



MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR SOZIALRECHT UND SOZIALPOLITIK
MAX PLANCK INSTITUTE FOR SOCIAL LAW AND SOCIAL POLICY

mea *Munich Center for the Economics of Aging*

Internationale Evidenz zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand

Axel Börsch-Supan, Tabea Bucher-Koenen, Sebastian Kluth,
Vesile Kutlu-Koc und Nicolas Goll

05-2015

MEA DISCUSSION PAPERS



Internationale Evidenz zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand

Axel Börsch-Supan*, Tabea Bucher-Koenen, Sebastian Kluth,
Vesile Kutlu-Koc und Nicolas Goll

*Munich Center for the Economics of Aging (MEA)
des Max-Planck-Instituts für Sozialrecht und Sozialpolitik (MPISOC)*

** sowie Technische Universität München,
National Bureau of Economic Research, Cambridge, USA, und Columbia University, New York*

10. April 2015

Zusammenfassung

Dieses Papier untersucht die Erfahrungen mit flexiblen Renteneintrittsprogrammen im internationalen Kontext. Es zeigt sich, dass eine Subventionierung der Teilzeitbeschäftigung zwar positiv auf die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wirkt, es dabei allerdings in der Regel zu einem Rückgang des für die Volkswirtschaft relevanten Arbeitsvolumens kommt. Dies liegt größtenteils daran, dass die wenigsten der hier betrachteten Rentensysteme anreizneutral sind, sondern finanzielle Nachteile für länger Arbeitende implizieren. Damit kommen zu den individuellen Präferenzen für einen frühen Renteneintritt noch die finanziellen Anreize aus dem Rentensystem.

1. Einleitung

Derzeit steht in der Diskussion, den Eintritt in den Ruhestand zu flexibilisieren. Ältere Arbeitnehmer sollten in der Lage sein ihren Arbeitseinsatz mit steigendem Alter langsam zu reduzieren und dabei der Wirtschaft mit ihrer Erfahrung möglichst lange erhalten bleiben, so dass sich das Arbeitsvolumen älterer Arbeitnehmer erhöht.

Für eine solche Strategie sprechen zwei Gründe: Erstens wird die Bevölkerungszahl im Alter des sogenannten Verrentungsfensters (Alter 60-67) in Zukunft zunehmen. Zweitens kann man anhand des Trends der letzten Jahre von einer Steigerung der Erwerbsbeteiligungsquote dieser Menschen ausgehen, die es zu erhalten bzw. zu stärken gilt. Würde man die Attraktivität einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegenüber einer geringfügigen erhöhen, könnte man schnell große Beschäftigungseffekte in dieser Altersgruppe erzielen.

Ein flexibler Renteneintritt ist allgemein dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt wird, ihr Arbeitsvolumen gegen Ende der Erwerbskarriere graduell zu reduzieren. Dadurch kommt es tendenziell zu zwei gegenläufigen Effekten: Flexibilität vor der Regelaltersgrenze kann je nach Ausgestaltung des Rentensystems einen starken Anreiz zur Reduktion der gearbeiteten Stunden liefern. Demgegenüber soll Flexibilität jenseits der Regelaltersgrenze ältere Arbeitnehmer dazu bewegen, ihr Arbeitsangebot zu erhöhen.

Vor dem Hintergrund dieser Abwägung bewerten wir in diesem Papier einige im Ausland eingeführte Lösungen flexibler Übergänge in den Ruhestand im Sinne einer „Best Practice“ Strategie. Die relevante Forschungsfrage lautet: Inwieweit beeinflusst die Einführung eines neuen Programms oder die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen die Arbeitsmarktbeteiligung und das Arbeitsvolumen älterer Arbeitnehmer?

Das Papier ist wie folgt gegliedert: Im folgenden Abschnitt befasst sich der internationale Vergleich mit Programmen, die der deutschen Altersteilzeit ähneln. Diesen Regelungen ist gemein, dass sie eine Reduktion der Arbeitszeit auf Teilzeit vorsehen und dass in der Übergangsphase noch kein Renteneinkommen bezogen wird. Abschnitt 3 geht auf internationale Teilrentenprogramme ein. Im Gegensatz zur Altersteilzeit beziehen die Versicherten hier in der Übergangsphase neben einem Erwerbseinkommen zusätzlich bereits ein (Teil-)Renteneinkommen. Anschließend widmet sich Abschnitt 4 den komplett flexiblen Programmen, welche in Deutschland in dieser Form erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze existieren. Renteneinkommen und Arbeitseinkommen können hier in beliebiger Weise kombiniert werden, ohne dass der Bezug einer Einkommensquelle zu einer Reduktion einer anderen Einkommensquelle führt. Der fünfte Abschnitt beschäftigt sich mit betrieblichen Programmen, die den deutschen Wertguthabenkonten ähneln. Abschnitt 6 fasst zusammen und zieht ein Fazit.

2. Altersteilzeitmodelle

Auch andere Länder bieten ihren Bürgern das Modell der Altersteilzeit an. Das **österreichische Rentensystem** ist von seiner Struktur dem deutschen System sehr ähnlich: Auch hier wird der Großteil des verfügbaren Einkommens im Ruhestand durch die erste, staatliche Säule generiert. Graf et al. (2011) untersuchen den Effekt der 2000 eingeführten Altersteilzeit auf den österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitraum 2000-2003. Das Modell sah vor, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitseinsatz auf 40-60% ihrer Vollzeitarbeitsstunden reduzieren, wobei ihr Ausgangsarbeitsvolumen mindestens 80% einer normalen Vollzeitanstellung betragen muss.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen in gegenseitigem Einverständnis die Altersteilzeit beantragen. Männliche Angestellte müssen mindestens 55 Jahre alt sein, bei weiblichen Angestellten liegt die Grenze bei 50 Jahren. Der neue Teilzeitlohn wird durch den Staat auf 75% des letzten Bruttolohns subventioniert. Darüber hinaus kann Altersteilzeit auch in Österreich in Form des Blockmodells stattfinden.

Die Evaluierung dieses Programms zeigt, dass die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer zwar leicht erhöht werden kann, gleichzeitig kommt es aber zu einer signifikanten Reduzierung des Arbeitsvolumens, da die Mehrzahl der Arbeitnehmer ohne die Möglichkeit der Altersteilzeit weiter voll gearbeitet hätte. So sinkt das Arbeitsvolumen für Männer (Frauen) um 29% (25%) während die Arbeitsmarktbeteiligung lediglich um 1% (1,6%) steigt. Dieses Ergebnis ist insofern nicht überraschend, als dass Arbeitnehmer durch die staatlichen Zuschüsse ihren Stundenlohn im Modell der Altersteilzeit deutlich erhöhen können. Insgesamt kommen die Autoren der Studie zu dem Schluss, dass das Modell der Altersteilzeit in Österreich zu einer Reduzierung des absoluten Arbeitsangebotes älterer Arbeitnehmer geführt hat, d.h. es kam zu einer Reduktion der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden.

Auch in **Schweden** gab es verschiedene Modelle der subventionierten Altersteilzeit. Die schwedische Regierung hat die Erfahrung gemacht, dass jede Form von Subvention der Altersteilzeit die Teilzeitbeschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer massiv beeinflussen. Bei einer Erhöhung (Verminderung) der Subventionsquote stieg (sank) auch der Anteil der Teilrentner. Staatliche Subventionen der Altersteilzeit wurden daraufhin mit Wirkung zum Jahr 2000 in Schweden abgeschafft und zumindest für Angestellte der Privatwirtschaft bis heute nicht wieder eingeführt. Wadensjö (2006) untersucht den Effekt des alten, subventionierten Teilzeitsystems auf das Arbeitsvolumen in Schweden. Er kommt zu dem Schluss, dass die Verbesserung der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in Schweden einen positiven Effekt auf das Arbeitsvolumen in Stunden hatte. Dies gilt insbesondere für Frauen. Die Anzahl an Versicherten, die anstatt der Verrentung den Weg der Teilzeit wählen, übersteigt die Zahl derer, die aufgrund der neu geschaffenen Möglichkeit ihren Arbeitseinsatz von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren.

Im Gegensatz zur Abschaffung für die Privatwirtschaft existiert seit 2003 wieder eine tarifliche Vereinbarung für eine subventionierte Teilrente im öffentlichen Dienst. Lachowska et al. (2009) untersuchen die Auswirkungen dieses speziellen Teilrentenprogramms, das für zentrale Regierungsbeamte eingeführt wurde und den Bezug eines subventionierten Gehalts zwischen dem 61. und 65. Lebensjahr ermöglicht. Beschäftigte können die Teilrente beantragen, es obliegt jedoch dem Arbeitgeber zu entscheiden, ob er dem Antrag zustimmt. Im Falle der Zustimmung erhält der Arbeitnehmer eine Lohnersatzleistung des Arbeitgebers, die ihn für 60% des Verdienstauffalls kompensiert. Ziel der Studie ist die Identifizierung struktureller Merkmale auf Arbeitgeberseite sowie individueller sozioökonomischer Charakteristika auf Arbeitnehmerseite, die die Entscheidung zur Aufnahme einer Teilrente begünstigen. Als Datenbasis dient die Beschäftigtenstatistik der Universität Stockholm. Im Ergebnis lässt sich vor allem der starke Einfluss der Arbeitgeberseite herausstellen: Institute und Abteilungen in besonders schlechter oder guter wirtschaftlicher Verfassung neigen eher zur Teilrentengewährung. In schlechter wirtschaftlicher Lage kann der Arbeitgeber bei Budgetkürzungen seine Lohnkosten senken, in guten Zeiten eignet sich die Teilrente als Belohnung für die Mitarbeiter, die gerne ihren Arbeitseinsatz reduzieren wollen.

Mit Ausnahme dieses Sektors hat Schweden aber mittlerweile ein sehr flexibles Modell des Übergangs in die Rente, auf das wir im Abschnitt 4 näher eingehen.

3. Teilrentenmodelle

Für einen internationalen Vergleich des deutschen Teilrentenmodells sollen zunächst die **USA** als Beispiel herangezogen werden. In der Literatur wird hier zwischen zwei Formen der graduellen Verrentung unterschieden. In der ersten Form reduziert ein in Vollzeit beschäftigter älterer Arbeitnehmer seine Arbeitszeit schrittweise bei seinem *aktuellen* Arbeitgeber. Für diese Form hat sich in der Literatur der Begriff „phased retirement“ durchgesetzt. Im Gegensatz dazu reduziert ein versicherter Arbeitnehmer in der zweiten Form seine Arbeitszeit ebenso schrittweise, jedoch bei einem *neuen* Arbeitgeber („partial retirement“).

Chen und Scott (2006) untersuchen in ihrer Studie die Form des „phased retirement“. Sie zeigen, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die bei ihrem aktuellen Arbeitgeber schrittweise von Vollzeitbeschäftigung in den Ruhestand übergehen, im Zeitraum zwischen 1992 bis 2002 bei rund 5% lag. Sie sehen in dem leistungsorientierten „defined benefit“ (DB) Versicherungssystem eine erste Erklärung, weshalb der graduelle Übergang in den Ruhestand beim aktuellen Arbeitgeber erschwert wird. Das Prinzip des „defined benefit“ ist dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitnehmer in der Rentenphase eine jährliche, fixe Rentenzahlung erhalten, welche durch das Alter des Versicherten, die Beitragszeit und ein Durchschnittseinkommen bestimmt wird. Das Durchschnittseinkommen berechnet sich aus den Einkommen der letzten drei bis fünf Jahre der Erwerbsphase. Für eine Person, die sich gegen Ende ihrer Erwerbstätigkeit für eine Teilzeitbeschäftigung entscheidet (z.B. 50%), würden sich die Rentenbezüge folglich entsprechend verringern (halbieren). In einem beitragsorientierten „defined contribution“ (DC) Versicherungssystem ergibt sich dieses Problem den Autoren zufolge nicht. In einem derart ausgestalteten System entrichten die Arbeitnehmer einen jährlichen, fixen Beitrag an die Rentenversicherung bzw. an ihr individuelles Rentenkonto. Die Rentenversicherung investiert die Summe der Beiträge wiederum am Kapitalmarkt. Die Rentenzahlung, welche der Versicherte in diesem System am Ende der Erwerbsphase erwarten kann, hängt folglich von den individuellen Einzahlungen während der Erwerbsphase und den Kapitalerträgen ab. Entscheidet sich ein Arbeitnehmer für einen graduellen Übergang in den Ruhestand (z.B. 50% Teilzeit), zahlt er während der Teilzeitphase zwar vergleichsweise weniger Beiträge als zuvor, erhält letztendlich aber nur marginal geringere Rentenleistungen.

Ein weiteres Hemmnis für einen graduellen Übergang in den Ruhestand beim aktuellen Arbeitgeber sehen die Autoren in den gesetzlichen Regelungen der USA. Bis zum Jahr 2007 konnte ein Arbeitnehmer vor Erreichen des Regelrentenalters (welches je nach System variiert, aber in etwa bei 65 Jahren liegt) nicht gleichzeitig Gehalt und Rentenbezüge vom selben Arbeitgeber erhalten. Im Rahmen eines DB-Versicherungssystems war es bis 2007 beispielsweise nicht möglich, dass ein 63-Jähriger sein geringeres Teilzeiteinkommen durch den gleichzeitigen Bezug einer Rentenleistung von seinem Arbeitgeber aufbessern konnte. Der Arbeitnehmer war in diesem Fall dazu gezwungen den Arbeitgeber zu wechseln, um eine Rente beziehen zu können.

Die Studie von Maestas (2010) zeigt, dass etwa 26% der US-Amerikaner nach offiziellem Renteneintritt erneut eine Beschäftigung aufnehmen und dass der Anteil der jüngeren Rentner unter den „Rückkehrern“ vergleichsweise höher ist. Die erwähnte Regelung könnte demzufolge einen der Gründe darstellen, weshalb die Wiedereintrittsrate gerade bei jüngeren Ruheständlern größer ist. Personen, die nach Erreichen des frühestmöglichen Renteneintrittsalters weiterhin arbeiten, aber gleichzeitig (vor Erreichen des 65. Lebensjahres) Rente beziehen wollten, waren gezwungen, ihren aktuellen Arbeitgeber zu verlassen und eine neue Beschäftigung zu finden. In der Konsequenz galten diese Personen kurzfristig als

Rentner, wenngleich die Wiederaufnahme einer Beschäftigung von Anfang an geplant war. 2006 wurde durch Verabschiedung des „Pension Protection Act of 2006“ das Steuerrecht dahingehend geändert, dass Arbeitnehmer ab dem 62. Lebensjahr im Rahmen eines DB-Systems fortan bei einem Arbeitgeber sowohl in Teilzeit arbeiten als auch Pensionsbezüge erhalten können.

Die gesetzlichen Hürden sind bei einem DC-System deutlich weniger ausgeprägt. Bereits vor der Reform 2006 hatten Versicherte in einem DC-System die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten und gleichzeitig – vom selben Arbeitgeber – Rente zu beziehen, sofern sie älter als 59,5 Jahre waren. In Anbetracht der Tatsache, dass viele Arbeitgeber in den USA von einem DB- zu einem DC-Versicherungssystem wechselten, ist es sehr wahrscheinlich, dass graduelle Übergänge in den Ruhestand in Zukunft häufiger werden.

Im August 2014 wurde in den USA eine neue Regelung zum stufenweisen Übergang in die Rentenphase eingeführt. Dieser Regelung folgend können Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst seither in Teilzeit arbeiten und gleichzeitig die Hälfte der bis dahin erworbenen Rentenanwartschaften beziehen (U.S. Office of Personal Management 2014a). Ausgehend davon, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst in DB-Systemen versichert ist, bietet die Regelung eine gute Möglichkeit nach und nach aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Diejenigen Personen, die sich für diese Variante entscheiden, müssen dabei mindestens 20% ihrer Arbeitszeit für das Mentoring jüngerer Kollegen aufbringen. Der Vorteil für das schrittweise Ausscheiden aus der Erwerbsphase beim ursprünglichen Arbeitgeber („phased retirement“) liegt für diesen darin, dass jüngere Arbeitnehmer vom Erfahrungsschatz älterer Kollegen profitieren. Somit wird ihre Nachfolge effizient gestaltet. Die Teilnahme an dieser neuen Regelung ist freiwillig und erfordert sowohl die Zustimmung des Arbeitnehmers als auch des zuständigen Arbeitgebers. Voraussetzung für diese Form des Übergangs in den Ruhestand ist, dass der Arbeitnehmer mindestens die letzten drei Jahre vor Inanspruchnahme der Regelung beim betreffenden Arbeitgeber in Vollzeit beschäftigt war. Die Ansprüche variieren je nachdem ob für den Arbeitnehmer das „Civil Service Retirement System“ (CSRS) oder das „Federal Employees Retirement System“ (FERS) maßgebend ist.¹ Bei Regulierung durch das CSRS müssen Arbeitnehmer mindestens 55 Jahre alt sein und dazu mindestens 30 Beitragsjahre aufweisen. Im Alter von 60 Jahren sind auch 20 Beitragsjahre ausreichend. Unter dem FERS müssen Arbeitnehmer entweder das Mindestrentenalter erreicht haben (55-57 Jahre) und über 30 Beitragsjahre verfügen oder mindestens das 60. Lebensjahr erreicht haben und 20 Beitragsjahre nachweisen.

¹ Bei CSRS handelt es sich um einen DB-Plan auf Grundlage von festgesetzten Bezügen, der die meisten Regierungsmitarbeiter in den USA, die bis 1983 eingestellt wurden, abdeckt. Arbeitnehmer, die nach 1983 eingestellt wurden, sind obligatorisch durch das FERS abgedeckt, einem Drei-Säulen-Rentensystem mit geringeren festgesetzten Bezügen (DB-Pension), Sozialversicherung und einem DC-Beitragsplan (401(k)-Rentenplan).

Das folgende Beispiel in Tabelle 1 bezieht sich auf einen Arbeitnehmer unter CSRS-Bedingungen mit 35 Jahren und neun Monaten Beitragsleistungen:

Tabelle 1: CSRS-basierte Rentenbezüge bei schrittweiser Verrentung.

	Jährlich	Monatlich
Aktuelles Einkommen 68.275 \$ x 50%	34.137 \$	2.844,75 \$
Aktuelle Jahresrente 45.296,30 \$ x 50%	22.648 \$	1.887,00 \$
Gesamtes Einkommen während der schrittweisen Verrentung	56.785 \$	4.731,75 \$

Quelle: U.S. Office of Personal Management (2014b), eigene Darstellung.

Der graduelle Eintritt in den Ruhestand scheint eine Win-win-Situation für die Regierung und für die rentenzugangsberechtigten Arbeitnehmer zu sein: Einerseits profitiert die Regierung von der längeren Beschäftigung erfahrener Arbeitnehmer und andererseits generieren die Teilzeit-Rentner ein höheres Einkommen als bei vollständiger Verrentung oder bei Teilzeitarbeit bei einem neuen Arbeitgeber. Man könnte annehmen, dass viele Berechtigte die schrittweise Verrentung ab dem frühestmöglichen Zeitpunkt beanspruchen, d.h. im Alter von 55 Jahren. Wenn die Arbeitnehmer jedoch erst später, beispielsweise im Alter von 56 Jahren, in diese Übergangsphase eintreten, steigt tendenziell nicht nur ihr aktuelles Gehalt (das im Durchschnitt mit der Berufserfahrung zunimmt), sondern es erhöhen sich durch die zusätzlichen Beitragszahlungen auch ihre künftigen Rentenanwartschaften. Das könnte einen Anreiz darstellen die Inanspruchnahme einer Rente auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Wenn sich eine Person anschließend vollständig aus dem Erwerbsleben zurückzieht, wird zur Berechnung der neuen Vollrente zunächst eine hypothetische Jahresrente berechnet, wie sie aus einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung resultiert wäre. Anschließend wird diese Rente halbiert und zu der bis dahin bereits erhaltenen Teilrente addiert. Die sich daraus ergebende neu berechnete Vollrente stellt dann die Grundlage für die Berechnung von Hinterbliebenenbezügen und weiteren Leistungen dar.

In der Übergangsphase gelten Arbeitnehmer mit vermindertem Arbeitseinsatz in gewissen Bereichen nicht mehr als Vollzeitbeschäftigte, sondern werden einer Teilzeitkraft im Unternehmen gleichgestellt. Dies gilt zum Beispiel im Bereich des Gehalts- und Urlaubsanspruchs. Im Gegensatz dazu ändern sich die Bedingungen innerhalb der Krankenversicherung beim Übergang von einer Vollzeitbeschäftigung in die „phased retirement“ Phase nicht. Die Arbeitnehmer werden dann wie Vollzeit-Arbeitskräfte geschlüsselt und erhalten weiterhin den kompletten Zuschuss im Sinne des „Federal Employees Health Benefits Program“. Ein Teilzeitrentner kann jederzeit in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, jedoch kann nach einmaligem Wechsel zurück ins Normalarbeitsverhältnis keine Teilrente mehr beantragt werden.

Auch in **Finnland** existiert seit 1989 für alle Arbeitnehmer im öffentlichen und privaten Sektor die Möglichkeit ihre Arbeitszeit zu reduzieren und neben ihrem neuen Teilzeiteinkommen eine Teilrente (*osa-aikaeläke*) zu beziehen. In den letzten Jahrzehnten wurde das Modell vielfach reformiert, insbesondere wurde das Mindestalter mehrmals angehoben und beträgt mittlerweile 61 Jahre für alle Kohorten ab 1954.² Das Modell sieht vor, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit in dem Maße reduziert, dass das neue Teilzeitgehalt 35% bis 70% der ursprünglichen Vollzeitleistung entspricht. Ist diese Voraussetzung erfüllt, kann eine

² Siehe Salonen und Takala (2011) sowie Finnish Centre for Pensions (2014).

Teilrente im Umfang von 50% der Differenz zwischen altem Vollzeit- und neuem Teilzeitlohn bezogen werden. Dabei darf die Teilrente jedoch maximal 75% der bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Vollrentenansprüche betragen. Das Modell erlaubt somit einen graduellen Übergang in die Rente, da der Einkommensverlust in der Phase des reduzierten Arbeitseinsatzes zur Hälfte durch den Bezug der Teilrente kompensiert wird. Wie in Deutschland sinkt auch in Finnland die Höhe der Teilrente mit der Höhe des Hinzuverdienstes in Form des Teilzeitgehalts. Der finnische Staat subventionierte in der Vergangenheit diese Form des Rentenübergangs, da der Bezug einer Teilrente keine Konsequenzen auf die spätere Altersrente in Form von Rentenabschlägen hatte. Diese Subvention wurde jedoch 2011 abgeschafft, um die finanziellen Anreize eines langen Vollzeitarbeitslebens zu stärken (siehe OECD 2012).

Salonen und Takala (2011) untersuchen finnische Versicherte, die in den Jahren 2005 bis 2009 erstmalig Teilrente bezogen haben. Die Untersuchung zeigt, dass Teilrentner in der Regel zum jeweils für ihre Kohorte gültigen gesetzlichen Mindestteilrentenalter in Rente gehen. Die starke Inanspruchnahme der Regelung zum jeweils jüngsten Einstiegsalter war ein Grund, warum sich die Regierung veranlasst sah, das Mindesteintrittsalter mehrmals zu erhöhen. Einmal mehr zeigt sich die starke Signalwirkung des frühestmöglichen Eintrittsalter. Dabei weisen Teilrentner im Vergleich zu Personen der gleichen Kohorte, die weiter in Vollzeit arbeiten, eine längere Arbeitskarriere und ein höheres Einkommensniveau auf. Die auf Basis von Teilrente und Teilzeitgehalt erwirtschaftete durchschnittliche Bruttoersatzrate liegt bei 87%, die durchschnittliche Nettoersatzrate beträgt 90%. Im Ergebnis ermöglicht die Teilrente in Finnland einen graduellen Übergang in den Ruhestand, da sich das zur Verfügung stehende Einkommen in der Übergangsphase nur unwesentlich reduziert.

Neben diesen eher deskriptiven Ergebnissen gehen Ilmakunnas und Ilmakunnas (2006) der Frage nach, inwieweit die Teilrente das aktive Arbeitsleben der finnischen Versicherten verlängert. Hierzu nutzen sie Befragungsdaten, in denen die Teilnehmer unter anderem zu ihrer erwarteten Arbeitsneigung befragt werden. Sie kommen zu dem Schluss, dass Teilrentner im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten nicht planen erst später ganz aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Die Ergebnisse passen ins Bild der bisherigen Forschung, wonach in der Regel die Möglichkeit zur Teilrente sich zwar positiv auf die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer auswirkt, diese jedoch meist in Teilzeit stattfindet und sich somit das Arbeitsvolumen dieser Personengruppe insgesamt reduziert.

4. Flexible Modelle ohne Hinzuverdienstgrenzen

Theoretisch könnte man bei anreizneutralen Abschlägen auf Hinzuverdienstgrenzen auch komplett verzichten. In der Konsequenz wären die Entscheidungen der Arbeitnehmer darüber, wann sie aus dem Arbeitsleben austreten und wann sie erstmalig eine (volle) Rente beziehen, nicht mehr durch Hinzuverdienstgrenzen miteinander verknüpft.

Im internationalen Kontext besteht solch eine Flexibilität in **Schweden**. Hier ist es möglich ab dem Alter von 61 Jahren die staatliche Rente zu beantragen, die sich anhand des bis dahin erworbenen Rentenvermögens und einem kohortenabhängigen Annuitätendivisor berechnet. Der Annuitätendivisor ist direkt mit dem Rentenzugangsalter und der Lebenserwartung der Kohorte verknüpft. Dabei steigt die Rente mit dem Alter des erstmaligen Rentenbezugs, da die zu erwartende Bezugsdauer mit dem Renteneintrittsalter abnimmt.³ Der Annuitätendivisor

³ Die durch den Annuitätendivisor implizierten Zuschläge steigen mit dem Alter an und tragen somit der bereits in der Einleitung erwähnten Tatsache Rechnung, dass auch die Mortalität mit dem Alter ansteigt.

verfolgt dabei einen budgetneutralen Ansatz, die impliziten Zuschläge, die ein schwedischer Versicherter mit einem Jahr Aufschub auf seinen Rentenbezug erreichen kann, sind etwas höher als die Zu- und Abschläge im deutschen System. Entscheidet sich der Arbeitnehmer trotz Rentenbezugs zur Weiterführung seiner bisherigen Tätigkeit, wirkt sich dies nicht negativ auf die Rentenzahlungen aus, da die Rente nicht auf eine Teilrente reduziert wird, sondern parallel zum Erwerbseinkommen voll bezogen werden kann. Während der Erwerbstätigkeit erwirbt der Beschäftigte zusätzliche Rentenansprüche für die Zeit des vollständigen Rückzugs aus dem Erwerbsleben. Dies bedeutet allerdings nicht, dass in Schweden generell keine Teilrenten existieren, vielmehr wird dem Versicherten das Wahlrecht eingeräumt seine Rente ab 61, anstatt zu 100%, auch nur zu 75%, 50% oder 25% zu beziehen (siehe Lindecke et al. 2013).

Trotz dieser Flexibilität bezieht die Mehrzahl der Schweden erstmalig mit 65 Jahren eine Rente. Allerdings lässt sich über die Zeit feststellen, dass in zunehmendem Maße von der Möglichkeit des früheren Rentenbezugs Gebrauch gemacht wird. Beantragten die Versicherten der Kohorte 1938 noch zu ca. 78% ihre Rente mit 65, ging dieser Wert stetig auf nunmehr ca. 60% für die Kohorte 1946 zurück. Die Persistenz des Renteneintrittsankers von 65 Jahren geht somit langsam zurück. Dabei erhöhte sich für jüngere Kohorten vor allem die Wahrscheinlichkeit ihre Rente erstmalig vor 65 zu beziehen. Dieser Trend löste eine öffentliche Diskussion in Schweden aus. In der Folge wurde eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel ins Leben gerufen, Maßnahmen für ein längeres Arbeitsleben zu erarbeiten. Im Ergebnis wurde sich dafür ausgesprochen den Zeitpunkt für den frühesten Rentenbezug von 61 um zwei Jahre auf 63 anzuheben (Statens Offentliga Utredningar 2013). Diese Maßnahme lässt außer Acht, dass die Ursache dieses Trends auch dadurch bedingt sein könnte, dass die Zuschläge für einen Aufschub des Rentenbezugszeitpunkts nicht komplett anreizneutral sind.

Im vermeintlichen Widerspruch dazu steht die Beobachtung, dass in Schweden wie in anderen europäischen Ländern die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer in den letzten Jahrzehnten durch Reformbemühungen insgesamt deutlich gesteigert werden konnte (siehe Europäische Kommission 2013). Schweden weist unter den 28 untersuchten Ländern hinter Island die zweithöchste Beschäftigungsrate der 60- bis 64-Jährigen auf (OECD 2014). In den Jahren 2000 bis 2013 zeigt sich in Schweden, ausgehend von einem überdurchschnittlich hohen Niveau, allerdings eine Abflachung dieses positiven Trends im Vergleich zu Deutschland. In diesem Zusammenhang muss man jedoch beachten, dass der Bezug einer Rente nicht automatisch mit dem Erwerbsaustritt zusammenfällt. Der Rückgang des durchschnittlichen erstmaligen Rentenbezugsalters gepaart mit einer steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer lässt auf eine vermehrte Kombination von Erwerbs- und Renteneinkommen gegen Ende der Erwerbskarriere schließen. Die Frage, ob die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer unter anreizneutralen Zu- und Abschlägen evtl. nicht noch weiter gestiegen wäre, lässt sich anhand dieser Beobachtung nicht abschließend klären.

5. Wertguthaben

In den **Niederlanden** wurde zum 01.01.2013 das sogenannte „Vitality Package“ eingeführt, welches in seinen Grundzügen dem deutschen Wertguthabensystem ähnelt (siehe Delsen und Smits 2012). Ziel dieser Neuregelung ist es, gesunde, vitale und produktive Personen bis zum Rentenalter in Beschäftigung zu halten. Das „Vitality Package“ wurde entlang dreier Leitlinien entwickelt: Verlängerung der Erwerbsphase, Mobilitätsunterstützung und berufliche Förderung. Das Programm beinhaltet eine neue Vorsorgemöglichkeit („Vitality Scheme“ (VS)) für Arbeitnehmer, Unternehmer und Selbstständige. Das VS soll diesen Personengruppen sowohl

die Freiheit als auch die Verantwortung übertragen ihren Karriereweg eigenständig zu gestalten. Umgesetzt wird das System, indem die Möglichkeit geschaffen wird, einen Teil des Netto-Einkommens steuerfrei zu sparen. Der Plan erlaubt es zwischen 5.000 € und 20.000 € pro Jahr anzusparen. Die Besteuerung der Ersparnisse wird bis zur Nutzung dieser Mittel „verschoben“ (nachgelagerte Besteuerung). Mit der angesparten Summe können unbezahlte Freistellungsphasen für Kinderbetreuung, Pflege der Eltern, Weiterbildungen oder ähnliches finanziell überbrückt werden. Daneben können die Ersparnisse auch für eine Unternehmensgründung oder als Ausgleich bei Annahme einer für den Einzelnen vergleichsweise geringer entlohnten Beschäftigung verwendet werden. Überdies ermöglicht die Regelung explizit auch, dass die Ersparnisse bei Eintritt in eine Teilzeitrente aufgelöst werden können. Um die Verwendung für eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Vollrente zu verhindern, ist die Auszahlung auf maximal 10.000 € pro Jahr für Personen ab 62 Jahren limitiert. Die Regelung begünstigt durch diese Begrenzung die Teilzeitrente und schränkt die Möglichkeit zur Vollzeitverrentung ein, da der bisherige Lebensstandard auf Basis von einem Bruttoeinkommen von 10.000 € pro Jahr für die meisten Versicherten nicht aufrechtzuerhalten ist. Dies steht im Einklang mit den Zielen der gegenwärtigen Regierungskoalition.

Darüber hinaus enthält das „Vitality Package“ Maßnahmen wie einen „Arbeits-Bonus“, einen „Mobilitäts-Bonus“ und einen „Weiterbildungs-Bonus“. Um Arbeitnehmer zwischen 61 und 65 Jahren zu ermutigen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter (das 2020 von 65 auf 66 Jahre und 2025 schließlich auf 67 angehoben werden wird) beschäftigt zu bleiben, bietet die Regierung eine jährliche Einmalzahlung („Arbeits-Bonus“) in Höhe von 2.100 € bis 2.350 €. Für Arbeitgeber wird ein Anreiz zur (Weiter-)Beschäftigung älterer Arbeitnehmer geschaffen, indem für Arbeitnehmer zwischen 62 und 65 Jahren ein Bonus von 1.750 € pro Jahr bezahlt wird. Um die Mobilität zu fördern, wurde ein „Mobilitäts-Bonus“ eingeführt. Arbeitgeber, die eine über 55-jährige Person beschäftigen, erhalten eine einmalige Zahlung von 3.500 € und solche, die eine über 50-jährige Person beschäftigen, die zuvor Arbeitslosengeld bezog, erhalten eine Einmalzahlung von 7.000 €. Schließlich wird auch die Steuerabzugsgrenze für Bildungsausgaben um die Hälfte (250 €) reduziert. In der Konsequenz können Bildungsabgaben schon ab dieser neuen niedrigeren Grenze steuerlich geltend gemacht werden, was die Finanzierung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während Phasen der Arbeitslosigkeit erleichtert („Weiterbildungs-Bonus“).

Die Auswirkungen der Reform auf die Arbeitsmarktbeteiligung Älterer lassen sich, aufgrund der erst kurzen Zeit seit der Einführung der Neuregelung, noch nicht belastbar abschätzen. Jedoch zeigen Daten von Ende November 2011 aus dem CentERpanel, einer Online-Befragung niederländischer Haushalte, dass 15% der Befragten planen am „Vitality Scheme“ im Jahr 2013 teilzunehmen (Knoef et al. 2011). Insbesondere Personen mit hohem Einkommen möchten am VS teilnehmen. Die Mehrheit der Befragten (57%) gab an, dass sie das VS gerne zur Finanzierung von Teilzeitverrentung verwenden möchte.

6. Fazit

Die internationale Evidenz zeigt, dass Regelungen, die eine Subvention der Teilzeit von Seiten des Staates oder der Unternehmen vorsehen, zwar meist zu einer Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung führen, dabei allerdings oft gleichzeitig das Arbeitsvolumen reduzieren. Die Erfahrungen in Österreich (1% höhere Arbeitsbeteiligung, aber 29% niedrigeres Arbeitsvolumen bei männlichen Versicherten) dürften hier besonders aussagekräftig für

Deutschland sein. Aus ökonomischer Sicht ist dies logisch. Arbeitnehmer können ihren Stundenlohn durch die Reduzierung auf eine Teilzeitstelle aufgrund der Subvention erhöhen. Der Einkommenseffekt führt zu einer stärkeren Nachfrage nach dem Gut Freizeit. Der Substitutionseffekt – der eine Steigerung des Arbeitsangebots bei steigenden Löhnen vorsieht – greift nicht, da der hohe Stundenlohn nur in Teilzeit zu erreichen ist.

Das schwedische Beispiel zeigt, dass sich durch die Abschaffung jeglicher Hinzuverdienstgrenzen und der freien Kombinationsmöglichkeit aus Arbeits- und Erwerbseinkommen ab einem bestimmten Mindestalter (61 Jahre) die Zeitpunkte für den erstmaligen Rentenbezug und den Erwerbsaustritt entkoppeln lassen. Im Ergebnis kombinieren schwedische Versicherte verstärkt Erwerbs- und Renteneinkommen. Allerdings zeigte sich, dass das festgesetzte Mindestrentenalter von 61 Jahren dazu führte, dass sich das durchschnittliche Rentenalter in Schweden reduzierte. Aufgrund der damit verbundenen fiskalischen Wirkungen wurde nun entschieden, diese Untergrenze zukünftig auf 63 Jahre zu erhöhen.

Insgesamt zeigen die Erfahrungen anderer Länder mit flexiblen Renteneintrittsprogrammen, dass eine Subventionierung der Teilzeitbeschäftigung zwar positiv auf die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wirkt, es dabei allerdings in der Regel zu einem Rückgang des für die Volkswirtschaft relevanten Arbeitsvolumens kommt. Dies liegt größtenteils daran, dass die wenigsten der hier betrachteten Rentensysteme anreizneutral sind, sondern finanzielle Nachteile für länger Arbeitende implizieren. Damit kommen zu den individuellen Präferenzen für einen frühen Renteneintritt noch die finanziellen Anreize aus dem Rentensystem.

Zitierte Literatur

- Chen, Y.-P. und Scott, J. C. (2006): Phased Retirement: Who Opts for It and Toward What End? Research Paper 2006-01, AARP Public Policy Institute, Washington, D.C.
- Delsen, L. und Smits, J. (2012): Will the new Dutch Vitality Scheme be a success? Institute for Management Research, Radboud University Nijmegen, [<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/DelsenLei.pdf>], abgerufen 24.10.2014.
- Europäische Kommission (2013): Employment and Social Developments in Europe 2013.
- Finnish Centre for Pensions (2014): The Pension System, Pension Benefits, Earnings-related Pensions, Part time pension, [http://www.etk.fi/en/service/part-time_pension/1441/part-time_pension], abgerufen 28.10.2014.
- Graf, N., Hofer, H. und Winter-Ebmer, R. (2011): Labor supply effects of a subsidized old-age part-time scheme in Austria, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Jg. 44, H. 3, S. 217-229.
- Ilmakunnas, P. und Ilmakunnas, S. (2006): Gradual Retirement and Lengthening of Working Life, *HECER Discussion Paper* No. 121, Helsinki Center of Economic Research, Helsinki.
- Knoef, M., Adriaens, H. und Nelissen, J. (2011): Vitaliteitsregeling zal vooral gebruikt worden voor deeltijdpensioen, [<http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/vitaliteitsregeling-zal-vooral-gebruikt-wordsen-voor-deeltijdpensioen>], abgerufen 05.11.2014.
- Lachowska, M., Sundén, A. und Wadensjö, E. (2009): The Impact of a Phased Retirement Program: A Case Study, *IZA Discussion Paper* 4284, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn.
- Lindecke, C., Voss-Dahm, D. und Lehndorff, S. (2013): Altersteilzeit, Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern, Arbeitspapier 142, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Maestas, N. (2010): Back to work: Expectations and Realizations of Work after Retirement, *The Journal of Human Resources*, Jg. 45, Nr. 3, S. 718-748.
- OECD (2012): OECD Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers (*situation mid-2012*).
- OECD (2014): OECD.StatExtracts, Labour, Labour Force Statistics, LFS by sex and age, LFS by sex and age - indicators, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R], abgerufen 28.10.2014.
- Salonen, J. und Takala, M. (2011): Working career and income of part-time pensioners in Finland, Working Papers 2011:2, Finnish Centre for Pensions, Helsinki.
- Statens Offentliga Utredningar (2013): Åtgärder för ett längre arbetsliv, Slutbetänkande av Pensionsåldersutredningen, 2013:25, Stockholm.
- U.S. Office of Personal Management (2014a): Retirement, Phased Retirement [<http://www.opm.gov/retirement-services/phased-retirement/>], abgerufen 28.10.2014.
- U.S. Office of Personal Management (2014b): Retirement, Publications & Forms, Benefits Administration Letters 14-108 [<http://www.opm.gov/retirement-services/publications-forms/benefits-administration-letters/2014/14-108.pdf>], abgerufen 10.12.2014.
- Wadensjö, E. (2006): Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden, *IZA Discussion Paper* 2273, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn.