

An beschlossener Anhebung des gesetzlichen Rentenalters festhalten

Stellungnahme

zum ersten Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drs. 17/3814)

zum Antrag der SPD-Fraktion

„Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren“ (BT-Drs. 17/3995)

zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE

„Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz)“ (BT-Drs. 17/3546)

zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

„Rente ab 67 vollständig zurücknehmen“ (BT-Drs. 17/2935)

zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

„Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen“ (BT-Drs. 17/4046)

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 21. Februar 2011

10. Februar 2011

Ansprechpartner:

Abteilung Soziale Sicherung
Tel. +49 30 2033-1600
Abt_06@arbeitgeber.de

Zusammenfassung

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft zu sichern. Ohne die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters würde die weiter steigende Lebenserwartung voll auf die durchschnittliche Rentenbezugsdauer durchschlagen. Das von den Beitragszahlern zu finanzierende Rentenvolumen würde sich dementsprechend weiter vergrößern. Die gesetzlich fixierten Beitragssatzobergrenzen von 20 % bis 2020 und 22 % bis 2030 ließen sich so nicht einhalten.

Aber nicht nur die gesetzlich verankerten Beitragssatzziele würden ohne Altersgrenzenanhebung verfehlt, sondern auch die Zielvorgaben für das Rentenniveau von mindestens 46 % bis 2020 bzw. 43 % bis 2030. Denn die „Rente mit 67“ wirkt sich über den Nachhaltigkeits- und Beitragssatzfaktor der Rentenanpassungsformel positiv auf die Höhe künftiger Rentenanpassungen aus.

Ein höheres gesetzliches Renteneintrittsalter setzt zudem finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben, und begrenzt dadurch den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist damit ein wichtiger Beitrag zur dringend notwendigen Fachkräftesicherung und insoweit auch zur Wohlstandserhaltung.

Aufgrund der konkreten Ausgestaltung der Altersgrenzenanhebung stellt ein höheres gesetzliches Rentenalter auch keine unverhältnismäßige Belastung für die Betroffenen dar: Durch die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze haben Versicherte und Betriebe noch fast 20 Jahre Zeit (bis 2031), sich in ihren Dispositionen auf die angestrebte Regelaltersgrenze von 67 Jahren einzustellen. 2012 erfolgt lediglich eine Erhöhung der Regelaltersgrenze um einen Monat. Außerdem wird ein vorzeitiger Rentenzugang für langjährig Versicherte mit mindestens 35 Versicherungsjahren weiterhin ab 63 Jahren möglich sein, allerdings –

wie bereits nach geltendem Recht und richtigerweise – nur unter Inkaufnahme versicherungsmathematischer Rentenabschläge.

Die gesetzliche Rentenversicherung wurde Ende des 19. Jahrhunderts eingeführt. Seitdem hat sich der Gesundheitszustand und damit die Leistungsfähigkeit Älterer ganz erheblich verbessert. Es ist daher konsequent, wenn nun – nach einhundert Jahren – erstmals überhaupt die gesetzliche Regelaltersgrenze angehoben wird. Daten des Robert-Koch-Instituts (RKI) belegen, dass sich der durchschnittliche Gesundheitszustand älterer Arbeitnehmer auch in den letzten Jahren weiter deutlich verbessert hat. Das gilt besonders für die Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen. Bei ihnen hat der Anteil derjenigen, die ihren Gesundheitszustand als „gut“ oder „sehr gut“ einschätzen, zwischen 1998 und 2009 um rund 20 % auf über 55 % zugenommen.

Wie der Bericht der Bundesregierung „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ zeigt, haben sich die Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmer in den letzten Jahren spürbar verbessert. So erfüllt Deutschland das „Lissabon-Ziel“ einer Erwerbstätigenquote Älterer (55 bis 64 Jahre) von mindestens 50 % bereits seit 2007 und nähert sich bereits der 60 %-Marke. Angesichts des demografischen Wandels dürfte sich dieser Trend in Zukunft weiter fortsetzen. Deshalb ist die allmähliche Anhebung der Regelaltersgrenze auch unter Arbeitsmarktgesichtspunkten zumutbar.

Die Voraussetzungen für eine schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab 2012 sind somit gegeben. Insofern ist es folgerichtig, dass der Gesetzgeber an der 2007 beschlossenen schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters festhält.

Im Einzelnen

1. Demografischer Wandel macht höheres gesetzliches Renteneintrittsalter notwendig

Wer die Rente für die Älteren sichern und für die Jüngeren bezahlbar halten will, kann und darf den demografischen Wandel nicht ignorieren. Bereits in den vergangenen 50 Jahren hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer von 9,9 Jahren (1960) auf 18,2 Jahre (2009) verlängert. Das entspricht einem Zuwachs von fast 84 %. Allein dadurch ist die Finanzierungslast von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Staat beträchtlich gewachsen.

Bei unveränderter Regelaltersgrenze von 65 Jahren würde sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer auch in Zukunft nochmals deutlich erhöhen. So rechnete die damalige Bundesregierung bei Verabschiedung der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2007 mit einer weiteren Zunahme der ferneren Lebenserwartung 65-Jähriger um 2,8 Jahre bis 2030.

Aber nicht allein die weiter steigende Lebenserwartung fordert die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung heraus, sondern auch die zahlenmäßig immer schwächer besetzten nachwachsenden Geburtsjahrgänge. Denn sie müssen mit ihren Rentenversicherungsbeiträgen – sowie über die Bundeszuschüsse – die Finanzierung des steigenden Rentenvolumens übernehmen. Ohne die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wären die gesetzlichen Beitragssatzobergrenzen von 20 bzw. 22 % in 2020 bzw. 2030 nicht mehr einzuhalten. Die Folge wären noch höhere Lohnzusatzkosten und weniger Netto vom Brutto für die Beschäftigten.

Nach der „12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung“ des Statistischen Bundesamtes werden – bei Fortschreibung der gegenwärtigen demografischen Trends (Variante „1-W1“) – im Jahr 2030 nur noch 77,4 Mio. Personen in Deutschland leben (2008: 82,0 Mio.). Von ihnen werden 42,1 Mio. der

Altersgruppe der 20 bis unter 65-Jährigen und 22,3 Mio. der Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren angehören. Auf 100 Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren werden somit knapp 53 Personen kommen, die mindestens 65 Jahre alt sind. Diese als „Altenquotient“ bekannte Relation lag 2008 noch bei rund 34 und soll sich – so die Vorausberechnungen – bis 2050 sogar weiter auf über 64 erhöhen.

Die vorausberechnete Verdopplung des „Altenquotienten“ macht deutlich, dass sich der Altersaufbau der Bevölkerung in den kommenden Jahrzehnten gravierend verändern wird. Die Alterung der Gesellschaft hat massive Folgen für alle umlagefinanzierten Sozialversicherungen und insbesondere für die gesetzliche Rentenversicherung.

Deshalb war und ist es richtig, dass die damalige Bundesregierung die Grundsatzentscheidung für die „Rente mit 67“ getroffen hat. Sie ist ein wichtiger Baustein, um die gesetzliche Rentenversicherung auf den demografischen Wandel vorzubereiten. Durch die „Rente mit 67“ kann immerhin erreicht werden, dass sich die Relation von Rentnern zu Erwerbsfähigen deutlich günstiger entwickelt. Wird der „Altenquotient“ auf Basis der künftigen Regelaltersgrenze von 67 Jahren ermittelt, bleibt sein Anstieg bis 2030 auf 44 % bzw. bis 2050 auf 56 % begrenzt. Allerdings wird diese Maßnahme allein nicht ausreichen, um die Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft zu sichern.

2. Ausgestaltung der Altersgrenzenanhebung ist Versicherten und Betrieben zumutbar

Die 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre soll im Jahr 2012 beginnen und in der Weise erfolgen, dass zunächst für jeden Versichertenjahrgang ab 1947 die Regelaltersgrenze jährlich um einen Monat erhöht wird. Für die Versicherten des Geburtsjahrgangs 1958 steigt die Altersgrenze für die Regelaltersrente dementsprechend um 12 Monate auf exakt 66 Jahre. Ab dem Jahr



2024 bzw. beginnend mit dem Versichertenjahrgang 1959 wird die Anhebung der Regelaltersgrenze dann beschleunigt durchgeführt, nämlich in zwei Monatsschritten pro Geburtsjahrgang. Die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren wird erstmals im Jahr 2029 erreicht und gilt für alle 1964 und später Geborenen. Durch die mehrjährige Vorlaufzeit in Kombination mit der stufenweisen Anhebung hatten und haben Versicherte und Arbeitgeber ausreichend Zeit, sich in ihren Dispositionen auf die neue Rechtslage einzustellen.

Das „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ sieht darüber hinaus zwar vor, auch die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte (mit mindestens 35 Versicherungsjahren) schrittweise von 65 auf 67 Jahre anzuheben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rentenart wird aber weiterhin ab 63 Jahren möglich sein. Durch diese Entscheidung hat der Gesetzgeber die Flexibilität im Rentenzugang weiter erhöht: Während eine Altersrente für langjährig Versicherte heute nur um zwei Jahre vorgezogen werden kann, werden es nach Abschluss der Altersgrenzenanhebung vier Jahre sein.

Zudem hat der Gesetzgeber mehrere Personengruppen von der Altersgrenzenanhebung ausgenommen:

- Besonderen Vertrauensschutz bei der Anhebung der Altersgrenzen genießen die Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1954 und älter, wenn sie bereits vor dem 1. Januar 2007 einen verbindlichen Altersteilzeitvertrag mit ihrem Arbeitgeber abgeschlossen haben. Für diese Personen bleibt es bei den heute geltenden Altersgrenzen und damit auch bei den derzeitigen Abschlägen bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente.
- Eine weitere Ausnahme gilt für schwerbehinderte Versicherte, die – bei Erfüllung weiterer versicherungsrechtlicher Voraussetzungen – auch nach Abschluss der Altersgrenzenanhebung bereits mit 65 Jahren abschlagsfrei in Ren-

te gehen können und mit 62 Jahren einen vorzeitigen Rentenzugang besitzen.

Daneben hat der Gesetzgeber mit dem „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ eine neue Rentenart – die Altersrente für besonders langjährig Versicherte – eingeführt. Anspruchsvoraussetzung für den abschlagsfreien Rentenzugang nach Vollendung des 65. Lebensjahres ist das Vorliegen von mindestens 45 Jahren mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes. Die BDA lehnt diese Ausnahmeregelung ab (vgl. Abschnitt 7).

Das vom Gesetzgeber vorgegebene Tempo der Altersgrenzenanhebung und die Ausnahmeregelungen verdeutlichen, dass die „Rente mit 67“ nicht von heute auf morgen kommt, und sie längst nicht für alle Versicherten von Relevanz ist. Das gilt gerade für die rentennahen Jahrgänge. Auch dies gilt es bei der Beantwortung der Frage zu berücksichtigen, ob die Voraussetzungen für eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab 2012 erfüllt sind.

Der Sozialbeirat hat in seinem jüngsten Gutachten zum Rentenversicherungsbericht zutreffend darauf hingewiesen, dass „die Gruppen, die durch die Anhebung der Altersgrenzen rentenrechtliche Einbußen hinnehmen müssen, deutlich kleiner sind, als gemeinhin angenommen wird“. Von der Altersgrenzenanhebung negativ betroffen seien im Wesentlichen nur Versicherte, die vor dem 65. Lebensjahr arbeitslos würden und nicht wieder in den Arbeitsmarkt zurückfänden.

3. Voraussetzungen für einen pünktlichen Start der Altersgrenzenanhebung in 2012 sind erfüllt

Der von der Bundesregierung im November 2010 vorgelegte Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ belegt eindrucksvoll, dass die Beschäftigungschancen Älterer (55 bis unter 65 Jahre) in den letzten Jahren deutlich besser geworden sind. Zwischen 2005 und 2009 ist die Zahl der Er-



werbstätigen in dieser Altersgruppe kräftig um 23,5 % bzw. weit über 1 Mio. gestiegen.

In der Altersgruppe 55 bis unter 60 Jahre hat die Zahl der Erwerbstätigen seit 2005 mehr als deutlich um insgesamt 25,1 % bzw. knapp 800 Tsd. zugenommen. Im Einzelnen verlief die Entwicklung wie folgt:

2005: 3,039 Mio.,
2006: 3,310 Mio.,
2007: 3,521 Mio.,
2008: 3,707 Mio.,
2009: 3,803 Mio.

Auch in der Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre hat es einen signifikanten Zuwachs an Beschäftigung gegeben. Die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe ist im Zeitraum 2005 bis 2009 um insgesamt 19,9 % bzw. fast 300 Tsd. gestiegen. Im Einzelnen verlief die Entwicklung wie folgt:

2005: 1,402 Mio.,
2006: 1,344 Mio.,
2007: 1,455 Mio.,
2008: 1,526 Mio.,
2009: 1,681 Mio.

Bemerkenswert ist vor allem, dass die Erwerbstätigkeit sowohl der gesamten Altersgruppe (55 bis unter 65 Jahre) als auch ihrer beiden Teilgruppen (55 bis unter 60 Jahre und 60 bis unter 65 Jahre) 2009 weiter gestiegen ist, obwohl zeitgleich das Bruttoinlandsprodukt in Folge der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise um real 4,7 % eingebrochen ist. Die „überdurchschnittliche Dynamik der Erwerbsbeteiligung der Älteren“ – so die zutreffende Beschreibung der Bundesregierung – werde besonders durch den Vergleich mit den 20- bis unter 55-Jährigen deutlich: Deren Erwerbstätigkeit habe zwischen 2005 und 2009 per saldo nur um 3,0 % zugenommen. Sie war darüber hinaus im Krisenjahr 2009 rückläufig (minus 250 Tsd.).

Die Betrachtung absoluter Erwerbstätigenzahlen kann in einer älter werdenden Gesellschaft aber nicht der alleinige Maßstab für die Beurteilung der Arbeitsmarktchancen Älterer sein. Schließlich werden bereits in


den kommenden Jahren die stark besetzten Nachkriegsjahrgänge allmählich in die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen aufrücken. Bereits durch diesen demografischen Effekt wird die Zahl der erwerbstätigen Älteren in Zukunft weiter steigen. Die Bundesregierung weist deshalb in ihrem Bericht ergänzend auch die Erwerbstätigenquoten der älteren Jahrgänge aus, also die Erwerbstätigenzahl bezogen auf die Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe. Auch hier hat es seit 2005 einen eindeutig positiven Trend gegeben (55 bis unter 60 Jahre / 60 bis unter 65 Jahre):

2005: 63,3 % / 28,1 %,
2006: 64,2 % / 29,6 %,
2007: 66,5 % / 32,8 %,
2008: 68,6 % / 35,0 %,
2009: 69,9 % / 38,4 %.

Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 60-Jährigen ist um insgesamt 6,6 Prozentpunkte bzw. 10,4 % gewachsen. Für die Altersgruppe der 60 bis unter 65-Jährigen errechnet sich sogar eine Zunahme von 10,3 Prozentpunkten bzw. 36,7 %. Dagegen hat die Erwerbstätigenquote der 20- bis 55-Jährigen nur um 3,4 Prozentpunkte auf 78,5 % zugelegt. Wie die Regierung in ihrem Bericht ausführlich darlegt, vollzog sich dieser Anstieg „gerade auch im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse“. Hingegen habe die Bedeutung „atypischer Beschäftigungsformen“ für ältere Arbeitnehmer kaum zugenommen.

Deutschland hatte sich im Rahmen der gemeinsamen europäischen Beschäftigungsstrategie dazu verpflichtet, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen bis 2010 auf mindestens 50 % zu steigern. Dieses „Lissabon-Ziel“ wird – wie die Bundesregierung zutreffend feststellt – von Deutschland bereits seit 2007 durchgehend und zunehmend übererfüllt:

2005: 45,4 %,
2006: 48,4 %,
2007: 51,5 %,
2008: 53,8 %,
2009: 56,2 %.



Vorläufige Angaben für das Jahr 2010 deuten darauf hin, dass sich diese erfreuliche Entwicklung auch im vergangenen Jahr fortgesetzt hat. Insgesamt zeigt sich: Der von den Arbeitgebern eingeleitete und von der Politik durch den Abbau von Frühverrentungsanreizen unterstützte Paradigmenwechsel hin zu mehr Beschäftigung Älterer ist sehr erfolgreich. Angesichts des demografisch bedingt schrumpfenden Arbeitskräfteangebotes dürften sich die Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer auch in Zukunft weiter verbessern. Die gegenwärtigen und künftigen Arbeitsmarktchancen Älterer sprechen deshalb klar für einen pünktlichen Start der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2012.

Behauptungen der Partei DIE LINKE, die Arbeitsmarktlage Älterer sei „nach wie vor katastrophal“ entbehren jeder Grundlage. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zeigen, dass auch der beharrlich wiederholte Vorwurf, viele Unternehmen in Deutschland würden keine älteren Mitarbeiter beschäftigen, falsch ist. 2008 hatten fast 90 % aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, die über 80 % der Gesamtbeschäftigung repräsentieren, Mitarbeiter aus der Altersgruppe „50 Plus“.

Die SPD plädiert in ihrem Antrag dafür, den Einstieg in die Altersgrenzenanhebung erst dann zu vollziehen, wenn sich von den 60- bis 64-Jährigen mindestens 50 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befinden. Bei der Frage der Vertretbarkeit der Altersgrenzenhebung nur jene Personen zu betrachten, deren Arbeitsentgelt der Sozialversicherungspflicht unterliegt, macht jedoch wenig Sinn. Denn andere Erwerbstätige wie Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Beamte und Soldaten werden bei dieser Betrachtungsweise außer Acht gelassen. Die vom Statistischen Bundesamt berechnete Erwerbstätigenquote ist deshalb eindeutig besser geeignet, die Arbeitsmarktchancen Älterer abzubilden. Hierauf hat bereits der Sozialbeirat in seinem jüngsten Gutachten zum Rentenversicherungsbericht hingewiesen.

Zudem ist die Zielmarke von 50 % – wohl bewusst – so hoch angesetzt, dass sie auf absehbare Zeit keine Altersgrenzenanhebung zulassen würde. Denn selbst unter den 20- bis unter 55-Jährigen lag die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2009 im Durchschnitt nur bei 56,8 %. Da das Rentenversicherungsrecht enorme Flexibilität bietet und – bei Erfüllung gewisser rentenversicherungsrechtlicher Mindestvoraussetzungen – jedem Versicherten nach seiner individuellen Lebensplanung vorzeitige Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht, ist nicht wahrscheinlich, dass eine ähnlich hohe Quote für die 60- bis unter 64-Jährigen in absehbarer Zeit erreicht werden kann.

4. Anhebung der Regelaltersgrenze entlastet Rentenversicherung und Bundeshaushalt spürbar

Kritiker der „Rente mit 67“ – wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Partei DIE LINKE – behaupten, von der Altersgrenzenanhebung ginge nur ein geringer Entlastungseffekt auf die gesetzliche Rentenversicherung aus. Sie verweisen hierbei auf die Gesetzesbegründung des „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes“, in der für das Jahr 2030 eine Beitragssatzentlastung von 0,5 Prozentpunkten ausgewiesen wird. Sie wollen damit suggerieren, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze die mit ihr verbundenen Herausforderungen eigentlich nicht lohne. Diese Argumentation hält einer näheren Überprüfung jedoch nicht stand.

Erstens bezieht sich die in der Gesetzesbegründung genannte Entlastungswirkung der Altersgrenzenanhebung allein auf das Jahr 2030. Dann jedoch wird noch kein einziger Geburtsjahrgang mit dem neuen Regelalter von 67 Jahren in Rente gegangen sein. Denn die Jahrgänge ab 1964, für welche die Regelaltersgrenze um volle zwei Jahre angehoben wird, vollenden frühestens im Jahr 2031 das 67. Lebensjahr. Deshalb ist das Jahr 2030 ein denkbar ungeeigneter Bezugspunkt, um die Entlastungswirkung der „Rente mit 67“ zu beziffern. Besser wäre, den Betrachtungshorizont auf das Jahr 2050

zu verlängern, wenn die Regelaltersgrenze von 67 Jahren auf nahezu den gesamten Rentenbestand Anwendung findet. Nach Berechnungen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird der beitragsatzdämpfende Effekt der „Rente mit 67“ dann bei etwa einem vollen Beitragssatzpunkt liegen.

Zweitens hat der Gesetzgeber die besonders langjährig Versicherten von der Altersgrenzanhebung ausgenommen. Dieses Rentenprivileg reduziert den Entlastungseffekt der „Rente mit 67“ um mindestens ein Viertel, wie seinerzeitige Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund ergeben haben. Bereits im Jahr 2030 verursacht die Ausnahmeregelung für besonders langjährig Versicherte – für sich betrachtet – eine Belastung der Beitragszahler von 0,2 Beitragssatzpunkten. Insofern wird durch dieses Rentenprivileg, von dem vor allem Bezieher höherer Renten profitieren, der Entlastungseffekt der „Rente mit 67“ deutlich verwässert. Deshalb fordert die BDA seit jeher, dieses Rentenprivileg zu streichen (vgl. Abschnitt 7).

Drittens sind die von der Altersgrenzanhebung ausgehenden ökonomischen Wirkungen sehr komplex, so dass die ausschließliche Fokussierung auf den Beitragssatzeffekt zu kurz greift. So bewirkt die „Rente mit 67“ über eine höhere Zahl von Äquivalenzbeitragszahlern bzw. eine geringere Zahl von Äquivalenzrentnern, dass der Nachhaltigkeitsfaktor eine weniger stark dämpfende Wirkung auf die Rentenanpassung ausübt. Dadurch fällt der aktuelle Rentenwert ceteris paribus relativ höher aus. Gleiches gilt für den zweiten Dämpfungsfaktor in der Rentenanpassungsformel – die Beitragssatzveränderung. Da der Beitragssatzanstieg in der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich vermindert werden kann, steigt der aktuelle Rentenwert – im Vergleich zum alten Recht – relativ stärker. Der Sozialbeirat geht in seinem Gutachten zum „Rentenversicherungsbericht 2006“ davon aus, dass hierdurch die dämpfende Wirkung von Nachhaltigkeits- und Beitragssatzfaktor auf die Rentenanpassung zusammengekommen um knapp 2 Prozentpunkte ge-


schmälert wird. Demnach wäre der aktuelle Rentenwert durch die Anhebung der Altersgrenzen bis zum Jahr 2030 um 2 % stärker anzuheben. Dadurch leistet die „Rente mit 67“ auch einen Beitrag zur Einhaltung der gesetzlichen Niveausicherungsziele.

Viertens bringen die im „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ enthaltenen Maßnahmen über ihre Wirkung auf den allgemeinen Beitragssatz auch eine finanzielle Entlastung des Bundeshaushalts mit sich und unterstützen somit das langfristig notwendige Ziel der Haushaltskonsolidierung. Insbesondere wird nicht nur der Zuschuss des Bundes zur allgemeinen Rentenversicherung auf Grund des gedämpften Beitragssatzanstiegs geringer ausfallen, sondern auch die Beiträge des Bundes für Kindererziehungszeiten werden vergleichsweise kleiner sein. Bereits für das Jahr 2030 prognostiziert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Entlastung des Bundeshaushalts um rund 2 Mrd. €.

Langfristig werden deshalb von den Maßnahmen des „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes“ erhebliche Wirkungen auf den Rentenbeitragssatz, das Rentenniveau und den Bundeszuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung ausgehen. Wer die Rente für die Älteren sichern und für die Jüngeren bezahlbar halten will, kommt an der „Rente mit 67“ nicht vorbei.

5. Höheres gesetzliches Renteneintrittsalter beugt Fachkräftemangel vor

Notwendig ist die Anhebung der Regelaltersgrenze aber nicht nur mit Blick auf die gesetzliche Rentenversicherung, sondern auch aus gesamtwirtschaftlichen Gründen. Ein höheres gesetzliches Rentenalter setzt Anreize zu einem späteren Austritt aus dem Erwerbsleben und begrenzt damit den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Die Neuregelung des Rentenzugangsrechts kann somit – bei konsequenter Umsetzung – einen wichtigen Beitrag leisten, dem erwarteten Fachkräftemangel vorzubeugen.



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.

Und auch in umgekehrter Richtung ist eine entsprechende Korrelation festzustellen. So ist die Erwerbsquote 60- bis 64-Jähriger im Zuge der schrittweisen Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenzugang und der damit verbundenen weitgehenden Wiederherstellung des abschlagsfreien Rentenalters von 65 Jahren von 20 % im Jahr 2000 auf 41 % im zweiten Quartal 2010 gewachsen.

Es spricht viel dafür, dass die Erfahrungen mit der Einführung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang auf die beschlossene Altersgrenzenanhebung übertragen werden können. Denn jedenfalls in der Anreizwirkung kommt die „Rente mit 67“ einer Erhöhung von Rentenabschlägen gleich. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird die beschlossene Altersgrenzenanhebung den erwarteten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von rund 5 Mio. Personen bis zum Jahr 2030 um rund ein Viertel (untere Variante) bzw. sogar um über die Hälfte (obere Variante) reduzieren.

In welchem Umfang die Altersgrenzenanhebung in der Rentenversicherung tatsächlich zu einer Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer führt, hängt auch von den künftigen Rahmenbedingungen für Beschäftigung ab. Diese lassen sich durch eine konsequente Weiterentwicklung des Bildungssystems, ei-


ne Flexibilisierung der Arbeitsvertragsbeziehungen, eine Senkung der gesetzlichen Personalzusatzkosten und die Herstellung einer international wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung weiter verbessern.

6. Ältere sind deutlich länger fit als früher

Vielfach wird von Gegnern der „Rente mit 67“ argumentiert, einzelne Berufsgruppen seien körperlich nicht in der Lage, ihren erlernten Beruf länger als heute auszuüben. Das kann jedoch kein triftiger Grund sein, auf eine Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre zu verzichten.

Zunächst ist festzuhalten, dass Ältere nicht generell „ausgebrannt“ sind und „nicht mehr können“. Dieses Altersbild – darauf hat zuletzt der 6. Altenbericht der Bundesregierung eindrucksvoll hingewiesen – ist überholt. Richtig ist vielmehr, dass die Menschen in Deutschland heute erfreulicherweise deutlich länger leben und viel länger fit sind als früher. Epidemiologen und Demografen haben festgestellt, dass die heute 60-Jährigen biologisch etwa 5 Jahre jünger sind als die 60-Jährigen der vorangegangenen Generation.

Mit einer stärkeren Berücksichtigung ergonomischer Prinzipien bei der Arbeitsplatzgestaltung und einer Arbeitsorganisation, die die Einsatzflexibilität der Mitarbeiter fördert, wird von zahlreichen Unternehmen bereits heute ein Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer geleistet. Dieser Weg muss weiter beschritten werden. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass durch Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation – entgegen einer weit verbreiteten Auffassung – alterskritische Belastungen wirksam verringert werden können. Dementsprechend können sogar Berufe wie der des Dachdeckers bis zur Rente ausgeübt werden. Der Einsatz von Hebehilfen oder die Schulung der Mitarbeiter über Fehlbelastungen und gesundheitsbewusstes Verhalten sind hier wichtige Ansatzpunkte.



Wenn arbeitsgestalterische Möglichkeiten für einen Betrieb erschöpft sind, kann die Weiterbeschäftigung eines leistungsgewandelten Mitarbeiters (z. B. eines Gerüstbauers) durch körperlich weniger belastende Aufgaben gesichert werden. Erfahrene Facharbeiter können beispielsweise zu Projektverantwortlichen weiterqualifiziert werden.

Auch die Tarifvertragsparteien haben die alternde Gesellschaft als Herausforderung erkannt und bereits innovative, branchenspezifische Lösungen für den Umgang mit dem demografischen Wandel entwickelt. Hervorgehoben sei an dieser Stelle nur der 2008 geschlossene Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die chemische Industrie.

Der Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ der Bundesregierung verdeutlicht das große Engagement der Unternehmen und verweist auf zahlreiche Beispiele guter Praxis im Bereich der demografiefesten Arbeitsgestaltung und Personalpolitik, u. a. bei Weiterbildung und Laufbahngestaltung. Erfahrungen aus anderen Ländern (wie z. B. aus Skandinavien, der Schweiz und Japan) zeigen, dass Erwerbstätigenquoten von über 60 % bei Älteren (55 bis unter 65 Jahre) durchaus erreichbar sind.

Trotz aller Möglichkeiten, durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und betrieblichen Gesundheitsförderung eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu fördern, wird allerdings auch künftig nicht jeder Beschäftigte bis zum vollen Rentenalter arbeiten können. Wer körperlich nicht mehr in der Lage ist, soll und kann aber auch künftig sofort in Rente gehen. Die „Rente mit 67“ ändert nichts an der Möglichkeit, vor Erreichen einer Altersgrenze in Erwerbsminderungsrente zu gehen. Ebenso bleibt der Rentenzugang in die vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte weiter ab 63 Jahren offen.

7. Rentenprivileg für besonders langjährig Versicherte streichen

Die „Rente mit 67“ muss konsequenter umgesetzt werden, als dies bislang geplant ist. Vor allem sollte das Rentenprivileg für besonders langjährig Versicherte, die nach 45 Pflichtbeitragsjahren unverändert abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen können sollen, ersatzlos gestrichen werden. Diese Rentenart reduziert die beitragsentlastende Wirkung der Altersgrenzanhebung deutlich (vgl. Abschnitt 4), führt zu einer nicht zu rechtfertigenden Besserstellung dieser Rentenart gegenüber anderen Rentenarten und ist zudem verteilungspolitisch äußerst fragwürdig. Die Bedenken gegen die Altersrente für besonders langjährig Versicherte teilen auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der Sozialbeirat und der Bundesrat.

Durch die Altersrente für besonders langjährig Versicherte werden neue Anreize zur Frühverrentung geschaffen, weil für die Begünstigten – bei vorzeitigem Renteneintritt ohne Abschläge – die Summe aller zukünftigen Rentenzahlungen höher ausfällt als bei Renteneintritt mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Ein vorzeitiger Renteneintritt ohne Abschläge ist damit nicht nur mit dem Prinzip der vorleistungsorientierten Rente unvereinbar, sondern widerspricht vor allem auch dem Ziel einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Fehlanreize für einen vorzeitigen Rentenzugang mit 65 Jahren werden ausgerechnet für diejenigen gesetzt, die bis 67 Jahre arbeiten könnten.

Die neue Rentenart begünstigt zudem Versicherte mit besonders vielen Beitragsjahren und damit regelmäßig deutlich überdurchschnittlichen Rentenansprüchen. Bezahlen müssen dieses Privileg dagegen alle Versicherten, die nicht die Wartezeit von 45 Jahren erfüllen, und damit vor allem die Bezieher niedriger Renten. Ebenso fragwürdig ist die mit der Regelung verbundene einseitige Begünstigung von Männern, deren Alterseinkommen ohnehin im Durchschnitt das von Frauen deutlich übersteigt.

8. Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorzeitigem Altersrentenbezug verbessern

Obwohl die zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer notwendigen Maßnahmen im Wesentlichen in anderen Bereichen erfolgen müssen, kann auch das Rentenrecht selbst – über die Anhebung der Regelaltersgrenze hinaus – hierzu einen Beitrag leisten. So würde beispielsweise die Abschaffung oder zumindest Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten (derzeit 400 €/Monat) es den Beziehern dieser Renten deutlich erleichtern, nach Rentenbeginn erneut eine Beschäftigung aufzunehmen. Anders als heute könnten Altersrentner dann jederzeit – ohne eine Kürzung ihrer Altersrente in Kauf nehmen zu müssen – wieder erwerbstätig werden. Der Rentenbeginn würde nicht mehr einer weiteren oder erneuten Beschäftigung entgegenstehen. Ältere Arbeitnehmer hätten die Sicherheit, mit der Entscheidung für eine vorgezogene Teil- oder Vollrente nicht in ihren künftigen Hinzuverdienstmöglichkeiten beschränkt zu sein. Vor allem würde das Signal gesetzt, dass der Renteneintritt – entgegen mancher Vorstellung – keinem Arbeitsverbot gleichkommt. Erwerbsaustritt und Renteneintritt würden vollständig voneinander entkoppelt und flexiblen Modellen zur Gestaltung des Übergangs von der Arbeits- in die Ruhestandsphase mehr Raum gegeben.

Die Kürzung bzw. der Wegfall einer vorgezogenen Altersrente bei Aufnahme einer Arbeit wird von den Betroffenen regelmäßig als finanzieller Verlust empfunden und beeinträchtigt daher die Bereitschaft, dennoch eine neue Beschäftigung anzutreten. Die ursprüngliche Begründung für die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten, finanzielle Belastungen der Rentenversicherung zu vermeiden, besteht heute nicht mehr, da vorzeitiger Rentenbezug nahezu ausnahmslos mit Rentenabschlägen verbunden ist. Deshalb wäre auch dann, falls Beschäftigte in Einzelfällen in vorgezogene Altersrente gehen, obwohl sie ihre bisherige Tätigkeit weiter ausüben, kein Schaden für die Rentenversicherung damit verbunden.

Eine Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Altersrentenbezug wäre zumindest ein Fortschritt. Besser und konsequenter wäre jedoch, gleich ganz auf die überholten Hinzuverdienstgrenzen zu verzichten. Wer vor 65 in Rente geht, sollte unbegrenzt hinzuverdienen dürfen, so wie alle anderen Rentner auch. Hinzuverdienstgrenzen erschweren die Beschäftigung Älterer und sind äußerst kompliziert und bürokratisch in der Anwendung und Überwachung.

Anhang: Positionen zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

Fraktion	Vorschlag	Details
CDU/CSU und FDP (BT-Drs. 17/3814)	Festhalten an der 2007 beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre zwischen 2012 und 2029	---
SPD (BT-Drs. 17/3995)	Aussetzen der für 2012 vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze	Verschiebung der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters (bis Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen zu mindestens 50 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist)
DIE LINKE (BT-Drs. 17/3546)	Verschiebung der für 2012 vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das Jahr 2016	---
DIE LINKE (BT-Drs. 17/2935)	Vollständige Rücknahme der für 2012 vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze	Rückkehr zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren
BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN (BT-Drs. 17/4046)	Schaffung der Voraussetzungen für die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> – Ergreifung von Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung – Schaffung fließender Übergänge in den Ruhestand – Durchführung von Maßnahmen zum Schutz vor Altersarmut

Quelle: Eigene Zusammenstellung der BDA.