen nicht nur das System insgesamt noch unübersichtlicher, als es ohnehin schon ist, sondern führen auch zu Ungerechtigkeiten. Ein besonderes Problem stellt dabei die neue abschlagsfreie Rente mit 65 für Arbeitnehmer dar, die 45 Versicherungsjahre nachweisen können. Mit dieser Regelung will die Bundesregierung Härten für Versicherte mit besonders langjähriger und häufig belastender Erwerbstätigkeit – wie für Arbeiter und Handwerker – mildern. Allerdings stößt dies an verfassungsrechtliche Grenzen. Denn die Versicherten, die in den Ge-

nuss dieser neuen abschlagsfreien Rente mit 65 kommen, würden höhere Rentenleistungen erhalten als die Versicherten, die gleiche Beitragsleistungen erbracht haben, aber erst mit 67 abschlagsfrei in Rente gehen können. Damit würde der Grundsatz der Beitragsäquivalenz verletzt. Zudem fände nicht nur eine Umverteilung von Frauen zu Männern – Frauen erreichen nämlich selbst unter Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten die geforderten 45 Versicherungsjahre seltener als Männer –, sondern auch von »unten nach oben« statt. Einer Auswertung der Deutschen Rentenversicherung zufolge würden vor allem Versicherte mit überdurchschnittlich hohen Rentenanwartschaften von der neuen abschlagsfreien Rente profitieren.

Damit geht die Rente mit 67 unter den bestehenden Bedingungen eindeutig zu Lasten der Schwächeren am Arbeitsmarkt. Einerseits sind sie aufgrund körperlich belastender Tätigkeiten vielfach nicht in der Lage, weit über das 60. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Andererseits sind ihre Erwerbsbiographien oft so unregelmäßig, dass sie die zeitlichen Bedingungen für die Ausnahmeregelungen nicht erfüllen. Hier droht die Gefahr von Altersarmut. Der Staat befindet sich in einer Zwickmühle. Setzt er das Rentenalter hoch und begrenzt Ausnahmeregelungen auf ein Minimum, steigen die Zahlen der Bezieher von Erwerbsminderungsrenten und der steuerfinanzierten bedarfsorientierten Grundsicherung im Alter und damit die staatlichen Ausgaben. Lässt er großzügige Ausnahmemöglichkeiten zu, führt dies zu Ungerechtigkeiten und zu einer weiteren Belastung der ohnehin aufs äußerste angespannten Rentenfinanzen.

Handlungsbedarf für Unternehmen und Arbeitnehmer

Das aber bedeutet: Die größte Anpassungslast liegt bei den Unternehmen und Arbeitnehmern. Erstere müssen künftig Innovationen und Produktivität, sprich: ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit mit den vorhandenen älter werdenden Mitarbeitern erreichen. Letztere müssen alles daran setzen, dass sie die fachlichen und psychisch-psychischen Anforderungen bis zum Erreichen der Altersgrenze erfüllen.

Damit dies gelingt, müssen Unternehmen und Arbeitnehmer zunächst ein Bewusstsein für die bevorstehenden demographischen Veränderungen entwickeln und in ihrem Denken und Handeln demographische Aspekte stärker berücksichtigen. Voraussetzung hierfür ist, dass sie nicht mehr nur von Quartal zu Quartal oder von Jahr zu Jahr, sondern in längerfristigen Zeiträumen denken. Hinzukommen muss ein neues Verständnis von Alter. Alter sollte sich künftig nicht mehr nach dem Lebensalter bemessen, sondern nach den physischen und psychischen Fähigkeiten und Kompetenzen des Einzelnen. Nicht derjenige ist alt, der eine bestimmte Zahl von Lebensjahren durchlebt hat, sondern der auf-

grund körperlicher Hinfälligkeit nicht mehr in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu verdienen.

Daraus folgt, dass die Arbeitsstrukturen zum Beispiel mit Hilfe von Lebensarbeitszeitkonten so flexibilisiert werden müssen, dass sie die unterschiedlichen Alterungsprozesse der Arbeitskräfte berücksichtigen. Diese Maßnahmen müssen eingebettet werden in eine alters- und altersgerechte Personalpolitik, die Arbeitsbedingungen und Karrieren u.a. durch bedarfsgerechte Weiterbildung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und rechtzeitigen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes so gestaltet, dass sie ein Erreichen der Altersgrenzen ermöglichen. Ist ein vorzeitiges Ausscheiden unumgebar, müssen Unternehmen und Arbeitnehmer hierfür entsprechende Vorsorge treffen. Um zu vermeiden, dass ältere Arbeitskräfte aufgrund ihrer hohen Lohnkosten nicht eingestellt werden, müssen schließlich altersunabhängige Lohnstrukturen geschaffen werden. Konkret sollte das Senioritätsprinzip – wo noch vorhanden – durch leistungsbezogene Entgeltbestandteile sowie Erfolgs- und Unternehmensbeteiligungen ersetzt werden.

Viele, insbesondere größere Unternehmen haben die notwendigen Anpassungsschritte zum Teil bereits eingeleitet. In kleinen und mittleren besteht dagegen vielerorts noch Handlungsbedarf. Gleiches gilt für die meisten Arbeitnehmer. Sie müssen sich bewusst werden, dass sie für ihre fachliche sowie physische und psychische Einsetzbarkeit zunehmend selbst verantwortlich sind. Mit diesen Maßnahmen werden zwar bei weitem nicht alle Arbeitsmarktprobleme gelöst. Doch können sie in der Summe dazu beitragen, dass der Arbeitsmarkt insgesamt zukunftsfähiger wird: Nicht nur weil mehr ältere Arbeitskräfte länger erwerbstätig sein werden, sondern auch weil seine Strukturen weiter flexibilisiert werden und Bildung und Pflege von Humankapital für Unternehmen und Arbeitnehmer eine noch zentralere Bedeutung erhalten.

Da die Heraufsetzung der Altersgrenze erst für die Jahre 2012 bis 2029 geplant ist, ist genügend Spielraum für die erforderlichen Anpassungen vorhanden. Doch die Zeit drängt. Denn es ist keineswegs auszuschließen, dass die Rente mit 67 früher kommt. Bisher jedenfalls wurden alle Vorhaben, die Altersgrenze anzuheben, vorgezogen.



Alexander Gunkel*

Beschäftigungsfördernde Rahmenbedingungen herstellen

Was noch im letzten Bundestagswahlkampf keine Partei fordern wollte, wird nun wohl noch im Frühjahr 2007 Gesetz: die Rente mit 67. Damit wird erstmals seit Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 1889 die Regelaltersgrenze angehoben. Populär ist die geplante Änderung nicht, aber die Einsicht, dass es hierzu keine vernünftige Alternative gibt, hat sich offenbar durchgesetzt.

Notwendig ist die Anhebung der Altersgrenze zum einen mit Blick auf die gesetzliche Rentenversicherung. Ohne sie würden beide vom Gesetzgeber in § 154 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI für die langfristige Entwicklung der Rentenversicherung vorgegebenen Zielgrößen verfehlt. Dies gilt sowohl für die Beitragssatzentwicklung (höchstens 20% bis 2020 und höchstens 22% bis 2030) als auch für das Rentenniveau vor Steuern (mindestens 46% bis zum Jahr 2020 und mindestens 43% bis zum Jahr 2030 bezogen auf den sog. Eckrentner). Während die beitragsatzdämpfende Wirkung der Altersgrenzanhebung leicht nachvollziehbar ist, ergibt sich der rentenniveausteigernde Effekt nur mittelbar über den 2004 neu in die sog. Rentenformel aufgenommenen Nachhaltigkeitsfaktor, durch den die Relation zwischen Rentenempfängern und Beitragszahlern bei der Rentenanpassung berücksichtigt wird.

Aber auch mit Blick auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung spricht alles für die geplante Altersgrenzanhebung. Ein höheres gesetzliches Rentenalter setzt Anreize zu einem späteren Austritt aus dem Erwerbsleben und begrenzt damit den demographisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials. Dies ist deshalb so wichtig, weil die volkswirtschaftliche Gesamtleistung wesentlich von der Entwicklung des Ar-

beitseinsatzes abhängt. Jedenfalls bei konstanter Produktivität wächst mit dem Arbeitseinsatz auch der Wert der produzierten Waren und erbrachten Dienstleistungen.

Besonders gravierend ist der für Deutschland erwartete Rückgang des Erwerbspersonenpotentials deshalb, weil er sich sehr viel rascher vollzieht als der Rückgang der Bevölkerung insgesamt. Daraus ergibt sich, dass ein immer geringerer Bevölkerungsanteil durch Erwerbstätigkeit zur Finanzierung der Staatsaufgaben und des Sozialaufwands beiträgt.¹ Nach Berechnungen des Wissenschaftlichen Beirats des Bundeswirtschaftsministeriums (2005, Zif. 8 und 9) liegt der wachstumsreduzierende Effekt der demographischen Entwicklung auf das Pro-Kopf-Wachstum immerhin bei einem halben Prozentpunkt. Diese erheblichen gesamtwirtschaftlichen Wirkungen zeigen, dass eine allein auf die Reformerfordernisse der Rentenversicherung bezogene Begründung der jetzt geplanten Altersgrenzanpassung äußerst verkürzt und unvollständig wäre.

Verfehlt wäre jedoch, den sich aus der demographischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt ergebenden Handlungsbedarf ausschließlich in der Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer zu sehen. Vielmehr gibt es sehr viel mehr Möglichkeiten, um die demographisch bedingte Abnahme des Wachstumspotentials zu begrenzen. Hierzu zählen zum einen Maßnahmen zur Ausweitung des Arbeitseinsatzes, wie z.B. die Steigerung der Erwerbsbeteiligung anderer am Arbeitsmarkt unterrepräsentierter Gruppen (vor allem Frauen), eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung, eine Verlängerung der Wochen- bzw. Jahresarbeitszeiten oder ein früherer Eintritt in die Erwerbsphase, und zum anderen zusätzliche Anstrengungen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Steigerung des Erwerbspersonenpotentials

Es gibt überzeugende empirische Hinweise dafür, dass Veränderungen des gesetzlichen Rentenalters das Erwerbsverhalten Älterer maßgeblich beeinflussen. Besonders deutlich zeigte sich dieser Zusammenhang bei Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung im Jahr 1972, als für langjährig Versicherte die Möglichkeit geschaffen wurde, vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren vorzeitig abschlagsfrei mit 63 Jahren in die Altersrente zu gehen. Lag die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen im Ausgangsjahr der Reform noch bei 72% (Männer) bzw. 20% (Frauen), sanken die Werte in den folgenden zehn Jahren auf 43% (Männer) bzw. 12% (Frauen), und dies obwohl die Erwerbsquote insgesamt sogar stieg (Angaben der Enquete-Kommission). Und auch in umgekehrter Richtung ist eine ent-

* Alexander Gunkel ist Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

¹ Teilweise wird darüber hinaus ein durch die Alterung der Erwerbstätigen bedingter Rückgang des Innovationspotentials und damit der Arbeitsproduktivität angenommen. Allerdings ist dieser Effekt wenig belegt.

sprechende Korrelation festzustellen. So ist nach Abgaben von Eurostat die Beschäftigungsquote Älterer seit Beginn der schrittweisen Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenzugang im Jahr 1997 und der damit verbundenen weitgehenden Wiederherstellung des abschlagsfreien Rentenalters von 65 Jahren von 38 auf 45% gewachsen.

Es spricht viel dafür, dass die Erfahrungen mit der Einführung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang auf die jetzt geplante Altersgrenzenanhebung übertragen werden können. Denn jedenfalls in der Wirkung kommt die Rente mit 67 einer Erhöhung von Rentenabschlägen gleich. Schließlich soll nach dem vorliegenden Gesetzentwurf auch langfristig der bestehende vorzeitige Rentenzugang ab 63 Jahren offen bleiben, nur mit der Folge, dass bei einem Renteneintritt vor der neuen Regelaltersgrenze von 67 Jahren höhere Abschläge fällig werden – in der Spitze um 7,2 Prozentpunkte zusätzlich. Nach Berechnungen des IAB wird die geplante Altersgrenzenanhebung den erwarteten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials von rund 5 Millionen bis zum Jahr 2030 um rund ein Viertel (untere Variante) bzw. sogar um über die Hälfte (obere Variante) reduzieren (vgl. Fuchs 2006).

In welchem Umfang die Altersgrenzenanhebung in der Rentenversicherung tatsächlich zu einer Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer führt, hängt allerdings maßgeblich von den künftigen Rahmenbedingungen für Beschäftigung ab. Entscheidende Voraussetzung für einen höheren Beschäftigungsgrad Älterer ist und bleibt vor allem eine im Ganzen verbesserte Lage auf dem Arbeitsmarkt. Internationale Vergleiche zeigen, dass allein Länder mit einer insgesamt niedrigeren Arbeitslosenquote eine hohe Erwerbstätigenquote Älterer aufweisen (z.B. USA, Japan, Vereinigtes Königreich, Schweiz, Schweden, Dänemark, Norwegen). Unter Berücksichtigung seiner im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit kann Deutschland bei der Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt sogar beinahe als erfolgreich bewertet werden. Zumindest gibt es kein einziges Land in der EU, dass bei einer mindestens gleich hohen Arbeitslosenquote wie Deutschland mehr Ältere in Beschäftigung bringt. Das bedeutet keinesfalls, dass die Arbeitsmarktsituation Älterer heute zufriedenstellend ist. Es zeigt aber, dass die geringe Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland nicht die Folge eines vermeintlichen Jugendwahns deutscher Arbeitgeber ist, sondern vielmehr vorrangig Reflex einer insgesamt unbefriedigenden Arbeitsmarktsituation.

Insofern muss es vor allem darum gehen, beschäftigungsfördernde Rahmenbedingungen herzustellen, angefangen von einer konsequenten Verbesserung des Bildungssystems über eine Flexibilisierung der Arbeitsvertragsbeziehungen bis hin zu einer Senkung der Lohnzusatzkosten und einer international wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung.

Bildung als Schlüsselbereich

Gerade der Bereich Bildung bedarf besonderer Hervorhebung. Denn sehr vielmehr als Alter ist fehlende Qualifikation ein Beschäftigungshindernis. Während Fachkräftemangel schon heute in einigen Bereichen zum Problem geworden ist und mehr als zwei Drittel aller Hochschulabsolventen noch im Alter von 60 bis 64 Jahren erwerbstätig sind (Fuchs 2006, 5), haben Gering- bzw. unterdurchschnittlich Qualifizierte im gleichen Alter nur begrenzte Aussichten am Arbeitsmarkt: Nur jeder Vierte ohne Berufsabschluss ist heute erwerbstätig, bei den Absolventen einer beruflichen Lehre ist es auch nur jeder Dritte. Und sehr wahrscheinlich ist, dass die für diese Personengruppe in Betracht kommenden Arbeitsplätze noch mehr als in der Vergangenheit von Rationalisierung und Verlagerungen ins Ausland bedroht sein werden. Das gilt ganz besonders, weil die Bereitschaft, einen Niedriglohnbereich mit produktivitätsgerechter Vergütung in Deutschland zuzulassen, in der Politik wenig ausgeprägt ist, wie die wieder neu entflammte Diskussion um Mindestlöhne zeigt.

Dies zeigt, wie sehr es für eine durchgängige Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer auf verstärkte Bildungsanstrengungen ankommt. Dabei ist insbesondere der Staat gefordert, durch ein qualitativ hochwertiges Angebot in Schulen, Berufsschulen und Hochschulen seinen Beitrag zu leisten. Verfehlt wäre hingegen, durch gesetzliche Maßnahmen die Betriebe bei der notwendigen Qualifizierungspolitik in die Pflicht zu nehmen, sie damit noch weiter als bislang schon für staatliche Defizite im Bildungsbereich in die Haftung zu nehmen und ihnen auf diese Weise noch höhere Lohnzusatzkosten abzuverlangen. Dies gilt auch deshalb, weil die Betriebe schon heute mit jährlich 27 Mrd. € hohe Summen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aufwenden und ihr Engagement in der Weiterbildung ohnehin in den nächsten Jahren weiter ausbauen dürften (vgl. Werner 2006). Dazu werden sie sich schon deshalb veranlasst sehen, weil aufgrund der durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz bis zur Regelaltersgrenze verlängerten Laufzeit der Arbeitsverträge (§ 41 SGB VI) die negativen Folgen eines Verzichts auf Weiterbildung der Beschäftigten für die Betriebe wegen der damit verbundenen schrittweisen qualifikatorischen Entwertung des Humankapitals immer teurer werden.

Gefordert sind aber auch die einzelnen Arbeitnehmer, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch eigene Weiterbildungsanstrengungen zu erhalten bzw. zu steigern. Dies gilt schon deshalb, weil Arbeitnehmer am meisten selbst von ihrer durch Qualifikation verbesserten Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt profitieren und außerdem jederzeit frei entscheiden können, in einem anderen Betrieb ihre durch Weiterbildung verbesserte Qualifikation einzusetzen.

Frühverrentungsanreize beseitigen

Auch die Arbeitsmarktpolitik kann einen Beitrag für mehr Beschäftigung Älterer leisten. Dabei sollte es aber weniger um neue Instrumente gehen. Schließlich haben sich die in der Vergangenheit entwickelten Maßnahmen, von denen einige jetzt im Rahmen der Initiative 50plus neu aufgelegt werden, fast durchweg als untauglich erwiesen. Hingegen wäre bereits viel erreicht, wenn von der Arbeitsmarktpolitik künftig zumindest keine Anreize mehr ausgehen, die dem Ziel einer erhöhten Beschäftigung Älterer entgegenstehen:

- Die nochmals verlängerte Möglichkeit, ab dem vollendeten 58. Lebensjahr Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen (§ 428 SGB III und § 65 Abs. 4 SGB II) ist auf Frühverrentung statt Reintegration in Beschäftigung ausgerichtet, gibt den Arbeitsvermittlern in den Arbeitsagenturen falsche Signale und muss daher schnellstmöglich auslaufen.
- Der Anspruch auf Arbeitslosengeld sollte auch für Ältere wieder auf maximal zwölf Monate begrenzt werden. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld liegt und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an. Ein verlängerter Arbeitslosengeldanspruch verleitet zu verringerten Eigenanstrengungen bei der Beschäftigungssuche und führt dadurch zu längerer Arbeitslosigkeit. Gerade für ältere Arbeitslose gilt, dass sich ihre Chancen, nach einem Jahr Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung zu finden, aufgrund der sich zwischenzeitlich entwertenden Qualifikation deutlich verringern.
- Aus dem gleichen Grund müssen auch die Zuschläge zum Arbeitslosengeld II, die im Anschluss an das Arbeitslosengeld für weitere zwei Jahre – also bis in das dritte oder sogar vierte Jahr der Arbeitslosigkeit hinein – gewährt werden, ersatzlos gestrichen werden. Sie schreiben die Fehlanreize der früheren Arbeitslosenhilfe fort und wirken einer intensiven Stellensuche und schnellen Arbeitsaufnahme entgegen.
- Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit darf auf keinen Fall verlängert werden. Es ist richtig, dass sie Ende 2009 ausläuft. Dabei muss es jetzt auch bleiben.
- Auch bei der geplanten Ausgestaltung der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre selbst gilt es, Fehlanreize für ein vorzeitiges Ausscheiden aus der Erwerbsphase zu vermeiden. Insbesondere sollte auf die Möglichkeit eines vorzeitigen abschlagsfreien Rentenzugangs mit 65 Jahren für besonders langjährig Versicherte ersatzlos verzichtet werden. Denn ein solcher Rentenzugang würde den falschen Anreiz setzen, nicht bis zum Erreichen der neuen Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten. Schließlich würde ein Arbeitnehmer, der über 65 Jahre hinaus weiter arbeitet, obwohl er abschlagsfrei in Rente gehen könnte, auf Rentenleistungen ver-

zichten und damit im Ergebnis für seine geleisteten Beiträge einen geringeren Rentenbarwert erhalten als ein Arbeitnehmer, der mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente geht.

Wenn die Anhebung der Rentenversicherung mit beschäftigungsfördernden Reformen, insbesondere im Bereich Bildung, verbunden wird und gleichzeitig die noch immer zahlreich vorhandenen Frühverrentungsanreize abgebaut werden, bestehen gute Chancen, dass Deutschland eine hohe Erwerbsbeteiligung Älterer erreicht. Andere Länder haben bewiesen, dass deutlich mehr Beschäftigung Älterer möglich ist, wenn die Weichen richtig gestellt werden. Der demographische Wandel lässt sich zwar nicht „wegreformieren“, sehr wohl aber gestalten. Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist ein gutes Zeichen, dass die Politik diese Gestaltungsaufgabe annimmt.

Literatur

- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium (2005), *Alterung und Familienpolitik*, Berlin.
- Fuchs, J. (2006), *Rente mit 67 – Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik*, IAB Kurzbericht 16, Nürnberg.
- Werner, D. (2006), »Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung«, *IW-Trends*, 33(1).



Reinhold Schnabel*

Rente mit 67 – viel Lärm um nichts?

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67, häufig auch »Rente mit 67« genannt, beinhaltet im Wesentlichen eine – über 18 Jahre gestreckte – Anhebung des abschlagfreien Rentenalters in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Rente wird für Neuzugänge ab dem Geburtsjahrgang 19xx ceteris paribus (bei gegebenem Rentenzugangsalter und gegebenem aktuellem Rentenwert) um 7,2 Prozentpunkte gekürzt; für ältere Kohorten der Jahrgänge 19xx bis 19xx ist eine Staffelung vorgesehen. Kennzeichnend ist zunächst, dass Bestandsrentner und rentennahe Jahrgänge von dieser Anhebung des abschlagfreien Rentenalters nicht negativ betroffen sind – im Gegenteil: Der aktuelle Rentenwert wird aufgrund der Mechanik der Rentenanpassung sogar stärker ansteigen. Das tatsächliche Renteneintrittsalter wird nicht automatisch ansteigen. Insofern sind die häufig verwendeten Bezeichnungen »Anhebung des Rentenalters« oder »Rente mit 67« unzutreffend und irreführend. Allerdings wurden auch die frühestmöglichen Renteneintrittsalter – unnötigerweise – angehoben. Unnötigerweise deshalb, weil aus Sicht der Rentenversicherung eigentlich die Abschlagsfaktoren einen Ausgleich für einen vorgezogenen Ruhestand schaffen.

Die Wirkungen der »Rente mit 67« für die betroffenen Versicherten, die Rentenversicherung im Besonderen, die Sozialversicherung im Allgemeinen und schließlich für den Arbeitsmarkt hängen entscheidend von den Reaktionen der Beschäftigten ab.

Die Beschäftigten haben mehrere Möglichkeiten, auf diese Reform zu reagieren. Sie können etwas später in Rente gehen, mehr sparen, im Alter weniger konsumieren oder eine Mischung aus allen drei Optionen wählen. Um die implizite

* Prof Dr. Reinhold Schnabel lehrt an der Universität Duisburg-Essen Volkswirtschaftslehre.

Renten Kürzung vollständig durch einen späteren Renteneintritt auszugleichen, müssen nicht – wie immer wieder behauptet wird – 24 Monate länger gearbeitet werden. Betrachten wir einen Beschäftigten, der sich überlegt, im Jahr 2030 im Alter 65 in Rente zu gehen. Er wird nur neun Monate länger arbeiten müssen, um die reformbedingte Rentenminderung voll auszugleichen. Erstens erhöht ein späterer Rentenbeginn die Zahl seiner Entgeltpunkte. Denn eine um neun Monate verlängerte Erwerbsphase führt bei einem Durchschnittsverdiener mit 45 Beitragsjahren zu einer Erhöhung der Entgeltpunkte um 0,8 Punkte beziehungsweise 1,7%. Zweitens werden im Vergleich zur geltenden Rechtslage im Jahr 2030 um 3% aktuelle Rentenwerte gelten.¹ Schließlich vermindert sich der Abschlag auf nur noch 4,2 Prozentpunkte, wenn unser Beispielrentner im Alter 65 + 9 Monate in Rente geht, statt am 65ten Geburtstag.

Da die Reform im Vergleich zur geltenden Rechtslage auch zu niedrigeren Beitragssätzen führt, werden die Versicherte in ihrem Erwerbsleben von Beiträgen entlastet. Der Beschäftigte kann diese Entlastung für Konsum oder Ersparnis nutzen. Kapitalisiert er diese Ersparnis, dann reicht sogar eine Verlängerung der Erwerbsphase um bloße sechs Monate aus. Dies ist wenig im Vergleich zu dem erwarteten Anstieg der Lebenserwartung des Rentenjahrgangs 2030 gegenüber heutigen Rentnern.² Der Rentenjahrgang 2030 muss also tatsächlich nur sechs Monate länger arbeiten, um eine vergleichbare Monatsrente für einen deutlich längeren Zeitraum zu beziehen als ein Rentner des Jahres 2007.

Würde jedoch der angehende Rentner des Jahres 2030 überhaupt nicht länger arbeiten, dann läge die Monatsrente tatsächlich nur um 3% niedriger als ohne Reform. Dann wirkt nur der höhere aktuelle Rentenwert und die Beitragsentlastung. Kurzum: Die Auswirkungen der »Rente mit 67« auf das Rentenniveau beziehungsweise die Notwendigkeit, länger zu arbeiten, sind relativ gering.

Verkrafet der Arbeitsmarkt die zusätzliche Zahl älterer Beschäftigter?

Gegen die Rente mit 67 wird häufig eingewendet, der Arbeitsmarkt verkrafte das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften nicht. Es gebe ohnehin nicht genügend Arbeitsplätze für die Älteren, und es fehle daher an der Möglichkeit, tatsächlich länger im Beruf zu bleiben und die Renten Kürzung auszugleichen. Als Folge werde die Arbeitslosigkeit der Älteren ansteigen, wenn nicht parallel unterstützende Maßnahmen

¹ Ottnad und Schnabel ermitteln in einer Modellrechnung einen durch die Reform bedingten Anstieg der aktuellen Rentenwerte. Dieser beträgt in einem mittleren Szenario 3% bis zum Jahr 2030. Gleichzeitig steigen die Beitragssätze weniger stark an und entlasten Beitragszahler und Firmen im Jahr 2030 um 1 Prozentpunkt.

² Demographische Schätzungen ergeben einen Anstieg der Lebenserwartung eines 65-Jährigen um mindestens zwei, wenn nicht gar vier Jahre.

ergriffen würden. Außerdem wird vielfach unterstellt, dass bei einem längeren Verbleib der Älteren im Erwerbsleben, die Jüngeren verdrängt würden.³

Diese Einwände gehen davon aus, dass in einer Volkswirtschaft ein fester »Kuchen« von Arbeit existiere, der angeblich nur aufgeteilt werden könne. Damit korrespondiert auch die irri- ge Vorstellung, das Sozialprodukt sei gegeben und müsse ebenfalls nur gerecht aufgeteilt werden. Das Beschäftigungsniveau – und mit ihm das Sozialprodukt – einer Volkswirtschaft ist jedoch nicht fest vorgegeben. Mit zunehmender Beschäftigung der Älteren wird auch die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung steigen und damit die Einkommen und der Konsum in der gesamten Volkswirtschaft. Eine größere Volkswirtschaft hat nicht aufgrund ihrer Größe eine höhere Arbeitslosigkeit! Auch eine Volkswirtschaft mit hoher Erwerbspersonenquote ist nicht durch höhere Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt, dass genau das Gegenteil der Fall ist.

Häufig wird auch auf ein besonderes Beschäftigungsproblem der Älteren verwiesen mit Blick auf die höhere Arbeitslosenquote der Älteren im Vergleich zu anderen Altersgruppen. Dieser Zustand ist jedoch nicht naturgegeben. Vielmehr wurde ein großer Teil der Arbeitsmarktprobleme der Älteren erst durch staatliche Maßnahmen hervorgerufen. So ist die Arbeitslosenquote der Älteren erst nach Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes (und weiterer Begleitmaßnahmen) im Verlauf der achtziger Jahre so stark angestiegen. Bis zum Beginn der achtziger Jahre war die Arbeitslosenquote der Älteren in etwa so hoch wie im Durchschnitt aller Altersgruppen. Gleichzeitig ist aber, wie sich aus zahlreichen Statistiken erschließt, der Gesundheitszustand und damit die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer (Alter 50–65) angestiegen. Empirische Studien belegen eindeutig, dass der Rückgang der Beschäftigung Älterer (bzw. das niedrige Renteneintrittsalter) durch die finanziellen Anreize hervorgerufen wurden.

Eine weitere wichtige Rolle für die Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer spielt das Verhältnis von Produktivität und Entlohnung. Entwickeln sich beide mit zunehmendem Alter in unterschiedliche Richtung, dann wird die Beschäftigung Älterer für die Unternehmen zunehmend uninteressant. Hier spielen starre Entlohnungsschemata (sog. »SenioritätSENTlohnung«) und mangelnde Lernbereitschaft eine entscheidende Rolle. Beide Phänomene wurden in der Vergangenheit durch die implizite Vollkasko-Lohnversicherung bei Älteren (»Brücke zur Rente«) begünstigt. Es gibt also keinen Grund, aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen eine Erhöhung des Rentenalters abzulehnen. Im Gegenteil: Diese führt zu einer Entlastung der Lohnkosten durch niedrigere Beitragssätze in der Rentenversicherung.

³ Die Initiative 50plus ist als eine – aus ökonomischer Sicht überflüssige – Reaktion auf diese Befürchtungen zu verstehen.

Schließlich ist der Beschäftigungseffekt der »Rente mit 67« im Verhältnis zur gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung gar nicht so groß, wie vielfach unterstellt wird. Dies hat mehrere Gründe: die Verwässerung der Reform, die demographische Entwicklung und die zu erwartenden Verhaltensänderungen der Beschäftigten. Auf diese drei Komplexe soll im Folgenden eingegangen werden.

Erhebliche Verwässerung der Reform

Im Verlauf der bisherigen Beratungen wurde die Reform durch die Einführung der »Altersrente für besonders langjährig Versicherte« erheblich verwässert. Diese Sonderregelung sieht vor, dass Personen mit 45 anrechenbaren Versicherungszeiten wie bisher mit 65 Jahren ohne Abschläge in Altersrente gehen können. Damit wird die Anhebung der Regelaltersgrenze bei rund 50% der Männer ins Leere laufen, die Versicherungszeiten von 45 oder mehr Jahren vorweisen können.⁴ Auch die Entlastungswirkung auf der Beitragsseite wird damit halbiert. Die potentiellen Wirkungen der »Rente mit 67« hängen außerdem von weiteren sozial- und arbeitsmarktpolitischen Begleitmaßnahmen ab. Ähnliche Wirkung wie die 45er-Ausnahme entfaltet die Verlängerung der »58er-Regelung«, die ältere Arbeitslose unter anderem von der Pflicht zur Aufnahme von Arbeit befreit oder eine Erhöhung der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld I. Diese Maßnahmen werden die positiven Effekte der Anhebung des Regelrentenalters weiter neutralisieren. Ähnliches gilt für die übrigen Sicherungssysteme (ALG II und Mindestsicherung für Ältere).

Demographisch bedingter Rückgang der Erwerbsbevölkerung

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und damit auch die Zahl der Beschäftigten wird bedingt durch die Demographie stark zurückgehen. Die Bevölkerungszahl im Alter zwischen 20 und 60 wird im Jahr 2010 ein Maximum von rund 46 Millionen erreichen und danach schnell zurückgehen. Im Jahr 2030, also unmittelbar nach der vollständigen Einführung der »Rente mit 67«, wird diese Zahl nur noch 39 Millionen betragen. Betrachtet man die Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 65 sieht die Entwicklung ähnlich aus (50,5 Mill. im Jahr 2010 vs. 45,5 Mill. im Jahr 2030). Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird demnach, je nach verwendetem Maßstab, um 5 bis 7 Millionen zurückgehen. Die Zahl der 60- bis 64-Jährigen wird hingegen von 4,5 Millionen im Jahr 2010 auf 6,4 Millionen ansteigen.⁵ Dies

⁴ Vgl. Sozialbeirat, Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2005 und zum Alterssicherungsbericht 2005, Berlin, S. 15.

⁵ Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass die Zahl der 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2000 auch schon mal 5,5 Millionen betragen hat. Eine Kohortengröße von 6,5 Millionen ist demnach auch nichts besonders dramatisches.

hat auch Auswirkungen auf die Alterszusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Zwar steigt das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung rein demographiebedingt etwas an, jedoch wesentlich geringer als das Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung.

Erwerbstätigkeit und Beschäftigung ohne Reform

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erreicht in diesem Jahrzehnt ein Maximum. Danach wird die Beschäftigung parallel mit der erwerbsfähigen Bevölkerung zurückgehen. Bis zum Jahr 2030 wird der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwischen 3,1 bis 3,9 Millionen liegen. Ähnliches gilt für die Erwerbstätigkeit als Ganzes. Die Geschwindigkeit dieses Rückgangs hängt davon ab, wie sich die Erwerbsneigung der Bevölkerung entwickelt. Selbst im günstigsten Fall geht nach eigenen Schätzungen die Zahl der Erwerbstätigen und der SV-Beschäftigten um über 10% zurück.

Auswirkung der Rente mit 67 auf Beschäftigung

Bei einer konsequenten Umsetzung der Anhebung des abschlagfreien Rentenalters würde das tatsächliche Renteneintrittsalter deutlich ansteigen. Ökonometrische Schätzungen und die Erfahrungen der vergangenen Jahre mit der Einführung der »rentenrechtlichen Abschläge« lassen einen (weiteren) Anstieg des durchschnittlichen Eintrittsalters bei *Altersrenten* um etwa 1 bis maximal 1,5 Jahre erwarten. *Erwerbsminderungsrenten* sind nicht unmittelbar betroffen.

An dem oben geschilderten Rückgang der Erwerbsbevölkerung wird aber auch die Erhöhung der Beschäftigung Älterer nichts Wesentliches ändern. Selbst wenn die Anhebung des abschlagfreien Rentenalters konsequent durchgesetzt wird, bleibt der Gesamteffekt auf die Beschäftigung doch relativ bescheiden. Die Erhöhung des Renteneintrittsalter würde selbst bei starker Reaktion nur zu einer um rund 1 Mill. höheren Beschäftigtenzahl führen. Dies ist viel geringer als der demographisch bedingte Rückgang der Erwerbstätigkeit. Insgesamt steigt zwar das Angebot an *älteren* Beschäftigten an mit entsprechenden Folgen für die Altersstruktur. Eine Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalter erhöht das durchschnittliche Alter der Erwerbstätigen nur um rund ein Jahr.⁶ Der heutzutage noch extrem geringe Anteil der über 60-Jährigen (rund 3% der Beschäftigten) wird deutlich ansteigen auf etwa 7,5% ohne Reform und etwa 11% mit konsequenter Reform. Der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten erreicht aber keinesfalls dramatische Ausmaße. Dieser Übergang erfolgt jedoch über einen Zeitraum von über 20 Jahren. Es ist also reichlich Zeit für

entsprechende Anpassungen vorhanden. Das heißt vor allem dass sich die Betriebe auf diese Entwicklung durch eine entsprechende Arbeitsorganisation rechtzeitig einstellen müssen. Hierfür sind gegebenenfalls Änderungen in der physischen Kapitalausstattung erforderlich.

Schließlich gibt es einen endogenen Anpassungsmechanismus. In dem Maße, in dem der Arbeitsmarkt Gelegenheiten für Ältere bietet, wird es vermehrt zu einem späteren Rentenzugang kommen. Es wird also nicht zu massenweiser Arbeitslosigkeit Älterer kommen, sondern schlimmstenfalls zur Inkaufnahme von Abschlägen. Wie oben gezeigt, hält sich selbst bei konstantem Renteneintrittsalter der Effekt auf das Rentenniveau in engen Grenzen.

Teilzeitarbeit im Alter und flexiblere Entlohnung

Die öffentliche Diskussion geht bisher immer noch davon aus, dass eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit gleichbedeutend ist mit einer Vollzeitbeschäftigung. Derzeit werden die Rentner zu einer solchen schwarz-weiß Entscheidung gezwungen aufgrund der Begrenzung des Hinzuverdienstes bei vorzeitigem Rentenbezug. Erst ab dem Alter 65 darf unbegrenzt hinzuverdient werden. Wenn jedoch die Abschläge aus Sicht der gesetzlichen Rentenversicherung aktuariell fair sind, gibt es keinen Grund mehr, ein bestimmtes Rentenzugangsverhalten zu bevorzugen – auch nicht aus Sicht des Fiskus. Eine Entkopplung von Rentenbezug und Erwerbstätigkeit – zumindest in einem erweiterten Zeitfenster – würde den Übergang in die Rente und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wesentlich vereinfachen.

Insofern die Produktivität mit dem Alter schwindet, brauchen Betriebe außerdem einen Anreiz, Ältere zu beschäftigen. Bleiben aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Regelungen die Löhne starr, dann schwindet mit zunehmendem Alter die Beschäftigungschance der Älteren. Nun fällt die Produktivität nicht schlagartig im Alter 65 auf null. Dieser Rückgang ist soweit vorhanden stetig (abgesehen von plötzlichen Erkrankungen oder Unfällen). Es kann auch sein, dass die Produktivität für einige Stunden pro Tag noch auf hohem Niveau gehalten werden kann, nicht jedoch für eine Acht-Stunden-Schicht. Auch aus diesem Grunde sollte die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nicht durch die Hinzuverdienstregelungen beschränkt werden.

Fazit

In welchem Maße die so genannte Rente mit 67 zu einer Erhöhung des Arbeitsangebots Älterer führt, hängt sehr stark von der Ausgestaltung der Reform und den begleitenden Maßnahmen ab. Selbst bei voller Wirksamkeit der Reform würde sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter um

⁶ Eigene Projektion mit einem demographischen Modell.

höchstens 1,5 Jahre verschieben, weil Erwerbsminderungsrenten weiterhin ohne verschärfte Abschläge in Anspruch genommen werden können. Die Sonderregelung für besonders lang Versicherte würde diesen Effekt halbieren. Die gesamte Erwerbstätigkeit wird selbst bei konsequenter Reform nicht steigen, weil der Anstieg der Zahl der Älteren bei weitem nicht in der Lage ist, den Rückgang der Erwerbsbevölkerung in den unteren Altersklassen auszugleichen. Grundsätzlich würde auch ein starker Anstieg der Erwerbstätigkeit der Älteren nicht zu einem Arbeitsmarktproblem führen, zumal dieser Prozess sehr allmählich ist, weil er über 15 Jahre verteilt wird. Die Angst vor einer Überforderung des Arbeitsmarktes durch hinausgeschobenen Rentenzugang ist damit doppelt und dreifach unbegründet. Einziges Problem könnte die veränderte Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung sein. Diese ist jedoch weit weniger dramatisch als gemeinhin angenommen wird. Außerdem bleibt Arbeitgebern und Erwerbstätigen eine lange Zeit zur Anpassung. Entscheidend wird sein, die Qualifikation der Erwerbstätigen zu sichern. Außerdem müssen teilweise die Produktionsprozesse auf einer größeren Zahl älterer Arbeitnehmer eingestellt werden. Dies erfordert ggf. Investitionen, für die aber im Laufe der nächsten 20 Jahre genügend Zeit bleibt.