



Längere Lebensarbeitszeit durch Rentenreformen



Längere Lebensarbeitszeit durch Rentenreformen

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat E.4

Manuskript abgeschlossen in September 2008

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

© cover: iStockphoto

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Gemeinschaften unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

**Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden.**

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern
oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,
Server Europa (<http://europa.eu>).

© Europäische Gemeinschaften, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2009

ISBN 978-92-79-09844-4
DOI 10.2767/52487

Längere Lebensarbeitszeit durch Rentenreformen

Inhalt

Einleitung	4
Flexibilität	5
Früher Ausstieg	5
Die Herausforderung: Schließen der Rentenlücke	6
Der Altersabhängigkeitsquotient wird sich verdoppeln	7
Uneinheitliche Ruhestandsmuster in der EU	8
Flexible Wege in den Ruhestand können längere Lebensarbeitszeiten fördern	8
Andere Länder, anderer Ausstieg	10
Lücke zwischen den Geschlechtern	10
Qualifikationslücke	10
Wege früheren Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt	11
Vorruhestandsprogramme	12
Leistungen der Arbeitslosenversicherung – Sonderregeln für ältere Arbeitnehmer	13
Berufsunfähigkeitsrenten – passiv oder aktiv?	14
Private Renten	15
Besteuerung und Sozialbeiträge	15
Leistungen und Arbeitseinkommen kombinieren	15
Neuere Trends bei der Inanspruchnahme von Vorruhestandsbezügen	15
Flexibilität der Regelungen zum Ruhestandsalter	16
Bedingungen für Vorruhestand und späten Ruhestand	16
Regeln zum Mindestanspruchsalter	17
Bedingungen für Teilrenten	17
Arbeiten und Altersversorgung beziehen	17
Anreize für längeres Arbeiten	18
Weitere Informationen	19
Was die Menschen von einem flexiblen Ruhestand erwarten	19
Zukunftstrends	20
Zukunftstrends bei der Inanspruchnahme von Vorruhestandsbezügen	20
Zukünftiges Arbeitsmarktverhalten	20
Einkommenssituation älterer Menschen	20
Geplante Ausgaben für Vorruhestandsbezüge	21
Erwartete zukünftige Inanspruchnahme eines flexiblen Rentenalters	22
Späterer Rentenbeginn – der richtige Weg?	22
Wahrscheinliche Auswirkung auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	22
Schlussfolgerungen	23

Einleitung

In ganz Europa stellt der demographische Wandel die Altersversorgung vor beträchtliche Herausforderungen. Praktisch alle EU-Mitgliedstaaten reformieren ihre sozialen Sicherungssysteme im Sinne einer längeren Lebensarbeitszeit. Und sie alle sehen in der Anhebung des tatsächlichen Rentenalters ein Hauptmittel zur Anpassung der Rentensysteme an die alternde Bevölkerung. Die Bedeutung einer Verringerung der Zahl früher Ausstiege aus dem Arbeitsmarkt wurde auch in der gemeinsamen Stellungnahme zum aktiven Altern betont, die vom EU-Beschäftigungsausschuss (EMCO) und dem Ausschuss für Sozialschutz (SPC) im Mai 2007 verabschiedet wurde.

Steigende Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ist für die Sicherstellung der langfristigen Angemessenheit und Nachhaltigkeit unserer Rentensysteme entscheidend. In der Vergangenheit wurden Arbeitskräfteanpassungen oft auf Kosten der älteren Arbeitnehmer durchgeführt. Mit Unterstützung der Sozialpartner und der entsprechenden Gesetze konzentrierten die Unternehmen Entlassungen auf jene Arbeitnehmer, die sich 5 bis 10 Jahre vor dem Rentenanstritt befanden. Diese

bezogen dann Übergangsleistungen bis sie in die Rente überwechseln konnten. Die Veränderung der Sozialschutzgesetzgebung ist ein entscheidendes Signal dafür, dass der frühzeitige Ausstieg keine Option für Arbeitskräfteanpassungen ist. Wir brauchen aber eine umfassende Strategie, die die Beschäftigungschancen älterer Menschen verbessert, eine Auseinandersetzung mit Altersdiskriminierung und eine Förderung einer aktiven Bewältigung des Alterungsprozesses.

Während die Möglichkeiten für den frühzeitigen Ausstieg geschlossen werden und das Rentenalter steigt ist ein gewisses Maß an Flexibilität erforderlich. Die Menschen benötigen Wahlmöglichkeiten wie sie den Übergang aus der Beschäftigung in die Rente gestalten. Viele wünschen bis zum Ausstieg Vollzeit zu arbeiten, andere wiederum einen graduellen Prozess. Der Gesundheitszustand kann solche Bedürfnisse unter Umständen noch verstärken. Es ist jedoch wichtig dafür zu sorgen, dass Maßnahmen, die Wahlmöglichkeiten geben, nicht dazu verwandt werden um Ältere aus der Beschäftigung zu drängen.

Der Erfahrungsaustausch wie frühzeitiger Ausstieg verhindert aber realistische Wahlmöglichkeiten gegeben werden, kann den Mitgliedstaaten natürlich beim Erreichen dieser Ziele helfen. Dies umfasst Themen wie den Bedingungen für Rentenansprüche, der Ausgestaltung von Anreizen und der Bereitstellung angemessener Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Menschen. Aus diesem Grund hat der Ausschuss für Sozialschutz kürzlich zwei Querschnittsstudien zum Thema „Längere Berufsleben durch Rentenreformen fördern“ durchgeführt.

Flexibilität

Die erste Studie ⁽¹⁾ betrachtet die Flexibilität der Vorgaben zum Rentenalter und insbesondere die Frage, wie Früh- und Spätverrentung sowie Altersteilzeit gere-

gelt sind. Sie liefert eine Zusammenstellung von Erkenntnissen aus den Mitgliedstaaten, die verdeutlichen, wie ein flexibles Renteneintrittsalter zu einer längeren Lebensarbeitszeit beiträgt.

Früher Ausstieg

Die zweite Studie ⁽²⁾ betrachtet Wege zum frühen Ausstieg aus den Arbeitsmärkten näher. Sie untersucht, wie die Gestaltung von Frühverrentungsprogrammen, Erwerbs-/Berufsunfähigkeitsrenten sowie Hinterbliebenen- oder Privatrenten sich auf den Verrentungsprozess auswirken können.

Diese Broschüre stellt die beiden Studien zusammengefasst dar und erörtert ihre zentralen Schlussfolgerungen.

⁽¹⁾ *Promoting longer working lives through pension reforms – first part: Flexibility in retirement age provision*, Ausschuss für Sozialschutz, Europäische Kommission, Brüssel, April 2007.
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection_committee/spc_flexible_age_report_en.pdf

⁽²⁾ *Promoting longer working lives through pension reforms – second part: Early Exits from the labour market*, Ausschuss für Sozialschutz, Europäische Kommission, Brüssel, Februar 2008.
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection_committee/spc_study_on_early_exits_final_en.pdf

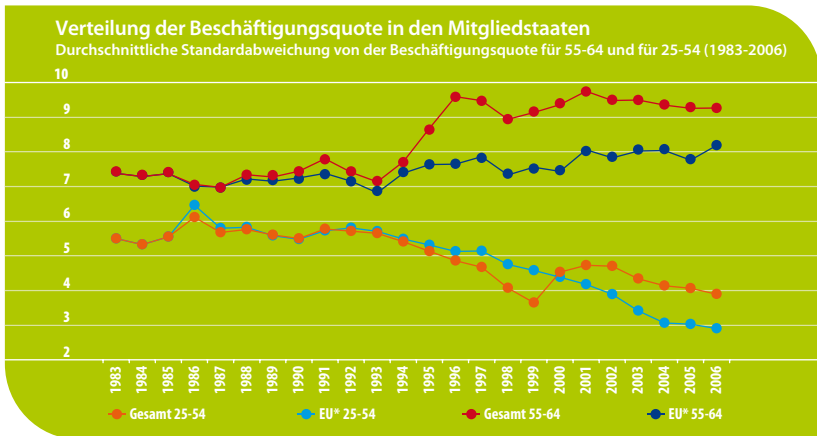
Die Herausforderung: Schließen der Rentenlücke

Die Rentenherausforderung in einer alternden Gesellschaft besteht darin, das tatsächliche Renteneintrittsalter zu erhöhen. Es sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl der Jahre geben, die eine Person ins Rentensystem einzahlt, und der Anzahl der Jahre, die er oder sie vom System profitiert. **Seit den 1960er Jahren ist das Durchschnittsalter bei Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt gesunken. Dieses Absinken läuft dem bedeutenden Ansteigen der Lebenserwartung im selben Zeitraum zuwider.**

Die Nachhaltigkeit unserer Renten erfordert die Lücke zwischen der zurzeit niedri-

gen Beschäftigungsquote älterer Menschen und dem fortdauernden Anstieg der Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren zu schließen.

In den EU-25-Staaten stieg die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer von 37% im Jahre 2000 auf 44% im Jahre 2006. Doch wurde **das europäische Ziel einer Beschäftigungsquote von 50% in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen gewiss noch nicht erreicht.** Die Beschäftigungsquoten für diese Altersgruppe liegen momentan, trotz Verbesserungen im gesundheitlichen Bereich, sogar niedriger als vor mehreren Jahrzehnten.



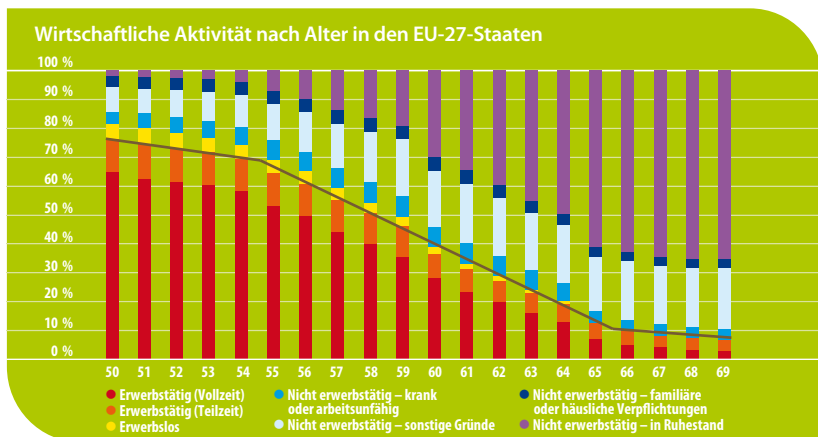
Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey, LFS). Anmerkung: Gesamtdaten für alle Mitgliedstaaten verfügbar, EU* für eine Gruppe von Mitgliedstaaten, für die Daten für den gesamten Zeitraum vorliegen (BE, DK, DE, IE, EL, FR, IT, LU, NL, UK).

Der Altersabhängigkeitsquotient wird sich verdoppeln

Wenn die Rentenhöhe sowohl angemessen als auch nachhaltig sein soll, muss das 50%-Ziel nicht nur erreicht, sondern übertroffen werden. Der Anteil der öffentlichen Ausgaben für Renten am BIP soll in den EU-25-Staaten bis 2050 um 2,2 Prozentpunkte steigen. Die Grundannahme von Eurostat ist, dass der demographische Druck auf die Rentensysteme, gemessen als demographische Abhängigkeitsquotienten (beispielsweise die Bevölkerung über 65 im Verhältnis zur 15- bis 64-jährigen Bevölkerung) sich in den Jahren 2004 bis 2050 von 25 auf 53 % mehr als verdoppeln wird.

Die Auswirkungen von Reformen der frühen Ausstiege auf die Beschäftigungsquote älterer Menschen ist von zentraler Bedeutung. Mit steigendem Alter nimmt die Beschäftigungsquote signifikant ab, und dieser Effekt beschleunigt sich im Alter von 55 bis 64 deutlich. Der Anteil derer, die in den Ruhestand gehen, steigt im Alter von 60 und 65 deutlich an; hieran zeigt sich der bedeutende Einfluss der Rentensysteme.

Im Jahre 2006 lag die durchschnittliche Beschäftigungsquote in den EU-27-Staaten in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen bei 73 %, bei den 55- bis 59-Jährigen bei 56 % und bei den 60- bis 64-Jährigen bei 28 %. Während sich die Lücke zwischen 50-54 und 55-59 im Laufe des letzten Jahrzehnts leicht geschlossen hat, ist diese zwischen 55-59 und 60-64 etwas größer geworden.



Quelle: LFS.

Doch diese Durchschnittswerte kaschieren größere Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Ungeachtet der Verbesserungen der letzten Zeit liegt die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer in vielen Ländern unter oder bei 30%. Nur in wenigen Ländern liegt sie tatsächlich über 55% (Dänemark, Schweden und Vereinigtes Königreich). **In Mitgliedstaaten, die bei älteren Menschen bereits niedrigere Beschäftigungsquoten haben, kann die Entwicklung sogar langsamer verlaufen. Dies weist auf die Notwendigkeit verstärkter Bemühungen hin.**

Der Anteil derjenigen, die nicht in Beschäftigung stehen, i (aufgrund von Krankheit oder aus anderen Gründen) steigt von der Altersklasse 50-54 zur Altersklasse 55-59 EU-weit deutlich an, bleibt dann für das Alter 60-64 etwa konstant, bevor sie ab 65 leicht absinkt.

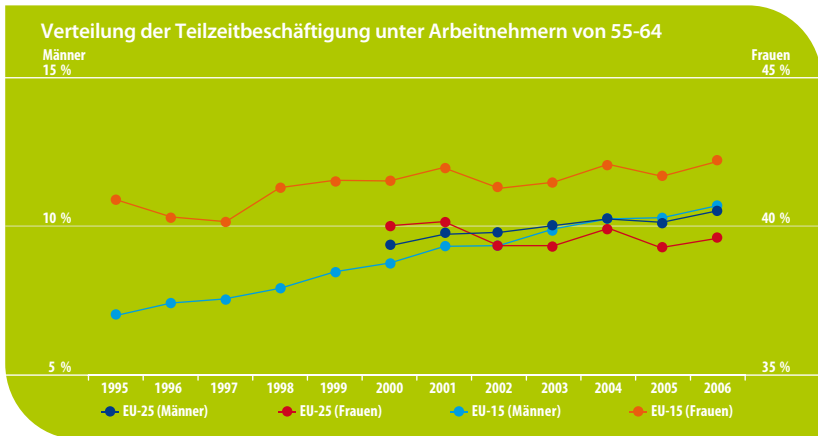
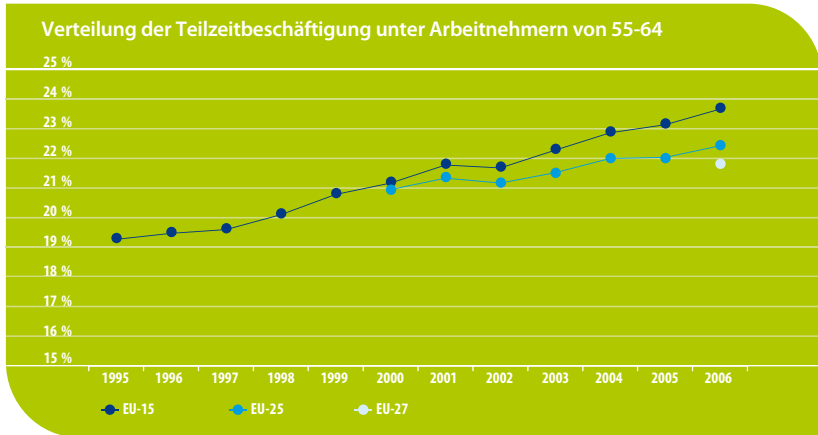
Uneinheitliche Ruhestandsmuster in der EU

Die unterschiedlichen Ruhestandsmuster spiegeln die Unterschiede in der Verfügbarkeit von Frühverrentungsmöglichkeiten und im „Rentenregelalter“ wider.

Flexible Wege in den Ruhestand können längere Lebensarbeitszeiten fördern

Die Anzahl der übergangslosen Ausstiege aus Vollzeitbeschäftigung in die Rente ist in den EU-25-Staaten zwischen 2000 und 2006 gesunken. Das ist möglicherweise positiv zu sehen wenn es den Wünschen der Menschen entspricht und mit nachhaltigen Renten vereinbar ist. Wenn **flexiblere Regelungen es den Menschen gestatten länger zu arbeiten, dann könnte dies zu verhältnismässig besseren Renten ohne grössere finanzielle Belastung für die Rentensysteme führen.** So ist beispielsweise **der Anstieg der Beschäftigung bei älteren Arbeitnehmern im letzten Jahrzehnt teilweise auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen**, insbesondere bei den Männern. Rund 25% der Beschäftigungsverhältnisse unter den älteren Arbeitnehmern in den EU-15-Staaten sind mittlerweile in Teilzeit (22,5% in der EU-25 und 22% in der EU-27).

Aktuell planen rund 10% der Erwerbstätigen über 50 eine Verringerung ihrer Arbeitszeit vor dem Ruhestand oder haben dies bereits getan, während 50% dies definitiv nicht vorhaben.



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, Quartalsdaten (2. Quartal).

Die meisten Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand erfolgen nicht direkt. Lediglich 35% der älteren Arbeitnehmer geben ihre letzte Anstellung oder ihre letzte selbständige Tätigkeit auf, um in den Ruhestand zu gehen. 20% nehmen eine Vorruhestandsregelung in Anspruch,

13% scheiden aufgrund von Arbeitslosigkeit, 12% aufgrund chronischer Krankheit oder Erwerbs/Berufsunfähigkeit aus. Im höheren Alter nimmt der Anteil derjenigen, die ausscheiden, um eine Rente zu beziehen, gleichmäßig zu.

Andere Länder, anderer Ausstieg

Doch diese Verhältnisse schwanken von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat beträchtlich, vor allem bei den 55- bis 64-Jährigen. Ausstiege durch direkten Wechsel in den Ruhestand sind in einigen Mitgliedstaaten ganz besonders niedrig. Der Anteil derer, die durch Arbeitslosigkeit ausscheiden, liegt bei durchschnittlich 15% und nur selten unter 10%. Er kann jedoch über 25% liegen. Der Anteil der Ausstiege aufgrund chronischer Krankheit oder Erwerbs/Berufsunfähigkeit liegt ebenfalls allgemein bei 15%, in einigen Mitgliedstaaten jedoch unter 5%, in anderen wiederum über 25%.

Lücke zwischen den Geschlechtern

In der Altersgruppe 55-64 beträgt die Beschäftigungsquote bei den Männern 53%, bei den Frauen jedoch nur 36%. Zwar haben die Frauen begonnen, aufzuholen, doch dies ist ein langsamer Prozess. Unter den Personen dieses Alters in den EU-25-Staaten ist die Beschäftigungsquote seit dem Jahr 2000 bei den Männern um 6 und bei den Frauen um 8 Prozentpunkte gestiegen. Es ist also **besondere Aufmerksamkeit für die Situation von**

Frauen, die die Nähe des Rentenalters erreichen, notwendig. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigungsquote können bedeutende Folgen für den Rentenerfolg haben. Die geschlechtliche Harmonisierung der Regeln zum Rentenalter wird ebenfalls die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten Älterer verringern.

Qualifikationslücke

Der Anstieg der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen bei den Geringqualifizierten verlief vergleichsweise langsam. Für Geringqualifizierte dieser Altersgruppe betrug der Anstieg lediglich 5 Prozentpunkte, gegenüber 6 oder 7 Prozentpunkten bei ihren gut- oder hochqualifizierten Altersgenossen. Demgegenüber nahm die Entwicklung der Beschäftigungsquote bei den Geringqualifizierten in der Altersgruppe 25-54 einen günstigeren Verlauf, worin sich möglicherweise gezielte Arbeitsmarktmaßnahmen widerspiegeln. Diese uneinheitlichen Trends sind besorgniserregend da ein längeres Arbeitsleben entscheidend für den Aufbau von Rentenansprüchen ist.

Es sind größere Anstrengungen für die Gruppen mit langsamerem Fortschritt erforderlich, einschließlich derjenigen mit niedrigerem Qualifikationsniveau.

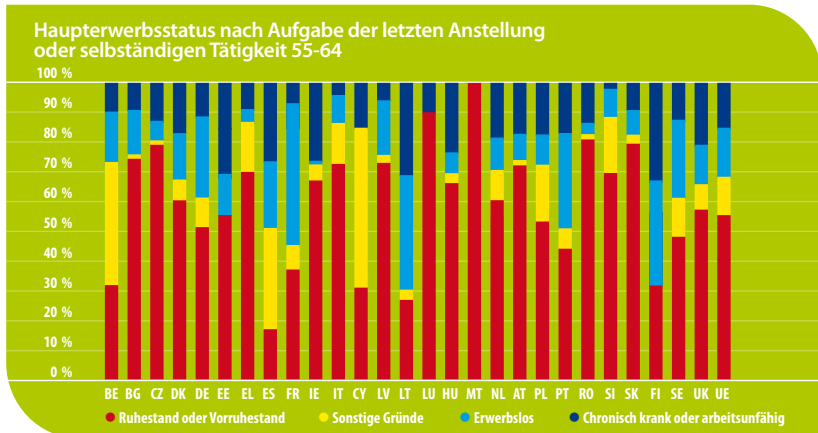
Wege früheren Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt

Frührente, Leistungen der Arbeitslosenversicherung und Erwerbs/Berufsunfähigkeitsrenten werden von den 55- bis 59-Jährigen häufig als Möglichkeiten des frühen Ausstiegs genutzt. In einigen Mitgliedstaaten kann außerdem die Inanspruchnahme privater Rentenversicherungen und Hinterbliebenenrenten eine gewisse Bedeutung haben.

Europaweit sind rund 20% der 55- bis 59-Jährigen den Weg eines frühzeitigen Ausstiegs gegangen. Diese Zahl stellt sich jedoch EU-weit stark unterschiedlich dar; sie schwankt zwischen 5% und 40%. Der Durchschnittswert liegt auch in der Altersgruppe 60-64 bei rund 20%, doch die

nationalen Abweichungen sind hier noch stärker ausgeprägt – von „geringfügig“ bis hin zu 50%. Den Ergebnissen der Befragung zufolge können die Mitgliedstaaten grob in drei Gruppen aufgeteilt werden:

- Niedrige Inanspruchnahme (unter 10%): Tschechische Republik, Deutschland, Spanien, Irland Zypern und Lettland.
- Mittlere Inanspruchnahme (10 bis 20%): Bulgarien, Dänemark, Estland, Frankreich, Slowenien, Slowakei und Vereinigtes Königreich.
- Starke Inanspruchnahme (über 20%): Belgien, Litauen, Luxemburg, Ungarn, Niederlande, Polen, Rumänien, Finnland und Schweden.



Quelle: 2006 Ad-hoc-Modul zur LFS.

Vorruhestandsprogramme

Frührenten sind die wichtigste Sozialeistung beim vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt. In 14 Mitgliedstaaten gibt es spezifische **Vorruhestandsprogramme**, die allen Teilen der Bevölkerung offenstehen. Nur in einigen Ländern werden sie ausdrücklich für den Fall von Restrukturierungen oder Arbeitslosigkeitangeboten.

In den meisten Mitgliedstaaten können **bestimmte Arbeitnehmergruppen – generell jene, die gefährliche und/oder körperlich anspruchsvolle Arbeiten verrichten** – vor dem Regelalter in Ruhestand gehen, und in einigen Fällen Renten beziehen, deren Höhe nicht versicherungsmathematisch gemindert wurde. In einigen Ländern können auch ein langes Arbeitsleben oder lange Versicherungszeiten einen Anspruch auf Vorruhestand begründen.

Es ist inzwischen allgemeiner Konsens, dass **die Beschäftigung junger Menschen und die Beschäftigung älterer Menschen nicht gegeneinander aufgerechnet werden können.** Internationale Vergleiche zeigen, dass eine Verknappung des Angebots an älteren Arbeitskräften sogar die Beschäftigung insgesamt senken kann, da dies zusätzliche Kosten für die sozialen Sicherungssysteme erzeugt.

Die Mitgliedstaaten gehen die **Reform der Vorruhestandsregelungen** auf verschiedene Weise an. Änderungen am

Rentensystem im Allgemeinen, durch die das Renten-Regelalter geändert wird, berühren natürlich auch den Vorruhestand. Rentenansprüche sind allgemein Bestandteil der Beschäftigungsbedingungen, sodass den Sozialpartnern häufig eine wichtige Rolle bei der Anpassung dieser Programme zukommt.

Ein erster Aspekt ist, **sicherzustellen, dass die Arbeitgeber sämtliche oder zumindest einen bedeutenden Teil der Kosten der Frühverrentung tragen.** Des Weiteren könnte **höhere Bezahlung einen Ausgleich für körperlich harte oder gefährliche Arbeit bieten**, anstatt es dem Staat zu überlassen, die gesamte Ausgleichslast in Form eines vorzeitigen Ruhestands zu schultern. Drittens werden in einigen Mitgliedstaaten die **Anspruchsregeln** verschärft – beispielsweise, indem das Eintrittsalter angehoben wird. Einige Länder senken zudem die Höhe der im Rahmen von Sonderprogrammen gewährten Ansprüche oder lassen diese Programme auslaufen.

Bei allen Programmen ist eine Verbesserung der **Arbeitsbedingungen** entscheidend, sodass die Arbeit die Gesundheit des Arbeitnehmers weniger belastet. Die Förderung von **Umschulungen** und **Arbeitsplatzwechseln** für den Fall, dass der bisherige Arbeitsplatz körperlich zu schwer wird, sind weitere Möglichkeiten.

Leistungen der Arbeitslosenversicherung – Sonderregeln für ältere Arbeitnehmer

In einigen Mitgliedstaaten werden Leistungen der Arbeitslosenversicherung für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt genutzt. Rund 10% der 55- bis 59-Jährigen in Belgien und Frankreich beziehen Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Andernorts ist die Inanspruchnahme allgemein niedriger. In einigen Ländern stehen älteren Empfängern recht spezifische Arbeitslosenprogramme zur Verfügung. Während die normale Arbeitslosenquote für die Altersgruppe 60-64 0,7% ist, können über 15% der 60- bis 64-Jährigen von diesen spezifischen Programmen abgedeckt sein.

In den meisten Mitgliedstaaten bestehen besondere, günstigere Regeln für ältere arbeitslose Arbeitnehmer. Die Leistungen können höher sein oder über einen längeren Zeitraum erhalten werden, als dies bei jüngeren Arbeitslosen der Fall ist. In einigen Fällen werden nach Ablauf der Standardleistungen der Arbeitslosenversicherung spezifische Leistungen gezahlt. Bedingungen zur Arbeitsverfügbarkeit und Arbeitssuche sind häufig für die Arbeitslosen über 55 gelockert. Dadurch werden Leistungen der Arbeitslosenversicherung

für ältere Personen gewissermaßen zu einer Art Frührente. Doch in einer Reihe von Mitgliedstaaten bestehen kaum Unterschiede zwischen dem Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung für ältere Arbeitnehmer und dem für andere Bevölkerungsgruppen.

Ältere Arbeitslose so zu behandeln, als hätten sie kaum eine Chance, eine neue Stelle zu finden, vermindert ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt. Ältere Arbeitslose brauchen durchaus ein gutes, soziales Netz, doch sollte dieses immer gemeinsam mit entschlossenen Bemühungen zur Integration in den Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

In letzter Zeit sind Politikausrichtungen zu sehen, die insbesondere auf **aktivierende Maßnahmen** einen Schwerpunkt legen, wie z. B. Fortbildungen und Schulungen, und in einigen Fällen Lohnkostenzuschüsse für Ältere, die in den Arbeitsmarkt zurückkehren, zusammen mit **Unterstützung für Arbeitgeber** bei der Anpassung von Räumlichkeiten und Ausstattung. In einigen Mitgliedstaaten lässt man Sonderregeln für Ältere zunehmend auslaufen, oder das Mindestalter für solche Ansprüche wird angehoben. Gesetzgeberische Maßnahmen gegen Altersdiskriminierung im Beruf müssen diese zwingend ergänzen.

Berufsunfähigkeitsrenten – passiv oder aktiv?

Erwerbs/Berufsunfähigkeitsrenten sind aufgrund ihrer besonderen Art und der mangelnden Kontrolle des Zugangs zu den Programmen in einigen Ländern zu einem der Hauptwege eines vorzeitigen Ausstiegs geworden. Rund 20% oder mehr unter den 55- bis 59-Jährigen in Estland, Litauen, Ungarn, Malta, Rumänien und Schweden beziehen eine Erwerbs/Berufsunfähigkeitsrente. Die Inanspruchnahme liegt in Bulgarien, Dänemark, Finnland, Lettland, den Niederlanden, Polen, Slowenien, der Slowakei und im Vereinigten Königreich bei über 10%. In den meisten, aber nicht in allen Ländern nimmt die Inanspruchnahme in der Altersgruppe 60-64 ab.

Diese Abweichungen werfen **ernsthafte Fragen zur Berechtigung der starken Inanspruchnahme in einigen Ländern auf.** Viele Menschen mit gesundheitlichen Problemen können und wollen arbeiten. Sie dabei zu unterstützen ist eine potenzielle „Win-Win“-Politik – für die Menschen selbst und für die Wirtschaft insgesamt.

Die Einstellungen ändern sich. Mehrere Mitgliedstaaten haben ihre Erwerbs/

Berufsunfähigkeitsprogramme dahingehend geändert, dass sie die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit objektiver gemacht und breiter gefasst haben oder eine größere Anzahl an auszuwertenden Faktoren einbezogen haben. Ein neuer Schwerpunkt liegt außerdem auf dem **Finden einer Beschäftigung oder Arbeitsbedingungen, die zu der Person passen.** Die Maßnahmen können das Angebot von flexibler Arbeitszeit und Telearbeit, eine Kombination aus Arbeitsunfähigkeit mit Teilzeitregelungen, Umschulung, Beratung, Unternehmenspraktika und die Anpassung von Arbeitsplätzen an besondere Bedürfnisse (häufig mit staatlicher Förderung) sein. Einige Länder bieten Anreize für Arbeitgeber, die Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit einstellen. Auch die Prävention von Arbeitsunfähigkeit durch die Förderung gesünderer Arbeitsbedingungen und Lebensstile kann einen wichtigen Beitrag leisten.

In einigen Ländern dürfen Bezieher einer Arbeitsunfähigkeitsrente nicht arbeiten. Andere erlassen Beschränkungen der Arbeitsstunden oder des verdienten Entgelts und/oder anderer erhaltener Einkommen. Diese Vorschriften können als Barriere für die Integration in den Arbeitsmarkt wirken.

Private Renten

In einigen Mitgliedstaaten waren frühe Ausstiege über zusätzliche private Renten üblich, doch dies nimmt mittlerweile ab oder kommt gar nicht mehr vor. In einigen EU-Ländern werden private Rentenleistungen bei vorzeitiger Auszahlung versicherungsmathematisch reduziert. Doch dies wirkt sich möglicherweise nicht auf den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt aus, da die Arbeitnehmer sich dieser Kürzungen häufig nicht bewusst sind.

Besteuerung und Sozialbeiträge

In den meisten Mitgliedstaaten werden die Rentenleistungen häufig günstiger als andere Einkommensarten besteuert. In einigen entfällt jedoch diese Vorzugsbehandlung bei vorzeitigem Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt oder wird reduziert.

Ältere Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber von Sozialbeiträgen zu befreien, kann ein starker Beschäftigungsanreiz sein. In den meisten EU-Ländern sind Maßnahmen in Kraft, die die Kosten für die Einstellung älterer Arbeitnehmer reduzieren.

Leistungen und Arbeitseinkommen kombinieren

In vielen Mitgliedstaaten ist es möglich, Arbeitseinkommen mit dem Erhalt von

Vorruhestandsbezügen zu kombinieren. Häufig haben die Länder jedoch Verdienstobergrenzen oder Leistungskürzungen, um sicherzustellen, dass die Ziele der sozialen Sicherung durch die Leistungen erreicht werden, ohne dass dies zu Kombinationen aus hohen Leistungen/Löhnen führt, und dabei gleichzeitig dem parallelen Ziel der Steigerung der Teilnahme am Arbeitsmarkt zu dienen. Die meisten Mitgliedstaaten haben zur Frage einer Kombination von Renten mit Arbeitseinkommen eine weichere Haltung eingenommen, sobald die Person das Regelalter erreicht hat.

Neuere Trends bei der Inanspruchnahme von Vorruhestandsbezügen

In den letzten Jahren meldeten die meisten Mitgliedstaaten Rückgänge bei der Inanspruchnahme von Vorruhestandsbezügen – insbesondere Vorruhestand (Deutschland, Frankreich, Ungarn), Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Spanien, Frankreich, Polen, Vereinigtes Königreich) und Erwerbs-/Berufsunfähigkeitsrenten (Deutschland, Dänemark, Luxemburg, Niederlande, Polen, Vereinigtes Königreich). Umgekehrt wurden in einigen Mitgliedstaaten in den vergangenen Jahren Zuwächse beim Vorruhestand (Belgien, Rumänien), bei Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Luxemburg) oder bei den Erwerbs-/Berufsunfähigkeitsrenten (Estland, Litauen und Schweden) festgestellt.

Flexibilität der Regelungen zum Ruhestandsalter

Die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme hat eine starke Auswirkung auf das tatsächliche Renteneintrittsalter. Es ist also sinnvoll, zu untersuchen, inwiefern die Regeln zum vorzeitigen und zum späten Ruhestand sich auf das Alter auswirken, mit dem sich Personen entscheiden (oder sich gezwungen sehen), in den Ruhestand zu gehen.

Bedingungen für Vorruhestand und späten Ruhestand

Die EU-Länder melden, der Vielfalt der sozialen Sicherungssysteme entsprechend, viele verschiedene Regeln und Regulierungen der Möglichkeit eines frühzeitigen Ausstiegs innerhalb des gesetzlichen Rentensystems.

In einigen Ländern ist ein vorzeitiger Ausstieg für diejenigen erlaubt, die bestimmte Beitragsanforderungen erfüllen, und auch als Anerkennung einer langen oder besonders „beschwerlichen“ Erwerbsbiographie. Die Anforderungen hinsichtlich der Beitragsjahre schwanken zwischen 15 und 37 Jahren. Doch in den meisten Mitgliedstaaten liegt die erforderliche Anzahl der Jahre zwischen 30 und 35. Aufgrund dieser Bedingungen dürfen Personen je nach Land 2, 3 oder bis zu 5 Jahre vor dem Regelalter in den Ruhestand gehen.

Griechenland und die Slowakei erlauben einen Wechsel in den Ruhestand in jedem Alter, vorausgesetzt, bestimmte Beitragsbedingungen sind erfüllt.

Ein weiteres gemeinsames Merkmal der Bedingungen für Vorruhestand ist in einer Reihe von Ländern, dass diese bestimmte Beschäftigungen als Sonderfälle auflisten, durch die diese Arbeitnehmer Anspruch auf einen früheren Ausstieg haben.

Österreich beabsichtigt, den Vorruhestand auslaufen zu lassen, und das System in Polen ermöglicht diese Option, außer bei den Bergarbeitern, nur den vor 1949 Geborenen. Manche Mitgliedsstaaten beziehen die Kindererziehung als Kriterium für einen Vorruhestand mit ein.

Bei den Regeln für einen verspäteten Ruhestand melden die Mitgliedstaaten eine einheitlichere Herangehensweise; hier ist allgemein unbegrenztes Hinausschieben möglich. Von den Ländern, die diese Möglichkeit nicht einräumen, erlaubt Dänemark einen zehnjährigen Aufschub unter der Bedingung, dass eine Person mindestens 1500 Stunden im Jahr arbeitet, wohingegen Litauen einen fünfjährigen Aufschub ermöglicht, und man in Griechenland und Zypern bis zum Alter von 67 bzw. 68 Jahren warten kann.

Regeln zum Mindestanspruchsalter

Eine zugehörige Frage ist, inwiefern die Menschen sich bewusst sind, wie frühzeitige und flexible Verrentung ihre Rentenansprüche beeinflussen. Forschungen im Vereinigten Königreich ergaben beispielsweise ein **mangelndes Bewusstsein für den Zusammenhang zwischen Arbeits- und Ruhestandseinkommen**, hatte doch nur rund ein Drittel der Menschen, die vor dem Regelalter für die staatliche Altersvorsorge in Ruhestand gegangen waren, die finanziellen Auswirkungen dieser Entscheidung bedacht.

Eine Kommission des dänischen Sozialsystems erörterte, ob eine flexiblere Altersversorgung über einen Zugang zum Vorruhestand eingeführt werden sollte, sprach sich aber gegen solche Reformen aus. Als ein Grund wurde angegeben, dass ein Zugang zum vorzeitigen Ruhestand (bei anhand versicherungsmathematischer Prinzipien reduzierten Bezügen) eine Gruppe von Ruheständlern mit einem inakzeptabel niedrigen Einkommen hervorzubringen könnte.

Bedingungen für Teilrenten

Teilrenten, bei denen Personen (unter besonderen Bedingungen) einen Teil ihrer Rente in Anspruch nehmen und dabei weiter arbeiten können, gibt es nur in einigen Mitgliedstaaten (Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien, Niederlande, Finnland und Schweden). Diese Bestimmungen betreffen nur einen kleinen Teil der Ruheständler: höchstens 10% bis 65 und nicht mehr als 1% mit 65. Die Möglichkeit des Bezugs einer Teilrente sollte nicht mit dem Thema der Vorruhestandsregelungen durcheinander gebracht werden, da sie nicht zwangsläufig für diesen Zweck genutzt wird.

Arbeiten und Altersversorgung beziehen

Die Möglichkeit, eine volle Rente zu beziehen und gleichzeitig weiter zu arbeiten, ist ein weiteres Schlüsselement der Flexibilität. Die Motive für die Wahl dieser Option sind unter anderem eine Absenkung der Arbeitsstunden und der Aufbau weiterer Rentenansprüche, um eine höhere Rente für die Zukunft sicherzustellen.

Schweden bietet wohl am meisten Flexibilität; hier ist es ohne Beschränkung des verdienten Einkommens möglich, den Bezug von Renten in jedem Alter ganz oder teilweise zu stoppen und weiterzuarbeiten. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften legen den Umfang des zusätzlichen Rentenprogramms fest, und damit auch, ob entsprechende Teilzeitrenten gewährt werden können.

Die meisten Mitgliedstaaten begrenzen den Betrag, der zu einer vollen Rente dazuverdient werden kann, insbesondere für diejenigen, die vor dem Regelalter in den Ruhestand gehen. Einige Länder ermöglichen es denjenigen, die arbeiten und zugleich Rente beziehen, weitere Rentenanprüche aufzubauen, wohingegen das Vereinigte Königreich und Irland weitere Beiträge für die zukünftige Rente nicht zulassen.

Anreize für längeres Arbeiten

Die Bandbreite geht von keinen besonderen Anreizen länger zu arbeiten bis hin zu zusätzlichen Steigerungen der Rentenanprüche um rund 10% für ein zusätzliches Arbeitsjahr. **Wenn die wirtschaftlichen Anreize, später in den Ruhestand zu**

gehen, zu niedrig sind, haben sie möglicherweise nicht den gewünschten Effekt. Sind sie dagegen zu hoch, können die Kosten für die öffentliche Hand groß ausfallen. Es besteht auch die Gefahr, diejenigen zu subventionieren, die ohnehin erst später ihren Ruhestand angetreten hätten.

Die verfügbaren Hinweise deuten darauf hin, dass die Rentensteigerungen sich momentan zwischen 4 und 8% jährlich bewegen; dies ist besonders von Alter, Laufbahn und Sterbetafeln abhängig. Der relative Anreiz bei den Renten liegt momentan bei 5% pro Jahr. Es wäre also hilfreich, weitere Indikatoren zu den Anreizen für längeres Arbeiten zu entwickeln.

Die Mitgliedstaaten können derzeit anhand des Ausmaßes der Änderung der Ersatzraten⁽³⁾ der gesetzlichen Renten für einen Arbeitnehmer mit einem Durchschnittseinkommen bei gegebenem Rentenalter in drei Gruppen unterteilt werden:

- Diejenigen mit relativ hohen Steigerungen der Ersatzraten (Tschechische Republik, Estland, Spanien bis 65, Zypern ab 65, Österreich, Portugal, Finnland bis 65, Vereinigtes Königreich ab 65).

⁽³⁾ Lohnersatzraten zeigen die Rentenhöhe als Prozentsatz des vorherigen individuellen Gehalts vor dem Ruhestand (zum Zeitpunkt des Rentenbeginns) an.

- Diejenigen mit relativ niedrigen Steigerungen der Ersatzzraten (Belgien, Dänemark bis 65, Irland ab 65, Malta, Zypern, Litauen bis 65, Luxemburg ab 65, Niederlande ab 65).
- Diejenigen mit durchschnittlichen Steigerungen der Ersatzzraten (Deutschland, Griechenland, Frankreich, Italien, Lettland, Litauen ab 65, Ungarn ab 62, Polen ab 65, Slowenien, Slowakei, Schweden).

Die Ausgestaltung der Anreize ist wohl in der Altersgruppe der 60- bis 65jährigen am wichtigsten. **Das relativ niedrige Niveau der Anreize für Bezieher geringerer Einkommen sollte, aus Gründen der Wirksamkeit, Gerechtigkeit und Angemessenheit überprüft werden.** Dies umfasst mindestens sowohl die Ausgestaltung der Mindesteinkommensregelungen für ältere Leute und Wechselwirkungen mit einkommensabhängigen gesetzlichen Renten.

Information

Die meisten Mitgliedstaaten haben Internetseiten und Broschüren, um zukünftigen Rentenbezieher Informationen zu liefern. Einige Länder versenden spezifische indi-

viduelle Informationen zu den Rentenansprüchen. Aber Informationen so präsentieren, dass Menschen diese verstehen können, ist schwierig, vor allem, wenn die Rentenregelungen komplexer werden.

Es müssen umfassende und vollständige Informationen über die Auswirkungen von Reformen für den Einzelnen und die möglichen Auswirkungen ihrer Entscheidungen geliefert werden.

Was die Menschen von einem flexiblen Ruhestand erwarten

Forschungen legen nahe, dass **ältere Arbeitnehmer mehr Entscheidungsfreiheit zur Gestaltung ihres Arbeitslebens in der Phase bis zum Ruhestand und darüber hinaus begrüßen würden**, einschließlich Optionen für eine Verringerung ihrer Arbeitsbelastung, einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand, Wahl des Zeitpunkts für den Beginn des Ruhestands und die Möglichkeit, über das Regelalter hinaus weiterzuarbeiten. In der Praxis ist die Nachfrage nach flexiblem Ruhestand anscheinend eher begrenzt. Dies mag teilweise institutionellen Hindernissen anzulasten sein.

Zukunftstrends bei der Inanspruchnahme von Vorruhestandsbezügen

In den meisten Mitgliedstaaten wird für die Zukunft eine allgemeine Abnahme der Inanspruchnahme von Vorruhestandsbezügen erwartet. Jedoch erwartet man gleichbleibende in Schweden Werte und steigende Inanspruchnahme in Irland, Litauen (aufgrund der Fälligkeit von Erwerbs/Berufsunfähigkeitsprogrammen) und Rumänien. Reformen der letzten Zeit, demographische Faktoren und die Fälligkeit von Programmen haben alle einen Einfluss auf diese Trends. **Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt werden eindeutig starken Einfluss auf das Ausmass des frühen Ausstieges haben.**

Es wird erwartet, dass kürzlich beschlossene Reformen in einer Reihe von Mitgliedstaaten zu einer Abnahme der Inanspruchnahme führen werden.

Zukünftiges Arbeitsmarktverhalten

Einige Länder (Belgien, Polen und Rumänien) rechnen mit Schwierigkeiten beim Erreichen der EU-Beschäftigungsziele für ältere Menschen.

In zahlreichen Mitgliedstaaten werden aus den jüngsten Reformen des vorzei-

tigen Ausstiegs (Belgien, Estland, Irland, Niederlande, Österreich, Slowenien, Slowakei und Finnland) positive Veränderungen erwartet. In den Niederlanden wird von 2000 bis 2020 ein Anstieg des Ausstiegalters um zwei Jahre erwartet, insbesondere infolge der Reform der Erwerbs/Berufsunfähigkeitsrenten. In Litauen wird ein Anstieg der Beschäftigungsquote im Allgemeinen erwartet, insbesondere vor dem Hintergrund, dass Sonderregeln für Beamte abgeschafft werden.

Einkommenssituation älterer Menschen

Einige Mitgliedstaaten prognostizieren eine Verschlechterung der Einkommenssituation für Ältere. In Belgien wird aufgrund der Entwicklung der sozialpolitischen Faktoren für die Jahre 2005 bis 2050 eine Abnahme der Leistungsquote erwartet. In Ungarn wird langfristig von einer Abnahme der Rentenhöhe ausgegangen, da die Anzahl der Personen, die den Weg des frühzeitigen Ausstiegs wählen, steigt. In Rumänien haben niedrige Leistungen der Rentenversicherung in Kombination mit einer starken Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen zu wachsender Armut geführt. In Estland, wo die Beschäftigungsquote Älterer das EU-Ziel übertrifft, wird das momentan niedrige Niveau der Rentenleistungen als einer der Gründe für diese starke Teilnahme gesehen.

Demgegenüber könnten sich die Leistungen aus Vorruhestandsregelungen in Litauen, wo sie nicht versicherungsmathematisch angepasst werden, positiv auf die Einkommenssituation älterer Menschen auswirken. In den Niederlanden sind die Vorhersagen unsicher. Es ist davon auszugehen, dass das Einkommen älterer Leute schneller ansteigen wird als das jüngerer Generationen. Jedoch könnte ein unzureichende Erwerb staatlichen Rentenansprüche auch zu einer wachsenden Zahl älterer Menschen führen, die auf zusätzliche Unterstützung durch die Sozialhilfe angewiesen sind. In Schweden geht man davon aus, dass durch eine verstärkte Erwerbsbeteiligung angemessene Renten sichergestellt sind. Auch in Finnland geht man nicht davon aus, dass sich die durchschnittliche Rentenquote durch die Rentenreform von 2005 für diejenigen, die jetzt am Anfang ihres Erwerbslebens stehen, signifikant ändern wird. Steigerungen der erworbenen Rentenansprüche durch längeres Arbeiten werden, so die Erwartungen, den senkenden Effekt des „demographischen Faktors“, den die Rentenreform mit sich bringt, ausgleichen. Auch das Vereinigte Königreich betont, dass eine Rückkehr der Menschen ins Arbeitsleben ihre Einkommenssituation verbessern wird.

Geplante Ausgaben für Vorruhestandsbezüge

Im Allgemeinen erwarten die Mitgliedstaaten aufgrund der sinkenden Berechtigtenzahlen eine Abnahme der Ausgaben für Vorruhestandsprogramme. Einige Mitgliedstaaten gehen jedoch nicht von signifikanten Änderungen dieser Ausgaben aus (Estland und Lettland).

In Belgien wird ein Rückgang der Ausgaben von 1,5% des BIP auf 1,1% bis 2050 erwartet. In Deutschland deutet die Reduzierung der Beitragssätze darauf hin, dass eine Anhebung des Rentenalters bis 2030 auf 67 die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung um 0,5 Prozentpunkte senken könnte. In Ungarn legen Projektionen des Finanzministeriums aufgrund der verschärften Anspruchsbedingungen ein schrittweises Absinken des Anteils der an Frührentner geleisteten Zahlungen an den Altersvorsorgekosten bis 2020 von 12,2% auf rund 6% nahe. In Irland werden Frührenten aufgrund geplanter Reformen, einer erhöhten Aktivität f Älterer und der Auswirkung der Alterung auf Ruhestandsleistungen einen geringeren Anteil an den Gesamtkosten der Altersversorgung ausmachen.

In den Niederlanden wird ein Rückgang der öffentlichen Ausgaben für Erwerbs-/Berufsunfähigkeitsrenten auf 12,9% der gesamten altersbezogenen öffentlichen Ausgaben im Jahre 2006, bis 2020 auf 10,1% und bis 2040 auf 6,8% erwartet. In Polen wird erwartet, dass die Ausgaben für Frührenten und Beihilfen schrittweise sinken werden (als Ergebnis der Abschaffung mehrerer Ausstiegsmöglichkeiten), bis sie dann 2050 nur noch 0,06% vom BIP ausmachen könnten. In Schweden beinhalten die Projektionen für die nächsten zehn Jahre unter den 55- bis 64-Jährigen eine unveränderte Beteiligung der Arbeitskräfte an der Arbeitswelt, das heißt, dass der Ausgabenanteil abnehmen wird.

Erwartete zukünftige Inanspruchnahme eines flexiblen Rentenalters

Die meisten Mitgliedstaaten gehen davon aus, dass flexiblere Wege aus dem Arbeitsmarkt in den nächsten Jahrzehnten stärker in Anspruch genommen werden – entweder durch mehr Teilzeitarbeit, vermehrtes spätes Aussteigen oder eine Abnahme von vorzeitigen Ausstiegen. Die Änderungen bei der Inanspruchnahme werden sich, so die Erwartung, stärker auf die Angemessenheit der Renten auswirken als auf die Höhe der Ausgaben für Renten.

Späterer Rentenbeginn – der richtige Weg?

Ein späterer Rentenbeginn könnte in Zukunft mehr Flexibilität bieten, sowohl hinsichtlich des später bezogenen Betrags als auch dahingehend, dass den Menschen mehr Flexibilität bei Rückkehr in den und Aussteigen aus dem Arbeitsmarkt gewährt wird. Der zweite Flexibilitätsaspekt würde bedeuten den Menschen die Rente zur Verfügung zu stellen, wenn sie das Einkommen benötigen, und die Rentenbezüge wieder einzustellen, wenn sie sich durch Arbeit selbstfinanzieren können. Dies würde jedoch die Komplexität steigern und erfordert sorgfältige Abwägung, sobald Forschungsergebnisse zur Verfügung stehen.

Wahrscheinliche Auswirkung auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

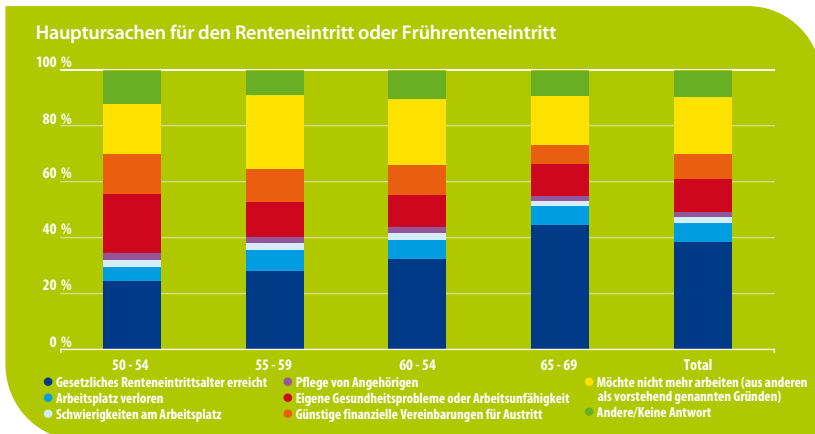
Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer wird durch eine Anzahl an Faktoren beeinflusst, und es ist schwierig, den Effekt des flexiblen Ruhestands gesondert einzuschätzen. Die Mitgliedstaaten lieferten eher qualitative als quantitative Einschätzungen. Es ist eine stärker empirische Bewertung erforderlich. Die Auswirkungen der Arbeitsmarktbedingungen, Besteuerung und der gesundheitlichen Situation älterer Menschen müssen ebenfalls berücksichtigt werden.

Schlussfolgerungen

- **Wenn die Renten sowohl achhaltig als auch angemessen sein sollen, werden mehr Menschen länger im Arbeitsleben bleiben müssen.**
- Zwar ist die Beschäftigungsquote älterer Menschen im Verlauf des letzten Jahrzehnts angestiegen, **doch bleibt noch vieles zu tun, um das EU-Ziel einer Beschäftigungsquote von 50% bei den älteren Arbeitnehmern zu erreichen – das selbst nur ein zeitweiliges Minimum am Wege zur Nachhaltigkeit ist.**
- Angesichts der zurzeit hohen Inanspruchnahme von **Frührenten** und dem signifikanten Abfallen der

Beschäftigungsquoten ab einem Alter von 55 sind wohl **in einer Reihe von Mitgliedstaaten weitere Schritte nötig**, um systematischere Reformen dieser Programme zu erzielen und die Länge der Periode zwischen Ende der letzten Beschäftigung und Inanspruchnahme einer gesetzlichen Rente deutlich zu verkürzen.

- Die meisten Mitgliedstaaten überprüfen oder reformieren zurzeit die Bedingungen für die Inanspruchnahme von **Renten**, indem sie **mehr Flexibilität bei der Wahl des Wegs in den Ruhestand einführen.**



Quelle: 2006 Ad-hoc-Modul zur LFS.

- Schritte zur Reformierung von Frühverrentung und zur Steigerung der Flexibilität sollten Teil eines **ganzheitlichen Ansatzes zur Schaffung von Arbeitsmarktchancen für ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer** sein. Umschulungen sind ein entscheidender Teil dieser Strategie, wie auch die Vermeidung frühzeitigen Ruhestands durch verstärkte Prävention und verbesserten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie strengere Sicherheitsstandards.
- **Die Auswertung der Auswirkungen der aktuellen Reformen** ist innerhalb der Mitgliedstaaten uneinheitlich. Es sind Schritte erforderlich, um systematische, empirische Bewertungen, und nicht allein Simulationen zu erreichen. Insbesondere werden belastbare Fakten zu den erzielten Wirkungen auf die Beschäftigungsbiographien älterer Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Einkommen benötigt. Dies setzt höhere Investitionen in **Bewertungsinstrumente** voraus.

Europäische Kommission

Längere Lebensarbeitszeit durch Rentenreformen

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2009 — 24 S. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-09844-4

DOI 10.2767/52487

Wie kann ich EU-Veröffentlichungen erhalten?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_de.cfm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=de

ESmail ist der elektronische Informationsbrief
der Generaldirektion Beschäftigung,
Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

<http://ec.europa.eu/social/>