



*Bundesamt für Sozialversicherung  
Office fédéral des assurances sociales  
Ufficio federale delle assicurazioni sociali  
Uffizi federal da las assicuranzas socialas*

*Auswirkungen von Regelungen  
des AHV-Rentenalters auf die  
Sozialversicherungen, den Staats-  
haushalt und die Wirtschaft*

Forschungsbericht Nr. 5/97

**BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT**

Das Bundesamt für Sozialversicherung veröffentlicht in seiner Reihe „Beiträge zur Sozialen Sicherheit“ konzeptionelle Arbeiten und Forschungsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherung wieder.

**Autor:** Stefan Spycher  
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien  
Eigerplatz 8  
3007 Bern

**Koordination und Auskünfte:** Ludwig Gärtner  
Direktionsstab  
Dienst Sozialpolitik und Forschung  
Effingerstrasse 33  
3003 Bern  
tel. 031 322 90 76

**Vertrieb:** Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale  
(EDMZ), 3000 Bern, Fax 031 992 00 23

**Copyright:** Bundesamt für Sozialversicherung,  
CH-3003 Bern

Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares an das Bundesamt für Sozialversicherung gestattet.

**Bestellnummer:** 318.010.5/97 d 11.01 50

Schlussbericht

Auswirkungen von Regelungen  
des AHV-Rentenalters auf die  
Sozialversicherungen, den  
Staatshaushalt und die Wirtschaft

Im Auftrag  
des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Stefan Spycher

Bern, Juni 97

## **Vorwort des BSV zu A96-002 (Auswirkung Rentenalteränderung)**

Die vorliegende Arbeit zeigt den Zusammenhang auf zwischen den Sozialversicherungen einerseits, dem Arbeitsmarkt und dem Staatshaushalt andererseits, bei Vorgabe einer Veränderung des AHV-Rentenalters. Es werden dabei aber keine konkreten Modelle analysiert sondern die Mechanismen aufgezeigt, die bei Kostenberechnungen zu beachten sind. Die quantitative Analyse geht von einem einheitlichen Rentenalter 65 für Mann und Frau aus und verändert diese um je ein Jahr nach unten und oben. Die Ergebnisse veranschaulichen die Bedeutung und das Ausmass der Auswirkungen einer Rentenalterveränderung auf die einzelnen Versicherungen und den Staatshaushalt. Die Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge wurde weggelassen, da eine Anpassung der Versicherung an ein verändertes Rentenalter zuerst definiert werden müsste.

Für konkrete Revisionsvorschläge bei der 11. AHV-Revision müssen verfeinerte Berechnungen angestellt werden, welche vor allem den zeitlichen Verlauf wiedergeben. Die Berechnungen im Bericht wurden für das Jahr 1995 angestellt. Für die kommenden Jahre werden sich die Zahlen vergrössern, da grössere Jahrgänge das Rentenalter erreichen werden

Eine ausführlichere Fassung des Kapitels 6 mit den Berechnungen (Nr. 97.628) kann beim BSV bestellt werden (Telefon 031/322 37 20), ebenso ein weiterführendes, strukturiertes Literaturverzeichnis (Nr. 97.629).

W. Gredig, Sektionschef Mathematik AHV/IV/EO/EL  
der Abteilung Mathematik und Statistik

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>III</b>
<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<hr/>	
<b>Teil I Grundlagen</b>	<b>3</b>
<b>1. Was bestimmt den Übergang in den Ruhestand?</b>	<b>3</b>
1.1. Direkte Beeinflussung des Übergangs in den Ruhestand	5
1.2. Indirekte Beeinflussung des Übergangs in den Ruhestand	7
<b>2. Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer/innen</b>	<b>9</b>
2.1. Die Entwicklung in der Schweiz von 1970 bis 1995	9
2.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbsquoten in der Schweiz seit 1970	9
2.1.2. Stand des durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsvolumens	12
2.2. Die Entwicklung der Schweiz im internationalen Vergleich 1970 bis 1990	13
2.2.1. Stand und Entwicklung der Erwerbsquoten seit 1970	13
2.2.2. Stand und Entwicklung der Nettorückzugsraten seit 1970	17
2.3. Fazit	19
<b>3. Länderbeispiele von Übergangssystemen</b>	<b>21</b>
3.1. Deutschland: Verschiedene Wege in den Ruhestand	21
3.2. England: Der Staat im Hintergrund	27
3.3. Frankreich: Über die Erwerbslosigkeit in den Ruhestand	31
3.4. USA: Wichtige Rolle der privaten Renten beim vorzeitigen Altersrücktritt	36
3.5. Schweiz	39
3.6. Vergleich mit der Arbeit von Tracy/Adams 1989	40
3.7. Fazit	44
<b>4. Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen</b>	<b>47</b>
4.1. Ein internationaler Vergleich von Programmen	48
4.1.1. Programmbedingungen	48
4.1.2. Programmwirkungen	53
4.2. Das Vorruhestandsprogramm in Deutschland 1984 bis 1988	59
4.3. Fazit	62

<b>Teil 2 Auswirkungen einer Variation des Rentenalters um ein Jahr</b>		<b>65</b>
<b>5.</b>	<b>Qualitative Analyse einer Variation des Rentenalters um ein Jahr</b>	<b>65</b>
5.1.	Allgemeiner Analyserahmen	66
5.2.	Auswirkungen einer Senkung des Rentenalters um ein Jahr	68
5.2.1.	Auswirkungen auf die Sozialversicherungen	68
5.2.2.	Auswirkungen auf den Staatshaushalt	76
5.2.3.	Auswirkungen auf die Wirtschaft	78
5.3.	Auswirkungen einer Erhöhung des Rentenalters um ein Jahr	83
5.4.	Fazit	84
<b>6.</b>	<b>Quantitative Analyse einer Variation des Rentenalters um ein Jahr</b>	<b>87</b>
6.1.	Untersuchte Auswirkungen der Variation des Rentenalters	87
6.2.	Auswirkungen auf den Sozialversicherungshaushalt	89
6.2.1.	Senkung des Rentenalters	89
6.2.2.	Erhöhung des Rentenalters	90
6.3.	Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	91
6.4.	Auswirkungen auf den Staatshaushalt	94
6.5.	Fazit	95
<b>Zitierte Literatur</b>		<b>97</b>
<b>Anhang</b>		<b>101</b>
	Anhang 1	101
	Anhang 2	103
	Anhang 3	108
	Anhang 4	110
	Anhang 5	112
	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>113</b>
	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>114</b>

# Zusammenfassung

## Fragestellungen

Die vorliegende Studie untersucht (vor dem Hintergrund der anstehenden Diskussionen der 11. AHV-Revision) die Frage, wie sich die Senkung bzw. die Erhöhung des AHV-Rentenalters um 1 Jahr auf die anderen Sozialversicherungszweige, auf die Sozialhilfe, auf den Staatshaushalt, auf den Arbeitsmarkt, auf die Güter- und Dienstleistungsmärkte und auf den Kapitalmarkt auswirkt. Um diese Frage beantworten zu können, werden in Teil I der Untersuchung zuerst verschiedene theoretische und empirische Grundlagen aufgearbeitet (Bestimmungsfaktoren des Altersrücktrittes, Entwicklung der Erwerbsquoten zwischen 1970 und 1995, Erfahrungen mit dem vorzeitigen Altersrücktritt in anderen Ländern und Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht). Teil II dient der eigentlichen qualitativen und quantitativen Analyse der Wirkungen.

## Methoden

Methodisch werden drei Ansätze verwendet: (1) Eine Literaturanalyse im Bereich der Grundlagen, (2) eine komparativ-statische Partialanalyse bei der qualitativen Untersuchung der Wechselbeziehungen einer Rentenalterveränderung und (3) einfache statistische Verfahren bei der Quantifizierung der genannten Wechselbeziehungen.

## Datengrundlagen

Zur Quantifizierung der Wechselbeziehungen wurden insbesondere drei Quellen beigezogen: (1) Offizielle Statistiken des Bundesamtes für Statistik (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Volkszählung, Bevölkerungsfortschreibung etc.), (2) Sonderauswertungen von Amtsstellen (Bundesamt für Sozialversicherungen, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Sammelstelle für Statistik der Unfallversicherung etc.) und (3) Angaben aus der Literatur.

## Wichtigste Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse können in sieben Punkten zusammengefasst werden:

1. Der **Übertritt in den Ruhestand** kann heute nicht mehr als «institutionalisiert» im Sinne eines einheitlichen Rücktrittszeitpunktes betrachtet werden. Vielmehr hat sich der Rücktrittszeitpunkt für die meisten Männer und Frauen tendenziell differenziert, weil immer mehr Rücktritte vor dem Erreichen des AHV-Alters erfolgen. Diese Wege aus der Erwerbstätigkeit sind nicht mehr einheitlich. Sie können beispielsweise über den Weg «Erwerbslosigkeit  $\Rightarrow$  Sozialhilfe  $\Rightarrow$  AHV»,

über den Weg «Erwerbslosigkeit  $\Leftrightarrow$  Invalidität  $\Leftrightarrow$  AHV», über den Weg «Vorruhestandslösung berufliche Vorsorge  $\Leftrightarrow$  AHV» oder über andere Kanäle gehen.

2. Für den Übergang in den Ruhestand sind **sechs Faktoren**, die sich auch gegenseitig beeinflussen, von besonderer Bedeutung: (1) die personalen Ressourcen (Vermögen, Sozialversicherungsansprüche, Gesundheit, Humankapital, soziale Beziehungen und persönliche Präferenzen, (2) der Stand und die Entwicklung der institutionellen Regeln (insbesondere in den Sozialversicherungen), (3) die betrieblichen Personal- und Alterspolitik, (4) die Situation auf dem Arbeitsmarkt, (5) das soziale Klima und (6) das Ausmass und die Zugänglichkeit der Schattenwirtschaft.
3. Die **Entwicklung der Erwerbsquoten in der Schweiz** zwischen 1970 und 1995 entspricht dem internationalen Trend. Dieser zeigt für die über 55-jährigen Männer und für die über 60-jährigen Frauen ein Absinken der Erwerbsquoten, für die unter 60-jährigen Frauen ein Ansteigen. Die internationale Vergleichbarkeit der Schweiz ist umso erstaunlicher, da weder die Alters-, noch die Invaliden- noch die Arbeitslosenversicherung gewichtige Möglichkeiten des Rentenvorbezuges kennen. Einzig die 2. Säule dürfte hier eine bestimmte und zur Zeit noch wenig erhellte Rolle spielen.
4. (a) Eine **historische Betrachtung der Entwicklung des Übergangs in den Ruhestand** in Deutschland, Frankreich, England und den USA zeigt, dass in diesen Ländern die staatliche Altersvorsorge die Kontrolle über den Rücktrittszeitpunkt verloren hat. Das fixierte Regelrücktrittsalter hat nur noch für eine Minderheit der Arbeitnehmer/innen eine Bedeutung. Der Übergang in den Ruhestand ist nicht mehr genormt. Allerdings wurde er auch nicht vollständig individualisiert, da man nicht davon ausgehen kann, dass die Arbeitnehmer/innen die volle Kontrolle über den Zeitpunkt des Altersrücktritts haben.  
  
(b) **Für die schweizerische Diskussion** gilt es, folgende zwei Aspekte festzuhalten: (1) Unabhängig von der genauen Art der institutionellen Ausgestaltung kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten des vorzeitigen Rücktrittes intensiv genutzt werden. (2) Der Trend hin zum immer früheren Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt kann durch institutionelle Ausgestaltungen der staatlichen Altersvorsorge kaum entscheidend beeinflusst werden. Die Erfahrungen der untersuchten Länder zeigen, dass entweder andere Sozialversicherungszweige oder dann private Zusatzversicherungen für den Ausstieg benutzt werden. Letzteres selbst dann, wenn - wie in den USA - gleichzeitig ein gesetzliches Diskriminierungsverbot von älteren Arbeitnehmer/innen, welches diese vor altersselektiven Personalpolitiken der Unternehmungen schützen sollte, existiert.



5. (a) Die **Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht** in Deutschland, Belgien, England und Frankreich zeigen, dass der Programmserfolg hinsichtlich der Reduktion der Erwerbslosigkeit stark von den genauen Bestimmungen der Wiederbesetzungspflicht und von der Finanzierungsart abhängen. Derartige Programme verbinden die (teilweise) staatliche Finanzierung des Vorruhestandes mit der Pflicht für die Unternehmungen, die ausscheidenden Arbeitnehmenden mit Erwerbslosen zu ersetzen. Für die in der Schweiz am 1.1.1997 in Kraft getretene Verordnung zur Förderung des Vorruhestandes kann aufgrund der restriktiven Wiederbesetzungsanforderungen (die Wiederbesetzung muss zwingend mit einer erwerbslosen Person erfolgen) geschlossen werden, dass sich nur ein bescheidener Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt ergeben wird.

(b) Die genannten Programme wurden als aktive Arbeitsmarktmassnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung konzipiert. **Welche Schlüsse lassen sich aus Erfahrungen und Programmen für die Frage einer Rentenaltersenkung bzw. einer Rentenalterflexibilisierung im Rahmen der AHV ziehen?** Die Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes wird bei ausschliesslich staatlich finanzierten Programmen (wie dies beispielsweise bei einer Flexibilisierungslösung innerhalb der AHV der Fall wäre) intensiv genutzt, wenn gleichzeitig die Arbeitsmarktlage aufgrund konjunktureller und struktureller Probleme angespannt ist. Dies trifft selbst dann zu, wenn Wiederbesetzungsaufgaben bestehen. Vorbezugsquoten zwischen 40 und 60 Prozent sind normal. Die Wiederbesetzungsquoten schwanken zwischen 50 und 90 Prozent je nach Ausgestaltung des Programms; in der Folge ergibt sich ein beträchtlicher Beschäftigungseffekt.

(c) Wichtig scheinen weiter in einer **Übertragung der Wirkungen des Vorruhestandsgesetzes in Deutschland auf die Schweiz** folgende Feststellungen: (1) Der Beschäftigungseffekt dürfte klar positiv sein. (2) Der Beschäftigungseffekt fällt je nach Branche unterschiedlich aus, da jede Branche eine unterschiedliche Alterszusammensetzung und strukturelle Ausgangslage aufweist. (3) Die Wiederbesetzungsquote liegt bei ca. 50 Prozent, wenn der Staat - wie dies bei der soeben eingeführten Möglichkeit des Vorruhestandes in der Schweiz der Fall ist - lediglich eine Teilfinanzierung übernimmt. (4) Die Wiederbesetzungen erfolgen, sofern den Unternehmen dieser Spielraum eingeräumt wird, nicht alle aus der registrierten Erwerbslosigkeit. Vielmehr dürfte auch ein beträchtlicher Teil aus der «stillen Reserve» stammen. Der entsprechende Anteil wurde in Deutschland auf 33 Prozent geschätzt.

6. (a) Eine **qualitative Analyse der Veränderung des Rentenalters um 1 Jahr** zeigt, dass einerseits vielfältige Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Sozialversicherungszweigen bestehen und andererseits die Sozialversicherungen in ein engmaschiges Netz von Beziehungen zum Staatshaushalt, zum Arbeitsmarkt, zu den Güter- und Dienstleistungsmärkten und zum Kapitalmarkt eingebunden sind. Es wurde deutlich, dass die Sozialversicherungs- und Staatshaushalte insgesamt mit einer deutlichen Anspannung (mehr Ausgaben, weniger Einnahmen) rechnen müssen.

(b) Die Wirkungen einer Rentenaltersenkung auf den **Arbeitsmarkt** zeigen sich durch folgende Effekte: (1) Nicht alle zurücktretenden älteren Arbeitnehmenden werden ersetzt. (2) Verschiedene Faktoren wirken tendenziell in Richtung einer Reduktion des Arbeitsangebotes (Erhöhung der Sozialversicherungsabgaben, allfällige Steuererhöhungen, leicht steigender Realzins). (3) Die Arbeitsnachfrage geht tendenziell eher zurück (leicht rückläufiges Güter-/Dienstleistungsangebot aufgrund einer reduzierten Güter-/Dienstleistungsnachfrage und Reduktion des Personals beim Staat). (4) Aufgrund des Zusammenwirkens der genannten Faktoren sinkt die Lohnsumme tendenziell. In der Folge dürfte sich die Haushaltslage der Sozialversicherungen und des Staates über reduzierte Einnahmen tendenziell weiter anspannen.

(c) Für die **Güter- und Dienstleistungsmärkte** zeigt sich eine leichte Tendenz zu einer Reduktion der Nachfrage und zu einer Erhöhung der Preise. Dies dürfte sich in einer entsprechenden Reduktion des Angebotes auswirken. Auf dem Kapitalmarkt dürfte ein eher rückläufiges Kapitalangebot zusammen mit einer in etwa konstanten Kapitalnachfrage tendenziell zu leicht steigenden Realzinsen mit entsprechenden Auswirkungen auf das private Sparen, die privaten Schulden, die Staatsschulden, die Fremdkapitalfinanzierung der Unternehmen und die Erträge der Unternehmensvermögen führen.

(d) Eine **Rentenaltererhöhung** führt zu denselben Effekten, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen und unterschiedlicher Gewichtung der einzelnen Wechselbeziehungen.

7. . (a) Die **quantitative Berechnung der Auswirkungen einer Rentenalterveränderung** ergibt folgende Hauptresultate: Bei einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr entstehen per Saldo Mehrkosten von 778 Millionen Franken pro Jahr. Bei einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr ist per Saldo eine Ausgabenreduktion von 673 Millionen Franken pro Jahr zu erwarten. Das Ausmass der Gesamtwirkungen wird von drei Faktoren entscheidend geprägt: (1) den Mehrkosten (Ausgabenreduktionen) in der AHV, (2) den Kosteneinsparungen (Mehrkosten) in der Arbeitslosenversicherung und (3) den Kosteneinsparungen (Mehrkosten) in der IV. Die Mehrkosten (Ausgabenreduktionen) in der AHV werden durch Einsparungen (Mehrkosten) in den anderen Sozialversicherungen um 30 Prozent (40 Prozent) reduziert. Die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherungen sind somit bedeutend. Die Steuerausfälle (Steuermeerträge) machen zusätzlich lediglich 55 Millionen Franken (31 Millionen Franken) aus.

(b) Die finanziellen Auswirkungen hängen nicht so stark von den **Beschäftigungswirkungen** auf dem Arbeitsmarkt ab wie dies erwartet wurde. Extremvarianten bei den Annahmen hinsichtlich der Wiederbesetzungsquote bzw. der Weiterarbeitsquote zeigen, dass die finanziellen Konsequenzen in der Folge «lediglich» um +/- 20 Prozent schwanken.

## Einleitung

Im Rahmen der 11. AHV-Revision wird die Regelung des Rücktrittsalters überprüft. Dabei wird sowohl eine Verschiebung des Norm-Rücktrittsalters wie auch eine Flexibilisierung des Rentenalters und die Einführung von Teilrentensystemen zur Diskussion gestellt. Je nach gewählter Lösung sind Rückwirkungen auf andere Sozialversicherungszweige (etwa die Arbeitslosenversicherung oder die Invalidenversicherung) oder die Sozialhilfe zu erwarten.

Der vorliegende Forschungsbericht ist das Resultat eines im Dezember 1995 erteilten Auftrags des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) an das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS). Die genannten Rückwirkungen sollten ursprünglich in dreierlei Hinsicht untersucht werden: (1) Welche Auswirkungen von verschiedenen Modellen des Altersrücktritts auf die Altersvorsorge und andere Sozialversicherungen werden in der wissenschaftlichen Literatur dargestellt? Wie sind diese aus theoretischer Sicht zu werten? (2) Werden die Auswirkungen quantitativ geschätzt? Welche Annahmen liegen diesen Schätzungen zugrunde? Wie sind diese Schätzungen zu werten? (3) Mit welchen Auswirkungen ist in der Schweiz zu rechnen, unter den Annahme von verschiedenen Modellen des Altersrücktritts?

Zum Zeitpunkt der Auftragsvergabe stand die Vorstellung im Vordergrund, dass sich alle westlichen Industriestaaten in einer ähnlichen Situation befinden (Stichworte dazu sind: die demographische Entwicklung gefährdet zunehmend die Finanzierungsgrundlagen; Trend zu immer früherem Altersrücktritt; hohe und dauerhafte Raten der Erwerbslosigkeit). Dies müsste, so war die Vorstellung, dazu führen, dass verschiedene Modelle und ihre Auswirkungen auf die Altersvorsorge und die anderen Sozialversicherungen geprüft werden und sich diese Untersuchungen auch in der wissenschaftlichen Literatur finden. In ihr spiegelt sich tatsächlich die Diskussion über die Grundproblematik. Es finden sich aber kaum «Modelle», die in ihren Auswirkungen systematisch analysiert werden (Ausnahme: Einführung eines Teilrentensystems in Deutschland). In den verschiedenen Arbeiten stehen die nachträglichen Analysen von Programmauswirkungen auf die Bezugsquoten im Vordergrund. Dieser Umstand erstaunt in Kenntnis der verfügbaren wissenschaftlichen Literatur aus zwei Gründen nicht:

- a) In vielen Ländern bieten inzwischen die hohen Raten der vorzeitigen Altersrücktritte grosse Probleme. Im Bestreben, diesen Trend zumindest teilweise rückgängig zu machen, stehen nicht bestimmte Modelle in einzelnen Sozialversicherungszweigen im Vordergrund, sondern alle diesbezüglich relevanten institutionellen Regelungen (insbesondere auch innerhalb der Invaliditäts- und Arbeitslosenversicherung).
- b) Einhellig wird in der wissenschaftlichen Literatur die Meinung vertreten, dass die sozialen Sicherungssysteme in den verschiedenen Ländern «historisch-ungeplant» gewachsen sind. Dies zeigt sich auch in den oft raschen Änderungen von Programmen, wenn ihre Auswirkungen nicht den Erwartungen entsprachen (bsp. in Frankreich in den 80er Jahren). Der sukzessive Ausbau der Möglichkeiten des vorzeitigen Altersrücktritts erfolgte an verschiedenen Stellen des Sicherungs-

systems, zuerst aus gesundheitlichen bzw. verteilungspolitischen Gründen (Verkürzung der Lebensarbeitszeit als eine Möglichkeit der Verteilung des Wohlstandes) und in den 80er Jahren immer stärker unter dem Eindruck der zunehmenden Erwerbslosigkeit. Das Verhältnis von Arbeitsmarktpolitik zu Altersversicherung wurde kaum systematisch diskutiert. Aufgrund des historischen Verlaufs dieses Prozesses scheint es verständlich, dass kaum systematisch «Modelle» geprüft wurden.

Aufgrund dieser veränderten Ausgangslage wurde zwischen dem Auftraggeber und dem Auftragnehmer vereinbart, die wissenschaftliche Literatur in einzelnen, thematisch abgeschlossenen Bausteinen darzustellen. Diese Darlegungen erfolgen im wesentlichen in **TEIL I «GRUNDLAGEN»** des vorliegenden Berichtes. **KAPITEL 1** zeigt die vielfältigen Faktoren auf, die den Übergang in den Ruhestand beeinflussen. Das gesetzlich fixierte Rentenalter ist dabei nur ein Faktor unter anderen. Die Kapitel 2 und 3 dienen der Dokumentation der internationalen Vielfältigkeit des Überganges in den Ruhestand. In **KAPITEL 2** wird die Entwicklung der Erwerbsquoten für Frauen und Männer zwischen 1970 und 1995 nachgezeichnet. In **KAPITEL 3** wird die Situation in ausgewählten Ländern bis zu Beginn der 90er Jahre betrachtet (Deutschland, England, Frankreich und USA). Dabei wird deutlich, wie institutionelle Regeln im Zusammenhang mit konjunkturellen Entwicklungen das Übergangsverhalten in den Ruhestand nachhaltig beeinflussen können. In **KAPITEL 4** werden die Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht (in Deutschland, England, Frankreich und Belgien) dargestellt. Im Vordergrund stehen dabei primär die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Diese Erfahrungen sind bei der Abschätzung der Wirkungen einer Senkung des Rentenalters bzw. einer Flexibilisierung des Rentenalters von grosser Bedeutung.

In **TEIL II «AUSWIRKUNGEN EINER RENTENALTERVERÄNDERUNG UM 1 JAHR»** werden die einzelnen Elemente zu einer qualitativen Analyse der Auswirkungen einer Rentenalterveränderung auf die Sozialversicherungen (inkl. Sozialhilfe), den Staatshaushalt und die Wirtschaft zusammengefügt (**KAPITEL 5**). Naturgemäss existieren sehr viele verschiedene institutionelle Modelle für den Übergang in den Ruhestand. Regelungen des Altersrücktrittes können sich vor allem auf das Lebensalter, der den Bezug einer Vollrente ohne Zusatzbedingungen garantiert, auf die Art des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und auf die Beitragsart und -dauer beziehen (Teilrenten, Flexibilisierung des Rücktrittes mit/ohne Rentenkürzungen, Aufschub des Rücktrittsalters etc.). Die vorliegende Arbeit will nicht einzelne Modelle prüfen - zumal sie im Rahmen der 11. AHV-Revision politisch noch nicht ausgehandelt sind -, sondern die grundsätzlichen Mechanismen, denen alle Modelle unterworfen sind, offenlegen. Gemeinsamer Nenner ist die Erhöhung bzw. die Senkung des Rentenalters. Eine Flexibilisierung kann beispielsweise als stufenweise Senkung des Rentenalters aufgefasst werden. In **KAPITEL 6** wird eine erste quantitative Abschätzung der Auswirkungen vorgenommen.

Beim Bundesamt für Sozialversicherungen (Telefon 031 / 322 91 10) können in Ergänzung zum vorliegenden Bericht zwei weitere Berichte bestellt werden: (1) Eine ausführlichere Fassung des Kapitel 6 und (2) ein weiterführendes, strukturiertes Literaturverzeichnis.

# Teil 1

## Grundlagen

In Teil I werden Grundlagen erarbeitet, die anschliessend in Teil II in die qualitativen und quantitativen Analysen der Auswirkungen einer Rentenalterveränderung von 1 Jahr einfließen. In Kapitel 1 wird die Sichtweise zuerst umgekehrt: nicht die Auswirkungen einer Rentenalterveränderung werden dargestellt, sondern die Bestimmungsfaktoren, welche den «Übergang in den Ruhestand» bestimmen. Der Begriff «Übergang in den Ruhestand» deutet bereits darauf hin, dass auf gesellschaftlicher Ebene nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass das «offizielle» Rentenalter alleine den Zeitpunkt des Altersrücktrittes vom Erwerbsleben festlegt. Der Rücktrittszeitpunkt ist nicht mehr einheitlich und schiebt sich seit 1970 immer weiter weg vom AHV-Rentenalter nach vorne. Kapitel 2 zeichnet diese Entwicklung durch die Analyse der Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer/innen nach. Welche institutionellen Regelungen dieses Vorverschieben ermöglichten, wird in Kapitel 3 anhand der Länderbeispiele von Deutschland, England, Frankreich und den USA dargestellt. In verschiedenen Ländern wurden in der Vergangenheit befristete Programme zur Erleichterung des Vorruhestandes durchgeführt. Diese wurden mit einer Wiederbesetzungspflicht der frei gewordenen Stelle verbunden. In Kapitel 4 werden die Erfahrungen mit diesen Programmen, die für die schweizerische Diskussion einer Rentenaltersenkung bzw. Rentenalterflexibilisierung wichtig sind, dargestellt. Integriert in die Dokumentation wird ebenfalls die in der Schweiz erst seit dem 1.1.1997 geltende Verordnung zur Förderung des Vorruhestandes.

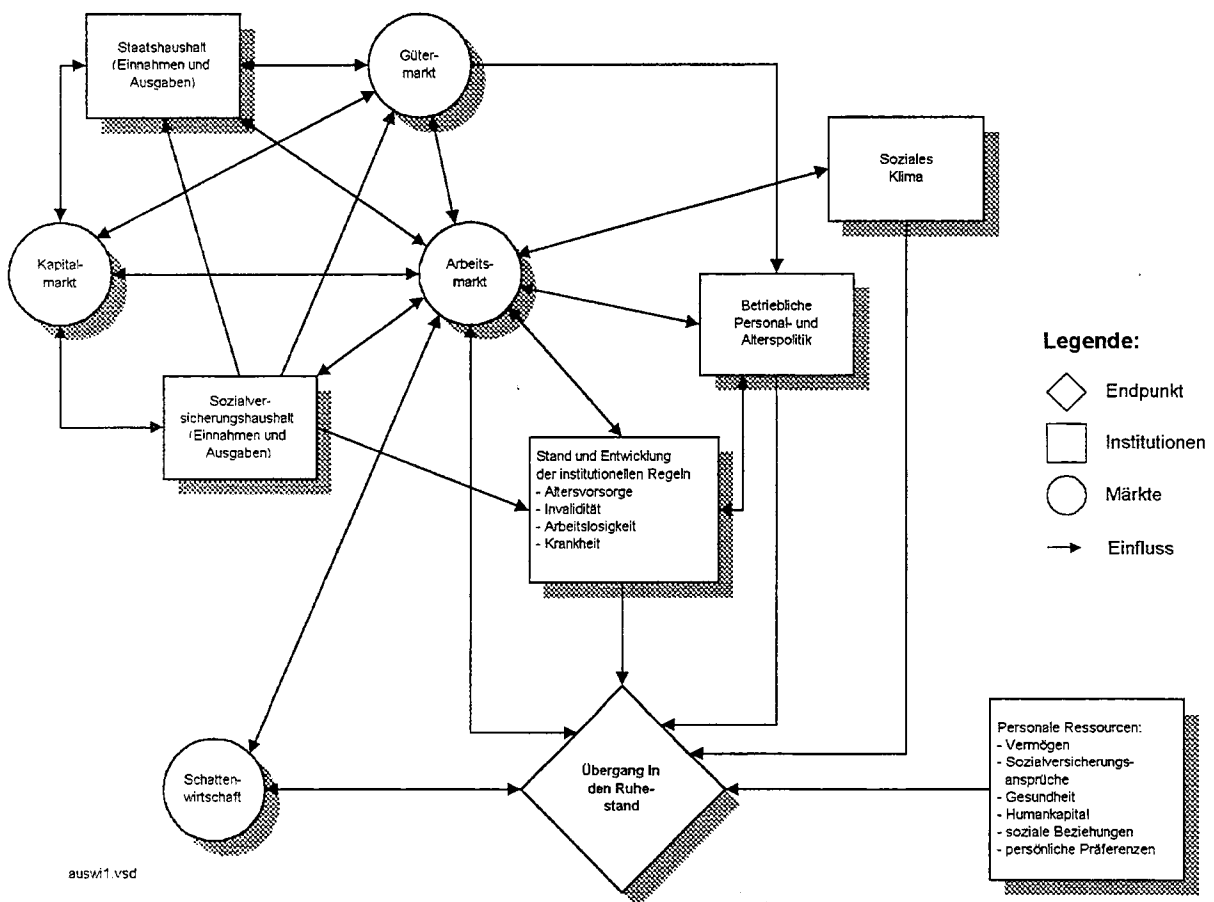
## 1. Was bestimmt den Übergang in den Ruhestand?

Der Übertritt in den Ruhestand hat gewichtige volkswirtschaftliche Konsequenzen. Zum einen ergeben sich Wirkungen unmittelbar im Rahmen der Sozialversicherungen. In einigen Zweigen gibt es Mehrausgaben, in anderen Ausgabenreduktionen bzw. Mehreinnahmen und Einnahmenreduktionen. Zum andern werden mittelbar auch der Staatshaushalt und die Märkte beeinflusst. Weiter sind mit dem Altersrücktritt natürlich auch vielschichtige soziale Fragen, auf die in dieser Arbeit aber nicht eingegangen wird, verbunden. Der Übertritt in den Ruhestand kann heute nicht mehr als «institutionalisiert» im Sinne eines einheitlichen Rücktrittszeitpunktes betrachtet werden (vgl. dazu auch ausführlicher Guillemard/van Gunsteren 1991 bzw. Abschnitt 3.7.). Vielmehr hat sich der Rücktrittszeitpunkt für die meisten Männer und Frauen tendenziell differenziert, weil immer mehr Rücktritte vor dem Erreichen des AHV-Alters erfolgen (vgl. dazu auch Kapitel 2). Diese Wege aus der Erwerbstätigkeit sind nicht mehr einheitlich. Sie können beispielsweise über den Weg

«Erwerbslosigkeit ⇒ Sozialhilfe ⇒ AHV», über den Weg «Erwerbslosigkeit ⇒ Invalidität ⇒ AHV», über den Weg «Vorruhestandslösung berufliche Vorsorge ⇒ AHV» oder über andere Kanäle gehen. Somit rücken nebst den Auswirkungen des Altersrücktrittes immer mehr auch die Bestimmungsgründe und die Wege aus der Erwerbstätigkeit ins Zentrum. In Kapitel 1 werden sie systemhaft, in Kapitel 3 anhand einiger Länderbeispiele dargestellt.

Abbildung 1 stellt die Bestimmungsgründe des Übergangs in den Ruhestand systemhaft dar. Es lassen sich direkte (Abschnitt 1.1.) und indirekte Einflüsse (Abschnitt 1.2.) unterscheiden.

**Abb.1: Bestimmungsgründe des Übergangs in den Ruhestand**



Quelle: eigene Darstellung

## 1.1. Direkte Beeinflussung des Übergangs in den Ruhestand

Der individuelle Entscheid, in den Ruhestand zu treten bzw. auf den Weg in den Ruhestand zu gehen, wird durch sechs Faktoren massgeblich und unmittelbar beeinflusst.

### 1. Personale Ressourcen

Die «persönliche» Situation beeinflusst die Entscheidung in vielfältiger Weise. Dabei spielen folgende Faktoren eine besondere Rolle: das (liquidierbare) Vermögen, die Sozialversicherungsansprüche, die Gesundheit und das Humankapital. Stark vereinfacht zeigt die Literatur (vgl. OECD 1995a, 91ff.), dass es umso wahrscheinlicher ist, den Ruhestand zu einem früheren Zeitpunkt direkt oder in Stufen anzustreben, je grösser das Vermögen, je grösser die Sozialversicherungsansprüche, je schlechter die Gesundheit und je kleiner das Humankapital sind. Weiter wichtig sind auch die sozialen Beziehungen, insbesondere der Umstand, ob noch ein Lebenspartner oder eine -partnerin da ist. Zentral sind weiter die persönlichen Präferenzen dem Ruhestand gegenüber. Wie neuere Arbeiten zum Ruhestand zeigen, verändern sich die Präferenzen dahingehend, dass die Arbeit im Alter zunehmend nicht mehr nur als Belastung empfunden wird (Roux et al. 1996 und Eidgenössische Kommission "Neuer Altersbericht" 1995). Ob Arbeit dann bezahlt oder unbezahlt geleistet wird, ist von den konkreten Umständen abhängig.

### 2. Stand und Entwicklung der institutionellen Regeln

Der Stand und die Entwicklung der institutionellen Regeln beeinflussen die Erwartungen und das Verhalten der Personen, die sich auf dem Weg in den Ruhestand befinden. Die OECD (1995a, 91f.) versucht die reichhaltige (vor allem amerikanische) Literatur zu den institutionellen Anreizen zusammenzufassen. Demnach sind vereinfacht gesprochen zwei Faktoren entscheidend:

- a) **EINKOMMENSERSATZRATE:** je höher die Ersatzrate der Sozialversicherungsleistungen, desto wahrscheinlicher ist der Übergang in den Ruhestand.
- b) **ABDISKONTIERTER «WEALTH»:** Unter «wealth» werden sowohl das persönliche Vermögen wie auch die Ansprüche aus den zukünftigen Rentenzahlungen der Sozialversicherungen verstanden. Die Abdiskontierung auf den Entscheidungszeitpunkt erlaubt, verschiedene Alternativen durch den Vergleich der Barwerte zu bewerten (bsp. Kapitalauszahlung vs. Rentenzahlungen). Je grösser der abdiskontierte «wealth» ist, desto eher wird in den Ruhestand übergegangen. Der «wealth» beeinflusst also mehr den konkreten Zeitpunkt des Rücktrittes - insoweit er individuell wählbar ist -, die Einkommensersatzrate demgegenüber mehr den grundsätzlichen Entscheid, ob aus finanziellen Gründen überhaupt in den Ruhestand getreten werden kann.



### 3. Betriebliche Personal- und Alterspolitik

Ganz entscheidend beeinflusst die betriebliche Personal- und Alterspolitik den Übergang in den Ruhestand. Allerdings ist ihr Einfluss abhängig von der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Zur Zeit (und wohl bis sich die demographischen Verschiebungen auf den Arbeitsmarkt auswirken werden) ist der Einfluss sehr stark. Die betriebliche Personal- und Alterspolitik scheint derzeit im privaten Sektor für den Rücktrittszeitpunkt entscheidender zu sein als die individuellen Präferenzen. Zu stark verallgemeinern darf man allerdings nicht, wie die OECD (1995a, 102) richtigerweise festhält: "However, it should be recognised that most withdrawals are neither fully voluntary nor fully involuntary."

### 4. Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktlage beeinflusst den Entscheid, in den Ruhestand zu gehen, unmittelbar (1) über die Bestimmung der Lohnhöhe und (2) über die Zahl der Erwerbslosen.

### 5. Soziales Klima

Das soziale Klima rund um das Generationenverhältnis und gegenüber den älteren Arbeitnehmer/innen beeinflusst den Entscheid ebenfalls. In den letzten Jahren sind ältere Arbeitnehmer/innen aufgrund der erhöhten Erwerbslosigkeit vermehrt unter Druck geraten, jüngeren Arbeitnehmenden «Platz zu machen».

### 6. Schattenwirtschaft

Der Umfang und der Zugang zur Schattenwirtschaft beeinflusst den Entscheid ebenfalls. Nicht selten erfolgt in den Jahren unmittelbar vor dem Erreichen des AHV-Rentenalters eine schrittweise Reduktion des Arbeitspensums (vgl. Kapitel 2). Oft werden sogar nach der Pensionierung neue Teilzeitjobs in Angriff genommen. Dies mag, nach Vermutungen der SUVA, nicht zuletzt ein Grund dafür sein, dass die Unfallhäufigkeit nach dem Erreichen des Pensionierungsalters nicht rapid abnimmt (vgl. Spycher 1996, 34f.). Ebenfalls ist bekannt, dass immer mehr ältere Menschen nach der Pensionierung im Rahmen freiwilliger Engagements tätig sind. Es kann daher vermutet werden, dass auch die schattenwirtschaftlichen Tätigkeitsmöglichkeiten eine gewisse, wenn auch schlecht bestimmbare und untersuchte Rolle spielen.

## 1.2. Indirekte Beeinflussung des Übergangs in den Ruhestand

Die Entscheidung für den Übergang in den Ruhestand wird aber auch durch indirekte Faktoren bestimmt: Einerseits beeinflussen sich die obengenannten direkten Einflussfaktoren gegenseitig, andererseits sind sie ihrerseits von anderen wichtigen Einflussfaktoren abhängig.

## A. Gegenseitige Beeinflussung der direkten Einflussfaktoren

Nachfolgend werden die wichtigsten Beziehungen stichwortartig erläutert:

- **SOZIALES KLIMA/ARBEITSMARKT:**

Je grösser die Erwerbslosigkeit ist, desto härter wird das soziale Klima den älteren Arbeitnehmer/innen gegenüber.

- **INSTITUTIONELLE REGELN/ARBEITSMARKT:**

Je grösser die Erwerbslosigkeit ist, desto stärker fällt der (finanzielle) der Druck auf die Arbeitslosen- und auf die Invalidenversicherung aus. Je grösser dieser Druck, desto grösser die Leistungsausgaben und damit der Druck auf die entsprechende Anpassung der institutionellen Regeln (bsp. durch eine Anpassung der Bezugsdauer von Leistungen).

- **SCHATTENWIRTSCHAFT/ARBEITSMARKT:**

Je grösser die Schattenwirtschaft und je zugänglicher sie ist, desto mehr wird der «offizielle» Arbeitsmarkt konkurrenziert, desto eher könnten ältere Arbeitnehmer/innen ausscheiden und desto geringer sind in der Folge auch die Staatseinnahmen.

- **BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK/ARBEITSMARKT:**

Je grösser die Erwerbslosigkeit, je schneller die technologischen Entwicklungen, desto grösser ist der Druck auf die betriebliche Personalpolitik, ältere Arbeitnehmer/innen zu entlassen.

- **BETRIEBLICHE PERSONALPOLITIK/INSTITUTIONELLE REGELN:**

Je früher ältere Arbeitnehmer/innen «entlassen» werden, desto stärker ist der Druck auf die institutionellen Regeln, entsprechende «Auffangnetze» bereitzustellen.

## B. Beeinflussung der direkten Einflussfaktoren

In einer Marktwirtschaft sind alle Märkte (mehr oder weniger) miteinander verbunden. Daher erstaunt es nicht, dass zwischen dem Arbeitsmarkt und den Güter-/Dienstleistungsmärkten sowie dem Kapitalmarkt enge Wechselbeziehungen bestehen. Eine Marktwirtschaft funktioniert aber nicht ohne regelnde Institutionen. Im vorliegenden Zusammenhang sind insbesondere der Staatshaushalt, wobei «Staat» als Oberbegriff für Bund, Kantone und Gemeinden verwendet wird, und der Sozialversicherungshaushalt zu nennen. Die Beziehungen unter diesen fünf Faktoren werden in Kapitel 5 ausführlich diskutiert, so dass an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen wird.

## 2. Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer/innen

In diesem Kapitel werden die Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmender dargestellt. Insbesondere wird aufgezeigt, dass sich die Schweiz gut in den internationalen Trend, der bei über 55jährigen Männern und bei über 60jährigen Frauen eine sinkende und bei den unter 60jährigen Frauen eine steigende Erwerbsquote aufweist, einfügt.<sup>1</sup>

### 2.1. Die Entwicklung in der Schweiz von 1970 bis 1995

#### 2.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbsquoten in der Schweiz seit 1970

Die Abbildungen 2 und 3 dokumentieren aufgrund von Angaben der Volkszählung (VZ) die Entwicklung der Erwerbsquoten für über 55jährige Schweizer und Schweizerinnen seit 1970. Bei den Männern wie auch bei den Frauen ist ein mittlerer bis starker Rückgang der Erwerbsquoten festzustellen. Die Ausnahme bildet die Kategorie der 55 bis 59jährigen: bei den Männern dieser Altersgruppe ist kein Rückgang der Erwerbsquote festzustellen, bei den Frauen nahm die Erwerbsquote bis 1990 gar um 10 Prozentpunkte zu. Die Erwerbsquoten für Frauen sind generell in den letzten Jahren angestiegen. Die Entwicklung bei den über 60jährigen Arbeitnehmerinnen unterscheidet sich daher von derjenigen der Frauenerwerbsquote insgesamt.

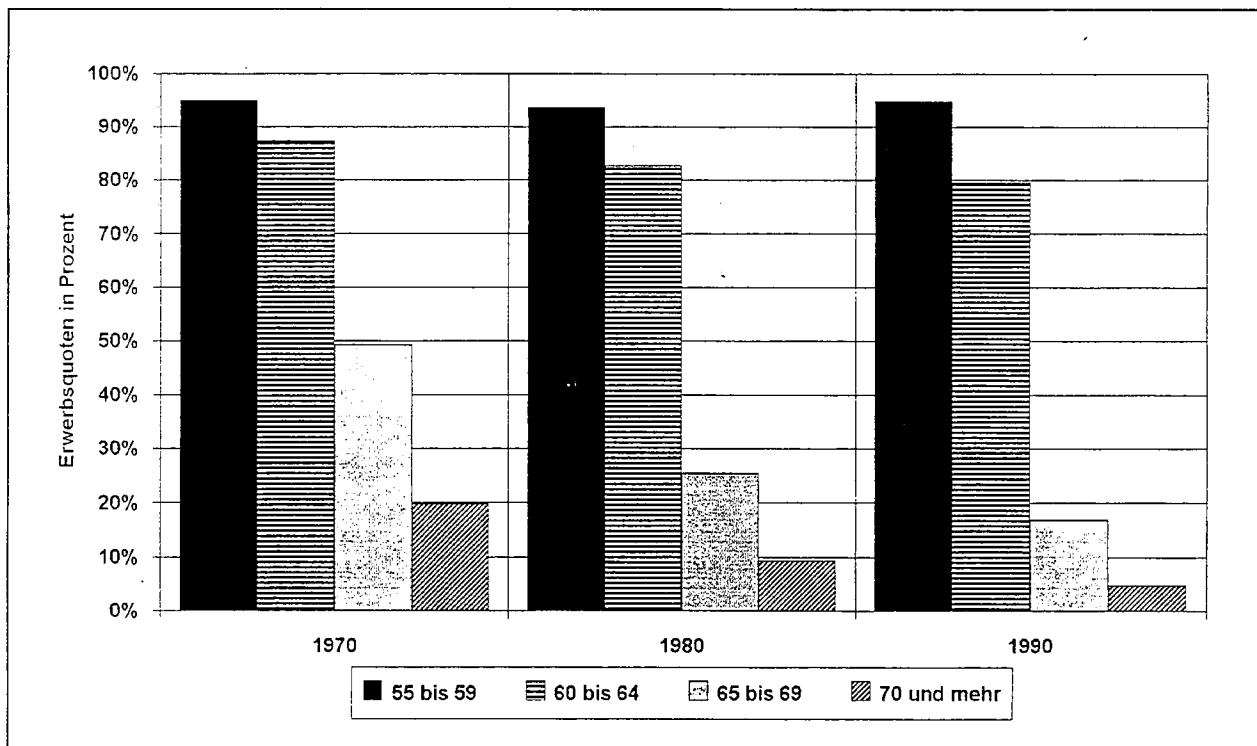
In den Krisenjahren zwischen 1991 und 1995 - dies lässt sich aus den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ersehen (vgl. Anhang 3) - gingen insbesondere die Erwerbsquoten der Männer und Frauen im Alter zwischen 60 und 70 Jahren zurück. Darunter und darüber blieben sie bei den Männern mehr oder weniger konstant. Bei den Frauen zwischen 55 und 59 Jahren dämpfte sich der Anstieg der Erwerbsquote leicht ab.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> In diesem Kapitel werden immer Nettoerwerbsquoten ausgewiesen. Sie geben an, welcher Anteil aller Personen einer bestimmten Altersgruppe einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgeht. Im Gegensatz dazu werden bei den Bruttoerwerbsquoten auch die Erwerbslosen mitberücksichtigt.

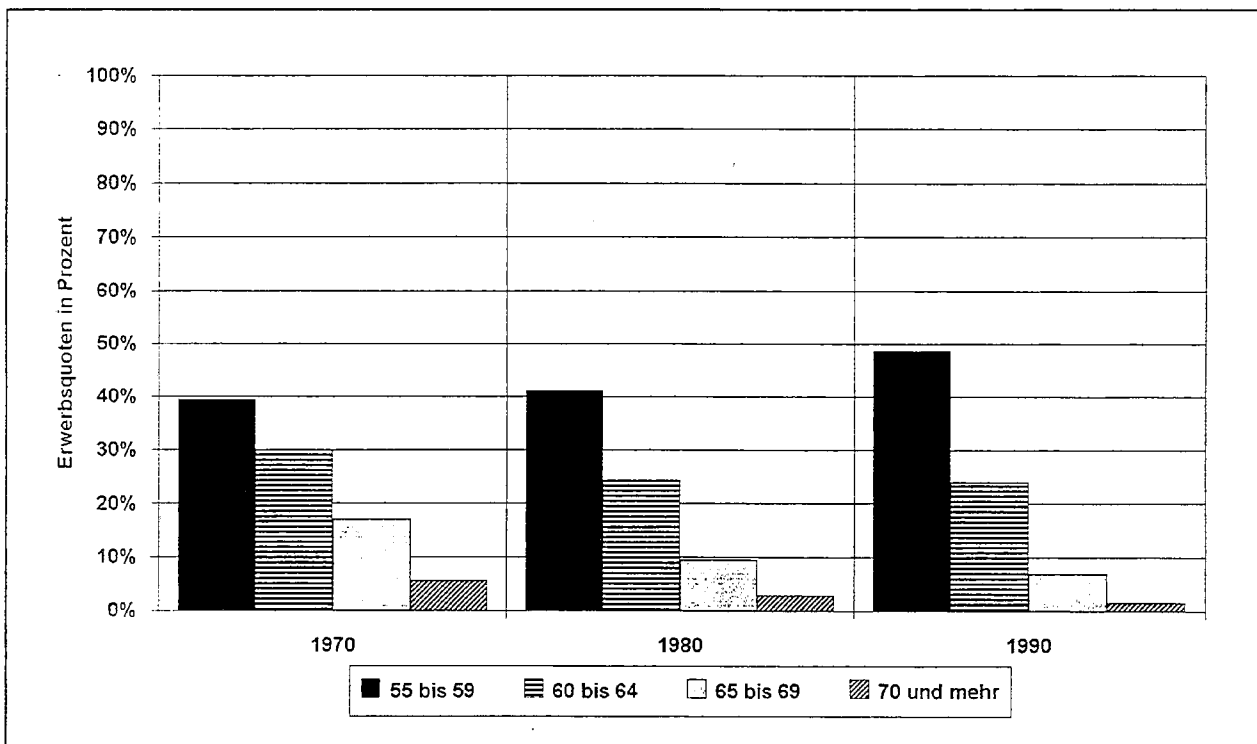
<sup>2</sup> Die Angaben der Volkszählung und der SAKE sind nicht voll kompatibel. Die methodischen Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen führen vor allem bei tieferen Erwerbsquoten, die typischerweise bei über 65jährigen Arbeitnehmer/innen auftreten, zu nicht unwesentlichen Differenzen. Zwischen 1990 und 1991 ergibt sich beispielsweise für die 65 bis 69jährigen Männer eine Differenz in der Erwerbsquote von 14 Prozentpunkten. Die Unterschiede sind auf folgende zwei Ursachen zurückzuführen: (1) Die VZ basiert auf einer schriftlichen Vollerhebung aller Schweizer/innen und bestimmter Gruppen von Ausländer/innen. In einer schriftlichen Befragung werden insbesondere geringe Beschäftigungsverhältnisse mangelhaft angegeben. Dies ist bei der SAKE, die auf Telefoninterviews beruht, anders. Hier werden gezielt auch geringsten Beschäftigungsverhältnisse erfragt. (2) Die SAKE ist eine Stichprobenerhebung. Dies bedeutet bei der Bildung von Untergruppen, dass sich das Problem der mangelhaften Repräsentativität ergeben kann.

Abb.2: Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Schweizer zwischen 1970 und 1995



Quelle: VZ (vgl. Anhang 1)

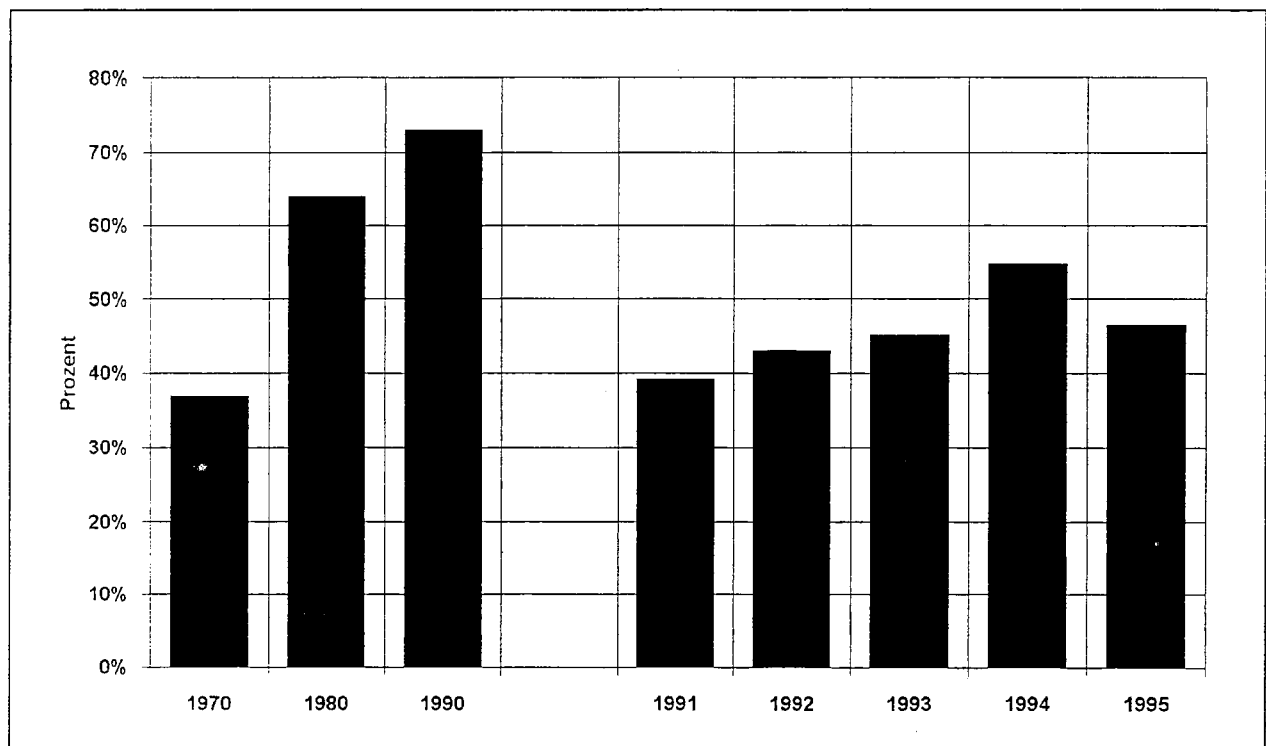
Abb.3: Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Schweizerinnen zwischen 1970 und 1995



Quelle: VZ (vgl. Anhang 1)

Besonders markant ist der Rückgang der Erwerbsquote der 65 bis 69jährigen Männer. Es könnte daraus geschlossen werden, dass die Altersgrenze von 65 in den letzten 20 Jahren immer mehr Normierungskraft entwickelt hat und so zur allgemeinen Ruhestandsgrenze geworden ist. Dies ist aufgrund der statistischen Analyse zu schliessen. Demgegenüber werden die Analysen in Kapitel 3 zeigen, dass die Altersgrenze nicht mehr Normierungskraft gewonnen hat, sondern dass vielmehr eine Differenzierung des Altersrücktrittes bei immer tieferem Lebensalter stattgefunden hat. Die Abbildungen 4 und 5 bringen mehr Licht in diese Zusammenhänge. Die Abbildungen zeigen den Anteil der 66jährigen Männer bzw. der 63jährigen Frauen, welche im Jahr vor dem Erreichen des AHV-Rentenalters noch erwerbstätig gewesen und inzwischen in den Ruhestand getreten sind.<sup>3</sup>

**Abb.4: Anteil der älteren erwerbstätigen Schweizer, welche mit dem Erreichen der AHV-Altersgrenze die Erwerbstätigkeit aufgeben (1970 bis 1995)**



Quelle: VZ (vgl. Anhang 1) und SAKE (vgl. Anhang 2)

Die Abbildung zeigt den Anteil der 64jährigen Erwerbstätigen, welche mit 66 nicht mehr erwerbstätig sind

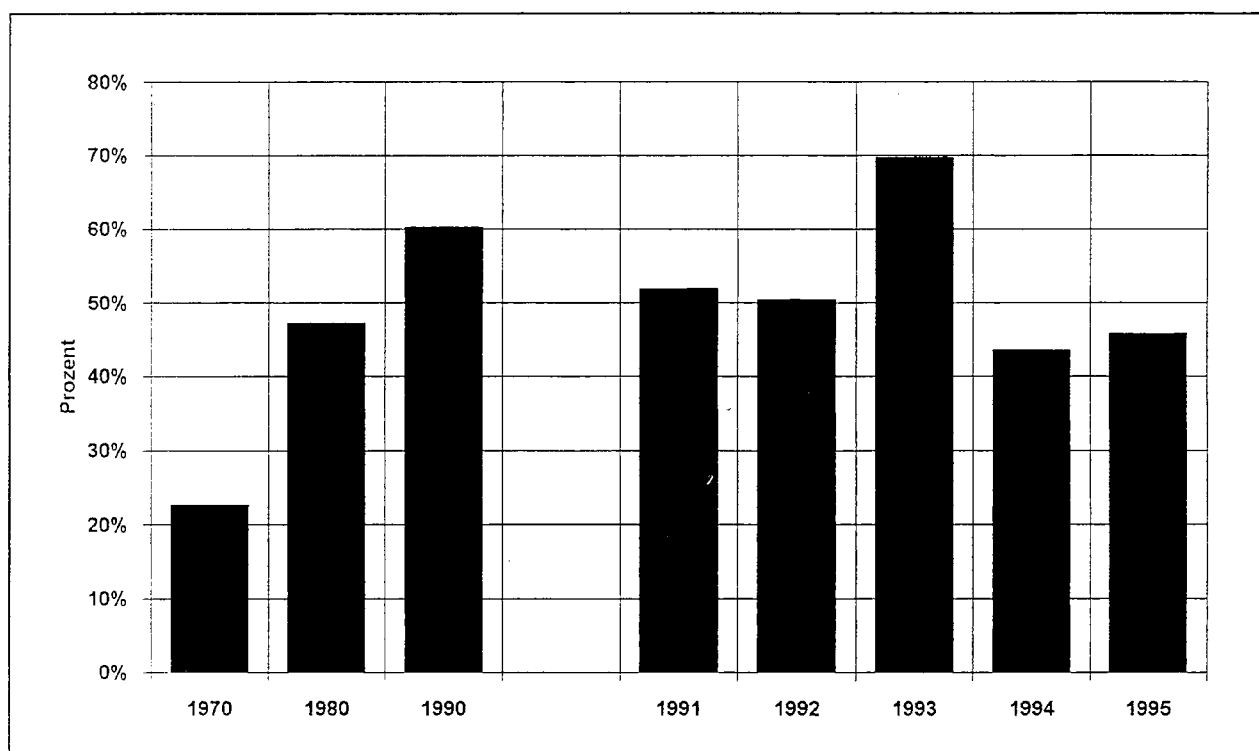
Tatsächlich zeigen die Ergebnisse der VZ für Männer und Frauen, dass das Ausmass der Reduktion der Erwerbstätigkeit nach dem Erreichen der Altersgrenze immer grösser wurde. Bei den Männern betrug die Reduktion 1990 73 Prozent (1970 37 Prozent), bei den Frauen 60 Prozent (1970 23 Prozent). Erstaunlich sind aber die Ergebnisse der SAKE: Bei den Männern wird für 1991 eine deutlich

<sup>3</sup> Aufgrund der im Zeitablauf uneinheitlichen Abgrenzung der Altersjahrgänge wurden 64jährige (61jährige) mit 66jährigen (63jährigen) Männern (Frauen) verglichen. Hätte man 65jährige Männer und 62jährige Frauen genommen, so wäre der Rückgang unterschätzt worden.

Vgl. Fussnote 2 für die methodischen Unterschiede zwischen VZ und SAKE.

geringere Reduktion ausgewiesen (39 Prozent). Dies kann teilweise damit erklärt werden, dass geringere Arbeitsverhältnisse besser erfasst werden. In den folgenden Jahren bleibt die Differenz in etwa konstant. Bei den Frauen entsprechen sich die Angaben der SAKE für 1991 und der VZ für 1990 gut. Interessant ist der starke Anstieg des Rückgangs der Erwerbsquote der Frauen im Jahr 1993. Diese Entwicklung dürfte entweder mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden können oder auf eine Zufallsschwankung zurückzuführen sein.

**Abb.5: Anteil der älteren erwerbstätigen Schweizerinnen, welche mit dem Erreichen der AHV-Altersgrenze die Erwerbstätigkeit aufgeben (1970 bis 1995)**



Quelle: VZ (vgl. Anhang 1) und SAKE (vgl. Anhang 2)

Die Abbildung zeigt den Anteil der 61jährigen Erwerbstätigen, welche mit 63 nicht mehr erwerbstätig sind

### 2.1.2. Stand des durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsvolumens

Um den Beschäftigungseffekt von sozialversicherungsrechtlichen Änderungen zu beurteilen, braucht es nicht nur Informationen über die Erwerbsquoten, sondern auch solche über den Beschäftigungsgrad. Tabelle 1 zeigt, dass die erwerbstätigen Männer bis 64 mehr oder weniger 100 Prozent arbeiten.<sup>4</sup> Danach sinkt der Beschäftigungsgrad auf 70 Prozent (65 bis 69jährige Männer) und 50 Prozent (70jährige und älter) ab.

Bei den Frauen ist der Beschäftigungsgrad in jeder Altersgruppe tiefer. Der Anstieg der Erwerbsquoten bei den 55 bis 59jährigen Frauen (durchschnittlicher Beschäftigungsgrad 60 Prozent) erfolgte da-

<sup>4</sup> Die betriebsübliche Arbeitszeit lag im Mai 1996 bei 41,9 Stunden.

her primär bei den Teilzeitjobs. Nach der Pensionierung sinkt der Beschäftigungsgrad zuerst auf 40 Prozent (56 bis 69jährige) und dann auf 30 Prozent (70jährige und ältere) ab.

Die Entwicklung zwischen 1994 und 1995 erscheint uneinheitlich. Die Schwankungen dürften wohl primär auf die Stichprobengrössen zurückzuführen sein.

**Tabelle 1: Wöchentliches Arbeitsvolumen von erwerbstätigen älteren Schweizern und Schweizerinnen 1994 und 1995 (inkl. Überstunden) - in Stunden und Prozent**

		1994		1995		Differenz 1995 zu 1994
		Stunden	Besch.grad	Stunden	Besch.grad	Stunden
<b>Männer</b>	55 bis 59	43.01	103%	43.55	104%	0.54
	60 bis 64	40.85	97%	41.17	98%	0.32
	65 bis 69	30.24	72%	29.85	71%	-0.38
	70 und mehr	19.98	48%	23.00	55%	3.02
<b>Frauen</b>	55 bis 59	26.06	62%	25.92	62%	-0.14
	60 bis 64	24.03	57%	24.89	59%	0.86
	65 bis 69	16.16	39%	15.99	38%	-0.17
	70 und mehr	13.23	32%	14.81	35%	1.58

Quelle: SAKE (vgl. Anhang 3)

## 2.2. Die Entwicklung der Schweiz im internationalen Vergleich 1970 bis 1990

Für den internationalen Vergleich muss darauf hingewiesen werden, dass die konzeptionellen Grundlagen in den verschiedenen Ländern zwar grundsätzlich dieselben sind, dass es in der Praxis aber dennoch zu Unterschieden in der Erhebung kommen kann. Darüber hinaus spiegeln sich bei der vorliegenden Analyse die sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten der einzelnen Länder. Tiefere Erwerbsquoten sind oft die Folge von grosszügigeren Regelungen des vorzeitigen Ruhestandes, sei dies bei der Alters-, der Invaliden- oder der Arbeitslosenversicherung.

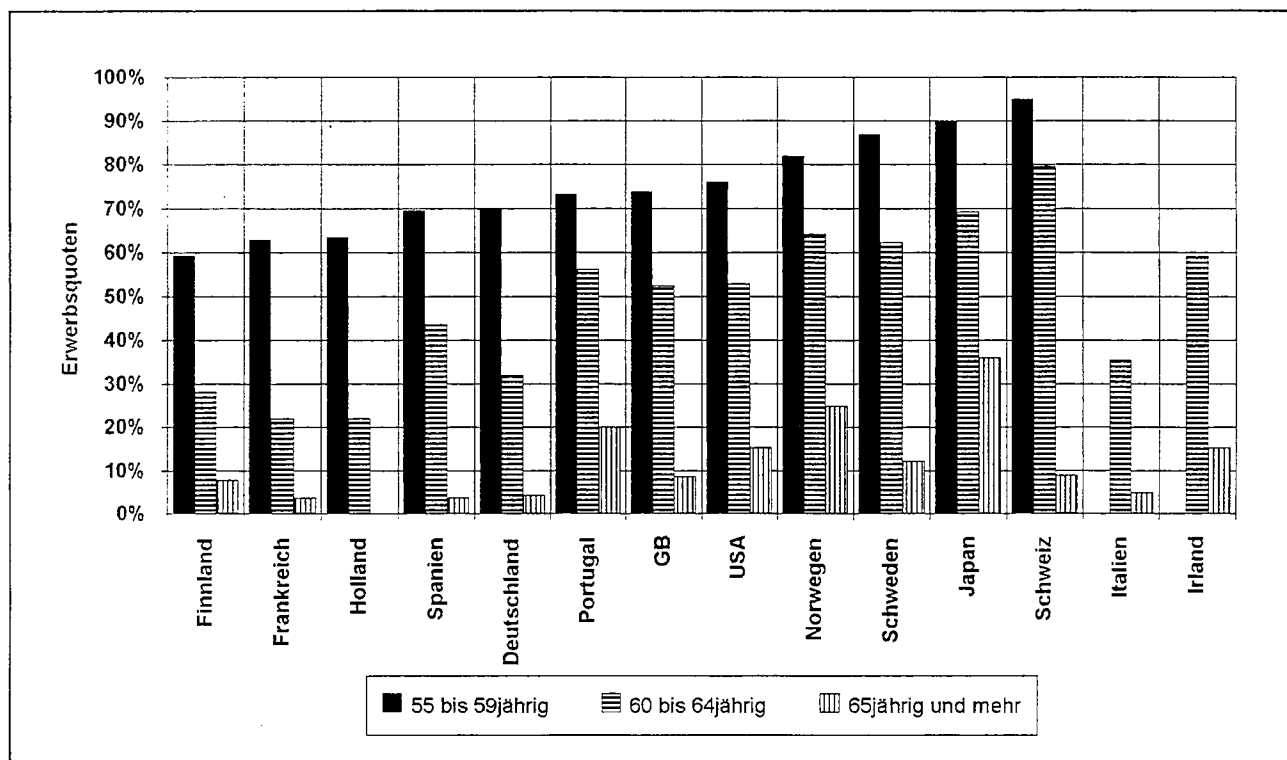
### 2.2.1. Stand und Entwicklung der Erwerbsquoten seit 1970

#### Männer

Die Schweiz wies 1990 in einem internationalen Vergleich die höchsten Erwerbsquoten für die 55 bis 64jährigen Männern auf (vgl. Abbildung 6). Die Unterschiede sind beträchtlich. In Finnland betrug

die Erwerbsquote der 55 bis 59jährigen beispielsweise 35 Prozentpunkte weniger als in der Schweiz. Bei den 65jährigen und älteren Männer gibt es demgegenüber mehrere Länder, die höhere Erwerbsquoten ausweisen (Portugal, USA, Norwegen, Schweden, Japan und Irland).

Abb.6: Die Erwerbsquote älterer Männer 1990 - internationaler Vergleich



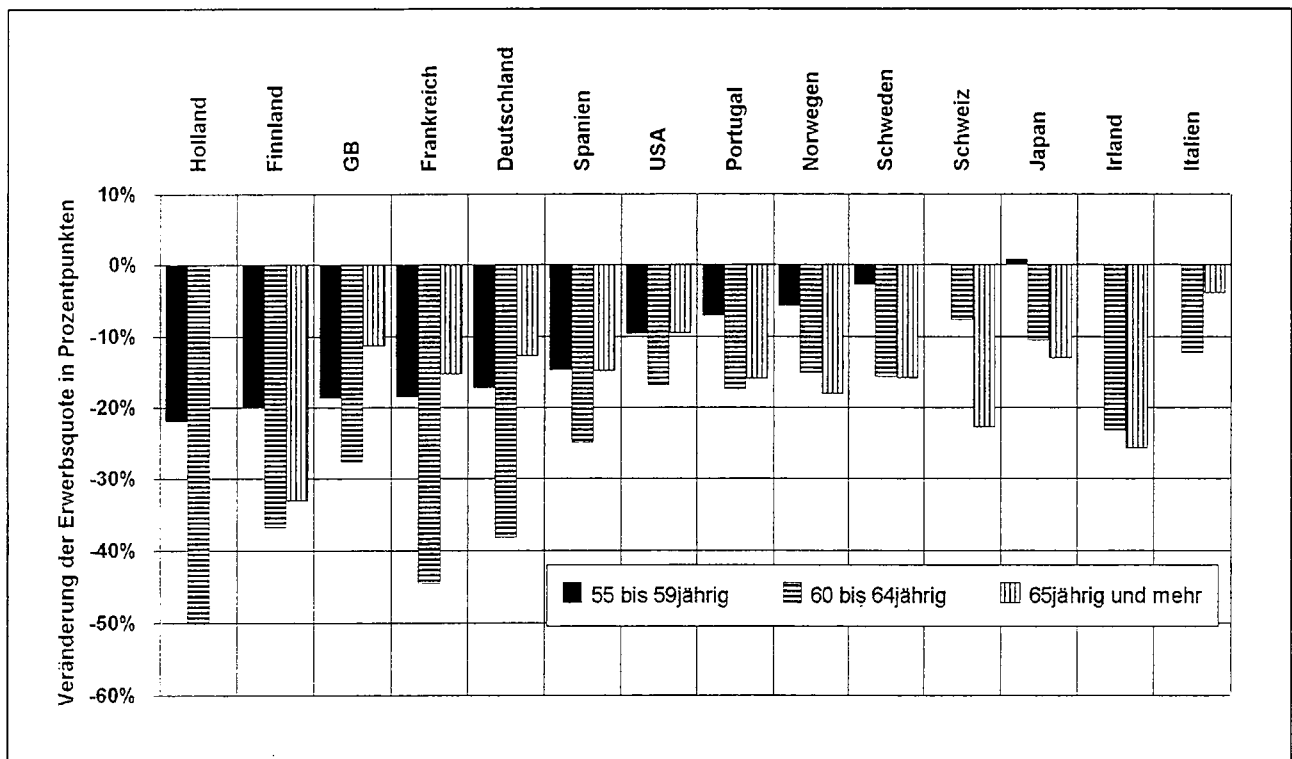
Quelle: OECD (1995) (vgl. Anhang 4) und VZ 90 (vgl. Anhang 1)  
für Italien und Irland fehlen für die 55 bis 59jährigen Männer die Angaben

Abbildung 7 zeigt die Veränderungen der Erwerbsquoten seit 1970. Bei den 55 bis 59jährigen und bei den 60 bis 64jährigen weist die Schweiz den geringsten Rückgang der Erwerbsquote auf (Ausnahme: in Japan nahm die Erwerbsquote bei den 55 bis 59jährigen sogar leicht zu). Bei den über 65jährigen liegt demgegenüber der Rückgang der Erwerbsquote in der Schweiz nach Finnland und Irland an dritter Stelle. Insgesamt sind die absolut gesehen grössten Rückgänge, gemessen in Prozentpunkten, bei den 60 bis 64jährigen Männern auszumachen (in Holland 50 Prozentpunkte!). Gerade dieses Alterssegment wird durch die Flexibilisierungsmodelle der Altersversicherung angesprochen.

Der vergleichsweise geringe Rückgang der Erwerbsquoten bei den 55 bis 64jährigen Schweizern dürfte stark mit institutionellen Faktoren zu erklären sein. Nur Norwegen kennt ähnlich restriktive institutionelle Bedingungen für den vorzeitigen Ruhestand. Viele Länder kennen demgegenüber bei der Invaliden-, Alters- oder Arbeitslosenversicherung Möglichkeiten des vorzeitigen Alters(teil-)rücktritts. In Schweden dürften sowohl die hohen Erwerbsquoten wie auch ihr geringer Rückgang mit der Verbindung zwischen vorzeitigem Rücktritt (Teilrentensystem) und aktiver Arbeitsmarktpolitik zu begründen sein (vgl. Guillemard/van Gunsteren 1991).



**Abb.7: Die Veränderung der Erwerbsquoten älterer Männer zwischen 1970 und 1990  
- internationaler Vergleich**



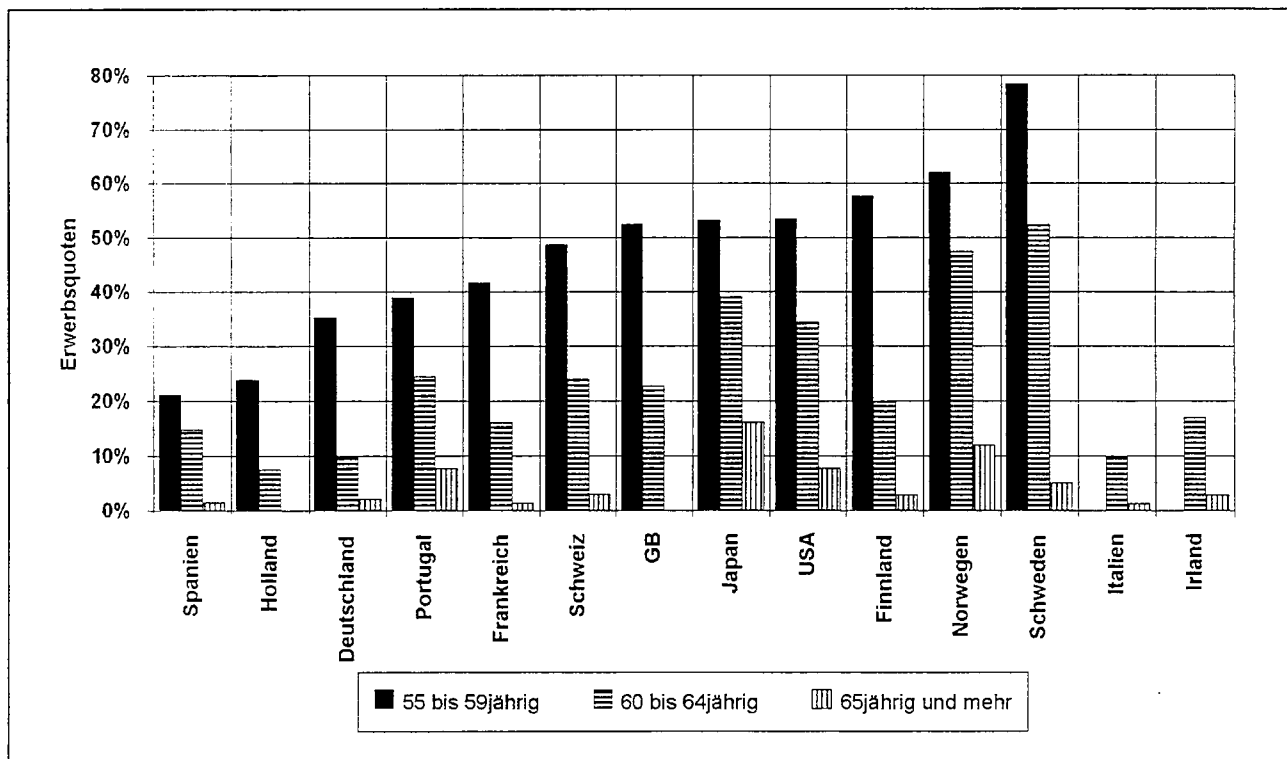
Quelle: OECD (1995) (vgl. Anhang 4) und VZ (vgl. Anhang 1)

## Frauen

Abbildung 8 zeigt die Erwerbsquoten älterer Frauen im Jahre 1990. Bei allen Altersgruppen liegt die Schweiz im Mittelfeld der untersuchten Länder. Insbesondere die nordischen Staaten, die USA, Japan und England weisen höhere Erwerbsquoten auf. Der Anteil der über 65jährige Frauen, die noch einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen, übersteigt in keinem Land 10 Prozent.

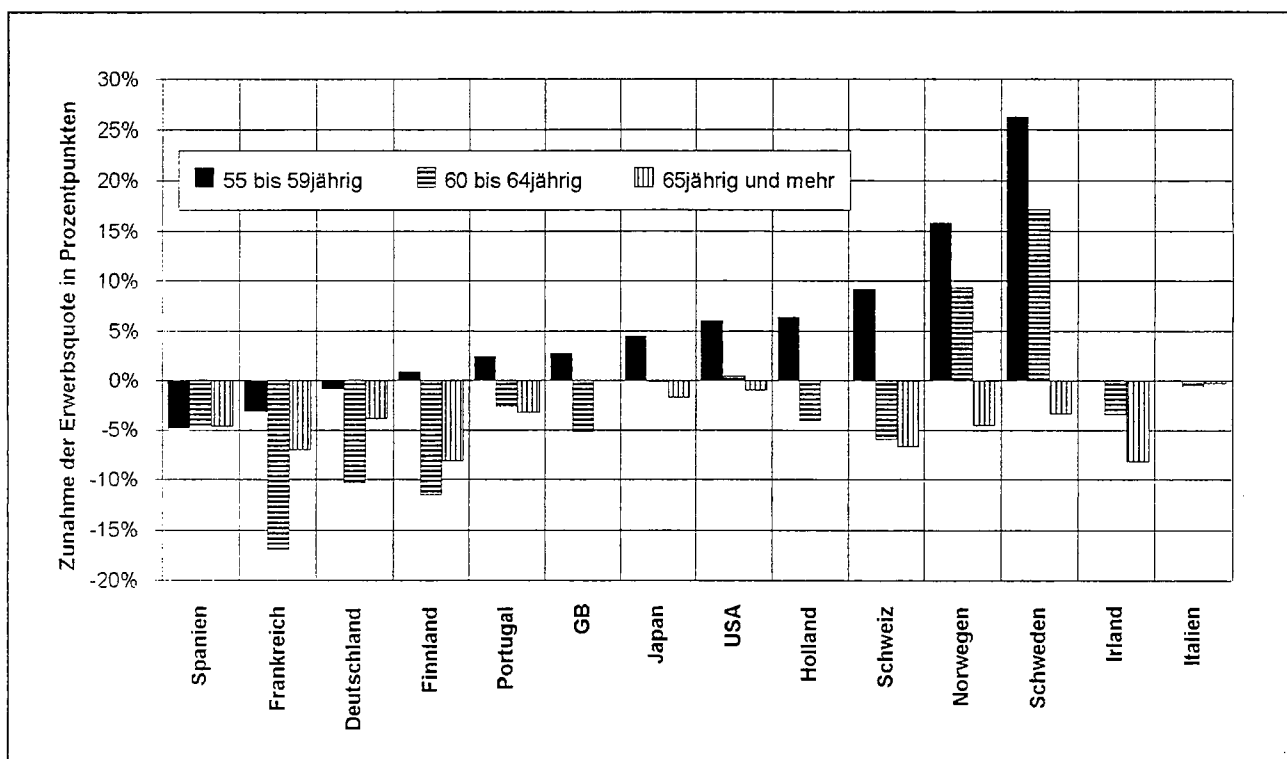
Abbildung 9 zeichnet die Entwicklung seit 1970 nach. Das Bild ist verglichen mit den Männern uneinheitlicher: (1) Die Erwerbsquote der 55 bis 59jährigen Frauen nahm in allen Ländern, mit Ausnahme von Spanien, Frankreich und Deutschland, zu. Die Zunahme lag in der Schweiz bei 9 Prozentpunkten. Nur Schweden und Norwegen wiesen höhere Zuwachsraten auf. (2) Die Erwerbsquoten aller 60jährigen und älteren Frauen nahmen seit 1970 in allen Ländern ab (Ausnahme: Altersgruppe 60 bis 64jährige in den USA). Die Reduktion in der Schweiz ist dabei vergleichbar mit anderen Ländern.

Abb.8: Die Erwerbsquote älterer Frauen 1990 - internationaler Vergleich



Quelle: OECD (1995) (vgl. Anhang 4) und VZ 90 (vgl. Anhang 1)

Abb.9: Die Veränderung der Erwerbsquoten älterer Frauen zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich



Quelle: OECD 1995 (vgl. Anhang 4) und VZ (vgl. Anhang 1)

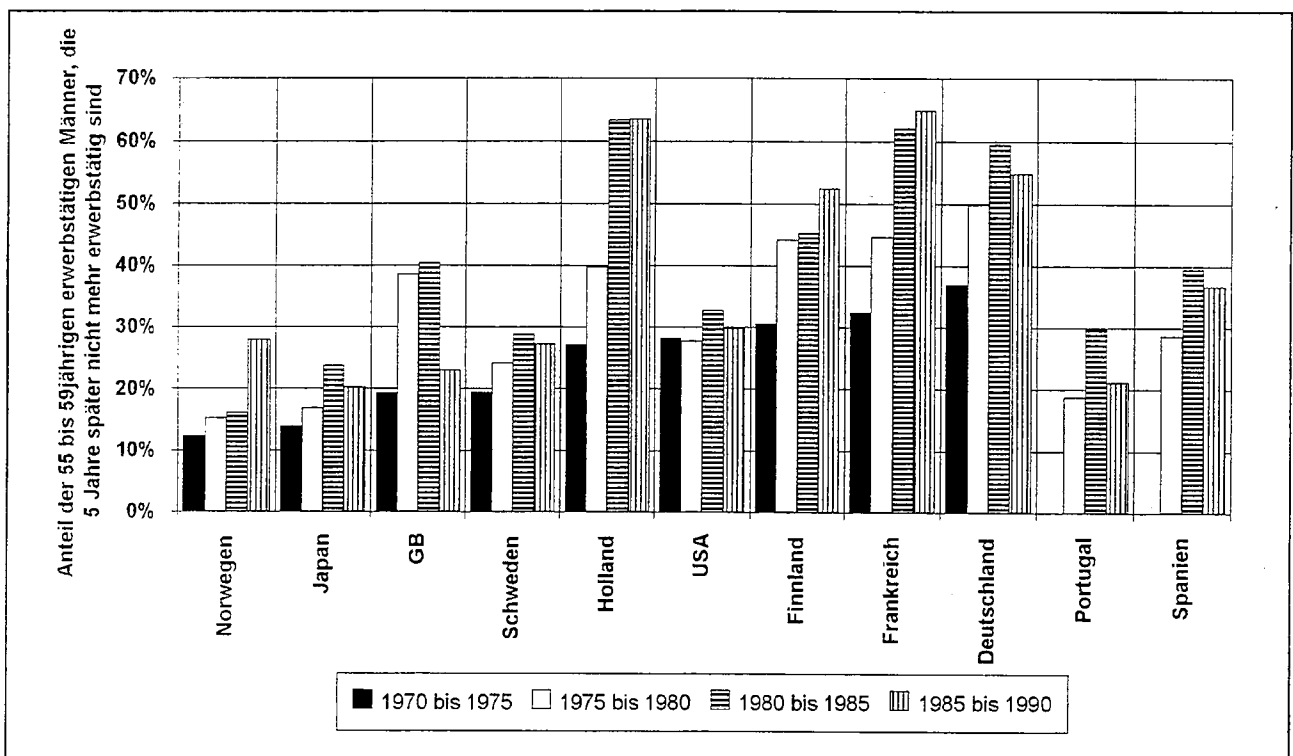
### 2.2.2. Stand und Entwicklung der Nettorückzugsraten seit 1970

In den vorangegangenen Abschnitten wurde die Entwicklung der Erwerbsquoten zwischen 1970 und 1990 (für die Schweiz bis 1995) nachgezeichnet. Derartige Vergleiche geben Hinweise darauf, dass sich das Erwerbsverhalten verändert hat und dass sich die verschiedenen Generationen bzw. Kohorten unterscheiden. Allerdings können mit derartigen globalen Vergleichen solche Verhaltensänderungen nicht direkt nachgewiesen werden. Dazu würde es Längsschnittuntersuchungen brauchen. Näherungsweise kann das Kohortenverhalten aber wie folgt abgebildet werden:

Man nimmt beispielsweise die Erwerbsquote der 55 bis 59jährigen Männer von 1985, zieht davon die Erwerbsquote der 60 bis 64jährigen Männer 1990 ab (5 Jahre später) und dividiert die Differenz durch die Erwerbsquote der 55 bis 59jährigen von 1985. So lässt sich die **NETTORÜCKZUGSRATE** errechnen. Diese gibt an, welcher Anteil der 55 bis 59jährigen, der 5 Jahren zuvor noch erwerbstätig war, inzwischen die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat.

Die Abbildungen 10 und 11 illustrieren die Verhältnisse für die untersuchten OECD Länder und die Kohorten der 55 bis 59jährigen. Für die Schweiz können die Nettorückzugsraten nicht berechnet werden, da für 1975 und 1985 keine altersspezifischen Erwerbsquoten vorliegen.

**Abb.10: Die Entwicklung der Nettorückzugsrate von 55 bis 59jährigen Männern zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich**



Quelle: OECD 1995 (vgl. Anhang 5)

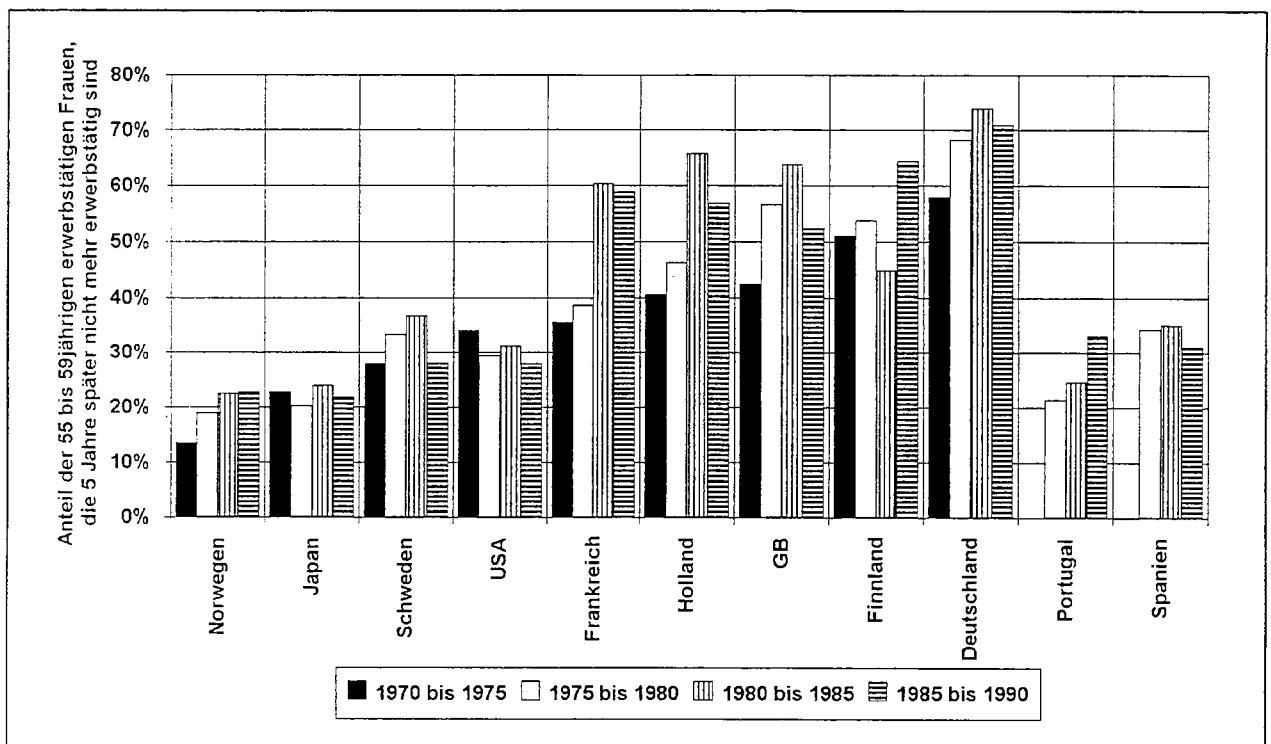
**LESEHILFE:** Abbildung 10 zeigt, dass beispielsweise in Norwegen 12 Prozent der Männer, die 1970 zwischen 55 und 59jährig und erwerbstätig waren, 5 Jahre später ihre Erwerbstätigkeit aufgeben

haben. Diese Rate nahm über die Zeit zu. 1990 gaben 28 Prozent der Männer, die 5 Jahre zuvor noch erwerbstätig und 55 bis 59jährig waren, ihre Erwerbsarbeit auf.

Abbildung 10 zeigt zwei Gruppen von Ländern: bei den einen stiegen die Nettorückzugsraten der Männer über die Zeit mehr oder weniger stark an (Norwegen, Holland, Finnland und Frankreich). Bei den andern Ländern (Japan, GB, Schweden, USA, Deutschland, Portugal und Spanien) erreichten die ansteigenden Nettorückzugsraten in der ersten Hälfte der 80er Jahre ihren vorläufigen Höhepunkt und gingen danach wieder zurück. Die OECD (1995a, 20) gibt vor allem einen Grund für diese Entwicklung an: Die Rezession zu Beginn der 80er Jahre verstärkte die Rückzugsraten; die anschließende konjunkturelle Erholung führte daher zu einem Rückgang der Nettorückzugsraten.

Abbildung 11 zeigt die Verhältnisse für die Frauen. Sie unterscheiden sich nur unwesentlich von denjenigen der Männer.

**Abb.11: Die Entwicklung der Nettorückzugsrate von 55 bis 59jährigen Frauen zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich**



Quelle: OECD (1995); vgl. Anhang 5

## 2.3. Fazit

Die in diesem Kapitel miteinander verglichenen OECD-Länder weisen nicht nur sehr unterschiedliche institutionelle Ausgestaltungen im Bereich der Altersvorsorge und unterschiedliche Politikansätze, welche die Erwerbsquoten beeinflussen, aus. Sie unterscheiden sich auch in anderen Faktoren (bsp. im kulturellen Umfeld), welche die Erwerbsquoten beeinflussen können. Die Erwerbsquoten sind nicht in allen Ländern für ältere Arbeitnehmer/innen gleich. Dennoch zeigen sich über alle Länder hinweg ziemlich einheitliche Trends, die auch in der Schweiz Gültigkeit haben:

- Die Erwerbsquoten der Männer über 55 Jahre haben seit 1970 stark abgenommen. Am stärksten ist die Reduktion in der Altersgruppe der 60 bis 64jährigen. Die Schweiz nimmt insofern eine Randstellung ein, als die Erwerbsquoten der 55 bis 59jährigen Männer unwesentlich, diejenige der 65jährigen und älteren Männer aber besonders stark gesunken sind.
- Entgegen dem allgemeinen Trend der steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen haben die Erwerbsquoten der Frauen über 60 Jahre seit 1970 abgenommen. Diejenigen der 55 bis 59jährigen Frauen sind demgegenüber fast in allen Ländern angestiegen; in der Schweiz um fast 20 Prozentpunkte von 40 Prozent auf 60 Prozent.
- Im Gegensatz zu vielen OECD-Ländern bedeutet das Erreichen der AHV-Altersgrenze in der Schweiz noch immer einen Bruch in der Entwicklung der Erwerbsquoten. Bei den Männern treten 73 Prozent der 66jährigen Männer, die unmittelbar vor der Pensionierung noch erwerbstätig gewesen sind, in den Ruhestand. Bei den Frauen beträgt die entsprechende Reduktion 60 Prozent.
- Der Beschäftigungsgrad nimmt im Alter, nach Geschlecht allerdings sehr unterschiedlich, ab: die Schweizer arbeiten bis zum Erreichen des 65. Altersjahr nahezu vollzeitlich. Anschliessend reduzieren diejenigen, die erwerbstätig bleiben, auf 70 Prozent und schliesslich auf 50 Prozent. Die Frauen arbeiten bereits vor dem 62. Altersjahr überwiegend teilzeitlich. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt 60 Prozent. Nach der Pensionierung reduziert sich dieser Beschäftigungsgrad zuerst auf durchschnittlich 40 Prozent und dann 30 Prozent.
- Der Beschäftigungsgrad hat gewichtige Konsequenzen für die Veränderung der Altersgrenze. Wird die Altersgrenze ohne Vorbezugsmöglichkeiten angehoben, beispielsweise auf 67 Jahre für beide Geschlechter, so ist zu erwarten, dass die noch erwerbstätigen Männer gerne vollzeitlich, die Frauen lediglich teilzeitlich weiterarbeiten möchten. Dies bedeutet, dass eine kleinere Anzahl an Vollzeitstellen geschaffen werden muss als Personen weiterarbeiten möchten.
- Wird die Altersgrenze gesenkt oder flexibilisiert, so ist zu erwarten, dass erstens von dieser Möglichkeit rege Gebrauch gemacht würde (vgl. Kapitel 3 und 4). Zweitens würden dadurch weniger Vollzeitstellen als Personen frei, da die Frauen stark teilzeitlich arbeiten.

- Die Analyse der Entwicklung der Nettorückzugsraten nach Altersjahrgängen zeigt in den meisten OECD-Ländern eine Trendwende: Ende der 80er Jahre sanken die Nettorückzugsraten für beide Geschlechter das erste Mal wieder. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass der Trend zum Rückgang der Erwerbsquoten im Alter nicht ungebremst weitergehen wird.

Dass die schweizerische Entwicklung mehr oder weniger dem internationalen Trend entspricht, ist umso erstaunlicher, weil weder die Alters-, noch die Invaliden- noch die Arbeitslosenversicherung gewichtige Möglichkeiten des Rentenvorbezuges kennen. Einzig die 2. Säule dürfte hier eine gewisse und zur Zeit noch wenig erhellte Rolle spielen. Eine diesbezügliche Aufarbeitung war nicht Gegenstand der vorliegenden Studie.

## 3. Länderbeispiele von Übergangssystemen

In diesem Kapitel werden die Wege in den Ruhestand in vier Ländern dargestellt. «Wege in den Ruhestand» meint dabei insbesondere den Zeitpunkt der Altersrücktritte und die Rentenart, die beansprucht wird. Es wird deutlich werden, dass der Bezug der Altersrente bei der «normalen» Altersgrenze immer mehr die Ausnahme darstellt. Analysiert werden Deutschland, England, Frankreich und die USA. Die Länder unterscheiden sich stark in ihren institutionellen Ausgestaltungen, so dass die Übersicht über diese vier Länder bereits eine beträchtliche Bandbreite der denkbaren Entwicklungen absteckt.

Die Skizzierung der institutionellen Gegebenheiten erfolgt soweit, um die Inanspruchnahme der Möglichkeiten des vorzeitigen Altersrücktrittes zu verstehen. Selbstverständlich wäre es ebenfalls interessant, die Auswirkungen von Rentenaltererhöhungen aufzuarbeiten. Die diesbezüglichen Beschlüsse sind aber in mehreren Ländern noch nicht in Kraft (bsp. USA), erst seit kurzem in Kraft oder noch in Diskussion (bsp. Italien, Frankreich). Daher gibt es noch keine Erfahrungen und keine entsprechende Literatur. Ziel der Darstellungen in diesem Kapitel ist nicht eine detaillierte institutionelle Beschreibung. Solche wurden in OECD (1995a und 1995b) bzw. in anderen und parallel laufenden Projekten des Bundesamtes für Sozialversicherungen vorgenommen. Ebenfalls geht es nicht darum, die Entwicklungen bis in die jüngste Vergangenheit nachzuzeichnen.

Die Darstellung wird für jedes Land - mit Ausnahme von Frankreich, bei dem sich eine chronologische Darstellung aufdrängt - nach dem folgenden Muster aufgebaut: (A) Rentenarten, (B) Inanspruchnahme der verschiedenen Renten (Stand und Entwicklung bis zum Beginn der 90er Jahre) und (C) Fazit. Abschnitt 3.5. versucht die spärlich vorhandenen statistischen Angaben für die Schweiz zusammenzustellen. In Abschnitt 3.6. werden die Bezüge zu der oft zitierten Arbeit von Tracy/Adams (1989) «Rentenalter in der Sozialen Sicherheit: Typische Regelungen in zehn Industriestaaten, 1960 bis 1986» und den dort angegebenen Quoten von Personen, welche vor dem Erreichen der Normalaltersgrenze eine Rente beziehen, geschaffen. Das Kapitel wird abgeschlossen durch ein länderübergreifendes Fazit und der Schaffung der Bezüge zur schweizerischen Diskussion.

### 3.1. Deutschland: Verschiedene Wege in den Ruhestand

#### A. Rentenarten

Im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) können neun verschiedene Rentenarten unterschieden werden (vgl. Schmidt 1995, 38f.). Sechs beziehen sich auf den Risikofaktor Alter, drei auf den Risikofaktor Invalidität.

### *Rentenarten für den Risikofaktor Alter*

#### 1. NORMALES ALTERSRUHEGELD

Es kann bezogen werden nach dem Erreichen des Regelrentenalters und der Erfüllung von Mindestversicherungszeiten (60 Monate). Das Regelrentenalter liegt für Männer und Frauen bei 65 Jahren.

#### 2. HINAUSGESCHOBENES ALTERSRUHEGELD (seit 1972)

Es wird bezogen, wenn Anspruch auf normales Altersruhegeld besteht, aber ein bis zu zwei Jahren hinausgeschobener Rentenbeginn gewählt wird (d.h. 66 oder 67 Jahre). Für diese Verschiebung von bis zu 2 Jahren gibt es pro Jahr eine Erhöhung der Rente um 7 Prozent.

#### 3. VORGEZOGENES (FLEXIBLES) ALTERSRUHEGELD (seit 1972)

Alle Versicherten können dieses nach dem Erreichen des 63. Lebensjahres und einer Wartezeit von 35 Versicherungsjahren beziehen.

#### 4. VORZEITIGES ALTERSRUHEGELD FÜR FRAUEN

Es kann nach Erreichen des 60. Lebensjahres bezogen werden, wenn die Versicherte in den letzten 20 Jahren für mehr als die Hälfte der Monate Pflichtbeiträge gezahlt hat.

#### 5. VORZEITIGES ALTERSRUHEGELD WEGEN ERWERBSLOSIGKEIT (seit 1957):

Versicherte, die mindestens 52 Wochen in den letzten 18 Monaten erwerbslos gemeldet waren, können mit Erreichen des 60. Lebensjahres vorzeitiges Altersruhegeld beziehen. Diese Möglichkeit ist vor allem für Männer interessant, da Frauen das vorzeitige Altersruhegeld zusteht, wenn die Wartezeit erfüllt ist.

#### 6. FLEXIBLES ALTERSRUHEGELD FÜR SCHWERBEHINDERTE, BERUFS- UND ERWERBSUNFÄHIGE (erleichtert seit 1980)

Die genannten Versichertengruppen können das vorgezogene Altersruhegeld bereits mit dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Die Wartezeit beträgt auch hier 35 Versicherungsjahre.

Die flexiblen Vorbezugsmöglichkeiten implizieren keine Kürzungen der Rente.

### *Rentenarten für den Risikofaktor Invalidität*

Das deutsche Rentenrecht unterscheidet zwischen Schwerbehinderung, Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit:

#### 1. ALLGEMEINE REGELUNG - INVALIDITÄT

Für Renten bei Invalidität gibt es keine Altersbegrenzung, sie beginnen mit Ablauf des Monats, in dem die Behinderung eingetreten ist.



2. **BERUFSUNFÄHIGKEIT (BU)**

Eine BU liegt vor, wenn die Erwerbsfähigkeit einer Person in ihrem ausgeübten Beruf nur noch weniger als die Hälfte der eines gesunden Menschen beträgt. Sie kann nach einer Versicherungszeit von 60 Monaten gewährt werden. Die BU-Rente ist ein Drittel niedriger als eine Alters- oder EU-Rente.

3. **ERWERBSUNFÄHIGKEIT (EU)**

Die Erwerbsunfähigkeit eines Arbeitnehmers ist gegeben, wenn er infolge einer Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit keine Erwerbstätigkeit oder nur eine mit geringfügigem Einkommen ausüben kann. Eine Versicherungszeit von 60 Monaten muss erfüllt sein.

***Einkommensersatzraten***

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Einkommensersatzraten zwischen 1970 und 1989. Deutlich wird der Anstieg der Ersatzraten, sowohl bei einer Beitragsdauer von 45 Jahren wie auch bei einer von 40 Jahren. Die ansteigenden Einkommensersatzraten bilden einen zusätzlichen Anreiz zum vorzeitigen Altersrücktritt.

**Tabelle 2: BRD: Einkommensersatzraten für Pensionierte mit einem durchschnittlichen Einkommen (in Prozent)**

	1970	1975	1980	1985	1989 (Schätzung)
<b>Bruttoeinkommen</b>					
-40 Beitragsjahre	44,0%	43,2%	44,6%	45,4%	45,2%
-45 Beitragsjahre	44,5%	43,2%	44,6%	45,4%	45,2%
<b>Nettoeinkommen</b>					
-40 Beitragsjahre	56,8%	59,0%	63,2%	65,1%	63,0%
-45 Beitragsjahre	63,9%	66,4%	71,1%	73,2%	71,0%

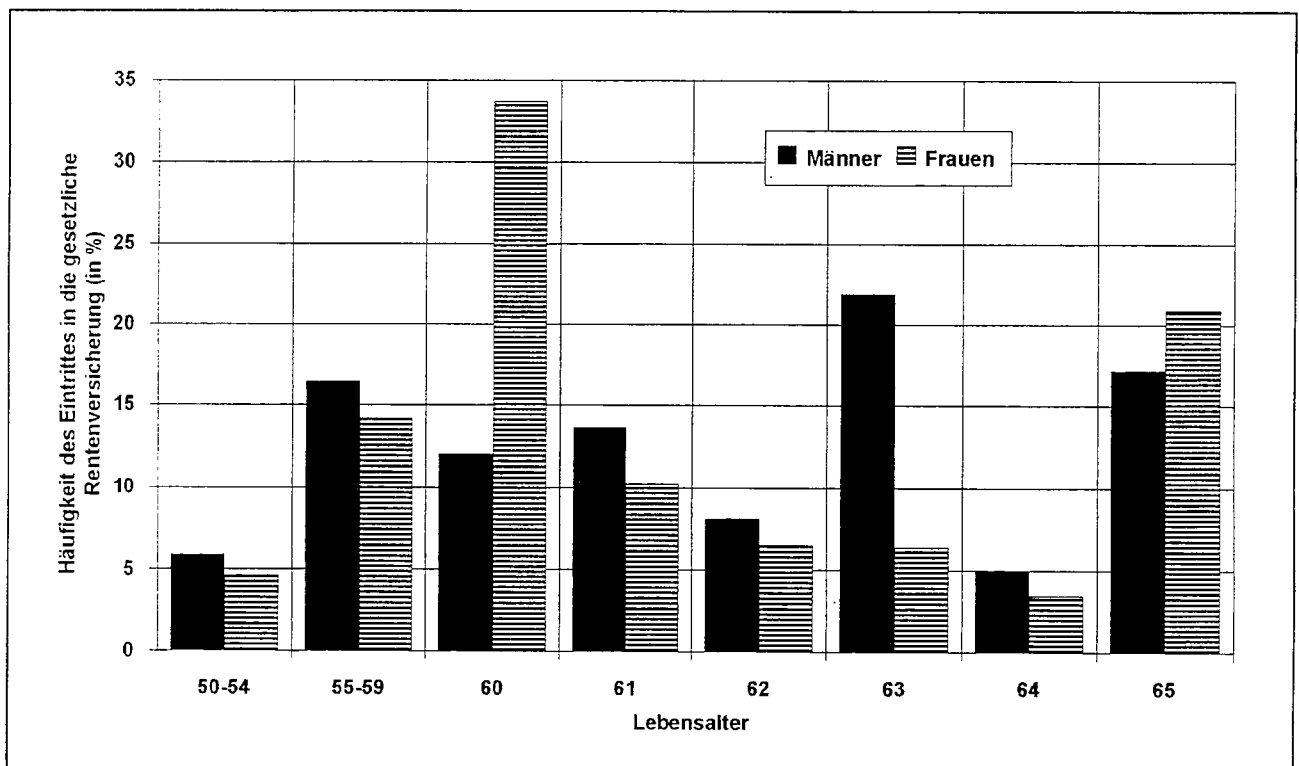
Quelle: OECD (1995b, 114)

Im Durchschnitt betrug 1984/1985 das verfügbare Einkommen eines Haushaltes, der von einem älteren nicht-erwerbstätigen Mann geleitet wurde, ausgedrückt in Prozent des durchschnittlichen verfügbaren Einkommens aller Haushalte: 72 Prozent, wenn der Mann zwischen 55 und 59jährig war, 97 Prozent (60 bis 64jährig) bzw. 103 Prozent (65 bis 69jährig). Dies dokumentiert die gute durchschnittliche Absicherung der Haushalte, die auf ein Renteneinkommen angewiesen sind (OECD 1995a, 111).

## B. Inanspruchnahme der verschiedenen Renten

Untersucht man den Geburtsjahrgang 1919, der 1984 das Regelalter 65 erreichte, so stellt man fest, dass nur 17 Prozent der Männer und 21 Prozent der Frauen beim Regelalter in die gesetzliche Rentenversicherung eingetreten sind (vgl. Abbildung 12). Alle übrigen Personen haben bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine der acht verschiedenen Renten bezogen. Abbildung 12 widerspiegelt die institutionellen Möglichkeiten und ist daher geschlechtsspezifisch: Die meisten Frauen treten mit 60 in die GRV ein und benutzen damit das vorzeitige Altersruhegeld für Frauen. Bei den Männern treten demgegenüber die meisten Männer mit 63 Jahren ein und greifen daher ihrerseits auf das vorgezogene (flexible) Altersruhegeld zurück. Dieser Umstand dokumentiert, dass flexible Rücktrittsmöglichkeiten, die ohne Kürzungen der Renten verbunden sind, stark in Anspruch genommen werden.

**Abb.12: BRD: Eintrittsalter des Geburtsjahrganges 1919 in die gesetzliche Rentenversicherung (in Prozent)**



Quelle: Jacobs et al. (1991, 191)

Die hohen Bezugsquoten vor dem Erreichen des Regelalters sind Ausdruck der Tendenz zum immer früheren Einstieg in die GRV bis 1980. Dies dokumentiert Tabelle 3. Seither stieg das durchschnittliche Rentenalter wiederum leicht an.

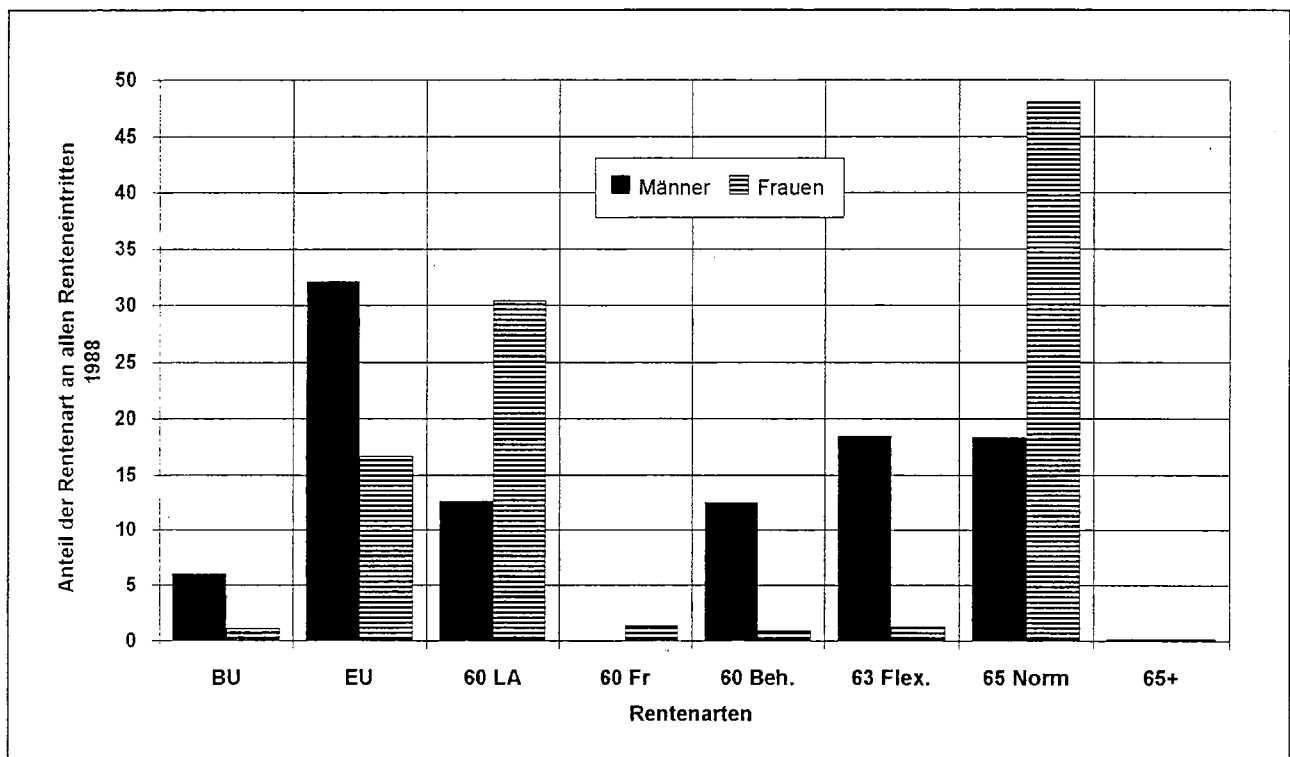
Tabelle 3: BRD: Durchschnittsalter beim Beginn des Rentenbezugs

	Männer			Frauen		
	Arbeiter	Angestellte	Alle	Arbeiter	Angestellte	Alle
1960	58,8	61,6	59,5	59,0	58,1	58,8
1965	60,9	62,8	61,4	61,0	59,9	60,7
1970	61,1	62,8	61,6	61,6	60,6	61,3
1975	60,6	62,5	61,2	61,6	60,5	61,2
1980	57,9	60,5	58,8	60,0	59,5	59,8
1985	58,0	60,6	58,9	60,8	59,9	60,4
1990 (*)	58,9	61,2	59,7	62,4	60,9	61,8

Quelle: Jacobs et al. (1991, 184) und Schmidt (1995, 24)

(\*) für die Frauen beziehen sich die Angaben auf 1988

Abb.13: BRD: Beginn des Rentenbezugs nach Rentenarten 1988



Quelle: Jacobs et al. (1991, 186f.)

**Legende:**

- BU: Berufsunfähigkeitsrente
- EU: Erwerbsunfähigkeitsrente
- 60 LA: Vorzeitiges Altersruhegeld wegen Arbeitslosigkeit
- 60 Fr: Vorzeitiges Altersruhegeld für Frauen
- 60 Beh.: Flexibles Altersruhegeld für Schwerbehinderte, Berufs- und Erwerbsunfähige
- 63 Flex.: Vorgezogenes (flexibles) Altersruhegeld
- 65 Norm: Normales Altersruhegeld
- 65+: Hinausgeschobenes Altersruhegeld

Wie häufig werden die verschiedenen Rentenarten benutzt? Abbildung 13 dokumentiert die für das Jahr 1988 neu festgestellten Renten der GRV. Die Angaben sind nicht direkt mit den obengenannten Kohortenangaben vergleichbar, da in einem bestimmten Jahr verschiedene Jahrgänge in die GRV eintreten können.

Dennoch wird deutlich, dass die verschiedenen Renten für Männer und Frauen ein unterschiedliches Gewicht aufweisen:

- **MÄNNER:** Bei den Männern dominiert beim vorzeitigen Altersrücktritt die Erwerbsunfähigkeitsrente. In etwa gleichbedeutend sind die Renten für lange Erwerbslosigkeit, für Schwerbehinderte/Berufs-/Erwerbsunfähige und das flexible Altersruhegeld.
- **FRAUEN:** Bei den Frauen dominiert beim vorzeitigen Altersrücktritt das Altersruhegeld für lange Erwerbslosigkeit. Die Erwerbsunfähigkeitsrente ist ebenfalls gewichtig. Alle anderen Rentenarten spielten 1988 kaum eine Rolle. Wichtig ist aber: Die Norm stellt für die Frauen der «ordentliche» Übergang mit 65 dar.
- **MÄNNER UND FRAUEN:** Für beide Geschlechter spielt das hinausgeschobene Altersruhegeld keine und die Berufsunfähigkeitsrente, die mit einer reduzierten Rente verbunden ist, eine marginale Rolle.

Für die BRD lassen sich somit im wesentlichen drei Wege in den vorzeitigen Ruhestand feststellen (vgl. Jacobs et al. 1991, 198ff.); geordnet nach ihrem Gewicht: (1) Vorzeitiger Altersrücktritt aufgrund gesundheitlicher Probleme (Männer ca. 51 Prozent, Frauen ca. 19 Prozent); (2) Vorzeitiger Altersrücktritt aufgrund langandauernder Erwerbslosigkeit (Männer ca. 13 Prozent, Frauen ca. 30 Prozent); (3) Vorzeitiger Altersrücktritt aufgrund des flexiblen Altersruhegeldes, in den 80er Jahren in Kombination mit dem Vorruhestand<sup>5</sup> (Männer ca. 18 Prozent, Frauen ca. 3 Prozent).

### C. Fazit

Die OECD (1995b, 123) kommt zur Einschätzung, dass Deutschland einen extremen Fall des Trends hin zum vorzeitigen Rücktritt darstellt, so wie er in den meisten westlichen Industriestaaten üblich ist. Der Trend wurde durch verschiedenste Optionen im Rahmen des staatlichen Sicherungssystems möglich gemacht. Die Bedeutung der beruflichen Vorsorge über die Unternehmungen ist bescheiden.

---

<sup>5</sup> Vgl. dazu Kapitel 4.

## 3.2. England: Der Staat im Hintergrund

### A. Rentenarten

#### *Rentenarten*

In England wurde ein zweigeteiltes System der Altersvorsorge installiert: einerseits ein an die Beschäftigung gebundenes staatliches System, andererseits ein an die Höhe der Arbeitseinkommen gebundenes staatlich-privates Mischsystem (vgl. OECD 1995b, 241ff.):

- **STAATLICHE EINHEITSRENTE**

Frauen ab 60 Jahren und Männer ab 65 Jahren haben Anspruch auf eine (auf tiefem Niveau angesetzte<sup>6</sup>) Einheitsrente. Notwendige Voraussetzung dafür sind Beitragszahlungen für 9/10 des Arbeitslebens. Die Rente kann bis 65 bzw. 70 aufgeschoben werden. Der Aufschlagsatz beträgt 7,5 Prozent pro Jahr.

- **ERGÄNZUNGSRENTEN**

Die staatliche Einheitsrente kann durch eine oder mehrere der folgenden Renten ergänzt werden:

- a) Staatliche Zusatzrenten (state earnings-related pensions)
- b) Berufszusatzrenten (private occupational schemes)

Ca. 50 Prozent der Arbeitnehmer/innen arbeiten in einer Firma, einem Berufszweig oder einer Industrie, die Berufszusatzrenten vorsieht (OECD 1995b, 243).

- c) Persönliche Zusatzrenten (personal pensions)

Verschiedene weitere Rentenmöglichkeiten erleichtern in England die Möglichkeit, den Altersrücktritt vorzeitig vorzunehmen:

1. **JOB RELEASE SCHEME (JRS)**

Das spezifische Programm zur Erleichterung des vorzeitigen Altersrücktritts war zwischen 1978 und 1988 in Kraft. Es basierte auf der Idee, dass ältere Arbeitnehmende eine Vorruhestandsrente bekamen, wenn gleichzeitig eine jüngere Person eingestellt wurde (vgl. für eine ausführlichere Beschreibung des Programms Abschnitt 4.1.)

2. **INVALIDITÄTSRENTEN**

Bis zu einem Alter von 65 (Frauen) bzw. 70 (Männer) können Invaliditätsrenten bezogen werden. Neben der medizinischen Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit müssen als Voraussetzung zum Rentenbezug auch Beitragszahlungen vorliegen. Die Arbeitsunfähigkeit wird im Gegensatz

---

<sup>6</sup> Im April 1990 betrug die Rente pro Woche £46.90 für eine einzelne Person und £75.10 für ein verheiratetes Paar. Diese Beträge entsprachen 19,2 Prozent bzw. 32,3 Prozent des durchschnittlichen wöchentlichen Einkommens eines Arbeiters und 30,8 Prozent bzw. 51,7 Prozent des durchschnittlichen wöchentlichen Einkommens einer Arbeiterin (OECD 1995b, 242).

zu anderen Ländern nicht in Stufen festgelegt und ist, obschon vom Gesetzgeber nicht so vorgesehen, stark von der Arbeitsmarktlage abhängig.

### 3. ERWERBSLOSENRENTEN UND SOZIALHILFEUNTERSTÜTZUNG

Erwerbslosengelder werden nach drei Tagen Erwerbslosigkeit ausbezahlt bis zu einer Höchstdauer von einem Jahr. Die zwei Jahre vor der Erwerbslosigkeit mussten Beiträge bezahlt werden. Das tiefe Erwerbslosengeld kann je nach Familiensituation durch Sozialhilfeunterstützung bis zu maximal 85 Prozent des «verlorenen» Lohnes aufgestockt werden. Für ältere Erwerbslose wurden die Bezugsbedingungen verschiedentlich gelockert. Nach 1983 wurde von Männern über 60 nicht mehr gefordert, dass sie eine Arbeit suchen.

### 4. VORZEITIGE BERUFSRENTEN

Die Firmen-, Berufs- und Industrierversicherungen bieten nicht nur Zusatzrenten zu der staatlichen Einheitsrente an, sondern auch Renten für den vorzeitigen Rücktritt.

## *Einkommensersatzraten*

Tabelle 4, basierend auf einer Befragung von 55 bis 69jährigen Personen, dokumentiert das Median-Nettoeinkommen pro Woche für verschiedene Altersrücktrittsmöglichkeiten. Das Medianeinkommen gibt denjenigen Wert an, welchen 50 Prozent der Einkommensbezüger/innen überschritten und 50 Prozent unterschritten haben.

**Tabelle 4: GB: Wöchentliches Median-Nettoeinkommen nach verschiedenen Rücktrittsarten 1992 (in £)**

Rücktrittsgrund	Männer	Frauen
Erwerbslosengeld	71.64	38.88
Job Release Scheme	76.94	45.34
Grössere Firmenentlassungen	103.73	57.33
Andere vorzeitige Rücktritte	113.73	51.59
keiner der genannten Gründe	76.66	42.27
<b>Alle</b>	<b>84.38</b>	<b>43.97</b>

Quelle: OECD (1995b, 260)

**Median-Einkommen:** 50 Prozent der Einkommensbezüger/innen erhielten mehr, 50 Prozent weniger Lohn.

**Nettoeinkommen:** nach allen Abzügen.

«Andere vorzeitige Rücktritte»: vornehmlich Invaliditätsrenten und Berufsrenten

«Keiner der genannten Gründe»: Rücktritte beim normalen Rentenalter

Unter der Kategorie «keiner der genannten Gründe» sind die Rücktritte beim normalen Rentenalter gemeint. Deutlich wird, dass diejenigen Personen, die sich auf die normalen staatlichen Einheitsrenten bzw. auf das Erwerbslosengeld abstützen müssen, das geringste Einkommen haben. Nur knapp

überdurchschnittlich sind die Renten aus dem JRS. Die Bezüger/innen in den Kategorien «andere vorzeitige Rücktritte», in der sich vor allem die Invaliditätsfälle und die vorzeitigen Berufsrenten spiegeln, und «Grosse Firmenentlassungen» stehen am besten da. Allerdings ist zu beachten, dass diese Unterschiede vor allem bei den Männern ins Gewicht fallen. Diejenigen bei den Frauen sind sehr viel geringer.

Im Durchschnitt betrug 1986 das verfügbare Einkommen eines Haushaltes, der von einem älteren nicht-erwerbstätigen Mann geleitet wurde, ausgedrückt in Prozent des durchschnittlichen verfügbaren Einkommens aller Haushalte: 84 Prozent, wenn der Mann zwischen 55 und 59jährig war, 95 Prozent (60 bis 64jährig) bzw. 101 Prozent (65 bis 69jährig). Dies dokumentiert die gute durchschnittliche Absicherung der Haushalte, die auf ein Renteneinkommen angewiesen sind (OECD 1995a, 111).

## B. Inanspruchnahme

Aufgrund der Bedeutung der privaten Vorsorge für das Alter gibt es in England (wie in der Schweiz) keine Statistik, welche die Rentenzugänge nach Rentenarten dokumentiert. Dennoch kann die Bedeutung des vorzeitigen Rücktrittes indirekt abgeleitet werden. 1992 wurde in einer repräsentativen Stichprobe gefragt, ob sie sich selbst als «retired» (zurückgetreten) betrachten. Tabelle 5 dokumentiert die Ergebnisse. Unmittelbar vor dem Erreichen der offiziellen Altersgrenze (60 und 65) sagten 41 Prozent der Frauen und 62 Prozent der Männer, dass sie sich als zurückgezogen betrachten (diese Angaben sind nicht aus der Tabelle 5 ersichtlich).

**Tabelle 5: GB: Ältere Personen, die sich selbst als «retired» (zurückgezogen) betrachten 1992 (in Prozent)**

Alterskategorie	Männer	Frauen
55 bis 59jährig	21 Prozent	33 Prozent
60 bis 64jährig	46 Prozent	79 Prozent
65 bis 69jährig	93 Prozent	91 Prozent
<b>Alle zwischen 55 bis 69jährig</b>	<b>52 Prozent</b>	<b>67 Prozent</b>

Quelle: OECD (1995b, 259); Rentenalter: Frauen 60, Männer 65

Basierend auf etwas älteren Daten (1983) kann bei nicht-erwerbstätigen 60 bis 64jährigen Männern, also unmittelbar vor der «normalen» Pensionierung, die Bedeutung der einzelnen Rentenarten abgeschätzt werden (vgl. Tabelle 6):

Tabelle 6: GB: Benefit-Status 60 bis 64jähriger nicht-erwerbstätiger Männer 1983

Status	In Prozent aller Männer	Anteil der Betroffenen, welcher gleichzeitig eine Berufsrente bezieht
Erwerbslosengeld	32 Prozent	53 Prozent
Invaliditätsrente	28 Prozent	54 Prozent
Inaktive Pensionäre (ohne die genannten Kategorien)	17 Prozent	100 Prozent
Job Release Allowance	12 Prozent	50 Prozent
Sozialhilfe (ohne Erwerbslosengeld)	6 Prozent	
Andere	6 Prozent	
<b>Total</b>	<b>100 Prozent</b>	

Quelle: Laczko/Phillipson (1991, 237)

Den wichtigsten Rückzugsgrund bildete 1983 die Erwerbslosigkeit (50 Prozent der Fälle): 32 Prozent bezogen direkt Erwerbslosengelder und 6 Prozent waren «Ausgesteuerte»; dazu können noch 12 Prozent des Job Release System gezählt werden, die auch primär aus Gründen des angespannten Arbeitsmarktes zurückgetreten sind. Zweitwichtigster Grund sind die Invaliditätsrenten (28 Prozent); ebenfalls bedeutend sind mit 17 Prozent die Rücktritte aufgrund von vorzeitigen Firmen-, Berufs- oder Industrierenten. Gemäss der Einschätzung von Laczko/Phillipson (1991, 237) ist seit 1983 die Bedeutung des Job Release System stark geschwunden, während diejenige der Sozialhilfe zugenommen hat. Die OECD (1995a, 80) dokumentiert überdies eine starke Zunahme der Invaliditätsrenten, wie Tabelle 7 zeigt:

Tabelle 7: GB: Bezüger/innen von Invaliditätsrenten in Prozent der Bevölkerung 1980 bis 1990

	1980	1985	1990
<b>Männer</b>			
55 bis 59jährig	6,4 Prozent	8,9 Prozent	11,8 Prozent
60 bis 64 jährig	13,3 Prozent	16,5 Prozent	19,1 Prozent
<b>Frauen</b>			
55 bis 59 jährig	1,8 Prozent	2,7 Prozent	4,5 Prozent
60 bis 64 jährig	0,3 Prozent	0,8 Prozent	1,9 Prozent

Quelle: OECD (1995a, 80)

### C. Fazit

Die OECD (1995b, 265f.) kommt zur Einschätzung, dass England einen beträchtlichen Trend hin zum vorzeitigen Altersrücktritt erlebt hat, auch wenn dieser Trend nicht so ausgeprägt war wie in Kontinentaleuropa. Der Staat habe eine weniger wichtige Rolle bei dieser Entwicklung gespielt. Zen-



tral sind, nach Ansicht der OECD, die beruflichen Renten, welche gänzlich durch die privaten Unternehmungen organisiert und unterhalten werden.

### 3.3. Frankreich: Über die Erwerbslosigkeit in den Ruhestand

Die Geschichte der französischen Altersvorsorge ist in den letzten 20 Jahren äusserst wechselvoll verlaufen. Viele neue Instrumente wurden eingeführt, dann mehrfach modifiziert und teilweise auch recht bald wieder abgeschafft. Es drängt sich daher auf, die Länderdarstellung für Frankreich historisch vorzunehmen.

#### A. Entwicklung der französischen Altersvorsorge zwischen 1972 und heute

Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich auf Guillemard (1991a). Weitere Darstellungen finden sich in OECD (1995a und 1995b). Wenn eine andere Quelle als Guillemard (1991a) verwendet wird, so wird dies angegeben.

#### *Grundzüge der Altersvorsorge*

Die Altersvorsorge wurde nach dem zweiten Weltkrieg neu konzipiert. Die Anreize wurden damals bewusst so gesetzt, dass die Arbeitnehmer/innen möglichst lange arbeiten würden. Das Rentenalter wurde für beide Geschlechter auf 65 fixiert. Dennoch existierten Möglichkeiten zum vorzeitigen Ruhestand: insbesondere waren die Invaliditäts-Teilrenten grosszügig ausgestaltet und ab dem 60. Altersjahr bestand die Möglichkeit, sich mit der vollen Rente zur Ruhe zu setzen. Zudem basierte das französische System von allem Anfang an auf grossen Einkommensersatzraten, welche tendenziell einen Anreiz zum frühzeitigen Altersrücktritt darstellen (vgl. Tabelle 8).

Heute ruht die Altersvorsorge - ohne die Möglichkeiten zum vorzeitigen Altersrücktritt - auf fünf Pfeilern (vgl. OECD 1995b, 73):

1. Basisrentensystem
2. Ergänzungsrentensystem
3. Rentensystem für Angestellte spezieller Kategorien (Militär, Bergbau, Eisenbahn etc.)
4. Minimumaltersrente für Personen mit Beitragslücken
5. Hinterlassenenrentensystem

**Tabelle 8: Verhältnis von Altersrenten zum durchschnittlichen Lohn in der Industrie  
(in Prozent) - internationaler Vergleich 1975 und 1980**

Land	Einzelperson		Ehepaar	
	1975	1980	1975	1980
Österreich	63 Prozent	68 Prozent	63 Prozent	68 Prozent
Dänemark	29 Prozent	29 Prozent	44 Prozent	52 Prozent
Deutschland	51 Prozent	49 Prozent	51 Prozent	49 Prozent
Italien	61 Prozent	69 Prozent	61 Prozent	69 Prozent
Holland	43 Prozent	44 Prozent	61 Prozent	63 Prozent
GB	31 Prozent	31 Prozent	47 Prozent	47 Prozent
USA	38 Prozent	44 Prozent	58 Prozent	66 Prozent
Schweiz	40 Prozent	37 Prozent	60 Prozent	55 Prozent
<b>Frankreich</b>	<b>60 Prozent</b>	<b>66 Prozent</b>	<b>74 Prozent</b>	<b>75 Prozent</b>

Quelle: Guillemard (1991a, 135)

### ***1972 - 1981: Garantierte Mindesteinkommen***

Unter dem Druck der Rezession wurden von den Sozialpartnern zwei Instrumente eingeführt, die für die Altersgruppe 60 bis 64jähriger Arbeitnehmenden konzipiert und schon bald stark in Anspruch genommen wurden:

1. **GARANTIERTES MINDESTEINKOMMEN FÜR ENTLASSENE (GMEE)** (Garantie de Ressource licenciement) 1972 - 1983

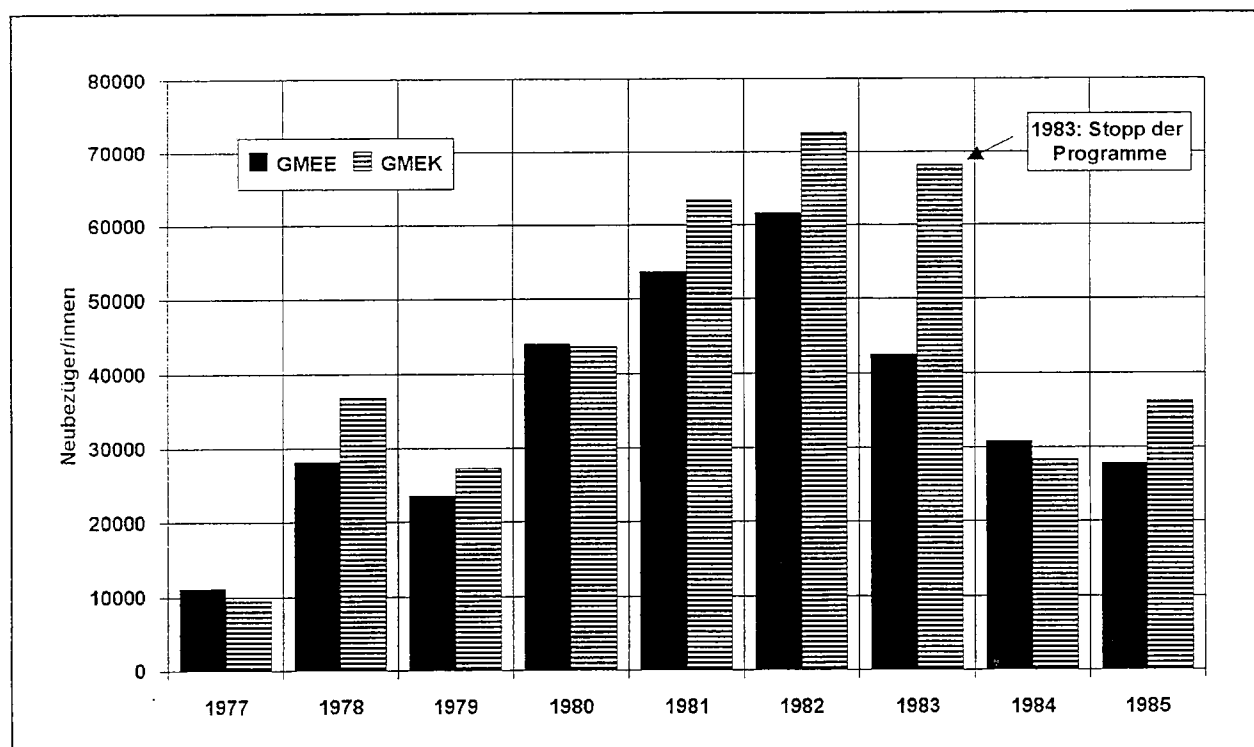
Arbeitnehmende zwischen 60 und 64 Jahren konnten bis zum Erreichen der Altersgrenze von 65 ein garantiertes Mindesteinkommen von 70 Prozent des letzten Bruttolohnes beziehen, wenn sie zuvor während 10 Jahren Beiträge bezahlt hatten. Die Einkommensersatzrate lag damit über derjenigen der Altersrenten

2. **GARANTIERTES MINDESTEINKOMMEN FÜR KÜNDENDE (GMEK)** (Garantie de Ressource démission) 1977 - 1983

Das GMEK wurde in derselben Art wie das GMEE ausgestaltet.

Sowohl das GMEE wie auch das GMEK wurden primär über Lohnabgaben der Arbeitnehmer/innen in einen von den Sozialpartnern verwalteten Fonds finanziert. Abbildung 14 zeigt die sprunghafte Entwicklung der Inanspruchnahme. Die garantierten Mindesteinkommen reduzierten die Altersgrenze in der Praxis fast um 10 Jahre, weil es aufgrund der Bestimmungen der Arbeitslosenversicherung möglich war, mit 56 Jahren und 2 Monaten die Erwerbslosengelder zu beziehen, mit 60 das garantierte Mindesteinkommen und mit 65 die Altersrente. Aus diesen Gründen wurde nach und nach die Alterskategorie der 55 bis 59jährigen die hauptsächlich betroffene Gruppe bei Entlassungen und Restrukturierungen.

Abb.14: Frankreich: Neue Bezüger/innen von garantierten Mindesteinkommen für Entlassene und für Kündende 1977 bis 1985



Quelle: Guillemard (1991a, 148)

GMEE: Garantiertes Mindesteinkommen für Entlassene

GMEK: Garantiertes Mindesteinkommen für Kündende

Für das Verständnis wichtig ist auch der konjunkturelle Hintergrund, der dazu führte, dass 1981 beispielsweise nur noch 46 Prozent der älteren Männer einer Erwerbsarbeit nachgingen. Die finanziellen Gewichte wurden mit der Einführung der garantierten Mindesteinkommen weg von der öffentlichen Altersvorsorge hin zu der sozialpartnerschaftlichen Kasse verschoben. Die finanzielle Überbelastung führte nicht zuletzt dazu, dass die Programme 1983 gestoppt werden mussten.

Eine Untersuchung von 1981 zeigte, dass nur knapp 18 Prozent der in diesem Jahr in den Ruhestand getretenen Personen den «offiziellen» Weg über die Altersrente im 65. Altersjahr genommen hatten (vgl. Tabelle 9).

1980 wurde noch ein weiteres Instrument eingeführt (Tabelle 9, Punkt 3.1.): es handelt sich dabei um die heute noch gültige **SPEZIELLE ZULAGE SZ** (Allocation Spéciale) zur nationalen Arbeitslosenversicherung. Diese Zulage sieht für 56jährige (und 2 Monate alte) Arbeitnehmende einen Einkommensersatz von 65 Prozent des Bruttolohnes bis zum Erreichen der regulären Altersgrenze bzw. bis zur Erwerbsarbeitsaufnahme vor.

Tabelle 9 macht auch deutlich, dass in Frankreich der Weg über die Berufs- bzw. Arbeitsunfähigkeit nie eine zentrale Rolle gespielt hat. Guillemard (1991a, 144) zeigt, dass die Bedeutung der beiden genannten Wege bis 1988 immer geringer wurde, bis sie dazumal nur noch ca. 20 Prozent der in

einem Jahr neu in den Ruhestand getretenen ausmachten. Hauptgrund dafür seien die besseren Einkommensersatzraten in anderen Programmen gewesen.

**Tabelle 9: Frankreich: Definitiver Ruhestand nach unterschiedlichen Wegen 1981**

	Männer	Frauen	Total
<b>1. Ruhestand mit 65 bei voller Rente</b>	17,3%	18,4%	17,7%
<b>2. Früher Ruhestand</b>			
2.1. Mit voller Rente			
<i>Invalidität</i>	8,8%	6,8%	8,1%
<i>2. Weltkriegsveteranen</i>	2,2%	0,3%	1,5%
<i>Arbeitende Mütter, Arbeiter,     Frauen mit 37,5 Beitragsjahren</i>	1,9%	2,7%	2,2%
2.2. Mit reduzierter Rente	2,7%	2,6%	2,7%
<b>3. Vorzeitiger Ruhestand</b>			
3.1. Spezielle Zulage	15,6%	12,8%	14,7%
3.2. GMEE	17,1%	16,9%	17,1%
3.3. GMEK	26,7%	32,1%	28,4%
3.4. Unternehmensprogramme	7,7%	7,4%	7,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Guillemard (1991a. 140)

GMEE: Garantiertes Mindesteinkommen für Entlassene

GMEK: Garantiertes Mindesteinkommen für Kündende

### **1982 - 1984: Rentenaltersenkung und Solidaritätsverträge**

Die grossen finanziellen Probleme der sozialpartnerschaftlich finanzierten garantierten Mindesteinkommen und der Regierungswechsel hin zu den Sozialist/innen brachte neben der Abschaffung der garantierten Mindesteinkommen drei Neuerungen:

1. **SENKUNG DER REGULÄREN ALTERSGRENZE** (von 65 auf 60 Jahre)
2. **EINFÜHRUNG DER SOLIDARITÄTSVERTRÄGE FÜR VORRUHESTANDSRENTEN** (allocation conventionnelle de solidarité) 1982 - 1984

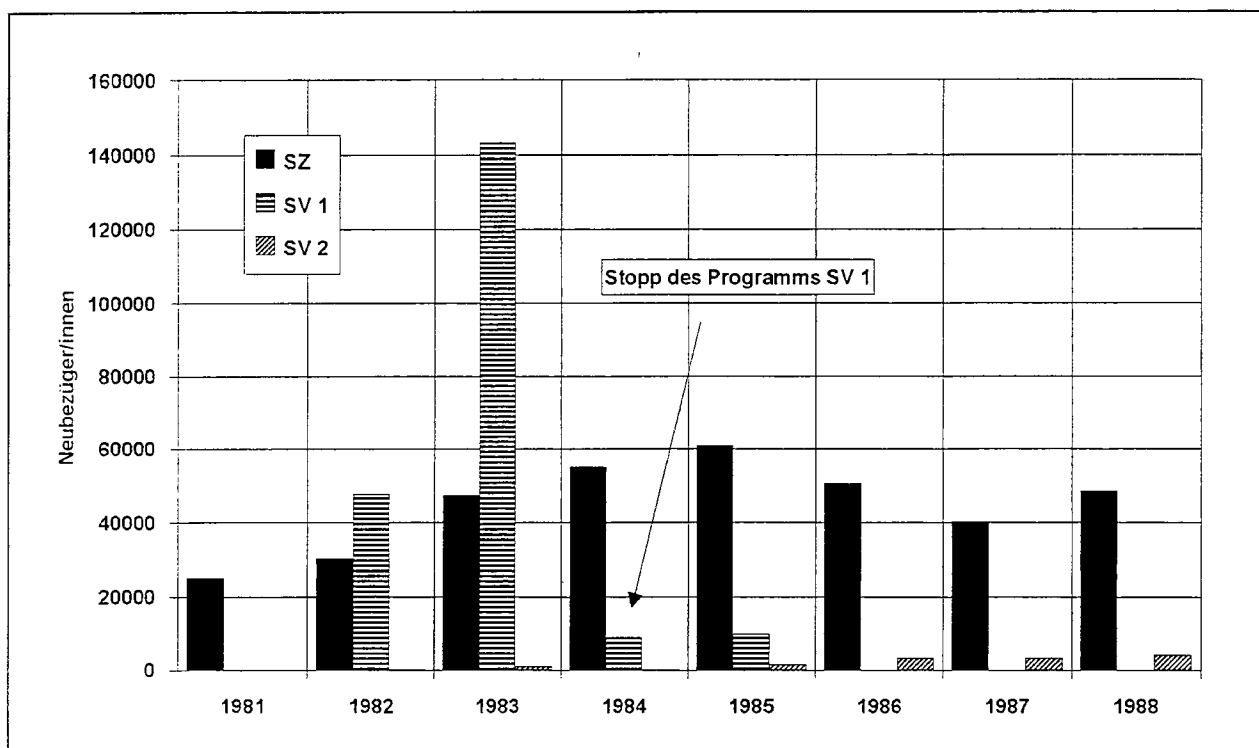
Eine Unternehmung unterschrieb mit dem Staat einen Solidaritätsvertrag, der sie verpflichtete, einen Arbeitsuchenden für jeden Arbeitnehmenden, der/die älter als 55 Jahre alt ist und freiwillig kündigt, anzustellen. Die Einkommensersatzrate lag bei 70 Prozent (50 Prozent finanziert durch die Arbeitslosenversicherung, 20 Prozent durch öffentliche Beiträge)

### 3. EINFÜHRUNG DER SOLIDARITÄTSVERTRÄGE FÜR TEILVORRUHESTANDSRENTEN (allocation conventionnelle complémentaire) 1982 bis heute

Ähnliche Ausgestaltung, mit dem Unterschied, dass die älteren Arbeitnehmenden nicht kündigen, sondern freiwillig ihr Arbeitspensum auf 50 Prozent reduzieren. Ein Einkommen von 80 Prozent wurde und wird garantiert.

Die Senkung des Rentenalters trug dem Umstand Rechnung, dass die Bedeutung des Regelalters 65 verloren gegangen war. Die Solidaritätsverträge versuchten sich - in einer Krisenzeit - an die «neue» gefährdete Altersgruppe der 55 bis 59jährigen zu richten, ähnlich wie dies auch in Deutschland mit dem Vorruhestandsgesetz 1984 bis 1988 geschah (vgl. Abschnitt 4.2.). Abbildung 15 zeigt, dass nur die (zeitlich befristeten) Solidaritätsverträge für Vorruhestandsrenten eine sprunghafte Entwicklung durchliefen:

**Abb.15: Frankreich: Neue Bezüger/innen pro Jahr für öffentliche Vorruhestandsprogramme 1981 bis 1988**



Quelle: Guillemard (1991a, 148)

SZ: Spezielle Zulage für Erwerbslose

SV 1: Solidaritätsverträge für Vorruhestandsrenten

SV 2: Solidaritätsverträge für Teilvorruhestandsrenten

### *1985 bis heute: Zunehmende Bedeutung der Erwerbslosengelder*

In den 80er Jahren wurden die Bezugsbedingungen für die spezielle Zulage verschärft, da ihre Inanspruchnahme als zu hoch eingeschätzt wurde. Seit Mitte der 80er Jahre begann sich daher ein neuer

hauptsächlicher Weg aus dem Erwerbsleben zu etablieren: "it starts at dismissal, passes through a long period of unemployment compensation, and leads on to retirement" (Guillemard 1991a, 151). Die Gewichte begannen sich wieder vermehrt in Richtung der sozialpartnerschaftlichen Finanzierung zu verschieben.

## B. Fazit

Für Frankreich lassen sich die beiden folgenden Aspekte festhalten: (1) Frankreichs Erfahrung macht deutlich, dass das Zusammentreffen von wirtschaftlichen Konjunktur- und Strukturproblemen mit der Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes bei hohen Einkommensersatzraten zu einer sehr hohen Inanspruchnahme der Programme führt. (2) Weiter wird deutlich, dass einmal eingeführte Programme zur Erleichterung des Vorruhestandes Verhaltens- und Erwartungsänderungen bei den Arbeitnehmenden und den Unternehmen auslösen können, die nur schwer rückgängig zu machen sind.

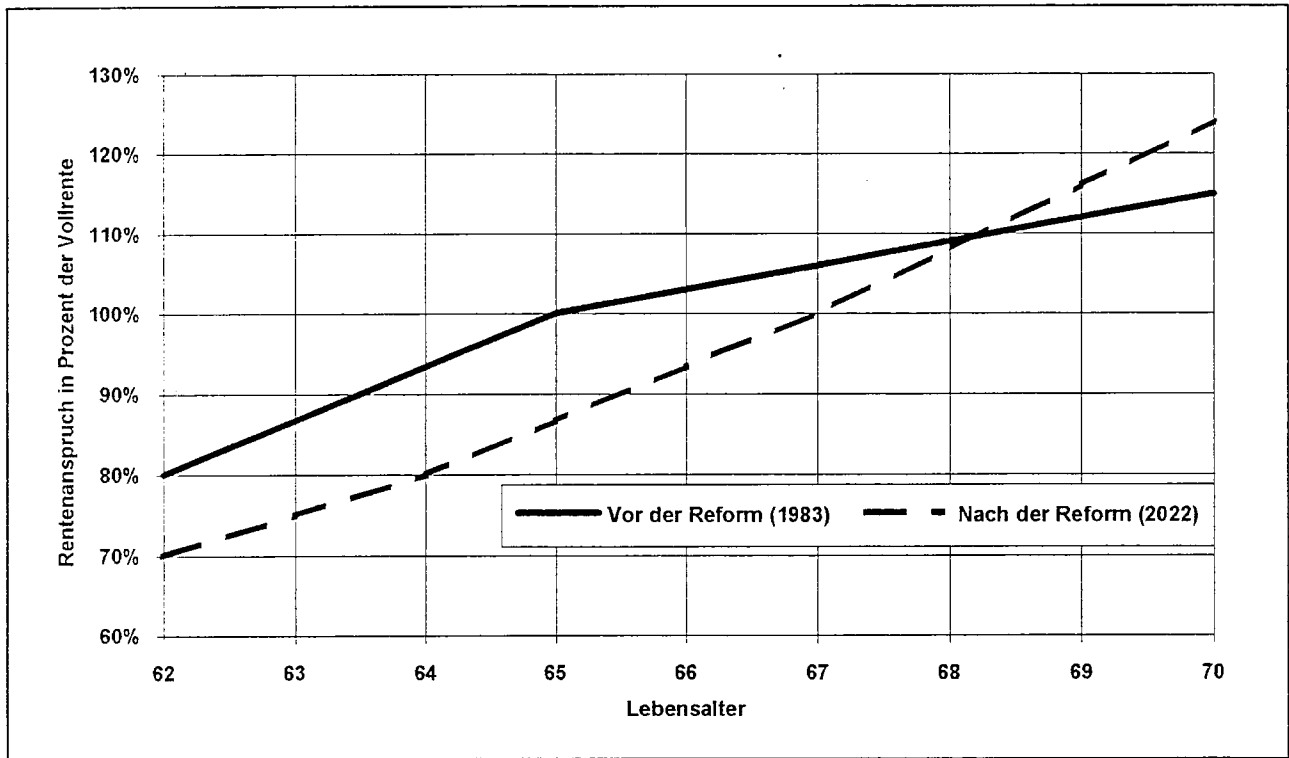
## 3.4. USA: Wichtige Rolle der privaten Renten beim vorzeitigen Altersrücktritt

### A. Rentenarten

Das staatliche «old-age and survivors insurance program» (OASIP) sieht Renten für Versicherte, ihre Unterstützten und die Hinterbliebenen vor. Notwendige Voraussetzung ist eine minimale Beitragsdauer von 10 Jahren. Mit 65 Jahren kann die volle Rente bezogen werden. Ab 62 Jahren ist ein Vorbezug möglich, wobei für jedes vorbezogene Jahr eine Rentenkürzung von 6,67 Prozent vorgenommen wird. Wenn der Bezug aufgeschoben wird, so erhöht sich die Rente mit jedem Jahr um 4 Prozent (vor 1990 3 Prozent). 1983 wurde beschlossen, das Rentenalter von 65 im Jahr 2000 auf 67 bis ins Jahr 2022 anzuheben. Gleichzeitig verändern sich die Abzugs- und Zuschlagsraten. Die Abzugsraten betragen für die drei Jahre vor dem Regelrücktrittsalter 6,67 Prozent, für weitere zwei Jahre Vorbezug 5 Prozent. Die Zuschläge erhöhen sich graduell auf 8 Prozent pro Jahr. Abbildung 16 zeigt den Rentenanspruch in Prozent der Vollrente, abhängig vom Rücktrittsalter vor und nach der Reform. Deutlich wird, dass der Vorbezug der Renten unattraktiver, der Nachbezug der Renten attraktiver gemacht wurde.

Ebenfalls existieren Behindertenrenten, die einen Vorbezug der Renten vor dem Regelalter 65 möglich machen. Ausserhalb des Rahmens der sozialen Sicherung existieren weitere, nicht obligatorische Versicherungen. Besondere Bedeutung kommt dabei den Renten, die die Unternehmungen ausrichten, zu (employer pensions). Zu Beginn der 90er Jahre waren etwas mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmenden im privaten Sektor durch einen Unternehmenspensionierungsplan abgedeckt (OECD 1995b, 280). Weiter bieten auch öffentliche Institutionen, vor allem das Militär, die Bundesverwaltung und die Staats- bzw. Gemeindeverwaltungen, zusätzliche Renten an.

Abb.16: USA: Rentenanspruch und Rentenalter vor und nach der Reform (OASIP)



Quelle: OECD (1995b, 304)

## B. Inanspruchnahme<sup>7</sup>

1982 zeigte eine Stichprobenuntersuchung, dass nahezu alle in diesem Jahr neu registrierten Renten vor dem Regelalter 65 zur Auszahlung gelangten: 37 Prozent der neuen Renten wurden vor 62 Jahren, 23 Prozent bei 62 Jahren und 40 Prozent nach 63 Jahren, aber fast alle vor 65 Jahren, in Anspruch genommen. Dies bedeutet, dass 37 Prozent der neuen Rentenbezüger/innen vor dem frühest möglichen Zeitpunkt, bei dem eine ordentliche (gekürzte) Altersrente hätte bezogen werden können, zurückgetreten waren. Tabelle 10 zeigt, dass knapp die Hälfte der neuen Bezüger/innen im Alter zwischen 55 und 61 Jahren dennoch eine Rente beziehen konnten:

<sup>7</sup> Die Ausführungen in diesem Abschnitt stützen sich ausschliesslich auf Sheppard (1991).

**Tabelle 10: USA: Anteil der neuen Bezüger/innen, welche eine private oder öffentliche Zusatzrente bekommen, und jünger als 62 sind (1982)**

Rücktrittsalter	Männer		Frauen		Total
	verheiratet	nicht verheiratet	verheiratet	nicht verheiratet	
Unter 55	44 Prozent		7 Prozent	20 Prozent	<b>14 Prozent</b>
55 bis 61jährig	64 Prozent	45 Prozent	32 Prozent	48 Prozent	<b>48 Prozent</b>

Quelle: Sheppard (1991, 263)

Welcher Art sind die Renten, die dieses Personen erhalten? Tabelle 11 zeigt die dominierende Bedeutung der Renten, welche private Unternehmen und Privatversicherungen ausschütten. Je nach Altersgruppe und Geschlecht machen sie zwischen 30 und 70 Prozent aller ausgeschütteter Nicht-OASIP-Renten aus.

**Tabelle 11: USA: Die Bedeutung von privaten und öffentlichen Zusatzrenten nach Geschlecht und Alter (1986)**

Rentenart	Anteile der einzelnen Rentenarten in Prozent			
	50 bis 54	55 bis 61	62 bis 64	65 und älter
<b>Männer</b>				
Private Renten	28,2	48,4	59,5	69,9
Militärrenten	54,4	19,3	8,9	4,0
Bundesrenten	6,1	17,1	15,5	9,7
Staat-/Gemeinderrenten	10,0	12,6	10,9	12,5
Kombinationen	1,3	2,6	5,2	3,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Frauen</b>				
Private Renten	54,3	59,2	55,0	56,2
Militärrenten	6,5	2,2	2,9	1,6
Bundesrenten	24,5	17,0	14,9	10,7
Staat-/Gemeinderrenten	14,7	18,3	23,8	28,1
Kombinationen	0,0	3,3	3,3	3,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Sheppard (1991, 261)

Der Altersrücktritt vor dem Regelalter 65 erfolgt über fünf verschiedene Kanäle, die nachfolgend ihrer Priorität nach geordnet sind:

1. Vorbezug der OASIP-Rente zwischen 62 und 65
2. Vorbezug einer Unternehmensrente oder einer Rente einer privaten Versicherungsgesellschaft
3. Vorbezug einer Rente von öffentlichen Institutionen
4. Bezug einer Invaliditätsrente
5. Bezug einer Rente nach dem Verlust des Arbeitsplatzes



## C. Fazit

Für die USA lassen sich die folgenden zwei Aspekte festhalten: (1) die staatlichen Vorbezugsmöglichkeiten werden trotz Rentenkürzungen stark ausgeschöpft; allerdings sind die in der Vergangenheit angewandten Reduktionsraten (3 bis 4 Prozent statt 6 bis 7 Prozent) versicherungsmathematisch zu tief. Zu tiefe Raten bevorteilen diejenigen Personen, welche die Renten vorbezahlen. (2) Die Renten, die durch private Unternehmungen ausbezahlt werden, spielen eine zentrale Rolle.

## 3.5. Schweiz

Für die Schweiz erübrigt sich die Darstellung der Rentenarten. Hinsichtlich der Inanspruchnahme der einzelnen Renten bestehen für die AHV, die IV und die ALV gute statistische Dokumentationen, die im Bereich der beruflichen Vorsorge leider fehlen. Tabelle 12 versucht den Status von Männern und Frauen unmittelbar vor der Pensionierung aufzuzeigen.

Tabelle 12: Schweiz: Status von 64jährigen Männern und 61jährigen Frauen

	Männer 64jährig	Frauen 61jährig	Quellen- jahr
Anzahl Personen			
Wohnbevölkerung Ende 1995	30398	36166	Dez 95
Erwerbspersonen	16616	14340	1995
Erwerbslose	1151	780	Jan 96
Invalidenrentenbezüger/innen	5973	3371	Jan 95
Sozialhilfebezüger/innen	182	217	1994
Übrige	6475	17458	
in Prozent			
Wohnbevölkerung	100,0%	100,0%	
Erwerbspersonen	54,7%	39,7%	
Erwerbslose	3,8%	2,2%	
Invalidenrentenbezüger/innen	19,6%	9,3%	
Sozialhilfebezüger/innen	0,6%	0,6%	
Übrige	21,3%	48,3%	

Quellen: BFS (1996), BIGA (1996), BSV (1996) und Rüst (1994)

Tabelle 12 zeigt für die Männer: (1) Bei den 64jährigen Männern sind 55 Prozent erwerbstätig; einige davon beziehen auch Teilinvaliditätsrenten. Weiter sind 3,8 Prozent erwerbslos. 20 Prozent beziehen eine Invaliditätsrente. 0,6 Prozent beziehen Sozialhilfeleistungen. 21 Prozent der Männer haben somit einen ungeklärten Status. Es dürfte sich dabei um Personen mit vorbezogenen Renten der beruflichen Vorsorge, um Männer, die von ihrem Vermögen leben können, und um Männer, die von

anderen Personen unterstützt werden, handeln. (2) Der Anteil der Invalidenrentenbezüger am Total der nicht-erwerbstätigen Männer beträgt 44 Prozent und liegt somit unter demjenigen in der BRD und Österreich (vgl. Harges 1995 und Wörster 1995). Allerdings darf nicht vergessen werden, dass sich in beiden Ländern über 70 Prozent der Männer frühpensionieren lassen.

Bei den erwerbstätigen Männern kann davon ausgegangen werden, dass 41 Prozent die Möglichkeit haben, sich vorzeitig pensionieren zu lassen.<sup>8</sup> Sie hätten somit die Möglichkeit, vorzeitig eine Rente der beruflichen Vorsorge auszulösen. Allerdings sind damit oft Leistungskürzungen verbunden. Es kann daher erwartet werden, dass sich für die überwiegende Mehrheit der Männer ein Spannungsfeld eröffnet: einerseits besteht die Möglichkeit einer gekürzten Rente der beruflichen Vorsorge in einem früheren Lebensalter, andererseits hätten noch viele die Möglichkeit, bis zur Altersgrenze weiterzuarbeiten und ein ausreichendes Einkommen zu erzielen.

Bei den 61jährigen Frauen sind 40 Prozent erwerbstätig; einige davon beziehen auch Teilinvaliditätsrenten. Weiter sind 2,1 Prozent erwerbslos. 10 Prozent beziehen eine Invaliditätsrente. Ebenfalls 0,6 Prozent beziehen Sozialhilfeleistungen. Knapp 50 Prozent der Frauen haben somit einen ungeklärten Status. Primär dürfte es sich dabei um Frauen, die im Haushalt und der Erziehungs-/Betreuungsarbeit tätig sind, handeln.

### 3.6. Vergleich mit der Arbeit von Tracy/Adams 1989

1989 veröffentlichten Martin B. Tracy und Paul Adams einen Artikel zum Thema «Rentenalter in der Sozialen Sicherheit: Typische Regelungen in zehn Industriestaaten, 1960 bis 1986». In diesem Artikel gingen sie insbesondere auf die Quoten von Personen, welche vor dem Erreichen der Normalaltersgrenze eine Rente beziehen, ein. Da dieser Artikel, der die verwaltungsinterne Diskussion stark geprägt hat, primär auf Daten aus der Mitte der 80er Jahre beruht, sei er nachfolgend aus der Sicht der in diesem Kapitel dargestellten jüngeren Literatur kurz diskutiert.

Für die vorliegenden Vergleichszwecke ist die Tabelle 1 des Aufsatzes (nachfolgend als Tabelle 13 reproduziert) zentral. Sie gibt an, wie häufig in den genannten Ländern die Rentenfeststellung vor dem normalen Rentenalter vorgenommen werden.

---

<sup>8</sup> Hostettler (1994, 73f.) weist nach, dass 30 bei Prozent der Gesamtarbeitsverträge (mit mehr als 1000 Unterstellten), die 28 Prozent der Unterstellten abdecken, Möglichkeiten zur vorzeitigen Pensionierung bestehen. Die GAV decken ca. 50 Prozent der Privatwirtschaft ab. Wenn wir davon ausgehen, dass für den Rest der Privatwirtschaft ähnliche Verhältnisse gelten, und in Kenntnis der Tatsache, dass die im öffentlichen Sektor Beschäftigten (ca. 18 Prozent aller Beschäftigten) nahezu alle von der Möglichkeit der Frühpensionierung profitieren könnten (vgl. Eidg. Personalamt 1992), so ergibt sich die erwähnte Prozentzahl von 41.

**Tabelle 13: Häufigkeit der Rentenfeststellung vor dem normalen Rentenalter für ausgewählte Länder und Jahre nach Geschlecht**

	1960	1970	1980	1986
<b>BRD</b>				
Männer	6 %	5 %	71 %	69 %
Frauen	40 %	48 %	63 %	47 %
<b>Frankreich</b>				
Männer	43 %	35 %	41 %	63 %
Frauen	41 %	36 %	48 %	56 %
<b>USA</b>				
Männer	0 %	40 %	57 %	65 %
Frauen	49 %	57 %	68 %	73 %
<b>Österreich</b>				
Männer	5 %	42 %	75 %	77 %
Frauen	4 %	20 %	42 %	42 %
<b>Belgien</b>				
Männer		33 %	35 %	31 %
Frauen		21 %	33 %	9 %
<b>Finnland</b>				
Männer		1 %	23 %	34 %
Frauen		6 %	7 %	22 %
<b>Schweden</b>				
M und F		16 %	50 %	38 %

Quelle: Tracy/Adams (1989, 498)

Für England sind Angaben der Tabelle 13 nicht verfügbar. Tracy/Adams (1989, 500) weisen aber für ausgewählte Länder ebenfalls den Anteil der Rentenfeststellungen im Regelalter aus. Dies zeigt Tabelle 14.

Wie sind nun die Angaben der Tabellen 13 und 14 im Lichte der Darstellung der vorangegangenen Abschnitte einzuschätzen?

## Deutschland

Im Vergleich mit den bei Tracy/Adams (1989) für 1986 angegebenen globalen Vorbezugsquoten muss davon ausgegangen werden, dass sie inzwischen noch weiter angestiegen sind: für Männer von 69 Prozent auf 83 Prozent und für Frauen von 47 auf 79 Prozent. Dabei werden verschiedene Wege in den Ruhestand benutzt: über gesundheitliche Probleme, über die Erwerbslosigkeit und über explizite Programme zum vorzeitigen Rücktritt.

Tabelle 14: Anteil der Rentenfeststellungen im Regelalter für ausgewählte Länder und Jahre nach Geschlecht (in Prozent)

	1960	1970	1980	1986
BRD				
Männer	86 %	83 %	26 %	29 %
Frauen	49 %	43 %	30 %	48 %
England				
Männer	65 %	80 %	78 %	84 %
Frauen	74 %	74 %	76 %	70 %
Frankreich				
Männer	42 %	50 %	37 %	30 %
Frauen	42 %	50 %	34 %	34 %
USA				
Männer	48 %	49 %	37 %	29 %
Frauen	18 %	31 %	24 %	20 %
Österreich				
Männer	37 %	14 %	7 %	9 %
Frauen	49 %	23 %	27 %	23 %
Belgien				
Männer		56 %	53 %	63 %
Frauen		51 %	50 %	75 %
Finnland				
Männer		74 %	68 %	58 %
Frauen		78 %	68 %	54 %

Quelle: Tracy/Adams (1989, 500)

## England

Unseres Erachtens ist die Darstellung bei Tracy/Adams (1989) nicht korrekt. Die Autoren werfen ihren Blick vor allem auf die staatlichen Institutionen. Die zentrale Bedeutung der privaten Vorbezugsmöglichkeiten wird daher unterschätzt. In Tabelle 14 weisen die Autoren für 1986 eine erstmalige Bezugsrate für Altersrenten von 84 Prozent für Männer und 70 Prozent für Frauen aus. Diese Angaben sagen aber nichts aus über das Ausmass des vorzeitigen Rücktrittes. Gemäss Befragungen geben lediglich 38 Prozent der Männer und 59 Prozent der Frauen unmittelbar vor dem Erreichen der Altersgrenze an, noch nicht «retired» zu sein. Das effektive Ausmass des vorzeitigen Rücktrittes dürfte damit - wie in der Schweiz - deutlich höher sein und zwar unabhängig von der erstmaligen Beanspruchung von Renten beim Erreichen der Altersgrenze.

## Frankreich

Die Analyse von Tracy/Adams (1989) muss auch für Frankreich in Frage gestellt werden. Die für 1980 angegebenen globalen Vorbezugsquoten sind sicher zu tief. Weiter geben die Autoren an, dass die grosszügige Ausgestaltung der Teilinvaliditätsrente ein wesentlicher Grund für die Entwicklung darstellte. Diese Analyse scheint sich kaum mit derjenigen von Guillemard (1991a) und derjenigen der OECD (1995b) zu decken. Diese Autor/innen diagnostizieren eindeutig den wichtigsten Austrittsweg über die Erwerbslosigkeit.

## USA

Auch für die USA muss die Darstellung von Tracy/Adams (1989) modifiziert werden. Die globalen Vorbezugsquoten dürften höher als angegeben sein. Der Vorbezug findet überdies nicht nur zwischen 62 und 65, sondern substantiell auch vor 62 statt. Überdies wird die Bedeutung der privaten Versicherungen unterschätzt.

## Schweiz

Insgesamt dürften bei den Männern aufgrund der Ausführungen in Abschnitt 3.5. ca. 75 Prozent und bei den Frauen ca. 88 Prozent beim Erreichen des AHV-Alters das erste Mal eine AHV-, IV- oder ALV-Rente beziehen. Dies entspricht den Werten, wie sie auch in Norwegen, welches ebenfalls keine ausgebauten Vorruhestandsregelung kennt, zu beobachten sind (vgl. Tracy/Adams 1989, 507).

## Fazit

Die Darstellungen in diesem Kapitel haben gezeigt, dass seit der Veröffentlichung des Artikel 1989 (Datenbasis 1986) gewichtige Verschiebungen erfolgt sind. Aber auch für die damalige Zeit scheint die Darstellung von Tracy/Adams (1989) stark auf den öffentlichen institutionellen Bereich beschränkt zu sein. Dies ist für diejenigen Länder, in denen die Bedeutung der privaten und beruflichen Vorsorge zentral ist (bsp. in England und den USA), nicht zulässig.

### 3.7. Fazit

#### A. Länderübergreifende Synthese von Guillemard/van Gunsteren (1991) und Guillemard (1991b)

In einer länderübergreifenden Synthese zum Trend des vorzeitigen Altersrücktrittes kommen Guillemard/van Gunsteren (1991) und Guillemard (1991b) zu folgenden zentralen Feststellungen:

- Die Erwerbsquoten der 55 bis 64jährigen Personen sind mit Ausnahme von Schweden in den vergangenen zwei Jahrzehnten rasch zurückgegangen (vgl. Kapitel 2).
- Die Wege in den vorzeitigen Ruhestand sind sozialpolitisch selten kohärent geplant worden. Je nach Kontext wurde auf folgendes Instrumentarium zurückgegriffen: (1) Arbeitslosenversicherung, (2) Invalidenversicherung, (3) staatliche Altersvorsorge, (4) private Altersvorsorge, (5) Programme zur Integration der älteren Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsmarkt, (6) spezielle staatliche Programme zum vorzeitigen Rücktritt und (7) spezielle Unternehmensprogramme zum vorzeitigen Rücktritt. In allen Ländern wurden die gewählten Arrangements mehrfach überarbeitet.
- Die Arbeitslosen- und die Invalidenversicherung stellen die zentralen Wege in den vorzeitigen Ruhestand dar. Die Altersvorsorge spielt eine untergeordnete Rolle.
- Die Länder können danach unterschieden werden, ob sie ihr System primär auf staatliche Institutionen (Deutschland, Holland, Frankreich) oder primär auf private Institutionen stützen (England, USA).
- In allen betrachteten Ländern waren sich zu Beginn Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen und die staatlichen Institutionen einig in der positiven Bewertung des vorzeitigen Rücktritts. Dies war die Basis für die Implementierung entsprechender Programme und für die nachhaltige Veränderung der Erwartungen und des Verhaltens der älteren Arbeitnehmer/innen. In jüngerer Zeit ist dieses «agreement», vor allem von Seiten der staatlichen Institutionen unter dem Druck der gefährdeten Finanzierung der sozialen Sicherung, aufgebrochen worden.
- Eine Politik der Integration der älteren Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsmarkt kann nur dann wirksam greifen, wenn im Falle des vorzeitigen Rücktrittes substantielle Rentenkürzungen erfolgen.
- Eine wesentliche Veränderung der letzten 20 Jahre liegt darin, dass die staatliche Altersvorsorge die Kontrolle über den Rücktrittszeitpunkt verloren hat. Das fixierte Regelrücktrittsalter hat nur noch für eine Minderheit der Arbeitnehmer/innen eine Bedeutung. Der Übergang in den Ruhestand ist nicht mehr genormt. Allerdings wurde er auch nicht vollständig individualisiert, da man nicht davon ausgehen kann, dass die Arbeitnehmer/innen die volle Kontrolle über den Zeitpunkt des Altersrücktritts haben. Die Deinstitutionalisierung des Übergangs in den Ruhestand hat gros-

se soziale Konsequenzen, da das Ende des Arbeitslebens nicht mehr gleich geplant werden kann wie vorher.

## B. Bezüge zur schweizerischen Diskussion

Die Ausführungen in diesem Kapitel machen für die in der Schweiz anstehende Diskussion verschiedenes deutlich: (1) unabhängig von der genauen Art der institutionellen Ausgestaltung kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten des vorzeitigen Rücktrittes intensiv genutzt werden. Die von Tracy/Adams (1989) genannten globalen Vorbezugsquoten dürften dabei die Realität eher noch unterschätzen. (2) Der Trend hin zum immer früheren Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt kann durch institutionelle Ausgestaltungen der staatlichen Altersvorsorge kaum entscheidend beeinflusst werden. Die Erfahrungen der untersuchten Länder zeigen, dass entweder andere Sozialversicherungszweige oder dann private Zusatzversicherungen für den Ausstieg benutzt werden. Letzteres gilt selbst dann, wenn - wie in den USA - gleichzeitig ein gesetzliches Diskriminierungsverbot gegen ältere Arbeitnehmer/innen, welches diese vor altersselektiven Personalpolitiken schützen soll, existiert. (3) Die schweizerischen Sozialversicherungen bieten heute weniger Möglichkeiten zum vorzeitigen Altersrücktritt als die meisten anderen OECD-Länder. Dennoch haben sich die Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer/innen ähnlich wie in den anderen Ländern entwickelt (vgl. Kapitel 5). Es gibt daher viel Unklarheit darüber, welche Wege in den Ruhestand führen. Es ist zu vermuten, dass - ähnlich wie in den USA und England - die Renten der beruflichen Vorsorge hier eine wesentliche Rolle spielen.<sup>9</sup> Auch die Rolle der Invalidenversicherung darf in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden.

---

<sup>9</sup> Mehr Aufschluss ist von folgenden laufenden Nationalfondsprojekten zu erwarten:

- Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Übergang vom Erwerbs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger (Projekt Gross, Uni St. Gallen, Soziologie)
- Übergänge in den Ruhestand (Projekt Schneider, Uni Freiburg, Psychologie)

## 4. Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen

Die institutionellen Möglichkeiten, frühzeitig in den Ruhestand zu treten und dabei mit einer angemessenen Rente der Altersversicherung gesichert zu sein, finden sich in den OECD-Ländern heute relativ häufig. Verschiedene Tatbestände können dabei einen Rentenanspruch begründen (bsp. lange Versicherungsdauer, Langzeiterwerbslosigkeit etc.). Ebenfalls existieren verschiedene Möglichkeiten einer Rente für vorzeitigen Ruhestand im Rahmen anderer Sozialversicherungszweige, vor allem der Arbeitslosenversicherung.

In verschiedenen Ländern Europas werden heute (bsp. Dänemark, Finnland und Luxemburg) oder wurden in der Vergangenheit (bsp. Belgien, Frankreich, Deutschland und England) zeitlich begrenzte Vorruhestandsprogramme mit Pflicht zur Wiederbesetzung der frei werdenden Stelle durchgeführt. Diese Programme unterscheiden sich in ihrer Grundidee wesentlich von den eingangs erwähnten Möglichkeiten im Rahmen der Altersversicherungen. Sie werden vielmehr als eine unter verschiedenen Möglichkeiten der aktiven Arbeitsmarktpolitik verstanden und daher auch zeitlich begrenzt. Historischer Hintergrund der Befristung waren Kostenargumente, aber auch Bedenken, Frühverrentungen zu einer dauerhaften Einrichtung für ältere Arbeitnehmende zu machen und eine nicht-reversible Ausgliederung dieser Altersgruppe zu bewirken. Auch arbeitsmarktpolitische Überlegungen spielten eine Rolle: bei einer Entspannung am Arbeitsmarkt sollte es möglich sein, die Regelungen wieder rückgängig zu machen. Dass diese Rücknahme in einer andauernden Beschäftigungskrise nicht einfach ist, zeigt beispielsweise das seit 1977 durch Regierungsverordnungen bis 1988 immer wieder verlängerte britische Programm. Die Programme wurden überdies mit einer Wiederbesetzungspflicht verbunden, weil die Wirkung auf die Reduktion der Erwerbslosigkeit im Vordergrund stand. Die Erfahrungen in den vier genannten Ländern können daher für die Abschätzung des Beschäftigungseffektes einer Veränderung/Flexibilisierung des Rentenalters im Rahmen der Alterssicherung wertvolle Hinweise liefern. Daher werden sie an dieser Stelle vertieft dargestellt.

In der Schweiz wurde im Rahmen der zweiten Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes dem Bundesrat auf den 1.1.1996 die Möglichkeit gegeben, eine zeitlich befristete Vorruhestandsregelung einzuführen, wenn dies die Erwerbslosigkeit einer Region, einer Branche oder des ganzen Landes erfordert (Art. 65a AVIG). Auf den 1.1.1997 hat der Bundesrat von dieser Kompetenz Gebrauch gemacht und eine entsprechende Verordnung (Verordnung über die Förderung des Vorruhestandes VFV) erlassen. Da er dabei die Vorruhestandsregelung mit einer Wiederbesetzungspflicht verband, wird diese nachfolgend in Abschnitt 4.1. zusammen mit den Programmen in Deutschland, Belgien, Frankreich und England ebenfalls dargestellt. Dieser Abschnitt basiert für die anderen Länder schwergewichtig auf der Publikation des Internationalen Instituts für Management und Verwaltung (1985). Punktuell wurden die Ausführungen durch OECD (1995b) ergänzt, wobei dies speziell vermerkt wird. Das gut dokumentierte deutsche Programm wurde zwischen 1984 und 1988 durchgeführt. Abschnitt 4.2. dient der Darstellung verschiedener Evaluationen dieses Programms und damit



der gezielten Vertiefung der Ergebnisse des ersten Abschnittes. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einem Fazit, welches die Bezüge zur schweizerischen Diskussion herstellt (Abschnitt 4.3.).

## 4.1. Ein internationaler Vergleich von Programmen

In den Vergleich wurden die Programme in Belgien, Frankreich, Deutschland und England einbezogen. Alle Programme waren in der ersten Hälfte der 80er Jahre in Kraft und sind noch in den 80er Jahren ausgelaufen. Ebenfalls in die Darstellung integriert wird die seit dem 1.1.1997 geltende Regelung in der Schweiz.

### 4.1.1. Programmbedingungen

In Tabelle 15 auf den beiden folgenden Seiten sind die wichtigsten Programmbedingungen vergleichend dargestellt. Nachfolgend werden diese Bedingungen erläutert.

#### A. Anspruchsberechtigung

Prinzipiell standen die Regelungen, die entweder in Form zwingender gesetzlicher Bestimmungen (Belgien, GB, CH) oder als Rahmengesetz mit notwendigen kollektivvertraglichen Konkretisierungen (Frankreich, Deutschland) verabschiedet wurden, allen unabhängig Beschäftigten offen. Während nach den belgischen Regelungen Beschäftigte des öffentlichen Sektors nicht am Programm teilnehmen konnten, waren in der BRD nur Beamte und Beamtinnen ausgeschlossen. Die französische Regelung schloss Bedienstete der nationalen Regierung aus. In England konnten auch Beamte und Beamtinnen und Angestellte des öffentlichen Dienstes teilnehmen. In der Schweiz wird die Regelung auf die unselbständigen Erwerbstätigen beschränkt. Diese generellen Anspruchsvoraussetzungen wurden jedoch durch Bedingungen bezüglich Eintrittsalter, Mindestbeschäftigungsdauer und Einspracherecht der Arbeitgeber eingeschränkt:

#### Eintrittsalter

Das Eintrittsalter in den Vorruhestand lag für Männer (mit Ausnahme Englands) im allgemeinen bei fünf Jahren unter dem gesetzlichen Rentenalter und schwankte zwischen 55 Jahren in Frankreich bis hin zu 60 Jahren in Belgien. In England konnte die Verrentung im Rahmen des Job Release Scheme lediglich um ein Jahr vorgezogen werden und lag bei 64 Jahren für Männer und 59 Jahren für Frauen.

Die Vorruhestandsregelung in der Bundesrepublik sah als Mindestalter 58 Jahre vor, es konnte jedoch durch Tarifvereinbarungen hinaufgesetzt werden. Auch bei den französischen «Contrats de Solidarité» konnte durch Vereinbarung zwischen Staat und Unternehmen ein höheres Alter festgesetzt werden. Für bestimmte Beschäftigungsgruppen galten abweichende Regelungen.

**Tabelle 15: Befristete Vorruhestandsprogramme mit Wiederbesetzungspflicht: Die wichtigsten Programmbedingungen im Überblick**

	Frühverrentung			Wiederbesetzung			Finanzierung		
	Mindestalter	Beschäftigungsdauer vor Eintritt	Leistungen	Dauer des Leistungsbezuges (Rentenalter)	Einspracherecht der Arbeitgeber	Art		Ersatzangestellte	Dauer
<b>BRD 1984 bis 1988</b> Vorruhestandsregelung	58 <sup>(a)</sup>	3 Jahre in den letzten 5	mind. 65% <sup>(b)</sup> vom letzten Bruttogehalt, steuer- und abgabenpflichtig	bis Bezug Altersrente (M 63, F 60)	wenn mehr als 5% der Belegschaft den Rücktritt wählen wollen	freiwillig <sup>(c)</sup> ; direkt/indirekt, «Kausalzusammenhang»	registrierte Erwerbslose, Ausgebildete ohne geeignete Stelle	bis Altersrente des Frührentners, mind. 2 Jahre	Unternehmen (individuell oder Fonds), öffentlicher Zuschuss (35%) möglich
<b>Belgien 1976 bis 1982</b> Pré pension légale	M 60, F 55	600 Tage in den letzten 36 Monaten	rd. 80% des letzten Nettogehaltes, nicht steuerpflichtig	bis Bezug Altersrente (M 65, F 60)	bis Jan. 78 in Unternehmen bis 20 Beschäftigte	Pflicht <sup>(d)</sup> ; direkt/indirekt, «Aufrechterhaltung der Beschäftigung»	von ausserhalb des Unternehmens, unter 30, Ausgebildete ohne geeignete Stelle	mind. 6 Monate	Staat, Arbeitslosenversicherung
<b>Belgien 1983 bis 1989</b> Pré pension de retraite	Männer <sup>(e)</sup>	keine	rd. 75% des letzten Bruttogehaltes	bis Bezug Altersrente (M 65)	Zustimmung erforderlich	Pflicht <sup>(f)</sup> ; direkt/indirekt, «Aufrechterhaltung der Beschäftigung»	registrierte Erwerbslose, Ausgebildete	mind. 12 Monate	Staat, Arbeitslosenversicherung

**Legende:**

- a Konnte durch Tarif- oder Einzelvertrag verändert werden.
- b Bei Beantragung des Zuschusses obligatorisch
- c Bei Beantragung des Zuschusses obligatorisch
- d Ausnahme bei «ökonomischen Schwierigkeiten»
- e Nur Männer teilnahmeberechtigt; keine Definition des Mindestalters
- f Ausnahme bei «ökonomischen Schwierigkeiten»

Fortsetzung Tabelle 15: Befristete Vorruhestandsprogramme mit Wiederbesetzungspflicht: Die wichtigsten Programmbedingungen im Überblick

	Frühverrentung			Wiederbesetzung			Finanzierung		
	Mindestalter	Beschäftigungsdauer vor Eintritt	Leistungen	Dauer des Leistungsbezuges (Rentenalter)	Einspracherecht der Arbeitgeber	Art		Ersatzangestellte	Dauer
Frankreich 1982 bis 1984 Contrats de Solidarité	55 <sup>(g)</sup>	10 Jahre	bis 1983 70%, danach 65% des letzten Bruttogehaltes, steuerpflichtig	idR bis Bezug Altersrente (M und F 60)	Begrenzung kommt vertraglich festgelegt werden	Pflicht; direkt/indirekt; «Aufrechterhaltung der Beschäftigung im Unternehmen»	Priorität für Jungendliche, alleinerziehende Frauen mit Kindern, registrierte Arbeitslose	mind. 12 Monate	Staat, Arbeitslosenversicherung (bis 1984 teilweise Arbeitslosenversicherung)
England 1977 bis 1988 Job Release Scheme	M 64 <sup>(h)</sup> , F 59	keine	Pauschalzahlung <sup>(i)</sup>	bis Bezug Altersrente (M 65, F 60)	Zustimmung erforderlich	Pflicht; direkt/indirekt; «klarer demonstrierbarer Zusammenhang»	registrierte Erwerbslose, Ausgebildete, von Entlassung bedrohte	unbefristeter Vertrag	Staat, Arbeitslosenversicherung
Schweiz 1997 und 1998 Förderung des Vorruhestandes	M 63 und jünger, F 60 und jünger kein explizites Mindestalter	6 Monate	Staat: höchstens 50% des letzten Lohnes Betrieb: nach Vereinbarung	Staat: min 2 Jahre bis Bezug Altersrente (reglemen. oder gesetzlich); nur solange die Stelle wiederbesetzt ist	Vereinbarung Arbeitnehmer / Arbeitgeber notwendig	Pflicht; direkt; «an die Stelle des in den Vorruhestand tretenden Mitarbeiters»	registrierte Erwerbslose, von Entlassung bedrohte	mit einem dauerhaften Arbeitsverhältnis muss gerechnet werden können	Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherung), Unternehmen

**Legende:**

- g Konnte durch Vereinbarung erhöht werden
- h Schwerbehinderte Männer ab 60 Jahren; früher ab 62 Jahren
- i Steuerpflichtig, wenn länger als 1 Jahr vor dem normalen Rentenalter ausgeschieden. 1985 lagen die Pauschalsätze zwischen rund 61 und 71 Pfund (ca. 240 bzw. 280 DM) pro Woche für Verheiratete und 48 bis 57 Pfund (ca. 190 bis 230 DM) pro Woche für Ledige.

In der Schweiz muss der Vorruhestand mindestens zwei Jahre dauern bis das reglementarische oder gesetzliche Rentenalter erreicht wird. Daher sind die Männer 63 und jünger, die Frauen 60 und jünger (Art. 1 Abs. 1 VFV). Ein explizites Mindestalter wurde nicht definiert.

### **Mindestbeschäftigungsdauer**

Weder die belgische «*prépension légale*» noch das britische «*Job Release Scheme*» sahen eine Mindestbeschäftigungsdauer vor dem Eintritt in die Frühverrentung vor. In Frankreich wurde eine versicherungspflichtige Mindestbeschäftigungsdauer von zehn Jahren vorausgesetzt; in der Bundesrepublik waren in den letzten fünf Jahren vor der Frühverrentung mindestens drei Jahre versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit vorgesehen. Auch diese Bedingungen konnten jedoch durch tarifliche Vereinbarungen (Bundesrepublik, Frankreich) verändert werden.

In der Schweiz muss die Person, welche in den Vorruhestand treten will, in den zwei vorausgegangenen Jahren mindestens während 6 Monaten Beiträge an die Arbeitslosenversicherung geleistet haben (Art. 1 Abs. 2 Buchstabe a VFV).

### **Einspracherecht der Arbeitgeber**

Allein die belgische «*pension légale*» ermöglichte eine Frühverrentung auf Antrag (allerdings nicht für Kleinbetriebe unter 20 Beschäftigten), während für alle anderen Regelungen ein nach Ländern unterschiedlich ausgeprägtes Einspracherecht der Arbeitgeber vorgesehen war.

In der Schweiz muss bei der Beantragung der staatlichen Unterstützung ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden vorgelegt werden (Art. 2 VFV).

## **B. Leistungen**

Die Höhe des Vorruhestandsgeldes wurde im allgemeinen im Verhältnis zum letzten Verdienst festgelegt. Bei der Vorruhestandsregelung in der Bundesrepublik und in den französischen Solidaritätsverträgen wurden vom Gesetzgeber lediglich Untergrenzen bestimmt, die durch Vereinbarungen angehoben werden konnten. Im Vergleich zu diesen verdienstbezogenen Leistungen gewährte das britische *Job Release Scheme* lediglich pauschale Leistungen, deren Höhe vom Zivilstand und bei Verheirateten u.a. vom Einkommen des Ehepartners abhing. Ein systematischer Vergleich der Höhe des Nettovorruhestandsgeldes ist schwierig, da es auf unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen basierte und unterschiedlichen Steuer- und Abgabenverpflichtungen unterlag.

Die französische und die britische Regelung sowie die belgische «*prépension légale*» verboten faktisch die Ausübung einer bezahlten Tätigkeit, während bei den anderen zwei Regelungen Nebenein-

kommen in geringer Höhe erlaubt waren. Durch diese relativ restriktiven Regelungen sollte ein tatsächliches Ausscheiden der Frührentner/innen aus dem Erwerbsleben erreicht werden.

In der Schweiz wird die Leistungshöhe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen vereinbart. Der Staat (die Arbeitslosenversicherung) leistet Unterstützungszahlungen. Diese betragen höchstens 50 Prozent des letzten Lohnes bzw. höchstens 50 Prozent des Höchstbetrages des versicherten Verdienstes (48'600 Franken pro Jahr; Art. 3 Abs. 1 VFV). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Anteil am Beitrag für die berufliche Vorsorge bis zur zum Erreichen des Rentenalters weiter zu bezahlen (Art. 5 Abs. 2 VFV).

### C. Wiederbesetzungspflichten

Mit Ausnahme des Vorruhestandsgesetzes in der Bundesrepublik war in allen anderen Regelungen die Wiederbesetzung des frei werdenden Arbeitsplatzes obligatorisch. In der Schweiz ist es ebenfalls obligatorisch. Bei der belgischen «*prépension de retraite*» und seit 1983 auch beim britischen «*Job Release Scheme*» war die Zahlung des Vorruhestandsgeldes vom Nachweis der erfolgten Wiederbesetzung abhängig. Die Vorruhestandsregelung der Bundesrepublik sah eine obligatorische Wiederbesetzung nur bei Beantragung des staatlichen Zuschusses vor (vgl. Abschnitt 4.2.).

Die Wahl der als Ersatz der Frührentner/innen eingestellten Personen waren nicht gänzlich dem Arbeitgeber überlassen, sondern wurde durch die Regelungen auf bestimmte Gruppen des Arbeitsmarktes eingeschränkt. Dies waren im allgemeinen registrierte Erwerbslose oder gleichgestellte Personen (z.B. bereits Ausgebildete, für die kein Arbeitsplatz vorhanden war). In Frankreich wurde Jugendlichen, alleinerziehenden Frauen und Erwerbslosen Priorität bei der Wiederbesetzung eingeräumt.

Bei allen Regelungen gab es sowohl die Möglichkeit einer direkten als auch einer indirekten Wiederbesetzung. In der Auslegung der «indirekten Wiederbesetzung» bestanden beträchtliche Unterschiede in den Ländern. So sah die Regelung der Bundesrepublik bei indirekter Wiederbesetzung den Nachweis eines «Kausalzusammenhanges» zwischen der Neueinstellung und der Frühverrentung vor. Der Zusammenhang zwischen dem endgültig neu besetzten Arbeitsplatz und dem Ausscheiden der Frührentner/innen mussten vom Betrieb nachgewiesen werden. Auch die britische Regierung hatte ähnliche Ausführungsbestimmungen. Die beiden belgischen und das französische Programm schrieben nur die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsniveaus auf der Ebene des Gesamtunternehmens vor. In diesen Ländern galten auch Neueinstellungen in anderen Betriebsstätten als indirekte Wiederbesetzung.

Bei der «*prépension de retraite*» in Belgien und den Solidaritätsverträgen in Frankreich musste das Beschäftigungsniveau im Unternehmen für mindestens zwölf Monate nach Ausscheiden der Frühverrenteten aufrechterhalten bleiben. Das britische Programm sah zwar keine Mindestperiode, dafür aber eine Ersatzeinstellung auf der Basis eines unbefristeten Vertrages vor, und bei der Vorruhestandsregelung in der Bundesrepublik sollte die Wiederbesetzung bis zur regulären (Alters-) Verrentung des Frühverrenteten aufrechterhalten bleiben, mindestens jedoch zwei Jahre.

In einigen Fällen waren Ausnahmen von der Verpflichtung der Wiederbesetzung möglich: so gab es im Rahmen der belgischen «*pré pension légale*» eine vollständige Befreiung von der Wiederbesetzungspflicht für Firmen in «ökonomischen Schwierigkeiten». Die Kontrolle über die Erfüllung der Wiederbesetzungspflicht oblag im allgemeinen der Arbeitsmarktverwaltung. Teilweise wurden auch die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen in die Beaufsichtigung einbezogen.

In der Schweiz sind nur direkte Wiederbesetzungen zulässig («an Stelle des in den Vorruhestand tretenden Mitarbeiters», Art. 1 Abs. 1 Buchstabe d VFV). Zudem müssen die neu Angestellten mit einem dauerhaften Arbeitsverhältnis rechnen können (Art. 1 Abs. 2 Buchstabe c VFV). Die Bedingungen sind somit weit restriktiver als in den anderen Ländern.

#### D. Finanzierung der Regelungen

Grundsätzlich lassen sich zwei unterschiedliche Finanzierungsarten unterscheiden. Bei der britischen, der belgischen und der französischen Regelung wurden die Kosten des Vorruhestandsgeldes gänzlich von der Arbeitsmarktverwaltung übernommen, in der Bundesrepublik trugen dagegen die Unternehmen die Hauptlast der Finanzierung. Dabei wurden die Kosten im allgemeinen von einzelnen Unternehmen getragen. Nur in der Baubranche übernahm die aus Arbeitgeberbeiträgen finanzierte Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes die Kosten der Vorruhestandsregelung. Ein Zuschuss von 35 Prozent des Vorruhestandsgeldes wurde von der Bundesanstalt für Arbeit in der Bundesrepublik gewährt, wenn eine Wiederbesetzung erfolgte.

In der Schweiz wird wie in Deutschland eine Kostenaufteilung zwischen Staat (Arbeitslosenversicherung) und Unternehmen vorgenommen. Der Anteil des Staates dürfte in den meisten Fällen (Jahreseinkommen unter 97'200 Franken) 50 Prozent betragen und somit über der Beteiligung in Deutschland liegen.

#### 4.1.2. Programmwirkungen

Für die Schweiz sind noch keine Programmwirkungen zu beobachten, da die neue Verordnung erst seit dem 1.1.1997 in Kraft ist.

Gegen Ende 1983 arbeiteten in Frankreich rund ein Drittel aller versicherten Arbeitnehmer/innen in Unternehmen, die einen Solidaritätsvertrag über Frühverrentung abgeschlossen hatten. Auch die deutsche Vorruhestandsregelung wurde in Branchen angewandt, die zusammen ungefähr ein Drittel aller tarifvertraglich abgesicherten Beschäftigten erfassten.

Während jedoch nur in einer Minderheit der Solidaritätsverträge striktere Bedingungen als im Rahmengesetz vorgesehen ausgehandelt wurden, wurde in der Bundesrepublik in einigen Branchen ein erhöhtes Eintrittsalter (z.B. 61 Jahre im Bankensektor) und geringere Quoten als die gesetzlich festgelegten 5 Prozent (z.B. 2 Prozent in der Textil- und Bekleidungsindustrie) vereinbart. Auch wurde

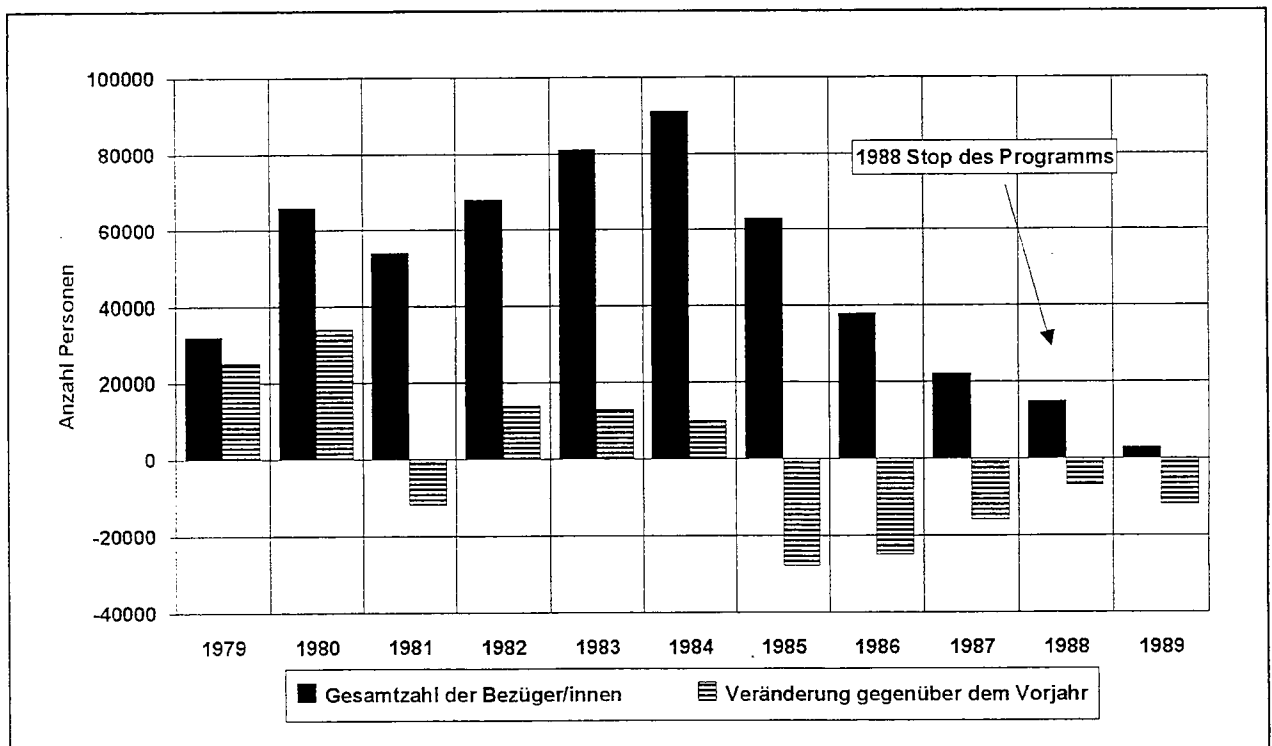
vereinzelt Arbeitgebern ein Einspruchsrecht eingeräumt - so in der Metallindustrie -, mit dem individuellen Ausscheidungswünschen aus berechtigten Gründen widersprochen werden konnte.

### A. Bezugsquoten

Die Gesamtzahl der Neuzugänge an Frühverrenteten in Frankreich lag während der beiden Jahre 1982 und 1983 bei insgesamt über 210'000, das waren rund 24 Prozent aller im Privatsektor beschäftigten Personen der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre. Betrachtet man nur die Unternehmen, die einen Solidaritätsvertrag abgeschlossen haben, so beantragten 65 Prozent der Beschäftigten dieser Alterskategorie eine Frühverrentung (vgl. für eine graphische Darstellung der Neubezüger/innen Abbildung 15 in Abschnitt 3.3.1.).

Wesentlich geringere Beteiligungsquoten werden für die britische Regelung angegeben. Für den Zeitraum 1978 bis 1979 wurden die Prozentsätze der Teilnehmer/innen auf 7 Prozent aller anspruchsberechtigten 64jährigen Männer und auf knapp unter 6 Prozent der anspruchsberechtigten 59jährigen Frauen geschätzt.

**Abb.17: GB: Entwicklung der Gesamtzahl und der Neubezüger/innen des Job Release Scheme 1979 bis 1989 (Stand jeweils im Juni)**



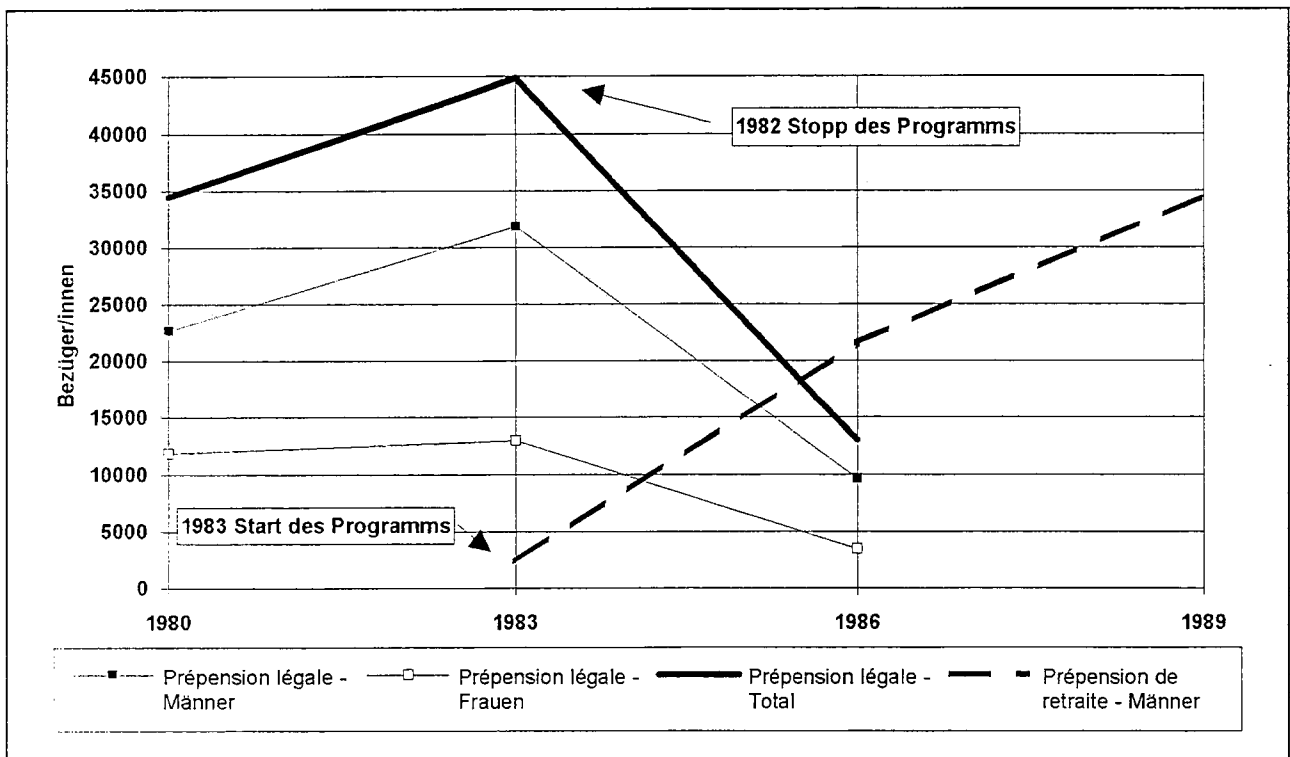
Quelle: OECD (1995b, 250)

Von Mai 1979 bis März 1980 wurde die Anspruchsberechtigung auf schwerbehinderte Männer im Alter von 60 Jahren und mehr und Männer ab 62 Jahren ausgedehnt. Eine ähnliche Regelung galt auch 1983/1984. In der Folge stieg die Inanspruchnahme der Männer auf über 12 Prozent (11 Pro-

zent 1983/84: vgl. auch Tabelle 6, Abschnitt 3.2.). Abbildung 17 zeigt die Entwicklung der Gesamtzahl und der Neubezüger/innen des Job Release Scheme.

Keine Angaben über die Beteiligungsquoten liegen aus Belgien vor, doch sind grobe Schätzungen möglich. So gab es gegen Ende 1982 etwa 45'000 Frühverrentete nach der «*pré pension légale*», während 1981 rund 107'000 60- bis 64jährige Männer und 55- bis 59jährige Frauen beschäftigt waren. So lässt sich eine globale Bezugsquote von 42 Prozent errechnen. Rund 12'000 Personen traten 1982 neu in die Regelung ein. Die Zahl der Neuzugänge lag im darauffolgenden Jahr (als die «*pré pension de retraite*» in Kraft trat) nurmehr bei 4.800. Die geringere Inanspruchnahme ging zum grossen Teil darauf zurück, dass die Frauen nicht mehr am Programm teilnehmen konnten. Da ab 1983 eine Zustimmung der Arbeitgeber zu den Frühverrentungswünschen ihrer Arbeitnehmer/innen eingeführt wurde, ging auch die Inanspruchnahme der Regelung durch Männer zurück. Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der Gesamtzahl an Bezüger/innen der beiden Programme.

**Abb.18: Belgien: Entwicklung der Gesamtzahl der Bezüger/innen von Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht 1980 bis 1989**



Quelle: OECD (1995b, 46)

Die ursprünglichen Schätzungen der deutschen Bundesregierung gingen von einer 50-prozentigen Teilnahme aller 58- bis 59jährigen und einer 66,6-prozentigen Beteiligung der 60- bis 62jährigen Arbeitnehmer/innen aus, falls in allen Branchen ein Tarifvertrag, der für die Umsetzung notwendig war, abgeschlossen würde. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit ging von ähnlichen Annahmen aus und errechnete für 1984 einen Bestand von 400'000



Frührenter/innen, der bis 1988 auf über 600'000 ansteigen würde. Abschnitt 4.2. vertieft diese Analysen. Die Bezugsquoten lagen aus verschiedenen Gründen sehr viel tiefer. Die globale Bezugsquote betrug ca. 7 Prozent.

## B. Struktur der Teilnehmer

In England waren die Antragsteller/innen überwiegend männlich (1984: 94 Prozent), und angelernte oder ungelernete Arbeitnehmer/innen waren mit einem 50 prozentigen Anteil an den Frührentner/innen im Verhältnis zu den Anspruchsberechtigten stark übervertreten. In Frankreich gehörten dagegen 80 Prozent aller Frühverrentungen (die Zahlen beziehen sich auf März 1982) den oberen und mittleren Berufsgruppen der leitenden Angestellten und Meister/innen, der Facharbeiter/innen und anderen Angestellten an. An- und ungelernete Arbeiter/innen machten dagegen nur rund 20 Prozent der Vorruhestandsgeldbezüger/innen aus.

Ein Grund für die unterschiedliche Struktur der Inanspruchnahme der Regelungen dürfte darin zu sehen sein, dass Bezüger/innen hoher Einkommen in Frankreich durch die relativ hohen, anteilig zum letzten Verdienst berechneten Lohnersatzraten der Frühverrentungsregelungen nur geringe Einbußen im Lebensstandard hinnehmen mussten. Im Gegensatz dazu boten die (niedrigen) Pauschalsätze des britischen Systems Bezüger/innen höherer Einkommen kaum Anreize, während die Einkommensverluste bei Arbeitnehmer/innen mit niedrigem Einkommen geringer ausfielen.

## C. Wiederbesetzung

Für die Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Wirksamkeit der Frühverrentung sind neben der Inanspruchnahme des Programms das Ausmass und die Art der erfolgten Wiederbesetzung entscheidend. Untersuchungen aus Frankreich zeigen, dass in über 95 Prozent der Fälle die Arbeitsplätze der ausscheidenden Frührentner/innen wieder besetzt wurden. Auch das belgische Programm («pré pension de retraite»), in dem ähnliche Auflagen wie im französischen zu erfüllen waren, führte zu einer hohen (Brutto)Wiederbesetzungsquote von 91 Prozent.

Diese Resultate müssen mit einer gewissen Vorsicht interpretiert werden. So gab die Wiederbesetzungsregelung bei den französischen «contrats de solidarité» den Unternehmern erhebliche Bewegungsspielräume. Obwohl die Arbeitgeber verpflichtet waren, für jeden Frühverrenteten eine Person von ausserhalb des Unternehmens einzustellen, musste diese Einstellung de facto nicht unbedingt im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der in den Vorruhestand getretenen Person stehen, sondern es konnte sich durchaus um bereits geplante Einstellungen handeln, die auch ohne Regelung durchgeführt worden wären. Darüber hinaus musste die Einstellung nicht in der Betriebsstätte der ausscheidenden Person, sondern konnte auch in einer anderen des Unternehmens erfolgen. Dies ermöglichte die Nutzung der Frühverrentung zu Umstrukturierungen und Standortverlegungen von Produktionsteilen. So haben Fallstudien über die Anwendung der Regelung gezeigt, dass Frühverrentungen vor allem in unprofitablen, veralteten Bereichen angewandt wurden, während die Neueinstellungen in ex-

pansionsträchtigen Bereichen - teilweise in anderen Regionen - erfolgten. Die Frühverrentungen ermöglichten den Unternehmen neben Beförderungen und Anpassungen ihrer Qualifikationsstrukturen oftmals auch eine Verjüngung ihrer Belegschaft, die von Lohneinsparungen begleitet war, da die jüngeren Arbeitnehmer/innen niedrigere Löhne bezogen als die ausscheidenden älteren.

Ein nicht unerheblicher Teil der «kompensierenden» Neueinstellungen wäre dementsprechend auch ohne Frühverrentungsregelung erfolgt, so dass von erheblichen «Mitnahmeeffekten» ausgegangen werden kann. Dies wird dadurch unterstrichen, dass die Frühverrentungen vor allem in beschäftigungsexpansiven Bereichen abgeschlossen wurden.

Für das britische System, mit seinen strikteren Wiederbesetzungsregelungen, wird eine Zahl von 85 Prozent (1980) und 90 Prozent (1982) an Wiederbesetzungen angegeben, wobei der Unterschied in den Jahresergebnissen auf Änderungen in den Programmbedingungen zurückgehen dürfte. Eine Befragung von Unternehmen aus dem Jahre 1980 ergab, dass knapp über die Hälfte der Wiederbesetzungen direkter, der Rest (45 Prozent) indirekter Art waren. Eine indirekte Wiederbesetzung war beim Ausscheiden von leitenden Angestellten häufiger, was auf die Nutzung der Frühverrentung zu Beförderungen im Unternehmen hinweist. Auch bestehen einige Hinweise dafür, dass die Löhne der Neueingestellten auch bei direkter Wiederbesetzung niedriger waren als die der Ausscheidenden.

Für die Bundesrepublik betrug die Wiederbesetzungsquote von 51 Prozent (vgl. Abschnitt 4.2.).

Mirkin (1987, 32) gibt in seiner Arbeit ebenfalls eine Übersicht über Wiederbesetzungsquoten (vgl. Tabelle 16). Die angegebenen Wiederbesetzungsquoten für Frankreich, England und Deutschland entsprechen in der Grössenordnung den bereits angegebenen. Bei den andern Ländern schwanken die Quoten zwischen 25 Prozent und 95 Prozent.

**Tabelle 16: Wiederbesetzungsquoten nach Mirkin (1987)**

Land	Programm	Quote
Holland:	Vorruhestandsprogramme	25 Prozent
Finnland:	Vorruhestand für Veteranen	45 Prozent
Schweden:	Teilpensionen	50 Prozent
Deutschland:	Vorruhestand bei langer Versicherungsdauer	60 Prozent
Belgien:	verschiedene Vorruhestandsprogramme gemeinsam	67 Prozent
Dänemark:	Vorruhestandsprogramm	70 bis 75 Prozent
England:	Job Release Scheme	70 bis 75 Prozent
Frankreich:	Solidaritätsverträge	95 Prozent

Quelle: Mirkin (1987, 32)

#### D. Arbeitsmarkteffekte

Während die obenerwähnten Wiederbesetzungsquoten eine grobe Einschätzung über das Verhältnis von Frühverrentungen und «kompensierenden» Neueinstellungen geben, sagen sie noch wenig über

die Wirkung der Regelung auf die Reduzierung der registrierten Erwerbslosigkeit aus. Diese Wirkung wird durch den sogenannten «Arbeitsmarktentlastungskoeffizient» gemessen. Dieser entspricht der Verhältniszahl zwischen Frühverrentungen und effektiv erreichter Reduzierung der Erwerbslosigkeit. Den Berechnungen des Koeffizienten liegen in den einzelnen Ländern teilweise komplexe Annahmen zugrunde, die verschiedene Nebeneffekte (z.B. Neueingestellte müssen nicht in jedem Fall registrierte Erwerbslose sein; aufgrund der Frühverrentungsregelung vermiedene Entlassungen, etc.) berücksichtigen.

In Frankreich kommt man so zu einem Arbeitsmarktentlastungskoeffizienten der «contrats de solidarité» von 0.5 bis 0.65, d.h. auf zwei Frühverrentungen folgt eine Reduzierung der registrierten Erwerbslosigkeit um etwa eine Person. Aufgrund der Ähnlichkeit mit der französischen Regelung dürfte die Entlastungswirkung in den belgischen Programmen eine ähnliche Grössenordnung erreichen.

Berechnungen des IIMV (1985) haben für die britische Regelung einen Arbeitsmarktentlastungskoeffizienten von 0.73 (1980) und sogar 0.93 (Ende März 1984) ergeben. Zu dieser Erhöhung dürften die 1983 eingeführten restriktiveren administrativen Bedingungen beigetragen haben.

Für die Bundesrepublik liegen verschiedene Schätzungen vor, die je nach zugrunde liegender Annahme zu Koeffizienten in einer Bandbreite von 0.2 bis 0.5 kommen. Die Schätzung des IAB geht bei einer Inanspruchnahme von 75'500 Frührenten von einer Arbeitsmarktentlastung von 16'400 für 1985 aus. Dies entspricht einem Koeffizienten von 0.22.

Die Arbeitsmarktwirkungen der Frühverrentung in der Bundesrepublik waren demnach geringer als in den anderen Ländern, wo sie zum Teil einen substantiellen Beitrag zur Verringerung der Erwerbslosigkeit geleistet haben. In Frankreich wurde geschätzt, dass die Erwerbslosigkeit Ende 1983 um rund 100'000 Personen (Koeffizient 0.5) niedriger war, als sie ohne Regelung gewesen wäre. In England lag sie aufgrund der Frühverrentungen 1984 um rund 90'000 niedriger.

#### E. Kosteneffektivität

Berechnungen über die Kosteneffektivität der französischen Frühverrentungsregelungen wurden im Rahmen einer Studie des französischen Arbeitsministeriums durchgeführt. Dabei werden die Nettokosten der Frühverrentung pro vermiedenem Erwerbslosen (1982: 72'000 FF = 22'000 DM; 1983: 84'000 FF = ca. 26'000 DM) mit den Kosten aller anderen Massnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Frankreich verglichen. Bei Annahme eines Koeffizienten von 0,5, lagen die Nettokosten der Frühverrentungen 1982 um rund 6 Prozent, 1983 um rund 15 Prozent höher. Verwendet man den höheren Koeffizienten (0,65), werden die Frühverrentungsregelungen kostengünstiger als der Durchschnitt der anderen Massnahmen. In England wurden aufgrund ähnlicher Annahmen für das «Job Release Scheme» Nettokosten von nur 1'800 Pfund (7'200 DM) pro reduzierter Einheit der Erwerbslosigkeit berechnet, wobei Frühverrentungen auch hier etwas kostengünstiger als andere Massnahmen waren.

Von der Seite der öffentlichen Kostenbelastung betrachtet, schnitt die Vorruhestandsregelung der Bundesrepublik (wegen der geringen Kostenbeteiligung durch die öffentliche Hand) verständlicherweise wesentlich besser ab als die anderen Regelungen. Verschiedene Untersuchungen zeigten, dass bei Berücksichtigung von primären Kosteneffekten (Mehreinnahmen aus Steuern und Sozialabgaben bei Annahme einer 50 prozentigen Wiederbesetzungsquote und der Zahlung eines Zuschusses der Bundesanstalt für alle Neueingestellten) die Vorruhestandsregelung für die öffentliche Hand zumindest kostenneutral gewesen sein dürfte; bei Berücksichtigung auch sekundärer Effekte (z.B. Einsparungen bei Erwerbslosengeld und Erwerbslosenhilfe aufgrund vermiedener Entlassungen) ergaben sich nach diesen Berechnungen sogar Nettoeinsparungen.

## 4.2. Das Vorruhestandsprogramm in Deutschland 1984 bis 1988

Abschnitt 4.2. vertieft die ländervergleichende Übersichtsdarstellung von Abschnitt 4.1. für Deutschland. Dadurch soll insbesondere auch ein detaillierterer Einblick in die Evaluationen des Programms vorgenommen werden. Zwangsläufig ergeben sich aber zwischen den beiden Abschnitten punktuelle Überschneidungen.

Im Vorfeld der Einführung der Vorruhestandsregelung wurden von verschiedensten Institutionen Schätzungen über den Beschäftigungseffekt und über die Kostenfolgen der neuen Regelung vorgenommen (Hoffmann/Kühlewind 1984, Deutscher Bundestag 1983, Herlberger 1983, Kirner et al. 1984, Schellhaass/Weis 1984, Schmähl/Conradi 1984, Schuhmair/Stanglmayr 1983). Die Berechnung der Kostenfolgen - auf die Unternehmen, auf die Bundesanstalt für Arbeit, auf die gesetzliche Rentenversicherung und auf die Krankenversicherung - hängen dabei bei allen Studien von den gemachten Annahmen der Bezugsquote des Vorruhestandes und des Beschäftigungseffektes ab. Die Studien unterscheiden sich aber auch methodisch: Hoffmann/Kühlewind (1984), welche die «offizielle» Schätzung des Bundesministerium dokumentieren, und Kirner et al. (1984) wählen eine Ansatz, welcher die Anzahl prognostizierter Fälle mit den geschätzten Kosten pro Fall verbindet. Schuhmair/Stanglmayr (1983) illustrieren die Kostenkonsequenzen an einem Fallbeispiel. Der Deutsche Bundestag (1983), Schellhaass/Weiss (1984) und Helberger (1983) nehmen gesamtwirtschaftliche Schätzungen vor allem mit dem Ziel vor, die Aufteilung der Kosten zwischen Staat und Unternehmen zu eruieren.

Nachfolgend stellen wir kurz die Überlegungen von Hoffmann/Kühlewind (1984) dar, weil das methodische Vorgehen sehr transparent ist und sich die Evaluationen nach Ablauf des Programms bzw. während des Programms an dieser Schätzung orientierten (Naegele/Voges 1989, Kohli et al. 1989, Kühlewind 1986 und 1987).

### A. Der bei der Einführung geschätzte Beschäftigungseffekt des Vorruhestandsgesetzes (Hoffmann/Kühlewind 1984)

Den hypothetischen Berechnungen liegen folgende Annahmen zugrunde:

- **ANGESPROCHENER PERSONENKREIS:** Die Vorruhestandsregelung richtet sich als zusätzliches Angebot hauptsächlich an die 58- bis 62jährigen Arbeitnehmer und an die 58- bis 59jährigen Arbeitnehmerinnen.
- **BEZUGSQUOTE:** 50% der 58- bis 59jährigen Arbeitnehmer/innen und 66% der 60- bis 62jährigen Arbeitnehmer/innen entscheiden sich für die Vorrente. Das bedeutet, dass die Inanspruchnahme der Männer beim Erreichen des 60. Altersjahr von 50% auf 66% steigt.
- **WIEDERBESETZUNG DER ARBEITSPLÄTZE:** 50% der frei werdenden Arbeitsplätze wird wieder besetzt, und zwar zu 66% aus der registrierten Erwerbslosigkeit und zu 33% aus der «stillen Reserve».<sup>10</sup>
- **BETEILIGUNG DER TARIFBEREICHE:** Sämtliche Tarifbereiche beteiligen sich an der Vorruhestandsregelung. Die Überforderungsklausel<sup>11</sup> führt zu keinen nennenswerten Einschränkungen des Kreises der Begünstigten.

Aufgrund dieser Annahmen kommen Hoffmann/Kühlewind (1984, 142) zu den in Tabelle 17 dargestellten quantitativen Schätzungen.

**Tabelle 17: Schätzung der quantitativen Auswirkungen der Vorruhestandsregelung auf die Erwerbslosigkeit in Deutschland 1984 bis 1988**

	Anzahl Vorrentner/innen im Durchschnitt pro Jahr (50% bis 66%)	Wiederbesetzbare Arbeitsplätze im Durchschnitt pro Jahr (50% Annahme)	Entlastung der registrierten Erwerbslosigkeit im Durchschnitt pro Jahr (66% Annahme)
1984	407 000	204 000	136 000
1985	468 000	234 000	156 000
1986	528 000	264 000	176 000
1987	577 000	289 000	193 000
1988	611 000	306 000	204 000

Quelle: Hoffmann/Kühlewind (1984, 142)

### B. Effektiv eingetretener Beschäftigungseffekt

Die öffentliche Einschätzung des Beschäftigungseffektes war durchwegs negativ, weil deutlich weniger Personen die Möglichkeit des Vorruhestandes benutzten als im voraus erwartet worden war (Naegele/Voges 1989, 52). Ende 1987 bezogen rund 87'500 Personen Vorruhestandsgeld; dies ent-

<sup>10</sup> Diese Annahme der Aufteilung in «stille Reserve» und registrierte Arbeitslosigkeit macht auch Bassier (1987, 102).

<sup>11</sup> Arbeitgeber brauchen nicht mehr als 5% ihrer Mitarbeiter/innen den Übergang in den Vorruhestand einzuräumen.

sprach ca. 15 Prozent der prognostizierten Werte von 611'000 Personen bzw. ca. 7 Prozent aller angesprochenen Personen im entsprechenden Alter. In 44'810 Fällen wurden von Arbeitgebern bei der Bundesanstalt für Arbeit Zuschüsse beantragt; dies bedeutet, dass in diesen Fällen die in den Vorruhestand tretende Person durch eine registrierte erwerbslose Person ersetzt wurde. Damit beläuft sich die Wiederbesetzungsquote auf ca. 51 Prozent; sie entspricht daher den Erwartungen. Kühlewind (1986, 215) weist allerdings zu Recht darauf hin, dass in den übrigen 49 Prozent der Fälle auch Entlassungen verhindert werden konnten: "Der 'beschäftigungswirksame Ausgleich', der angibt, um wieviel die registrierte Erwerbslosigkeit höher wäre, wenn es die Regelung nicht gäbe, und neben den Neueinstellungen auch die vermiedenen Entlassungen umfasst, ist also generell höher als die Wiederbesetzung. Die entsprechende Quote wird vermutlich in der Grössenordnung von 80% bis 90% anzusiedeln sein." Welche Gründe führten nun aber zu der deutlich unter den Erwartungen liegende Inanspruchnahme des Vorruhestandes?

Kühlewind (1987, 55f.) gibt als Hauptursache die relativ geringe tarifliche Verbreitung des Vorruhestandes an. Nur für ca. 30 Prozent der älteren Arbeitnehmer/innen waren tarifvertragliche Vorruhestandsvereinbarungen abgeschlossen worden. Nach Meinung von Kühlewind ist dies eine Folge des Umstandes, dass die meisten und insbesondere die mitgliederstarken Gewerkschaften die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung favorisiert hätten. Weiter weist er darauf hin, dass in der wichtigen Metallindustrie bereits vor dem Vorruhestandsgesetz entsprechende Regelungen bestanden haben. Als letzter Grund, und für die schweizerische Diskussion wieder von besonderem Interesse, wird angeführt, dass die finanziellen Anreize sowohl für Arbeitnehmer/innen (mindestens 65 Prozent des letzten Bruttogehaltes) wie auch für die Arbeitgeber (Zuschuss von 35 Prozent des Vorruhestandgeldes, wenn ein registrierter Erwerbsloser die Stelle übernimmt) zu wenig grosszügig ausgestaltet worden seien.

Naegele/Voges (1989, 61) kommen zu einer leicht abweichenden Begründung: "Unsere Untersuchung der Umsetzung des Vorruhestandsgesetzes hat verdeutlicht, dass sich die individuellen Determinanten der Nutzung des Vorruhestandes kaum von denen unterscheiden, die in früheren Untersuchungen zur Frühverrentungsbereitschaft gefunden wurden. Stets waren gesundheitliche Gründe, die gewachsenen Arbeitsplatzanforderungen und Belastungen, Furcht vor konkreten Änderungen am Arbeitsplatz, Merkmale der Berufskarriere, kollektive Lebensgeschichte und nicht zuletzt private und familiäre Gründe für ein möglichst frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ausschlaggebend. Als wesentlichste strukturelle Determinante erwies sich die Informationspolitik durch den Betriebsrat. Gering sind in den untersuchten Branchen die Einflüsse, die von betrieblicher Seite auf die Inanspruchnahme einwirken."

Naegele/Voges (1989) und Kohli et al. (1989) differenzieren in ihren Untersuchungen die Wirkungen des Vorruhestandsgesetzes nach Branchen und gehen insbesondere der Frage nach, ob jüngere Arbeitnehmer/innen tatsächlich profitiert haben. "Die Zahlen aus der Beschäftigungsstatistik verdeutlichen, dass mit der Einführung der Vorruhestandsregelung in der chemischen Industrie und in der Papierindustrie leicht und im Bauhauptgewerbe besonders drastisch der Anteil älterer Beschäftigter zu-

rückgegangen ist. Betrachtet man diese Entwicklung vor dem Hintergrund der Beschäftigtenzahlen der Branchen, so zeigt sich, dass die Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung in der Papierindustrie zu einem Personalabbau Älterer geführt hat, der deutliche Beschäftigungsvorteile für die Jüngeren gebracht hat. Auf einen ähnlichen Beschäftigungseffekt verweisen die Angaben aus der chemischen Industrie. (...) Im Bauhauptgewerbe stand der Personalabbau im Vordergrund, der durch die Vorruhestandsregelung kodifiziert wird. Auf den Anteil jüngerer Beschäftigter hat dies keine beschäftigungswirksame Auswirkungen, sie sind gleichermassen vom Personalabbau betroffen" (Naegele/Wolf 1989, 55 und 56).

### 4.3. Fazit

#### Programmwirkungen auf den Arbeitsmarkt

Frühverrentungsprogramme mit Wiederbesetzungsklauseln, zumeist im Rahmen der Arbeitslosenversicherung staatlich (mit-)finanziert, haben in den hier untersuchten Ländern (England, Frankreich, Belgien und Deutschland) in unterschiedlicher Weise zur Senkung der registrierten Erwerbslosigkeit beigetragen. Wenn die Programmbedingungen den Arbeitgebern keinen grossen Spielraum hinsichtlich der Wiederbesetzung mit Nichterwerbslosen erlaubten (wie in England), so war der Arbeitsmarktkoeffizient (Verhältnis der Reduktion der registrierten Erwerbslosigkeit zu den Frühverrentungen) gross. Wenn das Programm den Unternehmen grosse Spielräume bot, die für innerbetriebliche Umstrukturierungen genutzt werden konnten, dann war die Inanspruchnahme des Programms sehr hoch, der Arbeitsmarktkoeffizient aufgrund von Mitnahmeeffekten hingegen kleiner. Dies belegt das französische Programm. Die Ausgestaltung des schweizerischen Programms, welches seit dem 1.1.1997 in Kraft ist, ist hinsichtlich der Wiederbesetzungspflicht sehr restriktiv. Dies dürfte zu einer geringeren Inanspruchnahme bei gleichzeitig hohem Arbeitsmarktkoeffizient führen.

#### Folgen für die schweizerische Diskussion

Für die schweizerische Diskussion - insbesondere im Rahmen der AHV - ergeben sich verschiedene Folgerungen. Die Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestandes wird bei einer angespannten Arbeitsmarktlage bzw. bei Strukturproblemen sowie bei ausschliesslich staatlich finanzierten Programmen (wie dies beispielsweise bei einer Flexibilisierungslösung innerhalb der AHV der Fall wäre) intensiv genutzt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn Wiederbesetzungsaufgaben bestehen. Vorbezugsquoten zwischen 40 und 60 Prozent sind normal. Die Wiederbesetzungsquoten schwanken zwischen 50 und 90 Prozent je nach Ausgestaltung des Programms; als Folge ergibt sich ein beträchtlicher Beschäftigungseffekt.

Wichtig scheinen weiter in einer Übertragung der Wirkungen des Vorruhestandsgesetzes in Deutschland auf die Schweiz folgende Feststellungen:

1. Der Beschäftigungseffekt dürfte klar positiv sein.
2. Der Beschäftigungseffekt fällt je nach Branche unterschiedlich aus, da jede Branche eine unterschiedliche Alterszusammensetzung und strukturelle Ausgangslage besitzt.
3. Die Wiederbesetzungsquote liegt bei ca. 50 Prozent, wenn der Staat - wie dies bei der soeben eingeführten Möglichkeit des Vorruhestandes in der Schweiz der Fall ist - lediglich eine Teilfinanzierung übernimmt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Vorruhestandsgesetz in Deutschland in eine rezessive Phase fiel, d.h. dass die Unternehmen teilweise den Abbau der Beschäftigung planten. In einer «normalen» konjunkturellen Lage könnte der Beschäftigungseffekt grösser sein.
4. Die Wiederbesetzungen erfolgen, sofern den Unternehmen dieser Spielraum eingeräumt wird, nicht alle aus der registrierten Erwerbslosigkeit. Vielmehr dürfte auch ein beträchtlicher Teil, der in Deutschland auf 33 Prozent geschätzt wurde, aus der «stillen Reserve» stammen. Eine Lösung im Rahmen der AHV müsste dies mit berücksichtigen.



## Teil 2

# Auswirkungen einer Variation des Rentenalters um ein Jahr

Der Übertritt in den Ruhestand hat gewichtige volkswirtschaftliche Konsequenzen: Einerseits unmittelbar im Rahmen der Sozialversicherungen, andererseits aber auch indirekt auf den Staatshaushalt und die Wirtschaft. In Kapitel 1 haben wir die Faktoren dargestellt, welche den Übertritt in den Ruhestand beeinflussen. Die institutionellen Bestimmungen zum Rentenalter waren dabei nur ein Element unter vielen anderen. In Teil II der vorliegenden Arbeit werden nun, unter Berücksichtigung der in Teil I entwickelten Grundlagen, die Auswirkungen einer Variation des Rentenalters ins Zentrum der Betrachtungen gerückt. In Kapitel 5 wird eine qualitative, in Kapitel 6 eine quantitative Analyse vorgestellt.

## 5. Qualitative Analyse einer Variation des Rentenalters um ein Jahr

Regelungen des Altersrücktrittes können sich vor allem auf das Lebensalter, der den Bezug einer Vollrente ohne Zusatzbedingungen garantiert, und auf die Art des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand beziehen (Teilrenten, Flexibilisierung des Rücktritts mit/ohne Rentenkürzungen, Aufschub des Rücktrittsalters etc.). Die vorliegende Arbeit will nicht einzelne Modelle prüfen, - zumal solche im Rahmen der 11. AHV-Revision politisch noch nicht ausgehandelt sind. Vielmehr sollen die grundsätzlichen Mechanismen, denen alle Modelle unterworfen sind, offengelegt werden. Gemeinsamer Nenner ist die Erhöhung bzw. die Senkung des Rentenalters. Eine Flexibilisierung kann beispielsweise als stufenweise Senkung des Rentenalters aufgefasst werden. In diesem und im nächsten Kapitel wird daher schematisch die Senkung bzw. Erhöhung des Rentenalters um 1 Jahr untersucht.

Im ersten Abschnitt dieses fünften Kapitels wird kurz der allgemeine Analyserahmen vorgestellt. Abschnitt 5.2. dient der Darstellung der Auswirkungen einer Senkung des Rentenalters um 1 Jahr. Im Vordergrund stehen die qualitativen Beziehungen. Kapitel 6 wird anschliessend einer ersten Quantifizierung dienen. Abschnitt 5.3. analysiert die Auswirkungen bei einer Erhöhung des Rentenalters um 1 Jahr. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einem Fazit (Abschnitt 5.4.).



Bei den **MÄRKTEN** sind drei Elemente zu unterscheiden: Das Angebot, die Nachfrage und das Wechselspiel von Angebot und Nachfrage. Dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage liegt eine eigene Dynamik zugrunde. Auf jedem Markt wird gleichzeitig der Gleichgewichtspreis und die Gleichgewichtsmenge, die zum Gleichgewichtspreis gehandelt wird, bestimmt. Wirkt ein bestimmter Einfluss beispielsweise auf das Arbeitsangebot ein, so hat dies erstens Auswirkungen auf das Arbeitsangebot, zweitens Auswirkungen auf die auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenspiel mit der Nachfrage bestimmten Löhne, die Beschäftigung und die Lohnsumme und drittens haben die Löhne und die Beschäftigung wiederum Rückwirkungen auf das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage. Dieser Prozess endet nie, er dauert an. In den folgenden Abschnitten werden nur die Beeinflussungen der beiden Grundelemente (Angebot und Nachfrage) diskutiert. Die Wechselbeziehungen zwischen ihnen werden nur angedeutet, weil sie sehr stark von den konkreten empirischen Gegebenheiten abhängen. Nichtsdestoweniger sind sie natürlich wichtig.<sup>12</sup>

Methodisch gesehen nehmen wir im folgenden eine komparativ-statische Partialanalyse vor. «Komparativ-statisch» meint dabei, dass zwei Zustände - hier die Zustände vor und nach der Änderung des Rentenalters - miteinander verglichen werden. Die komparativ-statische Analyse grenzt sich von der dynamischen dadurch ab, dass sie die Anpassungsprozesse, die den einen in den anderen Zustand überführen, nicht betrachtet. Mit «Partialanalyse» ist gemeint, dass die Betrachtung auf die Beziehungen rund um den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungen fokussiert wird. Eine Totalanalyse (wie sie beispielsweise im Rahmen der interdepartementalen Arbeitsgruppe für die Finanzierung der sozialen Sicherung II geplant wird) würde beispielsweise das ganze Märktesystem und auch demographische und wirtschaftliche Entwicklungen mit berücksichtigen.

Die Beziehungen zwischen den genannten Institutionen und Märkten sind in der differenzierten Form vielfältig. Eine Darstellung in einer einzigen Grafik würde dazu führen, dass die Zusammenhänge kaum mehr erkannt werden könnten. Nachfolgend gehen wir daher so vor, dass jede Institution und jeder Markt einzeln dargestellt und diskutiert werden.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Weiter ist zu berücksichtigen, dass sich Märkte in der Realität nicht immer so entwickeln wie dies theoretisch erwartet wird (bsp. aufgrund von Marktmacht etc.).

<sup>13</sup> Für die Schweiz existieren bisher keine Modelle, die alle hier betrachteten Komponenten berücksichtigen. Im Rahmen der Literaturanalyse haben wir lediglich für Deutschland eine Arbeit gefunden, die ein solches Modell konkret implementiert (vgl. VDR 1995 und 1995a). Allerdings ist die Dokumentation des Modells mangelhaft. Über einzelne Beziehungen des Systems existiert natürlich eine breite Literatur, vor allem dann, wenn es sich um «allgemeine» makroökonomische Zusammenhänge handelt. Spezifisch mit der Beziehung zwischen dem Arbeitsmarkt und der Altersversicherung setzt sich die theoretische Arbeit von Bassier (1987) auseinander.

## 5.2. Auswirkungen einer Senkung des Rentenalters um ein Jahr

### 5.2.1. Auswirkungen auf die Sozialversicherungen

Die Rentenaltersenkung wirkt sich auf die Ausgaben- und die Einnahmenseite der Sozialversicherungen aus. Die Rückwirkungen mit den anderen Elementen (Staatshaushalt, Märkte) werden anschliessend in den folgenden Abschnitten diskutiert. Die Wirkungen auf die beiden Seiten des Sozialversicherungshaushaltes sind dabei unterschiedlich: bei den Ausgaben sind die institutionellen und ökonomischen Beziehungen zwischen den Versicherungszweigen, bei den Einnahmen der Finanzierungsmodus der verschiedenen Versicherungszweige zu berücksichtigen.

#### A. Ausgabenseite

Abbildung 20 zeigt die Auswirkungen einer Rentenaltersenkung auf die Sozialversicherungsausgaben. Aufgrund der Rentenaltersenkung beziehen mehr Personen AHV-Renten, was zu Mehrausgaben in diesem Sozialversicherungszweig führt. In Abbildung 20 ist diese Beziehung mit einem «+» für eine ausgabensteigernde Beziehung Korrelation gekennzeichnet. Analog bezeichnet ein «-» einen Einfluss, der die Ausgaben des betroffenen Sozialversicherungszweiges senkt. Da mehr Personen AHV-Renten beziehen, werden auch mehr Ergänzungsleistungen zur AHV beantragt und in Anspruch genommen.

Die Beziehungen der AHV zur IV und zur ALV sind «negativ», d.h. ausgabensenkend, weil der Bezug einer AHV-Rente denjenigen einer IV- bzw. ALV-Rente ausschliesst. Die geringere Inanspruchnahme der IV-Renten führt zu geringeren Auszahlungen bei den Ergänzungsleistungen zur IV. Es kann davon ausgegangen werden, dass (mehr oder weniger kostenneutral) alle IV-Ergänzungsleistungen in AHV-Ergänzungsleistungen umgewandelt werden. Da darüber hinaus durch die Mehrbeanspruchung von AHV-Renten auch mehr AHV-Ergänzungsleistungen beantragt werden, dürften insgesamt die Ausgaben der AHV/IV-Ergänzungsleistungen ansteigen. Zwischen den AHV-Ergänzungsleistungen und der Sozialhilfe besteht eine enge Wechselwirkung. Die Erhöhung der Ausgaben der AHV-Ergänzungsleistungen dürften im Bereich der Sozialhilfe zu Ausgabenreduktionen führen.

Das vorliegende Projekt wurde im Rahmen der 11. AHV-Revision in Auftrag gegeben. Derzeit ist keine gleichzeitige Überprüfung des Rentenalters in der beruflichen Vorsorge geplant. Sinnvollerweise müssten allerdings die Rentenalter kompatibel gemacht werden. Für die folgende Überlegung gehen wir daher davon aus, dass auch in der beruflichen Vorsorge die Rentenalter angepasst würden: Die BV beruht auf dem Kapitaldeckungsverfahren. Eine Rentenaltersenkung bedeutet bei unveränderten Beiträgen, dass ein Vorbezug eine lebenslange Rentenkürzung zur Folge hat. Diese müsste im Sinne einer versicherungsmathematischen Äquivalenz zwischen 6 und 7 Prozent pro gesenktem Jahr betragen. Würden die Kürzungen derart vorgenommen, so bliebe das Leistungsvolumen konstant.



In der Praxis ist aufgrund der Finanzierungsverfahren der Pensionskassen aber zu erwarten, dass das Leistungsvolumen netto ansteigt.<sup>14</sup> Leistungseinsparungen, allerdings in einem kaum relevanten Masse, dürften sich für die anderen Risiken (Tod und Invalidität) ergeben.

In der Krankenversicherung werden die Risiken Krankheit, Unfall (hier subsidiär zur Unfallversicherung), Geburtsgebrechen und Schwangerschaft versichert. Im vorliegenden Rahmen interessieren die Risiken Krankheit und Unfall. Beim Risiko Krankheit ist zwischen der Krankentaggeld- und der Krankenpflegeversicherung zu unterscheiden. Die Leistungen der Krankentaggeldversicherung dürften insgesamt abnehmen, weil (1) nicht alle vorzeitig in den Ruhestand tretenden Erwerbstätigen ersetzt werden und weil (2) die im Krankheitsfall zu ersetzenden Lohnkosten des «jüngeren» Ersatzpersonals tiefer sind. Für die Krankheitskosten lassen sich sowohl Überlegungen in die eine (mehr Zeit zur Verfügung  $\Rightarrow$  mehr Arztbesuche) wie auch in die andere Richtung (mehr Zeit  $\Rightarrow$  gesünderer Lebenswandel) anstellen. Ohne empirische Basis kann die Wirkungsrichtung nicht bestimmt werden. Wir gehen jedoch davon aus, dass hier keine wesentlichen Kostenverschiebungen entstehen.

In der Unfallversicherung sind die unselbständigen Arbeitnehmenden versichert. Wer nicht unter das Regime der Unfallversicherung fällt, ist in der Krankenversicherung obligatorisch gegen Unfall geschützt. Eine Rentenaltersenkung führt zu Ausgabenreduktionen sowohl bei der Berufs- wie bei der Nichtberufsunfallversicherung. Allerdings steigen gleichzeitig die Ausgaben der Krankenversicherung an: Kosten, die bisher durch die Nichtberufsunfallversicherung zu tragen waren, fallen nun neu in der Krankenversicherung an. Allerdings sind aber die Leistungen bei Unfällen zwischen der Unfall- und der Krankenversicherung unterschiedlich. Die Krankenversicherung übernimmt primär die Heilungskosten während die Unfallversicherung auch Invalidenrenten, Integrationsentschädigungen, Hilflosenentschädigungen und Hinterlassenenrenten kennt. Letztere Leistungen dürften allerdings bei einer Rentenaltersenkung um lediglich ein Jahr kaum ins Gewicht fallen. Einfachheitshalber kann davon ausgegangen werden, dass in der Krankenpflegeversicherung aufgrund der Nichtversicherung der Nichtberufsunfälle eine Kostensteigerung eintritt, die in etwa den Kosteneinsparungen bei der Nichtberufsunfallversicherung entsprechen. Kleinere Verschiebungen dürften sich auch zwischen der Berufsunfall- und der Krankenversicherung ergeben (bsp. bei den Wegunfällen); sie dürften aber vernachlässigbar sein.

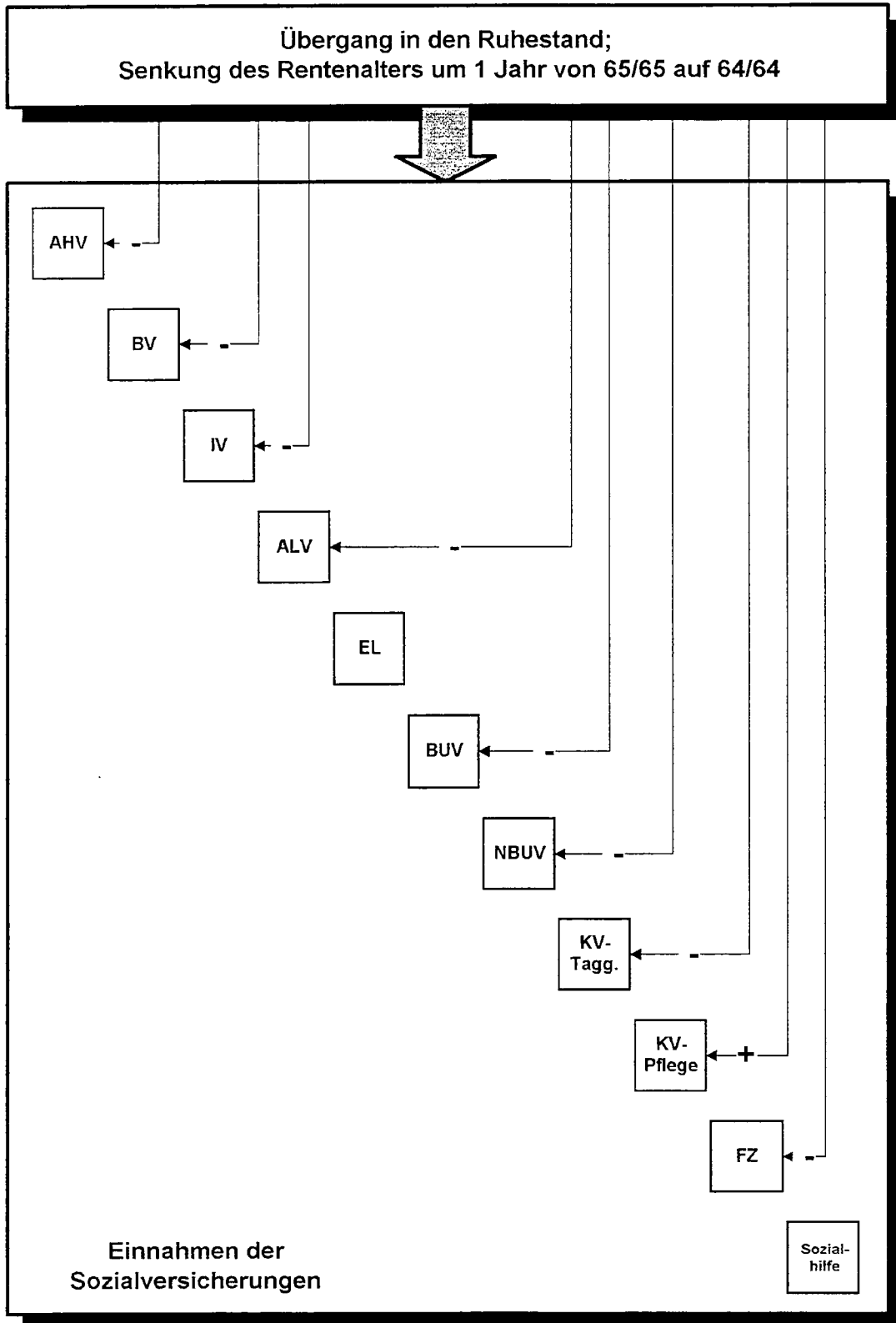
## B. Einnahmenseite

Abbildung 21 illustriert die Auswirkungen der Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Einnahmenseite der Sozialversicherungen.

---

<sup>14</sup> Üblicherweise steigen die Beiträge mit dem Lebensalter an. Der Rentenvorbezug fällt somit in ein Lebensalter, in dem überdurchschnittlich hohe Beiträge hätten bezahlt werden müssen. Dies müsste auch zu stärkeren Kürzungen beim Vorbezug führen.

Abb.21: Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Einnahmen der Sozialversicherungen



auswi3b.vsd

Quelle: eigene Darstellung

+ mehr Einnahmen

- weniger Einnahmen

Der Rückzug älterer Arbeitnehmer/innen vom Arbeitsmarkt führt unmittelbar zu Beitragsausfällen bei denjenigen Sozialversicherungen, die sich (teilweise) über Lohn- oder Lohnsummenprozente finanzieren. Es sind dies: die AHV, die Invalidenversicherung, die berufliche Vorsorge, die Arbeitslosenversicherung, der Erwerbssersatz, die Familienzulagen, die Krankentaggeldversicherung und die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung. Dem stehen Mehreinnahmen der neu eingestellten Ersatzarbeitskräfte in denselben Versicherungszweigen gegenüber. Per Saldo dürften die Beitragsausfälle überwiegen, weil (1) nicht alle älteren Arbeitnehmer/innen ersetzt werden und (2) die Löhne des jüngeren Ersatzpersonals typischerweise tiefer sind als die der ausgeschiedenen Frührentner/innen.

Eine Rentenaltersenkung führt zu zwei weiteren Quellen von Beitragsausfällen: erstens kann davon ausgegangen werden, dass die Personen, welche nach der Pensionierung weiterarbeiten, ein geringeres Einkommen aufweisen als vor der Pensionierung. Dies dürfte sowohl durch einen geringeren Beschäftigungsgrad als auch durch einen geringeren Stunden- oder Monatslohn verursacht werden. Zweitens bezahlen die Erwerbslosen, welche Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen, Beiträge an die AHV. Diese Beiträge fallen durch die Neuanstellung weg bzw. müssen von den in der Neuanstellung bezahlten Beiträgen in Abzug gebracht werden.

Bei der Krankenpflegeversicherung werden die Kopfprämien erhöht werden, weil ein zusätzliches Risiko (Unfall) versichert werden muss (Verschiebung von der Nichtberufsunfallversicherung).

Die EL und die Sozialhilfe werden über Steuereinnahmen finanziert. Diese gehen zurück, wenn wir nur die älteren Arbeitnehmer/innen betrachten. Wenn allerdings das Ersatzpersonal mitberücksichtigt wird, ist das Resultat per Saldo grundsätzlich nicht mehr eindeutig. Allerdings ist zu erwarten, dass die Steuereinnahmen dennoch tiefer ausfallen, weil das jüngere Ersatzpersonal im Durchschnitt weniger verdient und mehr Sozialabzüge (bsp. für Kinder) vornehmen kann.

### C. Wechselwirkungen des Sozialversicherungshaushaltes mit den anderen Systemelementen

Abbildung 22 zeigt, dass die Auswirkungen auf den Sozialversicherungshaushalt mit den obengenannten Aspekten nicht abschliessend behandelt sind. Vielmehr ist der Sozialversicherungshaushalt eingebettet in ein System, welches (1) durch die Änderungen im Sozialversicherungshaushalt direkt beeinflusst wird, (2) auf die Änderungen im Sozialversicherungshaushalt rückwirkt und (3) selbst direkt durch die Rücktrittsentscheide beeinflusst wird. Wenn wir nach Institutionen bzw. Märkten unterscheiden, so sind die folgenden zusätzlichen Aspekte wichtig.

#### *Wechselwirkungen mit dem Staatshaushalt*

Sowohl die erhöhten Leistungsausgaben wie aber auch die gleichzeitig verminderten Einnahmen bewirken einen erhöhten Druck auf die Ausgabenseite des Staatshaushalt. Allerdings hängt es von den

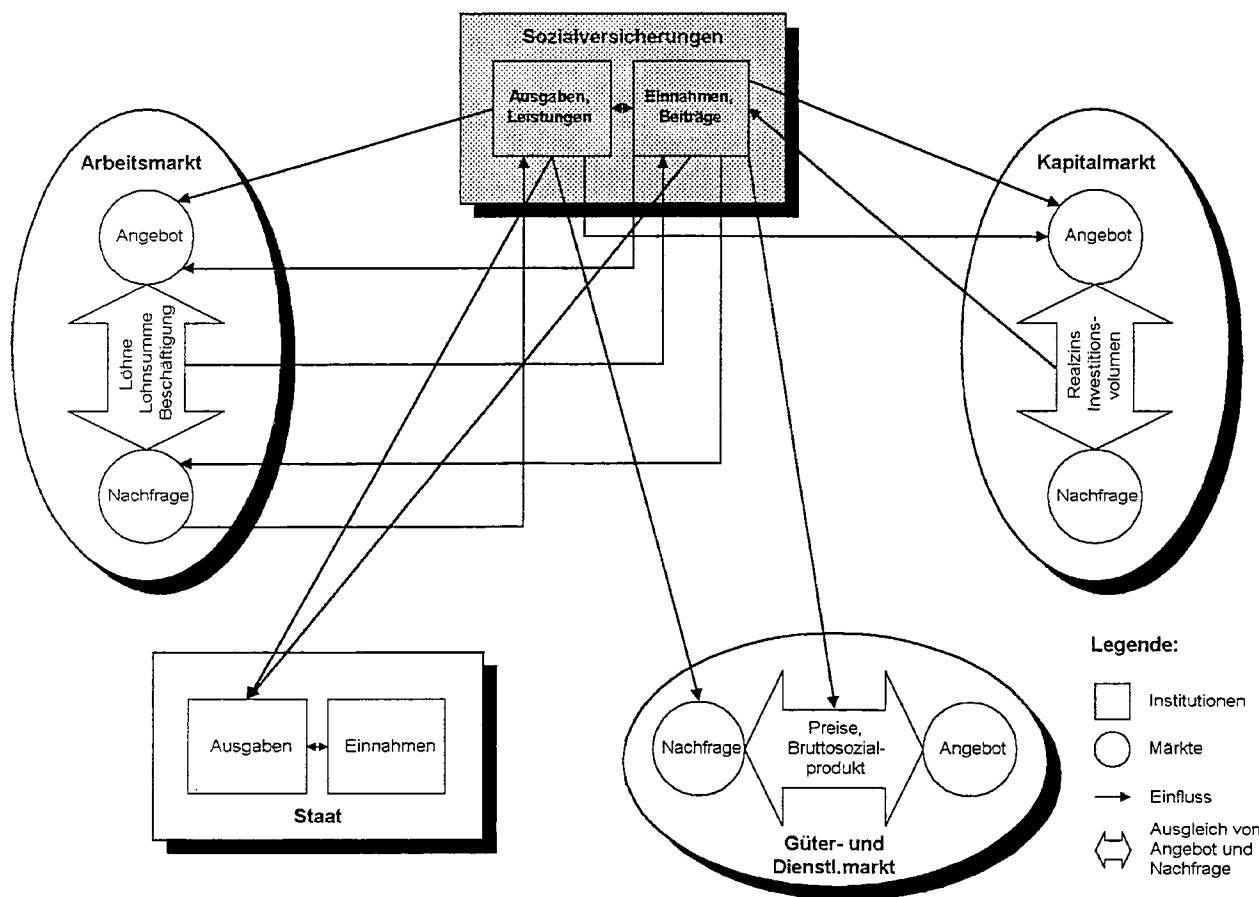


detaillierten Finanzierungsbestimmungen ab, ob Defizite in den Sozialversicherungszweigen unmittelbar und direkt zu erhöhten Staatsausgaben führen.

### Wechselwirkungen mit dem Arbeitsmarkt

- **ARBEITSANGEBOT:** Das Arbeitsangebot wird von beiden Seiten des Sozialversicherungshaushaltes beeinflusst. Die vorzeitigen Altersrücktritte führen direkt zu einer Verringerung des Arbeitsangebotes. Die zur Finanzierung der vorzeitigen Altersrücktritte notwendige Erhöhung der Einnahmen sind tendenziell mit einem Rückgang des Arbeitsangebots verbunden, da die zusätzlich notwendigen Sozialversicherungsabgaben («Lohnprozente») den Anreiz zur Erwerbsarbeit vermindern. Selbstverständlich sind die Wirkungen von der Finanzierungsart abhängig.

Abb.22: Rückwirkungen der Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen mit den anderen Systemelementen



Quelle: eigene Darstellung

- **ARBEITSNACHFRAGE:** Die Arbeitsnachfrage beeinflusst die Ausgaben der Sozialversicherungen, soweit sie mit der Erwerbslosigkeit zu tun haben. Dies deshalb, weil die zurückgetretenen älteren Arbeitnehmer/innen teilweise mit Erwerbslosen ersetzt werden (Rückwirkungen auf die Ausga-

ben der ALV und der Sozialhilfe). Die notwendigerweise zu erhöhenden Einnahmen ihrerseits beeinflussen die Arbeitsnachfrage negativ, da sie die Unternehmer dazu motivieren, Arbeit vermehrt durch Kapital zu ersetzen.

- **LÖHNE, BESCHÄFTIGUNG:** Die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme bestimmt entscheidend die Einnahmen der Sozialversicherungen, da diese zu grossen Teilen auf der Finanzierung durch Lohnprozente beruhen. Ob sich die Lohnsumme aufgrund des Rückzuges der älteren Arbeitnehmer/innen verkleinert, kann nicht definitiv gesagt werden. Die Entwicklung ist abhängig davon, wie sich die Löhne der verbleibenden Arbeitnehmenden entwickeln und ob Ersatzpersonen angestellt werden. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass sich (a) die Löhne der verbleibenden Arbeitnehmenden aufgrund der Erwerbslosigkeit und den realen Anpassungsfriktionen nicht verändern werden, dass (b) das Ersatzpersonal im Durchschnitt weniger verdient und (c) nicht alle älteren Arbeitnehmer/innen ersetzt werden. Daher dürfte die Lohnsumme in der Tendenz sinken.

### *Wechselwirkungen mit den Güter- und Dienstleistungsmärkten*

- **KONSUM- UND INVESTITIONSGÜTERNACHFRAGE:** Die erhöhten Ausgaben der Sozialversicherungen beeinflussen die Nachfrage. Über die Richtung des Einflusses entscheidet im Bereich der älteren Arbeitnehmenden (a) die Höhe der Einkommensersatzrate und (b) das Konsumverhalten der zurückgetretenen älteren Arbeitnehmer/innen. Im Alter geht der Konsum tendenziell zurück (vgl. Baur et al. 1994). Zudem liegt das Einkommen im Ruhestand typischerweise tiefer. Somit dürften die zusätzlichen Sozialversicherungsausgaben nicht dieselbe Konsumnachfrage auslösen wie die zuvor verdienten Einkommen. Allerdings waren nicht alle Vorbezügler/innen zuvor erwerbstätig. Allerdings sind auch die Wirkungen auf die Ersatzangestellten, welche ein höheres Einkommen erzielen, zu berücksichtigen. In Analogie zur Argumentation bei der Lohnsumme, dürfte zu erwarten sein, dass die Konsumgüternachfrage per Saldo in der Tendenz aber eher zurückgeht.
- **PREISE, BRUTTOSOZIALPRODUKT:** Die erhöhten Abgaben für die Sozialversicherungen, die die Unternehmen zu leisten haben, verteuern die Produkte. Dies senkt tendenziell die Nachfrage.

Die erhöhten Preise und die tendenziell sinkende Nachfrage dürften in der Tendenz zu einer geringeren Produktion führen.

Bei der Argumentation im Bereich der Güter- und Dienstleistungsmärkte ist zu berücksichtigen, dass diese natürlich von wichtigen anderen Faktoren (technologische Entwicklung, Verknüpfungen mit dem Ausland etc.) bestimmt werden. Das Gewicht des Einflusses einer Veränderung des Rentenalters dürfte dabei eher gering ein.

### *Wechselwirkungen mit dem Kapitalmarkt*

- **KAPITALANGEBOT:** Die Sozialversicherungsausgaben beeinflussen das Kapitalangebot in der Tendenz eher negativ. Der Vorbezug von Leistungen, insbesondere von Leistungen der beruflichen Vorsorge, führt zum Abbau bzw. zur Auszahlung von individuellen Kapitalstöcken. Die Sozialversicherungseinnahmen haben ebenfalls einen tendenziell negativen Einfluss auf das Kapitalangebot, weil die für den Aufbau der Kapitalstöcke relevante Lohnsumme unter Berücksichtigung des Ersatzpersonals tendenziell eher geringer ist.
- **REALZINS, INVESTITIONSVOLUMEN:** Der Realzins beeinflusst unmittelbar die Erträge der Fonds und Kapitalstöcke. Da der Realzins in Berücksichtigung aller Effekte tendenziell leicht steigen dürfte (vgl. dazu auch die weiteren Ausführungen in Abschnitt 5.3.4.), nehmen diese Erträge zu. Allerdings muss bei Fondsdefiziten, wie zur Zeit bei der ALV, mit erhöhten Zinsenlasten gerechnet werden.

Auch hier muss gegenüber der erfolgten Analyse ein Vorbehalt angebracht werden: auf den Kapitalmärkten ist die internationale Verflechtung sehr gross und für die Entwicklungen dominierend. Der Einfluss einer Rentenalterveränderung um lediglich ein Jahr dürfte daher vergleichsweise marginal sein.

### *Saldobetrachtung*

Tabelle 18 zeigt übersichtsartig und stark vereinfachend die diskutierten Einflussrichtungen. Per Saldo dürfte sich die Rentenaltersenkung in einer deutlichen Anspannung des Sozialversicherungshaushaltes äussern (Mehrausgaben, Mindereinnahmen).

**Tabelle 18: Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Sozialversicherungshaushalt**

<b>Einflussfaktoren</b>	<b>Ausgaben Sozialversicherungen</b>	<b>Einnahmen Sozialversicherungen</b>
Rentenaltersenkung	Mehr Ausgaben (ohne ALV und Sozialhilfe)	Weniger Einnahmen
Staatshaushalt	-	-
Arbeitsmarkt	Weniger Ausgaben (ALV und Sozialhilfe)	Weniger Einnahmen
Güter-/Dienstleistungsmarkt	-	-
Kapitalmarkt	Mehr Ausgaben	-
<b>Per Saldo</b>	<b>Mehr Ausgaben</b>	<b>Weniger Einnahmen</b>

### D. Weitere Rückkoppelungen

Bis anhin wurden die unmittelbaren Wirkungen auf die Sozialversicherungen und die von diesen Auswirkungen ausgehenden Folgewirkungen auf Staat und Wirtschaft skizziert. Diese weiteren Wir-



### *Wechselwirkungen mit dem Arbeitsmarkt*

- **ARBEITSNACHFRAGE:** Kommt der Staatshaushalt durch die Entwicklungen bei den Sozialversicherungen unter Druck, so wird sich dieser Druck nach kurzer Zeit in anderen Bereichen der staatlichen Tätigkeit fortsetzen. In diesem Zusammenhang können Restrukturierungen und, konkreter, Abbau von Personal bei den staatlichen Institutionen die Folge sein. Dies könnte sich negativ auf die Arbeitsnachfrage auswirken und in der Folge die Erwerbslosigkeit erhöhen.
- **LÖHNE, BESCHÄFTIGUNG:** Sollte der Staatshaushalt höhere Beiträge an die Sozialversicherungen abgeben müssen, wird sich die Beschaffung dieser Mehreinnahmen allenfalls über Steuererhöhung bei den natürlichen Personen abwickeln (oder über die Erhöhung der indirekten Steuern). Dies führt zu einer Verringerung der verfügbaren Einkommen. Reduktionen des Lohnsatzes könnten sich als negative Arbeitsangebotsanreize auswirken. Die tendenziell sinkende Lohnsumme beeinflusst ihrerseits die Staatseinnahmen negativ.

### *Wechselwirkungen mit den Güter- und Dienstleistungsmärkten*

- **KONSUM- UND INVESTITIONSGÜTERNACHFRAGE:** Aufgrund des Finanzierungsdruckes könnten sich die Restrukturierungen beim Staat in einer geringeren Nachfrage nach Güter- und Dienstleistungen auswirken (bsp. eine reduzierte Investitionsgüternachfrage). Reduziert sich parallel dazu das Güter- und Dienstleistungsangebot, so ergeben sich bald Rückwirkungen auf die Arbeitsnachfrage, die Erwerbslosigkeit und die diesbezüglichen Ausgaben der Sozialversicherungen.
- **PREISE, BRUTTOSOZIALPRODUKT:** Sollte der Staat zur Erreichung von Mehreinnahmen den Weg von indirekten Steuern wählen, so würden unmittelbar die Produktpreise betroffen. Verteuerungen der Produkte könnten zu einer geringeren abgesetzten Menge (sprich zu einem kleineren Bruttosozialprodukt) führen. Dies wiederum hätte entsprechende Rückwirkungen auf die geplanten Staatseinnahmen. Preiserhöhungen senken überdies die Nachfrage und in der Folge das Angebot, was entsprechende Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt hat.

### *Wechselwirkungen mit dem Kapitalmarkt*

- **KAPITALANGEBOT:** Das Kapitalangebot wird unmittelbar durch die Lage des Staatshaushalte beeinflusst. In Zeiten angespannter Finanzhaushalte kann kaum erwartet werden, dass von staatlicher Seite Kapital angeboten werden wird.
- **KAPITALNACHFRAGE:** Die tendenziell erhöhten Staatsausgaben führen zu einer Mehrnachfrage nach Fremdkapital, vor allem dann, wenn sie die Einnahmen übertreffen. Die Kapitalnachfrage kann private Investitionen verdrängen (sog. «crowding out») bzw. verteuern. Entsprechend erhöhen sich die Produktpreise.
- **REALZINS, INVESTITIONSVOLUMEN:** Der Realzins beeinflusst die staatlichen Einnahmen bzw. die Schuldenlast durch die entsprechende Verzinsung.

### *Saldobetrachtung*

Tabelle 19 zeigt übersichtsartig und stark vereinfachend die diskutierten Einflussrichtungen. Per Saldo dürfte sich die Rentenaltersenkung in einer weiteren Anspannung des Staatshaushaltes äussern (Mehrausgaben, Mindereinnahmen).

**Tabelle 19: Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Staatshaushalt**

<b>Einflussfaktoren</b>	<b>Ausgaben Staatshaushalt</b>	<b>Einnahmen Staatshaushalt</b>
Sozialversicherungen	Mehr Ausgaben	-
Arbeitsmarkt	-	Weniger Einnahmen
Güter-/Dienstleistungsmarkt	-	Weniger Einnahmen
Kapitalmarkt	Mehr Ausgaben	-
<b>Per Saldo</b>	<b>Mehr Ausgaben</b>	<b>Weniger Einnahmen</b>

### **5.2.3. Auswirkungen auf die Wirtschaft**

#### **A. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt**

Der Arbeitsmarkt spielt bereits bei der Bestimmung des Übergangs in den Ruhestand eine zentrale Rolle (vgl. Kapitel 1). Auch bei den Auswirkungen ist er direkt und indirekt stark betroffen. Einerseits wird das Arbeitsangebot durch den Abgang von älteren Arbeitnehmer/innen reduziert, andererseits wird die Erwerbslosigkeit und die stille Reserve durch die Einstellung von Ersatzpersonal abgebaut. Die Veränderungen bei den Sozialversicherungen lösen aber wichtige Rückkoppelungen zwischen Arbeitsmarkt, Staatshaushalt, Güter-/Dienstleistungsmärkten und Kapitalmarkt aus. Auf die Beziehungen zwischen Sozialversicherungen bzw. Staatshaushalt und Arbeitsmarkt wurde bereits eingegangen. In Abbildung 24 sind die diesbezüglichen Beziehungen noch einmal dargestellt. Mit den Güter- und Dienstleistungsmärkten bzw. dem Kapitalmarkt ergeben sich im weiteren folgende Rückkoppelungen.

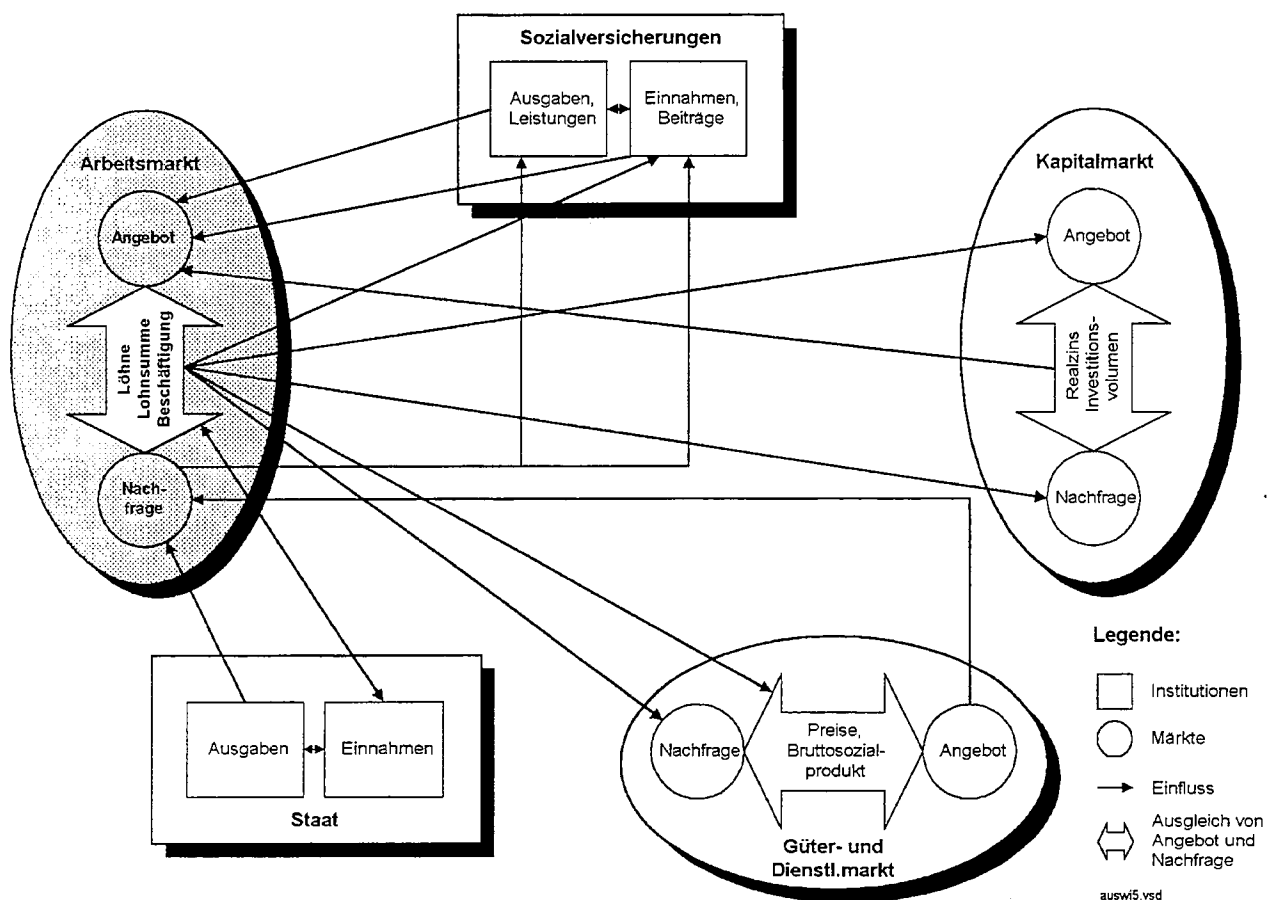
#### ***Wechselwirkungen mit den Güter- und Dienstleistungsmärkten***

- **KONSUM- UND INVESTITIONSGÜTERNACHFRAGE:** Die Löhne und die Lohnsumme beeinflussen unmittelbar die Nachfrage nach Güter- und Dienstleistungen. Die Lohnhöhe dürften sich nicht sehr stark verändern, die Lohnsumme aber in der Tendenz sinken.<sup>15</sup> Daher reduziert sich die Nachfrage tendenziell.

<sup>15</sup> Vgl. Argumentation unter 5.2.1. Abschnitt C.

- KONSUM- UND INVESTITIONSGÜTERANGEBOT:** Das geplante Güterangebot beeinflusst unmittelbar die Nachfrage nach Arbeitskräften. Die Arbeitsnachfrage dürfte, da die Güternachfrage und in der Folge das Güterangebot tendenziell geringer werden, ebenfalls tendenziell etwas zurückgehen. Die Wiederbesetzungsquote beträgt in diesem Fall weniger als 100 Prozent, was durch empirische Erfahrungen erhärtet wird (vgl. Kapitel 3 und 4). Das Güterangebot wird seinerseits mehrfach tendenziell eher negativ beeinflusst: (a) durch die Erhöhung der Sozialversicherungsabgaben, (b) durch den tendenziellen Konsumrückgang, (c) durch die allenfalls erfolgenden Steuererhöhungen und (d) durch die allenfalls sinkende Güternachfrage des Staates.

Abb.24: Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Arbeitsmarkt



Quelle: eigene Darstellung

- PREISE, BRUTTOSOZIALPRODUKT:** Die Löhne beeinflussen als Kostenfaktoren unmittelbar die Preise der Produkte. Das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer/innen sollte die Lohnhöhe durch die Verknappung des Arbeitsangebotes erhöhen. Dies ist in Zeiten der Erwerbslosigkeit nicht oder kaum der Fall. Zudem sind die realen Arbeitsmärkte in der Lohnbestimmung nicht derart flexibel wie dies das theoretische Modell erwarten würde. Weiter ist entscheidend, wieviele Personen neu eingestellt werden. Werden gleich viele Personen eingestellt und bieten diese gleich viele Arbeitsstunden an, so ändert sich das Arbeitsangebot nicht. Es ist zu erwarten, dass die jüngeren Arbeitnehmenden tendenziell mehr Arbeitsstunden zu einer höheren Produktivität pro Stunde

anbieten. Daher kann vermutet werden, dass die Lohnhöhe, wenn sie sich überhaupt verändert, eher sinken würde, da das Arbeitsangebot in der Tendenz grösser würde. Dadurch könnten sich die Produktionskosten reduzieren und in der Folge die Güternachfrage wie auch das Güterangebot steigen. Da aber nicht alle älteren Arbeitnehmenden ersetzt werden und die Lohnsumme in der Tendenz sinkt, sinken daher die Preise eher.

### *Wechselwirkungen mit dem Kapitalmarkt*

- **KAPITALANGEBOT:** Das private Sparen beeinflusst das Kapitalangebot. Die Entwicklungstendenz aufgrund der vorzeitigen Rücktritte ist unklar, weil verschiedene Tendenzen bestehen: (1) ältere Arbeitnehmer/innen sparen weniger nach dem Rücktritt als während ihrer Beschäftigung, (2) jüngere Arbeitnehmer/innen haben grundsätzlich eine geringere Sparneigung als ältere und (3) das Ersatzpersonal nach der Einstellung mehr als vorher. Da die Lohnsumme insgesamt tendenziell sinkt, wird auch das Sparvolumen in der Tendenz sinken.
- **KAPITALNACHFRAGE:** Die individuelle Lohnhöhe beeinflusst die Nachfrage nach Konsumkrediten. Die Löhne dürften sich aber nicht stark verändern.
- **REALZINS, INVESTITIONSVOLUMEN:** Der Realzins beeinflusst unmittelbar die Erträge der privaten Kapitalien bzw. die entsprechende Schuldenlast. Je höher der Realzins, desto geringer das Arbeitsangebot, weil die Vermögenserträge substantieller werden. Wie weiter unten begründet wird, dürfte der Realzins in der Tendenz steigen und damit die erwähnte Reduktion des Arbeitsangebotes in der Tendenz erfolgen.

### *Saldobetrachtung*

Tabelle 20 zeigt übersichtsartig und stark vereinfachend die diskutierten Einflüsse. Per Saldo dürfte die Rentenaltersenkung zu einer Reduktion des Arbeitsangebotes und der Arbeitsnachfrage führen. Die Beschäftigung nimmt per Saldo also ab. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass sich die negativen Arbeitsangebotsanreize aufgrund der Erwerbslosigkeit nicht oder nur in Teilarbeitsmärkten auswirken. Wichtiger ist die Reduktion der Arbeitsnachfrage.

**Tabelle 20: Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Arbeitsmarkt**

<b>Einflussfaktoren</b>	<b>Arbeitsangebot</b>	<b>Arbeitsnachfrage</b>
Sozialversicherungen	Reduktion	Reduktion
Staatshaushalt	Reduktion	Reduktion
Güter-/Dienstleistungsmarkt	-	tendenziell Reduktion (*)
Kapitalmarkt	Reduktion	-
<b>Per Saldo</b>	<b>tendenzielle Reduktion</b>	<b>Reduktion</b>

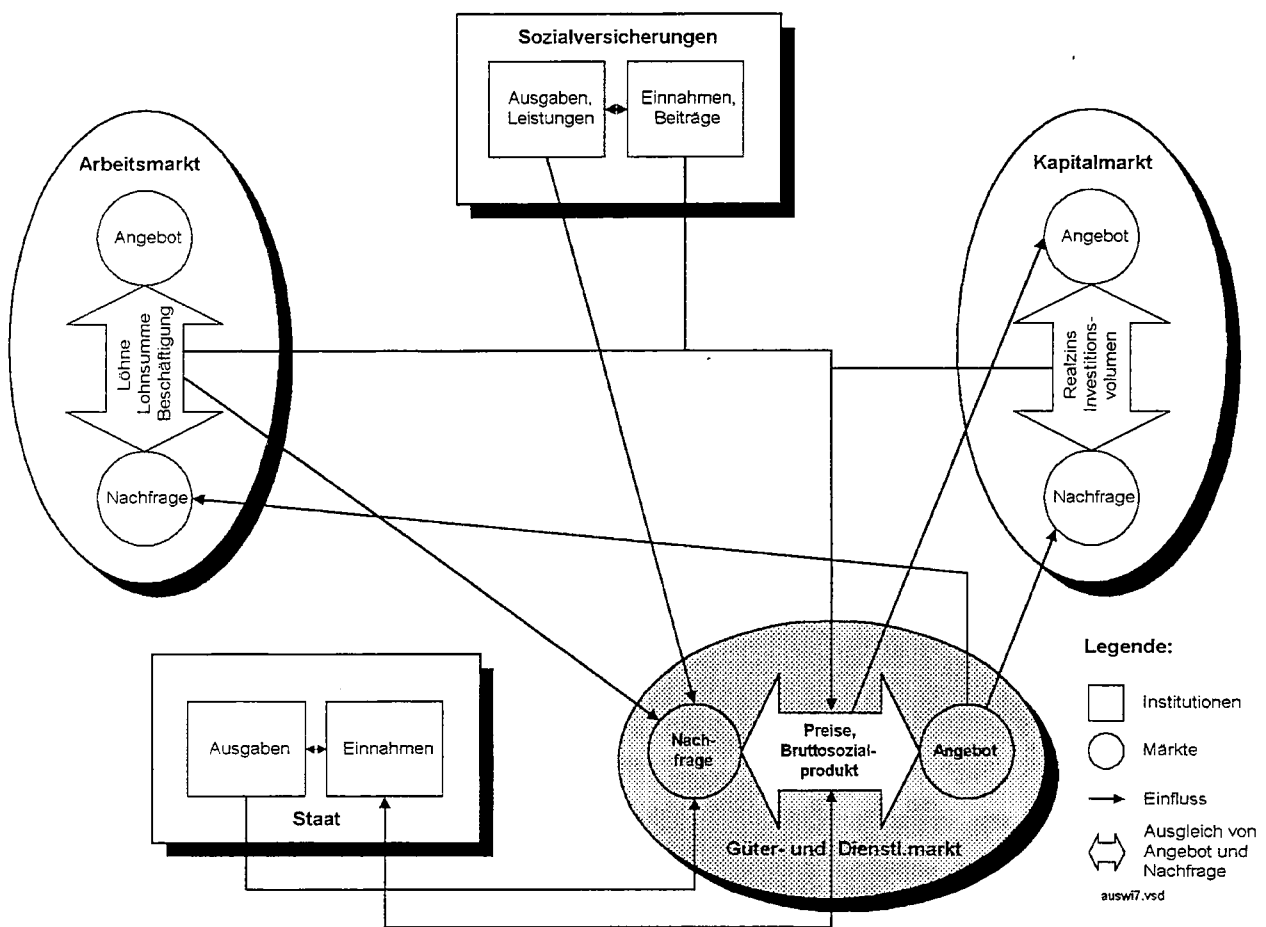
(\*) Reduktion durch den Rückgang des Güterangebotes, Erhöhung durch die allenfalls leicht sinkenden Löhne.



## B. Auswirkungen auf die Güter- und Dienstleistungsmärkte

Die Güter- und Dienstleistungsmärkte werden durch den Übergang in den Ruhestand ebenfalls direkt und indirekt beeinflusst. Direkt durch die Veränderung des Konsumverhaltens der zurücktretenden älteren Arbeitnehmenden bzw. den für sie angestellten Ersatzpersonen. Weiter ergeben sich, und dies wird nachfolgend diskutiert, aufgrund der Veränderung bei den Sozialversicherungen Rückkopplungen mit den Güter-/Dienstleistungsmärkten, die ihrerseits wiederum mit dem Arbeits-, dem Kapitalmarkt und dem Staatshaushalt verknüpft sind. Abbildung 25 dokumentiert diese Zusammenhänge.

**Abb.25: Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Güter- und Dienstleistungsmärkte**



Quelle: eigene Darstellung

Über die Wechselwirkungen mit den Sozialversicherungen, dem Staatshaushalt und dem Arbeitsmarkt wurde bereits gesprochen. Dabei ergeben sich die in Tabelle 21 zusammengestellten Einflussrichtungen. Höhere Preise reduzieren tendenziell die Güternachfrage und unterstützen damit eine allgemeine Wirkungstendenz, die ihren Niederschlag in einem tendenziell reduzierten Güterangebot haben dürfte.

**Tabelle 21: Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Güter- und Dienstleistungsmarkt**

	Güterangebot	Güternachfrage	Preise
Sozialversicherungen	-	tendenziell sinkend	tendenziell höher
Staatshaushalt	-	tendenziell sinkend	tendenziell höher
Arbeitsmarkt	-	tendenziell sinkend	tendenziell tiefer
<b>Per Saldo</b>		<b>sinkend</b>	<b>höher</b>

Welche weiteren Rückwirkungen ergeben sich mit dem Kapitalmarkt?

- **KAPITALANGEBOT:** Die erzielten Unternehmensgewinne bzw. -verluste beeinflussen das Kapitalangebot. Die Gewinnmarge ist grundsätzlich unabhängig vom Handelsvolumen, nicht aber das Gewinnvolumen. Da das Güterangebot, wie erwähnt, tendenziell zurückgehen könnte, könnte sich auch das Gewinnvolumen und damit das Kapitalangebot verkleinern.
- **KAPITALNACHFRAGE:** Die Kapitalnachfrage wird unmittelbar durch die unternehmerische Tätigkeit beeinflusst. Die Investitionstätigkeit wird ihrerseits aufgrund des tendenziell kleineren Güterangebotes ebenfalls leicht rückläufig sein.
- **REALZINS, INVESTITIONSVOLUMEN:** Der Realzins beeinflusst die Fremdkapitalkosten und somit die Produktpreise. Ebenso bestimmt der Realzins die Erträge der Unternehmensvermögen und somit des Kapitalangebotes mit.

### C. Auswirkungen auf den Kapitalmarkt

Alle Wechselbeziehungen des Kapitalmarktes zu den anderen Märkten und Institutionen wurden in den vorangegangenen Abschnitten diskutiert. In Abbildung 26 (nächste Seite) sind die entsprechenden Einflusspfeile zusammenfassend angeführt.

In Tabelle 22 sind die Einflussrichtungen nochmals überblicksartig zusammengestellt. Ein eher rückläufiges Kapitalangebot zusammen mit einer in etwa konstanten Kapitalnachfrage dürfte tendenziell zu leicht steigenden Realzinsen mit entsprechenden Auswirkungen auf das private Sparen, die privaten Schulden, die Staatsschulden, die Fremdkapitalfinanzierung der Unternehmen und die Erträge der Unternehmensvermögen führen.

**Tabelle 22: Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Kapitalmarkt**

	Kapitalangebot	Kapitalnachfrage	Realzins
Sozialversicherungen	Reduktion	-	-
Staatshaushalt	-	Erhöhung	-
Arbeitsmarkt	unklar	unklar	-
Güter-/Dienstleistungsmärkte	tendenziell Reduktion	tendenziell Reduktion	-
<b>Per Saldo</b>	<b>Reduktion</b>	<b>ca. konstant</b>	



des Arbeitsangebotes dürfte dabei erst nach 2010 zu rechnen sein (vgl. Perspektivstab der Bundesverwaltung 1996).

## 5.4. Fazit

Die Ausführungen in diesem Kapitel haben gezeigt, dass die Sozialversicherungen in ein engmaschiges Netz von Beziehungen zum Staatshaushalt und der Wirtschaft eingebettet sind. Änderungen der institutionellen Regeln im Rahmen der 11. AHV-Revision haben somit vielfältige Auswirkungen auf die genannten Bereiche. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Wirkungsbereiche ihrerseits wiederum die Faktoren, welche den Übergang in den Ruhestand kausal beeinflussen, mitbestimmen (bsp. die Beschäftigungslage).

Es wurde in diesem Kapitel ein Analyseansatz entwickelt, der sich grundsätzlich auf alle institutionellen Änderungen im Rahmen der Sozialversicherungen anwenden lässt. Es handelt sich dabei um eine komparativ-statische Partialanalyse: es wurden die Zustände vor und nach der Rentenaltersenkung miteinander verglichen. Dabei wurden nur die von dieser Änderung ausgehenden Wirkungen betrachtet. In einem weiteren Analyseschritt müssten gleichzeitig auch weitere wichtige Einflussfaktoren auf die Sozialversicherungen, Staat und Wirtschaft berücksichtigt werden, beispielsweise die demographischen und wirtschaftlichen Veränderungen. Die in diesem Kapitel genannten Beziehungen wurden für die Schweiz noch nie in einem konsistenten Modell simultan geschätzt. Es kann daher über das Gewicht einzelner Beziehungen an dieser Stelle wenig gesagt werden. In Kapitel 6 werden lediglich die wichtigsten Beziehungen quantifiziert.

Das dargelegte Beziehungssystem zeigt aber auch Ansatzpunkte zur Vereinfachung. So können beispielsweise in einer ersten Annäherung der Beurteilung einer institutionellen Veränderung nur die direkten Auswirkungen auf den Sozialversicherungshaushalt geschätzt werden. Hier handelt es sich allerdings weitgehend um «definitorische» Beziehungen, da die Beziehungen zwischen den einzelnen Sozialversicherungen per Gesetz und Verordnung weitgehend vorgegeben sind. Dies trifft ebenfalls auf die Finanzierungsseite zu.

Eine Kernvariable in der Betrachtung der Wirkungen einer Rentenalterveränderung, sowohl in einem engeren wie auch in einem weiteren Verständnis, ist sicher der Arbeitsmarkt. Für die Analyse der Rentenaltersenkung haben die Überlegungen in diesem Kapitel gezeigt, dass

- nicht alle zurücktretenden älteren Arbeitnehmenden ersetzt werden,
- verschiedene Faktoren tendenziell auf eine Reduktion des Arbeitsangebotes wirken (Erhöhung der Sozialversicherungsabgaben, allfällige Steuererhöhungen, leicht steigender Realzins),
- die Arbeitsnachfrage tendenziell eher zurückgeht (leicht rückläufiges Güter-/ Dienstleistungsangebot aufgrund einer reduzierten Güter-/Dienstleistungsnachfrage und Reduktion des Personals beim Staat) und

- die Lohnsumme aufgrund des Zusammenwirkens der genannten Faktoren tendenziell eher sinken und damit die Haushaltsslage der Sozialversicherungen und des Staates über reduzierte Einnahmen tendenziell weiter anspannen dürfte.

Die Wirkungen einer Erhöhung des Rentenalters um 1 Jahr wurden nicht eingehend dargestellt, weil sie mit umgekehrten Vorzeichen denjenigen einer Senkung des Rentenalters entsprechen. Allerdings verschieben sich die Gewichte einzelner Beziehungen substantiell. Dies wird ebenfalls durch die quantitative Berechnung in Kapitel 6 deutlich.

## 6. Quantitative Analyse einer Variation des Rentenalters um ein Jahr

Die in Kapitel 5 dargelegten Beziehungen wurden sowohl für eine Senkung des Rentenalters wie auch für eine Rentenaltererhöhung berechnet. Es wurde von einem (hypothetischen) Rentenalter für Männer und Frauen von 65 Jahren ausgegangen.<sup>16</sup> Ein ausführlicher Zusatzbericht, der alle getroffenen Annahmen und die Datengrundlagen dokumentiert, kann beim Bundesamt für Sozialversicherungen (031 / 322 91 10) bezogen werden. An dieser Stelle werden die wichtigsten Resultate dargestellt, um die Grössenordnungen verschiedener Beziehungen zu illustrieren. Im genannten Zwischenbericht finden sich auch Sensitivitätsanalysen der wichtigsten Annahmen.

### 6.1. Untersuchte Auswirkungen der Variation des Rentenalters

Für die Berechnungen wurden die in Kapitel 5 genannten Auswirkungsbereiche aus praktischen Gründen eingengt. Eine Analyse aller Wechselbeziehungen würde entsprechende Modellarbeiten erfordern. Solche werden wahrscheinlich im Rahmen der Interdepartementalen Arbeitsgruppe Finanzierung der Sozialen Sicherung II (IDA FiSo II) in Auftrag gegeben werden. Untersucht werden in den folgenden Abschnitten insbesondere der Sozialversicherungshaushalt selbst und die Wechselwirkungen zwischen dem Sozialversicherungshaushalt und dem Arbeitsmarkt bzw. dem Staatshaushalt.

Märktesysteme sind dynamisch. Untersucht man die Auswirkungen einer Rentenalterveränderung, so stellt sich die Frage, nach welcher Auswirkungswelle die Analyse abgebrochen werden soll. Wir brechen in diesem Kapitel nach der ersten Welle ab. Was bedeutet dies im Fall einer Senkung des Rentenalters?

Eine Rentenaltersenkung führt zu einer Reduktion des Arbeitsangebotes älterer Arbeitnehmenden und zu einer Mehrnachfrage der Unternehmen nach jüngeren Ersatzarbeitskräften. Die Wiederbesetzungsquote beträgt dabei nicht 100 Prozent (vgl. dazu Kapitel 4). Diese Vorgänge haben Auswirkungen auf die Sozialversicherungshaushalte, sowohl auf der Leistungs- wie auf der Beitragsseite.

#### A. Leistungsseite

Der Rückzug älterer Arbeitnehmer/innen und die Neueinstellung von Ersatzarbeitskräften führt sowohl zu Mehrausgaben (bsp. in der AHV) wie auch zu Ausgabenreduktionen (bsp. bei der Arbeitslosenversicherung). In den vorliegenden Berechnungen stellen wir diese Auswirkungen und den Saldo derselben dar. Selbstverständlich müssen zwecks Ausgleich der einzelnen Sozialversicherungshaus-

---

<sup>16</sup> Das heute geltende Rentenalter beträgt für Männer 65 Jahren und für Frauen 62 Jahre. Für die Frauen wurde mit der 10. AHV-Revision eine schrittweise Erhöhung auf 64 Jahre beschlossen. Zur Zeit ist eine Volksinitiative hängig, welche die Rentenaltererhöhung für Frauen rückgängig machen will.

halte die entsprechenden Beiträge erhöht bzw. gesenkt werden. Derartige Anpassung verursachen ihrerseits wiederum Auswirkungen, insbesondere auf den Arbeitsmarkt. Nachfolgend werden weder die notwendigen Erhöhungen/Senkungen noch die Konsequenzen der zweiten Auswirkungswelle berücksichtigt.

## B. Beitragsseite

Der Rückzug älterer Arbeitnehmer/innen vom Arbeitsmarkt führt unmittelbar zu Beitragsausfällen bei denjenigen Sozialversicherungen, die sich (teilweise) über Lohn- oder Lohnsummenprozente finanzieren. Es sind dies: die AHV, die Invalidenversicherung, die berufliche Vorsorge, die Arbeitslosenversicherung, der Erwerbsersatz und die Familienzulagen. Dem stehen Mehreinnahmen der neu eingestellten Ersatzarbeitskräfte in denselben Versicherungszweigen gegenüber. Diese über die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt ausgelösten unmittelbaren Auswirkungen werden in die Betrachtung integriert. Für die Veränderung bei den Beiträgen müssen je drei Fälle unterschieden werden:

**RENTENALTERSENKUNG:** (1) Beitragsausfälle von 64jährigen erwerbstätigen Männer und Frauen, die nicht mehr erwerbstätig sind; (2) Beitragsausfälle durch die Reduktion der Einkommen der 64jährigen Frauen und Männer, die weiter erwerbstätig bleiben; (3) Neue Beiträge der Ersatzangestellten (Erwerbslose und stille Reserve zusammen) minus die Beiträge, welche die vormals erwerbslosen Ersatzangestellten, die Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezogen haben, bereits bezahlt hatten.

**RENTENALTERERHÖHUNG:** (1) Zusätzliche Beiträge der 65jährigen Männer und Frauen, die neben denjenigen, die so oder so weitergearbeitet hätten, zusätzlich weiterarbeiten. (2) Zusätzliche Beiträge durch die Erhöhung der Einkommen der 65jährigen Männer und Frauen, die so oder so weitergearbeitet hätten. (3) Zusätzliche Beiträge der 65jährigen Personen, die sich neu erwerbslos melden.<sup>17</sup>

Für die 65jährigen Männer und Frauen, die sich in die Nichterwerbstätigkeit zurückziehen, ändert sich von der Beitragsseite her nichts, da sie vor der Rentenerhöhung AHV-Rentenbezüger/innen waren und keine Beiträge mehr bezahlt haben.

Für die Ergänzungsleistungen und die Sozialhilfe einerseits und für die Krankentaggeldversicherung, die Krankenpflegeversicherung, die Berufs- und die Nicht-Berufsunfallversicherung sieht die Situation rund um die Beiträge etwas anders aus:

**EL/SOZIALHILFE:** Mehrausgaben bzw. Ausgabenreduktionen könnten in der zweiten Welle zu Veränderungen der Steuersätze (beispielsweise der direkten Bundessteuer) führen. Dies wird nicht berücksichtigt. Zudem dürfte dies realpolitisch wenig wahrscheinlich sein, da über die Steuererträge verschiedene Staatsaufgaben, die ihrerseits in den Ausgaben schwanken können, zu bestreiten sind.

---

<sup>17</sup> Spielt bei der ALV keine Rolle.

**KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG, KRANKENPFLEGEVERSICHERUNG, BERUFS- UND NICHT-BERUFSUNFALLVERSICHERUNG:** Bei diesen Versicherungen führt eine Rentenaltersenkung zu weniger bzw. mehr «Fällen». Entsprechend werden die (privaten) Versicherer ihre Prämien anpassen. Da zwischen den genannten Versicherungszweigen hinsichtlich einer Rentenaltersenkung aber eine (teilweise) Substitutionsbeziehung besteht, interessieren in einem ersten Schritt primär die Veränderungen der Leistungsseite. Die Veränderungen der Beiträge werden nicht dargestellt. Würde man sie berücksichtigen, so müsste man beispielsweise auch bei der AHV die zweite Auswirkungsrunde berücksichtigen (Erhöhung der Beiträge zum Ausgleich der Mehrleistungen).

## 6.2. Auswirkungen auf den Sozialversicherungshaushalt

### 6.2.1. Senkung des Rentenalters

Tabelle 23 zeigt die Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr von 65/65 (Männer/Frauen) auf 64/64 auf die Sozialversicherungen. Folgendes wird deutlich:

Die Mehrkosten betragen per Saldo insgesamt 778 Millionen Franken. In der AHV alleine entstehen Mehrkosten von 1'104 Millionen Franken. Gemessen an den AHV-Ausgaben für Renten 1995 (24,4 Milliarden Franken) machen die Nettomehrkosten 3,19 Prozent und die Bruttomehrkosten in der AHV alleine 4,53 Prozent aus.

Das Ausmass der Gesamtwirkungen wird von drei Faktoren entscheidend geprägt: (1) den Mehrkosten in der AHV (+ 1'104 Millionen Franken), (2) den Kosteneinsparungen in der Arbeitslosenversicherung (- 182 Millionen Franken) und (3) den Kosteneinsparungen in der IV (- 136 Millionen Franken). In allen anderen Sozialversicherungszweigen werden zusammen 30 Prozent der Mehrausgaben der AHV eingespart.

Die Mehrkosten bei den Ergänzungsleistungen - vor allem verursacht durch die neu anspruchsberechtigten alleinlebenden Frauen - betragen 7,7 Millionen Franken und liegen damit unterhalb der Kosteneinsparungen in der Sozialhilfe (- 12,4 Millionen Franken).

Die Beitragsausfälle (92 Millionen Franken über alle Sozialversicherungszweige hinweg) machen lediglich 12 Prozent der insgesamt entstehenden Mehrkosten aus.

Die Berechnungen basieren auf einer Wiederbesetzungsquote von 50 Prozent. Variiert man diese Annahme zwischen 0 Prozent (keine Neueinstellungen) und 100 Prozent (alle älteren Arbeitnehmenden werden ersetzt), so verändern sich die Mehrkosten von 778 Millionen Franken auf 954 Millionen Franken bzw. 602 Millionen Franken. Die Schwankungsbreite beträgt 23 Prozent und ist somit verhältnismässig gering.



**Tabelle 23: Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen - in Mio. Franken**

	Erhöhung von Leistungen	Rückgang von Beiträgen			Total
		Arbeitnehmende	Arbeitgeber	Total	
1 Altersvorsorge	1050,3	26,9	26,9	53,9	1104,2
2 Invalidenversicherung	-144,8	4,5	4,5	9,0	-135,8
3 Ergänzungsleistungen	7,7			0,0	7,7
4 Hilflosenentschädigung	0,0			0,0	0,0
5 Berufliche Vorsorge	A			B	
6 Arbeitslosenversicherung	-206,9	12,6	12,6	25,2	-181,7
7 Krankentaggelder	-4,5			0,0	-4,5
8 Krankenpflege (C)	1,7			0,0	1,7
9 Berufsunfälle	-2,8			0,0	-2,8
10 Nichtberufsunfälle	-1,7			0,0	-1,7
11 Erwerbsersatz	0,0	1,8	1,8	3,5	3,5
12 Familienzulagen	-1,2		0,7	0,7	-0,5
13 Sozialhilfe	-12,4			0,0	-12,4
<b>Total</b>	<b>685,4</b>	<b>45,8</b>	<b>46,5</b>	<b>92,3</b>	<b>777,7</b>

Quelle: eigene Berechnungen

**Legende:**

**positives Vorzeichen "Leistungen":** Durch die Rentenaltersenkung müssen in diesem Bereich mehr Leistungen ausbezahlt werden (= Mehrkosten durch mehr Ausgaben)

**positives Vorzeichen "Beiträge":** Durch die Rentenaltersenkung müssen in diesem Bereich Beitragseinbussen verzeichnet werden (= Mehrkosten durch weniger Einnahmen)

**A:** Bei analoger Anpassung des BVG: mehr Rentenleistungen

**B:** Bei analoger Anpassung des BVG: weniger Einnahmen durch Beiträge aufgrund des insgesamt negativen Nettobeschäftigungseffektes

**C:** Per Definition entsprechen die Mehrkosten den Kostenreduktionen der Nicht-Berufsunfallversicherung

### 6.2.2. Erhöhung des Rentenalters

Tabelle 24 zeigt die Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr von 65/65 (Männer/Frauen) auf 66/66 auf die Sozialversicherungen. Es zeigt sich folgendes:

Insgesamt sind die Kosteneinsparungen (673 Millionen Franken) etwas geringer als die Mehrkosten bei einer Rentenaltersenkung (778 Millionen Franken; 13 Prozent geringer). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Wiederbesetzungsquote bei der Rentenaltersenkung höher ist als der Weiterbeschäftigungsgrad bei der Rentenaltererhöhung. Die Kosteneinsparungen in der AHV alleine betragen 1'115 Millionen Franken. Die in allen anderen Sozialversicherungen anfallenden Mehrkosten machen 40 Prozent dieser Einsparungen aus.

Die vergleichsweise geringeren Einsparungen gegenüber den Mehrkosten bei der Rentenaltersenkung sind hauptsächlich durch die erhöhten Ausgaben der Arbeitslosenversicherung verursacht.

Die Berechnungen basieren auf der Annahme, dass nur 20 Prozent der Arbeitnehmenden, die vor 65 noch erwerbstätig gewesen sind und sich mit 65 vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hätten, bis 66 weiterarbeiten können (vgl. für die ausführlichere Begründung dieser Annahme den folgenden Abschnitt 6.3.). Variiert man diese Annahme zwischen 0 Prozent (keine zusätzlichen Arbeitsplätze) und 100 Prozent (alle können weiterarbeiten), so verändern sich die Kosteneinsparungen von 673 Millionen Franken auf 599 Millionen Franken bzw. 970 Millionen Franken.

**Tabelle 24: Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen - in Mio. Franken**

	Leistungen	Beiträge			Total
		Arbeit-neh-mende	Arbeitgeber	Total	
1 Altersvorsorge	-1040,5	-37,4	-37,4	-74,8	-1115,2
2 Invalidenversicherung	142,1	-6,2	-6,2	-12,5	129,6
3 Ergänzungsleistungen	-7,7			0,0	-7,7
4 Hilflosenentschädigung	0,0			0,0	0,0
5 Berufliche Vorsorge	A			B	
6 Arbeitslosenversicherung	324,4	-8,5	-8,5	-16,9	307,4
7 Krankentaggelder	1,8			0,0	1,8
8 Krankenpflege (C)	-1,1			0,0	-1,1
9 Berufsunfälle	1,0			0,0	1,0
10 Nichtberufsunfälle	1,1			0,0	1,1
11 Erwerbsersatz	0,0	-1,3	-1,3	-2,7	-2,7
12 Familienzulagen	0,2		-0,1	-0,1	0,1
13 Sozialhilfe	12,3			0,0	12,3
<b>Total</b>	<b>-566,5</b>	<b>-53,4</b>	<b>-53,5</b>	<b>-106,9</b>	<b>-673,4</b>

Quelle: eigene Berechnungen

**Legende:**

**negatives Vorzeichen "Leistungen":** Durch die Rentenaltererhöhung werden in diesem Bereich weniger Leistungen ausbezahlt (= Kostenreduktion durch weniger Ausgaben)

**negatives Vorzeichen "Beiträge":** Durch die Rentenaltererhöhung werden in diesem Bereich Beitragsmehrträge verzeichnet (= Kostenreduktion durch mehr Einnahmen)

**A:** Bei analoger Anpassung des BVG: weniger Rentenleistungen

**B:** Bei analoger Anpassung des BVG: mehr Einnahmen durch Beiträge aufgrund des insgesamt positiven Nettobeschäftigungseffektes

**C:** Per Definition entsprechen die Einsparungen den Mehrkosten der Nicht-Berufsunfallversicherung

### 6.3. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Wesentlich für die Berechnung der Wirkungen auf den Arbeitsmarkt sind die Annahmen hinsichtlich der Anpassung der Unternehmungen an die veränderten Bestimmungen. Die Situationen bei einer Rentenaltersenkung und einer -erhöhung unterscheiden sich grundsätzlich.

### ***Rentenaltersenkung***

In Anlehnung an die Erfahrungen mit Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht - insbesondere in Deutschland - wird von einer generellen Wiederbesetzungsquote von 50 Prozent ausgegangen (vgl. Kapitel 4). Diese Quote ist im internationalen Vergleich eher tief. Andererseits entspricht das deutsche Programm am ehesten den Verhältnissen, so wie sie hier angenommen werden (Rentenaltersenkung ohne Wiederbesetzungspflicht). Weiter wird angenommen, dass die Ersatzpersonen zu 2/3 aus dem Reservoir der Erwerbslosen und zu 1/3 aus demjenigen der stillen Reserve kommen (vgl. Bassier 1987, 97).

### ***Rentenaltererhöhung***

Für die Annahmen über den Beschäftigungseffekt bei einer Rentenaltererhöhung finden sich keine empirisch abgestützten Angaben. Dies ist weiter nicht erstaunlich, weil (1) erst in wenigen Ländern Erhöhungen beschlossen wurden und (2) diese Erhöhungen in kleinen Schritten über mehrere Jahre (bzw. -zehnte) hinweg vorgenommen werden, so dass sich die direkten Beschäftigungseffekte kaum mehr beobachten lassen.

Wir sind daher für die Rentenaltererhöhung gezwungen, eigene, möglichst plausible Annahmen zu treffen. Bereits heute arbeiten 25 Prozent der Männer und 24 Prozent der Frauen nach der Pensionierung (allerdings reduziert) weiter (vgl. Anhang 2). Wir gehen im hier dargestellten Hauptszenario davon aus, dass nur 20 Prozent derjenigen, die über die bereits Weiterarbeitenden hinaus erwerbstätig sein möchten, dies tatsächlich auch können. 80 Prozent können dies nicht.<sup>18</sup> Davon melden sich - in Analogie zu den Annahmen bei einer Rentenaltersenkung - 2/3 als erwerbslos, 1/3 zieht sich in die stille Reserve zurück. Es erfolgen keine Ersatzeinstellungen durch jüngere Erwerbslose oder die stille Reserve. Alternativ könnte auch angenommen werden, dass nur 10 Prozent der älteren Arbeitnehmer/innen weiterarbeiten können, zusätzlich aber 10 Prozent Ersatzeinstellungen mit jüngeren Arbeitnehmer/innen vorgenommen werden. Diese Differenzierung verändert für die Berechnungen allerdings nur wenig. Daher wird sie nicht vorgenommen.

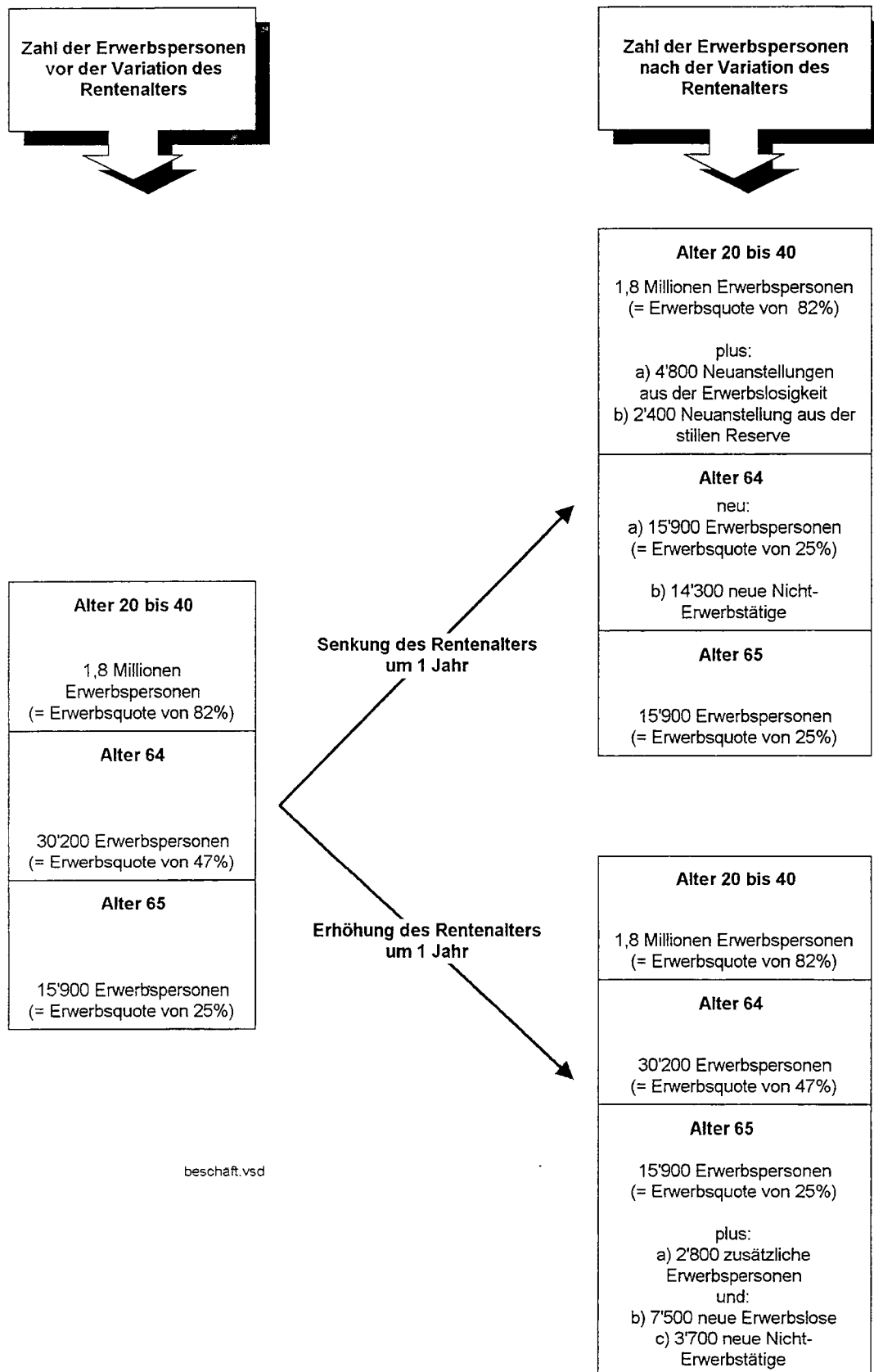
Die recht pessimistischen Annahmen beruhen auf einer entsprechenden Einschätzung der konjunkturellen und vor allem der strukturellen Lage des schweizerischen Arbeitsmarktes. Demographische Entlastungen sind erst nach 2010 zu erwarten (vgl. Perspektivstab der Bundesverwaltung 1996).

Abbildung 27 zeigt summarisch die Auswirkungen dieser Annahmen auf die Zahl der Erwerbspersonen. Die Angaben für das (fiktive) Ausgangsrentenalter 65/65 mussten ebenfalls berechnet werden.

---

<sup>18</sup> Die Annahme von 20 Prozent lässt sich empirisch mangels entsprechender Erfahrungen kaum abstützen. Sie muss daher in einer Sensitivitätsanalyse geprüft werden. Allerdings dürfte die Grössenordnung stimmen, geht es doch hier um eine Stellenaufstockung im Rahmen eines kurzfristigen «sozialen» Engagements der Unternehmungen.

Abb.27: Auswirkungen einer Variation des Rentenalters auf die Zahl der Erwerbspersonen in ausgewählten Altersgruppen



Quelle: Eigene Berechnungen (SAKE 1995); eigene Darstellung

Beim Beschäftigungseffekt ist insbesondere auch zwischen Erwerbspersonen und Vollzeitstellen zu unterscheiden. Tabelle 25 zeigt einen Überblick über die derart differenzierten Auswirkungen. Bei den Männern überwiegt der Abbau der Vollzeitstellen die Zahl der Erwerbspersonen. Der Grund dafür liegt darin, dass die nach der Pensionierung weiterarbeitenden Männer eine tiefere durchschnittliche Wochenarbeitszeit aufweisen als vor der Pensionierung. Eine Rentenaltersenkung führt also einerseits - gesprochen in Vollzeitstellen oder Stellenprozenten - zum Abbau derjenigen Stellenprozente, die von Männern belegt wurden, die nicht mehr weiterarbeiten. Da diese Männer nahezu 100 Prozent gearbeitet haben, entsprechen sie die Anzahl der Personen und Stellenprozente in etwa. Andererseits kommt der implizite Verlust von Stellenprozenten bei den Weiterarbeitenden dazu. Die beiden Effekte zusammen führen zu der höheren Zahl an Vollzeitstellen. Bei den Frauen sieht dies anders aus, weil die Frauen bereits vor der Pensionierung stark teilzeitlich arbeiten. Bei ihnen liegt der Vollzeitstellenabbau damit weit unter demjenigen der Anzahl Personen.

**Tabelle 25: Beschäftigungseffekt einer Rentenalterveränderung um 1 Jahr -  
Erwerbspersonen und Vollzeitstellen**

	Männer	Frauen	Total
<b>Rentenaltersenkung</b>			
Erwerbspersonen	- 4'454	- 2'686	- 7'139
Vollzeitstellen	- 4'850	- 981	- 5'831
<b>Rentenaltererhöhung</b>			
Erwerbspersonen	+ 1'741	+ 1'088	+ 2'829
Vollzeitstellen	+ 1'896	+ 398	+ 2'294

Quelle: Eigene Berechnungen

#### 6.4. Auswirkungen auf den Staatshaushalt

Bei den Auswirkungen auf den Staatshaushalt betrachten wir nur die Veränderungen auf der Einnahmenseite, welche durch die Veränderungen des Arbeitsangebotes bzw. der Arbeitsnachfrage ausgelöst werden. Dabei gehen wir in Analogie zu den Beitragsberechnungen bei der AHV/IV/ALV/EO von vier Elementen aus. Dies bedeutet beispielsweise bei einer Senkung des Rentenalters: (1) Steuerausfälle aufgrund der Arbeitsniederlegungen von Neurentner/innen, (2) Steuerausfälle aufgrund der «Senkung des Lohnes» für weiterarbeitende Neurentner/innen<sup>19</sup>, (3) Steuermehreinnahmen aufgrund von Ersatzeinstellungen von Erwerbslosen, (4) Steuermehreinnahmen aufgrund von Ersatzeinstellungen von Personen aus der stillen Reserve. Tabelle 26 zeigt, dass die Auswirkungen im Vergleich zu den Veränderungen im Sozialversicherungshaushalt bescheiden sind. Bei einer Rentenaltersenkung

<sup>19</sup> Das Medianeinkommen der Erwerbstätigen nach der Pensionierung ist sowohl für Männer wie auch für Frauen deutlich tiefer. Hauptgrund ist der tiefere Beschäftigungsgrad.

um 1 Jahr machen beispielsweise die Steuerausfälle nur knapp 50 Prozent der Beitragsausfälle bei den Sozialversicherungen aus.

**Tabelle 26: Auswirkungen auf den Staatshaushalt - in Mio. Franken**

	Nach Geschlecht			Nach Staatsebene		
	Männer	Frauen	Total	Bund	Kanton	Total
<b>Rentenaltersenkung um 1 Jahr</b>						
1 Ausfall Altersrücktritte	-25	-6	-32	-5	-27	-32
2 Lohnreduktion Weiterarbeitende	-31	-15	-46	-7	-39	-46
3 Mehreinnahmen Erwerbslose	5	2	7	1	6	7
4 Mehreinnahmen Stille Reserve	11	4	15	2	12	15
<b>Total Steuerausfall</b>	<b>-40</b>	<b>-16</b>	<b>-55</b>	<b>-9</b>	<b>-47</b>	<b>-55</b>
<b>Rentenaltererhöhung um 1 Jahr</b>						
5 Erhöhung Jahreslohn	30	15	45	7	38	45
6 Zusätzliche Erwerbstätige	5	1	6	1	5	6
7 Erwerbslose	-4	-1	-4	-1	-4	-4
8 Nicht-Erwerbstätige	-13	-3	-16	-3	-14	-16
<b>Total Steuermehrertrag</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>

**Legende:**

Vorzeichen: positiv = Mehreinnahmen

- |  |  |
|--|--|
| 1 Reduktion Arbeitsangebot im Alter            | 5 "Erhöhung des Einkommens" der bereits heute Weiterarb. |
| 2 "Senkung des Lohnes" für Weiterarbeitende    | 6 Arbeiten anstelle der Pensionierung zusätzlich weiter  |
| 3 Ersatzzeinstellungen Erwerbslose             | 7 Beziehen Arbeitslosengelder anstelle der AHV- Renten   |
| 4 Ersatzzeinstellungen aus der stillen Reserve | 8 Ziehen sich in die Nichterwerbstätigkeit zurück        |

Quelle: eigene Berechnung

## 6.5. Fazit

In Kapitel 5 wurden die Auswirkungen einer Variation des Rentenalters um ein Jahr auf den Sozialversicherungshaushalt, den Staatshaushalt und die Wirtschaft qualitativ untersucht. Die Berechnungen in Kapitel 6, welche die Beziehungen zu den Güter-/Dienstleistungsmärkten und zum Kapitalmarkt ausschlossen, konnten nun näherungsweise das Gewicht einzelner Beziehungen bestimmen.

Die finanziellen Auswirkungen werden in ihrer Grössenordnung dominant von den Entwicklungen innerhalb der AHV bestimmt. Die Einsparungen bzw. die Mehrkosten in den anderen Sozialversicherungszweigen machen ca. 30 bis 40 Prozent der Kosten der AHV aus. Die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherungen sind somit bedeutend. Die durch die Rentenalterveränderungen ausgelösten Mehreinnahmen bzw. Einnahmefälle der Staatshaushalte sind hingegen vergleichsweise bescheiden.

Die finanziellen Auswirkungen hängen nicht so stark von den Beschäftigungswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ab wie dies erwartet wurde. Extremvarianten bei den Annahmen hinsichtlich der Wiederbesetzungsquote bei der Rentenaltersenkung bzw. der Weiterarbeitsquote bei der Rentenerhöhung zeigen, dass die finanziellen Konsequenzen in der Folge «lediglich» um +/- 20 Prozent schwanken.

## Zitierte Literatur

Beim Bundesamt für Sozialversicherungen (Telefon 031 / 322 91 10) kann in Ergänzung zum vorliegenden Literaturverzeichnis, welches nur die zitierte Literatur wiedergibt, ein weiterführendes, thematisch strukturiertes Literaturverzeichnis bestellt werden.

- Bassier, Ulrich (1987): Auswirkungen einer flexiblen Gestaltung des Rentenzugangsalters auf Beschäftigung und gesetzliche Alterssicherung. Europäische Hochschulschriften. Verlag Peter Lang, Frankfurt a/Main.
- Baur, Rita, Schärer, S. und B. Schweikert (1994): Auswirkungen des Alterns auf den Arbeitsmarkt in der Schweiz, Strukturberichterstattung, Bern, Bundesamt für Konjunkturfragen.
- Berthold, Norbert (1987): Der Einfluss der Gesetzlichen Rentenversicherung auf die individuelle Ruhestandsentscheidung, WIST, Heft 9 September, 435-440.
- BFS (1995): Weiterbildung in der Schweiz. Befragung 1993. Bern. BFS (1996b): Sonderauswertung der Volkszählungen 1970, 1980 und 1990; beim Büro BASS verfügbar.
- BFS (1996): Sonderauswertungen der SAKE 1995; beim Büro BASS verfügbar.
- BIGA (1996): Sonderauswertung 2 der Arbeitslosenzahlen 1993 bis 1996; beim Büro BASS verfügbar.
- BSV (1996): Sonderauswertung der IV-Daten 1990 und 1996; beim Büro BASS verfügbar.
- Deutscher Bundestag (1983): Gesetzesentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Gesetzes zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand, Drucksache 10/880.
- Eidg. Personalamt (1992): Gehalts- und Lohnverhältnisse in den öffentlichen Verwaltungen. Stand 1. Januar 1992.
- Eidgenössische Kommission "Neuer Altersbericht" (1995): Altern in der Schweiz, Bern.
- Guillemard, Anne-Marie (1991a): France: Massive exit through unemployment compensation, in: Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie und van Gunsteren Herman (1991): Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press, 127 - 180.
- Guillemard, Anne-Marie (1991b): Les nouvelles formes de transition entre activité et retraite, bilan d'une comparaison internationale. Université Paris I Panthéon-Sorbonne.
- Guillemard, Anne-Marie und Herman van Gunsteren (1991): Pathways and their Prospects: A comparative interpretation of the meaning of early exit, in: Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie und van Gunsteren Herman (1991): Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press, 362 - 388.
- Hardes, Heinz-Dieter und Mall, Judith (1993): Ältere Erwerbspersonen zwischen betrieblicher Ausgliederung und Beschäftigung: Ein internationaler Vergleich, INTERNATIONALE REVUE FÜR SOZIALE SICHERHEIT, Bd. 46, 4, 3-24.
- Herlberger, Ch. (1983): Chancen und Probleme einer Senkung der Altersgrenze, WIRTSCHAFTSDIENST, 11/1983.



- Hoffmann, Edeltraud, Kühlewind, Gerhard (1984): Arbeitsmarkt- und Kostenaspekte zur Vorruhestandsregelung. Datenmaterial und Modellrechnungen, MITTAB, 2, 135 - 150.
- Hostettler, Peter (1994): Gesamtarbeitsverträge als Quelle von Regelungen über die 2. Säule. Lizentiatsarbeit an der Universität Bern, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.
- Internationales Institut für Management und Verwaltung (1985): Frühverrentung und Wiederbesetzung: ein internationaler Vergleich, Chronik, Juli, 1 - 4.
- Jacobs, Klaus, Kohli, Martin und Marin Rein (1991): Germany: The diversity of pathways, in: Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie und van Gunsteren Herman (1991): Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press, 181 - 221.
- Kirner, E., Meinhardt, V. und R. Zwiener (1984): Mögliche Beschäftigungseffekte der Vorruhestandsregelung, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-WOCHENBERICHT, 18/84, 209ff.
- Kohli, Martin, Gather, Claudia, Künemund, Harald, Mücke, Beate, Schürkmann, Martina, Voes, Wolfgang und Wolf, Jürgen (1989): Je früher - desto besser? Beiträge zur Sozialökonomie der Arbeit. Ed. Sigma.
- Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie und van Gunsteren Herman (1991): Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press.
- Kühlewind, Gerhard (1986): Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer. Empirische Befunde zur Erwerbsbeteiligung, Rentenübergang, Vorruhestandsregelung und Arbeitslosigkeit, MITTAB, 2, 209-232.
- Kühlewind, Gerhard (1987): Erfahrungen mit dem Vorruhestand aus beschäftigungspolitischer Sicht, in: Schmähl, W. (1987) (Hrsg.): Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase. Zur Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland. J.C.B. Mohr, Tübingen.
- Laczko, Frank and Chris Phillipson (1991): Great Britain: The contradictions of early exit, in: Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie und van Gunsteren Herman (1991): Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press, 222 - 251.
- Mirkin, Barry Alan (1987): Early retirement as a labor force policy: an international overview, MONTHLY LABOR REVIEW, März, Vol. 110, 3, 19-33
- Naegele, Gerhard und Voges, Wolfgang (1989): Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen des Vorruhestandsgesetzes, SOZIALER FORTSCHRITT, 3, 52-63.
- OECD (1995a): The Transition from Work to Retirement. Social Policy Studies No. 16.
- OECD (1995b): The Labour Market and Older Workers. Social Policy Studies No. 17.
- Perspektivstab der Bundesverwaltung (1996): Herausforderung Bevölkerungswandel - Perspektiven für die Schweiz. Unter der Mitarbeit des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Bundesamt für Statistik, Bern.
- Roux, Patricia, Gobet, Pierre, Clémence, Alain und François Höpflinger (1996): Generationenbeziehungen und Altersbilder. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Nationales Forschungsprogramm 32 Alter. Lausanne, Zürich.
- Rüst, Hanspeter (1994): Projekt Sozialhilfestatistik. Schlussbericht NFP 29. EDMZ.
- Schellhaass, H. M. und P. Weis (1984): Der Regierungsentwurf zum Vorruhestand, Hoffnung für Arbeitslose?, WIRTSCHAFTSDIENST, I/1984, 32ff.

- Schmähl, W. und H. Conradi (1984): Der Kosten- und Beschäftigungseffekt von Vorruhestandsregelungen. WIRTSCHAFTSDIENST, III/1984, 126ff.
- Schmidt, Peter (1995): Die Wahl des Rentenalters. Verlag Peter Lang, 1995.
- Schuhmair, E. und M. Stanglmayr (1983): Zu den finanziellen Auswirkungen der Vorruhestandsregelung, IFO-SCHNELLDIENST, 35/36/83, 3ff.
- Sheppard, Harold L. (1991): The United States: The privatization of exit, in: Kohli, Martin, Rein, Martin, Guillemard, Anne-Marie und van Gunsteren Herman (1991): Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge University Press, 252 - 283.
- Spycher, Stefan (1996): Auswirkungen der Einführung einer Ruhestandsrente ab 62 auf die Kosten der AHV und die Kosten anderer Sozialversicherungszweige. Im Auftrag des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes, der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände und des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.
- Tracy, Martin B. and Paul Adams (1989): Rentenalter in der Sozialen Sicherheit: Typische Regelungen in zehn Industriestaaten, 1960 bis 1986, INTERNATIONALE REVUE FÜR SOZIALE SICHERHEIT, 497 - 512.
- VDR Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (1995): Prognos-Gutachten 1995. Perspektiven der gesetzlichen Rentenversicherung für Gesamtdeutschland vor dem Hintergrund veränderter politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen. DRV-Schriften, Band 4, Postverlagsort, Frankfurt a. M.
- VDR Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (1995a): Anlageband zum Prognos-Gutachten 1995. Tabellenband. DRV-Schriften, Band 4, Postverlagsort, Frankfurt a. M.
- Wörister, Karl (1995): Zur Anhebung des Pensionsalters. Neueste Daten und Analysen, SOZIALE SICHERHEIT, WIEN, Nr. 2, 97-103.

# Anhang

## Anhang 1

**Tabelle 27: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen nach den  
Volkszählungen 1970, 1980 und 1990**

Alter	1970			1980			1990		
	WBEV	EPER	EQ	WBEV	EPER	EQ	WBEV	EPER	EQ
<b>Männer und Frauen</b>									
15-19	450599	273438	607	511708	276355	540	423134	222485	526
20-24	511715	407093	796	483463	389876	806	535958	438791	819
25-29	520571	386487	742	476081	366109	769	605051	499290	825
30-34	450897	323958	718	508943	377441	742	565154	447590	792
35-39	421859	303162	719	483040	363275	752	515343	413461	802
40-44	395175	283545	718	410353	311036	758	517272	425192	822
45-49	377930	269921	714	391931	292197	746	478015	391830	820
50-54	317726	221054	696	366906	260969	711	393862	308156	782
55-59	326971	215940	660	346118	228438	660	364793	259654	712
60-64	315323	177552	563	283941	147212	518	327780	163578	499
65-69	267243	83174	311	278414	46363	167	297707	33786	113
70+	447241	49732	111	603489	32423	54	691178	18894	27
<b>Männer</b>									
15-19	230472	144848	628	261984	148649	567	218112	121875	559
20-24	258567	226847	877	245811	208782	849	277046	231575	836
25-29	269165	258899	962	240840	228227	948	314318	294586	937
30-34	233681	230815	988	259844	255556	983	294234	287702	978
35-39	216369	214344	991	247730	245006	989	265077	261139	985
40-44	197123	194961	989	207450	204898	988	264106	260543	987
45-49	185788	182829	984	196065	192684	983	243082	238978	983
50-54	156207	151688	971	177842	172343	969	196456	191346	974
55-59	157093	149052	949	164355	153756	936	178391	169065	948
60-64	145268	126778	873	133799	110645	827	152826	121641	796
65-69	116885	57636	493	124472	31800	255	132382	22401	169
70+	172994	34246	198	228950	21411	94	260821	12560	48

### Legende:

WBEV	Wohnbevölkerung
EPER	Erwerbspersonen
EQ	Erwerbsquote in Promille

Fortsetzung Tabelle 27: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen nach den  
Volkzählungen 1970, 1980 und 1990

Alter	1970			1980			1990		
	WBEV	EPER	EQ	WBEV	EPER	EQ	WBEV	EPER	EQ
<b>Frauen</b>									
15-19	220127	128590	584	249724	127706	511	205022	100610	491
20-24	253148	180246	712	237652	181094	762	258912	207216	800
25-29	251406	127588	507	235241	137882	586	290733	204704	704
30-34	217216	93143	429	249099	121885	489	270920	159888	590
35-39	205490	88818	432	235310	118269	503	250266	152322	609
40-44	198052	88584	447	202903	106138	523	253166	164649	650
45-49	192142	87092	453	195866	99513	508	234933	152852	651
50-54	161519	69366	429	189064	88626	469	197406	116810	592
55-59	169878	66888	394	181763	74682	411	186402	90589	486
60-64	170055	50774	299	150142	36567	244	174954	41937	240
65-69	150358	25538	170	153942	14563	95	165325	11385	69
70+	274247	15486	56	374539	11012	29	430357	6334	15

**Legende:**

WBEV	Wohnbevölkerung
EPER	Erwerbspersonen
EQ	Erwerbsquote in Promille

Quelle: Sonderauswertung VZ 1970, 1980 und 1990

## Anhang 2

**Tabelle 28: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zwischen 1991 und 1995**

1991

Alter	Frauen			Männer			Total		
	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ
55	20206	11841	63,1	41145	1397	96,7	61351	13238	82,3
56	25598	15403	62,4	32592	2845	92,0	58190	18248	76,1
57	15984	12986	55,2	33367	1439	95,9	49351	14425	77,4
58	17289	23243	42,7	24640	1243	95,2	41929	24486	63,1
59	19624	17386	53,0	37205	3832	90,7	56829	21218	72,8
60	21141	19691	51,8	33371	3624	90,2	54512	23315	70,0
61	17075	20833	45,0	25591	3380	88,3	42666	24213	63,8
62	8724	31744	21,6	21117	8168	72,1	29841	39912	42,8
63	9253	33493	21,6	15214	8724	63,6	24467	42217	36,7
64	7770	24554	24,0	18127	14277	55,9	25897	38831	40,0
65	8290	35646	18,9	13330	19092	41,1	21620	54738	28,3
66	7789	32576	19,3	9022	17521	34,0	16811	50097	25,1
67	7613	28114	21,3	6843	16899	28,8	14456	45013	24,3
68	6946	28095	19,8	6854	20438	25,1	13800	48533	22,1
69	5594	34393	14,0	7312	20513	26,3	12906	54906	19,0
70	4818	37885	11,3	6930	17701	28,1	11748	55586	17,4
71	6302	24412	20,5	3839	18800	17,0	10141	43212	19,0
72	2883	23732	10,8	3289	16315	16,8	6172	40047	13,4
73	1981	23079	7,9	1111	10168	9,9	3092	33247	8,5
74	736	29143	2,5	4224	21275	16,6	4960	50418	9,0
75 und mehr	12281	218444	5,3	15711	134447	10,5	27992	352891	7,3

## Legende:

EPER	erwerbstätige Personen
NPER	nicht-erwerbstätige Personen
EQ	Erwerbstätigenquote in Prozent

**Fortsetzung Tabelle 28: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen gemäss der Schweizerischen  
Arbeitskräfteerhebung zwischen 1991 und 1995**

1992

Alter	Frauen			Männer			Total		
	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ
55	22751	10985	67,4	25593	2340	91,6	48344	13325	78,4
56	24591	13206	65,1	40402	6154	86,8	64993	19360	77,0
57	23626	14136	62,6	30449	2113	93,5	54075	16249	76,9
58	16473	12758	56,4	30327	2198	93,2	46800	14956	75,8
59	20323	21242	48,9	28671	1277	95,7	48994	22519	68,5
60	17231	23235	42,6	34252	5097	87,0	51483	28332	64,5
61	17664	21305	45,3	35297	8312	80,9	52961	29617	64,1
62	11491	30526	27,3	19727	8851	69,0	31218	39377	44,2
63	8340	28795	22,5	18300	7092	72,1	26640	35887	42,6
64	8919	26450	25,2	14635	13743	51,6	23554	40193	36,9
65	5408	28482	16,0	6147	22196	21,7	11555	50678	18,6
66	11455	33770	25,3	7789	18723	29,4	19244	52493	26,8
67	5326	35605	13,0	11433	16444	41,0	16759	52049	24,4
68	5531	27922	16,5	5912	18120	24,6	11443	46042	19,9
69	5446	35721	13,2	6885	24206	22,1	12331	59927	17,1
70	6624	30619	17,8	5353	20247	20,9	11977	50866	19,1
71	3011	37446	7,4	5564	22840	19,6	8575	60286	12,5
72	4857	26093	15,7	4324	18538	18,9	9181	44631	17,1
73	1504	22167	6,4	3090	14870	17,2	4594	37037	11,0
74	2331	23462	9,0	1229	12547	8,9	3560	36009	9,0
75 und mehr	4540	231870	1,9	12621	137048	8,4	17161	368918	4,4

**Legende:**

EPER	erwerbstätige Personen
NPER	nicht-erwerbstätige Personen
EQ	Erwerbstätigenquote in Prozent

Fortsetzung Tabelle 28: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen gemäss der Schweizerischen  
Arbeitskräfteerhebung zwischen 1991 und 1995

1993

Alter	Frauen			Männer			Total		
	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ
55	24108	15282	61,2	38621	3715	91,2	62729	18997	76,8
56	22306	10890	67,2	24676	2810	89,8	46982	13700	77,4
57	21429	11994	64,1	33197	7228	82,1	54626	19222	74,0
58	24037	16444	59,4	31496	3599	89,7	55533	20043	73,5
59	17115	12036	58,7	26903	4337	86,1	44018	16373	72,9
60	14823	23993	38,2	20698	3852	84,3	35521	27845	56,1
61	23135	20968	52,5	35277	6407	84,6	58412	27375	68,1
62	13112	26552	33,1	25402	9638	72,5	38514	36190	51,6
63	6648	35255	15,9	19051	11609	62,1	25699	46864	35,4
64	7015	27640	20,2	18179	9873	64,8	25194	37513	40,2
65	7240	31948	18,5	7255	18873	27,8	14495	50821	22,2
66	6218	30782	16,8	10383	18813	35,6	16601	49595	25,1
67	7957	36004	18,1	5272	20146	20,7	13229	56150	19,1
68	6022	32586	15,6	5030	18317	21,5	11052	50903	17,8
69	2273	27496	7,6	6580	20277	24,5	8853	47773	15,6
70	3459	34865	9,0	5837	21587	21,3	9296	56452	14,1
71	3597	38929	8,5	3947	21214	15,7	7544	60143	11,1
72	2657	36912	6,7	4813	24381	16,5	7470	61293	10,9
73	2631	28184	8,5	5257	14657	26,4	7888	42841	15,5
74	1576	23488	6,3	1106	17417	6,0	2682	40905	6,2
75 und mehr	4479	226017	1,9	15338	133960	10,3	19817	359977	5,2

**Legende:**

EPER	erwerbstätige Personen
NPER	nicht-erwerbstätige Personen
EQ	Erwerbstätigenquote in Prozent

Fortsetzung Tabelle 28: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen gemäss der Schweizerischen  
Arbeitskräfteerhebung zwischen 1991 und 1995

1994

Alter	Frauen			Männer			Total		
	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ
55	25248	13421	65,3	37183	4372	89,5	62431	17793	77,8
56	26670	13566	66,3	34991	5138	87,2	61661	18704	76,7
57	21031	12758	62,2	28263	2867	90,8	49294	15625	75,9
58	22768	14612	60,9	28098	4445	86,3	50866	19057	72,7
59	25070	16884	59,8	26556	5019	84,1	51626	21903	70,2
60	12579	16614	43,1	24741	6791	78,5	37320	23405	61,5
61	14671	23889	38,0	22262	6148	78,4	36933	30037	55,1
62	15903	37103	30,0	30245	12133	71,4	46148	49236	48,4
63	8542	31275	21,5	20215	12835	61,2	28757	44110	39,5
64	8777	34989	20,1	14214	13579	51,1	22991	48568	32,1
65	6947	27022	20,5	11233	14377	43,9	18180	41399	30,5
66	3937	35260	10,0	6593	21970	23,1	10530	57230	15,5
67	3163	33786	8,6	8773	23824	26,9	11936	57610	17,2
68	3463	26507	11,6	6738	21243	24,1	10201	47750	17,6
69	5476	34693	13,6	7398	16595	30,8	12874	51288	20,1
70	2411	25432	8,7	6872	20568	25,0	9283	46000	16,8
71	4674	33340	12,3	3279	20476	13,8	7953	53816	12,9
72	3113	35564	8,0	3954	22170	15,1	7067	57734	10,9
73	1903	34372	5,2	4956	22691	17,9	6859	57063	10,7
74	3355	29177	10,3	2932	13242	18,1	6287	42419	12,9
75 und mehr	5364	223156	2,3	12316	132868	8,5	17680	356024	4,7

**Legende:**

EPER	erwerbstätige Personen
NPER	nicht-erwerbstätige Personen
EQ	Erwerbstätigenquote in Prozent



Fortsetzung Tabelle 28: CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen gemäss der Schweizerischen  
Arbeitskräfteerhebung zwischen 1991 und 1995

1995

Alter	Frauen			Männer			Total		
	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ	EPER	NPER	EQ
55	25134	15335	62,1	32113	4126	88,6	57247	19461	74,6
56	24475	13096	65,1	38427	4305	89,9	62902	17401	78,3
57	25247	14885	62,9	31145	3683	89,4	56392	18568	75,2
58	20950	14061	59,8	34467	2546	93,1	55417	16607	76,9
59	23742	16839	58,5	27376	4535	85,8	51118	21374	70,5
60	20012	18705	51,7	24127	6133	79,7	44139	24838	64,0
61	11408	17363	39,7	22275	6304	77,9	33683	23667	58,7
62	9621	30519	24,0	20878	9766	68,1	30499	40285	43,1
63	9603	35079	21,5	21523	14019	60,6	31126	49098	38,8
64	6837	34016	16,7	19894	16500	54,7	26731	50516	34,6
65	5801	29236	16,6	6739	19833	25,4	12540	49069	20,4
66	5455	29360	15,7	7783	18858	29,2	13238	48218	21,5
67	3476	31452	10,0	5913	26234	18,4	9389	57686	14,0
68	4517	31609	12,5	6007	23771	20,2	10524	55380	16,0
69	2731	30132	8,3	5063	20261	20,0	7794	50393	13,4
70	2640	35958	6,8	5334	21699	19,7	7974	57657	12,1
71	3103	32679	8,7	3975	23472	14,5	7078	56151	11,2
72	2394	34526	6,5	3287	22780	12,6	5681	57306	9,0
73	3142	32987	8,7	4469	19434	18,7	7611	52421	12,7
74	1279	28513	4,3	3936	19846	16,6	5215	48359	9,7
75 und mehr	3827	245754	1,5	11379	130442	8,0	15206	376196	3,9

**Legende:**

EPER	erwerbstätige Personen
NPER	nicht-erwerbstätige Personen
EQ	Erwerbstätigenquote in Prozent

Quelle: Sonderauswertung SAKE 1991 bis 1995

## Anhang 3

**Tabelle 29: CH: Wöchentliches Arbeitsvolumen von älteren Arbeitnehmenden  
in der Schweiz 1994 und 1995 (SAKE)**

	Erwerbstätige		Wöchentliches Arbeitsvolumen	
	1994	1995	1994	1995
<b>Männer</b>				
55	37183	32113	43,0	44,1
56	34991	38427	44,2	43,5
57	28263	31145	41,7	45,6
58	28098	34467	43,6	42,5
59	26556	27376	42,3	42,0
60	24741	24127	41,6	42,6
61	22262	22275	43,2	43,5
62	30245	20878	40,2	43,0
63	20215	21523	40,1	37,4
64	14214	19894	38,4	39,1
65	11233	6739	38,0	31,5
66	6593	7783	26,6	32,2
67	8773	5913	27,9	32,2
68	6738	6007	24,2	23,0
69	7398	5063	29,9	29,4
70	6872	5334	21,2	22,8
71	3279	3975	15,4	29,3
72	3954	3287	22,6	27,1
73	4956	4469	22,8	24,8
74	2932	3936	14,8	27,4
75 und mehr	12316	11379	19,8	17,5

Fortsetzung Tabelle 29: CH: Wöchentliches Arbeitsvolumen von älteren Arbeitnehmenden  
in der Schweiz 1994 und 1995 (SAKE)

	Erwerbstätige		Wöchentliches Arbeitsvolumen	
	1994	1995	1994	1995
	<b>Frauen</b>			
55	25248	25134	21,6	24,5
56	26670	24475	28,1	22,8
57	21031	25247	27,0	29,6
58	22768	20950	23,8	26,3
59	25070	23742	29,6	26,3
60	12579	20012	27,0	27,6
61	14671	11408	29,6	22,2
62	15903	9621	21,8	26,7
63	8542	9603	15,4	23,1
64	8777	6837	22,8	21,6
65	6947	5801	15,4	13,5
66	3937	5455	7,8	20,8
67	3163	3476	9,9	18,5
68	3463	4517	32,6	13,9
69	5476	2731	16,4	12,0
70	2411	2640	14,0	16,2
71	4674	3103	16,2	10,9
72	3113	2394	7,0	14,2
73	1903	3142	14,7	9,9
74	3355	1279	15,8	16,8
75 und mehr	5364	3827	11,8	20,7

Quelle: Sonderauswertung SAKE 1994 bis 1995

## Anhang 4

Tabelle 30: Erwerbsquoten in ausgewählten OECD-Ländern 1970 bis 1990

	Männer					Frauen				
	1970	1975	1980	1985	1990	1970	1975	1980	1985	1990
	55 bis 59jährig					55 bis 59jährig				
Finnland	79,3%	74,2%	65,2%	59,4%	59,3%	56,8%	56,7%	53,8%	55,3%	57,7%
Frankreich	81,5%	81,3%	77,4%	62,6%	62,9%	44,8%	41,9%	44,4%	39,4%	41,6%
Deutschland	87,5%	82,7%	78,3%	70,7%	70,2%	36,1%	37,2%	37,5%	33,7%	35,2%
Irland										
Italien										
Japan	89,2%	89,3%	88,4%	86,8%	89,9%	48,7%	48,1%	49,8%	49,9%	53,2%
Holland (2)	85,5%	76,8%	72,8%	60,3%	63,5%	17,5%	17,1%	18,1%	17,4%	23,9%
Norwegen	87,8%	86,6%	85,0%	89,1%	82,0%	46,2%	49,6%	59,0%	61,5%	62,0%
Portugal		80,4%	82,1%	71,3%	73,3%		36,4%	34,1%	36,6%	38,9%
Spanien		84,4%	79,4%	68,9%	69,6%		26,0%	24,0%	21,6%	21,1%
Schweden	89,7%	88,9%	86,8%	85,6%	86,8%	52,2%	60,1%	67,9%	72,7%	78,4%
GB	92,5%	98,7%	84,7%	68,2%	73,8%	49,6%	51,7%	51,9%	47,7%	52,4%
USA	85,7%	79,8%	78,3%	75,5%	76,0%	47,4%	45,2%	46,5%	47,7%	53,4%
Schweiz	94,9%		93,6%		94,8%	39,4%		41,1%		48,6%
	60 bis 64jährig					60 bis 64jährig				
Finnland	65,0%	55,1%	41,4%	35,6%	28,2%	31,3%	27,8%	26,2%	29,7%	19,7%
Frankreich	66,6%	55,1%	44,9%	29,4%	22,0%	33,2%	28,9%	25,7%	17,6%	16,2%
Deutschland	70,1%	55,2%	41,4%	31,7%	31,9%	20,2%	15,2%	11,8%	9,8%	9,8%
Irland (1)(2)(3)	82,4%	76,1%	72,2%	64,7%	59,1%	20,5%	20,1%	18,6%	16,4%	17,0%
Italien	47,8%	42,1%	39,0%	38,2%	35,4%	10,5%	8,5%	10,4%	10,0%	9,9%
Japan	79,8%	76,8%	74,2%	67,4%	69,2%	39,1%	37,6%	38,4%	37,9%	39,0%
Holland (2)	72,3%	62,3%	46,3%	26,7%	22,0%	11,6%	10,4%	9,2%	6,2%	7,5%
Norwegen	79,4%	76,9%	73,4%	71,3%	64,2%	38,2%	40,0%	40,2%	45,7%	47,5%
Portugal		73,7%	65,3%	57,6%	56,2%		27,2%	28,6%	25,7%	24,5%
Spanien		68,6%	60,2%	48,0%	43,6%		19,5%	17,1%	15,6%	14,9%
Schweden	78,0%	72,3%	67,4%	61,7%	62,3%	35,2%	37,6%	40,1%	43,0%	52,3%
GB	80,2%	74,6%	60,6%	50,5%	52,5%	27,9%	28,6%	22,4%	18,8%	22,7%
USA	69,9%	61,6%	57,7%	52,7%	53,0%	33,9%	31,3%	31,9%	32,0%	34,4%
Schweiz	87,3%		82,7%		79,6%	29,9%		24,4%		24,0%

**Bemerkungen:**

leere Felder:

keine Daten verfügbar

(1):

die Angaben für Irland beziehen sich hier auf 55 bis 64jährige

(2):

die Angaben beziehen sich auf das Jahr 1971 und nicht auf das Jahr 1970

(3):

die Angaben beziehen sich auf das Jahr 1981 und nicht auf das Jahr 1980

Fortsetzung Tabelle 30: Erwerbsquoten ausgewählten OECD-Ländern 1970 bis 1990

	Männer					Frauen				
	1970	1975	1980	1985	1990	1970	1975	1980	1985	1990
	65jährig und mehr					65jährig und mehr				
Finnland	41,0%	29,4%	17,0%	10,6%	7,9%	11,0%	8,5%	5,6%	4,8%	2,9%
Frankreich	19,1%	13,6%	7,5%	5,2%	3,7%	8,5%	5,7%	3,3%	2,2%	1,5%
Deutschland	17,2%	10,6%	6,8%	5,1%	4,4%	6,1%	4,6%	3,2%	2,3%	2,2%
Irland (2). (3)	41,1%	27,4%	23,1%	15,2%	15,3%	11,1%	7,1%	4,7%	3,4%	2,9%
Italien	9,0%	7,3%	8,4%	5,2%	5,0%	1,7%	1,5%	1,6%	1,2%	1,4%
Japan	49,1%	43,6%	40,1%	36,2%	36,0%	17,9%	15,3%	15,5%	15,4%	16,2%
Holland (2)	11,3%	8,0%	4,8%	3,5%		2,3%	1,8%	0,9%	0,6%	
Norwegen	43,1%	37,6%	34,3%	26,4%	25,0%	16,6%	12,1%	12,7%	13,8%	12,0%
Portugal		36,0%	27,8%	19,5%	20,0%		11,1%	8,6%	7,6%	7,8%
Spanien		18,6%	12,4%	5,8%	3,7%		6,3%	4,0%	2,3%	1,6%
Schweden	28,1%	19,1%	14,2%	10,9%	12,2%	8,5%	6,0%	3,7%	3,1%	5,1%
GB	20,0%	15,6%	10,2%	8,3%	8,6%					
USA	24,9%	19,5%	17,7%	14,7%	15,3%	8,8%	7,4%	7,3%	6,5%	7,8%
Schweiz	31,7%		15,1%		8,9%	9,7%		4,8%		3,0%

Quelle: OECD (1995, 18 und 19) und VZ (vgl. Anhang 1);

**Bemerkungen:**

- leere Felder: keine Daten verfügbar
- (1): die Angaben für Irland beziehen sich hier auf 55 bis 64jährige
- (2): die Angaben beziehen sich auf das Jahr 1971 und nicht auf das Jahr 1970
- (3): die Angaben beziehen sich auf das Jahr 1981 und nicht auf das Jahr 1980

## Anhang 5

Tabelle 31: Nettorückzugsraten für 55 bis 59jährige Männer und Frauen in OECD-Ländern 1970 bis 1990

	Männer				Frauen			
	1970 bis 1975	1975 bis 1980	1980 bis 1985	1985 bis 1990	1970 bis 1975	1975 bis 1980	1980 bis 1985	1985 bis 1990
Finnland	30,5%	44,2%	45,4%	52,5%	51,1%	53,8%	44,8%	64,4%
Frankreich	32,4%	44,8%	62,0%	64,9%	35,5%	38,7%	60,4%	58,9%
Deutschland	36,9%	49,9%	59,5%	54,9%	57,9%	68,3%	73,9%	70,9%
Japan	13,9%	16,9%	23,8%	20,3%	22,8%	20,2%	23,9%	21,8%
Holland	27,1%	39,7%	63,3%	63,5%	40,6%	46,2%	65,7%	56,9%
Norwegen	12,4%	15,2%	16,1%	27,9%	13,4%	19,0%	22,5%	22,8%
Portugal		18,8%	29,8%	21,2%		21,4%	24,6%	33,1%
Spanien		28,7%	39,5%	36,7%		34,2%	35,0%	31,0%
Schweden	19,4%	24,2%	28,9%	27,2%	28,0%	33,3%	36,7%	28,1%
GB	19,4%	38,6%	40,4%	23,0%	42,3%	56,7%	63,8%	52,4%
USA	28,1%	27,7%	32,7%	29,8%	34,0%	29,4%	31,2%	27,9%

Quelle: OECD (1995, 21) und Anhang 4

Bemerkungen:

leere Felder: keine Daten verfügbar

# Abbildungsverzeichnis

Abb.1:	Bestimmungsgründe des Übergangs in den Ruhestand	4
Abb.2:	Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Schweizer zwischen 1970 und 1995	10
Abb.3:	Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Schweizerinnen zwischen 1970 und 1995	10
Abb.4:	Anteils der älteren erwerbstätigen Schweizer, welcher mit dem Erreichen der AHV-Altersgrenze die Erwerbstätigkeit aufgeben (1970 bis 1995)	11
Abb.5:	Anteils der älteren erwerbstätigen Schweizer, welcher mit dem Erreichen der AHV-Altersgrenze die Erwerbstätigkeit aufgeben (1970 bis 1995)	12
Abb.6:	Die Erwerbsquote älterer Männer 1990 - internationaler Vergleich	14
Abb.7:	Die Veränderung der Erwerbsquoten älterer Männer zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich	15
Abb.8:	Die Erwerbsquote älterer Frauen 1990 - internationaler Vergleich	16
Abb.9:	Die Veränderung der Erwerbsquoten älterer Frauen zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich	16
Abb.10:	Die Entwicklung der Nettorückzugsrate von 55 bis 59jährigen Männern zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich	17
Abb.11:	Die Entwicklung der Nettorückzugsrate von 55 bis 59jährigen Frauen zwischen 1970 und 1990 - internationaler Vergleich	18
Abb.12:	BRD: Eintrittsalter des Geburtsjahrganges 1919 in die gesetzliche Rentenversicherung (in Prozent)	24
Abb.13:	BRD: Beginn des Rentenbezuges nach Rentenarten 1988	25
Abb.14:	Frankreich: Neue Bezüger/innen von garantierten Mindesteinkommen für Entlassene und für Kündende 1977 bis 1985	33
Abb.15:	Frankreich: Neue Bezüger/innen pro Jahr für öffentliche Vorruhestandsprogramme 1981 bis 1988	35
Abb.16:	USA: Rentenanspruch und Rentenalter vor und nach der Reform (OASIP)	37
Abb.17:	GB: Entwicklung der Gesamtzahl und der Neubezüger/innen des Job Release Scheme 1979 bis 1989 (Stand jeweils im Juni)	54
Abb.18:	Belgien: Entwicklung der Gesamtzahl der Bezüger/innen von Vorruhestandsprogrammen mit Wiederbesetzungspflicht 1980 bis 1989	55
Abb.19:	Allgemeine Systematik für die Analyse der Auswirkungen des Übergangs in den Ruhestand	66
Abb.20:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Ausgaben der Sozialversicherungen	69
Abb.21:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Einnahmen der Sozialversicherungen	71
Abb.22:	Rückwirkungen der Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen mit den anderen Systemelementen	73
Abb.23:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Staatshaushalt	76
Abb.24:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Arbeitsmarkt	79
Abb.25:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Güter- und Dienstleistungsmärkte	81
Abb.26:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Kapitalmarkt	83
Abb.27:	Auswirkungen einer Variation des Rentenalters auf die Zahl der Erwerbspersonen in ausgewählten Altersgruppen	93

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wöchentliches Arbeitsvolumen von erwerbstätigen älteren Schweizern und Schweizerinnen 1994 und 1995 (inkl. Überstunden) - in Stunden und Prozent	13
Tabelle 2:	BRD: Einkommensersatzraten für Pensionierte mit einem durchschnittlichen Einkommen (in Prozent)	23
Tabelle 3:	BRD: Durchschnittsalter beim Beginn des Rentenbezugs	25
Tabelle 4:	GB: Wöchentliches Median-Nettoeinkommen nach verschiedenen Rücktrittsarten 1992 (in Prozent)	28
Tabelle 5:	GB: Ältere Personen, die sich selbst als «retired» (zurückgezogen) betrachten 1992 (in Prozent)	29
Tabelle 6:	GB: Benefit-Status 60 bis 64jähriger nicht-erwerbstätiger Männer 1983	30
Tabelle 7:	GB: Bezüger/innen von Invaliditätsrenten in Prozent der Bevölkerung 1980 bis 1990	30
Tabelle 8:	Verhältnis von Altersrenten zum durchschnittlichen Lohn in der Industrie (in Prozent) - internationaler Vergleich 1975 und 1980	32
Tabelle 9:	Frankreich: Definitiver Ruhestand nach unterschiedlichen Wegen 1981	34
Tabelle 10:	USA: Anteil der neuen Bezüger/innen, welche eine private oder öffentliche Zusatzrente bekommen, und jünger als 62 sind (1982)	38
Tabelle 11:	USA: Die Bedeutung von privaten und öffentlichen Zusatzrenten nach Geschlecht und Alter (1986)	38
Tabelle 12:	Schweiz: Status von 64jährigen Männern und 61jährigen Frauen	39
Tabelle 13:	Häufigkeit der Rentenfeststellung vor dem normalen Rentenalter für ausgewählte Länder und Jahre nach Geschlecht	41
Tabelle 14:	Anteil der Rentenfeststellungen im Regelalter für ausgewählte Länder und Jahre nach Geschlecht (in Prozent)	42
Tabelle 15:	Befristete Vorruhestandsprogramme mit Wiederbesetzungspflicht: Die wichtigsten Programmbedingungen im Überblick	49
Tabelle 16:	Wiederbesetzungsquoten nach Mirkin (1987)	57
Tabelle 17:	Schätzung der quantitativen Auswirkungen der Vorruhestandsregelung auf die Erwerbslosigkeit in Deutschland 1984 bis 1988	60
Tabelle 18:	Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Sozialversicherungshaushalt	75
Tabelle 19:	Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Staatshaushalt	78
Tabelle 20:	Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Arbeitsmarkt	80
Tabelle 21:	Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Güter- und Dienstleistungsmarkt	82
Tabelle 22:	Saldobetrachtung der Einflüsse einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf den Kapitalmarkt	82
Tabelle 23:	Auswirkungen einer Rentenaltersenkung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen - in Mio. Franken	90
Tabelle 24:	Auswirkungen einer Rentenaltererhöhung um 1 Jahr auf die Sozialversicherungen - in Mio. Franken	91
Tabelle 25:	Beschäftigungseffekt einer Rentenalterveränderung um 1 Jahr - Erwerbspersonen und Vollzeitstellen	94
Tabelle 26:	Auswirkungen auf den Staatshaushalt - in Mio. Franken	95
Tabelle 27:	CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen nach den Volkszählungen 1970, 1980 und 1990	101



---

Tabelle 28:	CH: Erwerbsquoten von Schweizer/innen gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung zwischen 1991 und 1995	103
Tabelle 29:	CH: Wöchentliches Arbeitsvolumen von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz 1994 und 1995 (SAKE)	108
Tabelle 30:	Erwerbsquoten in ausgewählten OECD-Ländern 1970 bis 1990	110
Tabelle 31:	Nettorückzugsraten für 55 bis 59jährige Männer und Frauen in OECD-Ländern 1970 bis 1990	112

## Beiträge zur sozialen Sicherheit

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

	Bezugsquelle Bestellnummer
<b>Forschungsbericht:</b> Wolfram Fischer, Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik. Nr. 1/94	EDMZ* 318.010.1/94 d
<b>Rapport de recherche:</b> André Bender, M. Philippe Favarger, Dr. Martin Hoesli: Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance. N° 2/94	OCFIM* 318.010.2/94 f
<b>Forschungsbericht:</b> Hannes Wüest, Martin Hofer, Markus Schweizer: Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge. Nr. 3/94	EDMZ* 318.010.3/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> Richard Cranovsky: Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister. Nr. 4/94	EDMZ* 318.010.4/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> BRAINS: Spitex-Inventar. Nr. 5/94	EDMZ* 318.010.5/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> Jacob van Dam, Hans Schmid: Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge. Nr. 1/95	EDMZ* 318.010.1/95 d
<b>Forschungsbericht:</b> BASS: Tobias Bauer. Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen. Nr. 2/95	EDMZ* 318.010.2/95 d
<b>Forschungsbericht:</b> IPSO: Peter Farago. Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen. Nr. 3/95	EDMZ* 318.010.3/95 d
Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Oktober 1995	EDMZ* 318.012.1/95 d/i
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil I	BSV** 96.217
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil II	BSV** 96.538
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung).	EDMZ* 318.012.1/96 d
<b>Forschungsbericht:</b> Laura Cardia-Vonèche et al.: Familien mit alleinerziehenden Eltern. Nr. 1/96	EDMZ* 318.010.1/96 d
Bericht der Arbeitsgruppe "Datenschutz und Analysenliste / Krankenversicherung". Nr. 2/96	BSV** 96.567

\* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

\* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

\*\* BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

\*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

## ***Beiträge zur sozialen Sicherheit***

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

	Bezugsquelle Bestellnummer
Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften; Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente; Verordnungstext / Erläuterungen / Fachempfehlungen. Nr. 3/96	EDMZ* 318.010.3/96 d
<b>Forschungsbericht:</b> Martin Wechsler, Martin Savioz: Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen. Nr. 4/96	EDMZ* 318.010.4/96 d
<b>Forschungsbericht:</b> Wolfram Fischer: Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich. Nr. 1/97	EDMZ* 318.010.1/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Infrac: Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU. Nr. 2/97	EDMZ* 318.010.2/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Heinz Schmid: Prämien genehmigung in der Krankenversicherung. Expertenbericht. Nr. 3/97	EDMZ* 318.010.3/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Eine Zusammenarbeit zwischen IPSO und Infrac: Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote. Nr. 4/97	EDMZ* 318.010.4/97 d

\* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

\* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

\*\* BSV = Bundesamt für Sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

\*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne