

## Kapitel 2

# Flexibler Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern

*Dieses Kapitel befasst sich mit dem flexiblen Renteneintritt in OECD-Ländern. Zunächst wird die Art und Weise untersucht, wie Menschen in OECD-Ländern arbeiten und in den Ruhestand gehen. In einem zweiten Schritt werden die in den OECD-Ländern derzeit existierenden Möglichkeiten flexibler Altersgrenzen näher beleuchtet. Genauer betrachtet werden die Kombinationen aus Erwerbstätigkeit und Rentenbezug vor und nach Erreichen des Rentenalters sowie die Flexibilität in Bezug auf die Entscheidung über den Zeitpunkt für den Renteneintritt. Drittens werden die Präferenzen der Menschen bezüglich des flexiblen Übergangs in den Ruhestand und die tatsächliche Inanspruchnahme der gebotenen Möglichkeiten untersucht. Am Ende stehen Schlussfolgerungen.*

## 2.1 Einleitung

Überall auf der Welt haben Regierungen das Regelrentenalter angehoben und Wege in die Frühverrentung versperrt. Wie in Kapitel 1 dargelegt, gehen immer mehr Länder über ein Regelrentenalter von 65 Jahren hinaus, da sie bemüht sind, ein angemessenes Gleichgewicht zu schaffen zwischen der in Erwerbstätigkeit und im Ruhestand verbrachten Zeit. Zum Teil handeln sie dabei aus finanziellen Erwägungen: In einem Kontext steigender Lebenserwartung und immer größerer älterer Bevölkerungsgruppen sind Maßnahmen erforderlich, die die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme verbessern und die Kosten begrenzen, die heutige und künftige Generationen zu tragen haben, um für die Rentnerpopulation aufzukommen. Dieser Sachverhalt spiegelt aber auch die Tatsache wider, dass ältere Menschen gesündere und aktivere Leben führen.

Die Festlegung einer vorgeschriebenen Altersgrenze für den Renteneintritt ist möglicherweise nicht für alle Menschen von Vorteil. Befürworter eines Ruhestands „à la carte“ verweisen auf die Diversität unter älteren Arbeitskräften. Einige sind in der Lage und motiviert, länger zu arbeiten wegen des Gehalts, der sozialen Kontakte oder 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.

Diese individuellen Unterschiede haben Forderungen nach flexiblen Ruhestandsregelungen laut werden lassen, die es jedem Einzelnen ermöglichen, zu entscheiden, wann und wie er in den Ruhestand geht. In seiner häufigsten Verwendung bezieht sich der Begriff „flexibler Übergang in den Ruhestand“ auf die Möglichkeit, eine Teil- oder Vollrente zu beziehen und dabei erwerbstätig zu bleiben, häufig mit reduzierter Stundenzahl. Das Konzept ist auch unter der Bezeichnung des „schrittweisen“, „gleitenden“ oder „partiellen“ Übergangs in den Ruhestand bekannt. Eine zweite Dimension der Flexibilität bezieht sich auf den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand – d.h. die Möglichkeit, Rentenleistungen vor oder nach Erreichen des Regelrentenalters in Anspruch zu nehmen. Einige Länder haben bereits eine Altersbandbreite eingeführt, innerhalb derer Arbeitskräfte den Zeitpunkt für den Übergang in den Ruhestand frei wählen können.

Ein Großteil der Arbeitskräfte wünscht sich mehr Flexibilität in den Ruhestandsregelungen. Aus einer neueren Erhebung geht hervor, dass in Japan 43% der Befragten über das Regelrentenalter hinaus erwerbstätig sein möchten, während in Frankreich dies nur 15% ins Auge fassen (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). Dagegen würden nahezu zwei Drittel der EU-Bürger eine Kombination aus Teilzeitarbeit und Teilrente einem vollständigen Übergang in den Ruhestand vorziehen (Eurofound, 2016). Zum Teil dürften die unterschiedlichen Präferenzen bezüglich der Flexibilität in den Ländern dem jeweiligen landesspezifischen Aufbau des Alterssicherungssystems zuzuschreiben sein. Dabei haben insbesondere die Höhe der Rentenleistungen in unterschiedlichen Altersstufen und die Vorteile eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellung der Arbeitskräfte zur Flexibilität. Beispielsweise können Hinzuverdienstgrenzen, die den Betrag einschränken, der verdient werden kann, ohne dass die Rentenleistungen gekürzt werden, den Anreiz mindern, über das Regelrentenalter hinaus zu arbeiten.

Finanzielle Vorteile sind allerdings nicht der einzige Grund, aus dem Menschen länger arbeiten möchten. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben kann auch die Lebenszufriedenheit steigern. In mehreren europäischen Ländern und den Vereinigten Staaten haben Arbeitskräfte über 45 Jahre im Durchschnitt weniger Stress und eine größere Lebenszufriedenheit als jüngere Arbeitskräfte (Nikolova und Graham, 2014)<sup>1</sup>. Dies gilt für Vollzeitbeschäftigte, freiwillig Teilzeitbeschäftigte und selbstständig Beschäftigte. Allerdings sind die Unterschiede im Vergleich zu jüngeren Befragten in der Altersgruppe der über 66-Jährigen geringer, wenn auch immer noch vorhanden. Unter Vollzeitkräften nehmen sie besonders stark ab, was darauf hindeutet, dass der Verbleib im Erwerbsleben für einige nicht unbedingt eine freiwillige Entscheidung ist.

Viele Arbeitgeber sehen in der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte Vorteile. Ältere Arbeitskräfte verfügen über mehr Erfahrung und Wissen, das sie bewahren und an jüngere Mitarbeiter weitergeben können. In Ländern, in denen die Bevölkerungsalterung bereits beträchtlich vorangeschritten ist und sich ein Mangel an Fachkräften abzuzeichnen beginnt, wie in Japan und Deutschland, verstärken die Arbeitgeber ihre Bemühungen, ältere Arbeitskräfte länger auf den Lohnlisten zu behalten, was z.T. darauf zurückzuführen ist, dass sich die Wiedereinstellung von bereits verrenteten Arbeitskräften als Maßnahme gegen den Arbeitskräftemangel als kompliziert und kostspielig erweisen kann. Gleichzeitig erleichtert der technologische Fortschritt den flexiblen Übergang in den Ruhestand, indem er es dem Einzelnen erleichtert, von zu Hause aus zu arbeiten und den körperlich anstrengenden Anteil der Arbeit reduziert.

Arbeitgeber können aber auch Vorbehalte gegen die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte haben. Altersdiskriminierung ist an vielen Arbeitsplätzen nach wie vor üblich, ebenso wie es Vorurteile bezüglich der Produktivität älterer Arbeitskräfte und ihrer Fähigkeit, sich neuen Herausforderungen anzupassen, sind<sup>2</sup>. In vielen Ländern ist die Teilzeitbeschäftigung in höherem Alter ein seltenes Phänomen. Die Rentenregelungen bezüglich des Zeitpunkts des Renteneintritts sind starr, und die Arbeitskräfte werden vor eine Entweder-oder-Entscheidung gestellt: in den Ruhestand gehen oder im Erwerbsleben bleiben. Des Weiteren wird Arbeitgebern mit verbindlichen Rentenregelungen die Möglichkeit geboten, Beschäftigungsverhältnisse mit älteren Arbeitskräften in einem bestimmten Alter zu beenden<sup>3</sup>, auch wenn Datenbeschränkungen es verhindern, Informationen darüber zu bekommen, wie häufig Arbeitgeber tatsächlich auf die „Zwangsverrentung“ zurückgreifen, um sich von älteren Arbeitskräften zu trennen.

Aus staatlicher Sicht ist der flexible Renteneintritt ein zweiseitiges Schwert. Auf der einen Seite erhöht er das Wohlergehen der Menschen und bietet ihnen Anreize, länger im Erwerbsleben zu bleiben, als sie es sonst getan hätten. Hierdurch können sich wiederum die künftigen Rentenansprüche der Arbeitskräfte erhöhen, was für all jene von besonderer Bedeutung ist, die lückenhafte Erwerbs- und Beitragsbiografien aufweisen. Sie würden auch weiterhin zum Wirtschaftswachstum beitragen und Steuereinnahmen generieren. Auf der anderen Seite könnte die Einführung eines flexiblen Renteneintritts Personen dazu veranlassen, vorzeitig in den Ruhestand und mithin in Altersarmut zu gehen, wenn sie ihre finanziellen Bedürfnisse im Ruhestand unterschätzen, selbst wenn die Regelungen so gestaltet sind, dass sie versicherungsmathematisch neutral sind (vgl. Anhang 2.A1). In diese Situation könnten auch Arbeitskräfte kommen, die eine Teilrente beziehen und weiterhin erwerbstätig sind und dann feststellen, dass ihre endgültigen Rentenleistungen im Vollruhestand nicht ausreichen. Frühverrentungsoptionen sind möglicherweise sozial nicht gerecht, wenn es sich nur die Bessergestellten leisten können, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, während andere Arbeitskräfte weiter arbeiten müssen.

In Abschnitt 2.2 dieses Kapitels werden zunächst die Rahmenbedingungen für eine Flexibilisierung der Altersgrenzen, wie z.B. die Erwerbsbeteiligung und der Gesundheitszustand älterer Arbeitskräfte in OECD-Ländern untersucht. Abschnitt 2.3 analysiert die verschiedenen Optionen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern und erörtert die Auswirkungen verschiedener Formen des Renteneintritts auf die Rentenansprüche. In Abschnitt 2.4 werden die Einstellungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum flexiblen Renteneintritt analysiert und ihre Präferenzen mit der Funktionsweise flexibler Ruhestandsmodelle in der Praxis verglichen. Ein abschließender Abschnitt enthält Politikempfehlungen. Nähere Einzelheiten zu den Regeln, die für den Renteneintritt und die Kombination aus Erwerbstätigkeit und Rentenbezug gelten, finden sich in Tabelle 2.A2.1 im Anhang.

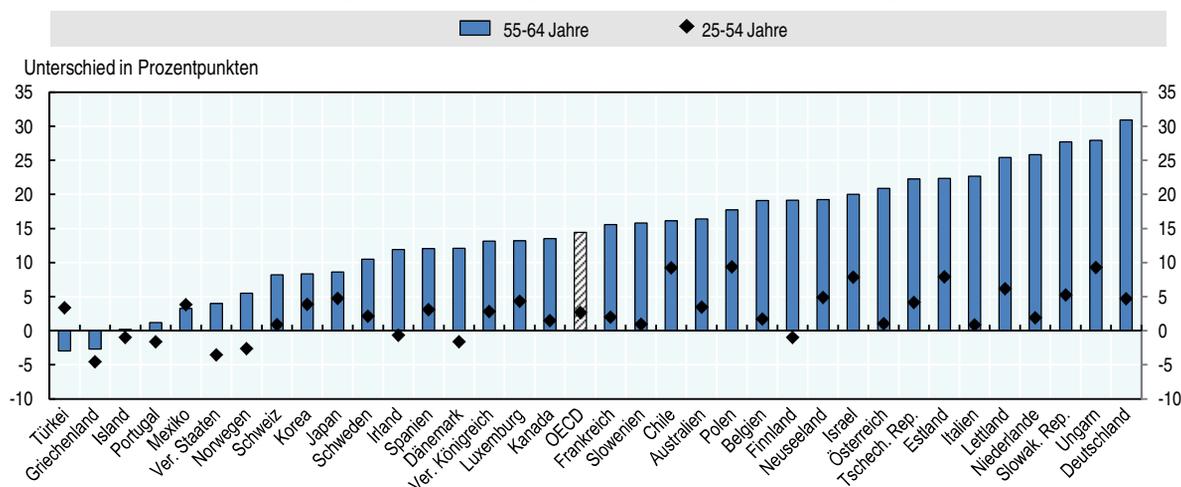
## 2.2 Wie arbeiten Menschen in OECD-Ländern und wie gehen sie in den Ruhestand?

Es gibt große Unterschiede in der Erwerbstätigkeit älterer Menschen und in der Art und Weise, wie sie in den Ruhestand gehen. Hierbei handelt es sich nicht nur um zeitliche Differenzen, sondern auch um Unterschiede zwischen sozioökonomischen Gruppen, nicht nur um die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, sondern auch eine unterschiedliche Lebenserwartung. All dies hat Auswirkungen auf das effektive Alter bei Austritt aus dem Erwerbsleben, auf die im Ruhestand verbrachte Zeit und schließlich auch auf den Spielraum, der für die Einführung oder den Ausbau flexibler Altersgrenzen vorhanden ist.

### Ältere Arbeitskräfte machen einen größeren Teil der Erwerbsbevölkerung von heute aus

Seit dem Jahr 2000 hat die Erwerbsbeteiligung älterer Personen deutlich zugenommen, während die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe in den meisten OECD-Ländern trotz anhaltend hoher Langzeitarbeitslosigkeit niedrig geblieben ist. Die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter von 55-64 Jahren nahm zwischen 2000 und 2016 von 44,0% auf 58,4%, d.h. um über 14 Prozentpunkte zu (Abb. 2.1). In der Altersgruppe 25-54 Jahre war der Anstieg viel geringer – von 76,8% auf 79,5%. Ältere Arbeitnehmer holen also auf, verzeichnen aber nach wie vor unterdurchschnittliche Erwerbstätigenquoten. Im Gegensatz zu historischen Trends nahm

Abbildung 2.1 Die Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitskräfte sind stark gestiegen  
Veränderung der Erwerbstätigenquoten, 2000-2016, in Prozentpunkten



Quelle: OECD.Stats database, Arbeitskräfteerhebung, nach Geschlecht und Alter.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633318>

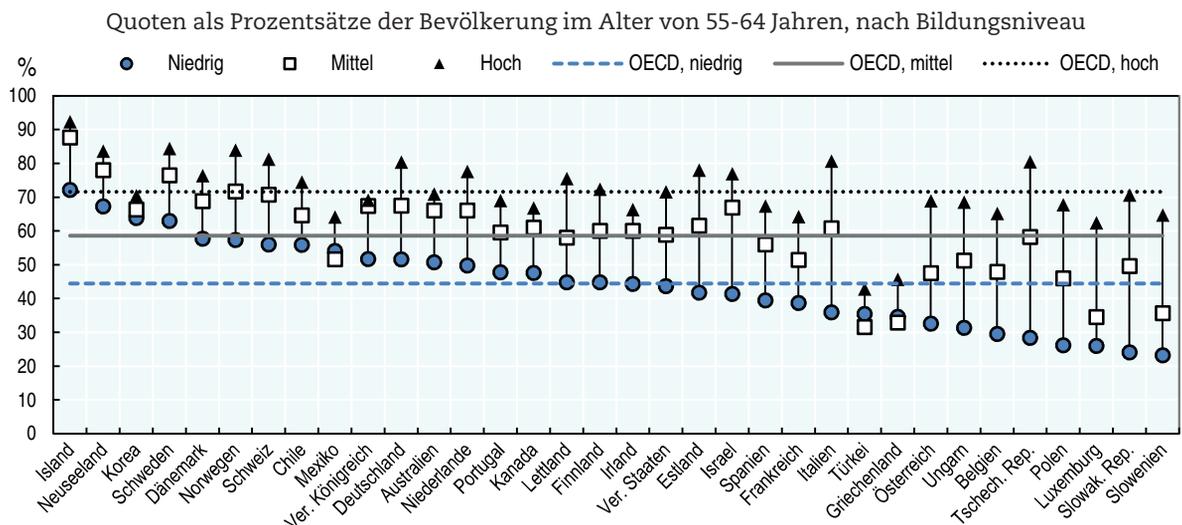
die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Folge der globalen Finanzkrise eher zu als ab (OECD, 2013).

Im Durchschnitt verzeichneten die 55- bis 64-Jährigen auf allen Bildungsniveaus zwischen 2000 und 2016 einen Anstieg der Erwerbstätigkeit<sup>4</sup>. Zwischen den Ländern existieren aber bedeutende Unterschiede: In Dänemark und Luxemburg stiegen die Erwerbstätigenquoten von Personen mit niedrigerem Bildungsniveau stärker als von solchen mit hohem Bildungsniveau, während in Estland, Italien, Korea und Polen das Gegenteil der Fall war.

Trotz dieses insgesamt positiven Gesamtbilds ist die Wahrscheinlichkeit, in einem Beschäftigungsverhältnis zu stehen, bei älteren Arbeitskräften mit niedrigem Bildungsniveau sehr viel geringer als bei älteren Kräften mit höherem Bildungsniveau, wenngleich die Erwerbstätigenquoten in dieser Kohorte in den einzelnen Ländern erheblich voneinander abweichen (Abb. 2.2). 2016 betrug die durchschnittliche Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen mit niedrigem Bildungsniveau in den OECD-Ländern 44%, gegenüber 59% und 72% für Kräfte mit mittlerem bzw. hohem Bildungsniveau. Die Erwerbstätigenquoten von älteren Arbeitnehmern mit niedrigem Bildungsniveau lagen in Belgien, der Tschechischen Republik, Polen, Luxemburg, der Slowakischen Republik und Slowenien unter 30%. In Island, Neuseeland, Korea und Schweden übertrafen sie hingegen 60%.

Trotz eines Gesamtanstiegs der Frauenerwerbsbeteiligung stehen ältere Frauen in den meisten Ländern auf allen Bildungsniveaus nach wie vor seltener in einem Beschäftigungsverhältnis als Männer. Im Durchschnitt der OECD-Länder war das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Erwerbstätigenquoten in der Altersgruppe 55-64 Jahre im Jahr 2016 unter den Kräften mit niedrigerem Bildungsniveau mit 15 Prozentpunkten etwas größer als unter den Personen mit mittlerem und hohem Bildungsniveau (12 bzw. 10 Prozentpunkte). In Chile, Irland, Italien, Mexiko und der Türkei überstieg die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen mit niedrigem Bildungsniveau 25 Prozentpunkte.

Abbildung 2.2 Die Erwerbstätigenquoten älterer Menschen steigen mit dem Bildungsniveau, 2016



Anmerkung: „Niedrig“ bezeichnet einen Abschluss unter Sekundarbereich II, „Mittel“ einen Abschluss im Sekundarbereich II und im nichttertiären Postsekundarbereich und „Hoch“ einen Abschluss im Tertiärbereich. Für Chile und Irland stammen die Daten aus dem Jahr 2015.

Quelle: OECD (2017), „OECD Education at a Glance: Educational attainment and labour-force status“ (Datensammlung).

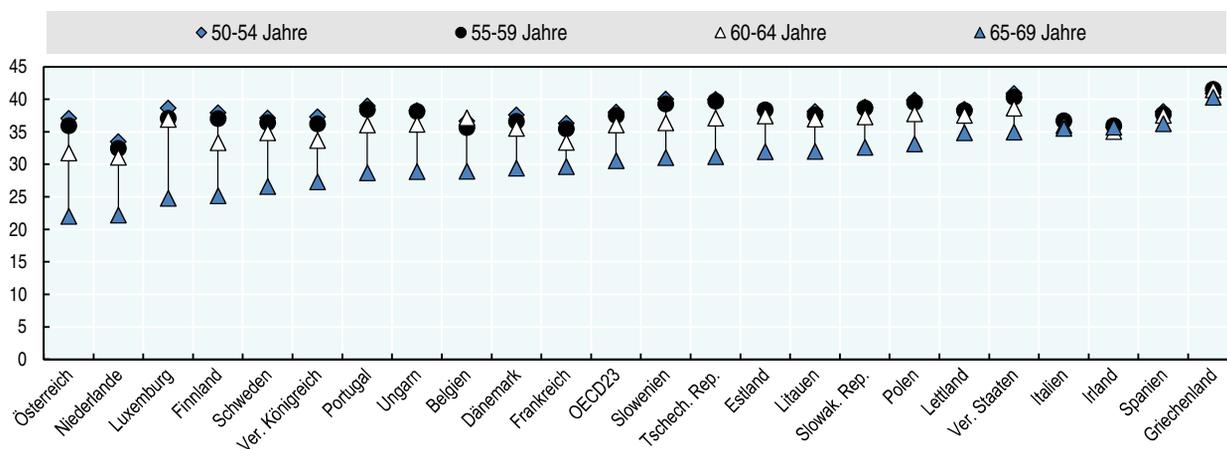
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633337>

In den meisten OECD-Ländern arbeiten abhängig Beschäftigte der Altersgruppe 60-64 Jahre im Durchschnitt nur geringfügig weniger Wochenstunden als abhängig Beschäftigte in der Altersgruppe 50-54 Jahre (Abb. 2.3). Der Unterschied bei den geleisteten Arbeitsstunden zwischen diesen beiden Altersgruppen übersteigt im Stichprobenumfang nur in zwei OECD-Ländern vier Stunden: Österreich und Finnland. In Ungarn und den Vereinigten Staaten arbeiten 50- bis 54-Jährige im Durchschnitt etwa 38 bzw. 41 Wochenstunden, wohingegen die 60- bis 64-Jährigen durchschnittlich 36 bzw. 39 Wochenarbeitsstunden angeben. Gleichzeitig fallen die Erwerbstätigenquoten der Personen in ihrem fünften und sechsten Lebensjahrzehnt in vielen OECD-Ländern drastisch (OECD, 2018). Die Hauptveränderungen im Arbeitsangebot vollziehen sich am extensiven Rand und nicht am intensiven Rand, was bedeutet, dass die meisten älteren Personen eher ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden als ihre Arbeitszeit mit zunehmendem Alter nach und nach zu reduzieren.

Im OECD-Raum befanden sich 2016 nur 21% der Personen in der Altersgruppe 65-69 Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis (Abb. 5.6 in Kapitel 5). Aber auch in dieser Altersgruppe weichen die Erwerbstätigenquoten in den einzelnen Ländern stark voneinander ab. Sie übersteigen 40% in Chile, Island, Japan, Korea und Neuseeland. Am höchsten ist die Quote mit 56% in Island, die niedrigsten Quoten (etwa 5%) werden in Belgien, Ungarn, Luxemburg, Slowenien und Spanien verzeichnet.

Bei den Personen, die mit mehr als 65 Jahren noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sinkt die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitsstunden in den meisten Ländern deutlich, was auf ein allmähliches Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt hindeutet. In Österreich und den Niederlanden beispielsweise arbeiteten Personen im Alter von 65-69 Jahren 2015 etwa 22 Wochenstunden und in Luxemburg knapp unter 25 Stunden. Jedoch ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in verschiedenen Altersgruppen in Italien, Irland, Spanien und Griechenland ähnlich, was darauf hindeutet, dass Personen, die in höherem Alter erwerbstätig bleiben, auch weiterhin Vollzeit arbeiten. In den meisten dieser Länder beträgt das Renteneintrittsalter höchstens 65 Jahre. Folglich haben viele ältere Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt dann bereits verlassen.

Abbildung 2.3 Geleistete Wochenarbeitsstunden, abhängig Beschäftigte, 2015



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633356>

Die Art und Weise, wie Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, ist in den verschiedenen sozioökonomischen Gruppen unterschiedlich. In der Mehrzahl der OECD-Länder leisten Personen mit höherem Bildungsabschluss im Haupterwerbsalter mehr Arbeitsstunden als Personen dieser Altersklasse, die einen niedrigeren Bildungsabschluss haben (OECD, 2018). In höherem Alter ist die Situation anders. In zahlreichen Ländern arbeiten geringqualifizierte 65- bis 69-Jährige mehr Wochenstunden als hochqualifizierte Kollegen gleichen Alters, was darauf schließen lässt, dass Arbeitskräfte mit hohem Bildungsniveau in diesen Ländern ihre Arbeitsstunden rascher reduzieren als Arbeitskräfte mit niedrigem Bildungsniveau. Dies könnte den Schluss nahelegen, dass Arbeitskräfte mit niedrigerem Bildungsniveau seltener Stellen besetzen, die sich für einen stufenweisen Übergang in den Ruhestand eignen und/oder durch finanzielle Umstände gezwungen sind, im höheren Alter länger zu arbeiten als Arbeitskräfte mit höherem Bildungsniveau.

### **Die Ungleichheiten bei der Lebenserwartung bleiben zwar groß, die gesunde Lebenserwartung ist aber deutlich gestiegen**

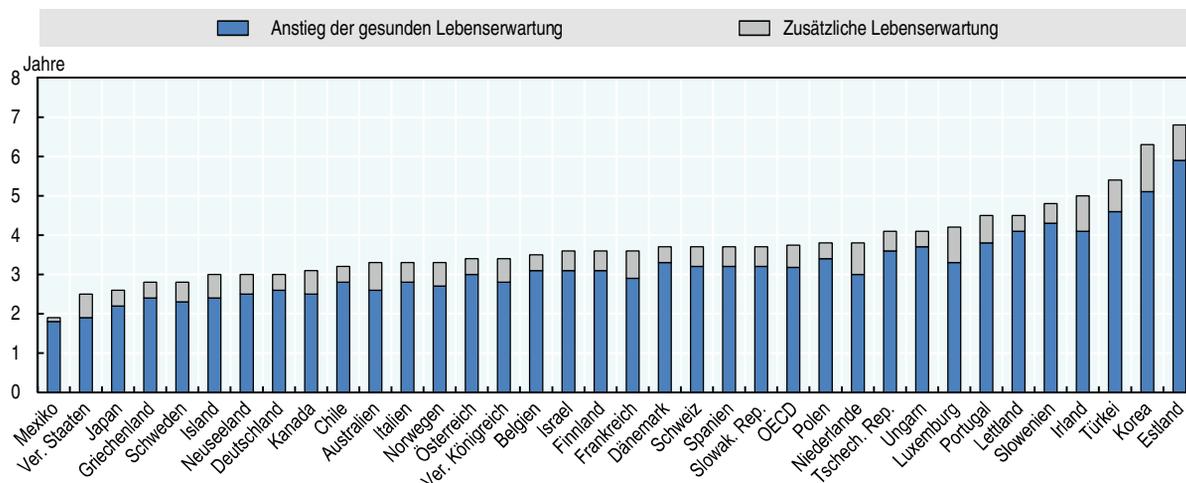
Überall auf der Welt hat sich die Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten in sämtlichen Altersgruppen rasch erhöht. In den vergangenen vier Jahrzehnten hat die Lebenserwartung der Männer und Frauen im Alter von 65 Jahren im Durchschnitt um mehr als 5 Jahre zugenommen. Im Zeitraum 2010-2015 konnte eine 65-jährige Frau in Korea, Australien, der Schweiz, Spanien, Italien, Chile, Frankreich und Japan mit einer Restlebenserwartung von mindestens 22 Jahren rechnen, in Ungarn, der Slowakischen Republik, Lettland und der Türkei waren es hingegen weniger als 19 Jahre. Die Lebenserwartung der Frauen stieg im Verhältnis zu der der Männer zwischen 1960 und Mitte der 1980er Jahre stärker an, hat sich ihr seither aber wieder angeglichen (OECD, 2017a).

Bei der Lebenserwartung bestehen nach wie vor große sozioökonomische Unterschiede. Neue OECD-Studien zeigen, dass die Ungleichheit in Bezug auf die verbleibende Lebenserwartung zwischen sozioökonomischen Gruppen viel größer ist als zuvor angenommen (OECD, 2017a). Im Alter von 65 Jahren haben hochqualifizierte Männer eine um etwa 3½ Jahre höhere Lebenserwartung als Männer mit niedrigem Bildungsniveau. Bei den Frauen ist der entsprechende Unterschied mit 2½ Jahren geringer.

Des Weiteren ist das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen unter Personen mit niedrigem Bildungsniveau größer. Für die Rentenpolitiker wirft dies entscheidende Fragen dahingehend auf, ob länger lebende Alterskohorten ihre zusätzlichen Lebensjahre in guter oder schlechter Gesundheit verbringen werden. Wenn länger leben lediglich bedeutet, weitere Jahre in Krankheit oder mit einer Beeinträchtigung zu verbringen, wäre es unrealistisch, zu erwarten, dass Arbeitskräfte bis ins höhere Alter erwerbstätig bleiben.

Schätzungen zufolge wurde aber ein Großteil (85%) der in OECD-Ländern seit dem Jahr 2000 bei der Geburt hinzugewonnenen Lebenserwartung in guter Gesundheit verbracht, d.h. frei von gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Abb. 2.4). Das bedeutet mit anderen Worten, dass der Anteil der gesunden Jahre an der Gesamtlebenszeit stabil geblieben ist. Natürlich nimmt der Anteil der gesunden Lebensjahre an der verbleibenden Lebenserwartung mit dem Alter ab. In den 25 europäischen OECD-Ländern war 2014 die verbleibende Lebenserwartung von durchschnittlich nahezu 40% der 50-jährigen Männer und 47% der Frauen durch Aktivitätseinschränkungen beeinträchtigt. Insgesamt ist die Zahl der gesunden Lebensjahre seit 2005 gestiegen, das Verhältnis zwischen gesunden Lebensjahren und verbleibender Lebenserwartung im Alter von 50 Jahren ist aber für Männer wie auch Frauen nur geringfügig gesunken (OECD, 2017a)<sup>5</sup>.

Abbildung 2.4 **Die längere Lebenszeit wurde größtenteils in guter Gesundheit verbracht**  
Gesamtanstieg der Lebenserwartung bei Geburt, OECD-Länder, 2000-2015



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge der gestiegenen Lebenserwartung angeordnet. Die gesunde Lebenserwartung ist definiert als die Anzahl der Jahre, die Menschen wahrscheinlich in guter Gesundheit verbringen können, unter Berücksichtigung der Jahre, die aufgrund von Krankheit und/oder Verletzung in weniger guter Gesundheit verbracht werden.

Quelle: OECD (2017a).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633375>

Ähnlich wie bei den für die Lebenserwartung beobachteten Verlaufsmustern gibt es auch bei den Selbstangaben zum allgemeinen Gesundheitszustand große sozioökonomische Unterschiede (Abb. 2.5). Unter den Personen, die sich als gesund betrachten, beträgt die Spanne zwischen den Personen mit niedrigem und den Personen mit hohem Einkommen im Durchschnitt der OECD-Länder 19 Prozentpunkte, in Estland erreicht sie 41 Prozentpunkte. Noch größer ist die Differenz zwischen Personen mit niedrigem und Personen mit hohem Bildungsniveau. Im OECD-Durchschnitt beträgt sie 25 Prozentpunkte.

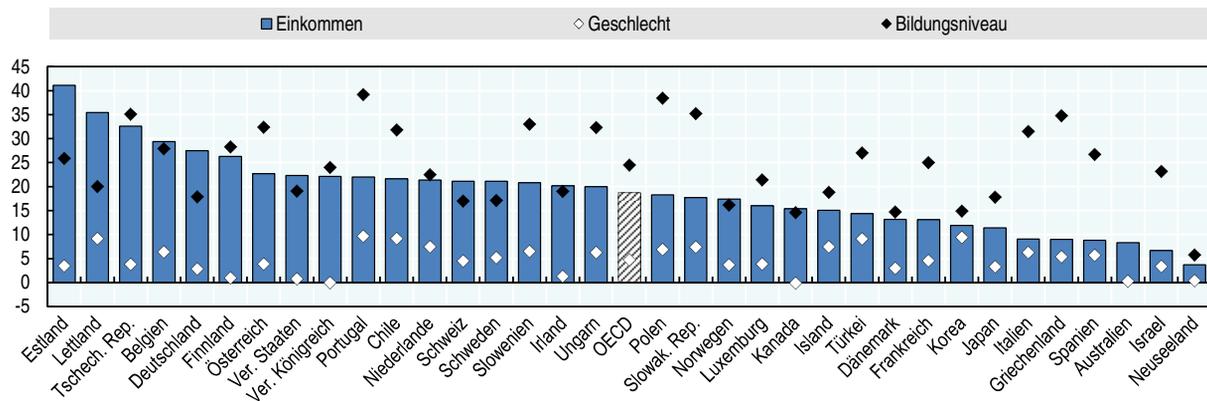
Männer geben eher an, bei guter Gesundheit zu sein als Frauen, obwohl sie wahrscheinlich jünger sterben werden. Dies lässt sich mit einer Mischung aus kulturellen Normen und einem häufigeren Auftreten nicht tödlicher, aber beeinträchtigender Krankheiten bei Frauen höheren Alters erklären. Männer hingegen werden häufiger Opfer tödlicher Krankheiten (vgl. z.B. Espelt et al., 2010; Sarkeala et al., 2011).

Unterschiede im Gesundheitszustand und damit in der Lebenserwartung beeinflussen die Fähigkeit einer Person, über ein gewisses Alter hinaus erwerbstätig zu sein. Personen mit hohem Bildungsniveau und hohem Einkommen fällt es häufig leichter, im Erwerbsleben zu bleiben, zumal Berufe mit hohem Qualifikationsniveau generell mit einer geringeren körperlichen Beanspruchung verbunden werden. Demgegenüber können es geringqualifizierte Arbeitskräfte als schwierig oder gar unmöglich erachten, erwerbstätig zu bleiben, insbesondere in Tätigkeiten mit hoher körperlicher Beanspruchung.

Unterschiede in der Lebenserwartung verschärfen die Ungleichheit im Ruhestand ebenfalls. Da Personen mit höherem Bildungsniveau mit einer längeren Lebenserwartung nach dem Rentenalter rechnen können, sammeln sie im Vergleich zu Rentnern mit niedrigem Bildungsniveau, die über einen kürzeren Zeitraum Rentenleistungen beziehen, ein höheres Rentenvermögen an. Jüngste Schätzungen für OECD-Länder zeigen, dass ein Drei-Jahres-Unterschied in der Lebenserwartung bei Renteneintritt zwischen Besser- und Gering-

Abbildung 2.5 **Die Selbstangaben zum Gesundheitszustand weichen nach Geschlecht, Einkommen und Bildungsniveau stark ab**

Unterschied im Anteil der Bevölkerung, der sich als gesund einschätzt, auf der Basis von Einkommen, Geschlecht und Bildungsniveau, in Prozentpunkten, 2015



Anmerkung: „Geschlecht“ bezieht sich auf den Unterschied zwischen Männern und Frauen, „Einkommen“ auf die Differenz zwischen dem 5. und dem 1. Einkommensquintil und „Bildungsniveau“ auf den Unterschied zwischen Hoch- und Geringqualifizierten.

Quelle: OECD Health Statistics.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633394>

verdienern einer Differenz beim Rentenvermögen von 13% entspricht, womit die Ungleichheit in der Höhe der monatlichen Rentenleistungen zwischen den beiden Gruppen noch verstärkt wird (OECD, 2017a).

Daher würde eine Anhebung des Renteneintrittsalters Geringverdiener im Durchschnitt härter treffen als Besserverdiener, da die Erhöhung einen größeren Teil ihrer Restlebenserwartung ausmachen würde. Die OECD (2017a) zeigt allerdings, dass dieser durch Unterschiede in der Lebenserwartung bedingte relative Effekt gering ist. Wenn das effektive Renteneintrittsalter zwischen 2015 und 2060 um drei Jahre angehoben werden sollte, würde das Rentenvermögen – d.h. die Summe aller abgezinsten Rentenzahlungen unter Berücksichtigung der Rentenbezugsdauer und damit der Lebenserwartung – von Geringverdienern im Vergleich zu dem von Besserverdienern im Länderdurchschnitt nur um zusätzliche 1,2% sinken.

### **Zwischen 1970 und 2000 sank das Erwerbsaustrittsalter drastisch, wodurch sich der Abstand zum Regelrentenalter verringert hat**

Die Kombination aus höherer Lebenserwartung und raschem Absinken des effektiven Rentenalters bis Anfang der 2000er Jahre führte in den vergangenen Jahrzehnten zu einer drastischen Zunahme der individuellen Rentenbezugsdauer. Anfang der 1970er Jahre konnten Männer und Frauen in OECD-Ländern damit rechnen, im Durchschnitt 10,8 Jahre bzw. 14,7 Jahre im Ruhestand zu verbringen, heute sind es 18,1 Jahre für Männer und 22,5 Jahre für Frauen. Dieser Trend bedroht die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme und war der Auslöser dafür, dass die Politik Anstrengungen unternahm, um die Lebensarbeitszeit zu verlängern.

Das durchschnittliche effektive Rentenalter in den OECD-Ländern, das berechnet wird als das Durchschnittsalter, in dem Personen aus dem Arbeitsmarkt austreten<sup>6</sup>, ging zwischen den 1970er Jahren und den frühen 2000er Jahren bei Männern und Frauen gleichermaßen

um etwa fünf Jahre zurück (Abb. 2.6). Verursacht wurde dieser starke Rückgang z.T. durch die Ausreifung der Rentensysteme: Erfassungsgrad und Angemessenheit der Systeme haben sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts deutlich verbessert, so dass viele ältere Arbeitnehmer, die genügend Rentenansprüche erworben hatten, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden konnten. Gleichzeitig führten viele OECD-Länder Mitte der 1970er und 1980er Jahre Frühverrentungsprogramme ein, um Arbeitsplätze für junge Menschen freizumachen.

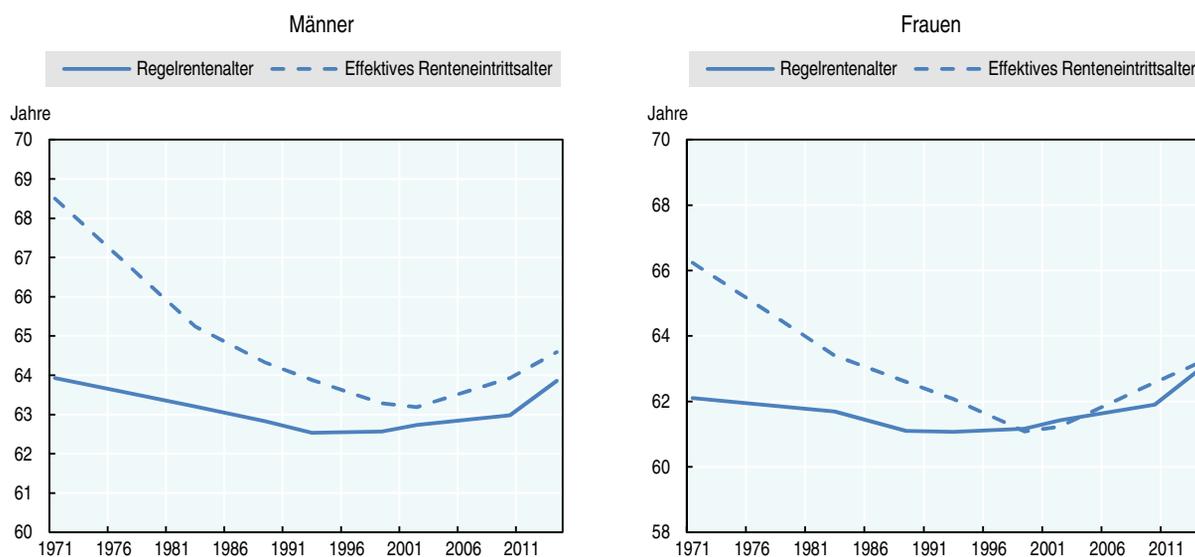
Allerdings sind die gewünschten Effekte der Frühverrentung auf die Beschäftigung junger Menschen nicht eingetreten und die Rentenausgaben in die Höhe geschossen, was die finanzielle Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme aufs Spiel gesetzt hat (Banks et al., 2010; Herbertsson und Orszag, 2003; Jousten et al., 2008; Kalwij et al., 2010). Infolgedessen wurden Wege in die Frühverrentung versperrt und das Regelrentenalter angehoben<sup>7</sup>. Während sich das effektive Rentenalter in der letzten Zeit leicht erholt hat, liegt das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach wie vor deutlich unter dem Niveau von 1970 (um etwa vier Jahre bei Männern und drei Jahre bei Frauen).

Ein Vergleich der Frühverrentungsregelungen aus dem Jahr 2002, dem Referenzjahr für die erste Ausgabe von *Renten auf einen Blick*, mit den Regelungen von heute veranschaulicht das Ausmaß des Rückgangs der Frühverrentung. Seit 2002 ist das Frühverrentungsalter im Durchschnitt der OECD-Länder um etwa 14 Monate gestiegen (Tabelle 2.1), das Regelrentenalter wurde im selben Zeitraum durchschnittlich nur um 8 Monate angehoben. Der durchschnittliche Abstand zwischen dem Frühverrentungs- und dem Regelrentenalter hat sich aufgrund der strengeren Frühverrentungsregelungen somit um etwa 6 Monate verringert.

Belgien erhöhte die Anzahl der für den Bezug einer Frührente erforderlichen Beitragsjahre von 30 Jahren im Jahr 2002 auf 40 Jahre im Jahr 2016 (und 42 Jahre im Jahr 2019). Die stärkste Anpassung nach oben erfuhr das Frühverrentungsalter in Portugal (von 55 Jahren

Abbildung 2.6 **Das effektive Renteneintrittsalter steigt nicht so stark an wie das Regelrentenalter**

Durchschnittliches Regelrentenalter und effektives Renteneintrittsalter in OECD-Ländern, nach Geschlecht, 1970-2015



Anmerkung: Das effektive Renteneintrittsalter entspricht hier dem durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter (vgl. Indikator 7.8).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633413>

Tabelle 2.1 **Frühestes und Regelrentenalter (auf der Basis einer vollständigen Erwerbsbiografie), 2002 und 2016, Männer**

	2002		2016			2002		2016	
	Frühestes Alter	Regelrentenalter	Frühestes Alter	Regelrentenalter		Frühestes Alter	Regelrentenalter	Frühestes Alter	Regelrentenalter
Australien	55.0	65.0	55.0	65.0	Korea	55.0	60.0	57.0	61.0
Österreich	61.5	65.0	62.0	65.0	Lettland	60.0	61.5	60.8	62.8
Belgien	60.0	65.0	62.0	65.0	Luxemburg		60.0		60.0
Kanada	60.0	65.0	60.0	65.0	Mexiko	60.0	65.0	60.0	65.0
Chile		65.0		65.0	Niederlande		65.0		65.5
Tschech. Rep.	58.2	61.2	60.0	63.0	Neuseeland		65.0		65.0
Dänemark	60.0	65.0	60.0	65.0	Norwegen	62.0	67.0	62.0	67.0
Estland	60.0	63.0	60.0	63.0	Polen		65.0		66.0
Finnland	60.0	65.0	63.0	65.0	Portugal	55.0	65.0	60.0	66.2
Frankreich		60.0		61.6	Slowak. Rep.		60.0	60.0	62.0
Deutschland	63.0	65.0	63.0	65.0	Slowenien		60.0		60.0
Griechenland		58.0		62.0	Spanien	61.0	65.0	61.0	65.0
Ungarn		62.0		63.0	Schweden	60.0	65.0	61.0	65.0
Island	65.0	67.0	65.0	67.0	Schweiz		65.0	63.0	65.0
Irland		66.0		66.0	Türkei		55.0		60.0
Israel		65.0		67.0	Ver. Königreich		65.0		65.0
Italien	60.0	65.0	62.8	66.6	Ver. Staaten	62.0	65.0	62.0	66.0
Japan	60.0	65.0	60.0	65.0	OECD	61.0	63.6	61.9	64.3

Anmerkung: Die Altersangaben beziehen sich auf einen Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren, wobei das Regelrentenalter der früheste Zeitpunkt für den Bezug einer abschlagsfreien Vollrente ist. Im OECD-Durchschnitt wird in Ländern ohne Frühverrentungsoption für das früheste Rentenalter das Regelrentenalter zugrunde gelegt.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633432>

im Jahr 2002 auf derzeit 60 Jahre). In Finnland und Italien stieg es um etwa 3 Jahre. In Japan können derzeit Personen im Alter von 60-64 Jahren Altersrente (Old-age Employees' Pension) beziehen, das Anspruchsalter wird aber bis 2025 für Männer und bis 2030 für Frauen schrittweise auf 65 Jahre angehoben<sup>8</sup>.

Das effektive Renteneintrittsalter hat sich in die gleiche Richtung bewegt wie das Regelrentenalter, d.h. das Alter, in dem Arbeitskräfte im Durchschnitt ungekürzte Rentenleistungen beziehen können. Das Regelrentenalter sank bis Anfang der 1990er Jahre für Männer auf einen Tiefstand von 62,5 Jahren verglichen mit einem Spitzenwert von 64 Jahren im Jahr 1970 (Abb. 2.6). Bei den Frauen war der Rückgang schwächer, das Alter sank von 62 Jahren im Jahr 1970 auf 61 Jahre Ende der 1980er Jahre. Seither ist das Regelrentenalter für Männer und Frauen stetig gestiegen, hat bei den Männern aber gerade erst das Niveau von 1970 erreicht, als die Lebenserwartung viel geringer und der generelle Gesundheitszustand schlechter waren. Bei den Frauen überstieg das Regelrentenalter das Niveau von 1970 (62 Jahre) im Jahr 2010 und verzeichnete 2015 einen weiteren Anstieg um ein Jahr. Die relativ rasche Zunahme des Rentenalters für Frauen ist eine Folge von Maßnahmen zur Angleichung des Rentenalters von Männern und Frauen.

Im Durchschnitt ist der Abstand zwischen dem effektiven und dem Regelrentenalter bei Frauen nahezu verschwunden und beträgt nun bei Männern weniger als neun Monate. Jedoch wird der OECD-Durchschnitt für das effektive Rentenalter stark durch mehrere Länder mit einem sehr hohen Erwerbsaustrittsalter beeinflusst, wie Chile, Korea und Mexiko. In Chile und Mexiko führt ein hohes Maß an informeller Beschäftigung zu niedrigen Rentenansprüchen, was Personen zwingen könnte, bis ins hohe Alter im Erwerbsleben zu bleiben. In Korea haben viele ältere Menschen keinen Anspruch auf angemessene verdienstabhängige Rentenleistungen,

Tabelle 2.2 **Zukünftiges Regelrentenalter bei einer im Alter von 20 Jahren beginnenden Berufslaufbahn, 2016**

	Renten- system	Frühestes Alter	Jährlicher Abschlag	Regel- renten- alter	Zuschlag		Renten- system	Frühestes Alter	Jährlicher Abschlag	Regel- renten- alter	Zuschlag	
Australien	T	n.a.		<b>67</b>		Korea	DB	60	6.0%	<b>65</b>	7.2%	
	DC	60				Lettland	NDC/DC	63		<b>65</b>		
Österreich	DB (ER)	62	5.1%	<b>65</b>	4.2%		T	n.a.		<b>65</b>		
Belgien	DB (ER)	63		<b>65</b>		Luxemburg	DB	60		<b>60</b>	n.a.	
	Min	n.a.		65		Mexiko	T	n.a.		<b>65</b>		
Kanada	Basic/T	n.a.		<b>65</b>	7.2% (Basic/T)		DC	Beliebig /60 J.	-	65	-	
	DB (ER)	60	7.2%	65	8.4%	Niederlande	Basic	n.a.		<b>71</b>	n.a.	
Chile	Basic/T	n.a.		<b>65</b>			DB (Occ)			<b>65</b>		
	Männer	DC	Beliebig	65		Neuseeland	Basic	n.a.		<b>65</b>		
	Frauen	DC	Beliebig	60			DC	Flexibel				
Tschech. Rep.	DB	60	3.6-6%	<b>65</b>	6.0%	Norwegen	Min	67		<b>67</b>		
Dänemark	Basic/T	n.a.		<b>74</b>	6.9%		NDC/DB	62				
	DC (ATP)	n.a.		74			DC (Occ)	62				
	DC (Occ)	69		74		Polen	Männer	NDC/Min	n.a.	<b>65</b>		
Estland	Punkte	62	4.8%	<b>65</b>	10.8%		Frauen	NDC/Min	n.a.	<b>60</b>		
	DC	62				Portugal	DB	n.a.		<b>68</b>		
Finnland	Min	65		<b>68</b>	4.8%		Min	n.a.		<b>68</b>		
	DB	65	4.8%	68	4.8%	Slowak. Rep.	DB	66	6.5%	<b>68</b>	6.0%	
Frankreich	DB	62	5.0%	63	5.0%		DC	62		<b>68</b>		
	Punkte	57	4.0-7.0%	<b>64</b>		Slowenien	DB	n.a.		<b>60</b>	4-12%	
Deutschland	Punkte	63	3.6%	<b>65</b>	6.0%	Spanien	DB	n.a.		<b>65</b>	2%-4%	
Griechenland	DB	62		<b>62</b>		Schweden	GARP	n.a.		<b>65</b>		
Ungarn	Männer	DB	n.a.	<b>65</b>	6.0%		NDC/DC	61				
	Frauen	DB	Beliebig ab 40 J.	<b>65</b>	6.0%		DC (Occ)	55		65		
Island	Basic/T	n.a.		<b>67</b>	6.0%	Schweiz	Männer	DB	63	6.8%	<b>65</b>	5.2-6.3%
	DB (Occ)	65	7.0%	67	8.0%		Frauen	DB	62	6.35-7.1%	<b>64</b>	4.5-5%
Irland	Basic/T	n.a.		<b>68</b>	n.a.	Türkei	Männer	DB	n.a.	<b>61</b>		
Israel	Männer	Basic/T	n.a.	<b>67</b>	5.0%		Frauen	DB	n.a.	<b>59</b>		
	Frauen	Basic/T	n.a.	<b>64</b>	5.0%	Ver. Königreich	Basic	n.a.		<b>68</b>	10.4%	
	DC			67		Ver. Staaten	DB	62	5.0/6.7%	<b>67</b>	8.0%	
Italien	NDC	67.4		<b>71.2</b>			T	n.a.		65		
Japan	Basic/DB	60	6.0%	<b>65</b>	8.4%							

Anmerkung: Basic = Grundrente; Min = Mindestrente; ER = verdienstabhängig; ATP = Arbeitsmarkt-Zusatzrente; GARP = Garantierende; DB = leistungsbezogen; DC = beitragsbezogen; n.a. = Frühverrentung oder Rentenaufschub nicht möglich; Occ = betrieblich; NDC = fiktiv, beitragsbezogen; T = Sozialrente. Dort, wo sich die Rentenalter für Männer und Frauen unterscheiden, werden sie getrennt aufgeführt. In den beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen bei Frühverrentung und Spätverrentung automatisch angepasst. Die Daten sind auf eine Dezimalstelle auf- bzw. abgerundet. Das in der Modellrechnung zugrunde gelegte Referenzrentenalter ist fettgedruckt.

Quelle: Vgl. „Länderprofile“ verfügbar unter <http://oe.cd/pag>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/88893363451>

da das Rentensystem erst vor kurzem eingeführt wurde<sup>9</sup>. Klammert man diese drei Länder aus der Vergleichsgruppe aus, dann verschwindet der Unterschied zwischen effektivem und Regelrentenalter für Männer, und für Frauen ergibt sich ein geringfügig niedrigeres effektives Rentenalter im Vergleich zum Regelrentenalter (63,0 Jahre bzw. 63,6 Jahre).

Auf der Basis der gültigen Gesetzgebung bleibt das durchschnittliche Gefälle zwischen dem Regel- und dem Frühverrentungsalter in den OECD-Ländern in den kommenden Jahrzehnten dank ausgleichender Anpassungen beim Regel- und Frühverrentungsalter konstant. In einigen Ländern befinden sich manche Reformen noch in der Umsetzungsphase. Hier wird das Gefälle zwischen Frühverrentungs- und Regelrentenalter weiter zurückgehen.

In Belgien beispielsweise liegt das Regelrentenalter bei Vollzeitbeschäftigten, die mit 20 Jahren ins Erwerbsleben eingetreten sind, unverändert bei 65 Jahren, wohingegen das Frühverrentungsalter von 60 Jahren im Jahr 2002 auf 62 Jahre im Jahr 2016 angehoben wurde und bis 2018 weiter auf 63 Jahre steigen wird. Unterdessen haben die Vereinigten Staaten das Frühverrentungsalter (mit 62 Jahren) konstant gehalten, das Regelrentenalter aber von 65 auf 66 Jahre angehoben. Dieses wird im Zeitverlauf auf 67 Jahre steigen.

Selbst wenn das durchschnittliche Gefälle zwischen beiden konstant bleibt, werden das Regel- und das Frühverrentungsalter dank der von vielen Ländern zur Verknüpfung von Rentenalter und Lebenserwartung ergriffenen Maßnahmen voraussichtlich steigen. Arbeitskräfte werden länger erwerbstätig sein müssen, um eine Vollrente zu beziehen, und das Frühverrentungsalter wird auf lange Sicht angehoben werden. Nähere Einzelheiten zum künftigen Regel- und Frühverrentungsalter für Arbeitskräfte, die heute ihre Berufslaufbahn beginnen, finden sich in Tabelle 2.2.

Das OECD-weite durchschnittliche Regelrentenalter für Männer wird auf 66 Jahre und das Frühverrentungsalter auf knapp unter 64 Jahre steigen, was nahe am durchschnittlichen Regelrentenalter von heute liegt. Wird die projizierte steigende Lebenserwartung vollständig in Veränderungen des Rentenalters umgesetzt, wie dies in mehreren Ländern geplant ist, wird selbst das Frühverrentungsalter in Dänemark in etwa 50 Jahren Schätzungen zufolge 69 Jahre betragen und damit höher liegen als das heutige Regelrentenalter in allen OECD-Ländern. Desgleichen würde das Regelrentenalter für Personen, die ihre Berufslaufbahn heute in Italien und den Niederlanden beginnen, dann bei über 70 Jahren liegen.

### 2.3 Welche Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts gibt es?

Im Mittelpunkt der Debatte über einen flexiblen Übergang in den Ruhestand stand in den vergangenen Jahren die Frage nach Wegen, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug zu kombinieren, um es Arbeitskräften zu ermöglichen, schrittweise aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Mehrere Länder haben Programme eingeführt, die darauf ausgerichtet sind, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, indem sie älteren Arbeitskräften zugestehen, ihren Arbeitszeitumfang zu reduzieren und ihre Altersrente zu nutzen, um zumindest einen Teil der Verdiensteinbußen zu kompensieren.

Ein weiterer Aspekt der Flexibilität betrifft den Zeitpunkt für den Übergang in den Ruhestand. Die meisten Alterssicherungssysteme bieten diese Flexibilität bereits, indem sie einen vorzeitigen Renteneintritt unter gewissen Bedingungen vorsehen, wie beispielsweise das Erreichen eines Mindestalters, der Einstieg ins Berufsleben in sehr frühem Alter oder eine bestimmte Zahl von Beitragsjahren. Unter vorzeitigem Ruhestand wird gemeinhin verstanden, vor Erreichen des Regelrentenalters aus dem Erwerbsleben auszuscheiden und dafür wegen der längeren Bezugsdauer der Rentenzahlungen geringere monatliche Rentenleistungen, eine kürzere Berufslaufbahn und möglicherweise einen Abschlag für die frühe Inanspruchnahme der Rente hinzunehmen. Allerdings bieten mehrere Länder auch die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs bei gleichzeitiger Weiterbeschäftigung an. Häufig gelten Hinzuverdienstgrenzen, wobei diese Auflagen gewöhnlich strenger sind als die Bestimmungen, die für den Verdienst nach Erreichen des Regelrentenalters angewandt werden. In Belgien beispielsweise können Personen, die Frühverrentungsleistungen in Anspruch nehmen, bis zu 50% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts verdienen, bevor die Rente gekürzt wird. Viele Länder ermöglichen es Arbeitskräften auch, den Rentenbeginn aufzuschieben, d.h. über das Regelrentenalter hinaus weiter zu arbeiten. In der Regel werden im Gegenzug höhere Leistungen gewährt, um der kürzeren Rentenbezugsdauer Rechnung zu tragen.

Schließlich haben Arbeitskräfte in einigen Ländern die Möglichkeit, innerhalb einer bestimmten Altersbandbreite in den Ruhestand zu gehen, beispielsweise zwischen 62 und 67 Jahren. Offiziell gibt es in diesen Alterssicherungssystemen kein Regelrentenalter, und die Arbeitskräfte haben Wahlfreiheit hinsichtlich des Altersübergangs. In den meisten Fällen wird aber ein Alter festgelegt, ab dem bestimmte Rentenleistungen, wie bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen des Sicherheitsnetzes oder universelle Grundrenten, gewährt werden. Dieses Alter wird zum De-facto-Regelrentenalter und dient den Menschen bei ihrer Entscheidung über den Zeitpunkt des Austritts aus dem Erwerbsleben als Markstein. Ein Beispiel hierfür ist Schweden, wo Arbeitskräfte ab dem Alter von 61 Jahren verdienstabhängige Rentenleistungen in Anspruch nehmen können, die Garantierente aber nicht vor dem Alter von 65 Jahren bezogen werden kann. Vor der Reform Ende der 1990er Jahre konnten alle Leistungskomponenten des Rentensystems vorzeitig beansprucht werden, und das effektive Erwerbsaustrittsalter betrug etwa 64 Jahre für Männer und 62 Jahre für Frauen. Seit der Einführung der Garantierente ist das effektive Austrittsalter jedoch stetig gestiegen. 2016 lag es bei 65,8 Jahren für Männer und 64,6 Jahren für Frauen.

Die Möglichkeiten des vorgezogenen und aufgeschobenen Übergangs in den Ruhestand werden selten als flexibler Renteneintritt betrachtet, funktionieren aber auf sehr ähnliche Weise wie ein Alterskorridor. Beide lassen Spielraum für individuelle Entscheidungen, insbesondere wenn mit den für die Früh- bzw. Spätverrentung vorgenommenen versicherungsmathematischen Anpassungen längere oder kürzere Beitrags- und Rentenlaufzeiten berücksichtigt werden. Die Abgrenzung zwischen diesen Formen des flexiblen Renteneintritts wird somit unscharf. In beitragsbezogenen (kapitalgedeckten oder fiktiv beitragsbezogenen) Rentensystemen ist die Berücksichtigung von Beitrags- und Rentenlaufzeiten systeminhärent, da die Leistungen automatisch an das gewählte Rentenalter angepasst werden.

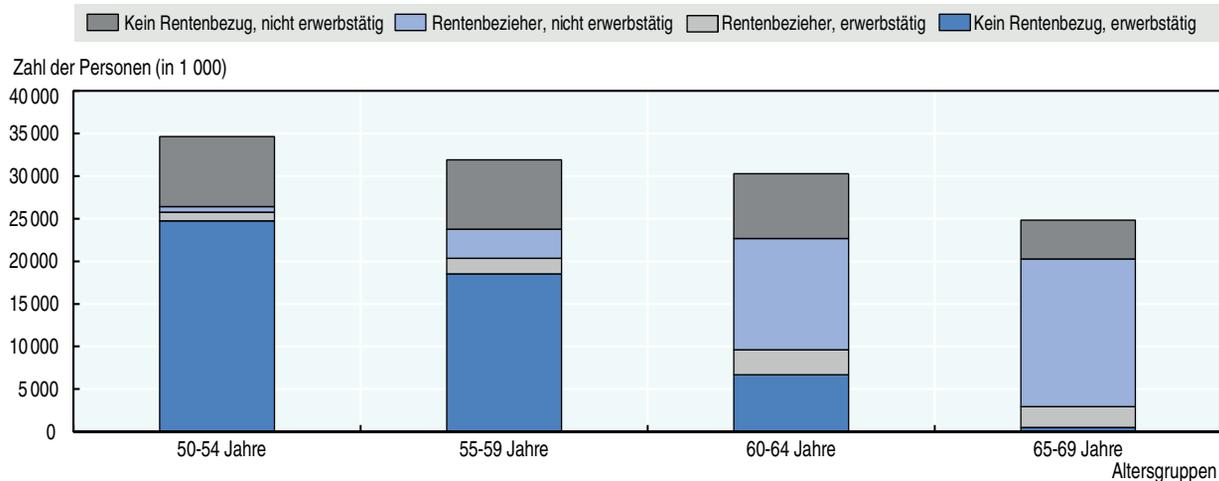
Um das Ruhestandsverhalten in den OECD-Ländern besser zu verstehen, müssen die Rentenregelungen in den einzelnen Ländern genauer analysiert werden. Die Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme beeinflusst die Ruhestandsentscheidungen der Menschen, auch im Hinblick auf einen flexiblen Renteneintritt. In den nachstehenden Abschnitten werden die Möglichkeiten von drei in den OECD-Ländern heute angebotenen Formen des flexiblen Altersübergangs untersucht und ihre Auswirkungen auf die Altersrenten bewertet.

### **Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug**

Die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug ist in den meisten OECD-Ländern möglich, allerdings weichen die Bedingungen hierfür voneinander ab. In allen Ländern haben Vollrentner die Möglichkeit, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen, doch kann der Verdienst aus dieser Tätigkeit die Rentenzahlungen auf unterschiedliche Weise beeinflussen. Dies hängt vom Aufbau des jeweiligen Alterssicherungssystems und seiner Komponenten sowie steuerlichen Bestimmungen und Regelungen ab, die gegebenenfalls Kürzungen der Rentenleistungen vorsehen, sobald das Arbeitsentgelt einen gewissen Schwellenwert erreicht.

Die Analyse eines Ad-hoc-Moduls der Europäischen Arbeitskräfteerhebung ergibt, dass 2012 nur sehr wenige Personen parallel zur Erwerbstätigkeit eine Rente bezogen. Abbildung 2.7 veranschaulicht, dass etwa 70% der Personen zwischen 50 und 55 Jahren in einem Beschäftigungsverhältnis standen, aber keine Rente erhielten. Die meisten übrigen Personen waren weder erwerbstätig noch Rentenbezieher.

Im Alter von 60-64 Jahren bzw. 65-69 Jahren kombinieren etwa 10% der Personen Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der Personen in

Abbildung 2.7 **Erwerbstätige, im Ruhestand befindliche und sonstige nicht erwerbstätige Personen, Altersgruppe 50-69 Jahre, EU28, 2012**

Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS).

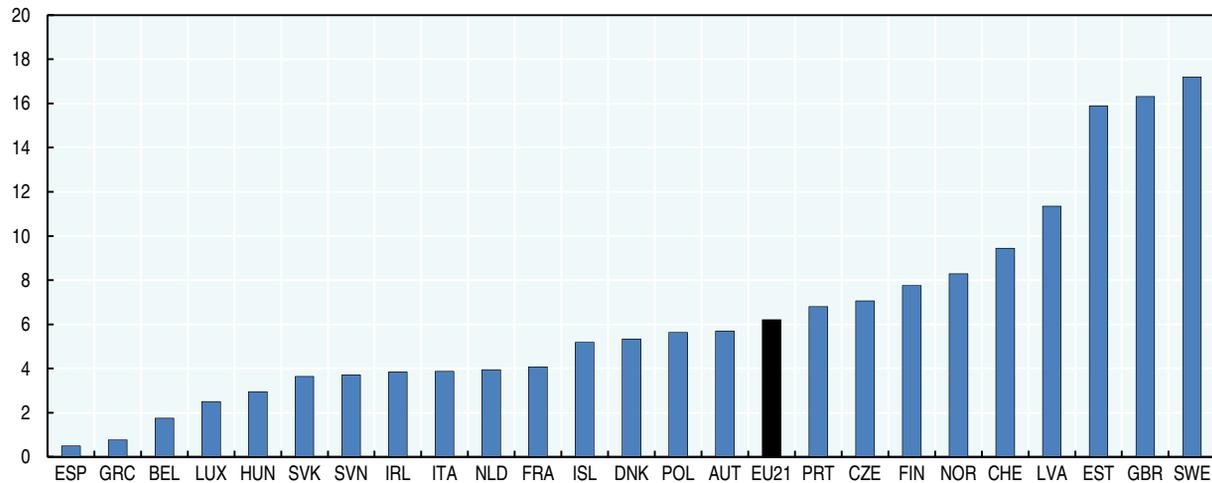
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633470>

Beschäftigung und ohne Rentenbezug ab, insbesondere in der Altersgruppe 60-64 Jahre, bei denen das Frühverrentungs- und Regelrentenalter erstmals zum Tragen kommen. Im Alter von 60-64 Jahren sind 43% der Personen nicht erwerbstätig und beziehen eine Altersrente. Nur 22% dieser Personen bleiben erwerbstätig, ohne Rentenleistungen zu beziehen. In der Altersgruppe 65-69 Jahre erhalten noch immer 10% eine Rente bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit, aber nur 2% der Personen sind weiterhin erwerbstätig, ohne eine Rente in Anspruch zu nehmen, was mit anderen Worten bedeutet, dass der reine Rentenaufschub nicht sehr häufig ist. Die übrigen Personen in der Altersgruppe 65-69 Jahre sind nicht erwerbstätig, wobei 70% unter ihnen eine Rente beziehen und 18% nicht. Im Ergebnis machen Personen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, 19% der 60- bis 64-jährigen und 12,5% der 65- bis 69-jährigen Rentner aus.

In den vergangenen zehn Jahren haben viele EU-Länder Rentnern die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erleichtert (Eurofound, 2012). Dennoch hält sich der Anteil der älteren Menschen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, weiter in Grenzen, selbst wenn es diesbezüglich zwischen den Ländern Unterschiede gibt (Abb. 2.8). In Estland, Schweden und dem Vereinigten Königreich kombinieren mehr als 15% der Personen im Alter von 55-69 Jahren Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. In Belgien, Griechenland, Luxemburg und Spanien fällt dieser Anteil auf weniger als 3%. Im Durchschnitt kombinieren Männer Erwerbstätigkeit und Rentenbezug häufiger als Frauen (OECD, 2018).

Personen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug miteinander verbinden, unterscheiden sich von anderen Rentnern. 2016 waren in Frankreich beispielsweise 3,4% der Rentner zugleich auch berufstätig (DREES, 2017). Das Durchschnittsalter der Personen, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, beträgt 65 Jahre, das Durchschnittsalter aller Rentner 72 Jahre. Personen, die Beruf und Rente miteinander verbinden, haben in der Regel auch ein höheres Bildungsniveau und eine bessere Gesundheit als andere Rentner, obgleich dieser Sachverhalt z.T. darauf zurückzuführen ist, dass sie jüngeren Generationen angehören (d.h. jünger sind). Etwa 90% unter ihnen waren bis unmittelbar vor Rentenbeginn berufstätig, gegenüber zwei Dritteln unter allen Rentnern. Während drei Viertel der älteren Arbeitskräfte in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen, trifft dies nur auf die Hälfte der Personen

Abbildung 2.8 **Ältere Arbeitskräfte, die Erwerbstätigkeit und Rentenbezug kombinieren, 2012**  
In Prozent der Bevölkerung im Alter von 55-69 Jahren



Anmerkung: Eine Person befindet sich im Ruhestand, wenn sie eine Altersrente bezieht (gesetzliche Rente, Betriebsrente, Leistungen aus einem individuellen bzw. einem nicht bekannten Rentenmodell).

Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS), Ad-hoc Modul 2012 zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633489>

zu, die Beruf und Rente kombinieren. Desgleichen arbeiten zwei Drittel der Personen, die berufstätig sind und Rente erhalten, Teilzeit, gegenüber einem Fünftel der älteren, nicht im Ruhestand befindlichen Arbeitskräfte insgesamt (DREES, 2017). Laut Eurofound (2012) sind erwerbstätige Rentner häufig jünger und männlich. Personen im Ruhestand sind mit größerer Wahrscheinlichkeit berufstätig, wenn sie über ein hohes Bildungsniveau verfügen, in städtischen Gebieten leben oder eine Hypothek aufgenommen haben.

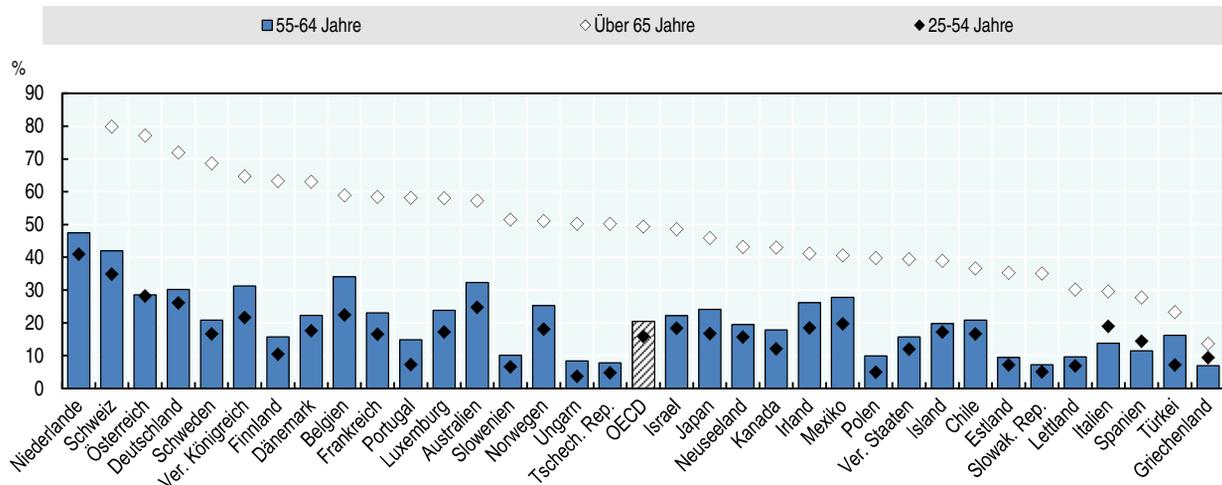
### „Regulärer“ Renteneintritt und Verbleib im Erwerbsleben

Unter den über 65-jährigen Erwerbstätigen ist Teilzeitarbeit weitverbreitet (Abb. 2.9). Im Durchschnitt der OECD-Länder ist etwa die Hälfte der Beschäftigten, die über 65 Jahre alt sind, teilzeitbeschäftigt, gegenüber 21% in der Altersgruppe 55-64 Jahre und 16% in der Kohorte der 25- bis 54-Jährigen. In den vergangenen 15 Jahren waren diese Anteile im Durchschnitt stabil, allerdings nahm die Teilzeitbeschäftigung unter den über 65-Jährigen in Österreich, Chile, Luxemburg und Slowenien drastisch zu<sup>10</sup>. In Prozent der Gesamtbevölkerung über 65 Jahre ist dieser Anteil aber noch immer gering, da die Erwerbstätigenquoten in diesen Altersstufen niedrig sind.

Die einfachste Form der Kombination von Erwerbstätigkeit und Rente besteht darin, bei Erreichen der Regelaltersgrenze die volle Rente in Anspruch zu nehmen und über diese Altersgrenze hinaus weiter Teil- oder Vollzeit zu arbeiten. In keinem OECD-Land müssen Arbeitskräfte ab dem Regelrentenalter vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Jedoch begrenzen einige Länder den möglichen Hinzuverdienst (Tabelle 2.3), während andere, wie Polen, verlangen, dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Sieben OECD-Länder haben für im Ruhestand bezogene Arbeitsentgelte Hinzuverdienstgrenzen eingeführt, bei deren Überschreiten die Rentenleistungen gekürzt werden. In Dänemark können Rentner bis zu zwei Drittel des durchschnittlichen Erwerbseinkommens hinzuverdienen, bevor ihre verdienstabhängigen Rentenleistungen gekappt werden. Darüber

Abbildung 2.9 Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in OECD-Ländern nach Altersgruppen im Jahr 2016



Quelle: OECD LFS Statistics.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633508>

Tabelle 2.3 Regelungen für Rentenaufschub oder Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters, 2016

	Renteneintrittsalter					Renteneintrittsalter					
	Regelrentenalter Männer (Frauen)	Höchstes Rentenaufschub- alter Männer (Frauen)	Jährlicher Zuschlag	Renten- eintritt zwingend	Hinzu- verdienst- grenze	Regelrentenalter Männer (Frauen)	Höchstes Rentenaufschub- alter Männer (Frauen)	Jährlicher Zuschlag	Renten- eintritt zwingend	Hinzu- verdienst- grenze	
Australien	65	-	-	N	Y	Korea	61	66	7.20%	N	Y
Österreich	65 (60)		4.20%	N	N	Lettland	62.75			N	N
Belgien	65			N	N	Luxemburg	60	65		N	N
Kanada	65	70	7.2%/8.4%	N	N	Mexiko	65			N	N
Chile	65 (60)			N	N	Niederlande				N	N
Tschech. Rep.	63 (62.3)		6%	N	N	Neuseeland	65	-	-	N	N
Dänemark	65	NRA+10	(a)	N	Y	Norwegen	67	75		N	N
Estland	63		10.80%	N	N	Polen	65 (60)			N	N
Finnland	65		4.8%/7.2%	N	N	Portugal	66.2	70	4%-12%	N	N
Frankreich	61.6		5%	N	N	Slowak. Rep.	62		6%	N	N
Deutschland	65		6%	N	N	Slowenien	62		6%	N	N
Griechenland	62	-	-	N	Y	Spanien	65		2%-4%	N	Y
Ungarn	63		6%	N	N	Schweden	65			N	N
Island	67	70	6%/8%	N	N	Schweiz	65 (64)	70 (69)	5.2%-7.5%	N	N
Irland	66	-	-	N	N	Türkei	60 (58)			N	N
Israel	67 (62)		5%	N	Y	Ver. Königreich	65		5.8%	N	N
Italien	66.6 (65.6)			N	N	Ver. Staaten	66	70	8%	N	N
Japan	65		8.40%	N	Y						

Anmerkung: NRA = Regelrentenalter. Die Altersangaben beziehen sich auf einen Arbeitsmarkteintritt im Alter von 20 Jahren, wobei das Regelrentenalter der früheste Zeitpunkt für den Bezug einer abschlagsfreien Vollrente ist.

(a) Dänemark: Der Zuwachs bei einem Rentenaufschub um ein Jahr entspricht dem Verhältnis zwischen der Zeitspanne des Aufschubs und der durchschnittlichen Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Renteneintritts. Ergeben die Bevölkerungsprojektionen beispielsweise für einen 68-jährigen eine Lebenserwartung von 17,1 Jahren, würde der Zuwachs bei einem Rentenaufschub um 1 Jahr im Alter von 67 Jahren  $1/17,1 = 5,8\%$  betragen.

\* Finnland: Der Erhöhungsfaktor von 4,8% beim Aufschub für die verdienstabhängige Komponente gilt nach dem Alter von 68 Jahren.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633527>

hinaus wird der bedürftigkeitsabhängige Zuschlag bei Erwerbseinkommen, die um 15% über dem Durchschnittsverdienst liegen, reduziert. In Griechenland wird die monatliche Rentenleistung einer Person, die jenseits der Altersgrenze weiter erwerbstätig ist, um 60% gekürzt, wenn das Arbeitsentgelt über dem Schwellenwert der Sozialversicherung liegt. In Israel beträgt der Abschlag bis zum Alter von 70 Jahren 60% für jeden Schekel Erwerbseinkommen, der über 57% des Durchschnittsverdiensts hinausgeht; jenseits dieses Alters gibt es keine Hinzuverdienstgrenze mehr. Desgleichen werden die Rentenleistungen in Japan in der Altersgruppe 65-69 Jahre gekürzt, sobald das Gesamteinkommen 460 000 Yen (108% des Durchschnittsverdiensts) überschreitet<sup>11</sup>.

In Korea erhalten Rentner ab 61 Jahren nur 50% der Rente, wenn ihr Erwerbseinkommen über dem Durchschnittsverdienst der Rentenversicherten liegt. In Spanien werden die Renten von Personen, die über das Alter von 67 Jahren hinaus arbeiten, um 50% gekürzt. In Australien gibt es keine Einschränkung bezüglich der Kombination von Beschäftigung und Rentenbezug in der beitragsbezogenen Komponente der Superannuation Garantie. Bei Anspruch auf eine bedürftigkeitsabhängige Sozialrente (Age Pension), die einzige staatliche Rentenleistung, ist eine Kürzung wahrscheinlich. Obwohl bei der Berechnung der Sozialrente ein kleiner Anteil des Arbeitsentgelts bei der Bedürftigkeitsprüfung unberücksichtigt bleibt, führt ein Erwerbseinkommen, das 14% des Durchschnittseinkommens überschreitet, zu einer Rentenkürzung, wenn keine Einkommen aus anderen Quellen vorhanden sind<sup>12</sup>. In Frankreich gibt es keine Hinzuverdienstgrenze, doch seit 2015 erwerben arbeitende Rentner, die ihre volle Altersrente beziehen, keine zusätzlichen Rentenansprüche aus dem leistungsbezogenen Rentensystem mehr, obwohl sie Rentenversicherungsbeiträge leisten müssen, die damit als reine Steuer auf den Verbleib im Erwerbsleben fungieren.

In den meisten Ländern gibt es für Rentner keine Beschäftigungsbeschränkung. Für österreichische Rentner beispielsweise, die ab Erreichen der Regelaltersgrenze die Vollrente beanspruchen und weiter erwerbstätig sind, werden die Rentenbezüge alljährlich neu berechnet, um die zusätzlichen Beitragszahlungen einzubeziehen. In Neuseeland wird die universelle Pauschalrente ab dem Alter von 65 Jahren ausgezahlt, ohne dass es eine Wahlmöglichkeit für einen Rentenvorbezug oder -aufschub gibt. Rentner können weiter erwerbstätig sein, und Schätzungen zufolge geht nahezu ein Viertel der über 65-jährigen weiter einer Beschäftigung nach (HLFS, 2016).

In der Tschechischen Republik gibt es seit 2010 keine Restriktionen mehr bezüglich des kombinierten Bezugs von Renten- und Erwerbseinkommen. Rentner können sich auch für einen partiellen Übergang in den Ruhestand entscheiden und die Hälfte ihrer Rente beziehen. Andere Länder ermöglichen ebenfalls den Bezug von Teilrenten. In Schweden können Arbeitskräfte eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Teilrente kombinieren. Die Renten können in Teilen von 25%, 50% oder 75% der Vollrente in Anspruch genommen werden). Darüber hinaus ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Garantierentenbezug zu kombinieren. In den Niederlanden bieten Arbeitgeber in großem Umfang Teilrentenmodelle an. Arbeitskräfte können weniger Wochenstunden arbeiten und einen Teil ihrer Rente beziehen. Diese Möglichkeit wird selten in Anspruch genommen und ist tendenziell eher auf eine vorgezogene Altersteilzeit ausgerichtet<sup>13</sup>.

Ein Teilrentenbezug könnte für Teilzeitarbeitskräfte von Vorteil sein, um die Einkommens- und Konsumsituation im höheren Alter auszugleichen. Beispielsweise könnte es für eine Übergangszeit günstiger sein, 50% Rentenleistungen und 50% Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung zu beziehen. Dies sollte sich natürlich positiv auf die ab dem vollständigen Eintritt in den Ruhestand bezogene Vollrente (auf versicherungsmathematisch neutrale Weise) auswirken. In beitragsbezogenen Rentensystemen – kapitalgedeckt oder

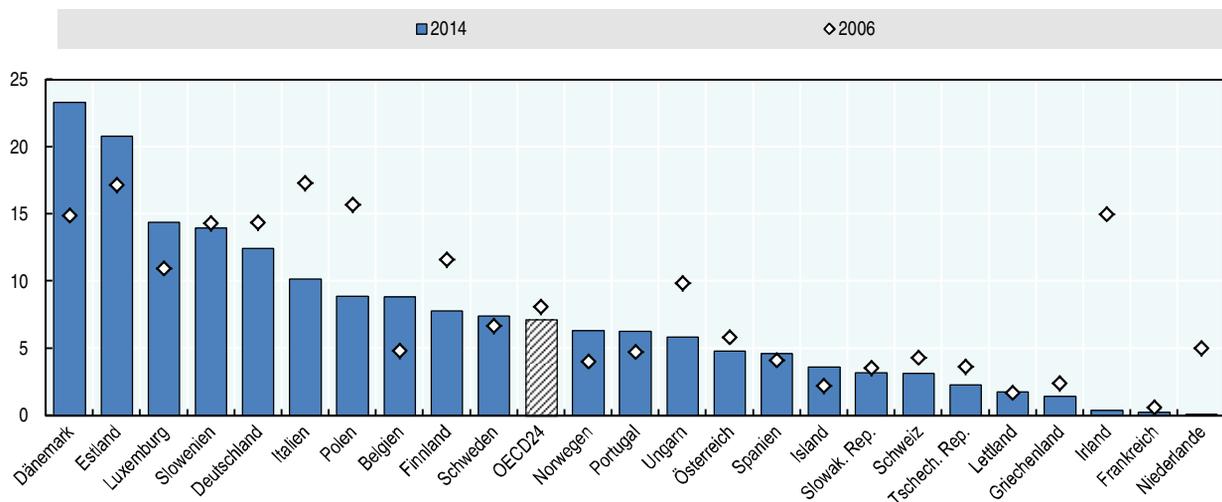
fiktiv beitragsbezogen – lässt sich dies einfach umsetzen. Ein Teil des Rentenvermögens wird zum Zeitpunkt des partiellen Übergangs in den Ruhestand in monatliche Rentenzahlungen umgewandelt, der Rest erst zum Zeitpunkt der Vollverrentung. In leistungsbezogenen Rentensystemen müssen die Berechnungen nicht unbedingt stark davon abweichen. Ein Teil der Rentenansprüche wird zum Zeitpunkt des Renteneintritts geltend gemacht, während der Bezug des anderen Teils aufgeschoben und auf versicherungsmathematisch neutrale Weise angepasst wird.

### Vorzeitiger Renteneintritt und Verbleib im Erwerbsleben

Wie weiter oben dargelegt, haben die meisten Länder ihre Frühverrentungsprogramme im Sinne der bislang in diesem Kapitel verwendeten Definition eingeschränkt. Um aber die Rolle von Vorruhestandsregelungen in einzelnen Ländern zu analysieren, sind Erhebungsdaten erforderlich, was davon abweichende Definitionen impliziert<sup>14</sup>. Eurostat-Analysen ergeben, dass die Frühverrentung in einigen Ländern nach wie vor stark verbreitet ist (Abb. 2.10). 2014 befanden sich in den 22 in der Abbildung aufgeführten OECD-Ländern im Durchschnitt 7,7% der Rentenempfänger im vorzeitigen Ruhestand, gegenüber 8,7% im Jahr 2006. 2014 reichte der Anteil von 23,3% in Dänemark bis zu 0% in der Türkei<sup>15</sup>. In Dänemark werden Frühverrentungsprogramme über die freiwillige Arbeitslosenversicherung abgewickelt und können daher als Frühverrentung aus Arbeitsmarktgründen betrachtet werden. Infolge der seit 2006 umgesetzten Reformen wird allerdings damit gerechnet, dass Frühverrentungsprogramme immer weniger in Anspruch genommen werden (OECD, 2015). In Irland, Italien und Polen hat die Frühverrentung gemäß der hier verwendeten Definition deutlich abgenommen.

In den meisten Ländern kann nur ein Teil der Rente vorzeitig in Anspruch genommen werden. In der Regel handelt es sich um den (beitragsbezogenen) verdienstabhängigen Teil. Pauschalleistungen oder Leistungen des Sicherheitsnetzes stehen – quasi per definitionem – nur ab dem Regelrentenalter zur Verfügung. In vielen Ländern mit beitragsbezogenen Rentensystemen kann zumindest ein Teil der Rente als Pauschalbetrag ausbezahlt werden.

Abbildung 2.10 **In vielen Ländern ist die Frühverrentung nach wie vor weit verbreitet**  
Frühverrentung unter Personen, die eine Altersrente beziehen, in Prozent



Quelle: Eurostat. Zur Frühverrentung zählen: vorzeitiger Renteneintritt, Frühverrentung aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit, Frühverrentung aus arbeitsmarktbezogenen Gründen.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633546>

Im Vereinigten Königreich beispielsweise ist die Frühverrentung mit einer Einmalzahlung ab dem Alter von 55 Jahren für Männer möglich, d.h. 10 Jahre vor dem Regelrentenalter, in dem die Grundleistungen in Anspruch genommen werden können. In Irland können Personen im beitragsbezogenen Rentensystem mit 50 Jahren in den Ruhestand gehen, die Grundrente kann aber nicht vor dem Alter von 66 Jahren bezogen werden. Allerdings sind die beitragsbezogenen Rentenversicherungen in diesen beiden Ländern keine Pflichtsysteme, obwohl sie für einen großen Teil der Bevölkerung Anwendung finden, und bleiben in den untenstehenden Berechnungen entsprechend unberücksichtigt. In Australien gibt es die sogenannten Übergangsrenten (Transition-to-Retirement-Pensions), die es Arbeitskräften ermöglichen, von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung überzugehen und ihr Erwerbseinkommen mit der Rente aufzustocken<sup>16</sup>. In den Niederlanden ist die Kombination von Erwerbstätigkeit und Teilrente häufig Bestandteil derselben Rentenmodelle, die auch die Kombination von Berufstätigkeit und Rente nach Erreichen des Regelrentenalters vorsehen. Das Erstbezugsalter ist von Arbeitgeber zu Arbeitgeber unterschiedlich, kann aber schon mit 55 Jahren einsetzen. Jedoch ist die Grundrente erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze verfügbar.

Neben den Ländern mit gesetzlichen beitragsbezogenen Rentensystemen ermöglichen elf Länder eine Kombination von Erwerbstätigkeit und vorzeitigem Rentenbezug (eine Zusammenfassung der Bestimmungen hinsichtlich des Regelrenten- und Frühverrentungsalters findet sich in Tabelle 2.4). Es handelt sich um Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Japan, Kanada, Norwegen, Österreich, die Vereinigten Staaten und die Tschechische Republik<sup>17</sup>. Wenn Personen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit Rentenversicherungsbeiträge entrichten und zugleich Frühverrentungsleistungen beziehen, werden die Renten entweder jedes Jahr neu berechnet, um diese neuen Beitragszahlungen zu berücksichtigen, oder zum Zeitpunkt der Beantragung der endgültigen Rente.

Die Einschränkungen und Anspruchskriterien für die Kombination von Erwerbstätigkeit und vorzeitigem Rentenbezug sind in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. In Österreich können Frührentner nur bis zu 11% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens hinzuverdienen, bevor die vorgezogene Altersrente vollständig entzogen wird. In Belgien hingegen können Frührentner bis zu 50% des durchschnittlichen Arbeitsentgelts verdienen, bevor die Rente schrittweise gekürzt wird. In der Tschechischen Republik können Personen die Hälfte der Rente beziehen, wenn sie gleichzeitig erwerbstätig sind. In diesem Fall erhöht sich der Gesamtsteigerungsfaktor für jeweils sechs Erwerbsmonate um 1,5 Prozentpunkte. In Frankreich gibt es ein Modell für einen gleitenden Altersübergang, das sowohl mit einer verdienst- als auch einer arbeitszeitbezogenen Bedingung verknüpft ist: Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden kann zwischen 40% und 80% der Vollzeitbeschäftigung ausmachen, wobei die Rente proportional gekürzt wird. Die Summe aus Altersrente und Arbeitseinkommen darf das von der Person vor der Frühverrentung zuletzt bezogene Erwerbseinkommen nicht überschreiten. In Deutschland wird die volle Altersrente um 40% des Hinzuverdiensts gekürzt, wenn der durchschnittliche jährliche Hinzuverdienst 6 300 Euro (13% des Durchschnittsverdiensts) übersteigt. In Griechenland können Frührentner ein kombiniertes Renten- und Erwerbseinkommen in Höhe von 40% des Durchschnittsverdiensts beziehen. Darüber hinaus werden die Renten um 60% im Verhältnis zum Erwerbseinkommen gekürzt. Auch in Japan werden die Rentenleistungen bei 60- bis 64-Jährigen gekürzt, sobald das monatliche Gesamteinkommen aus Rente und Standardverdienst 280 000 Yen (zwei Drittel des Durchschnittsverdiensts) überschreitet. Nähere Einzelheiten zu den geltenden Regeln sind Tabelle 2.A2.1 im Anhang zu entnehmen.

**Tabelle 2.4 Früh- und Regelrentenalter (auf der Basis einer vollständigen Erwerbsbiografie) für Personen, die 2016 in den Ruhestand gehen**

	Renten-system	Vorruhe-stand	Kombination von Erwerbs-tätigkeit und Frühverrentung möglich	Regel-enten-alter		Renten-system	Vorruhe-stand	Kombination von Erwerbstätigkeit und Frühverrentung möglich	Regel-enten-alter
Australien	T	..		65	Japan	Basic/DB	60	Y	65
	DC	57		..	Korea	DB	57		61
Österreich	Männer	DB (ER)	62.0	Y	65	Lettland	NDC/DC	60.75	62.75
	Frauen	DB (ER)	59.9		60		T	..	67.75
Belgien		DB (ER)	62	Y	65	Luxemburg	DB	60	60
		Min	..		65	Mexiko	T	..	65
Kanada		Basic/T	..		65		DC	Beliebig/ 60 Jahre	65
		DB (ER)	60	Y	65	Niederlande	Basic	..	65.5
Chile		Basic/T	..		65		DB (Occ)		65
	Männer	DC	Beliebig		65	Neuseeland	Basic	..	65
	Frauen	DC	Beliebig		60	Norwegen	Min	67	Y
Tschech. Rep.	Männer	DB	60	Y	63		NDC/DB	62	67
	Frauen	DB	60		62.3	Polen	Männer	NDC/Min	..
Dänemark		Basic/T	..		65		Frauen	NDC/Min	..
		DC (ATP)	..		65	Portugal		DB	60
		DC (Occ)	60		65		Min	..	66.2
Estland		Punkte	60		63	Slowak. Rep.	Männer	DB	60
		DC	62		..		Frauen	DB	60
Finnland		Min	63	Y	65	Slowenien	Männer	DB	..
		DB	63				Frauen	DB	..
Frankreich		DB	61.6	Y	61.6	Spanien		DB	61
		Punktes	56.6		61.6	Schweden		Basic	..
Deutschland		Punkte	63	Y	65			NDC/DC	61
Griechenland		DB	62	Y	62				..
Ungarn	Männer	DB	..		63	Schweiz	Männer	DB	63
	Frauen	DB	Beliebig ab 40 J.		63		Frauen	DB	62
Island		Basic/T	..		67	Türkei	Männer	DB	..
		DB (Occ)	65		67		Frauen	DB	..
Irland		Basic/T	..		66	Ver. Königreich	Männer	Basic (SP)	..
Israel	Männer	Basic/T	..		67		Frauen	Basic (SP)	..
	Frauen	Basic/T	..		62			T (PC)	..
Italien	Männer	NDC	62.8		66.6	Ver. Staaten		DB	62
	Frauen	NDC	61.8		65.6			T	Y

Anmerkung: Das Regelrentenalter wird unter der Annahme eines Arbeitsmarkteintritts im Alter von 20 Jahren berechnet. DB = Leistungsbezogen; ER = verdienstabhängig; Basic = Grundrente; Min = Mindestrente; ATP = Arbeitsmarkt-Zusatzrente; NDC = fiktiv, beitragsbezogen; SP = Staatliche Rente; PC = Ergänzungsleistung; DC = beitragsbezogen; ... = Frühverrentung oder Rentenaufschub nicht möglich; Occ = betrieblich; T = Sozialrente. Dort, wo die Rentenalter für Männer und Frauen abweichen, werden sie für Männer/Frauen getrennt aufgeführt. - = In den beitragsbezogenen Systemen werden die Leistungen bei Frühverrentung und Spätverrentung automatisch angepasst.

1. Frankreich: Die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Frühverrentung ist ab dem Alter von 60 Jahren möglich.
2. Slowakische Republik: Für Frauen mit Kindern wird das Renteneintrittsalter je nach Zahl der Kinder reduziert.

Quelle: Vgl. „Länderprofile“ verfügbar unter <http://oe.cd/pag>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633565>

Tabelle 2.4 gibt einen Überblick über die in den OECD-Ländern 2016 geltenden Frühverrentungsregelungen (als Ergänzung zur Zusammenfassung in Tabelle 2.1). In Chile können Frauen beispielsweise im beitragsbezogenen System im Alter von 60 Jahren in den Ruhestand gehen, müssen aber bis zum Alter von 65 Jahren auf die bedürftigkeitsabhängige Komponente warten (bei Anspruch auf eine kleine Rente), um eine Vollrente zu beziehen. Ebenso können

Personen in Kanada ab dem Alter von 60 Jahren mit ihrer gesetzlichen verdienstabhängigen Rente in den Ruhestand gehen (wenn auch mit Abschlag), jedoch sind weder die Grund- noch die bedürftigkeitsabhängige Rente vor dem Alter von 65 Jahren verfügbar.

Angesichts der Vielzahl der oben beschriebenen Regeln ist es sinnvoll, die Auswirkungen verschiedener Flexibilisierungsmodelle auf die Rentenleistungen mit Hilfe der OECD-Rentenmodelle eingehender zu untersuchen. In den Abschnitten 2.3 und 2.4 werden die Folgen der Spät- und Frühverrentung für die Ersatzquoten dargelegt, d.h. wenn mehr bzw. weniger Beitragsjahre zugrunde gelegt werden. Zunächst beleuchtet der folgende Abschnitt den Begriff der „versicherungsmathematischen Neutralität“, um eine Bezugsgröße zur Verfügung zu stellen, anhand derer sich die aus längeren oder kürzeren Beitragszeiten resultierenden Zuschläge und Abschläge vergleichen lassen.

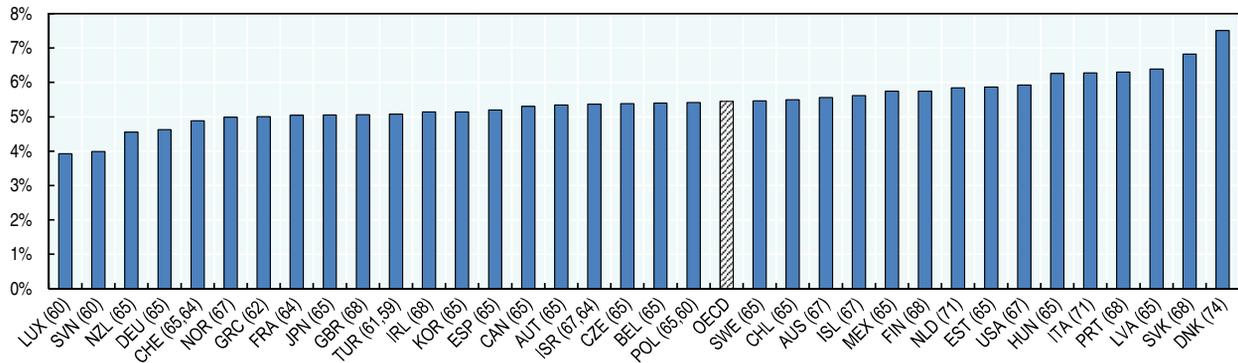
### **Versicherungsmathematische Neutralität**

Wenn Personen über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind, sollten sie im Vergleich zur Leistung, die sie bei Erreichen des Regelrentenalters bezogen hätten, eine höhere Rentenleistung bekommen. Bei einem Renteneintritt vor dem Regelrentenalter müssten die Renten umgekehrt geringer ausfallen. Die versicherungsmathematische Neutralität ist eine zentrale Größe für die Berechnung der Höhe des Zuschlags oder Abschlags und damit für die Bewertung von Arbeitsanreizen für Menschen im Rentenalter (vgl. Anhang 2.A1 wegen näherer Einzelheiten). Versicherungsmathematisch neutrale Alterssicherungssysteme gewährleisten, dass es (versicherungsmathematisch) unerheblich ist, ob eine Arbeitskraft in einem gegebenen Alter (z.B. bei Erreichen der Altersgrenze) in den Ruhestand geht oder ein Jahr länger arbeitet. Ein Zuschlag auf die erworbenen Ansprüche für den Aufschub des Rentenbezugs, der höher liegt als der versicherungsmathematisch neutrale Satz, bietet finanzielle Anreize, länger zu arbeiten, ist aber für den Rentenversicherungsträger teuer. Umgekehrt gehen von einem Zuschlag, der geringer ausfällt als der mit der versicherungsmathematischen Neutralität im Einklang stehende Satz, Negativanreize für den Verbleib im Erwerbsleben aus.

Der versicherungsmathematisch neutrale Zuschlag hängt vom Rentenalter, von den Mortalitätsraten, dem Diskontierungssatz und der Indexierung der laufenden Rentenzahlungen ab, nicht aber von den anderen Parametern, die zur Berechnung der Rentenleistungen herangezogen werden (vgl. Anhang 2.A1)<sup>18</sup>. Er steht daher in keinem Zusammenhang zu dem, was die Alterssicherungssysteme tatsächlich leisten. Im Durchschnitt der Länder beträgt der versicherungsmathematisch neutrale Zuschlag für jedes Jahr des Aufschubs etwa 5,5% auf bisher erworbene Ansprüche (Abb. 2.11).

Ein Teil der zwischen den Ländern beobachteten Unterschiede hängt direkt mit den Differenzen beim Rentenalter zusammen. Sowohl in Luxemburg als auch in Slowenien beispielsweise beträgt das Regelrentenalter langfristig 60 Jahre, was eine lange Rentenbezugsdauer zur Folge hat, so dass es eines geringen versicherungsmathematisch neutralen Zuschlags oder Abschlags von etwa 4% bedarf, um das System im Gleichgewicht zu halten. In Dänemark hingegen wird das Renteneintrittsalter langfristig auf schätzungsweise 74 Jahre steigen, da mit den Anhebungen des Rentenalters ein durchschnittlicher Verbleib im Ruhestand von nur 14,5 Jahren erreicht werden soll. Dies bedeutet, dass ein sehr viel höherer Abschlag bzw. Zuschlag von etwa 7,5% erforderlich ist, um für dieses Alter versicherungsmathematische Neutralität zu gewährleisten. In ähnlicher Weise hat eine längere Ruhestandsperiode (d.h. eine längere Restlebenserwartung) für ein gegebenes Renteneintrittsalter einen geringeren versicherungsmathematisch neutralen Zuschlag zur Folge. Für das Alter von 65 Jahren beträgt dieser 5,2% in Spanien gegenüber 6,4% in Lettland.

Abbildung 2.11 **Versicherungsmathematisch neutraler Jahreszuschlag auf in der Vergangenheit erworbene Ansprüche zum Zeitpunkt des Regelrentenalters**



Anmerkung: Das jeweilige Regelrentenalter ist auf der X-Achse in Klammern angegeben.

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633584>

Die Höhe des versicherungsmathematisch neutralen Zuschlags bzw. Abschlags bezieht sich auf die in der Vergangenheit erworbenen Ansprüche und ist somit unabhängig von beitragsbezogenen Rentenregelungen, die zur Bestimmung des ursprünglichen Leistungsniveaus herangezogen werden. Wie weiter oben dargelegt, sind die einzigen relevanten Parameter das Renteneintrittsalter und die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen. Demgegenüber ist die Folge eines einjährigen Rentenaufschubs oder -vorbezugs für die Rentenleistungen im Vergleich zum Basisszenario abhängig vom Aufbau des Alterssicherungssystems.

Jedes zusätzliche (fehlende) Beitragsjahr erhöht (verringert) in der Regel die Rentenansprüche in Form von angespartem Kapital in einem beitragsbezogenen System oder zusätzlichen Anwartschaften in einem leistungsbezogenen System. Einige, aber nicht alle Länder bieten zusätzliche Zuschläge (Tabelle 2.3). Wie weiter oben erläutert, bedeutet versicherungsmathematische Neutralität, dass für jedes Jahr des Aufschubs im Durchschnitt der OECD-Länder ein Zuschlag von etwa 5,5% auf in der Vergangenheit erworbene Ansprüche gewährt wird. Bei einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit um ein Jahr werden allerdings für die Berechnung der Altersrente höhere Steigerungssätze oder Referenzeinkommen zugrunde gelegt, was bereits vor Anwendung eines etwaigen Zuschlags zu einer höheren Rente führt. Daher können die Renten um sehr viel mehr als 5,5% pro Jahr des Aufschubs steigen, selbst wenn das System versicherungsmathematisch neutral konzipiert ist.

In einem einfachen leistungsbezogenen System mit einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren und einer angenommenen vollen Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren würde die Rentenleistung unter Berücksichtigung des zusätzlichen Beitragsjahrs vor Gewährung des Zuschlags beispielsweise um  $1/45 = 2,2\%$  steigen. Bei versicherungsmathematischer Neutralität würde dies zu einem Gesamtanstieg von durchschnittlich 7,7% ( $= 2,2\% + 5,5\%$ ) führen. Die Rentenansprüche werden jedoch nicht in allen leistungsbezogenen Systemen nach Erreichen des Regelrentenalters in dieser Weise gesteigert. In den Vereinigten Staaten führt beispielsweise ein Aufschub des Rentenbezugs um ein Jahr zu einem Zuschlag von 5%, unabhängig davon, ob es sich bei diesem Jahr um ein Erwerbsjahr mit Beitragsleistungen handelt oder nicht. In einem – kapitalgedeckten oder nicht kapitalgedeckten – beitragsbezogenen System erhöhen sich die Rentenansprüche automatisch sowohl durch die Ansparphase (höhere Ersparnisse) als auch durch die Auszahlungsphase (geringere Restlebenserwartung), was zu höheren Rentenzahlungen führt.

### **Die Auswirkungen eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben auf die Rentenleistungen**

Die Höchstdauer des Rentenaufschubs über das Regelrentenalter hinaus reicht derzeit von drei Jahren in Island bis zu acht Jahren oder mehr in Dänemark, Frankreich und Norwegen (Tabelle 2.3). In Luxemburg erstreckt sich der Rentenaufschub auf maximal fünf Jahre, in Anbetracht des niedrigen Rentenalters bedeutet dies aber nur einen Aufschub bis zum Alter von 65 Jahren. Arbeitskräfte können darüber hinaus erwerbstätig sein, ihre Rentenleistungen werden aber nicht weiter erhöht, wenn sie bereits über eine vollständige Beitragsbiografie verfügen.

Die Auswirkungen des späteren Übergangs in den Ruhestand auf die Rentenleistungen sind in den einzelnen Komponenten der Alterssicherungssysteme unterschiedlich. In Systemen mit Grundrente, wie in Irland und Neuseeland, wird, unabhängig davon, ob Personen über das Regelrentenalter hinaus arbeiten oder nicht, die gleiche Rentenleistung gezahlt. In solchen Fällen ist das System jenseits der Altersgrenze insofern völlig flexibel, als es keine positiven oder negativen Anreize schafft, länger oder Teilzeit zu arbeiten. Gleichzeitig gibt es aber auch keine Möglichkeit, die Rentenzahlungen zu modulieren, indem beispielsweise zunächst eine niedrigere Altersrente in Anspruch genommen und mit Erwerbseinkommen kombiniert wird, was dann bei vollständigem Renteneintritt durch höhere Rentenleistungen ausgeglichen wird.

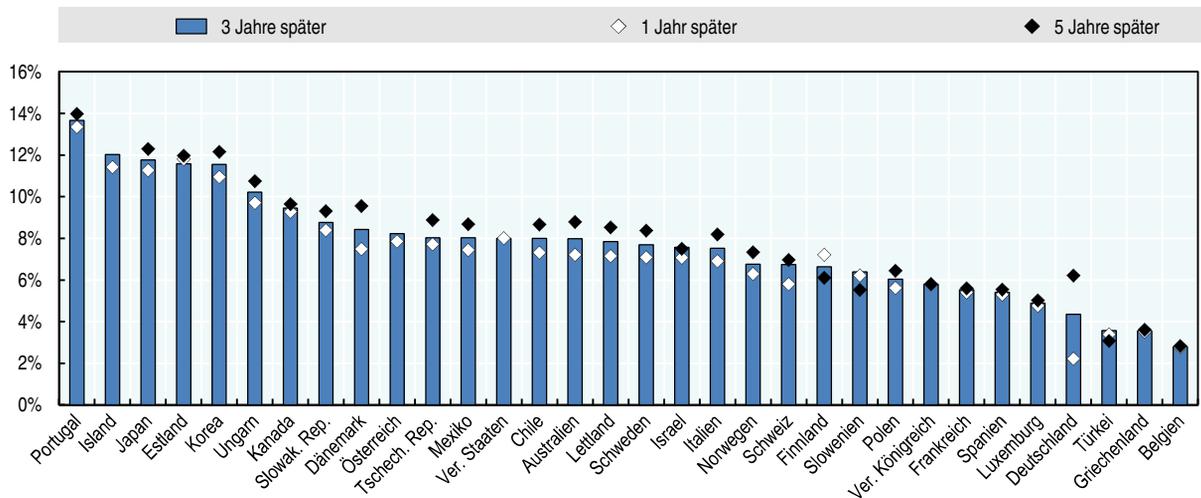
In Kanada, Dänemark, Japan und dem Vereinigten Königreich (um nur einige Länder zu nennen) wird bei Aufschub des Rentenbezugs zusätzlich zu den bei weiterer Erwerbstätigkeit erworbenen höheren Ansprüchen für jedes aufgeschobene Jahr ein Zuschlag von 6-8% der Grundrente gezahlt. Der Zuschlag kann teilweise aufgezehrt werden, wenn einkommensabhängige Leistungskomponenten gestrichen werden, was in Kanada und Dänemark der Fall ist.

Die Wirkung eines Rentenaufschubs in verdienstabhängigen Alterssicherungssystemen ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich. In Portugal werden die Renten für Personen mit einer Beitragsbiografie von 15-24 Jahren für jedes Jahr des Aufschubs über das Regelrentenalter hinaus um 4% und bei Beitragszeiten von mehr als 40 Jahren um jährlich 12% angehoben. In der Schweiz wird die Altersrente im ersten Jahr des Aufschubs um 5,2% angehoben, im fünften Jahr würde sie jedoch um 7,5% erhöht. Ein Rentenaufschub um fünf Jahre ergibt damit kumuliert eine Erhöhung von 31,5%. In kapitalgedeckten oder fiktiv beitragsbezogenen Modellen wird der Zuschlag in die Berechnung der Rentenzahlung einbezogen. Die monatliche Rentenleistung erhöht sich, weil die Ruhestandsperiode kürzer ist.

Ein Aufschub des Rentenbezugs erhöht das Rentenniveau in vielen Ländern deutlich. In Abbildung 2.12 wird veranschaulicht, wie sich ein Rentenaufschub und ein Verbleib im Erwerbsleben auf die jährliche Rentenleistung auswirkt, die ein Arbeitnehmer mit vollständiger Erwerbsbiographie von sämtlichen Versicherungsträgern zusammengenommen erhält<sup>19</sup>. In Australien, Chile, Italien, Lettland und Mexiko, die alle – kapitalgedeckte oder nicht kapitalgedeckte – beitragsbezogene Systeme haben, beträgt der Effekt nahezu 8%. In den OECD-Ländern beläuft sich der Gesamtanstieg der Rentenleistung – aus Zuschlagssatz, zusätzlichen Ansprüchen und Leistungsindexierung – im Durchschnitt auf etwa 7,5% pro Jahr des Aufschubs, wobei die Höhe nur in geringem Maße von der Dauer des Rentenaufschubs abhängt.

Fünf Länder verzeichnen starke Auswirkungen auf die Renten, wobei die Zuschläge sehr viel höher ausfallen als es versicherungsmathematisch neutral wäre: Estland, Island, Japan, Korea und Portugal. Der stärkste Effekt zeigt sich in Portugal, da hier die durch die Ausübung einer Beschäftigung erworbenen zusätzlichen Rentenanwartschaften zum oben

Abbildung 2.12 **Auswirkungen eines Rentenaufschubs und Verbleibs im Erwerbsleben um bis zu fünf Jahre über das Regelrentenalter hinaus auf die jährliche Gesamtrente für einen Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie**



Anmerkung: Die Angaben für den Aufschub um drei und fünf Jahre sind auf das Jahr umgerechnet worden, so dass ein 6%iger Anstieg in der Abbildung einem Gesamtanstieg von 18% für drei Jahre und 30% für fünf Jahre entspricht. In Irland, den Niederlanden oder Neuseeland kann der Bezug der Grundrente nicht aufgeschoben werden, so dass diese Länder in der Abbildung unberücksichtigt bleiben. In Frankreich ist der Ein-Jahres-Zuschlag auf Betriebsrenten von 10-30% je nach Länge des Aufschubs, auf der Basis des Annuitätsfaktors, auf die gesamte Ruhestandsperiode verteilt worden.

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633603>

beschriebenen Zuschlag hinzukommen<sup>20</sup>. In Japan werden sowohl die Grundrente als auch die verdienstabhängige Komponente pro Jahr des Aufschubs um 8,4% erhöht. Nimmt man die Wirkung zusätzlicher Beitragszahlungen und die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen hinzu, ergibt sich insgesamt ein Anstieg von etwa 11,5%. Korea bietet einen niedrigeren Zuschlagssatz von 7,2%, aber höhere Steigerungssätze auf, was ebenfalls zu einem Gesamtanstieg von 11% führt<sup>21</sup>. In diesen fünf Ländern sind die hohen Zuschläge für das Alterssicherungssystem potenziell kostenintensiv.

In den meisten Ländern werden den Arbeitskräften somit keine negativen finanziellen Anreize geboten, den Rentenbezug aufzuschieben, sobald sie Anspruch auf eine Vollrente haben. Allerdings gibt es einige wenige Ausnahmen. In Belgien und der Türkei gibt es bei aufgeschobenem Rentenbezug beispielsweise keine Zuschläge. Außerdem wird im Basisszenario mit vollständiger Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren auch in Griechenland bis zum Erreichen des Alters von 67 Jahren kein Zuschlag gezahlt. In Deutschland führt ein Rentenaufschub (bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit) zumindest in den ersten Jahren zu einem leichten Anstieg der Rentenleistungen<sup>22</sup>. In Frankreich wird der 5%-Zuschlag in der staatlichen Rentenversicherung nicht allein durch den Aufschub des Rentenbezugs ausgelöst, sondern ist auch an die Fortsetzung der Beitragszahlungen gebunden. Zudem besteht über den Zuschlag hinaus kein Anspruch auf zusätzliche Leistungen, wohingegen in der betrieblichen Vorsorge ab 2019 ein hoher Zuschlag gewährt wird, dessen Zahlung auf ein Jahr begrenzt ist.

Ob vom begrenzten finanziellen Nutzen des Rentenaufschubs tatsächlich Negativanreize für eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ausgehen, hängt vom Ausmaß der Einschränkungen für die Kombination von Berufstätigkeit und Altersrente ab. Wenn es keine Einschränkungen gibt, können Personen, die über das Regelrentenalter hinaus erwerbstätig sind, ihre Rente in Anspruch nehmen und diese flexibel mit Erwerbseinkommen kombinieren.

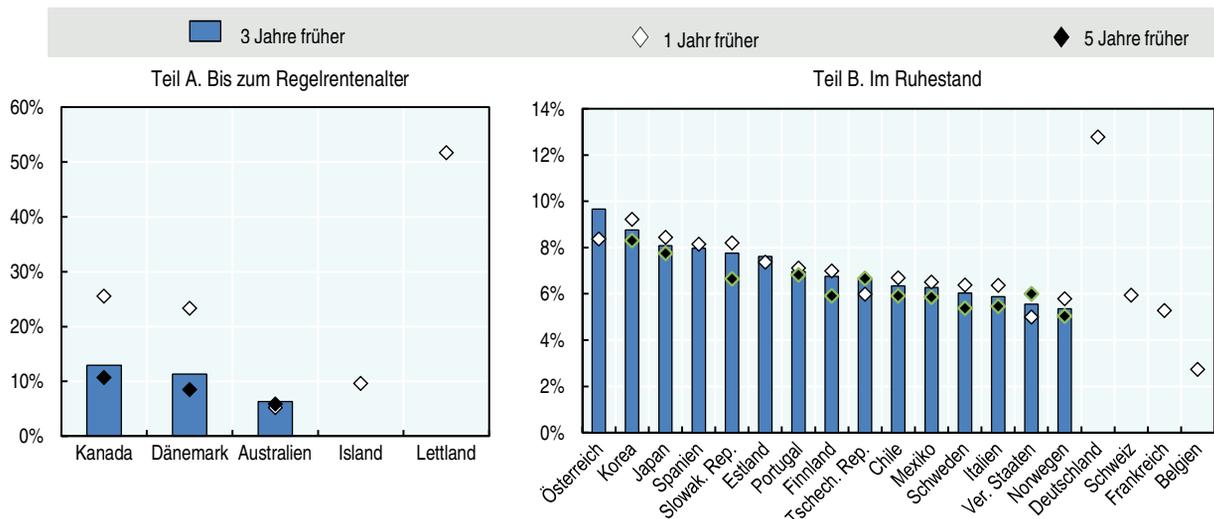
### Finanzielle Auswirkungen der Frühverrentung

Die Auswirkungen eines vorzeitigen Ruhestands auf künftige Rentenleistungen sind in den verschiedenen Alterssicherungssystemen und den einzelnen Komponenten innerhalb dieser Systeme unterschiedlich. In der Regel können Grundrenten nicht vor dem Regelrentenalter in Anspruch genommen werden, und die sozialen Sicherheitsnetze für alte Menschen stehen Personen in jüngerem Alter in keinem Fall offen.

Einige Länder bieten keine Flexibilität. In den gesetzlichen Alterssicherungssystemen in Irland, Israel, Luxemburg, Neuseeland, den Niederlanden, Ungarn, Polen, der Türkei oder dem Vereinigten Königreich ist eine Frühverrentung unter keinen Umständen möglich. Obwohl ein Rentenvorbezug in diesen Ländern nicht vorgesehen ist, bleiben in der Vergangenheit erworbene Rentenansprüche von der Entscheidung zum vorzeitigen Übergang in den Ruhestand unberührt. Des Weiteren ist die Frühverrentung in Griechenland und Slowenien für das Basisszenario in *Renten auf einen Blick* nicht relevant<sup>23</sup>. In der nachstehenden Analyse bleiben beide Ländergruppen unberücksichtigt.

In Australien, Kanada, Dänemark und Island sind nicht alle Komponenten des Alterssicherungssystems vorzeitig verfügbar. In Australien ist der Bezug der Sozialrente (die bedürftigkeitsgeprüfte, steuerfinanzierte Komponente) nicht vor dem Alter von 67 Jahren möglich, wohingegen die beitragsbezogene Komponente ab dem Alter von 60 Jahren in Anspruch genommen werden kann. Denjenigen, die ihre Altersrente beispielsweise ab dem Alter von 62 Jahren beziehen, werden die Rentenansprüche um 30% (bzw. etwa 6% je fehlendem Beitragsjahr) des Rentenbetrags gekürzt, den sie bezogen hätten, wenn sie bis zum Regelrentenalter erwerbstätig gewesen wären<sup>24</sup>. In den anderen drei Ländern dieser Gruppe findet derselbe Mechanismus Anwendung. Abbildung 2.13 (Teil A) veranschaulicht die Wirkung<sup>25</sup>. In dieser Gruppe sind die Möglichkeiten des flexiblen Übergangs in den Ruhestand begrenzt, es sei

Abbildung 2.13 Negative Auswirkungen auf die jährlichen Gesamtenrentenleistungen bei einem bis zu fünf Jahre vorgezogenen Rentenbezug, Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie



Anmerkung: Die Angaben für den Aufschub um drei und fünf Jahre sind auf das Jahr umgerechnet worden, so dass ein 6%iger Rückgang in der Abbildung einem Gesamtrückgang von 18% für drei Jahre und 30% für fünf Jahre entspricht. In Lettland (in Teil A) ist der Negativanreiz zur Frühverrentung sehr stark. Die Frühverrentung ist hier nur zwei Jahre vor dem Regelrentenalter möglich. Die verdienstabhängige Rentenleistung wird bei einem Rentenvorbezug für bis zu zwei Jahre um 50% gekürzt.

Quelle: OECD-Rentenmodelle.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933633622>

denn, die Personen können auf Ersparnisse oder sonstige Vermögenswerte zurückgreifen, auch wenn ihre Rentenansprüche von der Entscheidung zur Frühverrentung unberührt bleiben (d.h. es gibt keine Auswirkungen auf das Rentenvermögen, was versicherungsmathematische Neutralität bedeutet, vgl. Anhang 2.A1).

In anderen Ländern sind die Kürzungssätze bei Rentenbezug vor dem Regelrentenalter in Ländern mit ähnlichen Alterssicherungssystemen tendenziell vergleichbar (Abb. 2.13, Teil B). In Chile und Mexiko, zwei Länder mit beitragsbezogenen Alterssicherungssystemen, werden die Rentenleistungen für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie pro Jahr des Rentenvorbezugs um etwas über 7% gekürzt. Die aufgrund der Frühverrentung niedrigeren monatlichen Renten werden durch den längeren Zeitraum des Leistungsbezugs insgesamt ausgeglichen<sup>26</sup>.

Viele Länder haben finanzielle Negativanreize für die Frühverrentung in ihre Alterssicherungssysteme aufgenommen<sup>27</sup>. Das gilt insbesondere für Österreich und Korea, die Regeln eingeführt haben, welche auch als starke Hindernisse für einen flexiblen Renteneintritt wirken. In Korea beispielsweise beträgt der Abschlag pro Jahr des Rentenvorbezugs 6% der verdienstabhängigen Komponente zusätzlich zu den niedrigeren zugrunde gelegten Beiträgen. Deutschland ist ein Sonderfall: Der Frühverrentungsabschlag wird auf der Basis der Zahl der Jahre vor dem (künftigen) gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren berechnet, während das Regelrentenalter unter der Annahme einer vollständigen Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren, wie sie hier zugrunde gelegt wird, 65 Jahre beträgt<sup>28</sup>. Belgien ist das einzige Land, in dem der Rentenvorbezug eine recht geringe Leistungskürzung zur Folge hat, wenngleich der vorzeitige Renteneintritt in diesem Land nur bis zu zwei Jahre vor dem Regelrentenalter möglich ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es bei der Frühverrentung gar keinen Abschlag gibt, sondern lediglich ein oder zwei Fehljahre in der Beitragsbiografie.

Während eine Person, die sich für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand entscheidet, erhebliche finanzielle Nachteile haben kann, halten sich die mit der Frühverrentung einhergehenden Kosten für den Rentenversicherungsträger in den meisten Ländern in Grenzen. In den 14 Ländern auf der linken Seite in Teil B – von Korea bis Norwegen – werden die Rentenleistungen bei einem Rentenvorbezug um drei Jahre im Durchschnitt um 7% pro Jahr bzw. 21% insgesamt gekürzt. In diesen Ländern und in Australien (Teil A) können ältere Arbeitskräfte daher ihr Renteneintrittsalter – mit Leistungsanpassungen – bis zu mehreren Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze flexibel wählen, ohne dass es finanzielle Anreize für die Frühverrentung gibt oder Frührentner übermäßig stark bestraft werden. In Österreich sind die Abschläge etwas höher.

## 2.4 Die eigenen Wünsche lassen sich nicht immer realisieren

Die Erhebungen bestätigen, dass Arbeitskräfte bei ihren Entscheidungen über den Zeitpunkt des Renteneintritts gerne über mehr Flexibilität verfügen würden. Dennoch ist die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach wie vor eine Randerscheinung. Für diese Diskrepanz zwischen den von Menschen formulierten Wünschen und dem, was sie in der Realität tun, gibt es mehrere Erklärungsansätze.

### **Erhebungen zeigen, dass der flexible Renteneintritt in vielen Ländern beliebt ist**

In der Europäischen Union ziehen es nahezu zwei Drittel der Bürger eigenen Angaben zufolge vor, eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Teilrente zu kombinieren, statt ganz in den Ruhestand zu gehen (Eurofound, 2016). Jedoch ist die Begeisterung für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug in den einzelnen Ländern unterschiedlich groß. In

Frankreich strebten nur 15% der Erhebungsteilnehmer danach, über das Renteneintrittsalter hinaus weiter zu arbeiten, wohingegen in Japan 43% der Befragten angaben, einen Verbleib im Erwerbsleben über das Regelrentenalter hinaus in Erwägung zu ziehen (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). Derweil äußerten 77% der Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten, dass viele Mitarbeiter in ihren Unternehmen planten, nach Erreichen des Rentenalters entweder weiter Vollzeit oder Teilzeit zu arbeiten (TCRS, 2016).

Auf Arbeitgeberseite wird der flexible Renteneintritt in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark unterstützt. In den Vereinigten Staaten gaben 81% der Arbeitgeber an, ihr Unternehmen „befürworte“ die Weiterbeschäftigung ihrer Mitarbeiter über 65 Jahre<sup>29</sup>. In Finnland, wo das Regelrentenalter für die Volksrente 65 Jahre beträgt, hielten 2011 70% der Arbeitgeber und 86% der Arbeitnehmer die untere Altersgrenze von 63 Jahren für den flexiblen Renteneintritt für akzeptabel (Tuominen, 2013). Allerdings hielten 21% der Arbeitgeber im Gegensatz zu 3% der Arbeitnehmer die untere Altersgrenze für zu hoch, was darauf hindeutet, dass Arbeitgeber die Möglichkeit des flexiblen Renteneintritts manchmal auch nutzen dürften, um sich nach und nach von älteren Arbeitskräften zu trennen. Insgesamt ging aus den Erhebungen in Finnland hervor, dass 19% der Ruheständler gerne im Erwerbsleben geblieben wären, 11% gaben gleichzeitig aber an, dass ihr Arbeitgeber ihre Weiterbeschäftigung nicht akzeptiert habe (vgl. Zwangsverrentung in Abschnitt 4.2). Viele Arbeitgeber äußerten sich skeptisch über die Arbeitsfähigkeit Beschäftigter über 68 Jahre. In den Niederlanden ging aus einer neueren Untersuchung hervor, dass die Mehrzahl der Arbeitgeber im Industrie-, Dienstleistungs- und öffentlichen Sektor sich darüber Gedanken macht, ob Arbeitskräfte mit Gesundheitsproblemen in der Lage sind, länger zu arbeiten (Van Dalen et al., 2017). Zugleich befürworteten drei Viertel der Arbeitgeber ein flexibleres Rentenalter.

Für die Politikverantwortlichen, die in Anbetracht der Bevölkerungsalterung bestrebt sind, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, ist eine entscheidende Frage, welchen Einfluss der flexible Renteneintritt auf die Erwerbsbeteiligung haben wird. Eine größere Flexibilität des Alterssicherungssystems könnte einige Arbeitskräfte dazu veranlassen, erwerbstätig zu bleiben und zugleich Rentenleistungen zu beziehen. Sie könnte umgekehrt aber auch Kräfte, die derzeit in Vollzeit beschäftigt sind und spät in den Ruhestand gehen, dazu bewegen, die Zahl ihrer Arbeitsstunden zu reduzieren. Die Auswirkung des flexiblen Renteneintritts auf die gesamtwirtschaftlich geleisteten Arbeitsstunden ist daher unklar. Alles in allem scheint es mit den jüngsten Reformen für mehr Flexibilisierung nicht gelungen zu sein, das Arbeitsangebot älterer Arbeitskräfte insgesamt zu erhöhen (Börsch-Supan et al., 2017).

Eine deutsche Erhebung (GfK, 2017) kam zu dem Ergebnis, dass drei Viertel der Befragten trotz des Inkrafttretens des Flexirentengesetzes keinen Aufschub ihres Renteneintritts planten. Nur 6% gaben an, als Reaktion auf die neuen Regelungen später in den Ruhestand zu gehen<sup>30</sup>. Unter Frauen und Personen mit niedrigem Bildungsabschluss war dieser Anteil sogar noch geringer (3,5% bzw. 4%). Beide Bevölkerungsgruppen haben in der Regel geringere Rentenansprüche und weisen mit größerer Wahrscheinlichkeit Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie auf. Ein später und/oder gleitender Übergang in den Ruhestand sollte für diese Bevölkerungsgruppen theoretisch besonders attraktiv sein, doch liefert die Erhebung andere Erkenntnisse.

Der flexible Altersübergang könnte an Attraktivität gewinnen, wenn ein allmählicher Bezug von Rentenleistungen bei gleichzeitiger Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglicht würde. Laut einer älteren Studie aus den Vereinigten Staaten bekundeten 40% der Befragten ihr Interesse an einem gleitenden Übergang in den Ruhestand (Brown, 2005). Etwa drei Viertel der interessierten Personen gaben an, dass ein schrittweises Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sie dazu ermutigen würde, über das Regelrentenalter hinaus zu arbeiten. Im

Vereinigten Königreich befürworten 55% der Befragten ein System mit Teilfrührente und im Gegenzug eine geringere Rente zum Zeitpunkt des vollständigen Renteneintritts (Berry, 2011). In den Niederlanden hingegen zieht die Mehrzahl der Befragten weiterhin den vollständigen Übergang in den Ruhestand zum Regelrentenalter einem gleitenden Übergang vor (Van Soest et al., 2006; Elsayed et al., 2015). Der schrittweise Renteneintritt steht aber an Platz zwei der am häufigsten genannten Präferenzen, vor dem aufgeschobenen oder vorgezogenen vollständigen Übergang in den Ruhestand.

### **Wünsche und Realität**

Zwar erkennen Arbeitgeber, dass sich viele ihrer Mitarbeiter einen flexibleren Übergang in den Ruhestand wünschen, doch haben nur wenige Modelle eingerichtet, um ein schrittweises Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu unterstützen. In den Vereinigten Staaten bieten nur 39% der Arbeitgeber flexible Übergangsmöglichkeiten an (TCRS, 2016). In Europa nannten 78% der über 55-Jährigen als einen wichtigen Grund für ihr vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben den Mangel an Möglichkeiten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand durch Absenken der geleisteten Arbeitsstunden (Eurobarometer, 2012). Unter Verwendung von Daten des Health and Retirement Survey (HRS) für die Vereinigten Staaten kamen Szinovacz und Davey (2005) zu dem Ergebnis, dass nahezu ein Drittel der älteren Beschäftigten ihren Renteneintritt als unfreiwillig empfanden und mit gesundheitlichen Einschränkungen, Arbeitsplatzverlagerung sowie Pflegeverpflichtungen assoziierten.

Die Kombination von Erwerbstätigkeit und Teilrentenbezug ist in Ländern, wo dies möglich ist, ebenfalls eine Seltenheit. In den Vereinigten Staaten können theoretisch 2,5 Millionen Staatsbedienstete in den Genuss derartiger Modelle kommen. Bis heute haben sich aber nur sehr wenige staatliche Stellen entschieden, ihren Mitarbeitern diese Möglichkeit anzubieten (OECD, 2018). In den Niederlanden machten 2014 nur 12 000 Beschäftigte vom schrittweisen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben Gebrauch, obwohl die Option in breitem Maße zur Verfügung steht<sup>31</sup>.

In Frankreich ist der 1988 eingeführte schrittweise Eintritt in den Ruhestand (*retraite progressive*) ab dem Alter von 60 Jahren für Personen möglich, die eine Mindestzahl von 150 Beitragsquartalen nachweisen können (OECD, 2014). Obwohl sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten Rentner zwischen 2015 und 2016 mehr als verdoppelt hat, machen sie nach wie vor nur einen sehr geringen Anteil aller Rentner aus (0,08% im Jahr 2016), was z.T. auf den Mangel an Informationen über das Programm zurückzuführen ist (DREES, 2015). 2016 hatten außerdem 70% der neuen Leistungsberechtigten das gesetzliche Rentenalter von 61 Jahren und 7 Monaten (für 1954 Geborene) nicht erreicht (Eurofound, 2016)<sup>32</sup>.

Ein Grund dafür, dass Realität und Wunsch bei den Entscheidungen der Beschäftigten über den Rentenbeginn auseinanderklaffen, könnte damit zusammenhängen, dass sich ihre Erwartungen ändern. Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter haben möglicherweise keinen klaren Überblick über die Leistungen, die sie erhalten können, wenn sie sich dem Regelrentenalter nähern. In den Vereinigten Staaten sinkt der Anteil der Beschäftigten beispielsweise ab dem Alter von 62 Jahren, wenn Arbeitskräfte ihre staatliche Rente beziehen können. Im Alter von 65 Jahren haben sie auch Anspruch auf Medicare. Angesichts der relativ niedrigen Arbeitslosenquoten in dieser Altersgruppe bedeutet der Beschäftigungsrückgang, dass sich die meisten Personen ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. In Japan gehen Arbeitskräfte, die in ihren fünfziger Jahren mit einer hohen Rente rechnen, häufiger in ihren sechziger Jahren in den Ruhestand als jene, die eine niedrige Rente erwarten (Usui et al., 2015). Des Weiteren fällt das Alter, in dem die Beschäftigungsquoten in den OECD-Ländern zurückgehen, mit dem Alter zusammen, in dem die Arbeitsentgelte tendenziell sinken

(Blundell et al., 2016)<sup>33</sup>. Niedrigere Löhne aus Teilzeitbeschäftigung wirken sich zusätzlich negativ auf die Renten aus. Und dennoch können finanzielle Erwägungen allein die in allen OECD-Ländern begrenzte Inanspruchnahme der Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts nicht erklären. In vielen Ländern halten sich die finanziellen Anreize für einen vorzeitigen Altersübergang bzw. die Negativanreize für eine Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus in Grenzen (Abschnitt 2.3). Der plötzliche Rückgang der Beschäftigung und die begrenzte Nutzung der Möglichkeiten des flexiblen Renteneintritts scheinen durch andere Faktoren als finanzielle Anreize beeinflusst zu sein.

Die festen Lohnnebenkosten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Piggott und Woodland, 2016) sind ebenfalls ein Faktor, der den begrenzten Rückgriff auf Teilzeitbeschäftigung für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand mit erklären könnte<sup>34</sup>. Ein Arbeitgeber muss einem Arbeitnehmer häufig einen Schreibtisch und Büroraum zur Verfügung stellen, und mit dem Halten eines Mitarbeiters sind oft auch Verwaltungs- und Schulungskosten verbunden. Dem Arbeitnehmer entstehen ein zeitlicher und/oder finanzieller Aufwand durch den Weg zur Arbeit (der mit zunehmendem Alter noch beschwerlicher werden könnte) sowie Kosten für Arbeitskleidung und Kantine.

Eine „Zwangsverrentung“ ab einer bestimmten Altersgrenze – die es dem Arbeitgeber ermöglicht, ein Alter festzulegen, in dem der Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen muss – ist in vielen OECD-Ländern nach wie vor in Kraft. Das Vereinigte Königreich, Dänemark und Polen sind die einzigen europäischen OECD-Länder, die solch ein Pflichtverrentungsalter abgeschafft haben, ebenso wie vier außereuropäische Länder – Australien, Kanada, Neuseeland und die Vereinigten Staaten (letztere mit sehr begrenzten Ausnahmen)<sup>35</sup>. In Finnland und Schweden existiert das Pflichtverrentungsalter noch immer mit 68 bzw. 67 Jahren. Weitere Beispiele sind Island, Frankreich und Portugal mit 70 Jahren und Norwegen mit 72 Jahren. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber in vielen OECD-Ländern mit dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abschließen (oder zumindest einen bestehenden Vertrag verlängern) muss, damit die betroffenen Kräfte über die vom Arbeitgeber festgelegte Altersgrenze hinaus erwerbstätig sein können. Aufgrund eingeschränkter Daten ist aber unklar, wie häufig ein vorhandenes Pflichtverrentungsalter ältere Arbeitskräfte daran hindert, erwerbstätig bleiben zu können.

Die in einigen Tarifverträgen festgelegten Altersgrenzen für Beschäftigte stellen nach wie vor ein Hindernis für die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit im Alter dar. Sie signalisieren ferner, dass die Erwerbsfähigkeit ab einem willkürlich festgelegten Alter nachlässt. Die Eignung für die Ausübung einer Beschäftigung sollte nicht vom Alter, sondern vielmehr von der individuellen Entscheidung, der Kompetenz und dem Gesundheitszustand abhängig gemacht werden (OECD, 2017a). Im Jahr 2013 empfahl das Europäische Parlament, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union „die Pflicht zum Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen des Rentenalters abschaffen, um es den Menschen, die dazu in der Lage sind und dies wünschen, zu ermöglichen, über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu arbeiten oder schrittweise in den Ruhestand überzutreten“ (Europäisches Parlament, 2013).

Allerdings ist die pauschale Abschaffung der Pflicht zum Eintritt in den Ruhestand gewiss nicht unumstritten (OECD, 2017a). So vertreten insbesondere Arbeitgeber häufig die Auffassung, dass ihr Unternehmen ohne ein Pflichtverrentungsalter nicht so effizient funktionieren könnte. Da die Leistungen der Arbeitskräfte nur schwer messbar sind, lässt sich das Pflichtverrentungsalter bequem einsetzen, um sich insbesondere in Ländern mit starren Kündigungsschutzregeln von weniger produktiven Arbeitskräften zu trennen.

Im höheren Alter lässt die Gesundheit im Durchschnitt nach. Diese Verschlechterung könnte bestimmten Arbeitskräften die Ausübung einer Beschäftigung erschweren oder ganz und gar unmöglich machen (z.B. Schofield et al., 2017). Ältere Arbeitskräfte verlassen den Arbeitsmarkt möglicherweise vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, wenn sie Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente haben. Des Weiteren beeinträchtigt der Gesundheitszustand die Produktivität, was die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften drosseln könnte, wenn die Löhne nicht hinreichend flexibel sind. Sind die Arbeitsentgelte indessen flexibel, könnte eine sich verschlechternde Gesundheit ebenfalls zum Arbeitsmarktaustritt und damit zu einer geringeren Erwerbsbeteiligung durch einen angebotsseitigen Effekt führen.

Nicht zuletzt könnten sich auch die Prioritäten im höheren Alter ändern. So könnte die Präferenz für mehr Freizeit aus mehreren Gründen steigen. Hierzu zählen u.a. der Renteneintritt des Partners (Warren, 2015), der Wunsch, mehr Zeit mit den Enkelkindern zu verbringen, zu reisen oder – im Zusammenhang mit den weiter oben angeführten Gesundheitsaspekten – die Erholung von einer Krankheit.

## 2.5 Schlussfolgerungen

Starr festgelegte Renteneintrittsalter sind für die Gesellschaft insgesamt nicht unbedingt von Vorteil. Daher ist der flexible Renteneintritt ein wichtiges Thema für die Politikverantwortlichen. Flexiblere Formen des Übergangs in den Ruhestand, bei denen sich Zeitpunkt und Tempo des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt individuell anpassen lassen, könnten all denen zugutekommen, die es sich wünschen, im Alter Teilzeit zu arbeiten, ihre Rentenansprüche nach und nach geltend zu machen und ihre Einkommen aus Arbeit und Rente besser aufeinander abzustimmen. Generell hat eine größere Flexibilität den Vorteil, verschiedene Optionen anzubieten, um den individuellen Präferenzen besser gerecht zu werden.

Ein Alterssicherungssystem kann als flexibel betrachtet werden, wenn sich die Hindernisse für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug in Grenzen halten und der Einzelne sein Renteneintrittsalter frei wählen kann. Ein Aufschub des Renteneintritts sollte sich finanziell hinreichend lohnen, um die „verlorenen“ Rentenjahre zu kompensieren, während ein Übergang in den Ruhestand ein paar Jahre vor dem Regelrentenalter nicht übermäßig stark bestraft werden sollte. Jedoch sollte die Flexibilität davon abhängig gemacht werden, ob das finanzielle Gleichgewicht des Alterssicherungssystems gewährleistet ist, was bedeutet, dass die Rentenleistungen versicherungsmathematisch neutral an das flexible Renteneintrittsalter anzupassen sind.

Aus Erhebungen geht hervor, dass das Interesse an flexibleren Formen des Renteneintritts beträchtlich ist. Allerdings weicht die Realität von den formulierten Wünschen ab. In Europa kombinieren etwa 10% der Personen in den Altersgruppen 60-64 Jahre und 65-69 Jahre Erwerbstätigkeit und Rentenbezug, was etwa jedem fünften bzw. jedem achten Rentner entspricht. Darüber hinaus arbeiten im Durchschnitt der OECD-Länder etwa 50% der über 65-jährigen Teilzeit. Dieser Anteil ist seit 15 Jahren stabil. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Erreichen des 65. Lebensjahrs reicht von etwas über 10% in Griechenland bis zu mehr als 80% in den Niederlanden, wo die Teilzeitbeschäftigung in allen Altersstufen stärker verbreitet ist.

Die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach Erreichen des Regelrentenalters ist in allen OECD-Ländern möglich. Allerdings gibt es in einigen Ländern auch Negativeinreize. In Australien, Dänemark, Griechenland, Israel, Japan, Korea und Spanien gelten für Rentenbezieher Hinzuverdienstgrenzen, bei deren Überschreiten die Rentenleistungen gekürzt werden. Diese Hinzuverdienstgrenzen bedeuten, dass das Erwerbseinkommen stärker besteuert wird, was für Rentner ein Hindernis ist, weiter zu arbeiten, während sie gleichzeitig ihre

erworbenen Rentenansprüche geltend machen. In Frankreich kommt noch hinzu, dass erwerbstätige Rentner, die eine Vollrente beziehen, keine zusätzlichen Rentenanwartschaften erwerben, obwohl sie Rentenversicherungsbeiträge entrichten müssen. Es ist wichtig, solche Hindernisse zu beseitigen, um die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug attraktiver zu machen. Zur effizienten Förderung von Modellen für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand sollten die Bedingungen für den Bezug von Teilrenten nicht vom Umfang der Arbeit und dem Erwerbseinkommen nach Erreichen des Regelrentenalters abhängig gemacht werden.

Zwar lassen neben den Ländern mit gesetzlichen beitragsbezogenen Systemen elf Länder die Kombination von Erwerbstätigkeit und vorgezogener Altersrente zu, doch bieten die Rentenversicherungsträger nur begrenzt flexible Zeitmodelle für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand. Altersteilzeitmodelle sind nur in einigen Ländern in großem Umfang verfügbar, darunter Australien, Frankreich, die Niederlande und die Tschechische Republik. In Ländern, die derzeit über Vorruhestandsregelungen verfügen, würde die Flexibilität durch eine Ausweitung der Möglichkeiten für den Bezug einer Teilrente erhöht, die nicht an Arbeitsergebnisse gebunden sind. In diesem Fall sollten die Rentenversicherungsträger idealerweise unterschiedliche Zeitmodelle für die Rentenauszahlungen einrichten. Beispielsweise könnte ein Teil der Rentenansprüche zum Zeitpunkt der Frühverrentung und der verbleibende Teil zum Zeitpunkt des Anspruchs auf Vollrente ausgezahlt werden. Dabei sollte die Höhe des Frühverrentungsanteils dann versicherungsmathematisch neutral berechnet werden. Dies setzt seitens der Rentenversicherungsträger ein hohes Maß an Transparenz bei der Auskunft über die erworbenen Ansprüche sowie die unterschiedlichen zur Verfügung stehenden Auszahlungsmodelle voraus, damit die Betroffenen über die Informationen verfügen, die sie benötigen, um die Folgen ihrer Entscheidungen beurteilen zu können. Ob Rentner von einem derartigen Rahmen, der die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug zulässt, profitieren würden, hängt davon ab, inwieweit sie in der Lage sind, fundierte Entscheidungen zu treffen, um zu verhindern, dass ihre endgültigen Renteneinkommen geschmälert werden. Finanzielle Allgemeinbildung spielt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle.

Allerdings könnten unterschiedliche Ziele in Konflikt zueinander geraten, selbst wenn die Leistungen nach Alter oder Restlebenserwartung korrekt angepasst werden. Auf der einen Seite erhöhen Teilrentenbezüge die Kombinationsmöglichkeiten für ältere Arbeitskräfte und sorgen dafür, dass ihr Einkommen im Alter nicht abrupt sinkt. Auf der anderen Seite dürften derart flexible Regelungen vor dem Regelrentenalter de facto Anreize bieten, bereits recht früh weniger zu arbeiten. In der Tat sprechen die bisher vorhandenen Belege nicht dafür, dass der flexible Übergang in den Ruhestand die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden erhöht.

Auch außerhalb des Alterssicherungssystems gibt es erhebliche Hindernisse für den flexiblen Übergang in den Ruhestand, und zwar insbesondere auf dem Arbeitsmarkt oder bezüglich der kulturellen Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung, was die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen hinsichtlich des Zeitpunkts und der Form des Übergangs in den Ruhestand einschränkt. Beseitigt werden können diese Hindernisse nur, wenn deren Einflussfaktoren richtig erkannt werden und feststeht, ob es dem Gemeinwohl dient, sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

In der großen Mehrheit der Länder steigen die Rentenansprüche bei Rentenaufschub, und die finanziellen Negativanreize für eine Weiterbeschäftigung über das Regelrentenalter hinaus halten sich in Grenzen. In Estland, Island, Japan, Korea und insbesondere in Portugal sind die finanziellen Anreize für den Verbleib im Erwerbsleben nach Erreichen des Rentenalters für Personen mit vollständiger Erwerbsbiografie groß und gehen über die Zuschläge hinaus, die zum Ausgleich der kürzeren Ruhestandsperiode gerechtfertigt wären. Die höheren Rentenleistungen geben den Arbeitskräften tatsächlich eine große Flexibilität,

doch bedeuten sie auch, dass der längere Verbleib im Erwerbsleben nach einer vollständigen Erwerbsbiografie für die Versicherungsträger in diesen Ländern kostenaufwendig ist. Demgegenüber erhöhen sich die Renten bei einem Aufschub in Belgien, Griechenland und der Türkei nur um einen geringen Betrag, was die Spätverrentung weniger attraktiv macht. In Irland, den Niederlanden und Neuseeland ist ein Aufschieben der Grundrente hingegen nicht möglich. Wenn es keine Restriktionen für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug gibt, wie in diesen fünf Ländern, mit Ausnahme Griechenlands, können Personen, die über das Rentenalter hinaus erwerbstätig sind, ihre Rente beziehen und diese flexibel mit ihrem Arbeitsentgelt kombinieren.

Die Flexibilität, vor Erreichen des Regelrentenalters vollständig in Rente zu gehen, ist in über der Hälfte der OECD-Länder stark eingeschränkt. In den gesetzlichen Alterssicherungssystemen in Irland, Israel, Luxemburg, Neuseeland, den Niederlanden, Ungarn, Polen, der Türkei oder dem Vereinigten Königreich gibt es das Modell des vorzeitigen Ruhestands gar nicht. In einer anderen Gruppe von 15 Ländern (Australien, Chile, Estland, Finnland, Italien, Japan, Korea, Mexiko, Norwegen, Portugal, Schweden, die Slowakische Republik, Spanien, Tschechische Republik und die Vereinigten Staaten) ist ein um wenige Jahre vorgezogener Renteneintritt zugelassen, und die Rentenleistungen werden versicherungsmathematisch neutral gekürzt. Unter den Ländern, in denen es möglich ist, vor Erreichen des Regelrentenalters Leistungen aus allen Komponenten des Alterssicherungssystems zu beziehen, hat dies in Deutschland, Lettland und Österreich starke Rentenkürzungen zur Folge, wohingegen der Effekt in Belgien gering ist. In Ländern mit individuellen Rentenkonten in beitragsbezogenen – kapitalgedeckten oder nicht kapitalgedeckten – Systemen werden die Rentenleistungen automatisch dem Alter angepasst. Die flexible Auswahl des Renteneintrittsalters ist daher ein Merkmal dieses Alterssicherungssystems. In der Praxis kann diese Wahl aber mehr oder weniger starken Zwängen unterliegen, je nachdem in welchem Alter der Vorruhestand frühestens beantragt werden kann.

Chile, Estland, Italien, Mexiko, Norwegen, Portugal, Schweden, die Slowakische Republik, und die Tschechische Republik, bieten unter den Bedingungen des in den OECD-Rentenmodellen zugrunde gelegten Basisszenarios (vollständige Erwerbsbiografie ab dem Alter von 20 Jahren bis zum Anspruchsalter auf Vollrente) die Möglichkeit des flexiblen Renteneintritts. In diesen Ländern ist es möglich, Erwerbstätigkeit und Rentenbezug nach Erreichen des Rentenalters flexibel zu kombinieren, insbesondere ohne jegliche Hinzuverdienstgrenze. Der Rentenaufschub wird mit Zuschlägen belohnt, und der Rentenvorbezug nicht mit kräftigen Abschlägen bestraft. In Italien und der Slowakischen Republik hingegen wird Personen, die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, Flexibilität erst ab dem Alter von 67 bzw. 66 Jahren angeboten. Zudem ist eine Flexibilität, die hohe Zuschläge und niedrige Abschläge vorsieht, für die Versicherungsträger ein Kostenfaktor. Von einer versicherungsmathematischen Warte aus betrachtet, ist die Spätverrentung in Estland und Portugal sehr kostenaufwendig.

Selbst wenn die Rentenregelungen so konzipiert sind, dass die Leistungen dem Alter auf versicherungsmathematisch neutrale Weise angepasst werden, um erwartete kürzere oder längere Ruhestandsperioden zu berücksichtigen, kann es vorkommen, dass Menschen ihren künftigen Bedarf unterschätzen und zu früh mit nicht ausreichenden zukünftigen Renten in den Ruhestand gehen. Angesichts dieses kurzsichtigen Verhaltens ist ein Kompromiss zu suchen zwischen mehr Autonomie für den Einzelnen und einem angemessenen Einkommen über die Gesamtdauer des Ruhestands. Daher bedarf es möglicherweise Politikmaßnahmen, die die flexible Frühverrentung de facto einschränken. Und folglich sollte das Frühverrentungsalter hoch genug angesetzt werden, um sicherzustellen, dass die Einzelnen in ausreichendem Umfang Rentenansprüche angesammelt haben.

## Anmerkungen

1. Unter Verwendung von Daten aus dem Gallup World Poll haben sie Deutschland, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal, Schweden, Spanien, die Türkei, die Vereinigten Staaten und das Vereinigte Königreich analysiert.
2. Erhebungen (Eurobarometer, 2015; Australian Human Rights Commission, 2015; Ipsos Reid, 2012) und Feldversuche (Drydakis et al., 2017; Carlsson und Eriksson, 2017) bestätigen die Wahrnehmung von Altersdiskriminierung.
3. Vgl. Abschnitt 2.4.
4. Vgl. OECD Education at a Glance Database.
5. Daten über gesunde Lebensjahre in unterschiedlichen Altersstufen – die einem Indikator für eine behinderungsfreie Lebenserwartung entsprechen – werden vom Statistischen Amt der Europäischen Union zur Verfügung gestellt (Eurostat, 2016).
6. Für die Berechnung des durchschnittlichen effektiven Renteneintrittsalters wird das Durchschnittsalter bei Austritt aus dem Erwerbsleben für Arbeitskräfte ab 40 Jahren verwendet. Um Effekte der Zusammensetzung in der Altersstruktur der Bevölkerung unberücksichtigt zu lassen, fußen die Schätzungen der Austritte aus dem Erwerbsleben auf Veränderungen bei den Erwerbsquoten und nicht beim Arbeitskräftepotenzial. Diese Veränderungen werden für jede in Fünfjahres-Altersgruppen unterteilte (synthetische) Kohorte berechnet. Da es nicht immer zutrifft, dass Personen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, automatisch Rentenansprüche geltend machen, dürfte dieser Indikator ein zu niedriges effektives Renteneintrittsalter ausweisen, kann aber dennoch als Hilfsindikator herangezogen werden.
7. Jedoch ist die Frühverrentung nicht der einzige Weg, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden. Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Sonderprogramme für einzelne Branchen oder Berufe ermöglichen ebenfalls einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben. In den vergangenen Jahren sind die Regeln für die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeits- und Arbeitslosenversicherungsleistungen verschärft worden und branchenspezifische Programme nach und nach ausgelaufen. Auch wenn diese Programme ein wichtiger Erklärungsfaktor für den Anstieg des effektiven Renteneintrittsalters sind, liegt der Schwerpunkt im übrigen Teil dieses Kapitels auf flexiblen Wahlmöglichkeiten für den Renteneintritt und nicht auf Wegen in den Ruhestand aus arbeitsbedingten Gründen.
8. Das Alter, ab dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, wird schrittweise von 60 auf 65 Jahre angehoben (für den Pauschalanteil im Zeitraum 2001-2013 für Männer und 2006-2018 für Frauen und für den verdienstabhängigen Anteil im Zeitraum 2013-2025 für Männer und 2018-2030 für Frauen).
9. In Chile beträgt das effektive Rentenalter für Männer 71,3 Jahre, bei einem Regelrentenalter von 65 Jahren (2016), in Korea liegt es bei 72,0 Jahren gegenüber 61 Jahren und in Mexiko bei 71,6 Jahren gegenüber 65 Jahren. Wenn man diese drei Länder ausklammert, ergibt sich ein durchschnittliches, effektives Rentenalter von 64,5 Jahren, was nahezu dem Regelrentenalter im Jahr 2016 entspricht (64,3 Jahre). Auch bei den Frauen ist das effektive Renteneintrittsalter in diesen drei Ländern höher. In Chile beträgt es 67,7 Jahre gegenüber 60 Jahren, in Korea 72,2 Jahre gegenüber 61 Jahren und in Mexiko 67,5 Jahre gegenüber 65 Jahren.
10. Quelle: OECD LFS Statistics.
11. Nach Erreichen des firmenspezifischen Rentenalters ist es möglich, Rentenbezug und Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Sind Rentenempfänger über das Regelrentenalter hinaus erwerbstätig, wird eine Verdienstprüfung durchgeführt (Zaishoku Rourei Nenkin), um die Rentenleistungen zu kürzen, wenn der Hinzuverdienst bestimmte Beträge überschreitet. Obwohl über 70-jährige Arbeitskräfte keine Rentenversicherungsbeiträge entrichten müssen, gelten für sie dieselben Regeln wie für Arbeitskräfte in der Altersgruppe 65-69 Jahre.
12. Hinzu kommen die üblichen Steuerfreibeträge und Steuergutschriften, die für alle Einkommensquellen gelten.
13. [http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175\\_2017\\_13\\_238455.pdf](http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175_2017_13_238455.pdf).
14. Vgl. die Anmerkung in Abbildung 2.10.
15. In der Türkei gibt es keine allgemeine Vorruhestandsregelung. Nur Arbeitskräfte in bestimmten Wirtschaftssektoren und Behinderte können früher in Rente gehen, andere Arbeitskräfte haben

jedoch nicht die Möglichkeit, vor dem gesetzlichen Rentenalter eine Rente zu beziehen (vgl. „Länderprofile“ unter <http://oe.cd/pag>).

16. In den Vereinigten Staaten dürfen Arbeitgeber einen gleitenden Altersübergang einführen, der es Arbeitskräften ermöglicht, von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung überzugehen und gleichzeitig eine Teilrente zu beziehen.
17. Deutschland und Österreich verfügen ebenfalls über Regelungen, die es älteren Arbeitskräften ermöglichen, bei gleichbleibendem Arbeitsentgelt Teilzeit zu arbeiten. In diesen Fällen werden die Lohnzahlungen bezuschusst, sofern der Arbeitgeber zusätzlich eine jüngere Kraft einstellt.
18. Der Gesamtsatz sinkt abhängig davon wie großzügig die Indexierung der laufenden Rentenzahlungen ist. Dies liegt daran, dass beispielsweise eine Preisindexierung den Wert künftiger Leistungen gegenüber einer Lohnindexierung tendenziell verringert.
19. In Island und den Vereinigten Staaten ist nur ein Aufschub von höchstens drei Jahren möglich.
20. Das Kriterium der vollständigen Erwerbsbiografie ist von Bedeutung, da es gewährleistet, dass die betreffende Person nicht nur Anspruch auf die Vollrente, sondern auch auf den höchsten Zuschlagssatz hat. In Portugal bedeutet der Zuschlagssatz von 12%, dass die Rente bei einem Aufschub um fünf Jahre um 60% steigen würde. Für einen Durchschnittsverdiener hätte dies eine Bruttorente von nahezu 120% seines vorherigen Verdiensts zur Folge, was allerdings eine überlange Erwerbsbiografie von 50 Jahren impliziert.
21. Der Erhöhungsfaktor ist nicht für alle Komponenten des Alterssicherungssystems identisch. In Estland erhöht sich beispielsweise die auf Entgeltpunkten basierende Komponente jährlich um 10,8%, zusätzlich zur Wirkung längerer Beitragszahlungen. Die Steigerungen des beitragsbezogenen Systems beruhen dagegen auf den Beiträgen, den Anlagerenditen und der Preisgestaltung der Rentenversicherung, die der geringeren verbleibenden Lebenserwartung Rechnung trägt. Doch auch diese Komponente erreicht für jedes Jahr des Aufschubs einen jährlichen Anstieg von über 9%. In Island steigt die Betriebsrente für jedes Jahr des Rentenaufschubs um 8% (und die Grundleistungen um 6%).
22. In Deutschland beträgt das gesetzliche Renteneintrittsalter künftig 67 Jahre, und ab diesem Alter gilt der Zuschlag von 6% pro Jahr des Rentenaufschubs. Da in dieser Analyse aber von einem Eintritt in den Arbeitsmarkt mit 20 Jahren ausgegangen wird, ist mit 65 Jahren, d.h. nach 45 Beitragsjahren, eine vollständige Erwerbsbiografie erreicht, so dass der Anstieg in den ersten beiden Jahren des aufgeschobenen Renteneintritts nur den zusätzlichen Beitragszahlungen zuzuschreiben ist.
23. Das Basisszenario der OECD-Rentenmodelle geht davon aus, dass Arbeitskräfte im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten und bis zum Regelrentenalter kontinuierlich erwerbstätig sind (d.h. dem Alter, in dem eine abschlagsfreie Rente bezogen werden kann). Unter dieser Annahme findet die Frühverrentung in diesen Ländern keine Anwendung, da Regel- und Frühverrentungsalter übereinstimmen, d.h. es gibt für einen Renteneintritt in diesem Alter in keiner Komponente des gesetzlichen Rentensystems Abzüge.
24. Mit Erreichen des Regelrentenalters erwerben diese Frührentner dann Anspruch auf die bedürftigkeitsgeprüfte Komponente, deren Höhe von ihrem Vermögen zu diesem Zeitpunkt abhängt. Die Ersatzquote bei Erreichen der Regelaltersgrenze wird damit stärker der Ersatzquote für Rentner mit vollständiger Erwerbsbiografie angeglichen.
25. In Kanada und Dänemark würde die Rente bei einem einjährigen Vorbezug um 25% gekürzt. In Island wird sie nur um 10% gekürzt. Das Gleiche träfe unter Betrachtung der bedürftigkeitsgeprüften Komponenten auf viele andere Länder zu, da sie aber für Durchschnittsverdiener mit vollständiger Erwerbsbiografie nicht gelten, bleiben sie hier unberücksichtigt.
26. In Norwegen und Schweden gibt es keinen direkten Abschlag aufgrund von Frühverrentung, da die Alterssicherungssysteme vornehmlich fiktiv beitragsbezogen und beitragsbezogen sind. Folglich ist das kumulierte Vermögen aufgrund der geringeren Zahl von Beitragsjahren einfach geringer. Infolge der längeren Auszahlungsdauer fallen die jährlichen Rentenzahlungen niedriger aus bei einer nahezu neutralen Leistungsanpassung.
27. Das bedeutet, der Abschlag für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ist höher als es zur Gewährleistung der versicherungsmathematischen Neutralität erforderlich ist, d.h. höher als es zur Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts der Rentenversicherungsträger im Zeitverlauf gerechtfertigt ist.

28. Unter dieser Annahme können Personen im Alter von 65 Jahren mit einer abschlagsfreien Vollrente in den Ruhestand gehen, da sie eine vollständige Erwerbsbiografie von 45 Jahren aufweisen. Geht aber eine Person ein Jahr früher, d.h. mit 64 Jahren, in den Ruhestand, hat sie nur 44 Beitragsjahre und keinen Anspruch auf eine Vollrente bei Erreichen des 65. Lebensjahrs. Bei diesen Personen wird das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren zugrunde gelegt. Dies bedeutet, dass sie drei Jahre früher in den Ruhestand gehen, so dass zum fehlenden Beitragsjahr ein Gesamtabzug von  $3,6\% \times 3 = 10,8\%$  von der Rentenleistung hinzukommt. Die jährliche Kürzung bei einem um zwei Jahre vorgezogenen Renteneintritt würde 5,5% betragen, da der zusätzliche Abschlag allein 3,6% ausmacht, zuzüglich eines weiteren fehlenden Beitragsjahrs und einer um ein Jahr verlängerten Rentenlaufzeit.
29. 81% gaben an, mit der Aussage „Mein Unternehmen befürwortet die Weiterbeschäftigung jenseits der 65“ stark oder eher übereinzustimmen.
30. Wiederum andere Gruppen gaben an, ohnehin einen späteren Renteneintritt geplant oder noch keine Entscheidung getroffen zu haben.
31. *Financieel Dagblad*, 15. Mai 2014, „Pensioen in deeltijd slaat maar niet aan“, [https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen\\_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan](https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan).
32. 60% unter ihnen waren Frauen.
33. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen in den Vereinigten Staaten leistungsbezogene Betriebsrenten anbieten – und insbesondere in der Vergangenheit angeboten haben –, deren Höhe sich in einigen Fällen nach dem zuletzt bezogenen Arbeitsentgelt richtet. In solchen Modellen kann ein Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden und mithin des Arbeitsentgelts negative Auswirkungen auf die Rentenleistungen haben. Im Vereinigten Königreich dagegen werden die Renten im leistungsbezogenen System meist auf der Basis eines Vollzeitäquivalents berechnet. Der Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung gegen Ende der Berufslaufbahn hat im Vereinigten Königreich keine Kürzung der Rentenleistungen zur Folge, sofern der Stundenlohn nicht sinkt.
34. Jedoch dürften die für Teilzeitbeschäftigung bestehenden Restriktionen in einer stärker dienstleistungsorientierten Wirtschaft gelockert werden, da dort die festen Arbeitskosten im Vergleich zu einer stärker auf das Verarbeitende Gewerbe ausgerichteten Wirtschaft sinken (Börsch-Supan et al., 2017).
35. In den Vereinigten Staaten sah das Verbot der Pflichtverrentung von 1986 beispielsweise für bestimmte Beschäftigungskategorien Ausnahmen vor, darunter Feuerwehrmänner, Polizeibeamte, hochrangige Führungskräfte und Spitzenbeamte, die hohe Rentenleistungen erhalten, sowie beamtete Hochschullehrer. Für beamtete Hochschullehrer war die Pflichtverrentung im Alter von 70 Jahren zulässig, bis die Ausnahme Ende 1993 widerrufen wurde. Für weitere Informationen vgl. [http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea\\_amendments\\_1986.html](http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea_amendments_1986.html). Eine Pflichtverrentung kann es ebenfalls geben, wenn das Alter für die berufliche Position eine berechnete berufliche Anforderung darstellt, wie es im Allgemeinen für staatliche Sicherheitsaufgaben gilt, die z.B. Piloten wahrnehmen. Auch in anderen Bundesgesetzen wurde für bestimmte Bedienstete in Bundesbehörden ein Pflichtverrentungsalter eingeführt, so beispielsweise für Fluglotsen, Angehörige der Bundespolizei, die meisten Beamten im Auswärtigen Dienst sowie Angehörige der Streitkräfte.

### Literaturverzeichnis

- Aegon Center for Longevity and Retirement (2015), *The New Flexible Retirement*, Aegon, [www.aegon.com/siteassets/research/aegon-flexible-retirement-report.pdf](http://www.aegon.com/siteassets/research/aegon-flexible-retirement-report.pdf).
- Australian Human Rights Commission (2015), *National prevalence survey of age discrimination in the workplace 2015*, [www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AgePrevalenceReport2015.pdf](http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AgePrevalenceReport2015.pdf).
- Banks, J. et al. (2010), „Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom“, in J. Gruber und D.A. Wise (Hrsg.), *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, S. 319-344, [www.nber.org/chapters/c8261.pdf](http://www.nber.org/chapters/c8261.pdf).
- Berry, C. (2011), *Gradual retirement and pensions policy*, International Longevity Centre, London, [www.ilcuk.org.uk/files/Gradual\\_Retirement.pdf](http://www.ilcuk.org.uk/files/Gradual_Retirement.pdf).

- Blundell, R., E. French und G. Tetlow (2016), "Retirement Incentives and Labor Supply", in J. Pigott und A. Woodland (Hrsg.), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Vol. 1, S. 457-566, <https://doi.org/10.1016/bs.hespa.2016.10.001>.
- Börsch-Supan, A. et al. (2017), "Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered", *MEA Discussion Papers*, No. 03-2017, [http://mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user\\_mea\\_discussionpapers/1757\\_DP%2003-2017.pdf](http://mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/1757_DP%2003-2017.pdf).
- Brown, S.K. (2005), *Attitudes of Individuals 50 and Older Toward Phased Retirement*, AARP Knowledge Management, AARP Research, [https://assets.aarp.org/rgcenter/post-import/phased\\_ret.pdf](https://assets.aarp.org/rgcenter/post-import/phased_ret.pdf).
- Carlsson, M. und S. Eriksson (2017), "The effect of age and gender on labor demand – evidence from a field experiment", *Working Paper*, No. 2017:8, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU), [www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-08-the-effect-of-age-and-gender-on-labor-demand.pdf](http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2017/wp2017-08-the-effect-of-age-and-gender-on-labor-demand.pdf).
- DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) (2017), "Cumul emploi-retraite: deux personnes sur trois travaillent à temps partiel", *Études et Résultats*, No. 1021, Paris, [http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021\\_toile.pdf](http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021_toile.pdf).
- DREES (2015), "Retraites: le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ", *Études et Résultats*, No. 902, <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er902.pdf>.
- Drydakis, N. et al. (2017), "Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers", *IZA Discussion Paper*, No. 10957, <http://ftp.iza.org/dp10957.pdf>.
- Duval, R. (2003), "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 370, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/308728704511>.
- Elsayed, A. et al. (2015), "Gradual Retirement, Financial Incentives, and Labour Supply of Older Workers: Evidence from a Stated Preference Analysis", *IZA Discussion Paper*, No. 9430, <http://ftp.iza.org/dp9430.pdf>.
- Espelt, A. et al. (2010), "Disability Among Older People in a Southern European City in 2006: Trends in Gender and Socioeconomic Inequalities", *Journal of Women's Health*, Vol. 19(5), <http://dx.doi.org/10.1089/jwh.2009.1608>.
- Eurobarometer (2015), "Discrimination in the EU in 2015", *Special Eurobarometer*, No. 437, Europäische Kommission.
- Eurobarometer (2012), "Active Ageing", *Special Eurobarometer*, No. 378, Europäische Kommission.
- Eurofound (2016), *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, <http://dx.doi.org/10.2806/004233>.
- Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, <http://dx.doi.org/10.2806/42416>.
- Europäisches Parlament (2013), *Entschließung vom 21. Mai 2013 zu einer Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten*, Straßburg.
- Eurostat (2016), "Statistiken über gesunde Lebensjahre", [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy\\_life\\_years\\_statistics/de](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics/de).
- GfK (2017), *Frage des Monats August – Flexirentengesetz*, Classic Bus 2017 083, August 2017.
- Herbertsson, T. und M. Orszag (2003), "The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries", *IZA Discussion Paper*, No. 816, <http://ftp.iza.org/dp816.pdf>.
- HLFS (2016), "People employed, unemployed and not in labour force", Tabelle 4, *New Zealand Household Labour Force Survey, June 2016 quarter*, Statistics New Zealand.
- Ipsos Reid (2012), "Three-Quarters (74%) of Canadians Think that Workplaces Discriminate Against Older Workers who are Looking for Jobs; Half (51%) Feel Similarly About Young Workers", [www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2012-07/5702.pdf](http://www.ipsos.com/sites/default/files/publication/2012-07/5702.pdf).
- Jousten, A. et al. (2010), "The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium", in J. Gruber und D.A. Wise (Hrsg.), *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, S. 47-76, [www.nber.org/chapters/c8251](http://www.nber.org/chapters/c8251).

- Kalwij, A., A. Kapteyn und K. de Vos (2010), "Retirement of Older Workers and Employment of the Young", *De Economist*, Vol. 158(4), S. 341-359, <http://dx.doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z>.
- Nikolova, M. und C. Graham (2014), "Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States", *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3(5), <https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-5>.
- OECD (2018), *Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing in the United States*, OECD Publishing, Paris, erscheint demnächst.
- OECD (2017a), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OECD (2017b), *Bildung auf einen Blick 2017: OECD-Indikatoren*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-de>.
- OECD (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en>.
- OECD (2014), *OECD-Beschäftigungsausblick 2014*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-de](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-de).
- OECD (2013), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en).
- Piggott, J. und A. Woodland (Hrsg.) (2016), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Elsevier.
- Queisser, M. und E. Whitehouse (2006), "Neutral or Fair?: Actuarial Concepts and Pension-System Design", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 40, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/351382456457>.
- Sarkeala, T. et al. (2011), "Disability trends among nonagenarians in 2001-2007: Vitality 90+ Study", *European Journal of Ageing*, Vol. 8(2), S. 87-94, <http://dx.doi.org/10.1007/s10433-011-0188-2>.
- Schofield, D.J. et al. (2017), "Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia's Older Workers", *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 29(3), S. 235-244, <https://doi.org/10.1080/08959420.2016.1246319>.
- Szinovacz, M.E. und A. Davey (2005), "Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement", *The Gerontologist*, Vol. 45(1), S. 36-47, <http://dx.doi.org/10.1093/geront/45.1.36>.
- TCRS (Transamerica Center for Retirement Studies) (2017), *All About Retirement: An Employer Survey – 17th Annual Transamerica Retirement Survey*, Transamerica Center for Retirement Studies, [www.transamericacenter.org/docs/default-source/employer-research/tcrs2017\\_sr\\_employer\\_research.pdf](http://www.transamericacenter.org/docs/default-source/employer-research/tcrs2017_sr_employer_research.pdf).
- Tuominen, E. (2013), "Flexible retirement age in Finland: The evaluation of the Finnish flexible retirement scheme in light of employer and employee surveys", *Working Paper*, No. 03/2013, Finnish Centre for Pensions, [www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/WP%2003%202013.pdf](http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/WP%2003%202013.pdf).
- Usui, E., S. Shimizutani und T. Oshio (2015), "Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed?", *RIETI Discussion Paper Series*, No. 15-E-099, Research Institute of Economy, Trade and Industry, [www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/15e099.pdf](http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/15e099.pdf).
- Van Dalen, H., K. Henkens und J. Oude Mulders (2017), "Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers", *Me Judice*, 9. Oktober, [www.mejudice.nl/artikelen/detail/werkgevers-willen-flexibele-aow-voor-hun-werknemers](http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/werkgevers-willen-flexibele-aow-voor-hun-werknemers).
- Van Soest, A., A. Kapteyn und J. Zissimopoulos (2006), "Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement", *DNB Working Paper*, No. 081, De Nederlandsche Bank, [www.dnb.nl/binaries/Working%20Paper%2081\\_tcm46-146738.pdf](http://www.dnb.nl/binaries/Working%20Paper%2081_tcm46-146738.pdf).
- Warren, D. (2015), "Retirement decisions of couples in Australia: The impact of spousal characteristics and preferences", *Journal of the Economics of Ageing*, Vol. 6, S. 149-162, <https://doi.org/10.1016/j.jea.2015.08.002>.

### Datenbankverzeichnis

OECD Education at a Glance Database, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_NEAC](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC).

## ANHANG 2.A1

### *Versicherungsmathematische Neutralität und finanzielle Anreize in Alterssicherungssystemen*

Versicherungsmathematisch neutrale Alterssicherungssysteme gewährleisten, dass in einem gegebenen Alter (nahe am Renteneintrittsalter) eine Arbeitskraft versicherungsmathematisch betrachtet finanziell neutral ist (d.h. „indifferent“), unabhängig davon, ob sie in den Ruhestand geht oder ein Jahr länger arbeitet. Die versicherungsmathematische Neutralität ist daher ein zentraler Begriff, wenn es um Arbeitsanreize im Rentenalter geht. Es gibt zwei miteinander verknüpfte, aber unterschiedliche Hauptdefinitionen, die beide die Veränderungen der Rentenleistungen im Grenzbereich erfassen. Gemäß der ersten Definition (vgl. z.B. Duval, 2003) ist ein Alterssicherungssystem neutral, wenn die entgangenen Rentenleistungen und die für ein weiteres Erwerbsjahr entrichteten Beiträge durch eine Erhöhung der in Zukunft bezogenen Renten kostenmäßig exakt ausgeglichen werden. Laut der zweiten Definition (vgl. z.B. Queisser und Whitehouse, 2006) ist ein Alterssicherungssystem versicherungsmathematisch neutral, wenn der Gegenwartswert der kumulierten Rentenleistungen nach einem weiteren Jahr der Erwerbstätigkeit identisch ist mit dem aus dem Vorjahr (d.h. wenn der Gegenwartswert der Leistungen nur um die im weiteren Erwerbsjahr zusätzlich erworbenen Ansprüche steigt). Der Hauptunterschied zwischen den beiden Definitionen besteht darin, dass in der zweiten Definition die im zusätzlichen Erwerbsjahr entrichteten Beiträge und erworbenen Ansprüche unberücksichtigt bleiben.

Da es hier im Wesentlichen darum geht, vernünftige Größenordnungen zu liefern, wird in diesem Anhang hauptsächlich zur Vereinfachung die Definition von Queisser und Whitehouse zugrunde gelegt (2006). Insgesamt lässt sich der Gegenwartswert kumulierter Rentenleistungen am besten anhand des Rentenvermögens erfassen. Dies ist der umfassendste Indikator zur Messung kumulierter Rentenzahlungen (vgl. Indikator 4.11). Definiert wird der Gegenwartswert zum Zeitpunkt oder Alter  $t$  als die Summe der diskontierten Rentenleistungen  $b_t$ , die wie folgt ausgedrückt wird:

$$PW_t = \sum_{\tau=t} \frac{b_{\tau} s_{\tau}^t}{(1+r)^{\tau-t}}$$

wobei  $s_{\tau}^t$  die Überlebenswahrscheinlichkeit bis zum Alter  $\tau$  darstellt, unter der Bedingung, im Alter  $t$  am Leben zu sein. Es wird davon ausgegangen, dass die Rentenleistungen im Ruhestand um den Anpassungsfaktor  $u$  steigen werden. Das Rentenvermögen ist damit:

$$PW_t = b_t \sum_{\tau=t} \frac{(1+u)^{\tau-t} s_{\tau}^t}{(1+r)^{\tau-t}} \equiv b_t * AF_t$$

Mit anderen Worten sind die kumulierten Rentenbezüge das Produkt aus der anfänglichen Rentenleistung und dem Annuitätsfaktor (AF), wobei  $AF_t = \sum_{\tau=t}^{\infty} \frac{(1+u)^{\tau-t} s_{\tau}^t}{(1+r)^{\tau-t}}$ .

Versicherungsmathematische Neutralität sagt aus, dass sich der Gegenwartswert der kumulierten Rentenleistungen durch ein zusätzliches Jahr der Erwerbstätigkeit nicht verändert. Das heißt das Rentenvermögen  $PW_t$ , das sich beim Renteneintritt zum Zeitpunkt  $t$  auf der Basis der kumulierten Rentenleistungen  $b_t(1+u)^{\tau-t}$  für alle  $\tau \geq t$  ergibt, ist bei einem Rentenaufschub um ein Jahr gleich dem Rentenvermögen aus diesen Ansprüchen, d.h.  $\tilde{b}_{t+1}(1+u)^{\tau-t+1}$  für  $\tau \geq t+1$ . Natürlich sollte die im Fall  $\tilde{b}_{t+1}$  empfangene Rente höher sein als die Rentenleistung  $b_{t+1}=b_t(1+u)$ , die bei früherem Renteneintritt bezogen würde, um den Verzicht auf die anfängliche Rentenleistung  $b_t$  zu kompensieren. Das Hauptziel besteht hier darin, den Jahreszuschlag  $x$  zu berechnen, der bei Aufschub des Rentenbezugs um ein Jahr zu zahlen ist, d.h.

$$x_t = \frac{\tilde{b}_{t+1}}{b_{t+1}} - 1.$$

Das Rentenvermögen, das sich bei einem Rentenaufschub um ein Jahr ergibt, entspricht unter der Voraussetzung, dass die Person bis  $t+1$  am Leben ist,  $PW_{t+1} = \tilde{b}_{t+1} * AF_{t+1}$ . Um aber zum Zeitpunkt  $t$  die Entscheidung treffen zu können, ein Jahr länger zu arbeiten oder nicht, muss das Rentenvermögen zum Zeitpunkt  $t$  berechnet werden, was in

$$PW_{t+1}^t = \frac{PW_{t+1} * s_{t+1}^t}{1+r}$$

zum Ausdruck kommt. Die versicherungsmathematische Neutralität fordert  $PW_t = PW_{t+1}^t$ , und damit

$$b_t * AF_t = \frac{s_{t+1}^t * \tilde{b}_{t+1} * AF_{t+1}}{1+r} \Leftrightarrow \tilde{b}_{t+1} = b_t(1+u) \frac{1+r}{1+u} \frac{AF_t}{s_{t+1}^t * AF_{t+1}} \quad (\text{versicherungsmathematische Neutralitätsbedingung})$$

Eine einfache mathematische Formel stellt die Annuitätsfaktoren über die Zeit wie folgt dar:

$$AF_t = AF_{t+1} * s_{t+1}^t \frac{1+u}{1+r} + 1, \quad \text{wobei} \quad s_{\tau}^t = s_{\tau}^{t+1} * s_{t+1}^t.$$

Die versicherungsmathematische Neutralitätsbedingung kann dann einfach umformuliert werden zu

$$\tilde{b}_{t+1} = b_{t+1} \frac{AF_t}{AF_t - 1}$$

wobei der versicherungsmathematisch neutrale Zuschlag für den Aufschub des Renteneintritts im Alter  $t$  um ein Jahr  $x_t = \frac{1}{AF_t - 1}$  beträgt.

Beeinflusst wird der Zuschlagssatz, der die versicherungsmathematische Neutralität in einem gegebenen Alter gewährleistet, daher durch die Parameter, die den Annuitätsfaktor bestimmen. Die Hauptbestimmungsfaktoren sind die Mortalitäts- (oder Überlebens)raten ab diesem Alter – daher ist das Renteneintrittsalter ein wichtiger Faktor –, der Abzinsungssatz und der Anpassungsfaktor. Entspricht der Anpassungsfaktor dem Abzinsungssatz, dann kann der Annuitätsfaktor im Alter  $t$  vereinfacht als Restlebenserwartung in diesem Alter ausgedrückt werden. Je länger die verbleibende Lebenserwartung (und allgemeiner, je niedriger die Mortalitätsraten), desto geringer wird der mit versicherungsmathematischer Neutralität im Einklang stehende Zuschlagssatz, da der Verzicht auf Rentenzahlungen durch einen

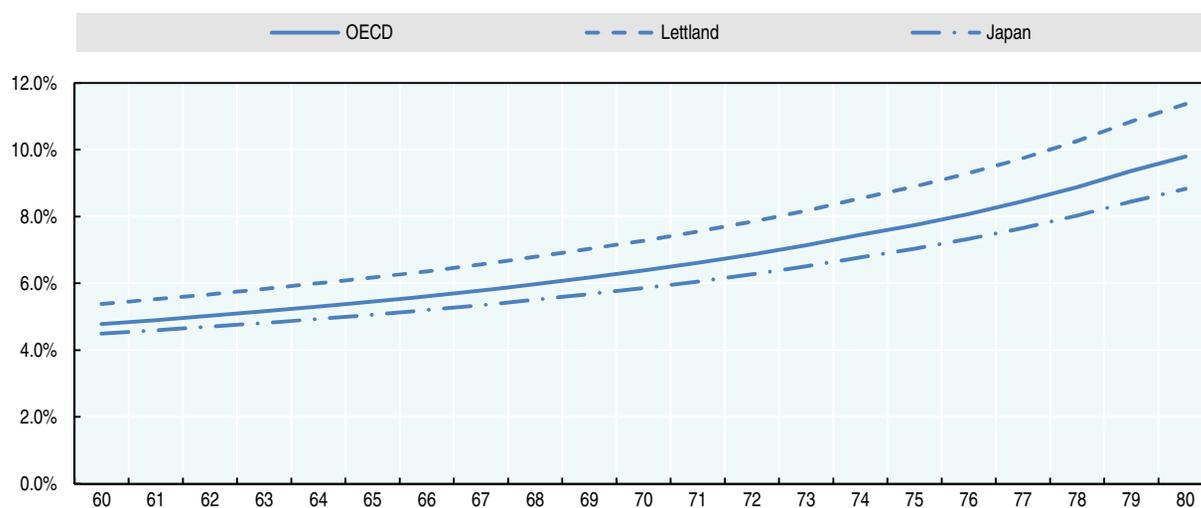
Rentenaufschub um ein Jahr über einen längeren Zeitraum ausgeglichen werden kann. Da die Restlebenserwartung mit dem Alter abnimmt, sollte der Zuschlagssatz folglich mit dem Alter steigen, um negative Arbeitsanreize zu verhindern (oder versicherungsmathematische Neutralität zu gewährleisten). Das ist ein wichtiges Ergebnis.

In gleicher Weise gilt: Je niedriger der Abzinsungssatz, desto höher der Annuitätsfaktor und umso geringer der Zuschlagssatz, da der Gegenwartswert künftiger Rentenzahlungen höher ist. Für gegebene Werte von Mortalitätsraten und Abzinsungssatz gilt: Je höher der Anpassungsfaktor, desto niedriger der Zuschlagssatz, da die entgangenen Rentenzahlungen im Vergleich zu den stark indexierten künftigen Zahlungen einen geringeren relativen Wert haben.

Um den Einfluss des Alters zu veranschaulichen, wird in Abbildung 2.A1.1 der Zuschlags-/Abschlagssatz für den Aufschub/Vorbezug der Rente auf versicherungsmathematisch neutrale Weise berechnet, wobei im Einklang mit dem OECD-Rentenmodell von einer Preisindexierung der Rentenleistungen und einem realen Abzinsungssatz von 2% ausgegangen wird. Die Schätzungen werden für ein OECD-Durchschnittsland berechnet. Für die Kohorte, die 2016 im Alter von 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten ist (Geburtsjahrgang 1996), beträgt die Lebenserwartung den Projektionen zufolge im Durchschnitt bei der Geburt 86,7 Jahre, im Alter von 20 Jahren 87,3 Jahre, mit 65 Jahren 89,8 Jahre und mit 80 Jahren 92,6 Jahre. Der jährliche Zuschlags-/Abschlagssatz für den Aufschub/Vorbezug der Rente um ein Jahr liegt zwischen 65 und 75 Jahren im Durchschnitt bei 6,5%. Er steigt von 5,4% im Alter von 65 Jahren auf 7,7% im Alter von 75 Jahren.

Um die Wirkung unterschiedlicher Mortalitätsraten aufzuzeigen, wird in Abbildung 2.A1.1 auch der Fall der beiden Länder mit der niedrigsten bzw. höchsten Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren dargestellt – Lettland und Japan. So beträgt der durchschnittliche versicherungsmathematisch neutrale Zuschlags-/Abschlagssatz zwischen 65 und 75 Jahren in Japan 5,9% und in Lettland 7,4%, verglichen mit einem OECD-Durchschnitt von 6,5%.

Abbildung 2.A1.1 **Zuschlag (Abschlag) für den Aufschub (Vorbezug) der Rente um ein Jahr in einem gegebenen Alter (x-Achse) für den OECD-Durchschnitt, Japan (hohe Lebenserwartung) und Lettland (niedrige Lebenserwartung)**



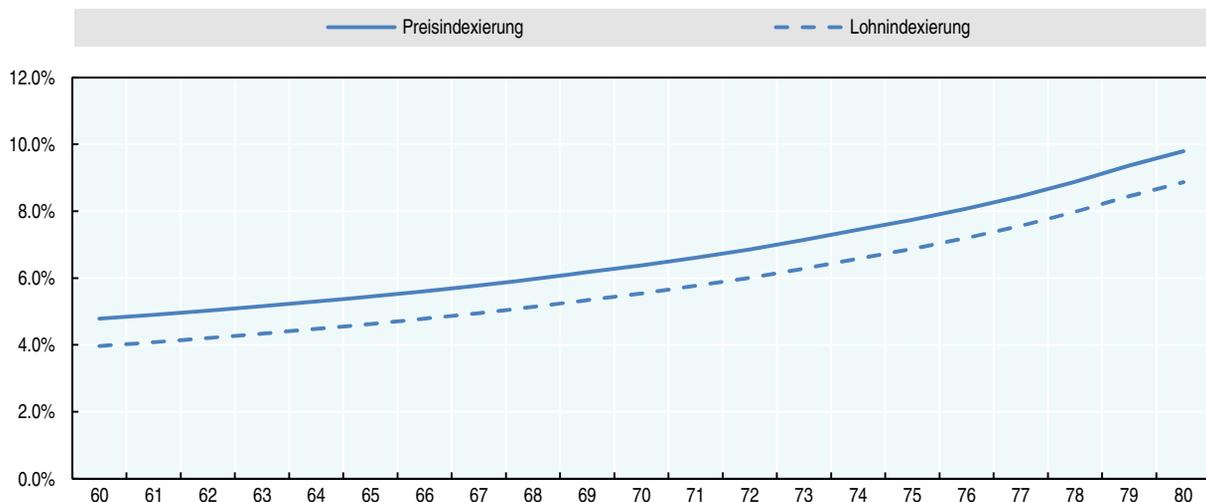
Anmerkung: Preisindexierung der Rentenleistungen, Mortalitätsraten der Geburtsjahrgänge 1996.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633641>

Schließlich wird in Abbildung 2.A1.2 die Wirkung der angewandten Indexierungsregel anhand der Zuschlags-/Abschlagsätze veranschaulicht, die bei Preis- bzw. Lohnindexierung versicherungsmathematische Neutralität gewährleisten. Bei der Lohnindexierung wird die Annahme des OECD-Rentenmodells zugrunde gelegt, d.h. ein jährliches Reallohnwachstum von 1,25%. Nimmt man statt der Preis- die Lohnindexierung, verringert sich der Zuschlagsatz im Durchschnittsland um etwa 0,8 Prozentpunkte. Bei der Lohnindexierung steigt der versicherungsmathematische neutrale Satz von 4,6% im Alter von 65 Jahren auf 6,9% im Alter von 75 Jahren.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass sich diese Schätzungen auf die kumulierten Rentenleistungen beziehen, und die zusätzlichen Ansprüche, die durch einen Rentenaufschub entstehen, unberücksichtigt bleiben. Geht man beispielsweise davon aus, dass der Steigerungssatz für die Rentenleistungen je zusätzlichem Beitragsjahr 1% beträgt, was gemäß Indikator 3.6 eine vernünftige Annahme ist, dann sollten die obengenannten jährlichen Zuschläge um 1 Prozentpunkt höher angesetzt werden, um die Wirkung auf die tatsächlich ausgezahlten Renten zu bestimmen.

Abbildung 2.A1.2 **Zuschlag (Abschlag) für den Aufschub (Vorbezug) der Rente um ein Jahr in einem gegebenen Alter (x-Achse) je nach Indexierung der Rentenleistungen**



Anmerkung: OECD-Durchschnitt der Mortalitätsraten für den Geburtsjahrgang 1996.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633660>

## ANHANG 2.A2

*Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge  
sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und  
Rentenbezug*

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug**

	Regelrentenalter	Vorruhestands- alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts- pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Australien	65 Jahre	57 Jahre für die Superannuation	-	-	-	N	Die Sozialrente wird gekürzt, wenn das Jahreseinkommen aus anderen Quellen einen bestimmten Freibetrag für das Renteneinkommen („income free area“) übersteigt. Dieser wird jährlich im Juli angepasst. Im Zeitraum 2016-2017 lagen die Freibeträge auf Zweiwochenbasis bei 164 \$A für einen alleinstehenden Rentner und 144 \$A für einen Ehepartner im Ruhestand (bzw. 292 \$A für ein Rentnerehepaar). Die Sozialrente sieht eine einkommensabhängige Vergünstigung, den „Work Bonus“, vor, um Personen im Rentenalter zu ermutigen, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Dieser Freibetrag ermöglicht es Rentnern bis zu 250 \$A auf Zweiwochenbasis zu verdienen, die in der Einkommensprüfung nicht als Einkommen angerechnet werden. Rentner, die auf Zweiwochenbasis weniger als 250 \$A verdienen, können den ungenutzten Betrag bis zu einem Höchstwert von 6 500 \$A kumulieren und mit künftigem Erwerbseinkommen verrechnen. Der Work Bonus in Kombination mit dem Freibetrag für Renteneinkommen („Free Area“) ermöglicht es einem alleinstehenden Rentner, der über keine sonstigen Einkommen verfügt, jedes Jahr bis zu etwa 10 764 \$A zu verdienen, ohne dass seine Rente dadurch beeinträchtigt wird. Darüber hinaus wird eine Vermögensprüfung durchgeführt. Nahezu 42% der Rentner erfahren auf Grund der Bedürftigkeitsprüfung eine Leistungskürzung und beziehen daher nur einen verringerten Rentensatz. Innerhalb dieser Gruppe wurden die Renten von 57% der Rentner infolge der Einkommensprüfung und von 43% infolge der Vermögensprüfung gekürzt. Etwa 58% der Rentner beziehen den vollen Rentensatz. Im Juli 2016 lag der Schwellenwert für Wohneigentum in der Vermögensprüfung bei 209 000 \$A für einen alleinstehenden Rentner und 296 500 \$A für ein Rentnerpaar. Für Nicht-Wohneigentümer betrug die Vermögensgrenze 360 500 \$A für einen alleinstehenden Rentner und 448 000 \$A für ein Rentnerpaar. Höhere Vermögenswerte führen für alleinstehende Rentner und Rentnerpaare zu einer Kürzung der Rente um 1,50 \$A pro zwei Wochen je 1 000 \$A, die diese Beträge überschreiten. Das selbstgenutzte Wohneigentum ist von der Vermögensprüfung ausgenommen. Die australische Regierung hat im Haushalt 2015-2016 Änderungen der Vermögensprüfungen angekündigt. Die Parameter sollen neu gewichtet werden, um die Ausrichtung und die langfristige Tragfähigkeit des Alterssicherungssystems zu verbessern. Seit dem 1. Januar 2017 sind die Schwellenwerte für die Einbeziehung in die Vermögensprüfung erhöht worden. Die neu festgesetzte Höhe des Vermögens (ohne selbstgenutztes Wohneigentum), über das Rentner verfügen können, ohne dass es in der Vermögensprüfung berücksichtigt wird und Auswirkungen auf die Rentenleistungen hat, beläuft sich auf 250 000 \$A für einen alleinstehenden Wohneigentümer und 375 000 \$A für ein Eigentümerpaar. Für Nicht-Wohneigentümer wurden die Schwellenwerte für einen Alleinstehenden auf 450 000 \$A und für ein Nicht-Wohneigentümerpaar auf 575 000 \$A angehoben. Im Zuge der Veränderungen wurde auch der Kürzungssatz von 1,50 \$A auf 3,00 \$A angehoben, so dass die Rente je 1 000 \$A über dem Schwellenwert auf Zweiwochenbasis um 3 \$A gekürzt wird. Die Ausklammerung des selbstgenutzten Wohneigentums aus der Vermögensprüfung blieb von den Änderungen unberührt.

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** (Forts.)

	Regelrentenalter	Vorruhestandsalter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintrittspflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Belgien	65 Jahre	62 Jahre (mit 40 Beitragsjahren)	-			N	Für Rentner ab 65 Jahren oder Personen mit einer Erwerbsbiografie von mindestens 45 Jahren (Erwerbstätigkeit von mindestens 1/3 Vollzeitäquivalent pro Jahr) gibt es keine Restriktionen. Bei der Kombination einer Altersrente mit einem Arbeitsentgelt gibt es für Rentner unter 65 Jahren und mit weniger als 45 Erwerbsjahren eine Verdienstgrenze. Bei einem Jahresverdienst von weniger als 22 521 Euro (Alleinstehende) bzw. 27 394 Euro (mit einem unterhaltsberechtigten Kind) wird die Rente nicht gekürzt. Über diesen Höchstgrenzen wird die Rente um 35% gekürzt, wenn der Verdienst weniger als 200% des Schwellenwerts beträgt, vollständig ausgesetzt wird die Rentenzahlung, wenn der Verdienst 200% des Schwellenwerts überschreitet.
Chile	65 (60) Jahre	Beliebiges Alter (beitragsbezogenes System), wenn die Rente zumindest 80% der PMAS ( <i>pensión máxima con aporte solidario</i> – Höchstrente mit Solidaritätsbeitrag) und 70% des Durchschnittseinkommens der vergangenen 10 Jahre ausmacht				N	
Dänemark	65 Jahre	60 Jahre (beitragsbezogene Betriebsrente)		Regelrentenalter+10 J.	Ist abhängig von der Lebenserwartung zum Zeitpunkt des Renteneintritts	N	Die Rentenleistung kann bei Jahresverdiensten (Arbeitseinkommen) von mehr als 316 000 DKK für einen unverheirateten Rentner gesenkt werden. Bei einem jährlichen Gesamteinkommen von über 69 800 DKK für einen unverheirateten Rentner bzw. 140 000 DKK pro Ehepartner wird die Zusatzrente reduziert.
Deutschland	65 Jahre 5 Monate (63 J. mit 45 Beitragsjahren)	63 Jahre	3.60%		6%		Arbeitskräfte mit einem jährlichen Hinzuverdienst von bis zu 6 300 Euro wird die volle Rente gezahlt, bei Personen mit einem jährlichen Hinzuverdienst von mehr als 6 300 Euro wird die Vollrente um 40% des zusätzlichen Verdiensts gekürzt. Jenseits von 67 Jahren unterliegt die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug keiner Verdienstprüfung mehr.
Estland	63 Jahre	Regelrentenalter-3 J.	4.80%		10.80%	N	Erwerbseinkommen und Renteneinkommen können kombiniert werden. In diesem Fall werden erneut Beiträge gezahlt, und die Rente wird jedes Jahr neu berechnet. Personen, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, müssen jegliche Erwerbstätigkeit einstellen.

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** (Forts.)

	Regelrentenalter	Vorruhestands- alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts- pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Finnland	65 Jahr	63 Jahre	4.8% (Volksrente)		7.2% (Volksrente), 4.8% (verdienst- abhängig nach 68 Jahren)	N	Nach Renteneintritt entstehen durch das Arbeitsentgelt zusätzliche Rentenansprüche, und der Steigerungssatz beträgt 1,5% pro Jahr bis zum Alter von 68 Jahren.
Frankreich	65.6 J. (61.6 J. mit 41.6 Beitrags- jahren)	61.6 Jahre (verdienstabhängig), 56.6 J. (betrieblich)			5%	N	Zwei unterschiedliche Modelle ermöglichen die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug: <i>Retraite progressive</i> (schrittweiser Eintritt in den Ruhestand): Rentenbezug und Erwerbstätigkeit können ab dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (62 Jahre für den Geburtsjahrgang 1955) oder ab dem Alter von 60 Jahren für Personen mit mindestens 150 Beitragstrimestern kombiniert werden. Der Versicherte reduziert die Zahl der Arbeitsstunden (auf 40-80% der effektiven Arbeitszeit) und erhält den entsprechenden Teil des Verdiensts in Kombination mit einem Teil der Altersrente. Der Versicherte entrichtet weiter Beiträge, und die Renten werden neu berechnet, um diese neuen Beitragszahlungen zu berücksichtigen. <i>Cumul emploi-retraite</i> (Kumulation von Beschäftigung und Rente): Ein Ruheständler kann erwerbstätig sein und Erwerbseinkommen und Rentenbezüge unbegrenzt kombinieren, sofern er die Bedingungen für den Bezug einer Vollrente erfüllt (gesetzliches Renteneintrittsalter + Anzahl der Beitragsjahre bzw. gesetzliches Renteneintrittsalter ohne Abschläge). Auch wenn der Versicherte diese Bedingungen nicht erfüllt, lassen sich Erwerbs- und Renteneinkommen bis zu einem gewissen Grad kombinieren. In beiden Fällen erwerben erwerbstätige Rentner keine zusätzlichen Rentenansprüche.
Griechenland	67 J. (62 J. mit 40 Beitrags- jahren)	62 Jahre	6% (für Per- sonen, deren Anspruch auf reduzierte Alters- rente nach dem 19.08.2015 festgesetzt wurde, gilt eine zusätzliche Verringerung um 10% bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Nach Erreichen der neuen Regelalters- grenze entfällt die zusätzliche Verringerung	-	-	N	Rentner unter 55 Jahren dürfen nicht gleichzeitig erwerbstätig sein und Rentenleistungen beziehen. Rentner ab 55 Jahren dürfen erwerbstätig sein, ihre Rente ist aber verdienstabhängig. In folgenden Fällen ist eine Kumulation mit Erwerbseinkommen möglich: Rentner, die (als abhängig oder selbstständig Beschäftigte) eine der Pflichtversicherung EFKA (Einheitlicher Sozialversicherungsträger) unterliegende Erwerbstätigkeit ausüben, beziehen die Bruttogrund- und -zusatzrente in der Beschäftigungsphase mit einem Abschlag von 60%. Einkommensprüfung: Das Jahresnettoeinkommen (Arbeitsentgelt und Rentenbezüge) darf 6 824,45 Euro, das steuerpflichtige Jahreseinkommen 7 961,87 Euro und das gesamte zu versteuernde Familieneinkommen 12 389,65 Euro nicht überschreiten.
Irland	66 Jahre	-	-	-	-	N	

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** (Forts.)

	Regelrentenalter	Vorruhestandsalter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintrittspflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Island	67 Jahre	65 Jahre		70 Jahre			
Israel	67 (62) Jahre	-	-		5%		Es gibt Grenzen für die Erwerbseinkommen männlicher Rentner bis zum Alter von 70 Jahren. Für Frauen wird diese Altersschwelle schrittweise angehoben und 2020 bei 70 Jahren liegen.
Italien	66.8 (65.8) J.	62.8 (61.8) J.	1 Prozentpunkt			N	
Japan	65 Jahre	60 Jahre	6%		8.40%	N	In der Altersgruppe 60-64 Jahre werden die Rentenleistungen ab einem Gesamteinkommen aus monatlicher Rente und monatlichem Standardverdienst von über 280 000 Yen gekürzt. In der Altersgruppe der über 65-Jährigen werden die Rentenleistungen ab einem Gesamteinkommen aus monatlicher Rente und monatlichem Standardverdienst von über 460 000 Yen gekürzt. Arbeitskräfte über 70 Jahre müssen keine Beiträge entrichten.
Kanada	65 Jahre	60 Jahre (CPP)	7.20%	70 Jahre	7.2% (OAS-Old Age Security), 8.4% (CPP-Canada Pension Plan)		CPP-Ruhestandsleistung/QPP-Ruhestandsergänzung: Wird Rentnern gezahlt, die weiter erwerbstätig sind. In der kanadischen Rentenversicherung (CPP) sind die Beiträge auf anrechnungsfähige Erwerbseinkommen für Rentner zwischen 60 und 64 Jahren gesetzlich vorgeschrieben und für Rentner zwischen 65 und 70 Jahren freiwillig. Arbeitgeberbeiträge sind für Arbeitnehmer zwischen 65 und 70 Jahren, die freiwillig einzahlen, Pflicht. Im Quebec Pension Plan (QPP) sind Rentner jeden Alters beitragspflichtig.
Korea	61 Jahre	57 Jahre	6%	Regelrentenalter+5 J.	7.20%	N	Rentner über 61 Jahre, die das Durchschnittsentgelt der Versicherten übertreffen, erhalten 50% der Altersrente, wobei die Leistungen mit jedem zusätzlichen Jahr der Erwerbstätigkeit um 10% erhöht werden. Dies wird als „aktive Altersrente“ bezeichnet. Erwerbstätige Rentner im Alter von 61-65 Jahren haben die Wahl zwischen „Rentenaufschub“ oder „aktiver Altersrente“. Einkommens- und Verdienstprüfung: Bei unter 66-Jährigen darf das zu versteuernde Monatseinkommen bzw. der Verdienst aus Erwerbstätigkeit 2 105 482 KRW nicht übersteigen.
Lettland	62.75 Jahre	Regelrentenalter-2 J.					
Luxemburg	65 J. (60 J. mit 40 Beitragsjahren)	60 Jahre				N	Die Rente muss im Alter von 65 Jahren in Anspruch genommen werden, es sei denn, die Anspruchskriterien sind zu diesem Zeitpunkt nicht erfüllt. Jedoch kann der Rentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit kombiniert werden, ohne dass sich die Rente dadurch verringert.
Mexiko	65 Jahre	60 Jahre				N	
Neuseeland	65 Jahre	-	-	-	-	N	
Niederlande	65.5 Jahre						
Norwegen	67 Jahre	62 Jahre		75 Jahre		N	Es ist nicht möglich, den Rentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren, solange keine Einkommensprüfung vorgenommen wurde. Einkommensprüfung: Die Rente wird um 50% des über den Freibetrag hinausgehenden Einkommens gekürzt.

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** (Forts.)

	Regelrentenalter	Vorruhestands- alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts- pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Österreich	65 (60) Jahre	62 Jahre	5.10%	68 J. m/63 J. w	4.20%	N	Bei einem Hinzuverdienst von mehr als 415,72 Euro im Monat wird die Rente im Vorruhestand vollständig entzogen. Unbegrenzter Hinzuverdienst nach dem Renteneintrittsalter.
Polen	65 (60) Jahre	-	-			N	Erwerbseinkommen und Renteneinkommen können kombiniert werden. Allerdings müssen Beschäftigungsverhältnisse beendet werden, bevor eine Vollrente bezogen werden kann. In der Folgezeit kann der Rentner auf der Basis eines neuen Arbeitsvertrags seine Erwerbstätigkeit fortsetzen und gleichzeitig die volle Rente beziehen. Es gibt einige Einschränkungen in Bezug auf die Kombination von Erwerbseinkommen und Renteneinkommen bei Personen, die vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters erwerbstätig sind und eine Rente beziehen sowie Personen, die eine Invaliditätsrente beziehen und als teilweise erwerbsunfähig eingestuft sind. Die Einkommen (einschl. Rentenleistungen) unterliegen der Einkommensteuer.
Portugal	66.2 Jahre	-	-	70 Jahre	4-12%		
Schweden	65 Jahre	61 J. (verdienst- abhängig)				N	
Schweiz	65 (64) Jahre	63 J. m/62 J. w	6.80%	Regelrenten- alter+5 J.	5.2-31.5%		Im öffentlichen Rentensystem entrichteten Versicherte nach Vollendung des 65. Lebensjahrs keine Rentenversicherungsbeiträge mehr.
Slowak. Rep.	62 Jahre	Regelrentenalter-2 J.	6.50%		6%	N	Für Personen, die Rentenbezug und Erwerbstätigkeit kombinieren, wird die Rentenleistung automatisch jedes Jahr oder auf Antrag in dem Moment berechnet, in dem der Betreffende schließlich in den Ruhestand geht, wobei die während des jeweiligen Zeitraums erworbenen Entgeltpunkte zur Hälfte angerechnet werden.
Slowenien	60 (59.75) Jahre		3.6%		4%		
Spanien	65 Jahre, 4 Monate (65 J. mit 36,6 Beitrags- jahren)	Regenrenten- alter-2 J. mit 35 Beitragsjahren	6-8%		2-4%	N	Der Bezug einer Teilrente ist ab dem Alter von 61 Jahren und vier Monaten 2016 möglich, wenn eine neue Arbeitskraft eingestellt wird. Nach Abschluss der Reform im Jahr 2027 wird der Bezug einer Teilrente mit 63 Jahren und 36,5 Beitragsjahren oder mit 65 Jahren und mehr als 33 und weniger als 36,5 Beitragsjahren oder mit 65 Jahren und 2 Monaten im Jahr 2014 (ohne Einstellung einer Ersatzkraft) möglich sein. Sowohl die neu eingestellte Arbeitskraft als auch der Teilrentner müssen voll in das Rentensystem einzahlen. Vor der Reform entrichteten Teilrentner nur einen anteiligen Beitrag entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitstage. Seit März 2013 ist es für Personen, die das Regelrentenalter überschritten haben, möglich, Rentenleistung und Erwerbseinkommen zu kombinieren. In diesen Fällen wird die Rentenleistung aber um 50% gekürzt.
Tschech. Rep.	63 J. m/62,3 J. w	60 Jahre	3.6% (1. Jahr), 4.8% (2. Jahr), 6% (3. Jahr)		6%	N	Es ist möglich, Rentenbezug und Erwerbstätigkeit zu kombinieren (seit 2010 wird die gewährte Rente (Gesamtsteigerungsfaktor) je 360 geleisteter Arbeitstage bei gleichzeitigem Vollrentenbezug um 0,4% erhöht) und die Hälfte der Altersrente zu beziehen. Die Kombination von halber Altersrente und Erwerbstätigkeit erhöht den Gesamtsteigerungsfaktor je 180 Arbeitstage um 1,5%.
Türkei	60 (58) Jahre	-	-				

Tabelle 2.A2.1 **Wichtigste Regeln für Rentenabschläge bzw. -zuschläge sowie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug** (Forts.)

	Regelrentenalter	Vorruhestands- alter	Abschlag	Maximales Rentenalter	Zuschlag	Renteneintritts- pflicht	Grenze für die Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug
Ungarn	63 Jahre	Jedes beliebige Alter für Frauen mit 40 Beitrags- jahren			6%		Die Zahlung von Pensionen an erwerbstätige öffentlich Bedienstete wird ausgesetzt. Für Rentner, die das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht haben, wird die Rentenzahlung bis zum Ende des Jahres ausgesetzt, sobald das Jahresarbeitsentgelt das 18-Fache des Mindestlohns erreicht.
Ver. Königreich	65 (63) Jahre	-	-		5,80%		
Ver. Staaten	66 Jahre	62 Jahre	6.66% für die ersten 3 Jahre, dann 5% für die beiden letzten Jahre	70 Jahre	8%	N	Es ist auch möglich, den Rentenbezug mit einer Erwerbstätigkeit zu kombinieren, wobei eine Verdienstprüfung durchgeführt wird. Für Personen, die in einem Jahr vor Erreichen ihres Regelrentenalters Leistungen erhalten, verringert sich die Rente um 50% des Verdiensteils, der 15 720 US-\$ übersteigt. Bei einem Verdienst von über 41 880 US-\$ im Jahr des Erreichens des Regelrentenalters werden die Leistungen je 3 US-\$ zusätzlichem Verdienst um 1 US-\$ gekürzt. Für Arbeitskräfte, die ihr Regelrentenalter vollendet haben, werden keine verdienstabhängigen Abzüge mehr vorgenommen.



**From:**  
**Pensions at a Glance 2017**  
OECD and G20 Indicators

**Access the complete publication at:**  
[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en)

**Please cite this chapter as:**

OECD (2018), "Flexibler Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern", in *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-5-de](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-5-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](mailto: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](mailto:info@copyright.com) or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).