
**ZEHN MISSVERSTÄNDNISSE IM
ZUSAMMENHANG MIT DER RENTE MIT 67**

Martin Gasche, Tabea Bucher-Koenen,
Annette Holthausen, Sebastian Kluth

209-2010

Zehn Missverständnisse im Zusammenhang mit der Rente mit 67

Martin Gasche Tabea Bucher-Koenen
Annette Holthausen Sebastian Kluth¹

Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA)
Universität Mannheim²

12. November 2010

Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre (Rente mit 67) ist wichtiger Bestandteil eines Bündels von Reformmaßnahmen, mit dem die gesetzliche Rente trotz zunehmender Lebenserwartung, sinkender Geburtenraten und baldigem Eintreten der Baby-Boomer-Generation ins Rentenalter gesichert wird. Neben der Anhebung der Altersgrenzen gehören zu diesen Maßnahmen die graduelle Reduktion des Rentenniveaus (durch den Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel) und der Aufbau einer kapitalgedeckten Säule (Riester-Rente). Obwohl eine Ausweitung der Erwerbsphase bei einer immer weiter zunehmenden Lebenserwartung geradezu auf der Hand liegt, ist die Rente mit 67 in der Bevölkerung höchst unbeliebt. Die mangelnde Akzeptanz der Rente mit 67 dürfte aber zu einem Großteil auch darauf zurückzuführen sein, dass es im Zusammenhang mit der Rente mit 67 einige Missverständnisse gibt und dass die Sichtweise oft etwas einseitig auf die negativen Aspekte gerichtet ist. Nachfolgend werden zehn Missverständnisse aufgezeigt und diskutiert. Dabei wird ganz bewusst versucht, zu den einzelnen Punkten auch eine positive Perspektive aufzuzeigen.

¹ Wir danken Dr. Anette Reil-Held und Dr. Matthias Weiss für wichtige Hinweise und Kommentare sowie Stefan Bergheimer, Carla Krolage und Juliane Stahl für hervorragende Forschungsassistenten.

² Das MEA ist ein Forschungsinstitut der Universität Mannheim, das sich zu etwa zwei Dritteln aus Drittmitteln der öffentlichen Forschungsförderung finanziert. Dafür sind wir dankbar. Wir danken ebenso dem Land Baden-Württemberg und dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft für die Grundfinanzierung des MEA. Kontakt: MEA; Universität Mannheim; L13,17; 68131 Mannheim; E-Mail: Gasche@mea.uni-mannheim.de.

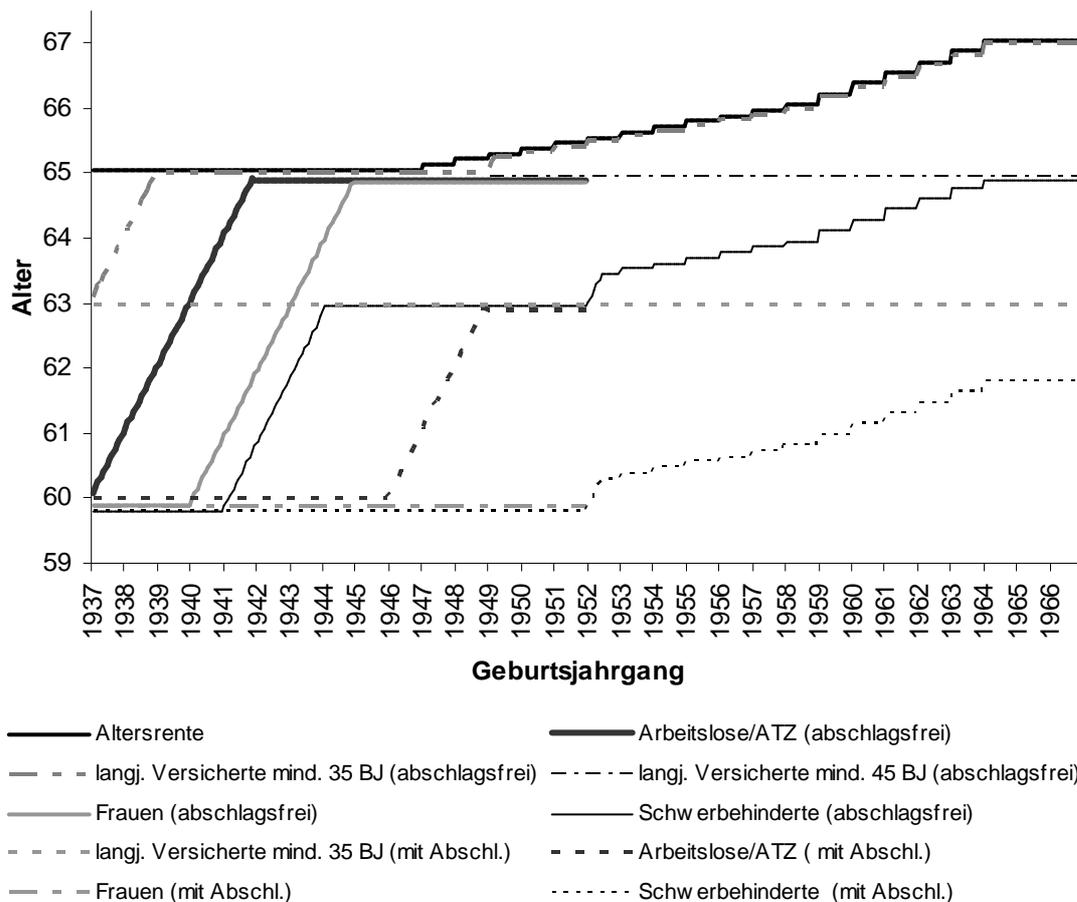
Missverständnis 1: Für alle gilt das Renteneintrittsalter von 67 Jahren

Das gesetzliche Renteneintrittsalter wird auf 67 Jahre erhöht. Diese Tatsache wird oft wiedergegeben, ohne zu erklären, dass die Anhebung in kleinen Schritten über einen Zeitraum von 17 Jahren erfolgt und erst 2012 beginnt. Zudem bleibt meist unerwähnt, dass eine Ausnahmeregelung existiert, die es Versicherten mit mindestens 45 Versicherungsjahren erlaubt, schon mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Das Regeleintrittsalter von 67 gilt also keinesfalls sofort und nicht für alle.

Konkret sieht das im Jahr 2007 verabschiedete Altersgrenzenanpassungsgesetz vor, dass die Altersgrenze für die Regelaltersrente ab dem Jahr 2012 jedes Jahr um einen Monat erhöht wird. Dies bedeutet, dass Menschen des Geburtsjahrgangs 1947 nicht an ihrem 65. Geburtstag in Rente gehen können, sondern erst einen Monat später. Der Jahrgang 1948 muss entsprechend noch zwei Monate nach dem 65. Geburtstag arbeiten usw. Ab dem Jahr 2024 erfolgt die Erhöhung in Zweimonatsschritten, so dass das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren im Jahr 2029 erreicht ist und erstmalig für Personen des Geburtsjahrgangs 1964 gilt. Diese können grundsätzlich erst im Jahr 2031 abschlagsfrei Altersrente beziehen. Ein vorzeitiger Renteneintritt hat Abschläge zur Folge, die auf die neue Altersgrenze von 67 Jahren bezogen werden. Die Altersgrenze von 67 Jahren gilt also für Versicherte, die heute jünger als 47 Jahre sind, mithin noch 20 Jahre oder mehr bis zur Rente haben. Für alle anderen gilt eine niedrigere Regelaltersgrenze. Hinzu kommt, dass Versicherte mit 35 Beitragsjahren³ (BJ) nach wie vor die Möglichkeit haben, im Alter von 63 Jahren unter Inkaufnahme von Abschlägen vorzeitig in Altersrente zu gehen (Abbildung 1).

³ Für die Bestimmung der Beitragsjahre werden alle rentenrechtlichen Zeiten angerechnet, d.h. neben den auf die allgemeine Wartezeit anzurechnenden Zeiten werden auch beitragsfreie Zeiten und Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung und Pflege einbezogen. Diese Voraussetzungen werden von vielen Versicherten erreicht werden.

Abbildung 1: Anhebung der Altersgrenzen nach Rentenarten und Geburtsjahrgängen



BJ: Beitragsjahre; ATZ: Altersteilzeit
 Quelle: Bucher-Koenen und Wilke (2009).

Aus Abbildung 1 ist zudem ersichtlich, dass die Altersgrenzenanhebung nicht erst mit der Umsetzung des Altersgrenzenanpassungsgesetzes beginnt, sondern aufgrund früherer Rentenreformen für bestimmte Arten der Altersrente schon längst im Gange ist und dass die Anhebung für diese Rentenarten viel schneller von statten geht als es für die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre geplant ist. So wurde die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Bezug einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit (ATZ) innerhalb von 5 Jahren (1997 bis 2001) von 60 auf 65 Jahre erhöht. Übergangskohorten waren die Geburtsjahrgänge 1937 bis 1941.⁴ Genauso schnell wird die Altergrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme (mit Abschlägen) der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach ATZ von 60 auf 63 Jahren erhöht (von 2006 bis 2008). Beginnend mit den im Januar 1946 Geborenen steigt die Altersgrenze um einen Monat je Monat. Die

⁴ Die Anhebung erfolgte in Monatsschritten pro Monat eines Geburtsjahrgangs, so dass für die im Januar Geborenen des Jahrgangs 1937 die Altersgrenze 60 Jahre plus 1 Monat, für die im Januar 1938 Geborenen 61 Jahre plus ein Monat und entsprechend für die im Dezember 1941 Geborenen erstmals die neue Altergrenze von 65 Jahren galt.

neue Altersgrenze von 63 Jahren gilt für die im Dezember 1948 Geborenen. Im Vergleich zu diesen starken Anhebungen in einer relativ kurzen Zeit, ist das Tempo der Anhebung des Regeleintrittsalters auf 67 Jahre als moderat zu bezeichnen. Führt man sich diese bereits vollzogenen Anhebungen der Altersgrenzen vor Augen, wird klar, dass die Altersgrenzenanhebung schon jetzt Wirkungen entfaltet, die sich im Arbeitsangebotsverhalten und Rentenzugangsverhalten bemerkbar machen.

Missverständnis 2: Durch die Rente mit 67 bezieht man 2 Jahre weniger Rente

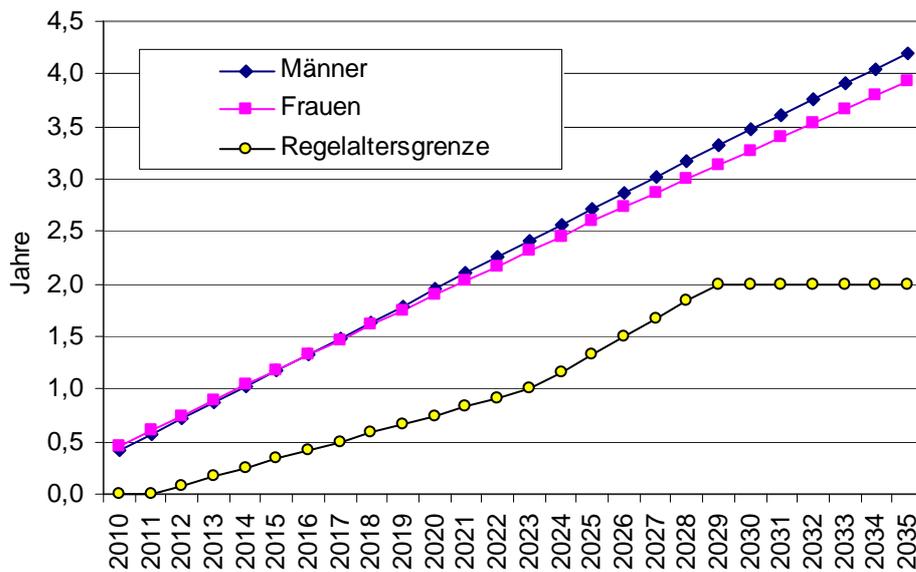
Es wird argumentiert, dass durch die Rente mit 67 den Menschen 2 Jahre Rentenzeit abgenommen werden. Dies ist falsch, da die Lebenserwartung stärker steigt als die Altersgrenze erhöht wird. Im Ergebnis können trotz Rente mit 67 alle mindestens ein Jahr länger Rente beziehen.

Während die Regelaltersgrenze ab 2012 schrittweise bis 2029 um 2 Jahre erhöht wird, steigt zur gleichen Zeit die Lebenserwartung um weit mehr als 2 Jahre an. Im Jahr 2007, als das Altersgrenzenanpassungsgesetz verabschiedet wurde, betrug die sog. fernere Lebenserwartung eines 65-jährigen Mannes 17,1 Jahre, die einer 65-jährigen Frau 20,4 Jahre.⁵ Im Jahr 2029, wenn erstmalig die neue Altersgrenze von 67 Jahren gilt, werden die dann 65-jährigen Männer des Geburtsjahrgangs 1964 eine fernere Lebenserwartung von 20,4 Jahren und die 65-jährigen Frauen von 23,5 Jahren haben. Die Lebenserwartung steigt also für die Männer um 3,3 und die Frauen um 3,1 Jahre (Abbildung 2). Im Vergleich zu Neurentnern des Jahres 2007 (Geburtsjahrgang 1942) werden die Neurentner des Jahres 2031 (Geburtsjahrgang 1964), trotz Anhebung des gesetzlichen Rentenalters um 2 Jahre, rund 1,3 Jahre und die Neurentnerinnen 1,1 Jahre länger Rente beziehen. Sie bekommen nicht 2 Jahre abgenommen, sondern über ein Jahr „geschenkt“.⁶ Für die jüngeren Jahrgänge fällt der Vorteil noch größer aus, weil die Lebenserwartung weiter steigt (Abbildung 2), die Regelaltersgrenze aber nach heutigem Gesetzesstand nicht weiter angehoben wird.

⁵ Gemäß (Perioden-)Sterbetafel 2006/2008 des Statistischen Bundesamtes.

⁶ Dabei wird implizit die recht plausible Annahme getroffen, dass die Lebenserwartung für Personen mit niedriger und hoher Lebenserwartung – wengleich ausgehend von einem unterschiedlichen Niveau – ungefähr im gleichen Ausmaß zunimmt, die „Lebenserwartungsverteilung“ also in etwa konstant bleibt.

Abbildung 2: Zunahme der Lebenserwartung einer 65-jährigen Person im Vergleich zu 2007 und Zunahme der Regelaltersgrenze



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Sterbetafeln 2010 bis 2060, Variante L2 und Sterbetafel 2006/2008.

Letztlich erfolgt durch die Rente mit 67 die Aufteilung der zusätzlich gewonnenen Lebensjahre auf eine längere Erwerbszeit und auf eine längere Rentenzeit bis 2030 ungefähr im Verhältnis 2:1. Klug wäre es, diese Aufteilung auch in Zukunft beizubehalten und die Regelaltersgrenze entsprechend diesem Verhältnis automatisch anzupassen. Regelmäßig wiederkehrende Diskussionen um das Renteneintrittsalter könnten so vermieden werden.⁷

Missverständnis 3: Die Rente mit 67 bewirkt keine relevante Beitragssatzsenkung in der Gesetzlichen Rentenversicherung

Der Beitragssatz in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) wird mittelfristig aufgrund der demographischen Entwicklung steigen. Mit den beschlossenen Maßnahmen wie die Integration des Nachhaltigkeitsfaktors in die Rentenanpassungsformel oder die Rente mit 67 soll der Beitragssatzanstieg auf ein vertretbares Maß begrenzt werden.⁸ Die Beitragssatzmindersteigerung, die durch die Anhebung der Altersgrenzen erzielt werden kann, wird auf 0,5 bis 0,8 Prozentpunkte bis 2030 geschätzt.⁹ Wenn etwa im Jahr 2050 alle Rentner im Rentenbestand voll von der Neuregelung betroffen sind, ergibt sich ein um rund 1

⁷ Vgl. Börsch-Supan (2009). Vgl. auch Clemens (2006) oder Gasche (2008).

⁸ Laut SGB 6 darf der Beitragssatz bis 2020 nicht über 20% und bis 2030 nicht über 22% ansteigen.

⁹ Für eine Übersicht über die Ergebnisse unterschiedlicher Simulationsstudien siehe Bucher-Koenen und Wilke (2009).

Prozentpunkt geringerer Beitragssatz als ohne Rente mit 67.¹⁰ Dies ist sicherlich ein moderater Effekt, allerdings durchaus beachtenswert¹¹ in Anbetracht der Tatsache, dass der lohnsteuerähnliche Charakter der Beitragssatzerhöhungen negative Beschäftigungswirkungen hat. Die Sonderregelung für besonders langjährig Versicherte, die mit 45 Versicherungsjahren schon im Alter von 65 abschlagsfrei in Rente gehen können, dämpft den Beitragssatz senkenden Effekt der Reform allerdings um bis zu einem Drittel.¹²

Der auch nach vollem Wirken der Reform moderate Effekt der Altersgrenzenanhebung hat mehrere Ursachen, die in der Systematik des Rentenversicherungssystems begründet sind. Grundsätzlich stehen sich Effekte, die zur Entlastung der Gesetzlichen Rentenversicherung beitragen, und Effekte, die zu einer höheren Belastung führen, gegenüber. Art, Ausmaß und zeitliche Verteilung der Effekte ist insbesondere vom Reaktionsverhalten der Betroffenen abhängig. Im Folgenden werden die einzelnen Effekte anhand der beiden Extremfälle möglicher Reaktionen näher erläutert.

1. **Fall 1 – Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ohne Verlängerung der Erwerbsphase:** Wird das gesetzliche Renteneintrittsalter erhöht, ohne dass die Betroffenen ihre Erwerbsphase verlängern, entlastet das die gesetzliche Rentenversicherung dadurch, dass die Rentenzahlungen geringer ausfallen. Dies liegt an höheren Abschlägen und geringeren Zuschlägen, die die Rentenempfänger in Kauf nehmen müssen. Damit kann der Beitragssatz geringer ausfallen. Allerdings führt der geringere Beitragssatz dazu, dass im Folgejahr aufgrund des Mechanismus in der Rentenanpassungsformel die Renten stärker steigen und zusätzlich der Bundeszuschuss geringer ausfällt.¹³ Dem Primäreffekt der geringeren Rentenzahlungen in einer Periode stehen also Belastungen in den Folgeperioden in Form von (schwächeren) Sekundäreffekten gegenüber (Tabelle 1).
2. **Fall 2 – Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und Verlängerung der Erwerbsphase:** Passen die von der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters

¹⁰ Siehe z.B. Bucher-Koenen und Wilke (2009) oder auch Ehrentraut und Heidler (2008).

¹¹ Aus heutiger Sicht müsste der Bundeszuschuss um nahezu 10 Mrd. Euro erhöht werden, um eine entsprechende Wirkung zu erzielen.

¹² Schätzungen gehen davon aus, dass derzeit bei den Männern 25% bis 30% und bei den Frauen etwa 5% der Zugangrentner mindestens 45 Versicherungsjahre erreichen. Vgl. dazu: Sachverständigenrat (2007), Ziffer 264 sowie Kaldybajewa und Kruse, S. 443, Tabelle 4.

¹³ Der sog. Beitragssatzfaktor in der Rentenanpassungsformel bewirkt, dass die Renten weniger stark steigen, wenn der Beitragssatz der GRV erhöht wurde. Entsprechend steigen die Renten stärker, wenn der Beitragssatzanstieg geringer ausfällt. Vgl. zur Ausgestaltung des deutschen Rentensystems z.B. Börsch-Supan, Gasche und Wilke (2010).

Betroffenen ihr Renteneintrittsverhalten an und gehen später in Rente¹⁴, wird das Budget der gesetzlichen Rentenversicherung durch zusätzliche Beitragseinnahmen und kürzere Rentenbezugsdauern entlastet. Allerdings ergeben sich durch die längere Erwerbsphase zusätzliche Rentenansprüche (Entgeltpunkte) und damit höhere Rentenzahlungen. Außerdem fallen die Rentenanpassungen aufgrund des geringeren Rentnerquotienten (Relation von Rentnern zu Beitragszahlern) im Nachhaltigkeitsfaktor höher aus,¹⁵ so dass auch bei Verhaltenanpassung den Entlastungen in den Anfangsperioden höhere Belastungen in späteren Perioden folgen.¹⁶

Tabelle 1: Belastungen und Entlastungen durch die Rente mit 67^{a)}

Fall 1: Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ohne Verlängerung der Erwerbsphase	
Belastungen für die GRV	Entlastungen für die GRV
<i>Höhere Rentenanpassungen und geringerer Bundeszuschuss wegen geringerer Beitragssatzsteigerungen</i>	Geringere Rentenzahlungen wg. höherer Abschläge oder weggefallener Zuschläge
Fall 2: Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und Verlängerung der Erwerbsphase	
Belastungen für die GRV	Entlastungen für die GRV
Höhere Rentenzahlungen wg. zusätzlicher EP	Zusätzliche Beitragseinnahmen
<i>Höhere Rentenanpassungen wegen niedrigerem Rentnerquotienten und geringerem Beitragssatz</i>	Kürzere Rentenbezugsdauer
	Geringere Rentenzahlungen wg. weggefallener Zuschläge

^{a)} Belastungen und Entlastungen durch die Rente mit 67 im Vergleich zum alten Recht.

Schwarz gedruckt: Primäreffekte, *kursiv gedruckt*: (schwächere) Sekundäreffekte aufgrund der Rentenanpassungsformel und Anpassung des Bundeszuschusses.

Quelle: eigene Darstellung.

Insgesamt ist langfristig gesehen die Entlastung des Rentensystems aufgrund der Gestaltung der Abschläge weitgehend unabhängig vom Verhalten der Versicherten. Allerdings ist die zeitliche Verteilung von Be- und Entlastungen in den beiden aufgezeigten Extremfällen unterschiedlich. Im Fall 2 kommt es sofort zu einer relativ starken Reduktion der Rentenausgaben, die aber nicht lange anhält, da die Rentenansprüche zunehmend höher ausfallen. Ebenso steigen die Beitragseinnahmen rasch an. Im Fall 1 dagegen sind die Beitragseinnahmen konstant. Die Rentenausgaben sinken nicht so stark. Die Ausgabensenkungen sind aber kontinuierlich gegeben. Da sich die individuellen

¹⁴ Börsch-Supan und Berkel (2004) schätzen auf Basis eines Optionswertmodells, dass eine Verschiebung des gesetzlichen Rentenalters um 2 Jahre das tatsächliche Renteneintrittsalter um ca. 0,8 Jahre erhöhen würde.

¹⁵ Vgl. dazu Babel und Bomsdorf (2006) und Sachverständigenrat (2006), Ziffer 325 und Kasten 16. Der Nachhaltigkeitsfaktor bewirkt, dass bei einem Anstieg des Rentnerquotienten die Rentenerhöhung geringer ausfällt. Steigt der Rentnerquotient durch die Rente mit 67 nicht so stark, fallen die Rentenanpassungen entsprechend höher aus als ohne Altersgrenzenanhebung.

¹⁶ Vgl. dazu Sachverständigenrat (2007), Ziffer 265.

Verhaltensanpassungen auf der ganzen Bandbreite zwischen den beiden Extremfällen abspielen werden, wird es entsprechend eine Mischung aus den beschriebenen Be- und Entlastungseffekte und ihrer zeitlichen Verteilung geben.

Missverständnis 4: Nur wegen einer (geringen) Beitragssatzsenkung in der Gesetzlichen Rentenversicherung braucht man die Rente mit 67 nicht zu machen

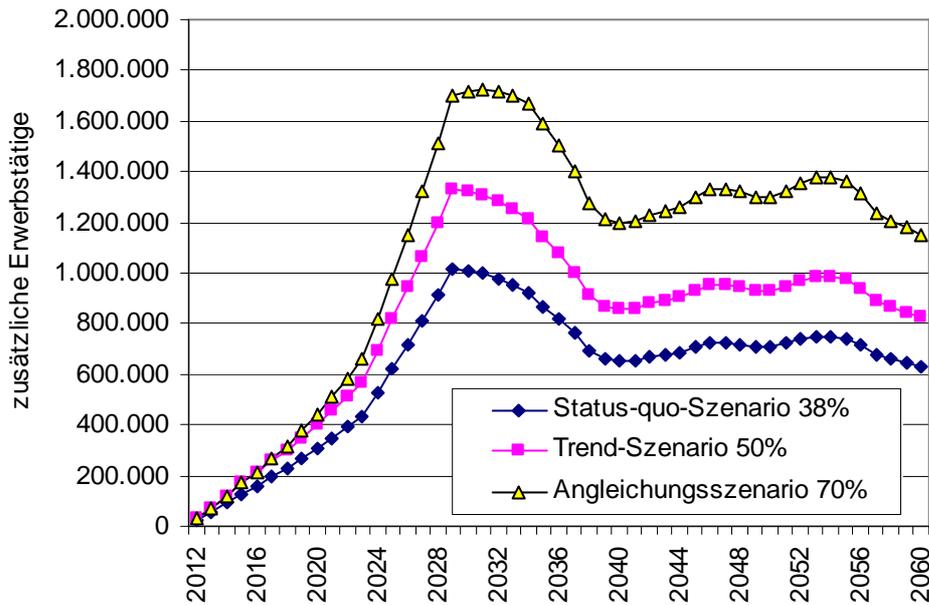
Die Effekte der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters werden fälschlicherweise nur auf die Gesetzliche Rentenversicherung bezogen. Dies ist zu kurz gesprungen. Denn die Rente mit 67 geht mit einem höheren Erwerbspersonenpotential und einer höheren Erwerbstätigkeit einher. Dies hat positive Effekte auf das Wachstumspotential der Volkswirtschaft, auf die Steuereinnahmen und auf die Einnahmen der anderen Sozialkassen.

Die Ausweitung der Erwerbsbevölkerung durch die Rente mit 67 nimmt von 71.500 Personen im Jahr 2012 auf 2,6 Mio. Personen im Jahr 2030 zu.¹⁷ Die Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 65 und 67 Jahren macht dann fast 5,4% der gesamten Erwerbsbevölkerung aus. Nicht die gesamte Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist erwerbstätig. Im Jahr 2009 gingen 38,4% der Menschen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach. Überträgt man diese Quote auf die zusätzliche Erwerbsbevölkerung durch die Rente mit 67 (**Status-quo-Szenario**), fällt die Erwerbstätigkeit durch die Rente mit 67 im Jahr 2030 um rund 1 Mio. Personen höher aus (Abbildungen 3).¹⁸ Das sind 2,8% aller Erwerbstätigen.

Nimmt man an, dass die ansteigende Tendenz in der Erwerbstätigenquote der 60- bis 65-Jährigen anhält und bis 2015 die Quote der Erwerbstätigen über 65 Jahre 50% beträgt und ab da konstant bleibt (**Trendszenario**), dann liegt die Anzahl der zusätzlichen Erwerbstätigen 2030 bei rund 1,3 Mio. Personen oder 3,7% aller Erwerbstätigen. Geht man davon aus, dass sich die Erwerbstätigenquote der 60- bis 67-Jährigen kontinuierlich erhöht und sich der heute beobachtbaren Erwerbstätigenquote der 55- bis 60-Jährigen von 70% bis 2035 angleicht (**Angleichungsszenario**), dann liegt im Jahr 2030 die zusätzlich Anzahl von Erwerbstätigen sogar bei 1,7 Mio. Personen oder 4,7%.

¹⁷ Grundlage für die Berechnungen ist die Variante 1W1 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts.

¹⁸ Es wurde unterstellt, dass die Erwerbsquote von heute knapp 80% auf 81% bis 2050 ansteigt. Für die Erwerbslosenquote wurde ein kontinuierlicher Rückgang von derzeit gut 7% auf 4% im Jahr 2050 angenommen. Daraus ergibt sich ein Anstieg der Erwerbstätigenquote von 75% auf 78% im Jahr 2050.

Abbildung 3: Zusätzliche Erwerbstätige durch die Rente mit 67

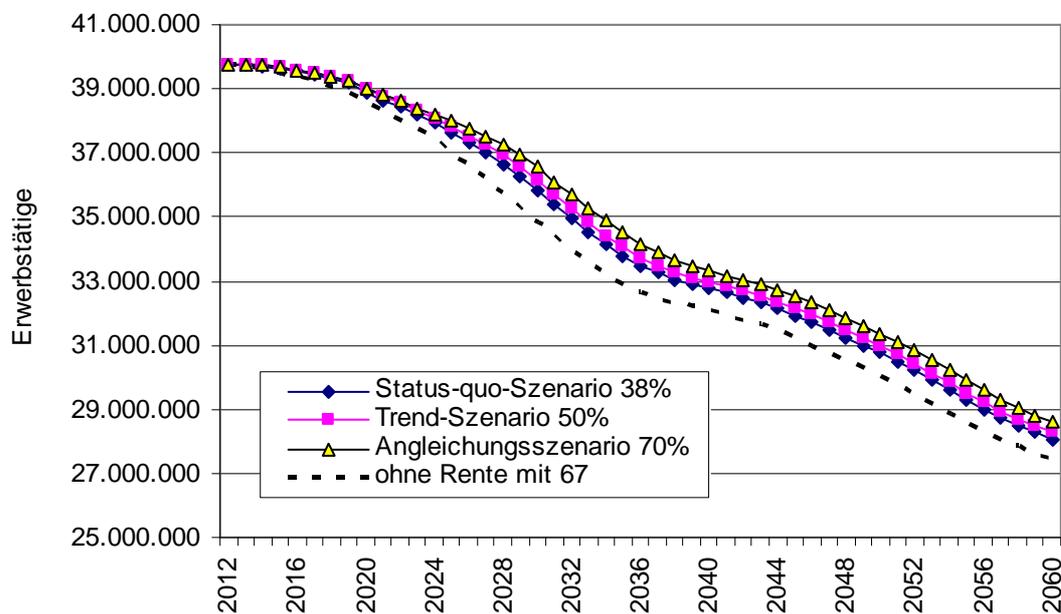
Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der Variante 1W1 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorhersage.

Die Rente mit 67 kann also den Rückgang der Erwerbstättigenzahlen etwas abfangen (Abbildung 4). Die Wachstumsrate der Erwerbstättigen ist bis 2030 um bis zu 0,6 Prozentpunkte höher als ohne Anhebung der Regelaltersgrenze. Geht man von einem einfachen wachstumsbuchhalterischen Zusammenhang aus, nach dem sich die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aus der Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität plus der Wachstumsrate der Erwerbstättigen zusammensetzt, dann ist diese Potentialwachstumsrate des BIP durch die Rente mit 67 bis 2023 um 0,1 bis 0,2 Prozentpunkte jährlich und bis 2030 etwa 0,3 bis 0,6 Prozentpunkte höher.¹⁹ Bei einer Potentialwachstumsrate von insgesamt zwischen 1% und 2% ist mithin die **Rente mit 67 ein bedeutender Wachstumsfaktor**. Insgesamt kann das BIP-Potential alleine durch die Rente mit 67 bis 2030 um 3% im Status-quo-Szenario und um 5% im Angleichungsszenario gesteigert werden (Abbildung 5). Nicht berücksichtigt sind in diesen einfachen überschlagsmäßigen Berechnungen Feedback-Effekte und Verhaltensanpassungen. So geht eine Reduktion des Beitragssatzes in der GRV mit einer geringeren impliziten Lohnbesteuerung einher und sorgt zusätzlich für positive

¹⁹ Zu sehr ähnlichen Ergebnissen kommt der Sachverständigenrat (2007), Ziffer 268.

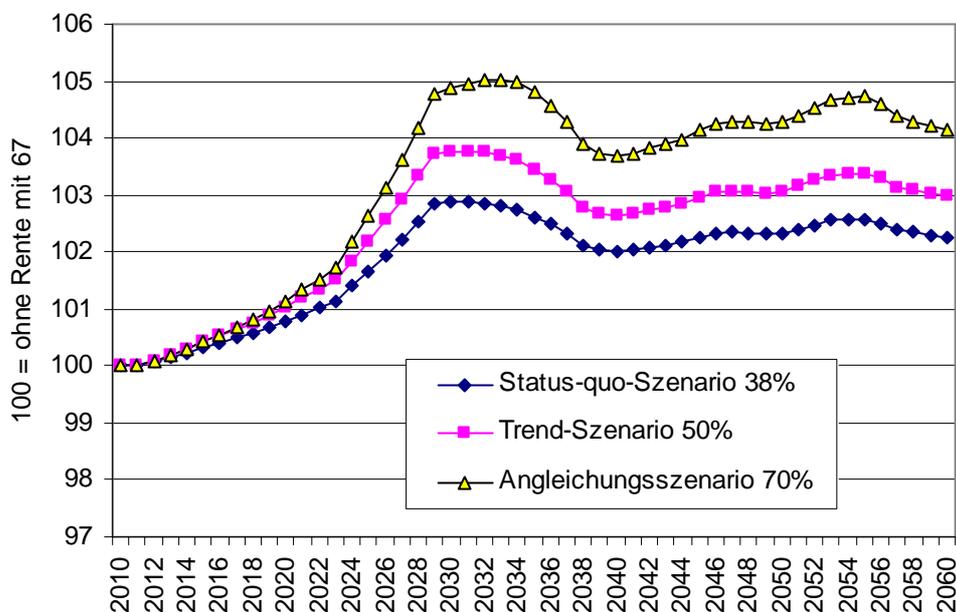
Beschäftigungseffekte. Die höheren Einkommen aus höherer Beschäftigung erhöhen zudem tendenziell den Konsum, was sich wieder positiv auf das BIP-Wachstum auswirkt.²⁰

Abbildung 4: Anzahl der Erwerbstätigen mit und ohne Rente mit 67



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der Variante 1W1 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung.

Abbildung 5: Erhöhung des BIP-Potentials durch die Rente mit 67



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der Variante 1W1 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung.

²⁰ Börsch-Supan und Ludwig (2009) zeigen innerhalb eines allgemeinen Gleichgewichtsmodells, dass durch eine geschickte Kombination von Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik die Pro-Kopf-Wachstumsrate in einer alternden Gesellschaft gesteigert werden kann.

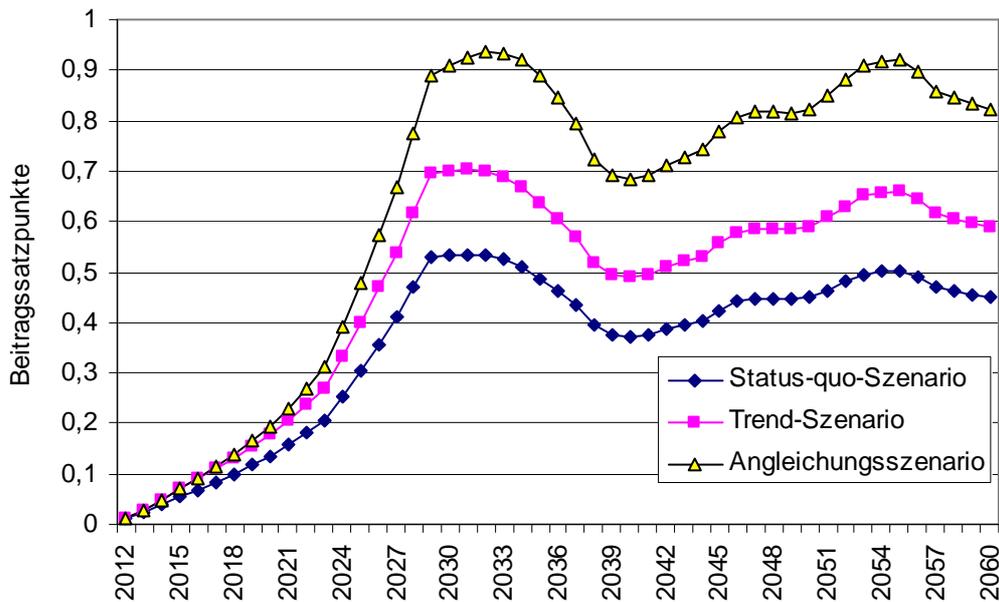
Nicht nur das Wirtschaftswachstum wird durch die Rente mit 67 begünstigt, sondern auch die **Einnahmen der anderen Sozialkassen**. Für die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) bedeutet die höhere Erwerbstätigkeit Mehreinnahmen, da die beitragspflichtigen Einkommen der Erwerbstätigen höher sind als die der Rentner. Nimmt man an, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbstätigen im Zeitverlauf konstant bleibt,²¹ ist bis 2030 mit einer zusätzlichen Anzahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 0,6 Mio. (Status-quo-Szenario) und 1,0 Mio. (Angleichungsszenario) zu rechnen. Geht man davon aus, dass diese Beschäftigten das sozialversicherungspflichtige Durchschnittseinkommen verdienen²² und nimmt man an, dass die relevante Alternative das durchschnittliche beitragspflichtige Renteneinkommen wäre, errechnet sich eine zusätzliche Beitragsgrundlage in der GKV im Jahr 2030 von 9 Mrd. Euro im Status-quo-Szenario und 16 Mrd. Euro im Angleichungsszenario.²³ In der GKV kann durch die Rente mit 67 somit eine Beitragssatzsenkung bis zu einem Prozentpunkt realisiert werden (Abbildung 6).

Da die Soziale Pflegeversicherung fast die identische Beitragsgrundlage wie die Gesetzliche Krankenversicherung hat, ergibt sich für die Pflegeversicherung eine Ausweitung der Beitragsgrundlage in identischer Höhe. Auch die Steuerbemessungsgrundlage wird in ähnlichem Ausmaß zunehmen. Die Rente mit 67 ist somit nicht nur eine Maßnahme, um die negativen Auswirkungen der demographischen Entwicklung in der GRV abzuschwächen, sondern auch dazu geeignet, die negativen Auswirkungen auf die gesamte Volkswirtschaft, die anderen Sozialkassen und die Steuereinnahmen zu dämpfen.

²¹ Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbstätigen beträgt rund 66%. Da in der Gruppe der älteren Erwerbstätigen aber die Selbständigkeit und Minijobs eine größere Rolle spielen, wird für die Berechnungen ein Anteil von 60% unterstellt, der in etwa dem derzeitigen Anteil in der Altersklasse der 60- bis 65-Jährigen entspricht.

²² Dies ist einerseits aufgrund der Tatsache, dass die Einkommensprofile mit dem Alter einen steigenden Verlauf haben, eine vorsichtige Annahme. Andererseits ist davon auszugehen, dass bei den älteren Arbeitnehmern Teilzeitbeschäftigung eine größere Rolle spielen dürfte, so dass insgesamt die Annahme eines durchschnittlichen beitragspflichtigen Einkommens recht plausibel ist.

²³ Berechnungen unter Verwendung der GKV-Simulationsmodells MEA-GKV-SIM. Vgl. dazu Gasche (2010a).

Abbildung 6: Beitragssatzsenkungspotential in der GKV durch die Rente mit 67

Quelle: eigene Berechnungen.

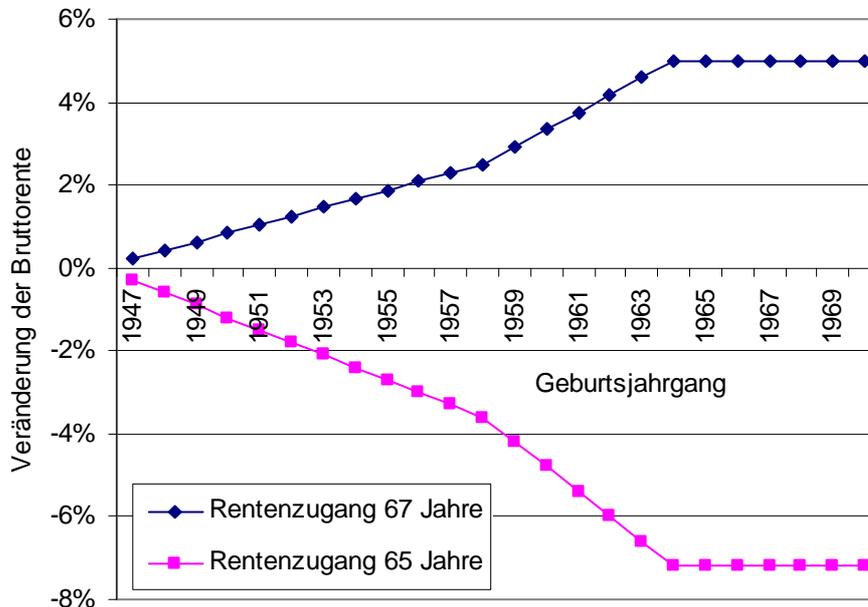
Missverständnis 5: Die Rente mit 67 ist ein Rentenkürzungsprogramm

Die Rente mit 67 wird oft als Rentenkürzungsprogramm verschrien. Dabei wird unterstellt, dass die Rentenversicherten trotz der Anhebung der Regelaltersgrenze ihr geplantes persönliches Renteneintrittsalter nicht verändern und unter Inkaufnahme der höheren Abschläge – die nun nach Maßgabe der neuen, höheren Altersgrenze berechnet werden – zum ursprünglich geplanten Zeitpunkt in Rente gehen. Der monatliche Rentenzahlbetrag fällt dann entsprechend niedriger aus.

Diese Sichtweise ist zu einseitig. Je nach Blickwinkel könnte man die Rente mit 67 auch als Rentenerhöhungsprogramm bezeichnen, da man mit der zusätzlichen Erwerbszeit zusätzliche Rentenansprüche (Entgeltpunkte) erwirbt. Für einen Rentenversicherten des Jahrgangs 1964, der im Alter von 65 Jahren gerade das Durchschnittseinkommen verdient und bis zum Alter von 65 Jahren 40 Entgeltpunkte (EP) gesammelt hat, ergibt sich beispielsweise eine um 5% höhere monatliche Rente, wenn er die Erwerbszeit bis zum Alter von 67 ausweitet (Abbildung 7). Geht er nicht mit 67 Jahren, sondern mit 65 in Rente, muss er Abschläge in Kauf nehmen, die seinen Rentenbetrag im Vergleich zum alten Recht um 7,2% reduzieren. Der Versicherte kann also grundsätzlich durch die Bestimmung seines Renteneintrittsalters zwischen 65 und 67 Jahren also auf der ganzen Bandbreite zwischen einer Rentensenkung von 7,2% und einer Rentenerhöhung um 5% wählen. Wenn man den monatlichen

Rentenzahlbetrag im Blick hat, ist eine Rentensenkung somit keinesfalls generell gegeben und schon gar nicht unbeeinflussbar.

Abbildung 7: Veränderung der Bruttomonatsrente durch die Rente mit 67 im Vergleich zum alten Recht (Durchschnittsverdiener, 40 EP im Alter von 65)

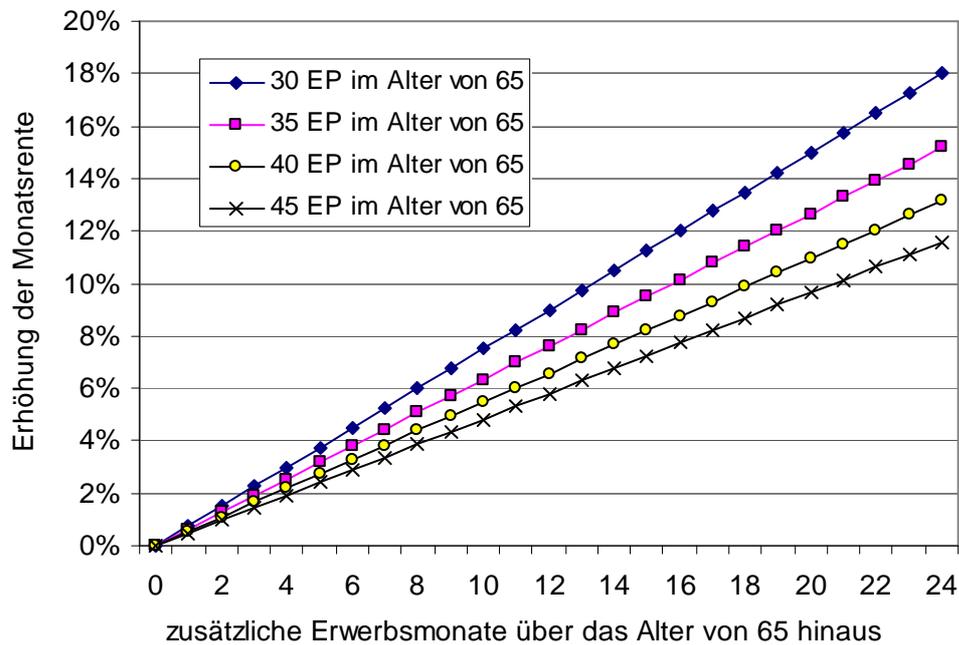


Quelle: eigene Berechnungen

Ändert man den Blickwinkel und vergleicht bei Realisierung der Rente mit 67 die monatliche Rente beim Rentenzugang mit 67 Jahren mit der monatlichen Rente bei Rentenzugang mit 65 Jahren unter Berücksichtigung der Abschläge, so ist im betrachteten Beispielfall die Bruttorente beim Rentenzugang mit 67 Jahren um über 13% höher als bei einem Rentenzugang mit 65 Jahren. Mithin kann ausgehend von einem Rentenzugang mit 65 Jahren mit jedem einzelnen Monat zusätzlicher Erwerbszeit die Monatsrente um über 0,5% gesteigert werden, weil mit diesem zusätzlichen Monat nicht nur die Rentenansprüche steigen, sondern auch die Abschläge sinken.²⁴ Arbeitet die Person mit 40 Entgeltpunkten im Alter von 65 Jahren beispielsweise 12 Monate länger und geht mit 66 Jahren in Rente, fällt die Rente um 6,6% höher aus, als wenn sie schon mit 65 Rente bezogen hätte (Abbildung 8). Das Rentenerhöhungspotential durch Mehrarbeit ist dabei umso höher, je geringer die bis zum Alter von 65 angesammelten Entgeltpunkte sind (Abbildung 8).

²⁴ Die Reduktion der Abschläge schlägt mit 0,3 Prozentpunkten und die Erhöhung der Rentenansprüche mit gut 0,2 Prozentpunkten zu Buche.

Abbildung 8: Prozentuale Erhöhung der Rente für einen Durchschnittsverdiener durch Ausweitung der Erwerbszeit über das Alter von 65 Jahren hinaus für unterschiedliche Rentenansprüche (EP)



Quelle: eigene Berechnungen.

Insgesamt besteht mit Blick auf die Steigerungsmöglichkeiten des monatlichen Rentenzahlbetrages ein nicht unerheblicher finanzieller Anreiz zur Ausweitung der Erwerbszeit. Deshalb ist das von den Kritikern der Rente mit 67 häufig unterstellte Unterbleiben von Verhaltensanpassungen unrealistisch. Im Durchschnitt wird die Erwerbszeit ausgeweitet, weshalb die Abschläge nicht so hoch ausfallen werden.

Man kann eine Ausweitung der Erwerbszeit berechnen, bei der die Rentenhöhe im Vergleich zum alten Recht gerade konstant bleibt. Diese **rentenneutrale zusätzliche Erwerbszeit Z** berechnet sich nach folgender Formel:²⁵

$$Z = \frac{12 \cdot \alpha \cdot d \cdot EP}{12 \cdot \alpha \cdot EP + \beta} \quad \text{mit}$$

α : Abschlag pro Monat vorzeitigem Rentenbezugs. Er beträgt derzeit 0,3% je Monat vorzeitigem Rentenbezug.

β : Anteil des individuellen Einkommens am Durchschnittseinkommen. Für den Durchschnittseinkommensbezieher gilt $\beta=1$.

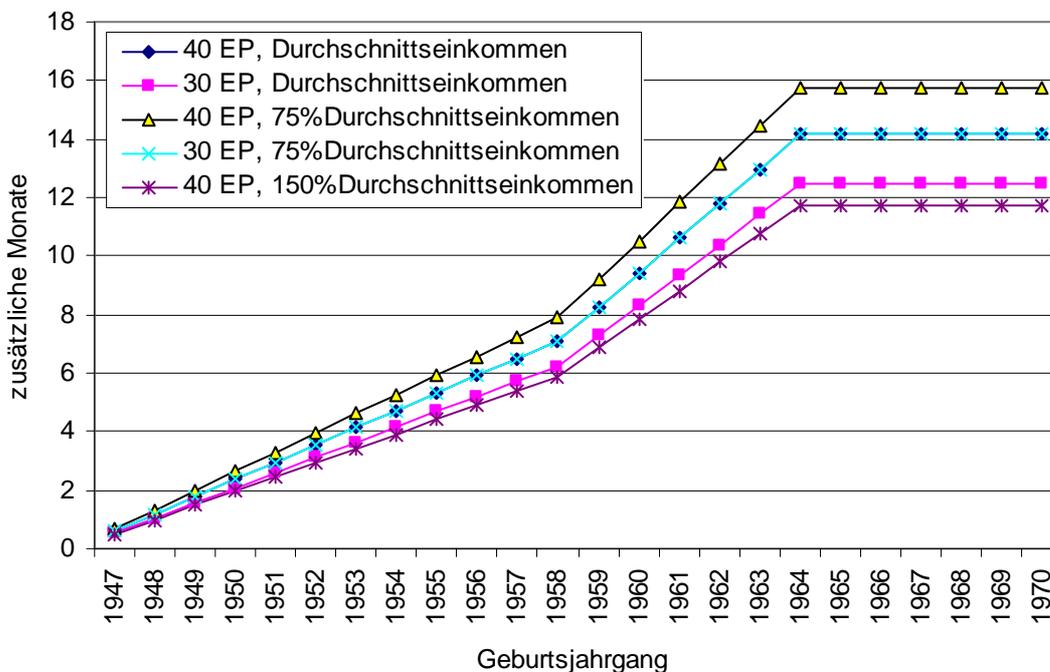
d : Differenz zwischen Regelaltersgrenze und Alter 65 Jahren in Monaten. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 gilt $d=24$.

EP : Bis zum Alter von 65 angesammelte Entgeltpunkte.

²⁵ Die Herleitung der Formel befindet sich im Anhang.

Grundsätzlich kann so jeder Versicherte seine individuelle rentenbetragsneutrale zusätzliche Erwerbszeit ausrechnen. Für die betrachtete Beispielperson des Jahrgangs 1964, die das Durchschnittseinkommen verdient und bis zum Alter von 65 Jahren 40 Entgeltpunkte gesammelt hat, beträgt diese zusätzliche Erwerbszeit 14,16 Monate. Das sind knapp 60% der Anhebung der Regelaltersgrenze. Arbeitet man diese Anzahl von Monaten länger, ist die Rente mit 67 kein Rentensenkungsprogramm. Jeder weitere Monat über diese „Break-even-Zeit“ hinaus wird das monatliche Alterseinkommen im Vergleich zum alten Recht erhöhen. Die rentenneutrale zusätzliche Zeit ist umso geringer, je höher das Einkommen ist und je geringer die bis zum Alter von 65 Jahren angesammelten Entgeltpunkte sind (Abbildung 9).

Abbildung 9: Kohortenspezifische rentenbetragsneutrale Ausweitung der Erwerbszeit



Quelle: eigene Berechnungen.

Bisher wurde die Rentenhöhe am monatlichen Rentenzahlbetrag gemessen. Eine andere Möglichkeit wäre, die gesamten Rentenzahlungen über die gesamte Rentenlaufzeit zu betrachten. Bei dieser Sichtweise fällt die gesamte Rentensumme mit der Einführung der Rente mit 67 immer geringer aus als bei der alten Regelung: Entweder man bezieht die gleiche oder eine etwas höhere Rente für eine kürzere Zeit oder man bezieht eine niedrigere Rente über die gleiche Rentenlaufzeit wie vorher. Diese niedrigeren Rentenausgaben sind letztlich der Grund für das Beitragssatzsenkungspotential durch die Rente mit 67. Eine noch weiter gehende Sichtweise bezieht die Beitragszahlungen eines Versicherten mit ein und

betrachtet die Summe der gezahlten Beiträge und die Summe der erhaltenen Rentenleistungen mit und ohne Rente mit 67 über das gesamte Leben eines Versicherten. Man kann so eine implizite Rendite der Beitragszahlungen ableiten.²⁶ Die Veränderung der impliziten Rendite gibt dann Auskunft über die Belastungen (Reduktion der Rendite) oder Entlastungen (Erhöhung der Rendite) durch die Rente mit 67. Bei dieser Betrachtung zeigt sich eine Belastung der Übergangsjahrgänge, die zwar die Anhebung des Renteneintrittsalters voll getroffen werden, aber nicht in vollem Umfang von der Beitragssatzsenkung profitieren.²⁷ Langfristig, also für heute junge Jahrgänge, ist die Rente mit 67 renditeneutral: Die Einbußen bei der Rentenzahlung werden gerade durch die geringeren Beitragszahlungen aufgewogen. Aus dieser Sicht stellt die Rente mit 67 für junge Leute also keinerlei Belastung dar.

Was oft unberücksichtigt bleibt, ist zudem die Tatsache, dass durch die Rente mit 67 das **Rentenniveau höher** ist als ohne Rente mit 67. Dies liegt an den Rückkopplungseffekten, die durch die Rentenanpassungsformel zum Tragen kommen. So ist im Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel der Rentnerquotient (Relation der Rentner zu den Beitragszahlern) enthalten.²⁸ Die Idee des Nachhaltigkeitsfaktors besteht darin, die Rentenerhöhung umso mehr zu dämpfen, je stärker der Rentnerquotient steigt, je mehr Rentner also durch die Beitragszahler finanziert werden müssen. Da durch die Rente mit 67 der Rentnerquotient tendenziell weniger zunimmt, wirkt der Nachhaltigkeitsfaktor nicht so stark rentendämpfend, die jährlichen Rentenanpassungen fallen mithin höher aus. Zudem ist in der Rentenanpassungsformel der sog. Beitragssatzfaktor enthalten. Er bewirkt, dass die Rente weniger stark steigt, wenn der Beitragssatz zur Rentenversicherung erhöht wird. Durch die Rente mit 67 fallen wie oben erwähnt die Beitragssatzsteigerungen im Zeitverlauf geringer aus, entsprechend werden die Rentenanpassungen nicht so stark gedämpft. Die Renten sind höher als wenn es die Rente mit 67 nicht gäbe. Durch diesen Mechanismus über die Rentenanpassungsformel profitieren (ab 2013) Rentner von der Rente mit 67, auch diejenigen, die gar nicht von der Anhebung der Regelaltersgrenze betroffen sind. Der Effekt ist allerdings relativ gering. Im Jahr 2030 sind nach Berechnungen des MEA durch die Rente mit 67 je nach unterstellter Verhaltensanpassung²⁹ die Bruttorenten zwischen 1,6% und 2,8%

²⁶ Die implizite Rendite ist derjenige Abzinsungssatz der den Barwert der Rentenzahlungen und den Barwert der Beitragszahlungen gerade zum Ausgleich bringt, also der interne Zins einer Zahlungsreihe bestehend aus Beitragszahlungen und erhaltenen Rentenzahlungen. Vgl. dazu z.B. Gasche (2008) und (2010b).

²⁷ Vgl. Sachverständigenrat (2006), Ziffer 326 und Gasche (2008).

²⁸ Vgl. dazu Babel und Bomsdorf (2006) und Sachverständigenrat (2006).

²⁹ Unterstellt wurden bei Bucher-Koenen und Wilke (2009) die beiden Extremformen: keine Ausweitung der Erwerbszeit und eine Verschiebung des tatsächlichen Rentenalters um 2 Jahre.

und das Bruttorentenniveau³⁰ zwischen 0,5 und 1,0 Prozentpunkten höher.³¹ Im Jahr 2050 liegt der Rentenerhöhungseffekt durch die Rente mit 67 zwischen 2,0% und 3,3% für die Bruttorente und 0,8 und 1,1 Prozentpunkten für das Rentenniveau.

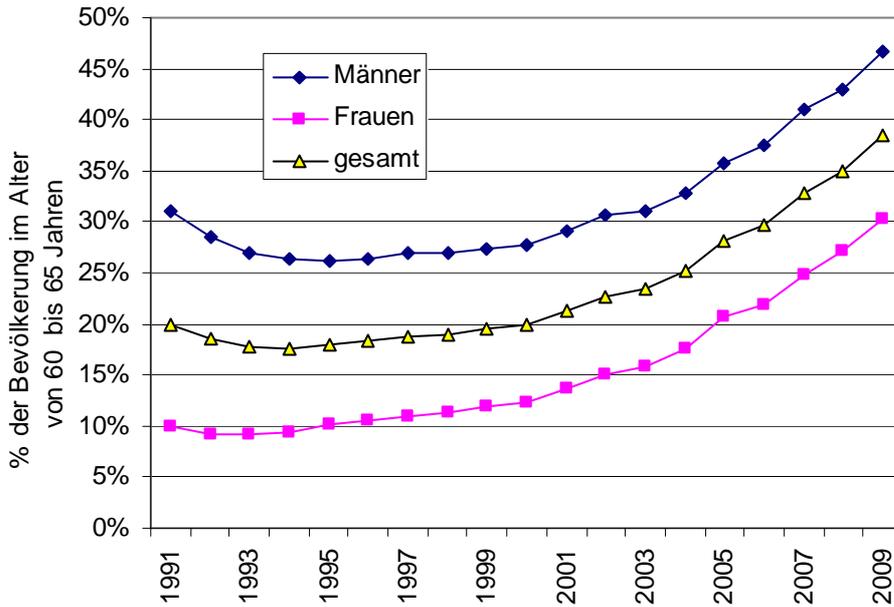
Missverständnis 6: Erst wenn sich die Beschäftigungsquote der Älteren erhöht hat, kann man die Altersgrenzen anheben

Dem Argument, dass sich die Beschäftigungssituation der Älteren erst bessern muss, bevor man die Altersgrenzen anhebt, muss entgegengehalten werden, dass sich die Arbeitsmarktsituation für Ältere in den letzten 10 Jahren bereits enorm verbessert hat. Zudem werden hier Ursache und Wirkung verwechselt: Gerade die Altergrenzenanhebung führt dazu, dass sich die Erwerbstätigkeit der Älteren erhöht und schließlich ist nicht die Beschäftigungssituation der Älteren heute relevant, sondern die zukünftige.

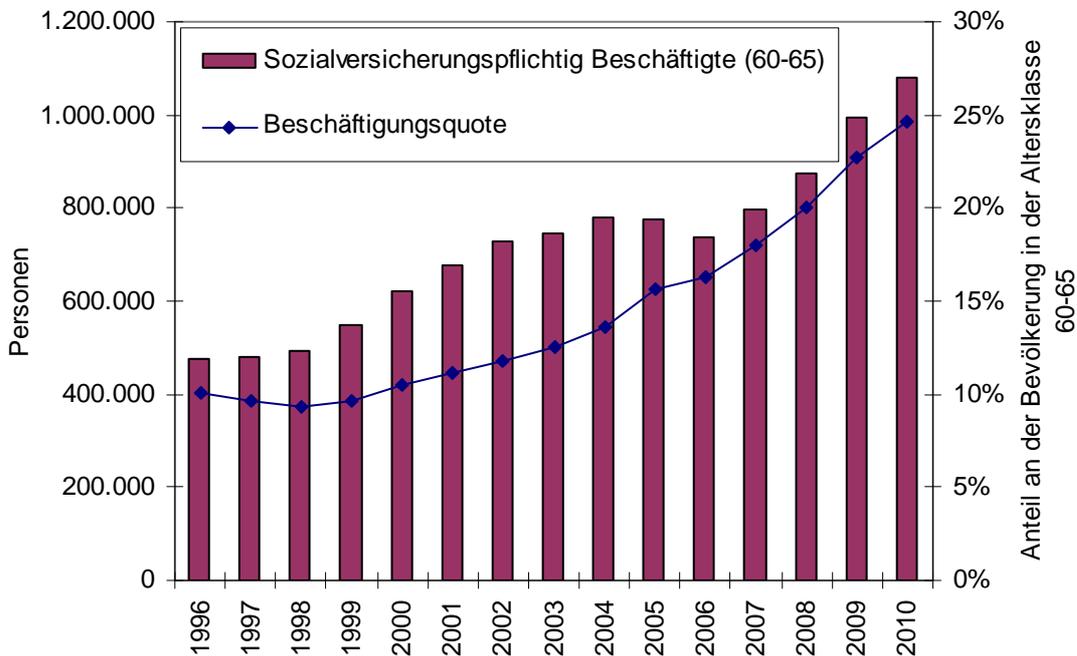
Die Erwerbsbeteiligung Älterer hat sich in den letzten 10 Jahren rasant erhöht. In der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen waren im Jahr 1999 nur 17% erwerbstätig, im Jahr 2009 waren es schon über 38% (Abbildung 10). Diese Erwerbstätigenquote dürfte im Jahr 2010 weiter auf über 41% gestiegen sein. Die Erwerbstätigenquote der Frauen in dieser Altersgruppe hat sich in den letzten zehn Jahren verdreifacht. Diese Dynamik in der Erwerbstätigkeit Älterer ist nicht nur aufgrund der selbständigen Erwerbstätigkeit oder aufgrund von Minijobs der Älteren gegeben, sondern auch durch die deutliche Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in dieser Altersklasse. Allein im Zeitraum zwischen 2005 und 2010 hat sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 60 und 65 Jahren von 770.000 auf über 1 Million, d.h. um nahezu 25%, erhöht. Die Beschäftigungsquote in der Altersklasse der 60- bis 65-Jährigen beträgt derzeit 25% (Abbildung 11). Im Jahr 2000 lag sie noch bei 10%. Der Anstieg der Erwerbstätigenquote zwischen 2005 und 2009 (Abbildung 10) war damit zum weit überwiegenden Teil auf einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zurückzuführen.

³⁰ Das Bruttorentenniveau ist die Bruttostandardrente dividiert durch das (Brutto-)Durchschnittseinkommen. Die Standardrente ist diejenige Rente, die sich ergibt, wenn man 45 Jahre Beiträge nach Maßgabe des Durchschnittseinkommens entrichtet hat, also 45 Entgeltpunkte erworben hat.

³¹ Vgl. Bucher-Koenen und Wilke (2009). Der Sachverständigenrat (2007), Ziffer 265 kommt zu sehr ähnlichen Ergebnissen.

Abbildung 10: Erwerbstätigenquoten in der Altersklasse 60 bis 65 Jahre

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Abbildung 11: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Altersklasse 60 bis 65 Jahre

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Anzahl der Beschäftigten jeweils im Juli eines Jahres, für 2010 im März. Beschäftigungsquote: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersklasse an der Bevölkerung in dieser Altersklasse.

Nichtsdestotrotz gibt es hier Verbesserungspotential. Noch immer ist die Quote derjenigen, die aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Altersrente wechseln, mit 20,1% gering, wenngleich diese Quote alleine von 2008 bis 2009 um 2,3 Prozentpunkte

gestiegen ist (Abbildung 12). Der größte Anteil der Altersrentenzugänge kommt mit 34% aus der sog. passiven Versicherung. Dies können Personen sein, die übergangsweise keiner (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigung nachgehen und auf den Renteneintritt warten. Dies sind aber auch Hausfrauen, Beamte oder Selbständige, die irgendwann in ihrem Erwerbsleben gesetzlich versichert waren und aufgrund dieser Versichertenzeiten Altersrenten beziehen. Entsprechend wird der Anteil der Rentenzugänge aus passiver Versicherung hoch bleiben, weil fast jeder Beamte und viele Selbständige, die die Regelaltersgrenze erreichen, solche Miniansprüche in der gesetzlichen Rente haben dürften. Der Zugang in die Altersrente aus Arbeitslosigkeit (Leistungsempfang SGB II und SGB III) ist indes sehr stark rückläufig. Im Jahr 1996 machte dies noch fast 35% des Altersrentenzugangs aus. Im Jahr 2009 sind es nur noch 16,5%. Allein von 2008 auf 2009 ist diese Quote um über 5 Prozentpunkte gesunken. Zurückgeführt wird dies u.a. auf die Anhebung der Altersgrenze für den frühesten möglichen Bezug der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit von 60 auf 63 Jahre.³²

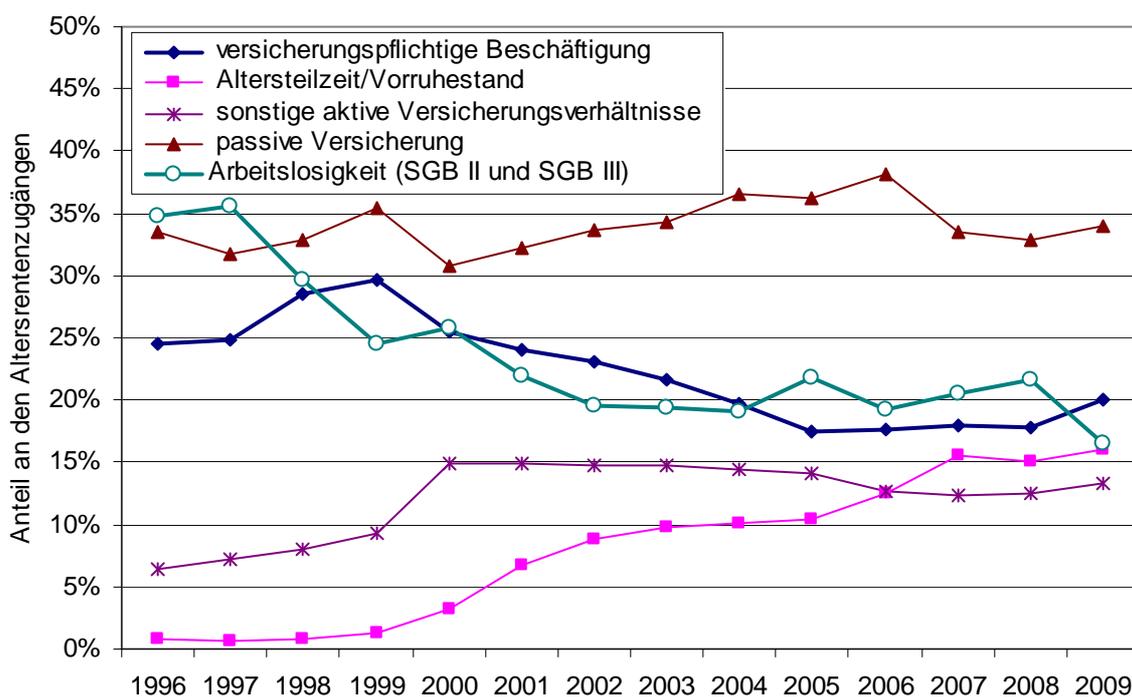
An dieser Stelle zeigt sich ganz deutlich, dass eine geringe Beschäftigung der Älteren oder ein geringer Rentenzugang aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit nicht an den schlechten Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer oder an deren schlechter körperlicher Konstitution liegen muss. Dies wäre zu einseitig gedacht. Zu bedenken ist vielmehr, dass die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigung Älterer auch und vor allem von den institutionellen Gegebenheiten beeinflusst werden. Wenn Regelungen existieren, die einen früheren Renteneintritt begünstigen, dann werden diese Möglichkeiten wahrgenommen und zwar sowohl von den Arbeitnehmern als auch von den Arbeitgebern. Die Erwerbsbeteiligung der Älteren ist dann entsprechend gering. Umgekehrt führt die Abschaffung von solchen Möglichkeiten dazu, dass die Erwerbsbeteiligung steigt. Die Anhebung der Altersgrenzen ist eine solche Maßnahme, die positiv auf die Erwerbsbeteiligung wirkt. Deshalb ist es nicht sinnvoll, zunächst eine stärkere Erwerbsbeteiligung Älterer abzuwarten, bevor man die Altersgrenzen erhöht. Das wäre vergleichbar mit einer Situation, in der man erst dann Verkehrsschilder mit einem Tempolimit aufstellt, wenn langsam gefahren wird. Man kann nicht jahrelang durch politische Maßnahmen die Frühverrentung begünstigen und dann eine Altersgrenzenanhebung mit der Begründung ablehnen, dass die Beschäftigungsquote der Älteren zu gering sei. Festzuhalten ist, dass die institutionellen Regelungen wie die Altergrenzen in erheblichem Maße das Renteneintrittsverhalten und das

³² Vgl. Kruse (2010).

Arbeitsangebotsverhalten³³ beeinflussen und somit die Anhebung der Altersgrenzen zu einer Beschäftigungsausweitung in der Gruppe der Älteren beiträgt. Letztlich müssen sich beide Seiten des Arbeitsmarktes bewegen. Die Unternehmen müssen bereit sein, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen. Die Arbeitnehmer müssen bereit sein, länger zu arbeiten, und die Politik ist gefordert, die Anreize so zu setzen, dass diese Bewegungen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes stattfinden können.

Schließlich muss man sich klar machen, dass nicht die Beschäftigungssituation der Älteren heute entscheidend ist, sondern die zukünftige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Nicht die 66-Jährigen von heute müssen einen Arbeitsplatz haben, sondern die 66-Jährigen in 15 Jahren. Bis dahin dürften Arbeitgeber und Arbeitnehmer umgedacht und sich zudem die Situation auf dem Arbeitsmarkt allein schon aufgrund der demographischen Entwicklung stark verändert haben, so dass die Arbeitsmarktbeteiligung insgesamt und vor allem auch der Älteren zunehmen wird.

Abbildung 12: Versichertenstatus im Jahr vor dem Altersrentenzugang



Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Rentenzugang 2009.

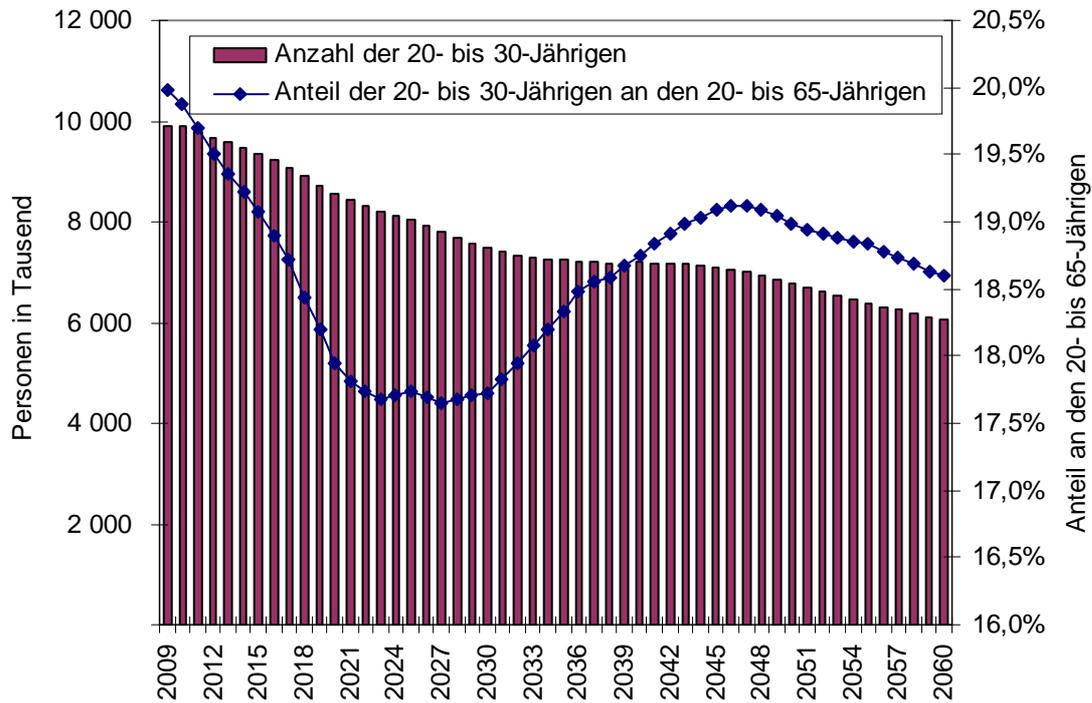
³³ Vgl. z.B. Berkel und Börsch-Supan (2004), Bucher-Koenen und Nies (2011), Hairault et al. (2010) oder Hanel (2009). Zum Einfluss institutioneller Regelungen auf die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten im internationalen Vergleich vgl. z.B. Börsch-Supan (2008).

Missverständnis 7: Die Alten nehmen den jungen Menschen die Arbeitsplätze weg

Immer wieder wird argumentiert, dass es für die jungen Menschen schon jetzt nicht genügend Arbeit gäbe und wenn aufgrund der Rente mit 67 die Alten noch länger arbeiteten, sich die Arbeitschancen der jungen Menschen weiter verschlechtern würden. Diese Sichtweise geht von der Fehleinschätzung aus, dass Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage feste Größen darstellen: Dann gäbe es eine bestimmte Menge an Arbeit, die nachgefragt würde, und wenn dieser „Kuchen Arbeit“ (unter älteren Arbeitnehmern) verteilt sei, bliebe für die restlichen (jüngere Arbeitnehmer) nichts mehr übrig.

In der Realität ist dies aus zwei Gründen falsch. Erstens wird es auf Grund der demographischen Situation zukünftig insgesamt weniger Erwerbstätige geben, also weniger Arbeitnehmer, auf die der „Kuchen Arbeit“ aufgeteilt wird. Ökonomisch gesprochen wird das **Arbeitsangebot** sinken. Je nach Annahmen gehen die offiziellen Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamts davon aus, dass im Jahr 2050 in Deutschland noch zwischen 61,8 Millionen (Variante 5W1 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung) und 76,8 Millionen Menschen (Variante 4W2) leben werden. In der mittleren Variante 1W1 des Statistischen Bundesamtes wird ein Bevölkerungsrückgang um 15% auf 69,4 Millionen bis 2050 und nur noch 64,7 Millionen (-21%) bis 2060 erwartet. Dem gegenüber steht – unter Zugrundelegung der obigen Annahmen – eine relativ wesentlich stärker sinkende Anzahl der Erwerbstätigen: von heute weit über 40 Millionen auf nur noch 30 Millionen 2050 (-25%) und noch 27 Millionen im Jahr 2060 (-32%), sofern die Rente mit 67 nicht realisiert würde.³⁴ Die Anzahl der 20- bis 30-Jährigen, also der jungen Erwerbspersonen wird von heute rund 10 Millionen auf 7,5 Millionen im Jahr 2030 und nur noch 6,1 Millionen Personen im Jahr 2060 sinken (Abbildung 13). Die Angst, es könne zukünftig zu wenige Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer geben, ist also schon mit Blick auf die demographische Entwicklung unbegründet, das Gegenteil wird der Fall sein.

³⁴ Vgl. dazu auch Börsch-Supan und Wilke (2007).

Abbildung 13: Das Erwerbspersonenpotential der 20- bis 30-Jährigen

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts, Variante 1W1.

Zweitens ist die **Arbeitsnachfrage** in Deutschland keine feste Größe und die Idee, dass Arbeitsplätze durch die Älteren „weggenommen“ werden können, ist gesamtwirtschaftlich gesehen falsch. Mehr Arbeit (z.B. durch die Rene mit 67) bedeutet ein größeres Einkommen, was dann wiederum zu einer höheren Nachfrage aller Güter und Dienstleistungen, insbesondere der haushaltsnahen Dienstleistungen, führt. Somit steigt dann auch die Arbeitsnachfrage an, der „Kuchen Arbeit“ wächst also. Beispielsweise würde ein 65-Jähriger Rentner vielleicht selbst heimwerken oder seine Enkel betreuen, während ein 65-Jähriger Arbeitnehmer, der nicht nur mehr verdient, sondern auch weniger Freizeit hat, wahrscheinlich einen Handwerker und eine Tagesbetreuung für die Enkel anstellen würde. Es findet eine Auslagerung dieser Haushaltstätigkeiten statt, was Arbeitsnachfrage in diesem Bereich schafft. Somit ist generell durch eine Arbeitszeitverlängerung, also auch durch einen späteren Renteneintritt wegen der Rente mit 67, nicht mit einem Steigen sondern vielmehr mit einem Sinken der Arbeitslosigkeit zu rechnen.³⁵ Dieses Phänomen ist auch empirisch belegbar. In den 1990er Jahren versuchten einige OECD Länder die Arbeitslosigkeit durch Arbeitszeitverkürzung zu senken. Allerdings stieg in diesen Ländern die Arbeitslosigkeit im

³⁵ Vgl. Börsch-Supan (2007).

Durchschnitt an.³⁶ Es besteht damit eher ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Vor allem im Bereich qualifizierter Tätigkeiten ist und bleibt der Arbeitskräftebedarf hoch. Verschiedene Modellrechnungen³⁷ sagen schon mittelfristig einen erheblich stärkeren Fachkräftemangel voraus als heute. Demzufolge ist es wahrscheinlich, dass zukünftig sowohl Ältere als auch hochqualifizierte junge Arbeitnehmer sehr stark nachgefragt werden. Konsequenterweise gilt es, entsprechend die Bildung und Qualifizierung der immer weniger werdenden jungen Menschen zu verbessern, damit diese Nachfrage befriedigt werden kann und Geringqualifizierte, die von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen sind, erst gar nicht „entstehen“.

Missverständnis 8: Die älteren Arbeitnehmer sind gesundheitlich so beeinträchtigt, dass sie nicht mehr arbeiten können

Wie oben erwähnt spielt der Faktor „Gesundheit“ für die Renteneintrittsentscheidung gar nicht so eine große Rolle, wie allgemein angenommen. Vielmehr sind es oftmals institutionelle Rahmenbedingungen und Anreizwirkungen, die den Ausschlag geben, in Rente zu gehen.³⁸ Greift man trotzdem das Argument der starken gesundheitlichen Beeinträchtigung älterer Arbeitnehmer auf, gilt es zunächst festzustellen, dass – empirisch bestätigt – mit der steigenden Lebenserwartung die Menschen auch länger gesund sind.³⁹ Natürlich ist der Gesundheitszustand älterer Menschen unterschiedlich, und es wäre falsch alle über einen Kamm zu scheren. Im Durchschnitt aber ist ein 65-Jähriger heute gesünder als ein 65-Jähriger vor 30 oder 40 Jahren. Trotzdem zeigt sich bei Betrachtung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters der letzten 40 Jahre, dass es in den 1960er und 1970er Jahren sogar leicht über dem derzeitigen Durchschnitt lag (Abbildungen 14).⁴⁰ Und das gilt, obwohl die Arbeit früher anstrengender war und die Menschen heute gesünder sind.

In detaillierten Gesundheitsdaten geben heute mehr als 75% der 60- bis 70-jährigen Deutschen an, ihr Gesundheitszustand sei gut, sehr gut oder exzellent. Der Anteil nimmt zwar mit dem Alter ab, allerdings ist der Unterschied zwischen 60-Jährigen und 70-Jährigen gering.

³⁶ Vgl. Börsch-Supan (2007).

³⁷ Vgl. IAB-Prognos-Projektion und die Projektion der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) „Zukunft von Bildung und Arbeit“.

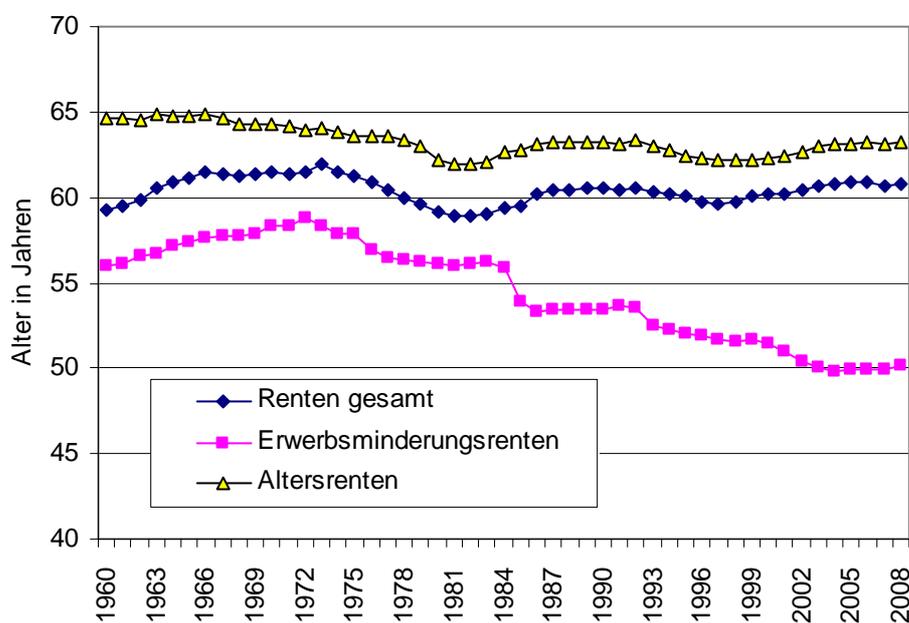
³⁸ Vgl. Berkel und Börsch-Supan (2004) sowie Bucher-Koenen und Nies (2011). Zum Zusammenhang zwischen Erwerbsbeteiligung und Gesundheit im internationalen Vergleich vgl. Brugiavini et al. (2008).

³⁹ Doblhammer und Kytir (2000).

⁴⁰ Statistiken aus dem Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung <http://forschung.deutscherentenversicherung.de/>.

Im Alter von 70 Jahren schätzen etwa 5 % weniger ihren Gesundheitszustand als gut oder besser ein als Personen im Alter von 60 Jahren.⁴¹ Es lohnt sich auch ein vergleichender Blick in andere europäische Staaten. Beispielsweise in Dänemark und in der Schweiz arbeiten die Menschen im Durchschnitt deutlich länger, in Dänemark etwa zwei Jahre. Gleichzeitig zeigen objektive Gesundheitsmessungen, dass die Dänen nicht gesünder sind.⁴² Bei im Durchschnitt etwa gleicher Gesundheit arbeiten die Dänen also zwei Jahre länger. Es zeigt sich somit, dass die Deutschen selbst unter Berücksichtigung des Gesundheitszustands vermutlich im Durchschnitt länger arbeiten könnten.

Abbildung 14: Durchschnittliches Renteneintrittsalter nach Rentenarten



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Dennoch wird oft argumentiert, dass der 66-Jährige Arbeiter bestimmte körperliche Tätigkeiten nicht mehr erledigen kann, beispielsweise der Dachdecker oder der Maurer. Hierzu gibt es zwei Anmerkungen: Erstens muss der 66-Jährige von heute gar nicht mehr auf das Dach, sondern allenfalls der 66-Jährige im Jahr 2030, der dann im Durchschnitt aber gesünder sein wird als ein 66-Jähriger heute.

Zweitens ist es sicherlich so, dass die körperliche Belastung und die damit verbundenen Verschleißerscheinungen in bestimmten Berufsfeldern vorhanden sind, die dann einen Austritt aus dem Erwerbsleben oder einen (vorzeitigen) Renteneintritt begründen können (Abbildung 15). Die Branchen, auf die das zutrifft, nehmen aber gemessen an den

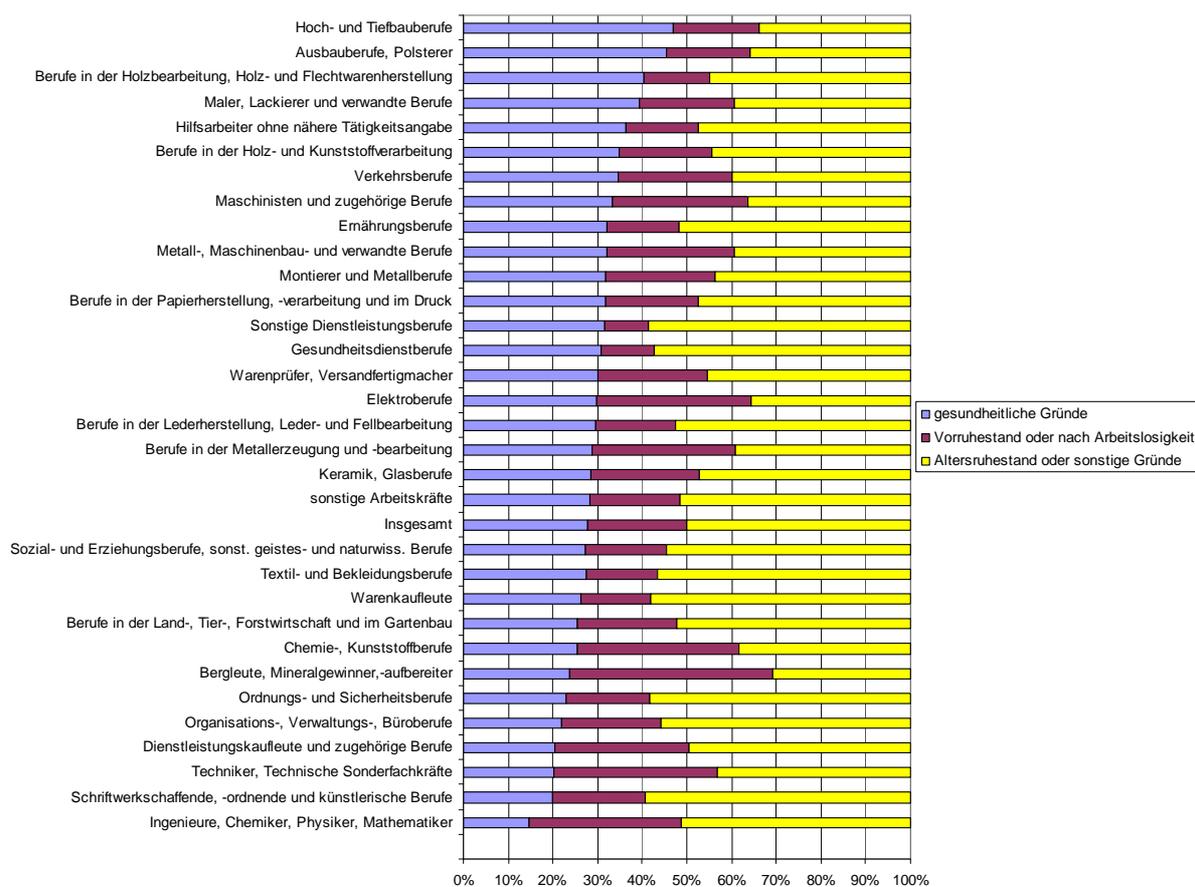
⁴¹ Vgl. Börsch-Supan (2009).

⁴² Tatsächlich sind die Deutschen sogar die Gesündesten. Vgl. Börsch-Supan (2009).

Beschäftigtenzahlen in ihrer Bedeutung ab (Abbildung 16), wie beispielsweise der Hoch- und Tiefbau. Dagegen nimmt die Anzahl der Beschäftigten in kaufmännischen Berufen und Dienstleistungsberufen zu. Diese Branchen weisen geringere Prozentzahlen derer auf, die wegen gesundheitlicher Gründe in den Ruhestand gehen (Abbildung 15).

Für betriebs- und branchenspezifische Probleme sind betriebs- und branchenspezifische Lösungen sinnvoll. Beispielsweise könnten in Berufen mit intensiver Belastung Übergangsregelungen organisiert werden, die bei vorzeitigem (gesundheitsbedingtem) Ausscheiden eine Versorgung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter gewährleisten. Auch berufsspezifische Vorsorgemaßnahmen, altersgerechte Umgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sowie Gesundheitsangebote können die körperliche Fitness im Alter erhöhen bzw. bewahren. Hier gibt es in den Unternehmen zwar schon Ansätze,⁴³ es muss und kann aber noch mehr getan werden.

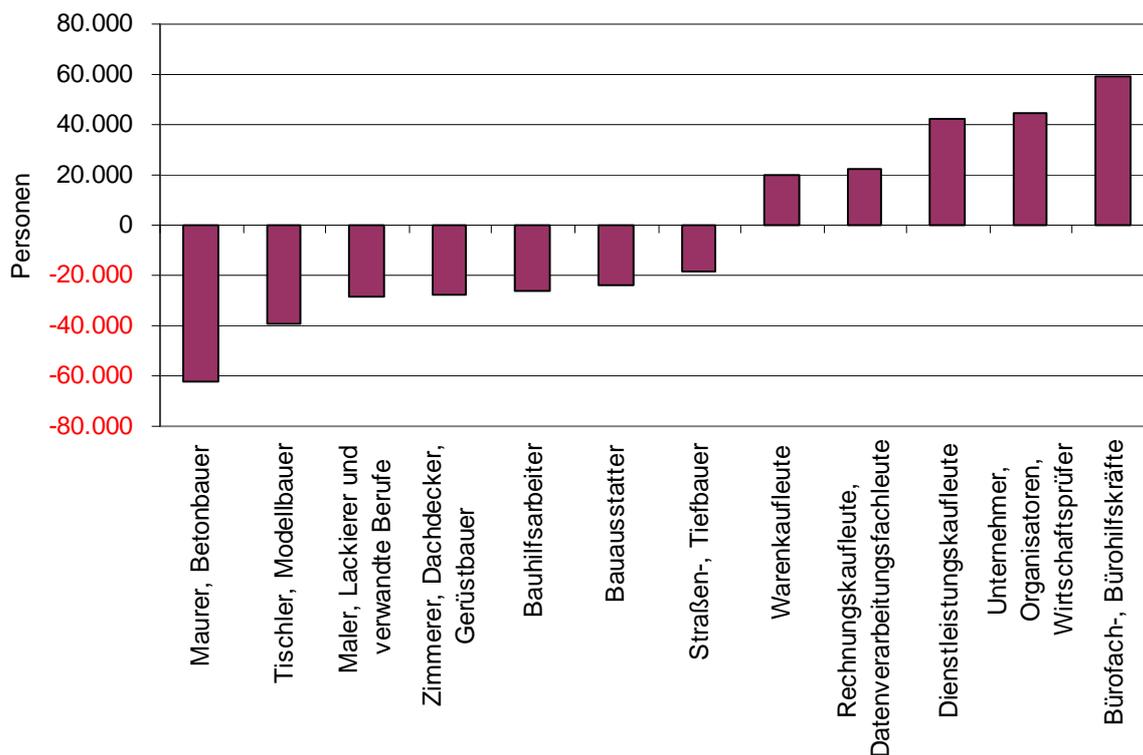
Abbildung 15: Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nach Branchen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2010).

⁴³ Vgl. DIE ZEIT, 4.11.2010, Nr. 45, <http://pdf.zeit.de/2010/45/Rentenreform-Industrie-Arbeitnehmer.pdf>.

Abbildung 16: Veränderung der Anzahl der Beschäftigten in verschiedenen Berufen 2002 bis 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Missverständnis 9: Ältere Arbeitnehmer sind weniger produktiv

Es wird oft unterstellt, ältere Arbeitnehmer seien zwangsläufig ab einem bestimmten Alter weniger produktiv und demzufolge hätte eine Ausweitung der Erwerbsphase bis zum 67. Lebensjahr für die Volkswirtschaft nur einen geringen Nutzen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch ein wesentlich differenzierteres Bild. Mit dem Alter lassen zwar auf der einen Seite die physischen und kognitiven Fähigkeiten nach, auf der anderen Seite steigt jedoch die auf Erfahrung beruhende Leistungsfähigkeit an.⁴⁴

Die Produktivität als Ganzes wird letztlich maßgeblich vom Zusammenspiel dieser beiden gegensätzlichen Faktoren abhängen. Die Frage nach dem dominierenden Effekt lässt sich nicht pauschal beantworten. Der Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität wird im Wesentlichen von den unterschiedlichen Anforderungsprofilen jeder einzelnen Branche und Tätigkeit bestimmt. In besonders innovativen, schnelllebigen Branchen mag der Effekt

⁴⁴ Börsch-Supan, Düzgün und Weiss (2005), S.2.

abnehmender kognitiver Fähigkeiten überwiegen, in etablierten Branchen, z.B. der deutschen Automobilindustrie, spielt hingegen der Erfahrungsvorsprung eine entscheidende Rolle.⁴⁵

In diesem Zusammenhang untersucht eine Studie von Börsch-Supan und Weiss (2007) die Produktivität von Montagemitarbeitern bei der Fertigung von Lastwagen der Daimler AG. Als Produktivitätsmaß dient hierbei die Anzahl der bei der Produktion begangenen Fehler und deren Schwere (Folgekosten der Reparatur). Die Anzahl der Fehler wird hierbei mit dem Durchschnittsalter des zuständigen Montageteams in Beziehung gesetzt. Fehler entstehen in der Regel in Stresssituationen, in denen es schwer fällt, alle erforderlichen Aufgaben zu erfüllen. In solchen Situationen schaffen es gerade ältere Arbeiter aufgrund ihrer Erfahrung besonders schwerwiegende Fehler zu vermeiden, auch wenn sie im Gegenzug dafür mehr leichte Fehler begehen. Diese Fähigkeit, den Überblick zu behalten und sich auf die wirklich wichtigen Dinge zu konzentrieren, führt dazu, dass ältere Arbeitnehmer im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen insgesamt nicht weniger produktiv sind, sondern eher sogar noch etwas produktiver arbeiten.

Im Detail lässt sich anhand der Auswertung der Studie im Daimler-Werk beobachten, dass die Summe der gewichteten Fehler mit dem Durchschnittsalter der Teams bis zum Alter von 30 Jahren ansteigt, anschließend im Altersintervall von 30 bis 45 leicht abfällt und ab einem Alter von 45 Jahren dann sogar stark sinkt. Korrigiert man diese Statistik für eine denkbare positive Selbstselektion mit zunehmendem Alter (die besten und fittesten Arbeiter verbleiben im Werk, während die weniger guten und gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiter das Werk verlassen), so wandelt sich der leichte Rückgang der Fehlerquote zwischen dem Team-Durchschnittsalter 30 und 45 Jahre in einen leichten Anstieg. Die Reduktion nach dem Alter 45 bleibt jedoch bestehen.

Anhand der Daten lassen sich auch die schon erwähnten gegensätzlichen Effekte nachweisen, welche die Produktivität eines Arbeiters über die Jahre grundsätzlich beeinflussen. Zunächst betrachtet man die Fehlerzahl eines Arbeitsteams bei gleicher Berufserfahrung in Abhängigkeit vom Durchschnittsalter des Teams. Dabei wird deutlich, dass ältere Arbeitsteams bei gleicher Erfahrung tatsächlich mehr Fehler begehen, ihre Produktivität aufgrund dieses „Alterseffekt“ also abnimmt. Auf der anderen Seite lässt sich jedoch ein gegenläufiger „Erfahrungseffekt“ nachweisen. Je länger ein Montageteam gleichen Durchschnittsalters schon in der Produktion arbeitet, desto weniger Fehler begeht es, mit anderen Worten: desto produktiver arbeitet es. Für einen Arbeiter, der sein ganzes

⁴⁵ Henseke und Tivig (2007), S.13f.

Erwerbsleben in der betreffenden Fabrik bestreitet, gleichen sich die beiden Effekte nahezu aus. Das daraus resultierende Alters-Produktivitätsprofil zeigt daher einen sehr flachen Verlauf. Der Gesamtzusammenhang zwischen Alter und Produktivität ist dabei in der Tendenz sogar leicht steigend.⁴⁶ Das Ergebnis ist insoweit doch sehr erstaunlich, da man erwarten könnte, dass gerade bei körperlich anstrengender Fließbandmontage die Arbeitserfahrung eine eher untergeordnete Rolle spielt. Es zeigt sich jedoch, dass selbst unter diesen Arbeitsbedingungen die Produktivität mit dem Alter dank der Berufserfahrung nicht zurückgeht. Das im Zusammenhang mit der Rente mit 67 oftmals vorgebrachte Argument, körperlich intensive Berufe könnten produktiv nur bis zu einem gewissen Alter ausgeführt werden, ist somit in dieser Form nicht aufrechtzuerhalten.

Es zeigt sich zudem, dass sich in einer durch Arbeitsteilung geprägten Wirtschaft die Arbeitsproduktivität weniger durch die Fähigkeiten eines einzelnen bestimmt, sondern vielmehr durch dessen Zusammenwirken mit seinen Arbeitskollegen. Hier leisten insbesondere die älteren Arbeitnehmer durch ihre Erfahrung, Ausgeglichenheit und Routine einen wichtigen Beitrag zur Teamproduktivität, der bei isolierter Leistungsmessung nicht messbar wäre.⁴⁷ Für die Produktivität eines Unternehmens ist es somit ganz entscheidend, die richtige Mischung aus alten und jungen Mitarbeitern zu finden, wobei diese optimale Mischung allerdings je nach Branchen variieren dürfte. Die Erweiterung des Arbeitsmarktes um die Gruppe der 65- bis 67-Jährigen bietet somit positiv gesehen sogar die Chance, bei geschickter Zusammensetzung der Teams die Produktivität des Faktors Arbeit als Ganzes zu steigern. Mit anderen Worten: Alle jüngeren Arbeitnehmer können vom Erfahrungsschatz der besonders altgedienten Mitarbeiter profitieren. Dieser Mentoreneffekt ist nicht zu unterschätzen, da durch den Erfahrungsaustausch die Produktivität der jüngeren Arbeitnehmer dauerhaft gesteigert werden kann.

In der Vergangenheit hat jedoch insbesondere das Vorurteil des alten unproduktiven Mitarbeiters die Personalpolitik der Unternehmen entscheidend beeinflusst. Der Versuch, durch Frühverrentungsprogramme die Belegschaft zu verjüngen und damit angeblich produktiver zu machen, kann in Wahrheit auf zweifache Weise kontraproduktiv wirken. Zum einen wird ein über Jahre aufgebauter Erfahrungsschatz unnötig früh aufgegeben. Zum anderen besteht die Gefahr, dass sich die verbleibenden älteren Mitarbeiter in ihrer Wertschätzung geschmälert fühlen⁴⁸ und in der Konsequenz ihre Einsatzbereitschaft für das

⁴⁶ Börsch-Supan und Weiss (2007), S.15ff.

⁴⁷ Börsch-Supan, Düzgün und Weiss (2005), S.2.

⁴⁸ Börsch-Supan, Düzgün und Weiss (2005), S.2.

Unternehmen in den ihnen verbleibenden Berufsjahren reduzieren. Auch auf Seiten des deutschen Arbeitsrechts besteht Handlungsbedarf. So ist die Abschaffung aller bisherigen verpflichtenden Altersgrenzen, wie sie vielfach im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft existieren, zu erwägen. Arbeitnehmer, die freiwillig auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus arbeiten wollen, sind gerade besonderes leistungsfähig und es wäre in Zeiten eines aufziehenden Arbeitskräftemangels unsinnig, diese Menschen aufgrund starrer Altersgrenzen von der Arbeit abzuhalten.

Die Wirtschaft kann neben einer „alterungsorientierten Personalpolitik“ durch gezielte Förderung und Weiterbildung ihrer älteren Angestellten den altersbedingten Leistungsabfall entscheidend beeinflussen. Der Abfall gewisser Leistungsmerkmale erfolgt keinesfalls einem vorbestimmten Pfad, sondern kann durch entsprechendes Training zeitlich verlangsamt, aufgehalten oder sogar für eine gewisse Zeit rückgängig gemacht werden.⁴⁹ Hierbei kommt unterstützend hinzu, dass der Gesundheitszustand der Menschen im Verrentungsfenster (60- bis 70-Jährige) wie oben in Punkt 8 erwähnt sich schon heute auf einem guten Niveau befindet und sich in Zukunft noch weiter verbessern wird.⁵⁰

Es zeigt sich also, dass ältere Arbeitnehmer keineswegs zwangsläufig unproduktiver sind. Sie verfügen in der Regel lediglich über verschiedene Stärken und Schwächen, die sich mit denen der jungen Arbeiter meist komplementär ergänzen. In Zukunft wird die Arbeitswelt immer stärker von Wissens- und Dienstleistungsberufen geprägt sein. Aufgrund dieser Entwicklung ist es umso wichtiger, speziell ältere Menschen möglichst lange im Berufsleben zu halten, denn ihre Erfahrung zählt letztlich mehr als ihre nachlassende physische Kraft und Kognition.⁵¹ Gerade weil dieses Potential in Deutschland bisher kaum genutzt wurde, besteht hier eine große Chance den drohenden Arbeitskräftemangel durch gezielte Förderung der älteren Erwerbstätigen zumindest abzufedern. Denkbar wären hier flexiblere Arbeitsmodelle, z.B. in Teilzeit sowie Positionen im Unternehmen, die sich die Stärken der Alten gezielt zu nutzen machen (z.B. als Berater oder Ausbilder).

⁴⁹ Börsch-Supan, Düzgün und Weiss (2005), S.7.

⁵⁰ Börsch-Supan (2009), S.10.

⁵¹ Börsch-Supan (2009), S.6.

Missverständnis 10: Je früher der Renteneintritt umso besser für die Menschen

Verfolgt man die Diskussionen um die Rente mit 67, so stellt sich der Eindruck ein, dass eine Teilnahme am Arbeitsleben notwendigerweise nur mit Nachteilen für die Betroffenen einhergeht und der Eintritt in die Rente den viel besseren „wohlverdienten Ruhestand“ bringt. Allerdings muss auch bei diesem Punkt einmal mehr festgestellt werden, dass die Zusammenhänge nicht so eindeutig sind. So verändern sich durch den Übergang in die Rente soziale Netze, körperliche und geistige Anforderungen, Lebensziele, das Einkommen und nicht zuletzt das persönliche Selbstverständnis, da für viele Menschen der Beruf eng mit dem Selbstbild verknüpft ist. In der Summe ist unklar, ob sich die Veränderungen durch die Rente positiv oder negativ auf das individuelle Wohlbefinden auswirken.

Auf der einen Seite bedeutet der Übergang in den Ruhestand einen Verlust. Die Rentner werden nicht mehr gebraucht. Sie verlieren nicht nur ihr Erwerbseinkommen, sondern oft auch die soziale Stellung, die mit dem Beruf verknüpft ist. Körperliche und geistige Aktivitäten nehmen oft ab.⁵² Wird die Arbeit nicht durch alternative Tätigkeiten ersetzt, kann dies negative Konsequenzen für die Gesundheit haben.

Auf der anderen Seite kann der Ruhestand einen Gewinn bedeuten. Es steht mehr Freizeit zur Verfügung, Selbstbestimmung nimmt zu und Stress nimmt ab, was einen positiven Effekt auf den Gesundheitszustand haben kann. Voraussetzung hierfür sind allerdings eine ausreichende materielle Absicherung und Gesundheitsvorsorge. Letztlich hängt es vom individuellen beruflichen und privaten Umfeld ab, ob der Übergang in den Ruhestand einen Gewinn oder Verlust bedeutet und damit negative oder positive Auswirkungen auf die Gesundheit hat.

Empirische Arbeiten zum Zusammenhang zwischen Renteneintritt, körperlicher und seelischer Gesundheit und Mortalität liefern gemischte Ergebnisse. In einigen Studien wird eine höhere Sterblichkeit bei Personen nach dem Eintritt in den Ruhestand festgestellt.⁵³ In anderen Studien wird hingegen entweder kein Effekt oder eine niedrigere Sterbewahrscheinlichkeit nach dem Übergang in den Ruhestand gefunden.⁵⁴ Entscheidend für die unterschiedlichen Ergebnisse scheint es zu sein, inwiefern der Gesundheitszustand beim Renteneintritt berücksichtigt wird. Bei der Untersuchung des Effektes des Renteneintritts auf den Gesundheitszustand stellt sich in verschiedenen Studien heraus, dass sich der Eintritt in

⁵² Rohwedder und Willis (2010) stellen fest, dass Frühverrentung einen signifikant negativen kausalen Effekt auf kognitive Fähigkeiten hat. Vgl. dazu auch Mazzonna und Peracchi (2009).

⁵³ Vgl. beispielsweise Haynes et al. (1977) und Yasuda et al. (1998) und Kuhn et al. (2010).

⁵⁴ Vgl. beispielsweise Marmot und Shipley (1996) und Harding et al. (1997).

die Rente weder positiv noch negativ auf die physische Gesundheit auswirkt.⁵⁵ Auch der Effekt der Rente auf die psychische Gesundheit ist nicht eindeutig.⁵⁶ In Bezug auf den von den Menschen selbst empfundenen (subjektiven) Gesundheitszustand finden sich auch gemischte Ergebnisse. Eines der interessantesten Resultate ist, dass die subjektive Gesundheit etwa ein Jahr nach der Verrentung ansteigt und danach wieder auf den Ausgangswert absinkt, Gall et al. (1997) interpretieren dies als „retirement honeymoon“.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Effekte des Renteneintritts auf Gesundheit und Mortalität keineswegs eindeutig sind. Einige zentrale Erkenntnisse lassen sich dennoch festhalten. Entscheidend für die Wirkung des Renteneintritts scheint die Ausgestaltung des Übergangs zu sein. So spielt beispielsweise die Freiwilligkeit eine zentrale Rolle für den psychischen und seelischen Gesundheitszustand.⁵⁷ So wurde festgestellt, dass Arbeitslosigkeit vor dem Ruhestand das Risiko, einen Herzinfarkt oder Schlaganfall zu erleiden, dramatisch erhöht.⁵⁸ Außerdem spielt der Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand eine zentrale Rolle für die Gesundheit. Für Frührentner wirkt sich der Ruhestand eher negativ auf die Gesundheit aus als bei Rentnern, die zum Regelrentenalter in Ruhestand treten.

Fazit

Es wurde gezeigt, dass es zu bestimmten Themen im Zusammenhang mit der Rente mit 67 auch eine andere – positive – Sichtweise geben kann. Dies steht etwas im Kontrast zur öffentlichen Diskussion, in der meist die negativen Aspekte betont werden und die zudem von einigen Missverständnissen geprägt ist. Sicherlich ist auch **nach Ausräumung der genannten Missverständnisse** die Rente mit 67 für viele ein schmerzhafter Einschnitt. Das ist unbestreitbar. Gleichwohl ist er notwendig. Die Rente mit 67 ist ein Baustein in einem Bündel von erforderlichen Maßnahmen, um den Herausforderungen und Problemen der demographischen Entwicklung zu begegnen. Ein Verzicht auf die Rente mit 67 würde nur an anderer Stelle die Einschnitte schmerzhafter machen.

⁵⁵ Vgl. z.B. Ekerdt et al. (1983), van Solinge (2007).

⁵⁶ So finden beispielsweise Reitzes et al. (1996) eine positive Wirkung des Renteneintritts auf die seelische Gesundheit. James und Spiro (2006) hingegen stellen fest, dass Personen im Ruhestand erhöhte Depressivitätswerte aufweisen. Die Untersuchung von Melzer et al. (2004) ergibt, dass insbesondere Männer, die früh aus dem Berufsleben austreten ein erhöhtes Risiko für seelische Krankheiten haben. Für Männer, die zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben austreten besteht das Risiko nicht mehr.

⁵⁷ Siehe, z.B. Shultz et al. (1998), van Solinge (2007).

⁵⁸ Gallo et al. (2006).

Literatur

Babel, B. und E. Bomsdorf (2006): Ist die Erhöhung des gesetzlichen Rentenzugangsalters nur eine Rentenkürzung?, *Wirtschaftsdienst*, 86. Jahrgang, Heft 7, 479-484.

Berkel, B. und A. Börsch-Supan (2004): Pension Reform in Germany : The Impact on Retirement Decisions, in: *Finanzarchiv*, Bd. 60, 3, S. 393-421.

Börsch-Supan, A. (2008): Changes in Health Status and Work Disability, in: Börsch-Supan et al. (Hrsg.): *Health, Ageing and retirement in Europe (2004-2007) Starting the Longitudinal Dimension*, S. 228-236.

Börsch-Supan, A. (2007): Das falsche Nullsummenspiel mit der Arbeitszeit – Warum die Produktionsmenge in einer Volkswirtschaft nicht fix ist, *MEA-Policy Brief No. 3, 03/2007*, Mannheim.

Börsch-Supan, A. (2004): Aus der Not eine Tugend – Zukunftsperspektiven einer alternden Gesellschaft, *MEA Discussion Paper No. 54-04*, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim.

Börsch-Supan, A., Gasche, M. und C.B. Wilke (2010): Konjunkturabhängigkeit der Gesetzlichen Rentenversicherung am Beispiel der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise, *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 3, erscheint demnächst.

Börsch-Supan, A. und A. Ludwig (2009): Living Standards in an Aging Germany: The Benefits of Reforms and the Costs of Resistance, *Journal of Economics and Statistics*, Bd. 229, 2+3, 163-179.

Börsch-Supan, A. und M. Weiss (2007): Age and Productivity: Evidence from the Assembly Line, *Demographie - Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Demographie e.V.*, 5. Jahrgang, 9, 9.

Börsch-Supan, A., Düzgün, I. und M. Weiss (2005): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung, *MEA Discussion Paper No. 73-05*, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim.

Börsch-Supan, A. (2009): Müssen, dürfen sollen können, oder wollen ältere Menschen noch arbeiten?, Festvortrag für das Symposium „Alter(n) gestalten“ der Heidelberger Akademie der Wissenschaften in Stuttgart am 4. November 2009.

Brugiavini, A., Pasini, G. und F. Peracchi (2008): Exits from the Labor Force, in: Börsch-Supan et al. (Hrsg.): *Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007) Starting the Longitudinal Dimension*, S. 204-212.

Bucher-Koenen, T. und K. Nies (2011): Financial Incentives, Labor Force Participation and Retirement Entry in Germany, *MEA-Diskussionspapier*, Mannheim, erscheint demnächst.

Bucher-Koenen, T. und C. B. Wilke (2009): Zur Anhebung der Altersgrenzen, *Sozialer Fortschritt*, 58. Jahrgang, Heft 4, 69-79.

Clemens, J. (2006): Anmerkungen zur geplanten Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, *Wirtschaftsdienst*, Heft 3, S. 163-167.

Ehrentraut, O. und M. Heidler (2008): Zur nachhaltigen Finanzierung der GRV: der Beitrag der Altersgrenzanhebung im Rentenreformprozess, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Bd. 9, 4, S. 424-445.

Ekerdt, D. J., L. Baden, R. Bossé und E. Dibbs (1983): The Effect of Retirement on Physical Health, *American Journal of Public Health*, 73, 7, 779-783.

- Gall T., D. Evans, und J. Howard (1997): The retirement adjustment process: Changes in well-being of male retirees across time, *Journal of Gerontology*, Vol. 53B, No. 3, S. P110-P117.
- Gallo W., H. Teng, T. Falba, S. Kasl, H. Krumholz und E. Bradley (2006): The impact of late career job loss on myocardial infarction and stroke: A 10 year follow up using the Health and Retirement Study, *Occupational and Environmental Medicine*, Vo. 63, No. 10, S. 683-687.
- Doblhammer, G. und J. Kytir (2000): Kompression oder Expansion der Morbidität? Trends in der Lebenserwartung älterer Menschen in Gesundheit 1978 bis 1998, *Demographische Informationen 1997-1999*, 71-79, Institut für Demographie.
- Gasche, M. (2010a): Zusatzbeitrag und sozialer Ausgleich in der Gesetzlichen Krankenversicherung: Anreizeffekte und Projektion bis 2030, MEA Discussion Paper No. 205-10, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim.
- Gasche, M. (2010b): Rentenanpassung 2010 – Wem nützt die Rentengarantie, MEA Discussion Paper No. 199-10, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim.
- Gasche, M. (2008): „Rente mit 69“? Auch eine Frage der intergenerativen Gerechtigkeit, Working Paper Nr. 102, 17. März 2008, Allianz Dresdner Economic Research, Frankfurt/M.
- Hanel, B. (2009): Financial incentives to postpone retirement and further effects on employment – Evidence from a natural experiment, *Labour Economics*, 17, 474-486
- Harding, S., A. Bethune und M. Rosato (1997): Second Study Supports Results of Whitehall Study after Retirement, *British Medical Journal*, 314, 7087, 1130.
- Haynes, S. G., A. J. McMichael und H. A. Tyroler (1977): The Relationship of Normal, Involuntary Retirement to Early Mortality among U.S. Rubber Workers, *Social Science & Medicine*, 11, 2, 105-114.
- Henseke, G. und T. Tivig (2007): Demographic Change and Industry-Specific Innovation Patterns in Germany, *Thünen-Series of Applied Economic Theory Working Paper No. 72*, Universität Rostock.
- Kaldybajewa, K. und E. Kruse (2006): Eine vorgezogene, abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte mit 45 „Versicherungsjahren“? – Statistische Fakten, Hintergründe und Bewertungen zu diesem Vorschlag, *RV aktuell*, 53, 11, 434–448.
- Kruse, E. (2010): Statistik der Rentenversicherung -ausgewählte Trends, Vortrag anlässlich des Pressefachseminars der Deutschen Rentenversicherung Bund 2010, *Erkner*, 22./23. Juli 2010.
- Kuhn, A., J.-P. Wuellrich und J. Zweimüller (2010): Fatal Attraction? Access to Early Retirement and Mortality, IZA Discussion Paper No. 5160, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- James, J. B. und A. Spiro (2006): The impact of work on the psychological well-being of older Americans in J.B. James und P. Wink (Eds.): *Annual Review of gerontology and Geriatrics*, Vol 26, Springer: New York, S. 153-173.
- Mazzonna, F. und F. Peracchi (2009): Aging, cognitive abilities and retirement in Europe, *CEIS Research Paper 152*, Tor Vergata University, CEIS.
- Marmot, M. G. und M. J. Shipley (1996): Do Socio-economic Differences in Mortality Persist after Retirement? 25 Year Follow Up of Civil Servants from the first Whitehall Study, *British Medical Journal*, 313, 1177-1180.

- Melzer D., J. Buxton and E. Villamil (2004): Decline in common mental disorder prevalence in men during the sixth decade of life, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, Vol. 39, S. 33-38.
- Niemi, T. (1977): The Impact of Retirement on Mortality, *Psychiatria Fennica*, 8, 211-213.
- Reitzes, D., E. Mutran and M. Fernandez (1996): Does retirement hurt well-being? Factor influencing self esteem and depression among retirees and workers, *The Gerontologist*, Vol. 36, S. 649-656.
- Reinberg, A. und M. Hummel (2003): Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin? (IAB-Kurzbericht, 09/2003), Nürnberg.
- Rohwedder, S. und R. J. Willis (2010): Mental Retirement, *Journal of Economic Perspectives*, 24(1) 119-38.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006): Widerstreitende Interessen - Ungenutzte Chancen, Jahresgutachten 2006/07.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2007): Das Erreichte nicht verspielen, Jahresgutachten 2007/08.
- Shultz, K. S., K. R. Morton und J. R. Weckerle (1998): The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Statistisches Bundesamt (2010): Später in den Ruhestand?, in: *STATmagazin*, 21. September 2010, Wiesbaden.
- van Solinge, H. (2007): Health Change in Retirement. A Longitudinal Study among Older Workers in the Netherlands, *Research on Aging*, 29, 3, 225-256.
- Yasuda, N., M. Toyota, S. Koda, H. Ohara und T. Fujimura (1998): A Retrospective Cohort Study on Retirement and Mortality for Male Employees of a Local Government of Japan, *Journal of Epidemiology*, 8, 1, 47-51.

Anhang

Herleitung der rentenbetragsneutralen Ausweitung der Erwerbszeit

$$\underbrace{EP \cdot AR}_{\text{monatliche Rentenhöhe}} = \underbrace{EP \cdot AR - d \cdot \alpha \cdot EP \cdot AR}_{\text{Verlust durch Erhöhung des Renteneintrittsalters verglichen mit vorher}} + \underbrace{Z \cdot \alpha \cdot EP \cdot AR}_{\text{Kompensierung des Ausfalls wenn Z Monate über das 65. Lebensjahr hinaus gearbeitet wird}} + \underbrace{\frac{Z}{12} \cdot \beta \cdot AR}_{\text{höherer Rentenanspruch durch zusätzliche EP}}$$

Auflösen nach Z ergibt:

$$Z = \frac{12 \cdot \alpha \cdot d \cdot EP}{12 \cdot \alpha \cdot EP + \beta} \text{ mit}$$

AR : aktueller Rentenwert. Monatlicher Rentenbetrag, den man für einen Entgeltpunkt erhält.

α : Abschlag pro Monat vorzeitigen Rentenbezugs.

β : Anteil des individuellen Einkommens am Durchschnittseinkommen. Für den Durchschnittseinkommensbezieher gilt $\beta=1$.

d : Differenz zwischen Regelaltersgrenze und Alter 65 Jahren in Monaten. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 gilt $d=24$.

EP : Bis zum Alter von 65 angesammelte Summe der Entgeltpunkte.

Discussion Paper Series

Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Universität Mannheim

To order copies, please direct your request to the author of the title in question.

Nr.	Autoren	Titel	Jahr
197-10	Axel Börsch-Supan, Martin Gasche	Zur Sinnhaftigkeit der Riester-Rente	10
198-10	Martin Gasche, Michael Ziegelmeyer	Verbreitung der Riester-Rente – Hat die Finanz- und Wirtschaftskrise Spuren hinterlassen?	10
199-10	Martin Gasche	Rentenanpassung 2010 – Wem nützt die Rentengarantie?	10
200-10	Daniel Kemptner, Hendrik Jürges, Steffen Reinhold	Changes in Compulsory Schooling and the Causal Effect of Education on Health: Evidence from Germany	10
201-10	Axel Börsch-Supan, Martin Gasche	Kann die Riester-Rente die Rentenlücke in der gesetzlichen Rente schließen?	10
202-10	Annelies G. Blom, Edith D. de Leeuw, Joop J. Hox	Interviewer Effects on Nonresponse in the European Social Survey	10
203-10	Martin Gasche	Rentner und Rentnerinnen im deutschen Sozialversicherungssystem: Beitragsleistungen und Leistungsbezug	10
204-10	Dimitris Christelis, Dimitris Georgarakos, Michael Haliassos	Differences in Portfolios across Countries: Economic Environment versus Household Characteristics	10
205-10	Martin Gasche	Zusatzbeitrag und sozialer Ausgleich in der Gesetzlichen Krankenversicherung: Anreizeffekte und Projektion bis 2030	10
206-10	Michael Hurd, Maarten van Rooij, Joachim Winter	Stock Market Expectations of Dutch Households	10
207-10	Michela Coppola, Christina Benita Wilke	How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case	10
208-10	Dimitris Christelis, Dimitris Georgarakos, Michael Haliassos	Stockholding: Participation, Location, and Spillovers	10
209-10	Martin Gasche, Tabea Bucher-Koenen, Annette Holthausen, Sebastian Kluth	Zehn Missverständnisse im Zusammenhang mit der Rente mit 67	10

