

Einführung

Flexibilität oder die Rückkehr der Frühverrentung?

Wenige Reformen sind so umstritten wie die Anhebung des Renteneintrittsalters. Es markiert den Zeitpunkt, an dem es gesellschaftlich normal und akzeptiert ist, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und eine Rente zu beziehen, es signalisiert außerdem, wann die Arbeitskräfte damit rechnen können, in den Ruhestand zu gehen, und es ist ein Schwellenwert für viele Arbeitgeber, der anzeigt, wann von ihren Beschäftigten erwartet wird, dass sie ihr Unternehmen verlassen.

Die politischen Entscheidungsträger sind durch die mit der Bevölkerungsalterung und der finanziellen Tragfähigkeit verbundenen Probleme dem Druck ausgesetzt, das Renteneintrittsalter anzuheben, selbst wenn dies den meisten Menschen nicht gefällt. Die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitskräfte nehmen zu, und die Menschen leben länger und gesünder und können folglich mehr Zeit im Ruhestand verbringen. In vielen Ländern gibt es aber nach wie vor einen starken Widerstand gegen ein höheres Renteneintrittsalter.

Warum ist es selbst unter Menschen mit einer längeren Lebenserwartung und einem guten Gesundheitszustand so unpopulär, länger erwerbstätig zu sein? Ist die Aussicht auf Ruhestand und Freizeit so viel attraktiver als Erwerbstätigkeit, selbst wenn ein längerer Verbleib im Erwerbsleben durch höhere Renten belohnt wird? Lohnt es sich vielleicht wirtschaftlich nicht, länger erwerbstätig zu sein? Oder werden Menschen von Arbeitgebern, die keinen Vorteil darin sehen, ältere Arbeitskräfte länger im Betrieb zu halten, aus dem Berufsleben gedrängt?

Die Antwort ist wahrscheinlich eine Mischung all dieser Faktoren. Ältere Arbeitskräfte bilden eine heterogene Gruppe; die Menschen haben unterschiedliche Präferenzen in Bezug auf die Art und den Zeitpunkt des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Einige sind in der Lage und motiviert, länger erwerbstätig zu sein, sei es wegen des Einkommens oder wegen der sozialen Kontakte, die die Erwerbstätigkeit mit sich bringt, oder vielleicht auch einfach, weil sie ihre Arbeit mögen. Andere hingegen möchten aus gesundheitlichen Gründen, um anderen Interessen nachzugehen oder, was immer häufiger der Fall ist, um ältere Verwandte oder Enkelkinder betreuen zu können, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

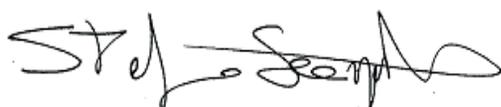
Es ist folglich nicht überraschend, dass in der öffentlichen Debatte erneut Forderungen nach flexibleren Rentenregelungen laut werden, häufig mit einer anderen Konnotation als früher. Heute wünschen sich viele Menschen eine Kombination aus Rente und Erwerbstätigkeit, beispielsweise indem sie eine Teilrente beziehen und mit reduzierter Stundenzahl erwerbstätig bleiben. Aus einer neueren Erhebung geht beispielsweise hervor, dass nahezu zwei Drittel der EU-Bürger es vorziehen würden, eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Teilrente zu kombinieren, statt vollständig in den Ruhestand zu gehen. Häufig wollen die Menschen über das sogenannte „Regelrentenalter“ hinaus erwerbstätig sein. Flexibilität kann jedoch auch bedeuten, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen und die gekürzten Rentenleistungen durch Erwerbseinkommen aufzubessern.

Aus staatlicher Sicht ist der flexible Renteneintritt ein zweiseitiges Schwert. Auf der einen Seite kann er das Wohlergehen der Menschen steigern, indem er es ihnen ermöglicht, Erwerbstätigkeit und Teilrente zu kombinieren, wenn sie dies wünschen. Für den einen oder anderen kann es auch ein Anreiz sein, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Dies wiederum kann dazu beitragen, die künftigen Renten der Arbeitskräfte zu erhöhen. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben trägt außerdem zu einem stärkeren Wirtschaftswachstum und höheren Steuereinnahmen bei, insbesondere in Ländern, die mit einer raschen Bevölkerungsalterung konfrontiert sind. Auf der anderen Seite birgt die Einführung eines flexiblen Renteneintritts auch Risiken, weil es möglich ist, dass Menschen ihre finanziellen Bedürfnisse im Ruhestand unterschätzen und sich deshalb für einen vorzeitigen Renteneintritt mit Rentenabschlägen entscheiden, wodurch sie später dem Risiko der Altersarmut ausgesetzt sind. Außerdem werden Fragen im Hinblick auf die Verteilungsgerechtigkeit aufgeworfen: Im Gegensatz zu Bessergestellten, die es sich möglicherweise leisten können, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen und ihre Rente über einen längeren Zeitraum zu strecken, ist ein vorzeitiger Renteneintritt für Menschen mit niedrigen Renten wahrscheinlich keine umsetzbare Option.

Wie die Analyse in dieser Ausgabe von *Renten auf einen Blick* zeigt, gibt es viele Faktoren, die die Entscheidung über den Rentenbeginn beeinflussen: die Struktur der Alterssicherungssysteme, die je nach Alter gezahlten Leistungen und die Frage, ob es sich lohnt, länger erwerbstätig zu sein. Unsere Erkenntnisse deuten jedenfalls darauf hin, dass die Rentenregelungen in vielen OECD-Ländern so gestaltet sind, dass ein flexibler Renteneintritt möglich ist und nicht behindert wird.

Weshalb nutzen dann so wenige Menschen die Möglichkeit des flexiblen Renteneintritts? Die Antwort ist, dass es andere Hindernisse außerhalb des Rentensystems gibt, die die Autonomie der Menschen bei der Entscheidung über den Zeitpunkt des Renteneintritts begrenzen. Altersdiskriminierung ist unter den Arbeitgebern nach wie vor weit verbreitet, was auf Vorurteile bezüglich der Produktivität älterer Arbeitskräfte und ihrer Fähigkeit, sich neuen Herausforderungen anzupassen, zurückzuführen ist oder auf altersbezogene Lohnstrukturen, die die Kosten der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte erhöhen. Teilzeitbeschäftigung ist im höheren Alter nach wie vor selten, und häufig ermöglichen verbindliche Rentenregelungen es Arbeitgebern, Beschäftigungsverhältnisse in einem bestimmten Alter zu beenden.

Um den Arbeitskräften wirklich die Möglichkeit zu geben, über die Gestaltung ihrer Zukunft im Hinblick auf Erwerbstätigkeit und Rente zu entscheiden, sollten die rentenpolitischen Maßnahmen durch breiter gefasste Arbeitsmarktmaßnahmen ergänzt werden. Die Menschen brauchen klare und ehrliche Informationen über die in den einzelnen Szenarien zu erwartenden Leistungen, um fundierte Entscheidungen treffen zu können. Die Frühverrentung kann Risiken mit sich bringen, und diese Risiken müssen vollständig verstanden werden. Die Arbeitgeber sollten ermutigt werden, Arbeitskräften, die ihre berufliche Laufbahn im höheren Alter verlängern möchten, flexible Arbeitszeitlösungen zu bieten. Angesichts der Bevölkerungsalterung und des in einigen Ländern bevorstehenden Arbeitskräftemangels ist dies dringend erforderlich. Nur unter solchen Bedingungen kann die Rentenpolitik auf die Nachfrage nach Flexibilität reagieren, ohne die wirtschaftliche Sicherheit der Menschen im Alter zu gefährden.



Stefano Scarpetta
Leiter der OECD-Direktion
Beschäftigung, Arbeit und Sozialfragen



Greg Medcraft
Leiter der OECD-Direktion
Finanz- und Unternehmensfragen



From:
Pensions at a Glance 2017
OECD and G20 Indicators

Access the complete publication at:
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

Please cite this chapter as:

OECD (2018), "Einführung Flexibilität oder die Rückkehr der Frühverrentung?", in *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-2-de

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.