

Rentenperspektiven 2040

Niveau und regionale Kaufkraft der gesetzlichen Rente
für typisierte Berufe

Auftraggeber
Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V., Berlin

Ansprechpartner
Dr. Oliver Ehrentraut

Berlin/Freiburg/München,
August 2016

Das Unternehmen im Überblick

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht

Gründungsjahr

1959

Tätigkeit

Die Prognos AG berät europaweit Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Auf Basis neutraler Analysen und fundierter Prognosen entwickeln wir praxisnahe Entscheidungsgrundlagen und Zukunftsstrategien für Unternehmen, öffentliche Auftraggeber sowie internationale Organisationen.

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz

Prognos AG
Henric Petri-Str. 9
4010 Basel | Schweiz
Telefon +41 61 3273-310
Telefax +41 61 3273-300

Prognos AG
Domshof 21
28195 Bremen | Deutschland
Telefon +49 421 517046-510
Telefax +49 421 517046-528

Prognos AG
Schwanenmarkt 21
40213 Düsseldorf | Deutschland
Telefon +49 211 91316-110
Telefax +49 211 91316-141

Prognos AG
Nymphenburger Str. 14
80335 München | Deutschland
Telefon +49 89 9541586-710
Telefax +49 89 9541586-719

Internet

info@prognos.com
www.prognos.com

Weitere Standorte

Prognos AG
Goethestr. 85
10623 Berlin | Deutschland
Telefon +49 30 520059-210
Telefax +49 30 520059-201

Prognos AG
Science 14 Atrium; Rue de la Science 14b
1040 Brüssel | Belgien
Telefon +32 2808-7209
Telefax +32 2808-8464

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Str. 23
79100 Freiburg | Deutschland
Telefon +49 761 7661164-810
Telefax +49 761 7661164-820

Prognos AG
Rotebühlplatz 9
70178 Stuttgart | Deutschland
Telefon +49 711 3209-610
Telefax +49 711 3209-609

Zentrale Ergebnisse auf einen Blick

Die vorliegende Studie zeigt eine detaillierte regionale Prognose künftiger Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Grundlage der Ergebnisse bilden Fortschreibungen typisierter Erwerbsbiografien, Prognosen zur ökonomischen Entwicklung auf Kreisebene sowie spezifische Preisentwicklungen. Die Ergebnisse zeigen die große Heterogenität der Höhe und Kaufkraft künftiger gesetzlicher Altersrenten jenseits des statistischen Durchschnitts. Anhand von neun typischen Berufen und 13 verschiedenen Biografien werden die „Rentenperspektiven 2040“ für die Bundesperspektive und die 402 Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland ermittelt. Die wesentlichen Ergebnisse der Studie sind:

Wirtschaft, Demografie und Alterssicherung: Perspektive 2040

Die Bevölkerungszahl und insbesondere die Zahl der Erwerbstätigen gehen bis 2040 zurück. Im Umlagesystem der Rentenversicherung bedeutet das, weniger Einzahler und mehr Leistungsbezieher. Um die Finanzierung sicherzustellen, muss der Rentenbeitrag steigen, das Leistungsniveau sinken.

Das Wirtschaftswachstum beträgt etwa 1,3 % p. a. Die Löhne und Renten in Deutschland werden auch in den kommenden 25 Jahren real steigen. Die Renten werden allerdings reformbedingt nicht mit der Lohnentwicklung schritthalten, so dass die Altersbezüge 2040 – gemessen an den vorherigen Einkommen – niedriger ausfallen als heute.

Methodische Grundlagen

Die künftige Rente der Versicherten ist stets ein Spiegel ihrer Erwerbsbiografie. Ein langjähriger, durchgängiger Erwerbsverlauf zeigt sich bei Renteneintritt in einer hohen Ersatzrate bzw. einem hohen individuellen „Bruttorentenniveau“. Der sogenannte Eck- oder Standardrentner ist dabei ein rein statistisches Konstrukt. Die Standardrente basiert auf einer Erwerbsphase von 45 Jahren, in denen jeweils exakt das Durchschnittseinkommen verdient wird. Für die allermeisten Versicherten ist das allerdings keine realistische Annahme und damit wenig aussagekräftig. Die Realität ist bunter als der Durchschnitt. Daher ist der Blick auf faktische Erwerbsbiografien notwendig.

Typisierte Erwerbsbiografien und „ihre“ Renten

Vor allem die Berufswahl und die Einkommensperspektiven entscheiden über die künftige Höhe der Rente. Je länger gearbeitet und je mehr verdient wird, desto höher fällt die gesetzliche Rente aus. Auch Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung prägen das Bild. Die Studie zeigt daher dezidiert für ausgewählte Frauen- und Männerberufe, wie typische Erwerbsverläufe aussehen und wie sie sich in Zukunft entwickeln.

Mit dem Anforderungsniveau steigen bei den betrachteten Berufen die Einkommen und damit die Zahl der erreichten Entgeltpunkte. Fachkräfte (Berufsausbildung) erreichen tendenziell weniger Entgeltpunkte als der Eckrentner, Spezialisten (Berufsausbildung und Weiterbildung) in der Regel deutlich mehr. Experten (Hochschulabschluss) liegen trotz langer Ausbildungszeiten am oberen Rand des Möglichen.

Obwohl die erziehungsbedingten Erwerbsunterbrechungen in der Regel kürzer werden und die Erziehungszeiten rentenrechtlich abgesichert sind, erwerben Mütter aufgrund von

reduzierten Arbeitszeiten und Einkommen nach wie vor über das gesamte Erwerbsleben betrachtet deutlich geringere Rentenansprüche als kinderlose Frauen.

Das individuelle Bruttorentenniveau der künftigen Rentnerinnen und Rentner nimmt mit der Zeit tendenziell ab. Heute 40-Jährige haben größere „Lücken“ zu erwarten als heute 50-Jährige. Einen Ausgleich kann zusätzliche, staatliche geförderte Altersvorsorge bieten. Die Studie zeigt, dass in der Regel monatliche Ersparnisse in Höhe von gut vier Prozent des jeweiligen Einkommens ausreichen, um eine signifikante Aufbesserung der späteren Alterseinkommen zu bewirken.

Regionale Entwicklungen und Rentenkaufkraft

Die späteren Renten hängen stark von der Region ab, in der die Beschäftigten leben und arbeiten. Einerseits haben sie bessere oder schlechtere Einkommensperspektiven, andererseits bestehen höhere oder niedrigere Risiken, arbeitslos zu werden. Die wirtschaftlichen Perspektiven Ostdeutschlands sind im Durchschnitt etwas schlechter als im Westen.

Wie viel die über die Erwerbsbiografien erarbeitete Rente letztlich wert ist, hängt vom regionalen Preisniveau ab. Vor allem in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sind die Lebenshaltungskosten für Senioren vielerorts deutlich niedriger als in anderen Regionen Deutschlands. Vergleichsweise teuer gestaltet sich das Leben für Rentner in der Regel in Großstädten.

Derzeit ist die Rentenkaufkraft in Ostdeutschland höher und gleichmäßiger verteilt als im Westen. Perspektivisch finden sich die attraktivsten Regionen für Beitragszahler in Bayern nahe der tschechischen Grenze. Eine starke Einkommensentwicklung, ein niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko und hohe Rentenkaufkraft lassen in diesen Regionen die beste Versorgung im Rentenalter erwarten.

Wirtschaftliche Topregionen der Republik, also Kreise mit hoher Wertschöpfung, Zunahme der Erwerbstätigkeit, starker Einkommensentwicklung und niedriger Arbeitslosigkeit, sind weder heute noch in Zukunft die besten Orte für Rentner. Vor allem aufgrund der hohen Wohnkosten schrumpft die Rentenkaufkraft etwa in München und Hamburg.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	1
Tabellenverzeichnis	3
1 Hintergrund und Zielsetzung	5
2 Wirtschaft, Demografie und Alterssicherung: Perspektiven bis 2040	8
3 Methodische Grundlagen der Typisierung der Erwerbsbiografien	14
3.1 Berufsbilder	15
3.2 Typisierte Erwerbsbiografien der Berufsbilder	16
3.3 Typisierte Entgeltpunkte	18
3.4 Modellrechnung Zusatzvorsorge	20
4 Ergebnisse der Typisierung und Fortschreibung der Erwerbsbiografien	22
4.1 Fachkraft	24
4.1.1 Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m)	24
4.1.2 Industriemechaniker (m)	28
4.1.3 Verkäuferin mit und ohne Kinder (w)	32
4.1.4 Bürokauffrau mit und ohne Kinder (w)	37
4.1.5 Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder (w)	42
4.2 Spezialist	48
4.2.1 Mediengestalter (m)	48
4.2.2 Buchhalter (m) und Teamleiterin (w)	52
4.3 Experte	56
4.3.1 Entwicklungsingenieur (m)	56
4.3.2 Sozialpädagogin mit zwei Kindern (w)	59
4.4 Zwischenfazit: Typisierte Berufsbilder und ihre Versorgung im Alter	63
5 Regionalisierung der Erwerbsbiografien	66
5.1 Methodische Grundlagen	67
5.1.1 Der Einkommensfaktor	68
5.1.2 Der Arbeitslosigkeitsfaktor	69
5.1.3 Der Kaufkraftfaktor	69
5.1.4 Zusammenwirken der Faktoren: Die Eckrente „regional“	71
5.2 Fachkraft	72
5.2.1 Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m)	73
5.2.2 Industriemechaniker (m)	75
5.2.3 Verkäuferin mit und ohne Kinder (w)	78
5.2.4 Bürokauffrau mit und ohne Kinder (w)	82
5.2.5 Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder (w)	86

5.3	Spezialist	90
5.3.1	Mediengestalter (m)	90
5.3.2	Buchhalter (m) und Teamleiterin (w)	93
5.4	Experte	97
5.4.1	Entwicklungsingenieur (m)	97
5.4.2	Sozialpädagogin mit zwei Kindern (w)	100
6	Fazit: Erwerbsbiografische Muster und regionale Trends	102

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bevölkerungsaufbau in Deutschland 2015 und 2040 (rote Linie)	10
Abbildung 2:	Entwicklung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung und des Bruttorentenniveaus 2015 bis 2040	11
Abbildung 3:	Mustererwerbsbiografie für eine Frau mit zwei Kindern, Jahrgang 1973	17
Abbildung 4:	Typisierte Erwerbsbiografie – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	25
Abbildung 5:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	26
Abbildung 6:	Typisierte Erwerbsbiografie – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	29
Abbildung 7:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	31
Abbildung 8:	Typisierte Erwerbsbiografie – Verkäuferin mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	33
Abbildung 9:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Verkäuferin mit (rot) und ohne Kinder (blau), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	34
Abbildung 10:	Typisierte Erwerbsbiografie – Bürokauffrau mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	38
Abbildung 11:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Bürokauffrau mit (rot) und ohne Kinder (blau), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	40
Abbildung 12:	Typisierte Erwerbsbiografie – Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	44
Abbildung 13:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Verwaltungsfachangestellte mit (rot) und ohne Kinder (blau), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	45
Abbildung 14:	Typisierte Erwerbsbiografie – Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	49
Abbildung 15:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	50

Abbildung 16:	Typisierte Erwerbsbiografien – Buchhalter und Teamleiterin, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	53
Abbildung 17:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Buchhalter (blau) und Teamleiterin (rot), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	54
Abbildung 18:	Typisierte Erwerbsbiografie – Entwicklungsingenieur, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	57
Abbildung 19:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Entwicklungsingenieur, Jahrgang 1963, 1968 und 1973	58
Abbildung 20:	Typisierte Erwerbsbiografie – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr	61
Abbildung 21:	Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	62
Abbildung 22:	Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag 2014	67
Abbildung 23:	Faktoren zur Regionalisierung der Erwerbsbiografien	70
Abbildung 24:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	74
Abbildung 25:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	75
Abbildung 26:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Industriemechanikers, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	76
Abbildung 27:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	77
Abbildung 28:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Verkäuferin mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	79
Abbildung 29:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Verkäuferin mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	81
Abbildung 30:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Bürokauffrau mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	83
Abbildung 31:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Bürokauffrau mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	85

Abbildung 32:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt– Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	87
Abbildung 33:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	89
Abbildung 34:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt– Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	91
Abbildung 35:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	92
Abbildung 36:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Buchhalter und Teamleiterin, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	94
Abbildung 37:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Buchhalter und Teamleiterin, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	96
Abbildung 38:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Entwicklungsingenieur, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	98
Abbildung 39:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Entwicklungsingenieur, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	99
Abbildung 40:	Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	100
Abbildung 41:	Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	101

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wirtschaft, Demografie und Alterssicherung auf einen Blick	13
Tabelle 2:	Berufsbilder und Anforderungsniveau	15
Tabelle 3:	Soziale Erwerbssituationen	16
Tabelle 4:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	27
Tabelle 5:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Industriemechaniker (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	30

Tabelle 6:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Verkäuferin mit und ohne Kinder (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	36
Tabelle 7:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Bürokauffrau mit und ohne Kinder (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	42
Tabelle 8:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	47
Tabelle 9:	Entgeltpunkte und Rentenhöhe (in Euro 2014) – Mediengestalter (Bund), Jahrgang 1963, 1968 und 1973	51
Tabelle 10:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Buchhalter und Teamleiterin (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	55
Tabelle 11:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Entwicklungsingenieur (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	59
Tabelle 12:	Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Sozialpädagogin mit zwei Kindern (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973	63
Tabelle 13:	Höchste und niedrigste regionale Rentenhöhe und Rentenkaufkraft (in Euro 2014) für den Eckrentner in den entsprechenden Kreisen	71
Tabelle 14:	Bruttorente der Fachkräfte auf Bundesebene (in Euro 2014) Jahrgang 1963, 1968 und 1973	73
Tabelle 15:	Bruttorente der Spezialisten auf Bundesebene (in Euro 2014) Jahrgang 1963, 1968 und 1973	90
Tabelle 16:	Bruttorente der Experten auf Bundesebene (in Euro 2014) Jahrgang 1963, 1968 und 1973	97

1 Hintergrund und Zielsetzung

Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist und bleibt für die Mehrheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland die wesentliche Einkommensquelle im Ruhestand. Gemäß aktuellem Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung kommen etwa zwei Drittel der Alterseinkommen von Rentnern aus der GRV.¹ In Ostdeutschland sind es sogar über 90 Prozent. Dort sind andere Einkommenskomponenten – insbesondere die betriebliche Altersversorgung – deutlich seltener als im Westen.

Bereits heute wird in der Öffentlichkeit häufig die Gefahr künftiger Versorgungslücken diskutiert. Denn während aktuelle Rentnergenerationen noch auf stabile Erwerbsbiografien zurückblicken und zudem auf ein relativ hohes Rentenniveau vertrauen können, müssen künftige Ruheständler unter Umständen deutliche Einbußen verkraften. Gründe hierfür sind insbesondere durchbrochene Erwerbskarrieren – durch (längere oder häufigere) Phasen von Arbeitslosigkeit, geringfügige und niedrig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse oder ein verändertes Bildungsverhalten – sowie ein reformbedingt sinkendes Rentenniveau der GRV.

Die Entwicklung der Rentenhöhe für Deutschland insgesamt zu prognostizieren, ist bereits ein komplexes Unterfangen. Zur Beurteilung des künftigen Versorgungsniveaus der GRV werden daher in der Regel durchschnittliche Größen herangezogen. Beispielsweise der sogenannte Eck- oder Standardrentner, der nach 45 bzw. künftig 47 Jahren Berufsjahren mit stets durchschnittlichen Verdienst zur Regelaltersgrenze in Rente geht. Allerdings sind derartige Informationen nur für allgemeine Aussagen zur Rentenentwicklung belastbar. Die Lebenswirklichkeit der heute Beschäftigten und morgigen Rentnergenerationen wird im Durchschnitt verwischt. Vielen fällt es daher schwer, sich mit den Ergebnissen zu identifizieren.

Ziel der „Rentenperspektiven 2040“ ist es, Licht in den Schatten des Durchschnitts zu bringen und die Erwerbsbiografien jenseits des Eckrentners zu beleuchten. Eine Erwerbsbiografie ist das Spiegelbild eines Arbeitslebens. Sie ist abhängig von individuellen Entscheidungen und externen Rahmenbedingungen.

Um den Einfluss individueller Entscheidungen auf die Erwerbsbiografie abzubilden, berechnen wir die Erwerbsbiografien für neun typische Berufe. Dabei untersuchen wir die Erwerbsbiografien für

¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Rentenversicherungsbericht 2015.

drei Geburtsjahrgänge (1963, 1968 und 1973), um kohortenspezifische Entwicklungen zu berücksichtigen. Um den Einfluss der Kindererziehung auf die Erwerbsbiografie und die späteren Rentenansprüche zu berücksichtigen, betrachten wir ausgewählte Berufsbiografien mit und ohne Kinder.

Die „Rentenperspektiven 2040“ werden neben der allgemeinen Bundesperspektive auf der Ebene der 402 Kreise und kreisfreien Städte berechnet. Damit kann jede typisierte Erwerbsbiografie in allen Regionen Deutschlands „leben und arbeiten“. Die Regionalisierung erfolgt über drei Bestimmungsfaktoren – einen Einkommens-, einen Arbeitslosigkeits- und einen Kaufkraftfaktor –, die die wirtschaftlichen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen kreisscharf abbilden.

Um dem Ziel der Rentenperspektiven 2040 gerecht zu werden und die Erwerbsbiografien für ausgewählte typische Berufe in allen Regionen Deutschlands zu berechnen, bedarf es einer komplexen, mehrstufigen Untersuchung, die Empirie und Modellrechnungen verknüpft. Die Vorgehensweise gestaltet sich dabei wie folgt:

In Kapitel 2 werden zunächst die ökonomischen Rahmenbedingungen für Deutschland im Bundesdurchschnitt für das Jahr 2040 sowie die Entwicklung in den kommenden 25 Jahren komprimiert vorgestellt. Kenntnisse über den wirtschaftlichen und demografischen Rahmen sind für das Untersuchungsziel von grundsätzlicher Bedeutung. Einerseits hängt die Rentenhöhe im Umlageverfahren von der Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen und der künftigen Zahl der Rentnerinnen und Rentner ab, andererseits bestimmt die Entwicklung der Löhne die Rentenperspektiven künftiger Generationen.

Anschließend wird in Kapitel 3 die Methode zur Berechnung der bis zum Renteneintritt erworbenen Entgeltpunkte berufstypischer Erwerbsbiografien erläutert. Dabei werden zunächst die ausgewählten Berufe vorgestellt, bevor die Typisierung und Fortschreibung der Erwerbsbiografien zusammenfassend dargelegt wird.²

In Kapitel 4 erfolgt die Vorstellung der Ergebnisse aus der Typisierung und Fortschreibung der Erwerbsbiografien gegliedert nach Anforderungsniveau, Qualifikation und Kohorte. Für die neun Berufe werden die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die typisierte Erwerbsbiografie, die erzielten Entgeltpunkte, die monatliche Rentenhöhe sowie – als Indikator für potenzielle kapitalgedeckte

² Eine ausführliche Darstellung der methodischen Vorgehensweise befindet sich in einem separaten Dokument zur Studie.

Altersvorsorge – der notwendige Sparbetrag für ein um zehn Prozentpunkte höheres Bruttorentenniveau jahrgangsscharf erläutert und grafisch aufbereitet. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse.

In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Bundesbiografien auf die regionale Ebene transferiert. Die Analysen sind nach Anforderungsniveau, Qualifikation und Kohorte gegliedert und in Form von Überblickskarten dargestellt. Im Fokus von Kapitel 5 steht dabei die Frage, wie stark die unterschiedlichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den 402 Kreisen und kreisfreien Städten in Deutschland die Höhe der künftigen Renten und insbesondere ihre Kaufkraft beeinflussen.

Abschließend werden in Kapitel 6 die Ergebnisse aus der Typisierung, Fortschreibung und Regionalisierung der berufsspezifischen Erwerbsbiografien zusammengefasst und dabei erwerbsbiografische Muster und regionalen Trends in den Rentenperspektiven identifiziert.

Die Rentenperspektiven 2040 bieten damit einen umfassenden und empirisch fundierten Blick auf die Entwicklung der gesetzlichen Renten in Deutschland.

2 Wirtschaft, Demografie und Alterssicherung: Perspektiven bis 2040

Die ökonomischen Rahmenbedingungen als Überbegriff für die wirtschaftliche und demografische Entwicklung Deutschlands sind einerseits maßgeblich für die Entwicklung der Rentenversicherung und ihres Leistungsniveaus im Allgemeinen. Sie prägen andererseits die regionalen Verhältnisse in den Kreisen und kreisfreien Städten, in denen künftige Rentnergenerationen leben und mit ihren jeweiligen Renten (und ggf. anderen Einkünften) den Alltag bestreiten.

Im Folgenden wird ein realistisches Szenario für diesen ökonomischen Rahmen bis zum Jahr 2040 entworfen, das auch die außenwirtschaftlichen Verflechtungen der deutschen Volkswirtschaft berücksichtigt. Dazu nutzen wir das Prognos-Makromodell VIEW (siehe Kasten).

Derzeit zeichnet sich die deutsche Volkswirtschaft durch ein hohes Maß an wirtschaftlicher Stabilität aus und steht im Vergleich zu vielen anderen Ländern des Euro-Raums gut da. Im laufenden Jahr 2016 dürfte die deutsche Wirtschaft um ca. 1,8 Prozent wachsen.

Im Jahr 2015 belief sich das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland auf insgesamt 2.800 Mrd. Euro. Bis 2040 erwarten wir ein durchschnittliches reales Wachstum von 1,2 Prozent p. a. auf dann annähernd 3.800 Mrd. Euro. Die langfristige wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands wird dabei wesentlich von der Bevölkerungsentwicklung, dem weltwirtschaftlichen Umfeld und der technologischen Leistungsfähigkeit bestimmt.³

Methodik: Das Prognos-Makromodell VIEW

Prognos verfügt mit VIEW (Versatile Integrated Economic World Model) über ein globales Prognose- und Simulationsmodell, das detailliert und konsistent die zukünftige Entwicklung der Weltwirtschaft darstellt. Interaktionen und Rückkoppelungen zwischen den einzelnen Ländern, darunter Deutschland, werden explizit erfasst und abgebildet. Die analytische Aussagekraft dieses Modells geht daher weit über die isolierter Ländermodelle mit exogen gegebenen weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen hinaus. In der aktuellen Version umfasst VIEW die gemessen an der Wirtschaftsleistung 42 wichtigsten Länder der Welt und damit über 94 Prozent der globalen Wirtschaftsleistung.

VIEW setzt sich aus einzelnen Ländermodellen zusammen. Diese lassen sich grob in zwei Gruppen unterteilen: Die Modelle für die 32 führenden Industrieländer (EU-24, Norwegen, Schweiz, Kanada, Vereinigte Staaten, Japan, Südkorea, Australien und Neuseeland) sind strukturell gleich aufgebaut.

³ Vgl. Prognos Weltreport 2015.

Sie umfassen circa 330 makroökonomische Variablen sowie eine Vielzahl außenwirtschaftlicher Parameter (Importnachfrage anderer Länder, Preis- und Lohnrelationen, Wechselkurse, etc.). Die Modelle der Schwellenländer sind ähnlich strukturiert, weisen aber aufgrund der schlechteren Datelage einen geringeren Detaillierungsgrad auf. Die Entwicklung der Wirtschaftsbereiche wird in dynamischen Input-Output-Tabellen bestimmt, die auf Submodulen der Ländermodelle basieren. In einer erweiterten Version des Modells können auch die Handelsströme zwischen den Ländern nach 27 Gütergruppen differenziert dargestellt werden. Die historischen Daten reichen in den Ländermodellen in der Regel bis in das Jahr 1970 zurück, der Prognosezeitraum erstreckt sich aktuell bis zum Jahr 2060.

Bremsend auf das Wirtschaftswachstum wirkte in der jüngsten Vergangenheit die schwache Investitionstätigkeit in Deutschland. Diese Zurückhaltung wird sich mit der langsam einsetzenden wirtschaftlichen Erholung der Krisenländer sowie der anziehenden Dynamik in den Schwellenländern auflösen. Die Investitionen vor allem in immer kapitalintensivere Produktionsanlagen werden wieder zunehmen.

Leicht abnehmen wird mittel- und langfristig hingegen der sehr hohe Beitrag des Exportüberschusses zum Wirtschaftswachstum. Gleichwohl lässt die intensive Einbindung in den Welthandel die deutsche Ökonomie weiterhin stark an der weltwirtschaftlichen Dynamik partizipieren. Die deutschen Exporte werden anziehen, wobei der Ausfuhr in das außereuropäische Ausland wieder eine größere Bedeutung zukommt.

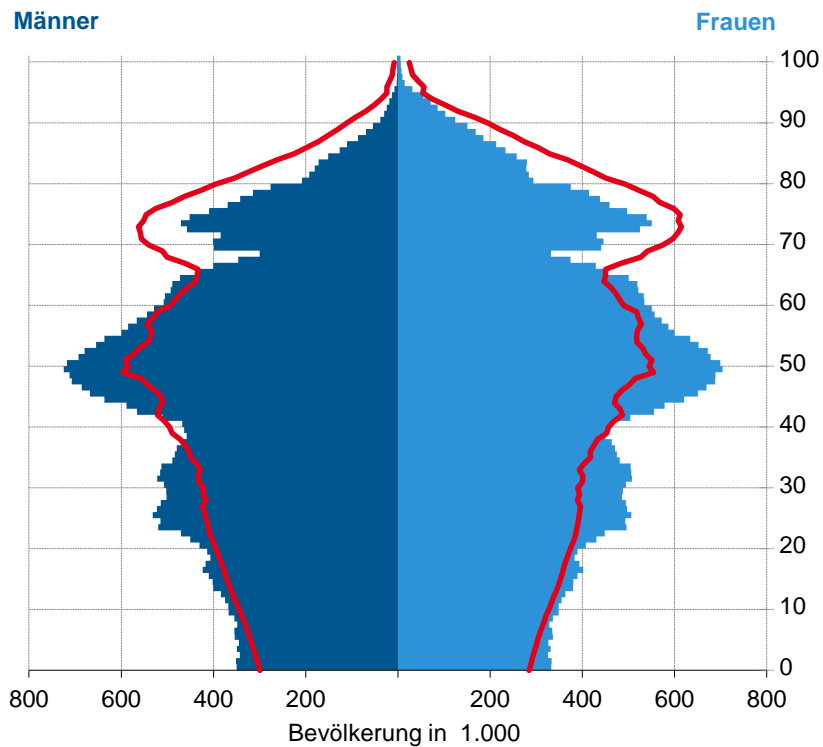
Vom Staatskonsum geht im Zuge anhaltender Konsolidierungsbemühungen mit Blick auf das Erreichen der Schuldenbremse nur ein schwacher Wachstumsimpuls aus.

Langfristig stabilisierend wirkt die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt mit einer weiter leicht rückläufigen Erwerbslosenquote (2040: 3,5 Prozent). Im Zuge der Alterung der Bevölkerung und der rückläufigen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwarten wir eine weitere Zunahme der Erwerbsquoten. Ein hohes Beschäftigungsniveau sowie spürbare Lohnsteigerungen erhöhen den finanziellen Spielraum der privaten Haushalte und stützen den privaten Konsum. Allerdings ist mittel- und langfristig damit zu rechnen, dass – im Vergleich zur jüngeren Vergangenheit – der Preisanstieg leicht zunehmen wird. Gleichwohl wird das Preisklima in Deutschland langfristig entspannt bleiben, und die Teuerungsrate wird unterhalb des Durchschnitts der Euro-Zone liegen.

Die demografischen Veränderungen wirken mittel- und langfristig bremsend auf die wirtschaftliche Dynamik Deutschlands. Insbesondere die fortschreitende Alterung der Bevölkerung

(Abbildung 1) und der hieraus resultierende Rückgang der Erwerbsbevölkerung drücken das Wirtschaftswachstum anhaltend.⁴

Abbildung 1: Bevölkerungsaufbau in Deutschland 2015 und 2040 (rote Linie)



Quelle: Prognos 2016

Die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen wird bis zum Jahr 2040 um 2,4 Millionen auf 78,9 Millionen sinken.⁵ Bedingt durch die Schrumpfung der Bevölkerung wächst das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf langfristig mit knapp 1,3 Prozent pro Jahr.

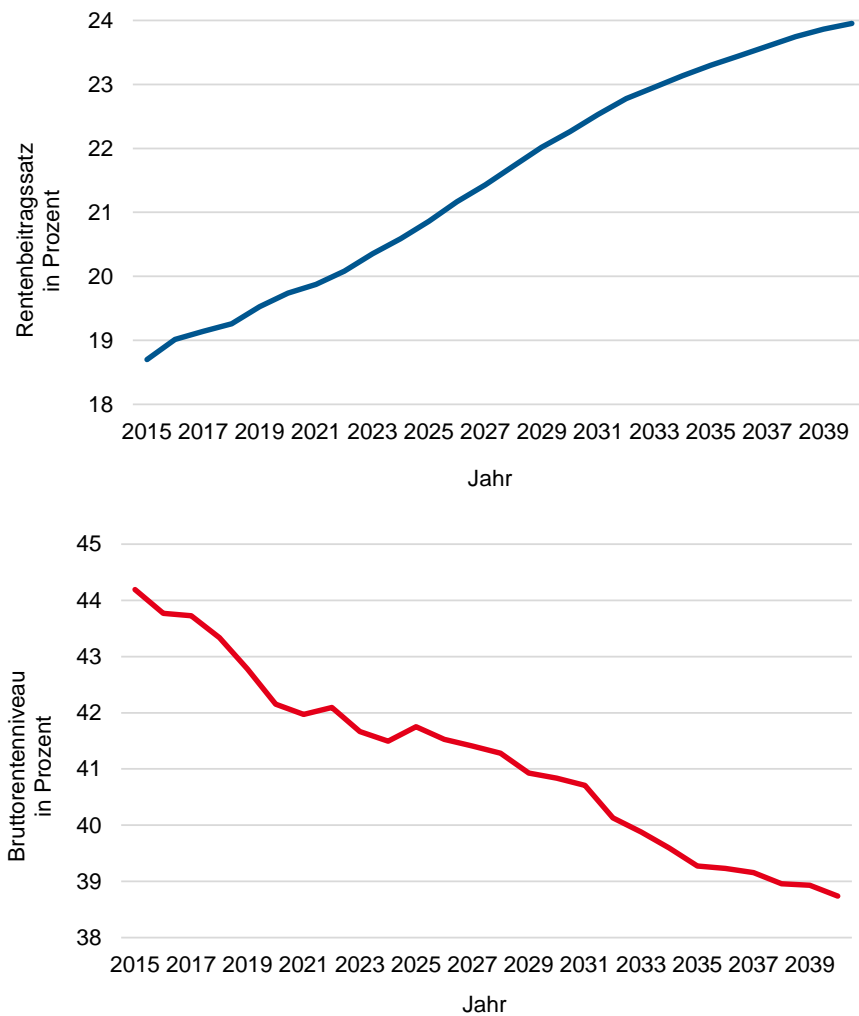
Trotz einer angenommenen Steigerung der Erwerbsquoten wird die Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt bis 2040 sinken (-8,0%). Noch stärker fällt der Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) mit 13,7 Prozent aus. Insbesondere zwischen 2025 und 2035 beschleunigt sich der Rückgang des Arbeitskräftepotenzials durch das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben.

⁴ Da die Bleibeperspektiven und die Arbeitsmarktperspektiven von Flüchtlingen nicht bekannt sind, wird diesbezüglich keine Änderung des langfristigen demografischen Rahmens vorgenommen. Das Rentensystem kann durch Flüchtlinge nicht „sanier“ werden.

⁵ Gemäß der Variante 2 (G1-L1-W2) der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes.

Für die Rentenperspektiven folgt daraus über den in der Rentenformel hinterlegten Mechanismus zur Rentenanpassung eine zunehmende Dämpfung des Rentenniveaus. Über die jährliche Rentenanpassung nehmen die Renten an der wirtschaftlichen Entwicklung der Löhne und Gehälter teil.

Abbildung 2: Entwicklung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung und des Bruttorentenniveaus 2015 bis 2040



Quelle: Prognos 2016

Obwohl der Beitragssatz zu Finanzierung der Rentenversicherung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ansteigt, wird das Leistungsniveau der gesetzlichen Rente in den kommenden 25 Jahren sinken.⁶ Das Bruttorentenniveau, die Standardrente nach 47 Beitragsjahren gemessen am jeweiligen Durchschnittsentgelt, wird bis 2040 um 5,4 Prozentpunkte zurückgehen. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung steigt hingegen um etwa fünf Prozentpunkte (Abbildung 2).⁷

Für die Rentenperspektiven bis 2040 und die im weiteren Verlauf der Untersuchung im Fokus stehenden typisierten Erwerbsbiografien lässt diese Entwicklung den Schluss zu, dass auch die individuellen Rentenniveaus und damit die Versorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter rückläufig sein werden.

Methodik: Prognos-Sozialversicherungsmodell OCCUR

Prognos verfügt mit OCCUR (Outlook on Cure, Care, Unemployment and Retirement) über ein integriertes Prognose- und Simulationsmodell, welches die zukünftige Entwicklung der Finanzierungsströme in und zwischen den Sozialversicherungssystemen detailliert abbildet. Die Berechnungen von Einnahmen und Ausgaben der einzelnen Sozialversicherungszweige (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) werden in einem konsistenten Referenzrahmen zur weltwirtschaftlichen Entwicklung (VIEW) durchgeführt. Bevölkerungs- und Erwerbstätigenentwicklung setzen dabei auf dem makroökonomischen Szenario aus VIEW auf, können für Szenarienrechnungen aber beliebig variiert werden.

Zentrale Ergebnisgrößen sind Beitragssatzentwicklungen und Leistungsniveaus, die in Abhängigkeit des gesetzlichen Status quo oder unter geeigneten Reformszenarien bestimmt werden. Dabei kommunizieren die einzelnen Sozialversicherungszweige untereinander, wobei Rückkoppelungseffekte zwischen der Finanzierung des Sozialversicherungssystems und der wirtschaftlichen Entwicklung quantifiziert werden. Die Ergebnisse von OCCUR können auch in das Prognos-Mikrosimulationsmodell übergeben werden, um die Wirkungen auf den Einzelnen und Verteilungseffekte von Reformen zu untersuchen.

⁶ Für die Analysen im Bereich der sozialen Sicherungssysteme insgesamt und für die Modellierung der Auswirkungen ausgewählter Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung nutzen wir das Prognos-Sozialversicherungsmodell OCCUR (siehe Kasten Methodik: Prognos-Sozialversicherungsmodell OCCUR).

⁷ Der skizzierte Beitragssatzpfad umfasst dabei die Regelungen der sogenannten Mütterrente, der Rente mit 63, der Verbesserung bei der Erwerbsminderungsrente und des sogenannten Reha-Budgets. Das Bruttorentenniveau basiert auf der Standardrente mit durchgehend 47 Entgeltpunkten und dem jeweiligen aktuellen Rentenwert West.

Tabelle 1: *Wirtschaft, Demografie und Alterssicherung auf einen Blick (Eurobeträge nominal)*

	2015	2040	2015 - 2040 (Veränderung p.a.)
Bruttoinlandsprodukt (Mrd. Euro)	2.770	3.770	1,2%
Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (Euro)	34.300	47.700	1,3%
Bevölkerung (Mio.)	81.3	78.9	-0,1%
Erwerbstätige (Mio.)	42.4	38.9	-0,3%
Erwerbslosenquote (Prozent)	5,1	3,5	
Bruttolöhne u. -gehälter je Arbeitnehmer (Euro/M.)*	2.730	6.510	
Ausgaben der GRV (Mrd. Euro)*	275,5	669,4	
Bruttostandardrente (West, Euro/M.)*	1.310	2.740	
Kostenorientierter Rentenbeitragssatz (Prozent)	18,7	24,0	
Bruttorentenniveau (Prozent)	44,2	38,7	

Quelle: Prognos 2016

3 Methodische Grundlagen der Typisierung der Erwerbsbiografien

Um die Frage zu beantworten, wie gut kommende Generationen auf individueller Ebene im Alter über die GRV versorgt sein werden, sind Informationen über das gesamte Erwerbsleben der Versicherten notwendig. Da die Lebenswege auch innerhalb einer Generation unterschiedlich verlaufen und die Rentenkonten ein Abbild dieser Lebenswege sind, streuen die Rentenhöhen im Alter stark. Mit Blick auf die Bestimmungsfaktoren der gesetzlichen Rente sind dabei Informationen zum Berufsabschluss, zu Ausbildungszeiten und Phasen der Erwerbstätigkeit und Erwerbsunterbrechung interessant.

Diese Informationen können auf Basis der Mikrodaten der Versicherungskontenstichprobe der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung (VSKT 2012) rekonstruiert werden. Dies ist allerdings nur für den Zeitraum vom 15. Lebensjahr bis zum letzten erfassten Lebensjahr einer Person am aktuellen Rand möglich. Für die Zukunft müssen die Erwerbsbiografien damit fortgeschrieben werden.

Bei aller Heterogenität dieser Biographien lassen sich doch Ähnlichkeiten entdecken. Gruppen von gleichartigen Versicherten können voneinander abgrenzt und durch typische Berufsbilder repräsentiert werden. Ziel der Analyse ist es, die Zahl der bis zum Renteneintritt erworbenen Entgeltpunkte von berufstypischen Erwerbsbiografien zu berechnen und damit die Höhe der Rente in der Perspektive bis zum Jahr 2040 zu bestimmen. Die Vorgehensweise bei der Berechnung der Entgeltpunkte unterteilt sich dabei in folgende drei Schritte:

1. Auswahl typischer Berufsbilder (Kapitel 3.1),
2. Typisierung und Fortschreibung typisierter Erwerbsbiografien (Kapitel 3.2) und
3. Berechnung der typisierten Entgeltpunkte (Kapitel 3.3)

3.1 Berufsbilder

Für die Studie wurden zunächst für zehn Berufe typisierte Erwerbsbiografien entwickelt. Die Entwicklung der zehn Berufe basiert auf der Analyse des Biografiedatensatzes der VSKT 2012 und erfolgte im Zusammenspiel mit der Klassifikation der Berufe 2010 (KIdB 2010).

Die VSKT 2012 informiert über die Versicherten der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung und den Stand ihrer Rentenanwartschaften im Jahr 2012. Sie umfasst 64.295 Fälle und liefert Informationen über sämtliche rentenrelevanten Tatbestände, darunter Entgeltpunkte, Anrechnungszeiten und Pflichtbeiträge.⁸

Im Prozess der Datenanalyse wurden exemplarische Berufsgruppen gesucht, die in ihrer Bezeichnung spezielle Berufe bezüglich ihres Tätigkeitsmerkmals zusammenfassen, sich gegenseitig aber durch unterschiedliche Anforderungsniveaus⁹ (Fachkraft, Spezialist/in und Experte/in) unterscheiden. Das Anforderungsniveau ist eine Kennzahl für die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit und ist immer für einen bestimmten Beruf typisch. Diese exemplarischen Berufsgruppen wurden anschließend mit einem Namen versehen, in dem sie durch einen repräsentativen Beruf aus der Berufsgruppe ersetzt wurden. Im Ergebnis wurden unter Berücksichtigung der statistischen Häufung die in Tabelle 2 gezeigten „typischen“ Frauen- und Männerberufe ausgewählt.¹⁰ Die typisierten Frauenberufe wurden fallweise mit und ohne Kinder untersucht.

Tabelle 2: Berufsbilder und Anforderungsniveau

Frauenberufe	Männerberufe
Bürokauffrau (Fachkraft)	Elektroinstallateur (Fachkraft)
Verkäuferin (Fachkraft)	Industriemechaniker (Fachkraft)
Verwaltungsfachangestellte (Fachkraft)	Buchhalter (Spezialist)
Teamleiterin (Spezialistin)	Mediengestalter (Spezialist)
Sozialpädagogin (Expertin)	Entwicklungsingenieur (Experte)

Quelle: Prognos 2016

⁸ Weiterführende Informationen zur Versicherungskontenstichprobe 2012 befinden sich auf der Homepage des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung <http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de>.

⁹ Vgl. Klassifikation der Berufe (KIdB) 2010.

¹⁰ Damit ist die faktische Berufswahl der Vergangenheit nachgezeichnet, wie sie in den Daten der Deutschen Rentenversicherung enthalten ist. Dass sich geschlechtsspezifische Rollenbilder und auch die Berufswahl im Zeitablauf verändern können, wird damit nicht negiert.

3.2 Typisierte Erwerbsbiografien der Berufsbilder

Aus der Grundgesamtheit der VSKT 2012 wurden anschließend typisierte Erwerbsbiografien identifiziert. Die Erwerbsbiografien wurden jeweils für den Geburtsjahrgang 1963, 1968 und 1973 berechnet. Die Berücksichtigung mehrerer Jahrgänge ermöglicht den Vergleich über die zeitliche Dimension und liefert damit zusätzliche Erkenntnisse etwa im Hinblick auf die Frage, wie sich typische Erwerbsbiografien im Zeitablauf verändern.

Die Ausarbeitung der typisierten Erwerbsbiografien erfolgte im Wesentlichen in zwei Schritten. Zunächst wurden unter Verwendung der Sequenzmusteranalyse (Kasten) ähnliche Strukturen und Profile der Biografieverläufe aus der Grundgesamtheit der VSKT ermittelt. Anschließend wurden aus diesen ähnlichen Strukturen und Profilen charakteristische Ausprägungen des Merkmals soziale Erwerbssituation (SES) zu einer berufstypischen Erwerbsbiografie zusammengefasst. Im Anschluss an die Identifikation der einzelnen sozialen Erwerbssituationen wurden diese bis zum Renteneintritt fortgeschrieben.

Soziale Erwerbssituationen sind die individuellen Bausteine jeder Erwerbsbiografie und bestimmen das Erwerbsleben einer Person. Die für die Studie relevanten SES sind ein Ausschnitt der aus dem Biografiedatensatz der VSKT 2012 insgesamt verfügbaren SES. Eine Auflistung der hier verwendeten sozialen Erwerbssituationen kann Tabelle 3 entnommen werden.

Tabelle 3: Soziale Erwerbssituationen

Schulische Ausbildung	
Berufliche Ausbildung	
Wehr- und Zivildienst	
Sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit	
Geringfügige Beschäftigung	
Arbeitslosigkeit: Arbeitslosengeld	
Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenhilfe/ALG II	
Arbeitsunfähigkeit/Krankheit	
Kindererziehung/Haushalt	
Rentenbezug	
Keine Informationen	

Quelle: Prognos 2016 auf Basis des Biografiedatensatz der VSKT 2012

Zudem enthält Tabelle 3 die farbliche Codierung der sozialen Erwerbssituationen, wie sie für die grafischen Darstellungen der typisierten Erwerbsbiografien in den folgenden Abschnitten verwendet wurde. Exemplarisch zeigt Abbildung 3 eine berufsunspezifische

typisierte Erwerbsbiografie einer Frau mit zwei Kindern des Jahrgangs 1973.

Abbildung 3: Mustererwerbsbiografie für eine Frau mit zwei Kindern, Jahrgang 1973



Quelle: Prognos 2016

In ihrer Erwerbsbiografie sind folgende soziale Erwerbssituationen typisch: Nach der Schule folgt zunächst eine mehrjährige Ausbildung und nachgelagert eine längere Phase der Erwerbstätigkeit. Diese wird durch die Geburt zweier Kinder und die damit verbundenen Erziehungszeiten unterbrochen. Zwischen beiden Erziehungszeiten und auch noch für einen kurzen Zeitraum danach geht sie einer geringfügigen Beschäftigung nach. Im Alter von etwa 55 Jahren ist sie für längere Zeit arbeitslos und bezieht erst Arbeitslosengeld I und anschließend Arbeitslosengeld II. Mit 65 Jahren geht die Frau in den Ruhestand und bezieht dann eine Altersrente. Die Erwerbszustände in der Biografie liegen bis zum Alter von 39 Jahren in den Daten vor. Die nachfolgenden Altersjahre ab 40 bis zum Renteneintritt umfassen den Fortschreibungszeitraum.¹¹

Methodik: Sequenzmusteranalyse

Die Methodik der Sequenzmusteranalyse stammt ursprünglich aus den Naturwissenschaften. Sie wurde entwickelt, um Sequenzen der DNS zu entschlüsseln und vergleichbar zu machen. Seit Anfang der 1990er Jahre wird die Sequenzmusteranalyse auch in den Sozialwissenschaften angewendet.

Grundlage dieser Analyseform sind Längsschnittdaten. Eine Sequenz besteht „aus einer Aneinanderreihung von Merkmalen, Ereignissen oder Zuständen“.¹² Hinter dieser Art der Sequenzanalyse verbirgt sich eine fallorientierte Analysestrategie, deren Fokus nicht auf einzelnen Zeitpunkten, sondern auf der Betrachtung von Verläufen liegt.

Mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse können auf explorativem Wege typische Muster von Lebensverläufen identifiziert werden. Dabei werden Lebensverläufe hinsichtlich ihrer Dauer und Abfolge von einzelnen „Zuständen“ – in unserem Fall sind es die sozialen Erwerbssituationen – mit Hilfe der

¹¹ Für den Jahrgang 1973 ist die Grenze von 40 Jahren gleichbedeutend mit dem Beginn des Fortschreibungszeitraums. In den später gezeigten Biografiestreifen ist unabhängig vom Beginn der Fortschreibung stets das 40. Lebensjahr als Orientierungshilfe markiert.

¹² Erzberger, Christian; Prein, Gerald (1997): Optimal-Matching-Technik: Ein Analyseverfahren zur Vergleichbarkeit und Ordnung individuell differenter Lebensläufe, in: ZUMA-Nachrichten 40: 52-81, S.60

Optimal-Matching-Technik paarweise miteinander verglichen. Für jeden Vergleich wird dann ein Distanzmaß errechnet, das angibt, wie „ähnlich“ oder wie „verschieden“ das jeweilige Sequenzenpaar ist.¹³

3.3 Typisierte Entgeltpunkte

Die Altersrente ist ein Spiegelbild des gesamten Erwerbslebens und in ihrer Höhe individuell, d. h. von Erwerbsbiografie zu Erwerbsbiografie verschieden. Eine Einheitsrente gibt es nicht. Der in der Statistik oft verwendete Eckrentner¹⁴ ist lediglich ein rechnerisches Konstrukt und sollte nicht mit einem durchschnittlichen deutschen Rentner gleichgesetzt werden. Das schließt nicht aus, dass es Menschen gibt, deren Rentenhöhe der des Eckrentners nahekommt. Bei der Berechnung der Altersrente werden unterschiedliche rentenrechtliche Zeiten berücksichtigt. In diesen Zeiten werden Entgeltpunkte gesammelt, die die spätere Rente bestimmen. Die Höhe der im Rahmen einer Erwerbsbiografie erworbenen Entgeltpunkte orientiert sich dabei grundsätzlich am Arbeitsentgelt. Bis zur Bemessungsgrenze gilt: Je höher das Arbeitsentgelt, desto mehr Entgeltpunkte werden erzielt.

Die Anzahl der erworbenen Entgeltpunkte in einem Kalenderjahr entspricht dem Verhältnis von individuellem Einkommen und dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten desselben Kalenderjahres. Eine Person mit einem Durchschnittseinkommen erhält einen Entgeltpunkt. Liegt das Einkommen darunter oder darüber bekommt sie weniger oder mehr, jedoch maximal zwei Entgeltpunkte.

Die rentenrechtlichen Hintergründe zum Erwerb von Entgeltpunkten sind sehr vielfältig. Die Anrechnungsvoraussetzungen verändern sich häufig und sind stark fallabhängig. Um Inkonsistenzen zu vermeiden und Scheingenauigkeit vorzubeugen, werden für die Ermittlung von Entgeltpunkten in bestimmten Lebensphasen bzw. sozialen Erwerbssituationen folgende Grundsatzregelungen unterstellt.

Ausbildung, Wehr- oder Zivildienst: Durch eine schulische Ausbildung werden in der Regel keine Entgeltpunkte erworben. Berufliche Ausbildungszeiten und die Absolvierung eines Wehr- oder Zivildienstes sind dagegen rentenrechtlich relevant.

Erwerbstätigkeit: Bei sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit werden pro Jahr entsprechend dem verbeitragten Einkommen

¹³ Vgl. Grotheer, Michael (2005): Erwerbseinstiege ostdeutscher Hochschul- und Lehrabsolventen: Eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. SFB 580. Arbeitspapier.

¹⁴ Der Eckrentner ist ein standardisierter Musterfall eines Beziehers einer Altersrente. Annahmegemäß war der Eckrentner insgesamt 47 Jahre lang ohne Unterbrechung berufstätig und hat während dieser Zeit regelmäßig Beiträge in Höhe des Durchschnittseinkommens in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt. Die aus dem Einkommen des Eckrentners ermittelte Rentenhöhe wird als Eckrente bezeichnet.

maximal zwei Entgeltpunkte angerechnet. Für geringfügige Beschäftigung werden ebenfalls Entgeltpunkte erworben.

Arbeitslosigkeit: Phasen der Arbeitslosigkeit werden in unserer Modellierung als entgeltpunktrelevant geführt. Dabei wird unterstellt, dass Personen für Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld Entgeltpunkte in Höhe von 80 Prozent ihres letzten verbeitragten Einkommens angerechnet bekommen. Zeiten, in denen Arbeitslosengeld II bezogen wurde, sind hingegen als nicht entgeltpunktrelevant angenommen.¹⁵

Krankheits- oder Arbeitsunfähigkeitszeiten: Krankheits- oder Rehabilitationszeiten, in denen eine sozialversicherungspflichtige Person arbeitsunfähig war, können auf die Rente angerechnet werden. Da sich in den letzten Jahren die Anrechnungsvoraussetzungen jedoch häufig verändert haben und die Regelungen stark fallabhängig sind, betrachten wir – die wenigen auftretenden – Phasen der Arbeitsunfähigkeit als nicht entgeltpunktrelevante Zeit.

Kindererziehungszeit: Für den dreijährigen Zeitraum der Kindererziehungszeit erhält jeweils ein Elternteil (hier stets die Mutter¹⁶) Entgeltpunkte. Für jedes vor 1992 geborene Kind werden insgesamt zwei Entgeltpunkte „gutgeschrieben“, für jedes 1992 und später geborene Kind jeweils drei Entgeltpunkte. Innerhalb der bis zu dreijährigen Erziehungszeit können die Mütter durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zusätzliche Entgeltpunkte erwerben, jedoch insgesamt nicht mehr als zwei Entgeltpunkte pro Jahr. Im Regelfall zeigen die typisierten Biografien jeweils eine „Auszeit“ ohne Entgeltpunkte, die allerdings kürzer ausfällt als die rechtlich möglichen drei Jahre. Die durch Kindererziehungszeiten erworbenen Entgeltpunkte werden hier erst im Nachgang angerechnet und entsprechend zu den in der Vergangenheit und im Fortschreibungszeitraum erworbenen Entgeltpunkten zugerechnet.

Rentenbezug: Die Berechnung des rechnerischen Rentenbeginns bezieht sich auf die in der VSTK enthaltenen schon erfolgten Rentenzugänge. Auf Basis der Daten der VSTK 2012 galt für alle diese Personen das Rentenregeleintrittsalter von 65 Jahren. Für die Projektion mit einem Regeleintrittsalter von 67 Jahren ist daher nur

¹⁵ Die Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II in den fortgeschriebenen Biografien beschränken sich auf wenige Monate, sodass von einer rechnerischen Korrektur um die sehr geringfügigen Entgeltpunkte in diesen Zeiten abgesehen wurde. Für die Zeiten der Arbeitslosigkeit mit Arbeitslosengeldbezug ist die Annahme von 80 Prozent vereinfachend für alle Biografien und Zeitpunkte angenommen worden. Die rentenrechtlichen Regelungen haben sich hier im Zeitablauf mehrfach geändert. Vgl. hierzu Steffen, Johannes (2011): Arbeitslosigkeit und Rente, Arbeitnehmerkammer Bremen 03/2011.

¹⁶ Erziehen Eltern ihr Kind gemeinsam, hat grundsätzlich die Mutter Anspruch auf die Kindererziehungszeit. Mit steigender Erziehungsverantwortung und Flexibilität der Erwerbsbiografien der Väter gelten die Studienerkenntnisse zu den Rentenansprüchen von Müttern künftig vermehrt auch für Väter.

der berechnete Abstand vom Regeleintrittsalter entscheidend (siehe Methodenbericht).

Für alle genannten sozialen Erwerbssituationen werden gemäß ihrer statistischen Häufigkeit in den jeweiligen typisierten Biografien die Entgeltpunkte auf Basis der Datengrundlage der VSKT monatsscharf ausgewertet.¹⁷

3.4 Modellrechnung Zusatzvorsorge

Um reformbedingte Einbußen beim Leistungsniveau der GRV auszugleichen, hat der Gesetzgeber mit dem Recht auf Entgeltumwandlung und der Riesterrente staatlich geförderte Wege zur zusätzlichen Altersvorsorge bereitgestellt. Die kapitalgedeckte Ersparnisbildung soll dazu dienen, die Alterseinkommen zu erhöhen und damit das individuelle Bruttorentenniveau zu verbessern.¹⁸

Exemplarisch werden im Folgenden jeweils typisierte Sparraten berechnet, die das jeweilige Bruttorentenniveau der künftigen Rentnerinnen und Rentner um zehn Prozentpunkte anheben würden.

Für die Modellrechnungen werden ein realer Zins von 1,5 Prozent sowie durchschnittliche Abschluss-, Vertriebs- und Verwaltungskosten angesetzt. Der Realzins gilt für die gesamte Anspar- und Leistungsphase.¹⁹

Die Rentenbarwerte für den Leistungsbezug wurden unter Rückgriff auf die Generationentafel des Statistischen Bundesamts für 2009 abgeleitet.²⁰ Dabei wurde die fernere Lebenserwartung von Frauen und Männern gemittelt („Unisextarif“). Zudem wurde ein

¹⁷ Aufgrund von Rechtsänderungen im Zeitablauf und durch die Typisierung können insbesondere bei Ausbildungszeiten, Wehr- oder Zivildienstzeiten sowie Zeiten geringfügiger Beschäftigung Unschärfen auftreten. Diese sind aber systematischer Natur und haben damit keinen qualitativen Einfluss auf die Ergebnisse im Berufsvergleich.

¹⁸ Ob die geförderte Altersvorsorge flächendeckend genutzt wird und damit dem vom Gesetzgeber intendierten Ziel gerecht wird, ist nicht Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie und kann an dieser Stelle nicht allgemeingültig beantwortet werden. Hierzu wären – analog zur hier durchgeführten Untersuchung zur gesetzlichen Rente – detaillierte Analysen zu Teilnahmequoten, Verbreitungsgraden und Sparraten in der geförderten betrieblichen und privaten Altersvorsorge auf individueller Ebene notwendig. Daher werden lediglich ergänzende, stilisierte Berechnungen vorgestellt, die einen ersten Eindruck über die potenziellen Sparanstrengungen der jeweiligen Berufe geben sollen. Eine Entlastung bei den Sparanstrengungen könnten Frauen mit Kindern durch eine zusätzliche Altersvorsorge im Rahmen der Riesterrente bekommen. Der Staat unterstützt die Sparbemühungen u. a. durch eine jährliche Kinderzulage in Höhe von 185 Euro für jedes vor 2008 (seit 2008: 300 Euro) geborene Kind.

¹⁹ Mit Blick auf die Höhe des angenommenen Realzinses ist anzumerken, dass hier die langfristige Gesamtverzinsung betrachtet wird. Im historischen Vergleich erscheinen 1,5 Prozent eher niedrig angesetzt, in der aktuellen Situation wiederum recht hoch. Für die Modellrechnungen mit bis zu 61 Jahren Laufzeit (Anspar- und Leistungsphase) erscheint ein durchschnittlicher Zins auf dem genannten Niveau angemessen. Grundsätzlich zeigen Sensitivitätsanalysen bezüglich des Realzinses, dass die später gezeigten Sparraten um etwa 10-15 Prozent höher bzw. niedriger ausfallen, wenn der Zinssatz um 0,5 Punkte niedriger bzw. höher angesetzt wird.

²⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2011): Generationensterbetafeln für Deutschland, Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1896-2009, Wiesbaden.

pauschaler Korrekturfaktor zur Berücksichtigung einer Risikoselektion eingerechnet.

Als Startpunkt der Ansparphase wird für alle Beispiele das Jahr 2002 gewählt. In diesem Jahr erfolgte die Einführung der geförder-ten Altersvorsorge (Riesterrente und Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung).

Das Versorgungsziel beträgt für alle Biografien und Kohorten einheitlich zehn Prozentpunkte des rechnerischen Bruttorentenni-veaus. Damit wird nicht versucht, individuelle „Versorgungslücken“ zu bestimmen. Vielmehr steht dahinter das Ziel, einen Indikator für die Potenziale zusätzlicher Altersvorsorge zu liefern, der unabhän-gig von tatsächlichen Sparbemühungen und lediglich individuell einzuschätzenden Vorsorgebedarfen interpretierbar ist. Die 10-Prozent-Zielmarke stellt dabei für den Jahrgang 1963 tendenziell eine höhere Hürde dar, als für die anderen Jahrgänge, da für ihn die Ansparphase bis zur Rente vergleichsweise kurz ist.

Die Modellrechnungen zeigen im Ergebnis monatliche Sparraten in Euro in konstanter Kaufkraft des Jahres 2014. Dieses Vorgehen führt zu tendenziell sinkenden Sparquoten (Sparrate im Verhältnis zum Lohn) im Lauf des Erwerbslebens, da die Löhne stärker steigen als die Preise. Im Ergebnisausweis wird die berechnete Spar-rate auch in Bezug zum durchschnittlichen monatlichen Einkom-men des Jahres 2014 gesetzt, um die Höhe der notwendigen Er-sparnisbildung relativ einordnen und vergleichen zu können.

4 Ergebnisse der Typisierung und Fortschreibung der Erwerbsbiografien

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Typisierung und Fortschreibung in Form von „Berufsbildern“ vorgestellt und jeweils an der Referenzsituation des berufstypischen bundesdeutschen Rentners gespiegelt²¹. Dabei werden die „Berufsbilder“ nach dem Anforderungsniveau des Zielberufs der auszuübenden Tätigkeit sortiert. Der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 folgend, unterscheiden wir zwischen den Ausprägungsstufen Fachkraft, Spezialist/in und Expert/in.

Die Gliederung der „Berufsbilder“ und damit die detaillierte Ergebnisbeschreibung erfolgt in drei Abschnitten:

Im ersten Abschnitt – wirtschaftliche Rahmenbedingungen – wird zunächst, sofern dies eindeutig möglich ist, der Beruf bestimmten Wirtschaftszweigen zugeordnet. Anschließend wird die Entwicklung der Bruttowertschöpfung und der Erwerbstätigen in diesen Wirtschaftszweigen bis zum Jahr 2040 aufgezeigt. Im nächsten Schritt werden daraus die berufsspezifischen Bruttomonatsverdienste abgeleitet. Letztere dienen als Einordnung für die später in den typisierten Erwerbsbiografien identifizierten Entgeltpunkt- und daraus abgeleitet der Einkommensentwicklungen der betrachteten Berufsbilder.

Im zweiten Abschnitt – typisierte Erwerbsbiografie – werden die für den Beruf typischen sozialen Erwerbssituationen vorgestellt. Untersucht werden die Jahrgänge 1963, 1968 und 1973. Mit den drei Jahrgangsabgrenzungen werden kohortenspezifische Entwicklungen (z. B. aufgrund veränderter ökonomischer Rahmenbedingungen) zwischen den Altersgruppen sichtbar. Die grafische Aufbereitung der Erwerbsbiografien erfolgt für alle drei Jahrgänge. Zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Jahrgängen, so werden diese ausführlich diskutiert. Andernfalls fokussiert sich die Ergebnisdarstellung auf den Jahrgang 1973.

Der dritte Abschnitt – typisierte Entgeltpunkte und Rentenhöhe – umfasst eine zentrale Ergebnistabelle. Sie enthält im Kern die folgenden Größen:

Entgeltpunkte: Die Summe der im Erwerbsleben erzielten Entgeltpunkte ergibt sich aus den bis zum Jahr 2012 erworbenen und statistisch erfassten Entgeltpunkten sowie den künftigen Entgelt-

²¹ Als Referenzsituation dient der Eckrentner. Er geht annahmegemäß mit 67 Jahren im Jahr 2040 in Rente und hat 47 Jahre lang Beiträge jeweils in Höhe des Beitrags für ein Durchschnittsentgelt in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt. Seine Altersrente beruht damit auf genau 47 Entgeltpunkten.

punkten aus der Fortschreibung der Erwerbsbiografien. Für Kindererziehungszeiten werden entsprechend der Kinderanzahl weitere Entgeltpunkte gutgeschrieben.

Rentenzugangsalter/-jahr: In Abhängigkeit des Berufs und des Geburtsjahrs ergeben sich für die typisierten Erwerbsbiografien entsprechende Rentenzugangsalter bzw. Rentenzugangsjahre.²²

Bruttorente: Für das Rentenzugangsjahr wird auf Basis des aktuellen Rentenwerts (West) die monatliche Rente in Preisen von 2014 errechnet. Der aktuelle Rentenwert West ist maßgeblich für die Bundesbetrachtung. Erst bei der späteren regionalen Differenzierung kommt in den ostdeutschen Kreisen der aktuelle Rentenwert Ost zum Tragen. Die Bruttorente umfasst die Rentenzahlung der gesetzlichen Rentenversicherung. Leistungen aus einer privaten und/oder betrieblichen Altersversicherung werden nicht berücksichtigt.

Bruttorentenniveau: Das Bruttorentenniveau entspricht für die typisierten Biografien dem Anteil der Monatsrente am Durchschnittseinkommen der letzten fünf Erwerbsjahre. Es sollte nicht mit dem Bruttorentenniveau des Eckrentners verwechselt werden. Letzteres misst die Rentendynamik im Verhältnis zur Lohndynamik. Sofern die Dynamik der Entwicklung des Rentenwerts und die Dynamik der Entwicklung des Durchschnittseinkommens auseinanderfallen, etwa aufgrund reformbedingter Dämpfungen der Rentenanpassung, kommt es grundsätzlich zu einer Absenkung des Bruttorentenniveaus. In die Bruttorentenniveaus der typisierten Erwerbsbiografien gehen – neben der Renten- und allgemeinen Lohndynamik – auch biografische Faktoren ein. Diese können die reforminduzierten Effekte überlagern, wenn beispielsweise in den letzten fünf Erwerbsjahren das Einkommen gering ausfällt.

Sparrate: Die Sparrate entspricht dem Eurobetrag (ausgedrückt in Preisen des Jahres 2014), der seit dem Jahr 2002 bis zum Renteneintritt monatlich angespart werden müsste, um das jeweilige Bruttorentenniveau bei Rentenzugang um zehn Prozentpunkte zu erhöhen.

²² Das jeweilige Rentenzugangsalter wurde empirisch ermittelt und entspricht dem häufigsten in den Daten gefundenen Rentenzugangsalter. Der ermittelte Renteneintritt wurde für die betrachteten Biografien im Einklang mit der Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze um bis zu zwei Jahre nach hinten verschoben.

4.1 Fachkraft

Die Gruppe der Fachkräfte umschließt Tätigkeiten, für deren sachgerechte Ausübung fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden. Üblicherweise wird dieses Anforderungsniveau mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. In diese Gruppe fallen bei den „typischen“ Männerberufen der Elektroinstallateur und der Industriemechaniker. Bei den „typischen“ Frauenberufen sind es die Verkäuferin, die Bürokauffrau und die Verwaltungsfachangestellte. Alle drei Frauenberufe werden vergleichend mit und ohne Kinder dargestellt und erläutert.

4.1.1 Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Stellvertretend für den typischen männlichen Facharbeiter mit mittlerem Qualifikationsniveau wird an dieser Stelle die Erwerbsbiografie des Elektrikers betrachtet. Seine Erwerbsbiografie weist typischerweise nur wenige Unterbrechungen auf.

Die Berufsbezeichnung Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik ist eine relativ neue Bezeichnung für den klassischen Elektroinstallateur. Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik planen elektrotechnische Anlagen von Gebäuden und deren Energieversorgung und Infrastruktur.

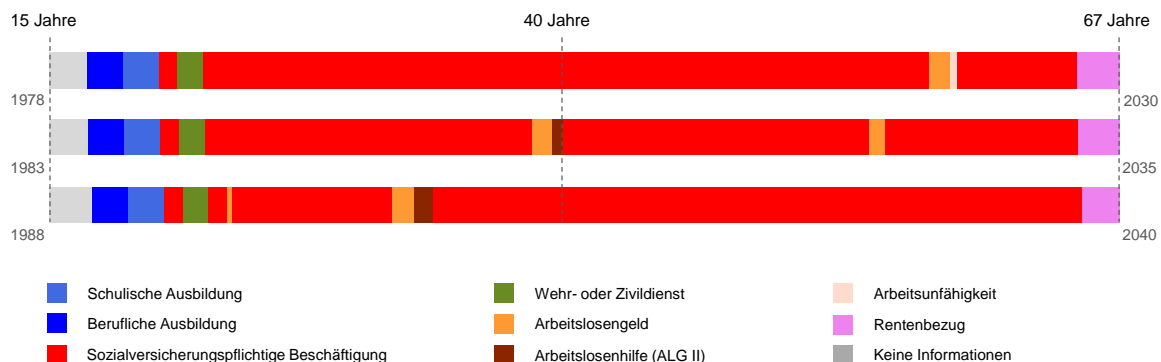
Im Zuge seiner zentralen Tätigkeitsbereiche – Installation technischer Anlagen, deren Inbetriebnahme, Wartung und Reparatur – arbeitet der Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik hauptsächlich im Baugewerbe. Damit ist er überwiegend in einer Branche tätig, die langfristig an Bedeutung für die Entstehung der Bruttowertschöpfung verlieren wird (2014: 4,3 %; 2040: 3,4 %). Sein zu erwartendes schwieriges Arbeitsumfeld zeigt sich auch im Rückgang der Beschäftigtenzahlen. Diese werden trotz geringer Produktivitätssteigerungen bis zum Jahr 2040 durchschnittlich um 1,3 Prozent abnehmen. Seine Verdienstmöglichkeiten fallen jedoch mit einem Bruttoverdienst von 39.100 Euro im Jahr im Branchenvergleich überdurchschnittlich aus.²³

Typisierte Erwerbsbiografie

Die typisierte Erwerbsbiografie zeigt, dass der Elektroinstallateur im Alter von 65 Jahren in Rente gehen wird. Bis dahin zeigen sich im Biografieverlauf der drei Jahrgänge viele Gemeinsamkeiten (Abbildung 4).

²³ Die in der Studie genannten Bruttoverdienste nach Berufen sind der Verdienststrukturerhebung 2010 entnommen, vgl. Statistisches Bundesamt (2013): Verdienststrukturen – Fachserie 16 – 2010.

Abbildung 4: Typisierte Erwerbsbiografie – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Elektroinstallateure beginnen ihre Berufsausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule überwiegend im 17. Lebensjahr. Die Ausbildung dauert in der Regel dreieinhalb Jahre und umfasst neben der praktischen Lehre in einem Ausbildungsbetrieb (21 Monate) den Besuch einer Berufsschule (21 Monate). Nach der Berufsausbildung waren die Elektroinstallateure für kurze Zeit in ihrem Beruf tätig, bevor sie im Alter von Anfang 20 Jahren als einen Wehr- oder Zivildienst leisteten.

Nach dem Wehr- oder Zivildienst folgen über 40 Jahre sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und damit eine relativ lange Beitragszeit mit Pflicht- und/oder freiwilligen Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung. Andere Erwerbsformen wie geringfügige Beschäftigung oder berufliche Selbständigkeit sind für den Elektroinstallateur keine typischen Erwerbssituationen.

Dennoch weisen die Erwerbsbiografien Unterbrechungen der sozialversicherungspflichtigen Erwerbszeiten auf. Diese treten in Form von Arbeitslosigkeit und/oder Arbeitsunfähigkeit auf. In Dauer und Häufigkeit des Auftretens dieser sozialen Erwerbssituationen unterscheiden sich die drei typisierten Erwerbsbiografien.

Das Erwerbsleben des Elektroinstallateurs Jahrgang 1963 wird in der Typisierung im letzten Drittel der Erwerbsphase für ein Jahr durch Arbeitslosigkeit und wenige Monate Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Hingegen treten im Erwerbsleben des Elektroinstallateurs Jahrgang 1968 zwei Phasen mit Arbeitslosigkeit auf. Im Alter von 40 Jahren wird er zum ersten Mal arbeitslos. Diese Phase dauert typisiert über eineinhalb Jahre an. In dieser Zeit bezieht der Elektroinstallateur für einen Zeitraum von zwölf Monaten Arbeitslosengeld und für weitere sechs Monate Arbeitslosenhilfe. Zum zweiten Mal, aber nur für wenige Monate, wird er im Alter von 55 Jahren arbeitslos. Auch das Erwerbsleben des Elektroinstallateurs Jahrgang 1973 wird durch zwei Phasen der Arbeitslosigkeit, im Alter von 24 Jahren und im Alter von 33 Jahren, unterbrochen. Während

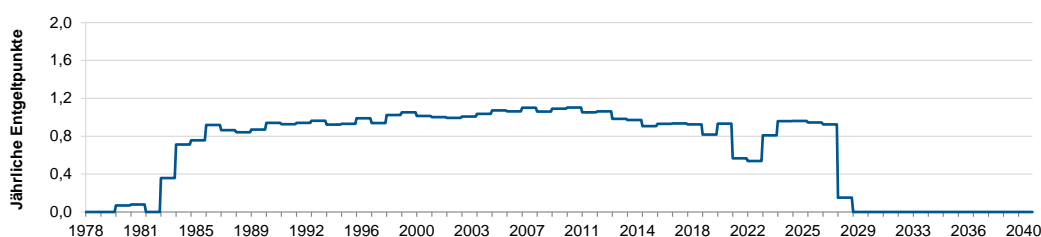
die erste Phase sich nur auf wenige Monate beschränkt, dauert die zweite Phase der Arbeitslosigkeit knapp zwei Jahre an. In dieser Zeit bezieht der im Jahr 2014 41-Jährige Elektroinstallateur zuerst ein Jahr Arbeitslosengeld I und dann knapp ein Jahr Arbeitslosengeld II.

Rentenperspektiven

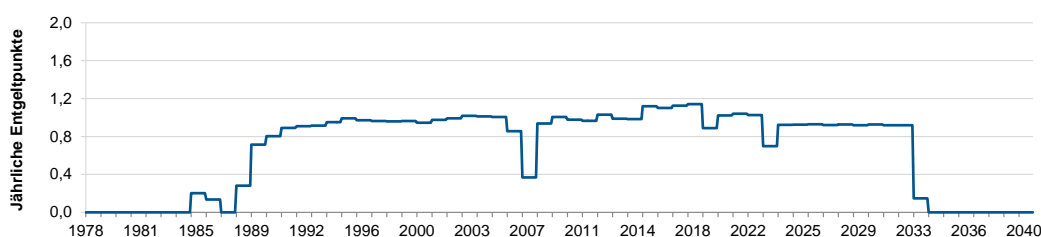
Aufgrund der ähnlichen Biografieverläufe liegen die im Erwerbsleben erzielten Entgeltpunkte der drei Jahrgänge sehr eng beieinander (Abbildung 5). Zudem kommt der Biografieverlauf des Elektroinstallateurs in vielen Jahren dem Eckrentner recht nahe. Mit anderen Worten, der Elektroinstallateur verdient phasenweise in etwa das jeweilige Durchschnittseinkommen. Allerdings fehlen ihm letztlich aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und dem Renteneintritt mit 65 Jahren gut fünf Entgeltpunkte. Insgesamt erreichen die Elektroinstallateure mit diesen Biografien jeweils etwa 42 Entgeltpunkte.

Abbildung 5: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

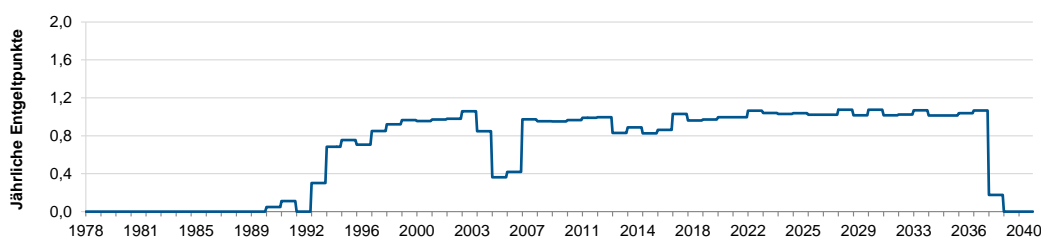
Jahrgang 1963



Jahrgang 1968



Jahrgang 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Im Ergebnis erhalten die Elektroinstallateure eine Altersrente, die rund 160 Euro unterhalb der Standardrente liegt. Die unterschiedliche Rentenhöhe über die Jahrgänge ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen Rentenzugangsjahre und damit der Entwicklung des aktuellen Rentenwerts. So erhält der Elektroinstallateur Jahrgang 1973 im Jahr 2038 aufgrund seiner 41,9 Entgeltpunkte eine Rente in Höhe von 1.456 Euro. Die 42 Entgeltpunkte des Elektroinstallateurs Jahrgang 1963 entsprechen im Jahr 2028 hingegen 1.304 Euro (Tabelle 4).

Beim individuellen Bruttorentenniveau zeigt sich eine etwas größere Varianz über die Jahrgänge. Zum einen sinkt das individuelle Bruttorentenniveau mit dem allgemeinen Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung über die Zeit. Dieser Rückgang wird unverzerrt anhand des Bruttorentenniveaus des Eckrentners deutlich. Zum anderen spiegelt das individuelle Bruttorentenniveau die unterschiedlichen letzten Erwerbseinkommen wieder. Der Jahrgang 1973 erreicht aufgrund des relativ hohen Einkommens in den letzten fünf Erwerbsjahren daher mit seiner gesetzlichen Rente nur ein Bruttorentenniveau von ca. 35 Prozent.

Tabelle 4: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	42,0	42,3	41,9
- Stützbereich (bis 2012)	26,6	20,7	14,8
- Fortschreibung (ab 2013)	15,4	21,6	27,1
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 65 im Jahr	2028	2033	2038
Bruttorente (GRV)	1.304 Euro	1.375 Euro	1.456 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	42,4 %	41,2 %	35,4 %
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	199 Euro	177 Euro	184 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,9 %	4,3 %	4,9 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.459 Euro	1.527 Euro	1.632 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,7 %	40,1 %	39,1 %

Quelle: Prognos 2016

Fiktive Zusatzvorsorge

Die monatliche Sparrate (Tabelle 4) für ein um zehn Prozentpunkte höheres Bruttorentenniveau liegt für die typisierten Elektroinstallateure zwischen ca. 180 und 200 Euro (in Preisen 2014). Die Sparrate schwankt in Abhängigkeit diverser Faktoren. So bestimmt die Höhe des Durchschnittseinkommens der letzten fünf Erwerbsjahre das rechnerische individuelle Bruttorentenniveau und damit den Eurobetrag, der zehn Prozentpunkte dieses Rentenniveaus entspricht. Zudem haben zeitliche Faktoren, insbesondere die

Dauer der Ansparphase und die perspektivische Rentenbezugsdauer, Einfluss auf die potenzielle Zusatzvorsorge.

Der Elektroinstallateur des Jahrgangs 1973 hat z. B. eine etwas längere fernere Lebenserwartung, aber auch mehr Zeit, um die spätere Zusatzrente anzusparen. Er muss ca. 4,9 Prozent seines aktuellen (2014) monatlichen Einkommens ansparen, um im Alter seine Rente von 1.456 auf rund 1.870 Euro aufzubessern. Eine potenzielle staatliche Förderung ist dabei nicht angerechnet, so dass der faktische Eigensparbeitrag etwas geringer ausfallen dürfte.

4.1.2 Industriemechaniker (m)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Stellvertreten für den Erwerbsverlauf einer männlichen Fachkraft aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wird an dieser Stelle die Erwerbsbiografie des Industriemechanikers betrachtet.

Die Berufsbezeichnung Industriemechaniker ist eine relativ neue Bezeichnung für den klassischen Maschinenschlosser. Industriemechaniker erstellen und arbeiten mit Geräteteilen und Baugruppen für Maschinen und Produktionsanalysen. Darüber hinaus überwachen und optimieren sie Fertigungsprozesse sowie Reparatur- und Wartungsarbeiten.

Im Zuge ihrer Tätigkeitsbereiche arbeiten Industriemechaniker sehr häufig im Maschinenbau und der Elektroindustrie. Für beide Wirtschaftsbereiche sind die Wachstumsaussichten mit einem Anstieg der Bruttowertschöpfung um durchschnittlich rund 1,5 Prozent p.a. positiv. Der Bruttowertschöpfungsanteil an der Gesamtwirtschaft steigt daher zukünftig in beiden Branchen weiter an. Aufgrund der überdurchschnittlichen Produktivitätsgewinne ist der Beschäftigungsanteil jedoch bis 2040 rückläufig.

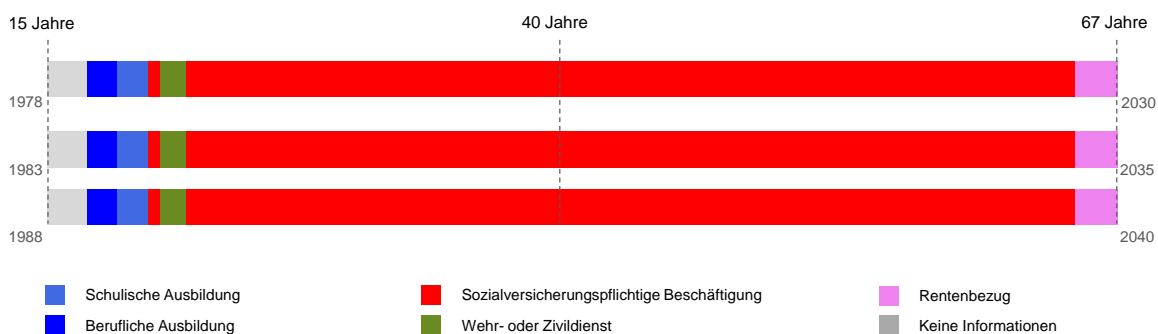
Die Verdienstmöglichkeiten eines Industriemechanikers liegen mit einem Bruttojahresverdienst von 41.600 Euro unter dem im Sekundärsektor üblichen Durchschnitt von rund 47.300 Euro jährlich.

Typisierte Erwerbsbiografie

Die typisierte Erwerbsbiografie eines Industriemechanikers verläuft ohne Unterbrechungen und zeigt keine Unterschiede zwischen den Jahrgängen (Abbildung 6): Der Industriemechaniker beginnt seine Ausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule überwiegend im 17. Lebensjahr. Die Ausbildung dauert üblicherweise drei Jahre und umfasst neben der praktischen Lehre in einem Ausbildungsbetrieb (18 Monate) auch den Besuch einer Berufsschule (18 Monate). Nach der Berufsausbildung waren die Industriemechaniker für kurze Zeit in ihrem Beruf tätig, bevor sie im Alter von Anfang 20 Jahren ihren Wehr- oder Zivildienst leisteten.

Mit 65 Jahren geht der Industriemechaniker typischerweise in Rente. Bis zum Renteneintritt im Jahr 2028, 2033 oder 2038 ist er durchgehend sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Abbildung 7).

Abbildung 6: Typisierte Erwerbsbiografie – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Rentenperspektiven

Aufgrund seiner ununterbrochenen Erwerbsbiografie zahlt der Industriemechaniker über mehr als 40 Jahre Pflicht- und oder freiwilligen Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Mit zunehmender Dauer seiner Berufstätigkeit steigt seine Erfahrung und mit ihr sein Verdienst – vor allem in der ersten Hälfte seines Berufslebens. Gegen Ende seiner Erwerbstätigkeit unterstützt gegebenenfalls eine langjährige Betriebszugehörigkeit die Lohndynamik. Im Ergebnis verdienen die Industriemechaniker mehrheitlich überdurchschnittlich, sodass alle betrachteten Jahrgänge mit knapp 50 Entgeltpunkten mehr Entgeltpunkte erzielen als der Eckrentner.

Da das Erwerbseinkommen der Industriemechaniker im Erwerbsverlauf relativ zur allgemeinen Lohnentwicklung zunimmt und damit insbesondere in den letzten Jahren vor dem Renteneintritt gut 20 Prozent über dem Durchschnittseinkommen liegt, stellt sich der

Industriemechaniker bezogen auf das individuelle Bruttorentenniveau durchweg schlechter (Tabelle 5).

Tabelle 5: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Industriemechaniker (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

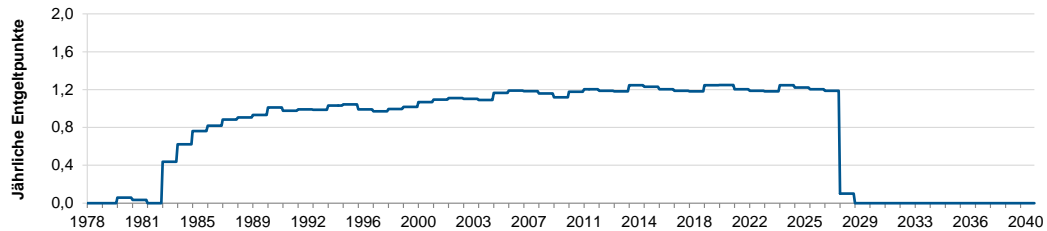
	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	48,6	49,6	49,6
- Stützbereich (bis 2012)	27,9	22,7	16,8
- Fortschreibung (ab 2013)	20,7	26,9	32,8
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 65 im Jahr	2028	2033	2038
Bruttorente (GRV)	1.508 Euro	1.612 Euro	1.722 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	37,3%	36,2%	36,0%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	261 Euro	236 Euro	214 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	5,0 %	4,7 %	4,2 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.459 Euro	1.527 Euro	1.632 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,7%	40,1%	39,1%

Quelle: Prognos 2016

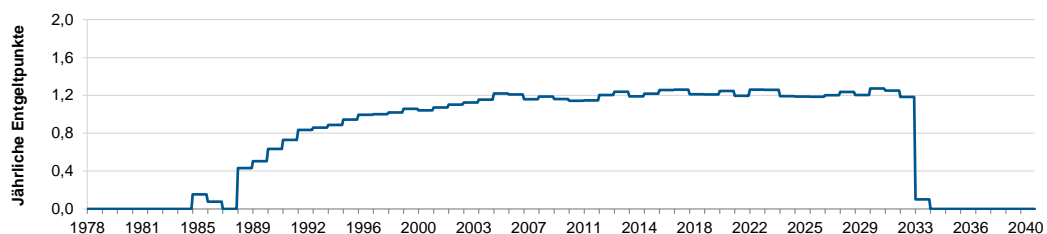
Das Bruttorentenniveau des Eckrentners liegt mehr als vier Prozentpunkte über dem rechnerischen Bruttorentenniveau des ältesten Industriemechanikers. Noch etwas niedriger fällt das individuelle Bruttorentenniveau für die beiden jüngeren Industriemechaniker aus. Sie erreichen mit ihrer gesetzlichen Rente nur rund 36 Prozent ihres in den letzten fünf Erwerb Jahren durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens.

Abbildung 7: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

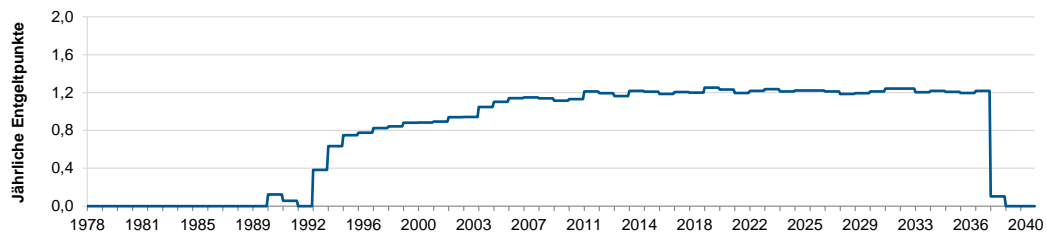
Jahrgang 1963



Jahrgang 1968



Jahrgang 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Fiktive Zusatzvorsorge

Um mit zusätzlicher privater Ersparnis das individuelle Bruttorentenniveau um zehn Prozentpunkte anzuheben, müssten die Industriemechaniker Sparbeträge von gut 210 bis 260 Euro monatlich aufbringen. Dies entspricht Sparraten in Höhe von 4,2 bis 5,0 Prozent. Der Industriemechaniker des Jahrgangs 1973 würde seine künftige Monatsrente damit um ca. 480 Euro aufbessern.

4.1.3 Verkäuferin mit und ohne Kinder (w)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Erwerbsbiografie der Verkäuferin mit zwei Kindern steht stellvertretend für die Biografien von Frauen mit mittlerem Qualifikationsniveau, deren Erwerbsbiografie familienorientiert ausgerichtet ist und dementsprechend die damit verbundenen typischen Brüche aufweist. Der Verkäuferin mit zwei Kindern wird die kinderlose Verkäuferin gegenübergestellt. Dieser Vergleich liefert Informationen über den Einfluss familienorientierter sozialer Erwerbssituationen auf die Erzielung von Entgeltpunkten bzw. die Kompensation familienbedingter Erwerbsunterbrechungen.

Der Beruf der Einzelhandelskauffrau (kurz: Verkäuferin) ist ein anerkannter Ausbildungsberuf. Kauffrauen im Einzelhandel verkaufen Waren aller Art und sind in der Kundenberatung tätig. Im Zuge ihrer Tätigkeitsbereiche ist die Verkäuferin dem Dienstleistungssektor, im Wesentlichen der Handelsbranche, zuzuordnen. Sowohl die Wertschöpfung als auch die Beschäftigung der Handelsbranche entwickeln sich zukünftig nahezu im Gleichschritt mit der Gesamtwirtschaft. Die positiven Aussichten auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich auch in den guten Verdienstmöglichkeiten einer Verkäuferin. Sie fallen mit einem Bruttolohn von 36.800 Euro im Jahr im Branchenvergleich überdurchschnittlich aus.

Typisierte Erwerbsbiografie

Die typische Verkäuferin beginnt ihre Berufsausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule im 17. Lebensjahr (Abbildung 8). Die Ausbildung dauert normalerweise drei Jahre und umfasst neben der praktischen Lehre in einem Ausbildungsbetrieb (18 Monate) auch den Besuch einer Berufsschule (18 Monate).

Direkt im Anschluss an die Ausbildung nimmt die Verkäuferin eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit mit vollem Erwerbseinkommen auf. Bis zur Geburt des ersten Kindes verlaufen die Erwerbsbiografien der Verkäuferin mit und ohne Kinder nahezu identisch. Mit Beginn der ersten Kindererziehungsphase treten vermehrt Unterschiede auf (Abbildung 8).

Gemäß unserer Typisierung bekommt eine familienorientierte Verkäuferin zwei Kinder. Im Vergleich der Kohorten nimmt ihr Alter bei Geburt des ersten Kindes im Zeitverlauf zu, die Kindererziehungszeit tendenziell ab. Die Verkäuferin Jahrgang 1963 bekommt ihr erstes Kind mit 26 Jahren und das zweite Kind mit etwa 28 Jahren. Um die beiden Geburten herum nimmt sie viereinhalb Jahre Kindererziehungszeit und ist währenddessen definitionsgemäß nicht erwerbstätig. Die Verkäuferin Jahrgang 1973 ist beim ersten Kind

bereits 28 Jahre alt. Im Unterschied zu den beiden älteren Jahrgängen teilt sie zudem die Kindererziehungszeit auf. Insgesamt beträgt diese dann nur noch drei Jahre.

Nach der Geburt ihrer Kinder häufen sich bei der Verkäuferin Phasen mit geringfügiger Beschäftigung. Diese treten zu verschiedenen Zeitpunkten auf und halten zwischen wenigen Monaten und zwei Jahren an. Im Unterschied zu ihrer kinderlosen Kollegin, geht die Verkäuferin mit Kindern deutlich häufiger und länger einer geringfügigen Beschäftigung nach.

Neben der Kindererziehungszeit wird die Erwerbsbiografie der Verkäuferin mit Kindern zudem verstärkt durch Zeiten der Arbeitslosigkeit unterbrochen. Bei der kinderlosen Kollegin zeigen die typisierten Biografien hingegen keine längeren Phasen der Erwerbslosigkeit.

Abbildung 8: Typisierte Erwerbsbiografie – Verkäuferin mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

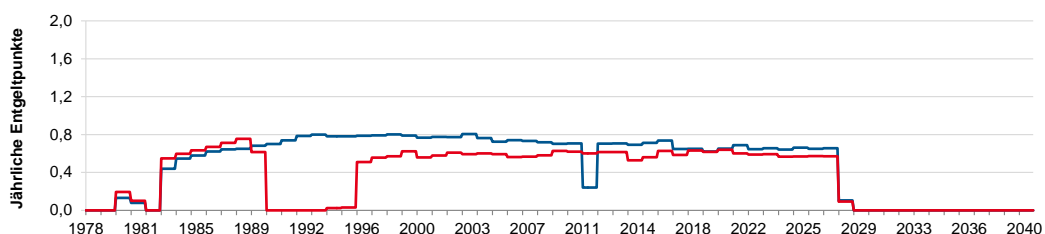
Rentenperspektiven

Die typisierte Verkäuferin geht im Alter von 65 Jahren in Rente. Hat sie keine Kinder, ist ihre Erwerbsbiografie nahezu ununterbrochen. Weit über 40 Jahre ist sie dann einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen. Dementsprechend

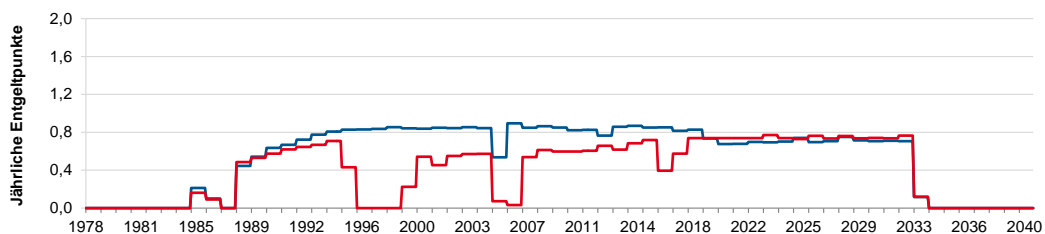
durchgängig ist auch ihre Beitragszeit mit Pflicht- und/oder freiwilligen Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung. Im Vergleich zum Entgeltpunkteverlauf einer Verkäuferin mit zwei Kindern lässt der Entgeltpunkteverlauf in ihrer Biografie vermuten, dass sie eine höhere Arbeitszeit als ihre Kolleginnen mit zwei Kindern (Abbildung 9) hatte. Letztere erreichen erst zum Ende ihres Berufslebens wieder das Lohnniveau einer kinderlosen Verkäuferin.

Abbildung 9: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Verkäuferin mit (rot) und ohne Kinder (blau), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

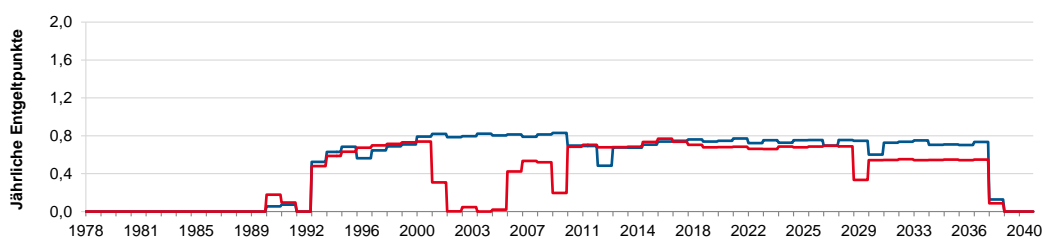
Jahrgang 1963



Jahrgang 1968



Jahrgang 1973



— Verkäuferin ohne Kinder — Verkäuferin mit zwei Kindern

Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Allgemein zeigt das Lohnprofil einer Verkäuferin nur wenig Dynamik. Der Lohn steigt zwar zu Beginn der Erwerbstätigkeit verharret jedoch bald auf einem Niveau deutlich unter dem Durchschnittseinkommen und flacht mit fortschreitenden Berufsjahren zunehmend ab. Ohne eine Anhebung des Qualifikationsniveaus z. B.

durch eine Weiterbildung hat eine Verkäuferin kaum spürbare Karrierestufen vor sich.

Würden ausschließlich die Phasen der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit berücksichtigt, käme die kinderlose Verkäuferin auf eine deutlich höhere Entgeltpunktezahl als ihre Kollegin mit zwei Kindern. Da Kindererziehungszeiten jedoch rentenrechtlich berücksichtigt werden, schließt sich die Lücke. Für jedes vor 1992 geborene Kind werden zwei Entgeltpunkte „gutgeschrieben“, für jedes 1992 und später geborene Kind jeweils drei Entgeltpunkte. Im Ergebnis unterscheiden sich die Entgeltpunkte der Verkäuferin mit und ohne Kinder nur um wenige Punkte.

Insgesamt erreicht die Verkäuferin Jahrgang 1963 ohne Kinder 31,4 Entgeltpunkte und mit Kindern 27,8 Entgeltpunkte, darunter zweimal zwei Entgeltpunkte für die Erziehung ihrer beiden vor 1992 geborenen Kinder (Tabelle 6). Die beiden jüngeren Jahrgänge profitieren hingegen von der Aufstockung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten von zwei auf drei Entgeltpunkte pro Kind. Dementsprechend schwindet der Vorsprung der kinderlosen Verkäuferin in den insgesamt erzielten Entgeltpunkten über die Jahrgänge. Die kinderlose Verkäuferin Jahrgang 1973 erreicht nun 32,8 Entgeltpunkte, während ihre Kollegin mit zwei Kindern nur noch 1,3 Entgeltpunkte weniger bekommt.

Das Einkommen der Verkäuferin mit und ohne Kinder liegt grundsätzlich unter dem Durchschnittseinkommen, sodass die Verkäuferin in allen betrachteten Fällen weniger Entgeltpunkte und damit auch eine deutlich geringere Rente erzielt als der Eckrentner. Der empirisch ermittelte Erwerbsbiografieverlauf lässt im Vergleich zwischen den Verkäuferinnen vermuten, dass die Verkäuferin mit zwei Kindern häufiger in Teilzeit arbeitet. Der resultierende Unterschied in den erzielten Entgeltpunkten der beiden Gruppen deutet darauf hin, dass die gesetzlich gewährten Entgeltpunkte für Kindererziehung zwar durchaus in der Lage sind, die direkten Erwerbsunterbrechungen zu kompensieren. Wenn Mütter allerdings nach der Wiederaufnahme einer Beschäftigung vermehrt mit reduziertem Pensum arbeiten, drohen ihnen dennoch finanzielle Einbußen im Rentenalter.

Die Verkäuferin Jahrgang 1973 erhält ohne Kinder aufgrund ihrer 32,8 Entgeltpunkte im Jahr 2038 eine monatliche Rente in Höhe von 1.138 Euro. Ihre Kollegin mit zwei Kindern bekommt aufgrund ihrer 31,5 Entgeltpunkte 1.095 Euro Rente im Monat. Der Eckrentner käme hingegen auf 1.632 Euro monatlich.

Das rechnerische Bruttorentenniveau der Verkäuferin mit zwei Kindern, insbesondere der Jahrgänge 1973 und 1968, ist deutlich höher als das ihrer kinderlosen Kollegin. Mit knapp 51 Prozent (Jahrgang 1973) und knapp 73 Prozent (Jahrgang 1968) ist es zudem überdurchschnittlich hoch im Vergleich zum Eckrentner. Beides ist

allerdings auf einen rechnerischen Effekt zurückzuführen und keineswegs Ausdruck einer „Übersorgung“. Vielmehr treibt das reduzierte Erwerbseinkommen in den letzten fünf Erwerbsjahren (ggf. aufgrund von Teilzeit) das Bruttorentenniveau in die Höhe. Absolut betrachtet erreicht die Verkäuferin mit zwei Kindern nur zwei Drittel der Eckrente, während ihre kinderlose Kollegin zumindest 50 bis 100 Euro mehr bekommt

Tabelle 6: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Verkäuferin mit und ohne Kinder (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Ohne Kinder	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	31,4	34,8	32,8
- Stützbereich	20,3	18,1	13,3
- Fortschreibung	11,1	16,7	19,4
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 65 im Jahr	2028	2033	2038
Bruttorente (GRV)	975 Euro	1.132 Euro	1.138 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	44,6 %	43,6 %	39,9 %
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	141 Euro	138 Euro	127 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,9 %	3,8 %	4,5 %
Mit zwei Kindern			
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	27,8	31,8	31,5
- Stützbereich	13,6	10,3	8,3
- Fortschreibung	10,2	15,5	17,3
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	4,0	6,0	6,0
Rentenzugang mit Alter 65 im Jahr	2028	2033	2038
Bruttorente (GRV)	863 Euro	1.034 Euro	1.095 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	49,3 %	72,5 %	50,8 %
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	144 Euro	124 Euro	96 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	5,6 %	5,0 %	3,4 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.459 Euro	1.527 Euro	1.632 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,7 %	40,1 %	39,1 %

Quelle: Prognos 2016

Fiktive Zusatzvorsorge

Um das individuelle Bruttorentenniveau aufzubessern, müssten die typisierten Verkäuferinnen zwischen 100 und 140 Euro monatlich sparen. Dies entspricht einer Sparrate von durchschnittlich etwa 4,7 Prozent des aktuellen Einkommens bei den Verkäuferinnen mit zwei Kindern bzw. einer Sparrate von etwa 4,4 Prozent bei den kinderlosen Verkäuferinnen. Wie bei den anderen dargestellten Modellrechnungen auch, ist eine mögliche staatliche Förderung bei diesen Beispielen nicht berücksichtigt.

4.1.4 Bürokauffrau mit und ohne Kinder (w)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Mit der Bürokauffrau wird ein weiterer weit verbreiteter Beruf mit mittlerem Qualifikationsniveau betrachtet. Analog zum Vorgehen im Berufsbild der Verkäuferin wird die familienorientierte Bürokauffrau mit zwei Kindern der kinderlosen Kollegin gegenübergestellt. Dieser Vergleich liefert Informationen über den Einfluss familienorientierter sozialer Erwerbssituationen auf die Erzielung von Entgeltpunkten bzw. die Kompensation familienbedingter Erwerbsunterbrechungen.

Bürokauffrauen gibt es in allen Branchen und Wirtschaftsbereichen. Sie arbeiten im Handel, Handwerk und in Dienstleistungsbetrieben, in der Industrie, bei Behörden und Verbänden. Die Bürokauffrau beschäftigt sich mit der Buchhaltung, den betriebswirtschaftlichen Themengebieten und den kaufmännischen Prozessen in der Beschaffung, der Produktion und dem Absatz. Aufgrund des breiten Tätigkeitsspektrums und der branchenübergreifenden Einsetzbarkeit sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt langfristig gut.

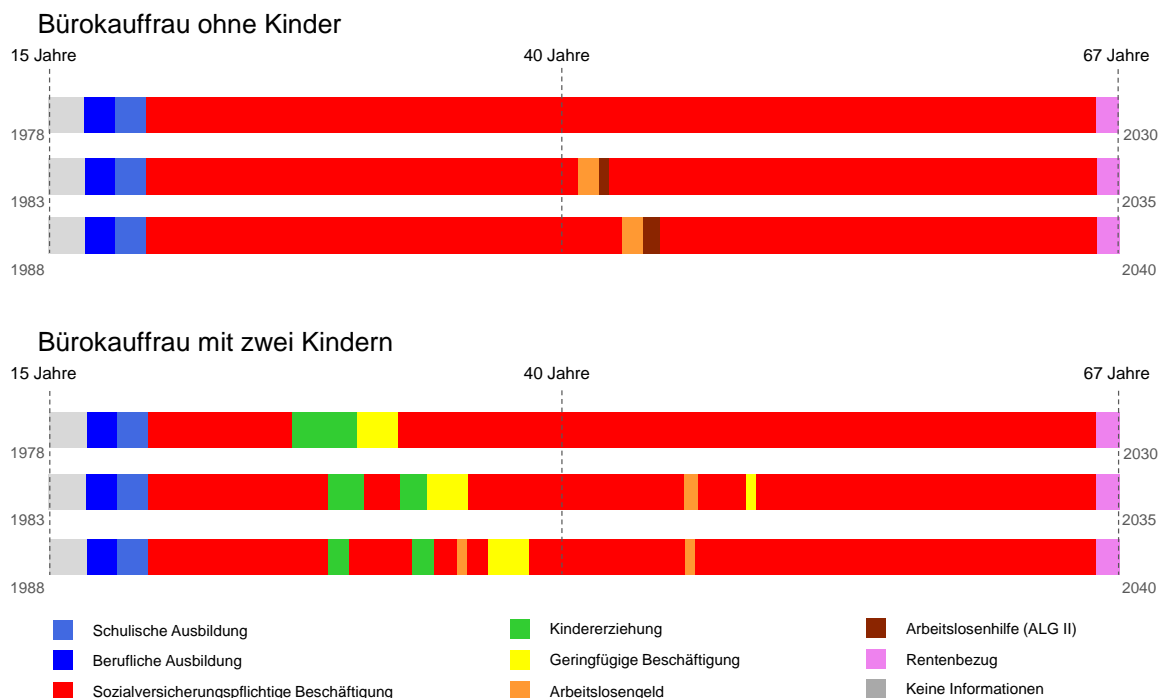
Die Verdienstmöglichkeiten einer Bürokauffrau sind mit einem Bruttoverdienst von 37.700 Euro im Jahr jedoch unterschiedlich zu bewerten. Im Verarbeitenden Gewerbe würde sie insgesamt betrachtet überdurchschnittlich verdienen, ebenso in wichtigen Dienstleistungsbereichen darunter Handel, Verkehr, Gastgewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen. In der Finanz- und Versicherungsbranche würde die Bürokauffrau im Zuge des relativ hohen Anteils von Akademikern mit höherem Einkommen hingegen nur unterdurchschnittliche verdienen.

Typisierte Erwerbsbiografie

Die typische Bürokauffrau beginnt ihre Berufsausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule überwiegend im 17. Lebensjahr (Abbildung 10). Die Ausbildung dauert im Regelfall drei Jahre und umfasst neben der praktischen Lehre in einem Ausbildungsbetrieb (18 Monate) den Besuch einer Berufsschule (18 Monate).

Direkt im Anschluss an die Ausbildung nimmt die Bürokauffrau eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit auf. Bis zur Geburt des ersten Kindes verlaufen die Erwerbsbiografien der Bürokauffrau mit und ohne Kinder identisch. Deutliche Unterschiede treten erst danach auf (Abbildung 10). Die typisierte Bürokauffrau geht mit 66 Jahren in Rente.

Abbildung 10: Typisierte Erwerbsbiografie – Bürokauffrau mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Entsprechend der statistischen Häufung bekommt eine familienorientierte Bürokauffrau zwei Kinder. Die Typisierung zeigt zudem, dass Bürokauffrauen über die Jahrgänge immer älter werden, bis sie ihr erstes und dann zweites Kind zur Welt bringen. Dabei nimmt die Kindererziehungszeit je Kind ab und wird zunehmend einzeln genommen.

Die Bürokauffrau Jahrgang 1968 bekommt ihre beiden Kinder mit relativ kurzem Abstand im Alter von 27 und 29 Jahren und nimmt ihre Kindererziehungszeit von etwas mehr als drei Jahren am Stück. Anders verhält es sich bei ihren beiden Kolleginnen. Sie bekommen das erste Kind mit knapp 29 Jahren und das zweite Kind typischerweise erst drei bis vier Jahre später. Im Anschluss an die erste Kindererziehungszeit nehmen sie wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf – Dauer ein bis zwei Jahre – bevor sie erneut in Kindererziehungszeit gehen. Während die Kindererziehungszeit bei der Bürokauffrau Jahrgang 1968 noch insgesamt 37 Monate dauert, kehrt ihre jüngere Kollegin bereits nach jeweils einem Jahr in die Erwerbstätigkeit zurück.

Im Unterschied zur kinderlosen Bürokauffrau treten bei der Bürokauffrau mit Kindern Phasen der geringfügigen Beschäftigung auf. Liegen diese mehr oder weniger direkt im Anschluss an die Kindererziehungszeit, dauert sie typischerweise zwei Jahre. Für die

Bürokauffrau Jahrgang 1968 mit zwei Kindern ist zudem eine zweite, jedoch deutlich kürzere Phase der geringfügigen Beschäftigung im Alter von knapp 50 Jahren typisch.

Während die Erwerbsbiografie der Bürokauffrau Jahrgang 1963 nicht durch Arbeitslosigkeit unterbrochen wird, treten bei ihren beiden jüngeren Kolleginnen mit und ohne Kinder Phasen der Arbeitslosigkeit auf. Diese dauern bei der kinderlosen Bürokauffrau mindestens anderthalb Jahre und umfassen nach einem Jahr den Bezug von Arbeitslosengeld II. Die Bürokauffrau mit Kindern ist zumeist nur für wenige Monate arbeitslos.

Rentenperspektiven

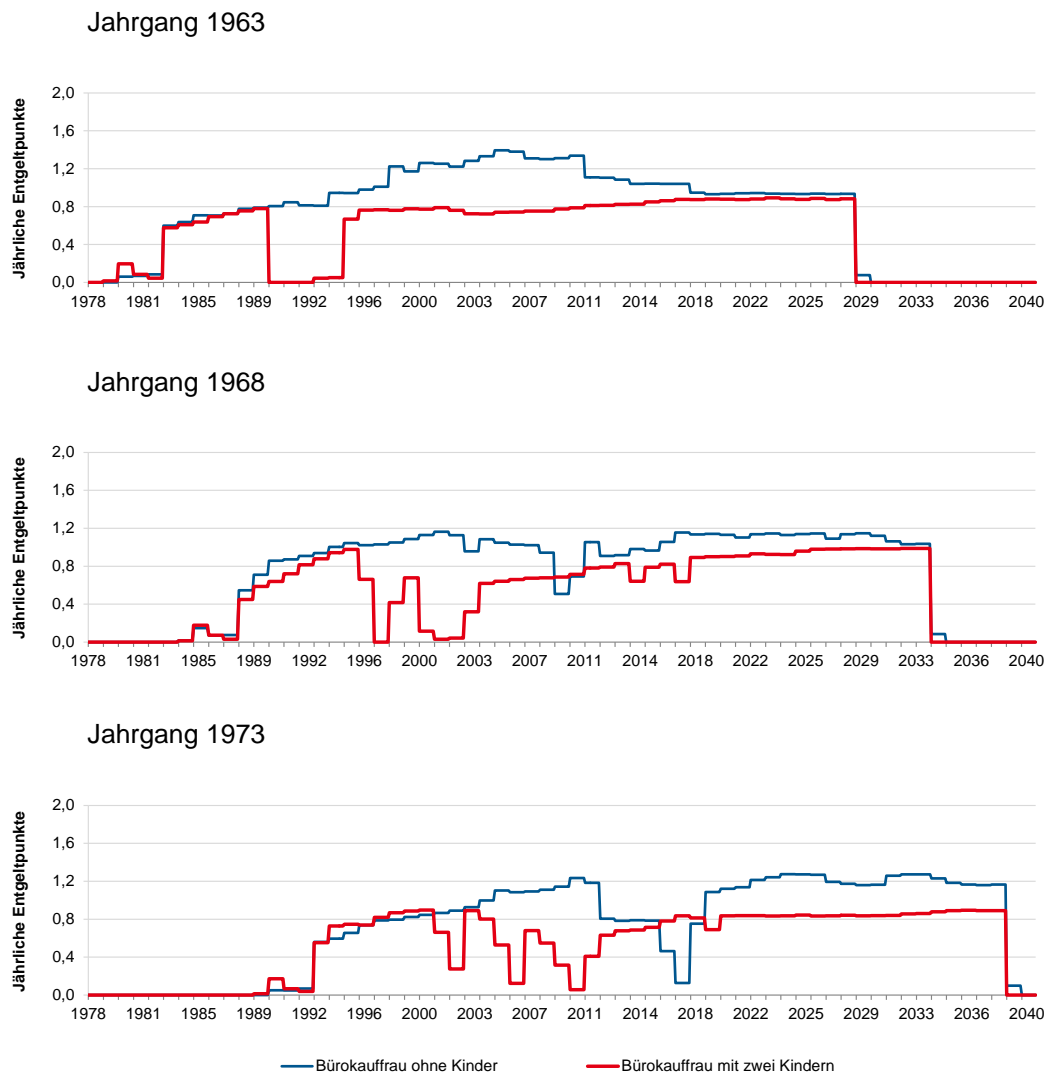
Aufgrund der ausgeprägten Abweichungen in den typisierten Erwerbsbiografien unterscheidet sich die Zahl der erzielten Entgeltpunkte zwischen der Bürokauffrau ohne Kinder und der Bürokauffrau mit Kindern deutlich (Abbildung 11). Innerhalb der Personengruppen fallen die Abweichungen hingegen gering aus.

Insgesamt erreicht die Bürokauffrau Jahrgang 1963 ohne Kinder knapp 47 Entgeltpunkte und mit Kindern 36,8 Entgeltpunkte, darunter zweimal zwei Entgeltpunkte für die Erziehung ihrer beiden vor 1992 geborenen Kinder (Tabelle 7). Die beiden jüngeren Jahrgänge profitieren hingegen von der Aufstockung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten von zwei auf drei Entgeltpunkte pro Kind. Dementsprechend schwindet der Vorsprung der kinderlosen Bürokauffrau in den insgesamt erzielten Entgeltpunkten über die Jahrgänge von rund zehn auf 6,4 Entgeltpunkte. Die kinderlose Bürokauffrau Jahrgang 1973 erreicht 46,2 Entgeltpunkte, während ihre Kollegin mit zwei Kindern 39,8 Entgeltpunkte erreicht.

Im Unterschied zur Bürokauffrau ohne Kinder verdient die Bürokauffrau mit Kindern zumeist unter dem Niveau des Durchschnittseinkommens, sodass ihre Rente letztlich spürbar unterhalb der Eckrente liegt. Der Verlauf der erzielten Entgeltpunkte der Bürokauffrau mit Kindern lässt vermuten, dass sie insbesondere nach der Kindererziehungszeit in Teilzeit arbeitet und daher aufgrund des Prinzips der Teilhabeäquivalenz im Rentensystem mit einer entsprechend reduzierten Altersrente rechnen muss.

Eine kinderlose Bürokauffrau ist bis zu ihrem rechnerischen Renteneintritt im Jahr 2029, 2034 und 2039 weit über 40 Jahre einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen. In vielen Jahren verdient sie dabei deutlich über dem Durchschnittseinkommen. Phasenweise, vor allem am Anfang des Erwerbslebens, in den Unterbrechungszeiten aber im Fall der ältesten Bürokauffrau auch am Ende des Erwerbslebens, liegt das Einkommen jedoch unterhalb des Durchschnitts. Im Ergebnis gleichen sich die Phasen annähernd aus, sodass die kinderlose Bürokauffrau in etwa eine Standardrente erzielt.

Abbildung 11: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Bürokauffrau mit (rot) und ohne Kinder (blau), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Mit rund 47 Entgeltpunkten erhält die kinderlose Bürokauffrau der Jahrgänge 1963 und 1968 eine Rente, die in ihrer Höhe mit der monatlichen Rente des Eckrentners nahezu übereinstimmt. Das Bruttorentenniveau des Eckrentners weicht hingegen vom rechnerischen Bruttorentenniveau der Bürokauffrau ab. Es ist mit 41,2 Prozent (Jahrgang 1963) bzw. 39,8 Prozent (Jahrgang 1968) um fünf bzw. rund einen Prozentpunkt höher bzw. niedriger als das rechnerische Bruttorentenniveau der Bürokauffrau. Letztere erreicht mit ihrer gesetzlichen Rente 46,2 Prozent (Jahrgang 1963) bzw. knapp 40 Prozent (Jahrgang 1968) ihres in den letzten fünf Erwerbsjahren durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens.

Das rechnerische Bruttorentenniveau der jüngsten Bürokauffrau mit Kindern liegt auf dem Niveau des Bruttorentenniveaus des

Eckrentners, im Fall der Kinderlosigkeit knapp fünf Prozentpunkte darunter. Absolut betrachtet erreicht die Bürokauffrau mit zwei Kindern allerdings nur 85 Prozent der Eckrente, während ihre kinderlose Kollegin in etwa die Eckrente bekommt.

Fiktive Zusatzvorsorge

Die notwendige Sparrate zur Aufstockung des jeweiligen Brutto-
rentenniveaus um zehn Prozentpunkte beträgt für die Bürokauffrauen ohne Kinder durchschnittlich ca. 4,7 Prozent bzw. mit Kindern gut fünf Prozent des laufenden Einkommens im Jahr 2014. In beiden Gruppen gibt es in Bezug auf die Sparrate einen Ausreißer mit über sechs Prozent. Dies ist auf die recht volatilen Einkommen im Zeitablauf zurückzuführen. Wie Abbildung 11 zeigt, sind die Einkommen der beiden Jahrgänge gerade im Jahr 2014 unterdurchschnittlich, so dass sich eine recht hohe Sparrate ergibt. Ausgedrückt in Euro ergeben sich Sparbeträge um die 200 Euro für die kinderlosen Bürofachkräfte und von 154 bis 185 Euro monatlich für die Bürokauffrauen mit zwei Kindern. Letztere könnten durch eine zusätzliche Altersvorsorge im Rahmen der Riesterrente ihre Sparanstrengungen aufgrund der jährlichen Kinderzulagen senken.

Tabelle 7: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Bürokauffrau mit und ohne Kinder (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Ohne Kinder	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	46,9	47,0	46,2
- Stützbereich	29,1	22,1	16,4
- Fortschreibung	17,8	25,0	29,8
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 66 im Jahr	2029	2034	2039
Bruttorente (GRV)	1.465 Euro	1.546 Euro	1.629 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	46,2%	38,9%	34,3%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	196 Euro	202 Euro	205 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,5 %	4,9 %	6,2 %
Mit zwei Kindern			
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	36,8	39,7	39,8
- Stützbereich	17,3	13,2	11,4
- Fortschreibung	15,5	20,5	22,4
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	4	6	6
Rentenzugang mit Alter 66 im Jahr	2029	2034	2039
Bruttorente (GRV)	1.149 Euro	1.306 Euro	1.405 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	38,5%	36,0%	39,2%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	184 Euro	185 Euro	154 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	5,3 %	6,9 %	5,4 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.467 Euro	1.545 Euro	1.657 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,2%	39,8%	39,1%

Quelle: Prognos 2016

4.1.5 Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder (w)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Stellvertretend für Arbeitnehmer mit vermindertem Arbeitsmarktrisiko wird an dieser Stelle die Erwerbsbiografie der Verwaltungsfachangestellten betrachtet. Auch in diesem Berufsbild wird die Verwaltungsfachangestellte mit zwei Kindern, deren Erwerbsbiografie familienorientiert ausgerichtet ist und dementsprechend die damit verbundenen typischen Brüche aufweist, einer kinderlosen Kollegin gegenübergestellt. Dieser Vergleich liefert Informationen über den Einfluss familienorientierter sozialer Erwerbssituationen auf die Erzielung von Entgeltpunkten bzw. die Kompensation familienbedingter Erwerbsunterbrechungen.

Verwaltungsfachangestellte arbeiten im öffentlichen Dienst. In Behörden und Institutionen der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung erledigen sie unterschiedliche Büro- und Verwaltungsarbeiten. Obwohl der öffentliche Dienst in Deutschland im internatio-

nen Vergleich vergleichsweise schlank ist, sind Personaleinsparungen infolge verstärkter Sparanstrengungen zur Einhaltung der Schuldenbremse und zunehmender Digitalisierung der Verwaltung zu erwarten. Die Chancen auf eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung werden sich daher langfristig kaum erhöhen.

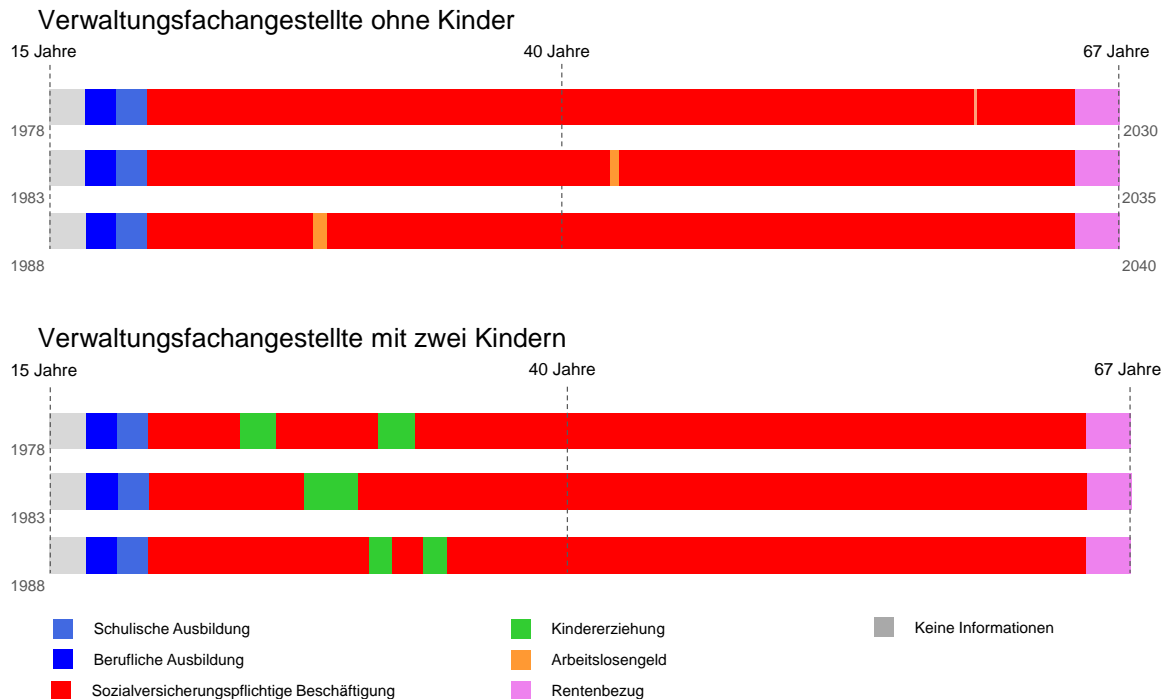
Der Bruttojahresverdienst einer Verwaltungsfachangestellten wird in der Verdienststrukturerhebung nicht gesondert ausgewiesen. Er kann jedoch mit dem Jahresverdienst einer Bürokauffrau verglichen werden (37.700 Euro) und liegt damit in etwa auf dem Niveau des Durchschnittseinkommens im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Typisierte Erwerbsbiografie

Typische Verwaltungsfachangestellte beginnen ihre Berufsausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule überwiegend im 17. Lebensjahr (Abbildung 12). Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und umfasst neben der praktischen Lehre in einem Ausbildungsbetrieb (18 Monate) den Besuch einer Berufsschule (18 Monate). Direkt im Anschluss an die Ausbildung nimmt die Verwaltungsfachangestellte eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit auf.

Die typisierte Erwerbsbiografie einer Verwaltungsfachangestellten zeigt bis zum Renteneintritt im Alter von 65 Jahren kaum Unterbrechungen (Abbildung 12). Allein einmalige Phasen der Arbeitslosigkeit oder Kindererziehungszeiten führen zu Pausen in der Erwerbstätigkeit. Andere Erwerbsformen als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung treten nicht auf.

Abbildung 12: Typisierte Erwerbsbiografie – Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Gemäß unserer Typisierung bekommt eine familienorientierte Verwaltungsfachangestellte zwei Kinder. Die Typisierung zeigt zudem, dass die Verwaltungsfachangestellte immer älter wird bis sie ihr erstes und dann zweites Kind bekommt. Gleichzeitig nimmt die Kindererziehungszeit insgesamt ab: Die Verwaltungsfachangestellte Jahrgang 1963 bekommt ihr beiden Kinder mit relativ großem Abstand im Alter von 24 und 31 Jahren. Für jedes Kind nimmt sie eine Kindererziehungszeit von 21 Monaten. Im Unterschied zu ihren Kolleginnen, bekommt die Verwaltungsfachangestellte Jahrgang 1968 ihre beiden Kinder relativ kurz hintereinander und nimmt deswegen die Kindererziehungszeit von 31 Monaten am Stück. Hingegen bekommt die Verwaltungsfachangestellte Jahrgang 1973 ihr erstes Kind erst mit knapp 31 Jahren und ihr zweites mit 33 Jahren. Sie wird damit nicht nur später Mutter, sondern reduziert auch die Kindererziehungszeit auf jeweils knapp 14 Monate und ist zwischenzeitlich erwerbstätig.

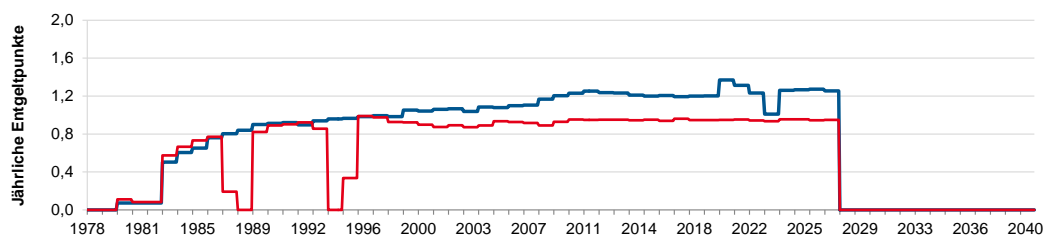
Die Erwerbsbiografie der Verwaltungsfachangestellten ohne Kinder weist jeweils kurze Phasen der Arbeitslosigkeit auf. Diese treten über die Jahrgänge immer früher im Erwerbsleben auf, bleiben aber typischerweise unter einem Jahr und haben daher keinen signifikanten Einfluss auf die Zahl der insgesamt erworbenen Entgeltpunkte und die spätere Rentenhöhe.

Rentenperspektiven

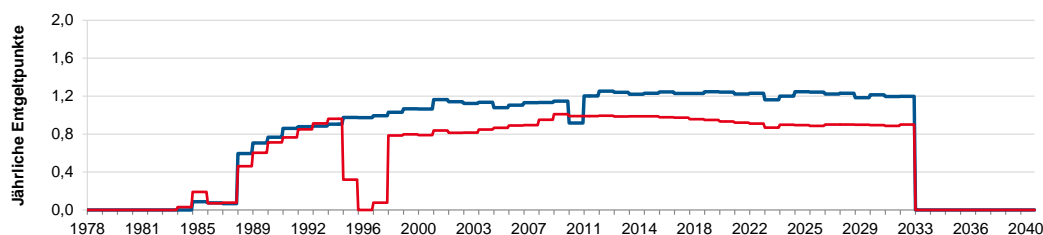
Im Grundsatz sind die Biografien der kinderlosen Verwaltungsfachangestellten und ihrer Kollegin mit zwei Kindern sehr ähnlich – beide sind in ihrem Erwerbsleben etwa 45 Jahre lang sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Lediglich die Mutterschaft inkl. Erziehungszeit der einen und die kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit der anderen führen zu Unterschieden im Erwerbsverlauf. Die Kindererziehung fällt jedoch bei der Zurechnung der Entgeltpunkte relativ stark ins Gewicht. Zudem lässt der Entgeltpunkteverlauf in der Biografie der Verwaltungsfachangestellten mit zwei Kindern vermuten, dass sie nach Geburt ihrer beiden Kinder bis zum Renteneintritt mit geringerem Arbeitspensum berufstätig war als ihre kinderlose Kollegin (Abbildung 13).

Abbildung 13: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Verwaltungsfachangestellte mit (rot) und ohne Kinder (blau), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

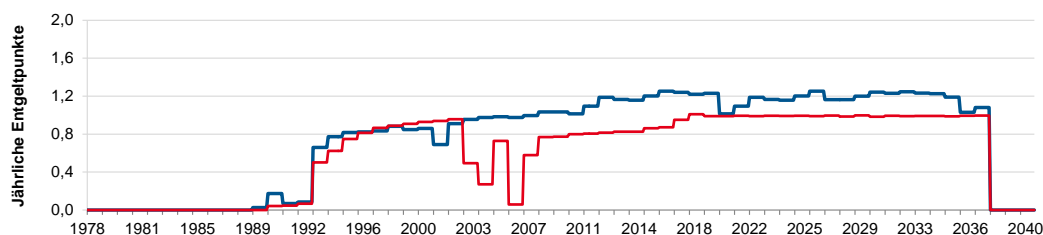
Jahrgang 1963



Jahrgang 1968



Jahrgang 1973



— Verwaltungsfachkraft ohne Kinder — Verwaltungsfachkraft mit zwei Kindern

Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Im Ergebnis verdient eine Verwaltungsfachangestellte mit zwei Kindern im Jahr weniger als ihre kinderlose Kollegin. Dies muss nicht zwingend auf einen niedrigeren Stundenlohn zurückzuführen sein, sondern ist aller Voraussicht nach vielmehr die Folge eines reduzierten Arbeitspensums.

Der Biografieverlauf der kinderlosen Verwaltungsfachangestellten liegt zumeist über dem Niveau des Durchschnittseinkommens, so dass sie mehr Entgeltpunkte als der Eckrentner erreicht. Insgesamt kommen die Jahrgänge 1963 und 1973 auf 48 Entgeltpunkte, der Jahrgang 1968 sogar auf rund 50 Entgeltpunkte. Damit erzielt die kinderlose Verwaltungsfachangestellte rund drei bis sechs Entgeltpunkte mehr als ihre Kollegin mit zwei Kindern.

Die Angestellte mit Kindern erhält phasenweise in etwa das Durchschnittseinkommen. Letztlich fehlen ihr allerdings aufgrund der Erwerbsunterbrechungen, der langjährigen Teilzeitarbeit und dem Renteneintritt mit 65 Jahren insgesamt rund zwei bis vier Entgeltpunkte gegenüber dem Eckrentner.

Aufgrund der Ähnlichkeit in den typisierten Erwerbsbiografien weichen die im Erwerbsleben erzielten Entgeltpunkte über die drei Jahrgänge in beiden Personengruppen nur geringfügig voneinander ab (Tabelle 8).

Tabelle 8: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Ohne Kinder	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	48,0	49,9	48,2
- Stützbereich	27,1	23,0	16,4
- Fortschreibung	20,9	26,9	31,8
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 65 im Jahr	2028	2033	2038
Bruttorente (GRV)	1.489 Euro	1.620 Euro	1.676 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	36,7%	37,2%	36,8%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	262 Euro	231 Euro	203 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	5,2 %	4,5 %	4,2 %
Mit zwei Kindern			
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	42,9	43,8	44,6
- Stützbereich	21,7	17,3	12,8
- Fortschreibung	16,1	20,5	25,8
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	5	6	6
Rentenzugang mit Alter 65 im Jahr	2028	2033	2038
Bruttorente (GRV)	1.330 Euro	1.423 Euro	1.549 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	42,0%	43,9%	39,5%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	205 Euro	172 Euro	175 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	5,2 %	4,2 %	5,1 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.459 Euro	1.527 Euro	1.632 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,7%	40,1%	39,1%

Quelle: Prognos 2016

Fiktive Zusatzvorsorge

Das individuelle Bruttorentenniveau, also die Bruttorente im Vergleich zum Durchschnittseinkommen aus den letzten fünf Erwerbsjahren, liegt bei den kinderlosen Angestellten bei etwa 37 Prozent und damit unterhalb des allgemeinen Bruttorentenniveaus. Die jeweilige Bruttorente ist hingegen etwas höher als die Eckrente. Die notwendige Sparrate, um das Bruttorentenniveau um zehn Prozentpunkte aufzubessern, schwankt über die Kohorten zwischen 4,2 und 5,2 Prozent bzw. rund 200 und 260 Euro.

Die Verwaltungsfachangestellte mit Kindern erreicht unter Berücksichtigung der Entgeltpunkte für die Kindererziehungszeiten Bruttorentenniveaus in Höhe von 39,5 Prozent (Jahrgang 1973) und 43,9 Prozent (Jahrgang 1968). Die jeweilige Bruttorente ist dennoch um mindestens 80 Euro monatlich geringer als die Eckrente. Sparraten von vier bis fünf Prozent im Rahmen einer zusätzlichen Altersvorsorge können hier eine Verbesserung der individuellen Rentenniveaus bewirken.

4.2 Spezialist

Die Berufe mit Anforderungsniveau Spezialist sind gegenüber der Fachkraft deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Charakteristisch für diese Berufe sind neben den jeweiligen Kernaufgaben Planungs- und Kontrolltätigkeiten. Häufig werden die hierfür notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt. Die zweite Gruppe umfasst als „typische“ Männerberufe den Mediengestalter und den Buchhalter und als „typischen“ Frauenberuf die Teamleiterin. Aufgrund ihrer ähnlichen Ausbildung werden die Ergebnisse für den Buchhalter und die Teamleiterin in einer Gegenüberstellung abgebildet.

4.2.1 Mediengestalter (m)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Stellvertreten für den Erwerbsverlauf eines männlichen Spezialisten aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) wird an dieser Stelle die Erwerbsbiografie des Mediengestalters betrachtet. Seine Erwerbsbiografie weist nach Abschluss der Ausbildung typischerweise nur wenige Unterbrechungen auf.

Der Beruf des Mediengestalters ist ein anerkannter Ausbildungsberuf in der Medienbranche. Er kann mit der Spezialisierung Bild und Ton sowie Digital und Print erlernt werden. Der Mediengestalter kann in Unternehmen aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen tätig sein. Hauptsächlich arbeiten sie jedoch in Unternehmen der Druck- und Medienwirtschaft, in Verlagen und in Werbeagenturen beziehungsweise Werbeabteilungen größerer Unternehmen. Sie alle gehören zur wachstumsstarken Informations- und Kommunikationsbranche. Mit durchschnittlich 1,7 Prozent jährlich steigt die Bruttowertschöpfung dieser Branche bis 2040 deutlich stärker als die Gesamtwirtschaft. Aufgrund der überdurchschnittlichen Produktivitätsgewinne sind jedoch langfristig ein leichter Rückgang der Beschäftigten und eine Eintrübung der Arbeitsmarktperspektiven zu erwarten.

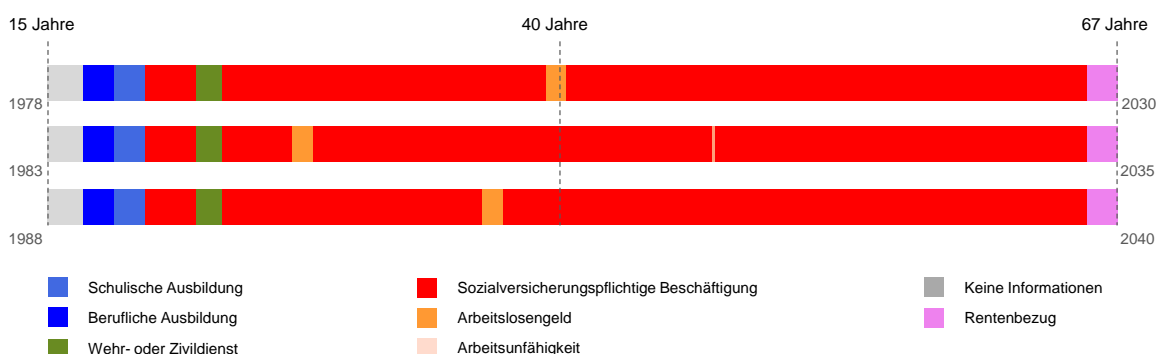
Die durchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten für einen Mann sind in der Informations- und Kommunikationsbranche mit knapp 63.000 Euro Bruttojahresverdienst ausgesprochen gut. Die Verdienstmöglichkeiten des Mediengestalters sind im Zuge des relativ hohen Anteils von Akademikern in dieser Branche mit durchschnittlich knapp 49.400 Euro jährlich jedoch deutlich unterdurchschnittlich.

In der Finanz- und Versicherungsbranche würde die Bürokauffrau im Zuge des relativ hohen Anteils von Akademikern mit höherem Einkommen hingegen nur unterdurchschnittliche verdienen.

Typisierte Erwerbsbiografie

Die typisierte Erwerbsbiografie zeigt, dass der Mediengestalter im Alter von 66 Jahren in Rente gehen wird. Bis dahin verläuft die Biografie der drei Jahrgänge relativ ähnlich (Abbildung 14).

Abbildung 14: Typisierte Erwerbsbiografie – Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Mediengestalter beginnen ihre Berufsausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule überwiegend im 17. Lebensjahr. Die Ausbildung dauert planmäßig drei Jahre und umfasst neben der praktischen Lehre in einem Ausbildungsbetrieb (18 Monate) auch den Besuch einer Berufsschule (18 Monate). Nach der Berufsausbildung waren die Mediengestalter für kurze Zeit in ihrem Beruf tätig, bevor sie im Alter von 22 Jahren einen Wehr- oder Zivildienst leisteten.

Nach dem Wehr- oder Zivildienst folgen über 40 Jahre sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und damit insgesamt eine lange Beitrags- und Versicherungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Andere Erwerbsformen wie geringfügige Beschäftigung oder berufliche Selbständigkeit sind für den Mediengestalter keine typischen Erwerbssituationen.

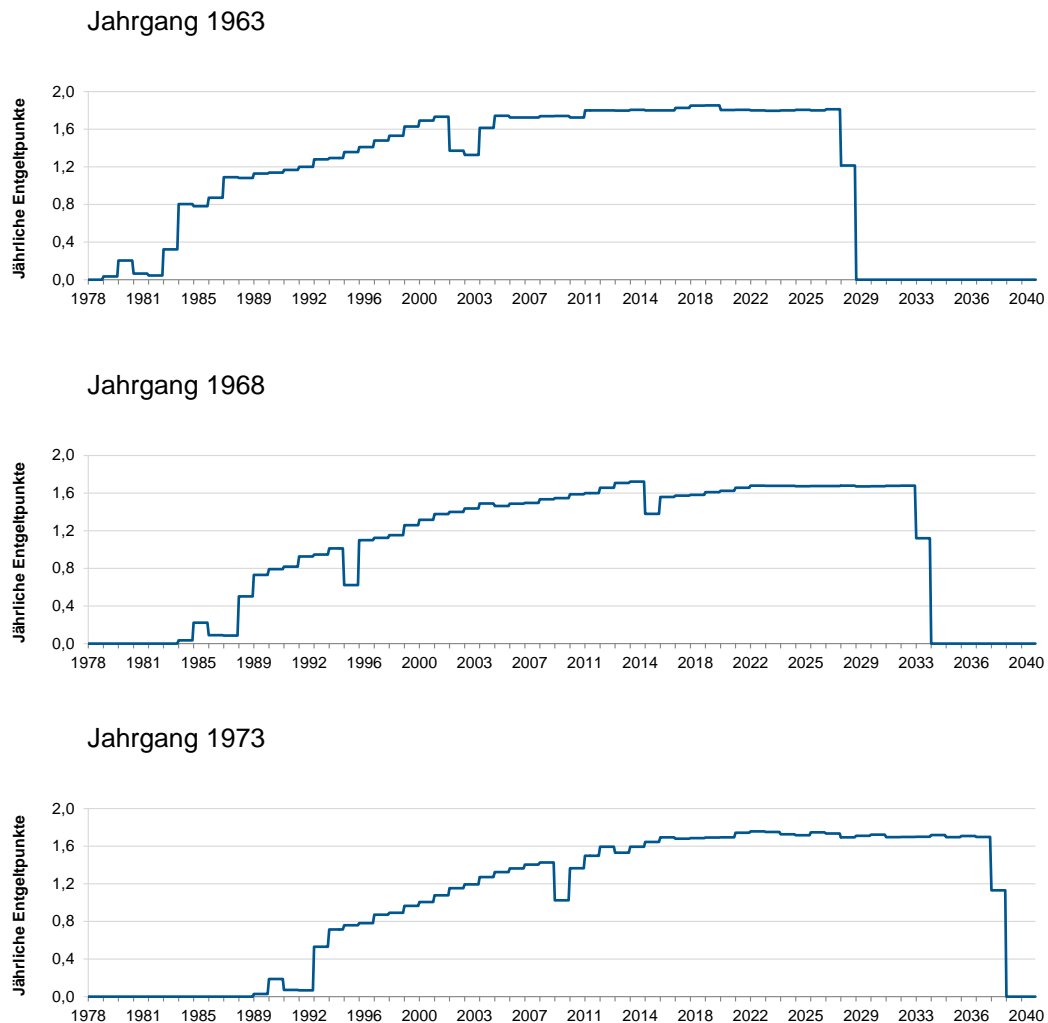
Die Erwerbsbiografie eines Mediengestalters wird jeweils kurzfristig durch Arbeitslosigkeit und einmal – wenn auch nur geringfügig – wegen Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. Typisiert sind die Mediengestalter in der Regel für ein Jahr arbeitslos und beziehen in dieser Zeit Arbeitslosengeld. Alter und Häufigkeit variieren jedoch zwischen den drei Jahrgängen. Aufgrund der langen Erwerbsbiografie sind die Entgeltpunkteinbußen durch Arbeitslosigkeit überschaubar.

Rentenperspektiven

Die Biografie des Mediengestalters zeigt einen ausgeprägten Karriereverlauf. Berufserfahrung im Allgemeinen zahlt sich aus, so

dass der Mediengestalter Zeit seines Lebens nahe der Bemessungsgrenze und damit deutlich mehr als der Eckrentner verdient. Bereits im Alter von Anfang 20 Jahren liegt sein Einkommen über dem Niveau des Durchschnittseinkommens (Abbildung 15).

Abbildung 15: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Im Verlauf des Berufslebens verändern sich die Aufgabengebiete eines Mediengestalters. Personalverantwortung und Projektmanagement werden immer wichtiger, die eigentliche Projektarbeit tritt in den Hintergrund. Mit zunehmender Berufserfahrung und Verantwortung steigt der Lohn des Mediengestalters. Gegebenenfalls kann sich auch eine lange Betriebszugehörigkeit positiv auf seinen Verdienst auswirken.

Kurze Phasen der Arbeitslosigkeit beeinflussen jedoch die positive Lohnentwicklung. Insbesondere wenn die Arbeitslosigkeit im höheren Alter auftritt, ist bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung mit Lohneinbußen zu rechnen.

Trotz der ähnlichen Biografieerläufe weicht die Zahl der im Erwerbsleben insgesamt erzielten Entgeltpunkte deutlich voneinander ab. Mit 70 Entgeltpunkten erwirbt der älteste Mediengestalter die höchste Punktzahl, während der Mediengestalter Jahrgang 1968 nur knapp 65 Entgeltpunkte erreicht (Tabelle 9). Ursächlich hierfür sind geringere Lohnsteigerungen zu Beginn des Erwerbslebens sowie eine zweite Erwerbsunterbrechung wegen Arbeitsunfähigkeit mit Ende 40 Jahren. Letztere führt dazu, dass der Mediengestalter Jahrgang 1968 in seinen letzten 20 Erwerbsjahren bis zum Renteneintritt im Jahr 2034 weniger Entgeltpunkte pro Jahr erzielt als seine Kollegen.

Tabelle 9: Entgeltpunkte und Rentenhöhe (in Euro 2014) – Mediengestalter (Bund), Jahrgang 1963, 1968 und 1973

	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	70,0	64,8	66,1
- Stützbereich (bis 2012)	38,0	27,5	19,5
- Fortschreibung (ab 2013)	32,0	37,2	46,6
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 66 im Jahr	2029	2034	2039
Bruttorente (GRV)	2.185 Euro	2.129 Euro	2.330 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	36,2%	35,1%	34,6%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	372 Euro	309 Euro	290 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,9 %	4,3 %	4,4 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.467 Euro	1.545 Euro	1.657 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,2%	39,8%	39,1%

Quelle: Prognos 2016

Da mit den Rentenzugangsjahren der Rentenwert steigt, sind nicht die jeweiligen Bruttorenten aussagekräftig, sondern eher das individuelle Bruttorentenniveau. Dieses liegt für den Jahrgang 1963 noch bei über 36 Prozent, während der Jahrgang 1973 mit einer Bruttorente von 2.330 Euro nur ein Niveau von 34,6 Prozent erwarten kann. Im Vergleich zum Eckrentner ist das Bruttorentenniveau naturgemäß geringer, maßgeblich hierfür ist aber das hohe Einkommen der Mediengestalter, insbesondere in den letzten Jahren vor der Verrentung.

Fiktive Zusatzvorsorge

Trotz der relativ hohen Bruttorenten haben auch Mediengestalter im Alter mit Einbußen beim individuellen Lebensstandard zu rechnen, wenn sie ihre Rente nicht mit zusätzlicher Altersvorsorge oder aus anderen Einkommensquellen aufbessern.

Hätten die Mediengestalter mit Einführung des Altersvermögensgesetzes im Jahr 2002 begonnen, privat für ihr Alter vorzusorgen und Beträge zwischen 290 und 370 Euro angespart, könnten sie ihr individuelles Bruttorentenniveau um jeweils zehn Prozentpunkte anheben. Der Mediengestalter der Jahrgangs 1963 hätte damit im Alter 600 Euro mehr Rente zur Verfügung. Die Sparraten gemessen am laufenden Einkommen betragen im Durchschnitt etwa 4,5 Prozent.

4.2.2 Buchhalter (m) und Teamleiterin (w)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Erwerbsbiografie der Teamleiterin ohne Kinder steht stellvertretend für die Biografien von Frauen, die sich auf Grundlage einer mittleren Qualifikation fortbilden und deren Erwerbsbiografie karriereorientiert ist. Es ergeben sich typischerweise keine Brüche im Erwerbsverlauf. Die Erwerbsbiografie des Buchhalters stellt das männliche Gegenstück zur Biografie der Teamleiterin dar. Auch er hat eine Weiterbildung absolviert und ist karriereorientiert. Bei ihm treten jedoch im Vergleich zur Teamleiterin einige wenige Brüche im Erwerbsverlauf auf.

Der Buchhalter hat in der Regel eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich durchlaufen oder den Beruf des Steuerfachangestellten erlernt bevor er eine Weiterbildung zum Buchhalter absolviert hat. Ähnlich verhält es sich bei der Teamleiterin. Sie hat zuerst eine betriebswirtschaftliche oder technische Ausbildung abgeschlossen und anschließend die zusätzliche Qualifikation einer Teamleiterin erworben.

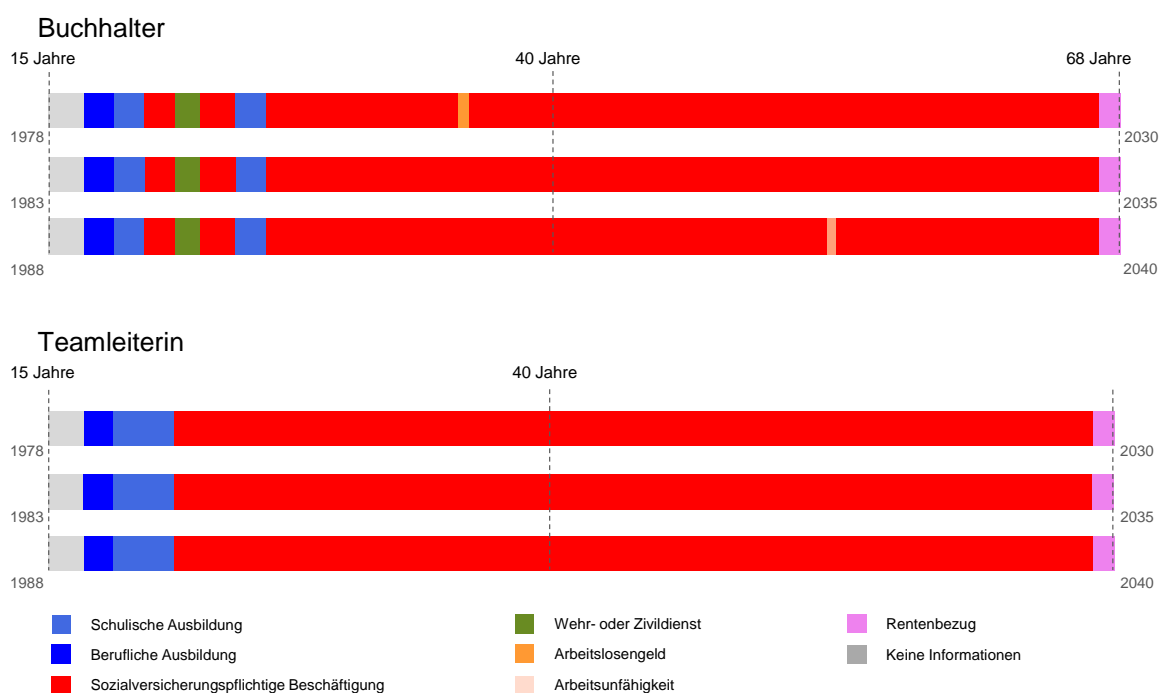
Aufgrund ihrer betriebswirtschaftlichen bzw. personalpolitischen Tätigkeiten sind der Buchhalter und die Teamleiterin in Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche tätig. Entsprechend groß sind die Nachfrage nach ihrer Qualifikation und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Der durchschnittliche Verdienst beider Berufsgruppen liegt bei einem Bruttojahresgehalt von rund 60.000 Euro.

Typisierte Erwerbsbiografie

Grundsätzlich verfolgen der Buchhalter und die Teamleiterin einen ähnlichen Bildungsweg. Beide beginnen ihre Berufsausbildung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule überwiegend im 17. Lebensjahr (Abbildung 16). Beide gehen für drei Jahre in die Ausbildung, wobei diese praktische (Ausbildungsbetrieb 18 Monate) und theoretische Zeiten (Berufsschule 18 Monate) umfasst. Während die Frauen mit der Fortbildung zur Teamleiterin sofort im Anschluss an die Berufsausbildung starten, arbeitet der Mann zunächst einige Zeit und leistet zudem seinen Wehr- oder Zivildienst, bevor er im Alter von 24 Jahren mit seiner Weiterbildung zum Buchhalter beginnt.

Ist die Fortbildung abgeschlossen arbeitet die Teamleiterin ohne Unterbrechungen bis sie im Alter von 67 Jahren in Rente geht. Die typisierte Erwerbsbiografie des Buchhalters zeigt hingegen bei zwei Jahrgängen, dass sein Erwerbsleben einmalig durch eine fünfmonatige Phase von Arbeitslosigkeit (Jahrgang 1963) bzw. Arbeitsunfähigkeit (Jahrgang 1973) unterbrochen wird.

Abbildung 16: Typisierte Erwerbsbiografien – Buchhalter und Teamleiterin, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

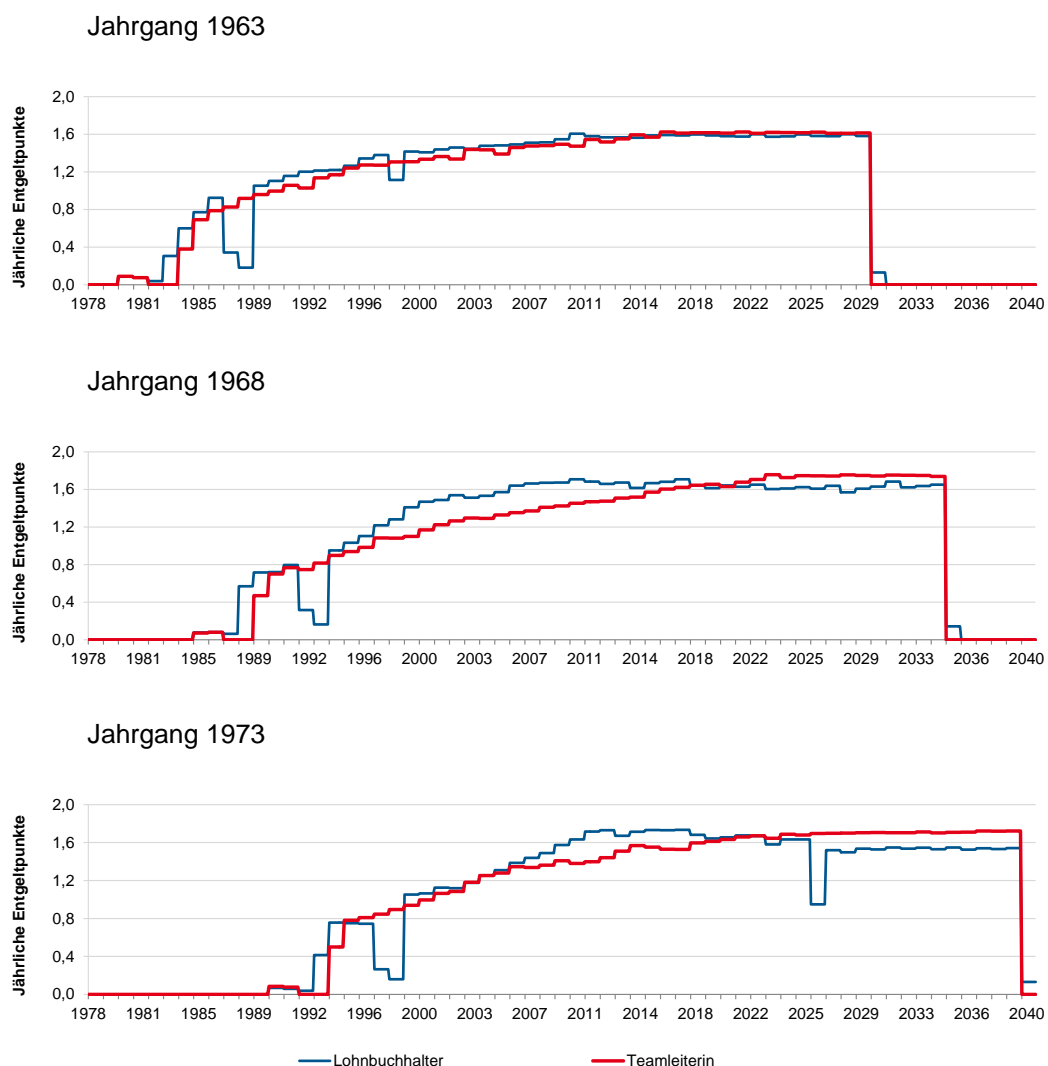
Rentenperspektiven

Da es den typisierten Biografien der Buchhalter und Teamleiterinnen keine oder nur wenige kurze Brüche im Erwerbsverlauf gibt, erreichen sie jeweils sehr lange Beitrags- und Versicherungszeiten. Dabei lassen die Entgeltpunkteverläufe darauf schließen, dass typischerweise mit vollem Erwerbsumfang und entsprechendem Einkommen gearbeitet wird (Abbildung 17).

Sowohl der Buchhalter als auch die Teamleiterin haben eine ausgeprägte Karriere in ihrem Beruf vor sich. Die fachliche Schiene kann den Buchhalter bis hin zum Leiter des Rechnungswesens führen. Zusammen mit der hohen branchenübergreifenden Nachfrage führt sein im Lauf des Erwerbslebens wachsendes Aufgabenprofil zu einer dynamischen Lohnentwicklung. Allerdings bleibt sein Verdienst unterhalb der Bemessungsgrenze, da ohne einen entsprechenden Hochschulabschluss weiterführende Karriere-schritte in Richtung Unternehmensführung unüblich sind.

Auch die Teamleiterin übernimmt im Laufe ihres Berufslebens immer mehr Aufgaben. Sie führt und organisiert nicht mehr nur kleine, sondern auch größere Teams und stärkt ihre Position als verantwortungsbewusste Assistentin der Bereichsleitung. Ihre vielfältige Einsetzbarkeit verringert das Arbeitslosigkeitsrisiko und fördert die Lohnentwicklung.

Abbildung 17: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Buchhalter (blau) und Teamleiterin (rot), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Im Ergebnis bewirkt der kontinuierliche Anstieg der Lohnprofile eine permanente Erhöhung der Entgeltpunkte. Allerdings wird aufgrund der fehlenden Hochschulausbildung in der Typisierung der jährliche Höchstbetrag von zwei Entgeltpunkten nicht erreicht.

Insgesamt erreicht der Buchhalter mit seiner Biografie 63,4 (Jahrgang 1963), 67,4 (Jahrgang 1968) oder 65,1 (Jahrgang 1973) Entgeltpunkte. Die Teamleiterin erwirbt in Summe 62,6 (Jahrgang 1963), 64,3 (Jahrgang 1968) oder 66,2 (Jahrgang 1968) Entgeltpunkte.

Über die Jahrgänge kann der Buchhalter als Ergebnis seiner Erwerbsbiografie eine monatliche Bruttorente zwischen 2.000 Euro und 2.320 Euro erwarten. Auch die Teamleiterin kann mit einer Rente in dieser Größenordnung rechnen. Das rechnerische Bruttorentenniveau des Buchhalters und der Teamleiterin liegt trotz der absolut höheren Rente rechnerisch weit unter dem Rentenniveau des Eckrentners. Ursächlich hierfür sind die kontinuierlich überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen und damit das hohe Durchschnittseinkommen in den letzten fünf Erwerbsjahren.

Tabelle 10: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Buchhalter und Teamleiterin (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Buchhalter	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	63,4	67,4	65,1
- Stützbereich	33,2	28,0	18,9
- Fortschreibung	30,2	39,5	46,2
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 67 im Jahr	2030	2035	2040
Bruttorente (GRV)	2.002 Euro	2.242 Euro	2.324 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	36,6%	36,4%	36,9%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	323 Euro	302 Euro	262 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,9 %	4,5 %	3,7 %
Teamleiterin			
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	62,6	64,3	66,2
- Stützbereich	32,2	24,3	18,6
- Fortschreibung	30,4	40,0	47,6
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 67 im Jahr	2030	2035	2040
Bruttorente (GRV)	1.977 Euro	2.139 Euro	2.366 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	35,5%	32,7%	33,6%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	328 Euro	321 Euro	293 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,9 %	5,0 %	4,5 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.485 Euro	1.562 Euro	1.678 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,0%	39,5%	38,9%

Quelle: Prognos 2016

Fiktive Zusatzvorsorge

Gemessen am individuellen Bruttorentenniveau steht der Buchhalter über die drei Jahrgänge betrachtet mit je etwa 36,5 Prozent etwas besser da als die Teamleiterin. Letztere erreicht maximal 35,5 Prozent des Durchschnittseinkommens der letzten fünf Berufsjahre, in den Jahrgängen 1968 und 1973 sogar deutlich weniger.

Die notwendigen Sparraten zur Anhebung des jeweiligen Bruttorentenniveaus um zehn Prozentpunkte schwanken zwischen 4,5 und 5,0 Prozent des aktuellen Einkommens.²⁴ Dies entspricht monatlichen Einzahlungen von durchschnittlich etwa 300 Euro.

4.3 Experte

Die Berufe mit Anforderungsniveau Experte weisen in ihren Tätigkeiten einen sehr hohen Komplexitätsgrad auf. Dazu zählen unter anderem Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Typischerweise erfordern die Tätigkeiten von Experten einen Hochschulabschluss. Betrachtet werden in dieser Gruppe der Entwicklungsingenieur und die Sozialpädagogin mit zwei Kindern.

4.3.1 Entwicklungsingenieur (m)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Stellvertretend für den Erwerbsverlauf eines männlichen Akademikers mit entsprechend längerer Ausbildungszeit und überdurchschnittlicher Entlohnung wird an dieser Stelle die Erwerbsbiografie des Entwicklungsingenieurs betrachtet. Seine Erwerbsbiografie weist nach Abschluss der Ausbildung keine Brüche mehr auf.

Fast alle ingenieurstechnischen Studiengänge ermöglichen den Einstieg in den beruflichen Werdegang als Entwicklungsingenieur. Übliche Hochschulstudiengänge in diesem Zusammenhang sind Maschinen- und Anlagenbau, Mechatronik oder Elektrotechnik. Aber auch Werkstofftechnik, Produktionstechnik, Informatik, Physik oder Bauingenieurwesen können Nachwuchskräfte auf die Arbeit als Entwicklungsingenieur in ihrem jeweiligen Fachgebiet vorbereiten. Entwicklungsingenieure arbeiten besonders häufig im Maschinen- und Anlagenbau, im Automobilbau sowie der Energie- oder Elektrotechnik. Der gegenwärtige Mangel an Fachkräften aus

²⁴ Der jüngste Buchhalter verdient derzeit auch für seine Verhältnisse überdurchschnittlich, sodass er lediglich 3,7 Prozent für die zusätzliche Altersvorsorge aufbringen muss.

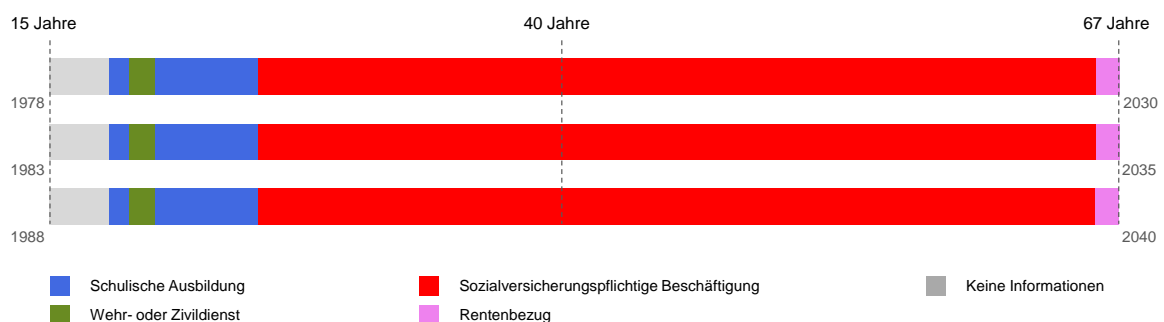
dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) erhöht die Chancen von Entwicklungsingenieuren auf dem Arbeitsmarkt beträchtlich.

Der Bruttoverdienst von Ingenieuren schwankt je nach Tätigkeitsbereich zwischen 57.400 Euro (Vermessungsingenieure) und 85.700 Euro (Bergbau-, Hütten- und Gießereingenieure) im Jahr. Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus und Elektroingenieure verdienen durchschnittlich rund 75.000 Euro.

Typisierte Erwerbsbiografie

Die typisierte Erwerbsbiografie eines Entwicklungsingenieurs verläuft ohne Unterbrechungen und zeigt keine Unterschiede zwischen den drei Jahrgängen (Abbildung 18): Der Entwicklungsingenieur schließt den Besuch einer allgemeinbildenden Schule im 18. Lebensjahr mit der allgemeinen Hochschulreife ab. Direkt im Anschluss leistete er seinen Wehr- oder Zivildienst, bevor er mit 20 Jahren ein fünfjähriges Ingenieurstudium beginnt. Nach dem Studium steigt er direkt ins Erwerbsleben ein. Bis er im Alter von 66 Jahren in Rente geht, steht er über 40 Jahre in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Brüche im Erwerbsleben beispielsweise wegen Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit sind genauso wenig typisch für ihn wie die geringfügige Beschäftigung oder die berufliche Selbständigkeit.

Abbildung 18: Typisierte Erwerbsbiografie – Entwicklungsingenieur, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



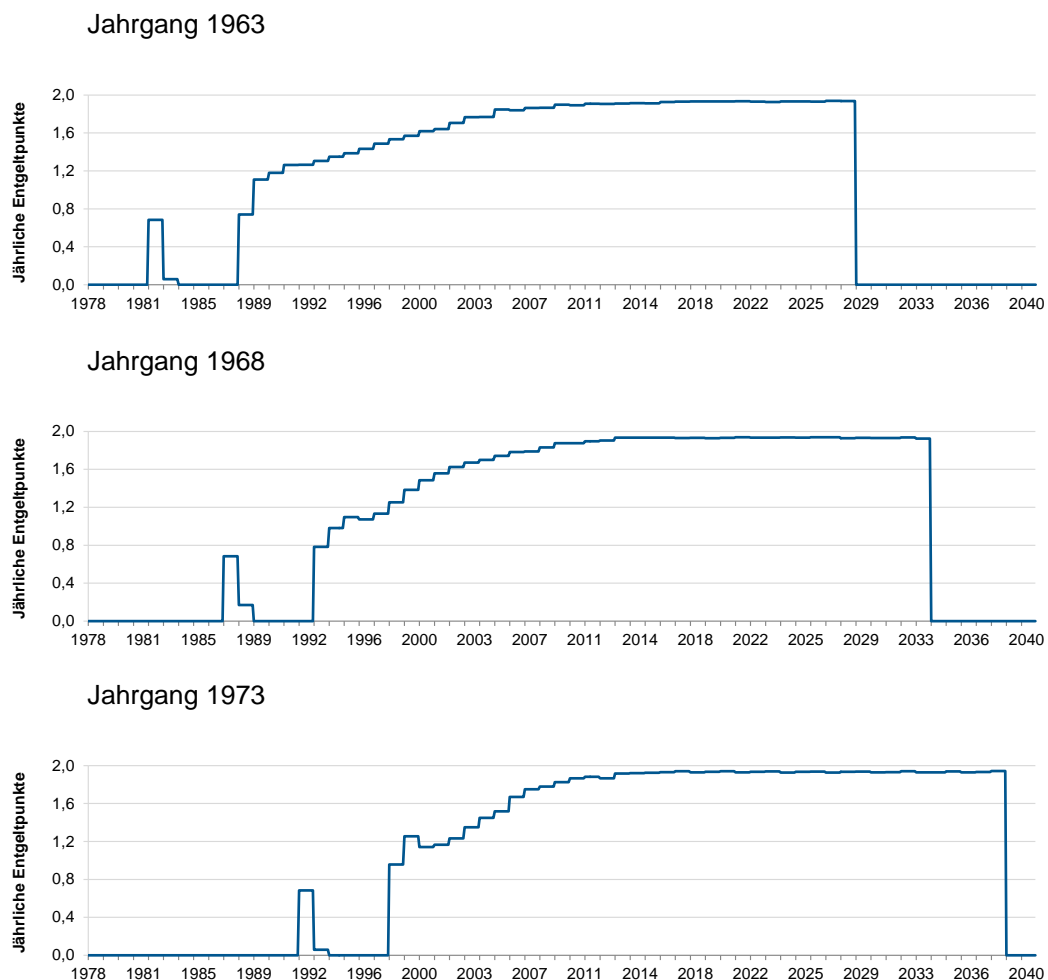
Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Rentenperspektiven

Bereits zu Beginn seiner insgesamt stark ausgeprägten Karriere liegt das Einkommen des Entwicklungsingenieurs aufgrund des Fachkräftemangels in diesem Berufszweig weit über dem Durchschnitt. Während anfangs die Mitarbeit an neuen Produkten und/oder technischen Verfahren ohne Personalverantwortung die Regel ist, ist mit zunehmender Berufserfahrung der Aufstieg in die Projektleitung und später ins Management üblich. Je höher die Karrierestufe, desto höher auch der Verdienst.

Typischerweise erreicht der Entwicklungsingenieur nach etwa 20 Jahren Berufstätigkeit einen Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.²⁵ Bis zu dieser Höchstgrenze wird sein Erwerbseinkommen bei der Berechnung des Beitrags in die gesetzliche Rentenversicherung berücksichtigt. Für das darüber hinausgehende Einkommen zahlt er keine Beiträge mehr. Das Überschreiten der Beitragsbemessungsgrundlage führt dazu, dass dem Entwicklungsingenieur in der zweiten Hälfte seiner Erwerbstätigkeit jährlich der Höchstbetrag von zwei Entgeltpunkten gutgeschrieben wird. In Summe erzielt er rund 25 Entgeltpunkte mehr als der Eckrentner und hat daher die deutlich besseren Rentenperspektiven (Abbildung 19).

Abbildung 19: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Entwicklungsingenieur, Jahrgang 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

²⁵ Für das Jahr 2016 liegt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Westdeutschland bei 74.400 Euro. Sie unterliegt infolge der jährlichen Lohndynamik entsprechenden Anpassungen. Da langfristig von einer steigenden Lohndynamik auszugehen ist, wird die Beitragsbemessungsgrenze bis zum Ende des Untersuchungszeitraums zunehmen.

Aufgrund minimaler Unterschiede im Durchschnittseinkommen liegt die Zahl der erzielten Entgeltpunkte des ältesten Entwicklungsingenieurs geringfügig unter der seiner beiden jüngeren Kollegen. Insgesamt erreichen die Entwicklungsingenieure aber immer mehr als 70 Entgeltpunkte (Tabelle 11).

Fiktive Zusatzvorsorge

Ähnlich ist damit auch das jeweilige Bruttorentenniveau, das die Ingenieure erzielen. Es schwankt über die Jahrgänge nur geringfügig um einen Wert von 34 Prozent. Absolut betrachtet erhalten die Ingenieure die höchste Bruttorente, um den gewohnten Lebensstandard im Ruhestand aufrechterhalten zu können, dürfte ein gutes Drittel des durchschnittlichen Einkommens aus den letzten fünf Erwerbsjahren jedoch nicht ausreichen. Der Ingenieur sorgt daher seit 2002 zusätzlich für das Alter vor, indem er etwa 4,5 Prozent seines Einkommens (2014) spart. Dies entspricht über die drei Jahrgänge im Durchschnitt etwa 360 Euro monatlich. Im Ergebnis kann der heute 40-jährige Entwicklungsingenieur damit eine Zusatzrente in Höhe von ca. 760 Euro monatlich erhalten und sein Bruttorentenniveau auf 44 Prozent anheben.

Tabelle 11: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Entwicklungsingenieur (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	70,7	71,9	73,7
- Stützbereich (bis 2012)	36,1	27,5	19,7
- Fortschreibung (ab 2013)	34,7	44,4	54,0
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	-	-	-
Rentenzugang mit Alter 66 im Jahr	2029	2034	2039
Bruttorente (GRV)	2.208 Euro	2.364 Euro	2.597 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	34,2%	33,8%	34,0%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	399 Euro	356 Euro	329 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	5,0 %	4,4 %	4,1 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.467 Euro	1.545 Euro	1.657 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,2%	39,8%	39,1%

Quelle: Prognos 2016

4.3.2 Sozialpädagogin mit zwei Kindern (w)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die Erwerbsbiografie der Sozialpädagogin mit zwei Kindern steht stellvertretend für den Erwerbsverlauf von Akademikerinnen mit Kindern und einer entsprechend längeren Ausbildungszeit und Kindererziehungszeiten.

Der Zugang zum Beruf der Sozialpädagogin wird durch ein Studium im Bereich der Sozialpädagogik und gegenwärtig auch der

Sozialen Arbeit möglich. Die Berufsfelder und Arbeitsgebiete einer Sozialpädagogin sind damit sehr vielfältig. Sie unterstützen, beraten und betreuen Menschen überall dort, wo diese sozial eingeschränkt sind und ihren Alltag nicht mehr alleine bewältigen können. Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Der durchschnittliche Verdienst liegt dabei bei einem Bruttojahresgehalt von 37.300 Euro.

Der Rückgang privater Initiativen und die wachsenden sozialen Herausforderungen, u. a. die Inklusion und Integration von Flüchtlingen, erhöhen die Nachfrage nach Diensten der sozialen Arbeit. Ob die wachsenden Bedürfnisse tatsächlich zu vermehrten Neuanstellungen führen werden, ist abhängig von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und politischen Entscheidungen auf Bundes- und kommunaler Ebene.

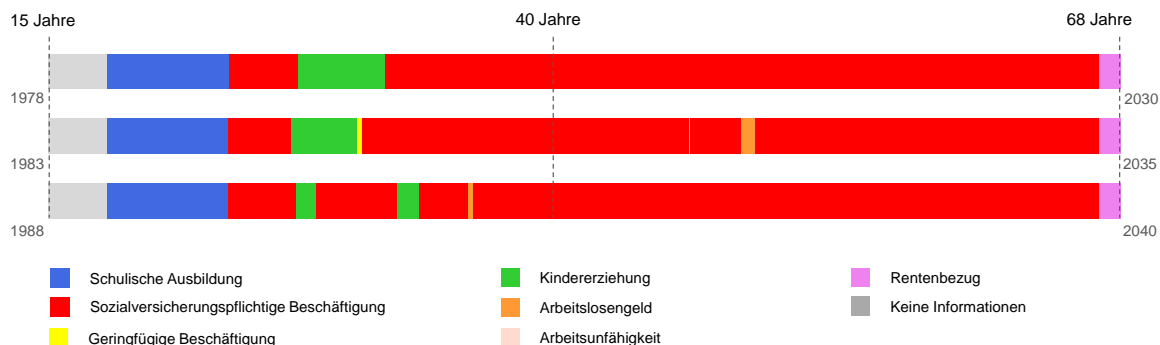
Typisierte Erwerbsbiografie

Die typische Sozialpädagogin beendet den Besuch einer allgemeinbildenden Schule im 18. Lebensjahr mit der allgemeinen Hochschulreife. Mit 19 Jahren beginnt sie ihr Studium, das typischerweise fünf Jahre dauert. Direkt im Anschluss an die Ausbildung nimmt die Sozialpädagogin eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit auf.

Das typische Erwerbsleben einer Sozialpädagogin weist bis zum Renteneintritt im Alter von 67 Jahren neben langjähriger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung Phasen der Kindererziehung, der Arbeitslosigkeit, der Arbeitsunfähigkeit und der geringfügigen Beschäftigung auf. Dabei variiert die Häufigkeit und Dauer der einzelnen sozialen Erwerbssituationen zwischen den Jahrgängen (Abbildung 20).

Gemäß unserer Typisierung hat eine familienorientierte Sozialpädagogin zwei Kinder. Das Alter bei der Geburt der beiden Kinder ist etwas höher als bei Müttern aus anderen Berufen. Über die Jahrgänge nimmt es zudem leicht zu. Die Kindererziehungszeiten gehen gleichzeitig zurück und werden von der jüngsten Sozialpädagogin sogar für jedes Kind einzeln und nicht mehr „en bloc“ genommen.

Abbildung 20: Typisierte Erwerbsbiografie – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973 ab dem 15. Lebensjahr



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Rentenperspektiven

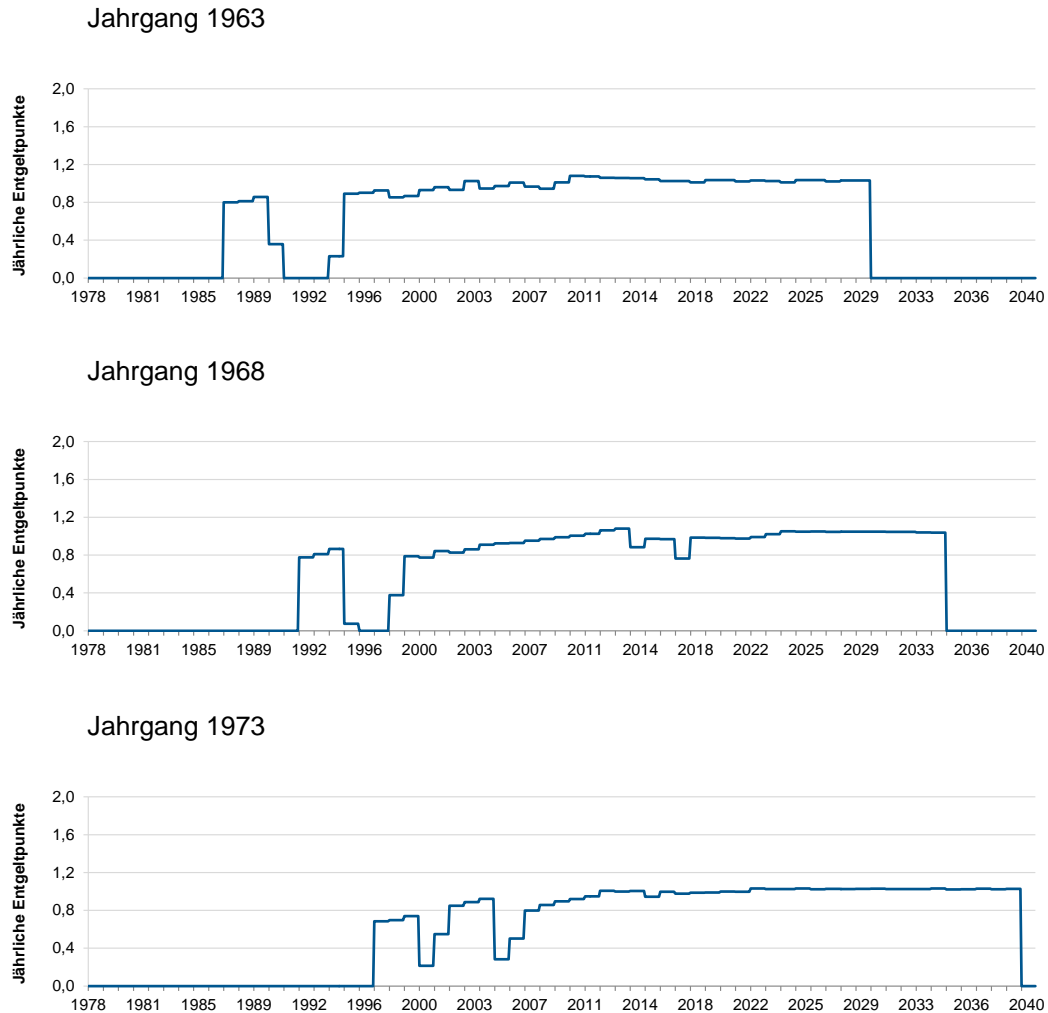
Der Biografieverlauf einer typischen Sozialpädagogin mit zwei Kindern lässt kaum Karrierewege erkennen. Ihr Erwerbseinkommen entwickelt sich im Verlauf des Berufslebens nur wenig dynamisch und verharrt langfristig nahezu auf dem Niveau des Durchschnittseinkommens (Abbildung 21).

Wesentlicher Grund für die schwachen Einkommensverhältnisse der Sozialpädagogin mit zwei Kindern ist die im Sozialwesen weit verbreitete Teilzeitbeschäftigung.²⁶ Sie dauert meist über das gesamte Erwerbsleben an und ist keine temporäre Lösung z. B. als unmittelbare Folge der Kindererziehungszeit. Die langanhaltende Teilzeitbeschäftigung bewirkt daher ein beständig niedriges Entgeltpunkteniveau. Da die Sozialpädagogin nicht wie der Eckrentner 47 Jahre arbeitet, erreicht sie mit diesem Einkommen deutlich weniger Entgeltpunkte als der Eckrentner. Entsprechend schlechter fallen ihre Rentenperspektiven langfristig aus.

Insgesamt erreicht die Sozialpädagogin Jahrgang 1963 rund 43 Entgeltpunkte, darunter einmal zwei Entgeltpunkte für die Erziehung ihres vor 1992 geborenen Kindes und einmal drei Entgeltpunkte für die Erziehung ihres nach 1992 geborenen Kindes (Tabelle 12). Die beiden jüngeren Jahrgänge profitieren hingegen von der Aufstockung der Anrechnung der Kindererziehungszeiten von zwei auf drei Entgeltpunkte pro Kind. Da Phasen der Erwerbsunterbrechung für die jüngste der drei Sozialpädagoginnen am wenigsten typisch sind, erzielt sie mit rund 45 Entgeltpunkten die höchste Entgeltpunktzahl.

²⁶ Gemäß Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012 sind im Gesundheits- und Sozialwesen die Teilzeitquoten von Frauen mit 54 Prozent überdurchschnittlich hoch, vgl. Bechmann et al. (2013): Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern, IAB Forschungsbericht 14/2013.

Abbildung 21: Typisierte jährliche Entgeltpunkte – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016 auf Basis der Versichertenkontenstichprobe 2012

Fiktive Zusatzvorsorge

Die Sozialpädagogin erreicht trotz der Entgeltpunktgutschriften für die Kindererziehung über die Jahrgänge hinweg weniger als die Standardrente. Ihr individuelles Bruttorentenniveau liegt bei knapp unter 40 Prozent. Um dieses um zehn Prozentpunkte aufzubessern, müsste die Akademikerin ca. 170 bis 200 Euro oder vier bis fünf Prozent ihres laufenden Einkommens für eine zusätzliche Altersvorsorge ansparen.

Tabelle 12: Ausgewählte Ergebnisse (Eurobeträge in Preisen 2014) – Sozialpädagogin mit zwei Kindern (Bund), Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

	1963	1968	1973
Summe der erworbenen Entgeltpunkte	42,9	43,9	45,1
- Stützbereich (bis 2012)	18,3	13,7	9,8
- Fortschreibung (ab 2013)	19,7	24,2	29,3
- Korrektur (z. Bsp. bei Kindererziehungszeit)	5	6	6
Rentenzugang mit Alter 67 im Jahr	2030	2035	2040
Bruttorente (GRV)	1.357 Euro	1.458 Euro	1.612 Euro
„Bruttorentenniveau“ (GRV)	39,5%	38,5%	39,7%
- Sparrate für +10 Prozentpunkte	202 Euro	186 Euro	169 Euro
- Sparrate gemessen am Einkommen (2014)	4,6 %	5,0 %	4,0 %
Referenz „Eckrentner“: Monatsrente	1.485 Euro	1.562 Euro	1.678 Euro
Referenz „Eckrentner“: Rentenniveau	41,0%	39,5%	38,9%

Quelle: Prognos 2016

4.4 Zwischenfazit: Typisierte Berufsbilder und ihre Versorgung im Alter

Kapitel 4 stellt die Ergebnisse aus der Typisierung und Fortschreibung der Erwerbsbiografien gegliedert nach Anforderungsniveau, Qualifikation und Kohorten vor. Für die neun Berufe werden die typisierten Erwerbsbiografien, die erzielten Entgeltpunkte, die monatliche Rentenhöhe sowie der Sparbetrag für eine fiktive Zusatzvorsorge (zehn Prozentpunkte mehr Bruttorentenniveau) ausgewiesen.

Zusammenfassend zeigen sich die folgenden zentralen Erkenntnisse aus der Typisierung und Fortschreibung individueller Erwerbsbiografien:

- Die Höhe der gesetzlichen Rente folgt der Höhe des sozialversicherungspflichtigen Einkommens und der Länge der Erwerbsphase. Ein Beruf mit niedriger Entlohnung und erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko führt systematisch zu niedrigeren Renten.
- In der Regel fällt die gesetzliche Rente in der jüngsten Kohorte am höchsten aus. Die unterschiedliche Rentenhöhe über die Jahrgänge ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen Rentenzugangsjahre und damit der Entwicklung des aktuellen Rentenwerts. Den Bundesbiografien liegt der Rentenwert West zu Grunde. Dieser steigt zwischen den Jahren 2014 und 2040 von 28,38 Euro auf 58,25 Euro (nominal). Der deutliche Anstieg des aktuellen Rentenwerts führt dazu, dass die jüngste Kohorte aufgrund ihres am weitesten in der Zukunft liegenden

Rentenzugangsjahrs die höchste Rente der drei Kohorten erzielt.

- Die Erziehung von Kindern zieht tendenziell eine geringere Rente nach sich. Zwar kompensieren die Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten einen erheblichen Teil des Verlusts, in der Regel jedoch nur die direkten Erwerbsunterbrechungen in den ersten Lebensjahren der Kinder. Die häufig eingeschränkte Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden, wirkt sich allerdings längerfristig über reduzierte Arbeitsstunden und einen geringeren Verdienst auf die Versorgung im Alter aus. Für Mütter mit mittlerem Qualifikationsniveau bedeutet dies einen Verlust bei der Rente zwischen rund 40 Euro und 360 Euro monatlich je nach Jahrgang und Beruf.
- Tendenziell verändern sich die Kindererziehungszeiten über die Jahrgänge. Zum einen nimmt das Alter der Mütter bei der Geburt der Kinder zu. Entsprechend später setzen die Kindererziehungszeiten ein. Zum anderen werden die Erwerbsunterbrechungen kürzer und nicht mehr „en bloc“, sondern einzeln genommen.
- Grundsätzlich gilt, dass die jüngeren Frauen früher in die Erwerbstätigkeit zurückkehren als ihre älteren Kolleginnen. Dieser Effekt und die Ausweitung der Anrechnung für Kindererziehung von zwei auf drei Entgeltpunkte je Kind bewirken, dass über die Jahrgänge die „Rentenlücke“ zwischen kinderlosen Frauen und Müttern abnimmt.
- Die rechnerischen Bruttorentenniveaus schwanken teils über die Jahrgänge, vor allem aber über die Berufsgruppen hinweg. Dabei steigen mit dem beruflichen Anforderungsniveau das Einkommen und damit die zu erwartende Rente. Relativ ist der Beitrag der gesetzlichen Rente zum Alterseinkommen aber recht stabil und liegt in der Regel zwischen 35 und 45 Prozent. Jenseits aller berufsindividuellen Schwankungen gilt, dass das Bruttorentenniveau in der GRV reformbedingt im Takt mit der demografischen Entwicklung sinkt.
- Rentenansprüche in der GRV werden nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze erworben. In der Typisierung greift die Beitragsbemessungsgrenze lediglich für den Entwicklungsingenieur. Selbst Spezialisten mit einem ausgeprägten Karriereweg, wie der Buchhalter und die Teamleiterin, bleiben – wenn auch nur knapp – mit ihrem Verdienst stets unterhalb der Höchstgrenze.
- Berufe mit hohem Verdienstpotezial erfordern typischerweise längere Ausbildungszeiten. Dennoch gelingt es den Spezialisten und Experten vergleichsweise hohe Rentenansprüche zu erwerben. Aufgrund der dynamischen Erwerbskarrieren, also einem steigenden Verhältnis zwischen versichertem Lohn und Durchschnittslohn, liegt das individuelle Bruttorentenniveau

dieser Berufe am unteren Rand des zuvor genannten Intervalls. Dies ist allerdings kein Ausdruck eines sozialpolitischen Versorgungsproblems, deutet aber gleichwohl auf entsprechende individuelle Zusatzvorsorgebedarfe hin.

- Um den gewohnten Lebensstandard im Alter aufrechterhalten zu können, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig zusätzlich vorsorgen. Dies gilt losgelöst von der beruflichen Prägung, da die gesetzliche Rente systematisch nur einen Teil des vorherigen Erwerbseinkommens absichert. Diese Vorsorge kann über eine Vielzahl von Wegen (Immobilien, Lebensversicherungen, Aktien etc.) erfolgen. Zudem ist eine Vielzahl von individuellen Faktoren in der Lebensplanung zu berücksichtigen, um die jeweils angemessene Vorsorge zu bestimmen. Im Rahmen der Rentenperspektiven 2040 wird daher nur exemplarisch anhand von Modellrechnungen gezeigt, wie hoch fiktive Sparraten sein müssten, um das jeweilige Bruttorentenniveau um zehn Punkte aufzubessern. Die Sparraten, die hierfür notwendig sind, betragen in der Regel zwischen vier und fünf Prozent des aktuellen Monatseinkommens.
- Die Sparraten schwanken in Abhängigkeit von Einkommen und Alter, also über die typisierten Berufe und Jahrgänge. Zumeist zeigt sich, dass für die jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Sparraten niedriger ausfallen. Hier wirkt sich die längere Ansparphase vorteilhaft aus. Allerdings bleibt die „Gesamtversorgung“ aus fiktiver Zusatzrente und gesetzlicher Altersrente aufgrund des geringeren Bruttorentenniveaus für die jüngeren Jahrgänge in den Modellrechnungen weiterhin geringer. Der „Aufschlag“ von zehn Prozentpunkten gilt schließlich systematisch für alle Biografien.
- Generell nehmen die Sparraten mit steigendem Einkommen ab, wenngleich dieser Zusammenhang von anderen Effekten überlagert ist. Würde man anstelle des relativen Sparziels (zehn Prozentpunkte mehr Bruttorentenniveau) ein festes Ziel (z. B. +100 Euro) definieren, würde der Effekt sinkender Sparraten noch stärker zu Tage treten. Auch der „Zeiteffekt“ – kürzerer Abstand zum Ruhestand erfordert höhere Sparraten – wäre dann eindeutig sichtbar.

5 Regionalisierung der Erwerbsbiografien

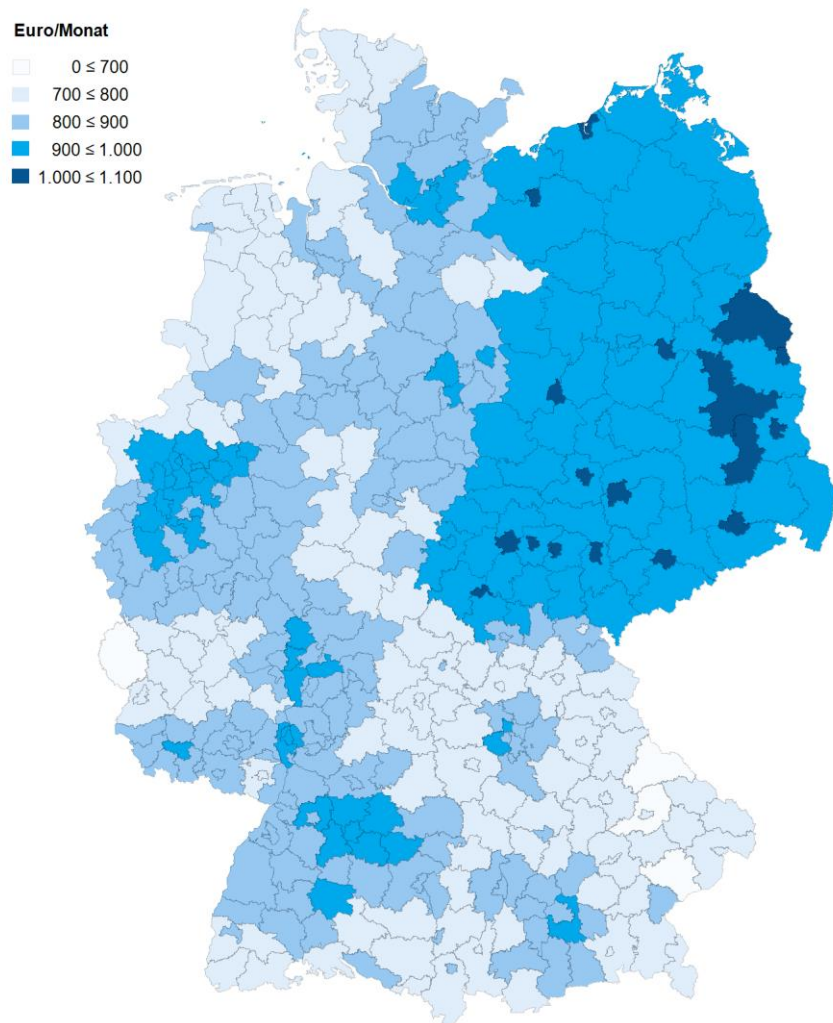
Die in Kapitel 4 vorgestellten Erwerbsbiografien sind immer „Bundesbiografien“, d. h. sie sind nach wie vor durchschnittlich für Deutschland. Regionale Aussagen sind auf Basis der Versichertenkontenstichprobe der Deutschen Rentenversicherung nicht möglich, da die Daten keine regionale Differenzierung zulassen.

Auf dem Weg vom Eckrentner zu der gewünschten regionalen Rentenkaufkraft für typische Berufe sind daher weitere Schritte und Umrechnungen notwendig: Die typisierten Erwerbsbiografien müssen auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte „regionalisiert“ werden.

Bereits berufsunabhängig zeigt sich eine starke regionale Heterogenität in der Rentenhöhe. Abbildung 22 zeigt die Bandbreite des durchschnittlichen Rentenzahlbetrags für das Jahr 2014. Sie reicht von 656 Euro (Eifelkreis Bitburg-Prüm) bis 1.045 Euro (Cottbus).

Dabei wird deutlich, dass derzeit im Osten Deutschlands noch höhere Renten gezahlt werden als im Westen. Ursächlich hierfür sind die in der Vergangenheit zumeist durchgängigen Erwerbsbiografien der ostdeutschen Rentnerinnen und Rentner.

Abbildung 22: Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag 2014



Quelle: Prognos 2016 auf Basis INKAR Datenbank, BBSR

5.1 Methodische Grundlagen

Die Rentenperspektiven 2040 wurden für die 402 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands berechnet. Damit kann jede typisierte Erwerbsbiografie im Fortschreibungszeitraum in allen Regionen Deutschlands „leben und arbeiten“. Mit anderen Worten: Der „Stützbereich“, also der bereits absolvierte Teil der jeweiligen Biografie, entspricht dem Bundesdurchschnitt. Die zukünftigen Jahre des Erwerbslebens und ihren Ruhestand erleben die betrachteten Individuen dann annahmegemäß in einem bestimmten Kreis. Von einer Wanderung über die Kreisgrenzen hinweg, etwa von wirtschaftlich schwachen in starke Regionen, wird im Laufe des Erwerbslebens zugunsten einer eindeutigen regionalen Verortung abstrahiert.

Die Regionalisierung erfolgt über drei Bestimmungsfaktoren, die die wirtschaftlichen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen kreisscharf abbilden: Ein Einkommensfaktor, ein Arbeitslosigkeitsfaktor und ein Kaufkraftfaktor.

Die drei Faktoren wirken jeweils unterschiedlich, entsprechend der regionalen Rahmenbedingungen, auf die bundesdurchschnittlichen Biografien. Grundlage der Regionalisierungsfaktoren sind eigene Berechnungen mit dem Modellapparat der Prognos, insbesondere dem regionalwirtschaftlichen Modell REGINA. Dabei wurden unter anderem Daten der Arbeitslosenstatistik und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen des Bundes und der Länder verwendet.

Methodik: Prognos-Regionalmodell REGINA

Mit REGINA (Regionalized National Accounts) verfügt die Prognos über ein Prognose- und Simulations-Modell, das Bruttowertschöpfung und Erwerbstätigkeit auf Kreisebene im Kontext von Entstehung und Verwendung abbildet.

Im Modell sind die Komponenten Konsum (Privat und Staat), Investitionen (Ausrüstungen und Bau) und Exporte mit der Wertschöpfung und Erwerbstätigkeit systematisch über regionalspezifische Produktionsfunktionen miteinander verbunden. Dabei werden Wertschöpfungsketten anhand detaillierter intersektoraler Verflechtungen und Lieferbeziehungen abgebildet. Vielfältige Wirkungszusammenhänge zwischen Bevölkerungsentwicklung und wirtschaftlicher Entwicklung gehen u.a. in der Modellierung des privaten Konsums und den Bauinvestitionen ein. Die Bruttowertschöpfung und Erwerbstätigkeit in den Kreisen resultiert im Rahmen von REGINA damit nicht als Fortschreibung ihrer Vergangenheitswerte, sondern ist über die Zusammenhänge von Nachfrage und Produktion im Kontext volkswirtschaftlicher Identitäten für jeden Kreis einzeln modelliert. In Bezug auf die Interpretation der Modellergebnisse ist zu beachten, dass einzelne Kreise betreffende und mit Unsicherheit behaftete politische oder unternehmerische Entscheidungen nicht berücksichtigt sind.

REGINA ist nahtlos an das makroökonomische Modell der Prognos (VIEW) angeschlossen. Die sozio-ökonomischen Rahmengrößen einschließlich der weltwirtschaftlichen Einflüsse gehen in REGINA als globale Prämissen ein. Die Verbindung der makroökonomischen und regionalökonomischen Modellierung zu einem in sich stimmigen und anschlussfähigen Modellapparat führt zu konsistenten Modellergebnissen auf Bundes-, Bundesland- und Kreisebene. Dadurch werden in der Prognose sowohl die großen volkswirtschaftlichen Trends als auch unterschiedliche regionale Besonderheiten und Tendenzen abgebildet.

5.1.1 Der Einkommensfaktor

Deutschland wächst bis zum Jahr 2040 mit 1,3 Prozent p. a. Regional zeigt dabei bereits die Entwicklung der Bruttowertschöpfung deutliche Unterschiede. So wachsen beispielsweise Städte wie München und Hamburg überdurchschnittlich, während weite Teile im Osten und der Mitte Deutschlands ein unterdurchschnittliches Wachstum zu erwarten haben. In den wirtschaftsstarken Regionen wird im Zuge der positiven Aussichten eine höhere Einkommensdynamik erzeugt. Der Einkommensfaktor bewirkt in der Folge einen Zugewinn an Entgeltpunkten gegenüber dem Bundesdurchschnitt. In strukturschwächeren Regionen entwickeln sich die Einkommen der Beschäftigten unterdurchschnittlich, die Biografien

bzw. die im Zeitablauf erzielten Entgeltpunkte werden in diesen Regionen gedämpft.

Je dunkler die Einfärbung auf der Karte, desto schwächer ist die Einkommensentwicklung (Abbildung 23, links).

5.1.2 Der Arbeitslosigkeitsfaktor

Der Eckrentner ist in seinem Berufsleben nicht arbeitslos. In der Realität und bei den ausgewählten typisierten Berufen besteht hingegen ein Risiko, arbeitslos zu werden. Das Arbeitslosigkeitsrisiko hängt davon ab, wie hoch die Arbeitslosenquote in einer Region aktuell ist und wie sich die wirtschaftlichen und demografischen Perspektiven bis zum Jahr 2040 verändern. Der Arbeitslosigkeitsfaktor berücksichtigt entsprechend neben der Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Erwerbstätigenquoten das Niveau der Arbeitslosenquote im Status quo im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. Im Ergebnis verlängert bzw. verkürzt der Arbeitslosigkeitsfaktor potenzielle Phasen der Arbeitslosigkeit, die sich in den „Bundesbiografien“ der jeweiligen Berufe zeigen.

Je dunkler die Einfärbung auf der Karte, desto höher ist das Arbeitslosigkeitsrisiko (Abbildung 23, Mitte).

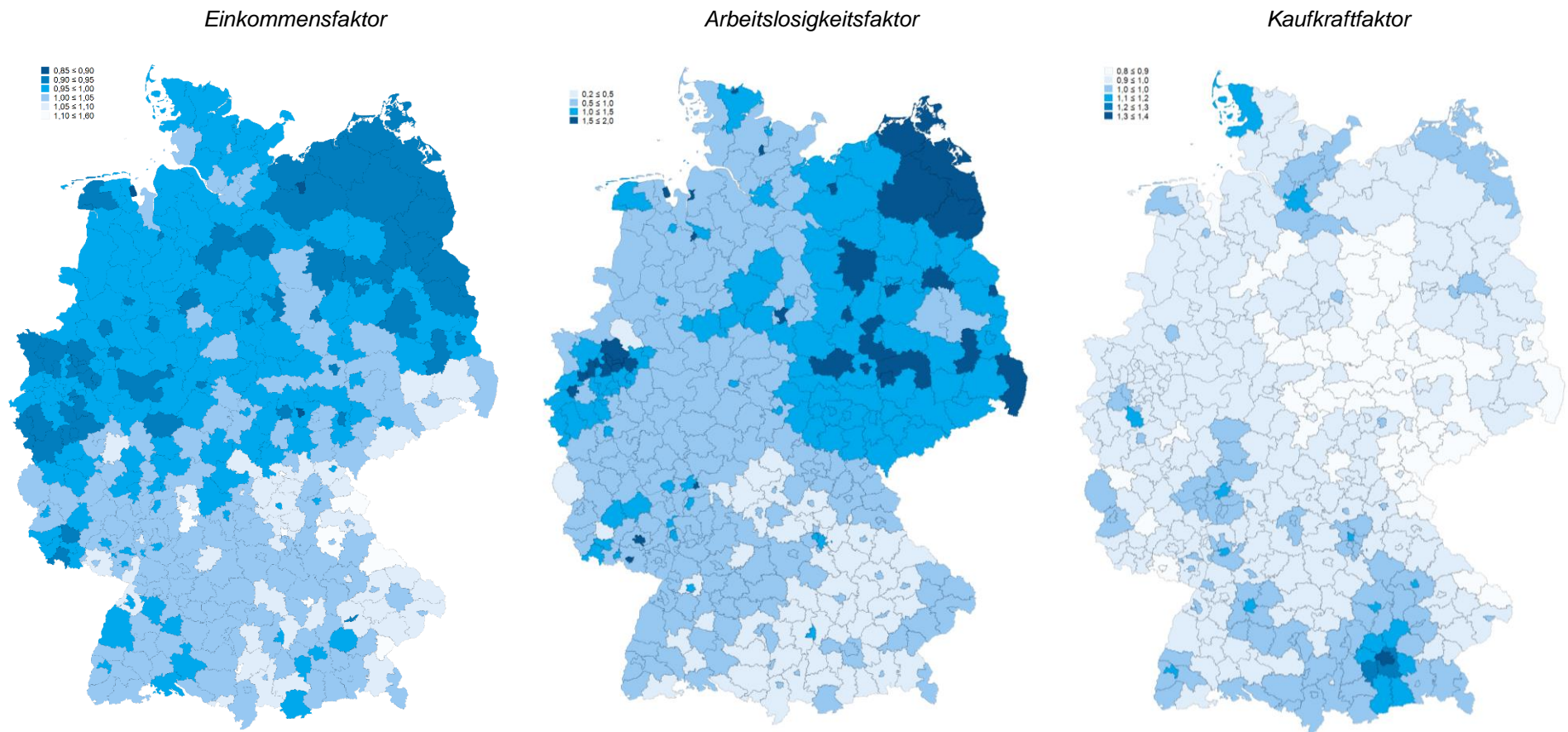
5.1.3 Der Kaufkraftfaktor

Hinzukommen deutliche Unterschiede in den Lebenshaltungskosten und damit den regionalen Preisniveaus. Aufgrund dieser regionalen Differenzen ist eine einheitliche Rentenhöhe für Deutschland insgesamt wenig aussagekräftig. Zudem unterscheidet sich der typische Warenkorb eines Erwerbstätigen von demjenigen eines Rentners. Der Kaufkraftfaktor bildet sowohl die regionalen Preis- als auch die Warenkorbunterschiede kreisscharf ab²⁷. Die letztlich resultierende Rentenkaufkraft ist in den hell gefärbten Regionen überdurchschnittlich hoch, in den dunklen Kreisen (v. a. im Raum München) hingegen spürbar reduziert (Abbildung 23, rechts). Ursächlich sind insbesondere die Wohnkosten (Miete und Eigentum), die durchschnittlich mehr als 30 Prozent der laufenden Ausgaben privater Haushalte ausmachen. Auch Ausgaben für Gesundheit und Bildung beeinflussen die Rentenkaufkraft. Die Rentenkaufkraft entspricht damit der kaufkraftbereinigten monatlichen Bruttorente bei Renteneintritt in Preisen von 2014.

Je dunkler die Einfärbung auf der Karte, desto niedriger ist die Kaufkraft (Abbildung 23, rechts).

²⁷ Eine ausführliche Beschreibung der Herleitung des Kaufkraftfaktors inklusive der Berechnung des altersabhängigen Warenkorbs findet sich im separaten Methodenteil der Studie.

Abbildung 23: Faktoren zur Regionalisierung der Erwerbsbiografien



Quelle: Prognos 2016

5.1.4 Zusammenwirken der Faktoren: Die Eckrente „regional“

Das Zusammenwirken der Faktoren zeigt bereits bei der Betrachtung der Durchschnittsrente im Jahr 2040 deutliche regionale Abweichungen. Streng genommen wirken auf die Eckrente allerdings lediglich der Einkommens- und der Kaufkraftfaktor. Arbeitslosigkeit ist in der Erwerbsbiografie des Eckrentners per Definition ausgeschlossen und hat daher keinen Einfluss auf die regionalen Durchschnittsrenten.

Die höchste Bruttorente ergibt sich in Erlangen, die niedrigste in Weimar. Die geringste Rentenkaufkraft hat der Eckrentner 2040 in München, die höchste im Landkreis Tirschenreuth an der bayrisch-tschechischen Grenze (Tabelle 13).

Tabelle 13: Höchste und niedrigste regionale Rentenhöhe und Rentenkaufkraft (in Euro 2014) für den Eckrentner in den entsprechenden Kreisen

	Bruttorente (GRV)		Rentenkaufkraft	
	Min	Max	Min	Max
West	1.456	1.938	1.319	2.123
	Wilhelmshaven	Erlangen	München	Tirschenreuth LK
Ost	1.375	1.662	1.335	1.875
	Weimar	Sächs. Schweiz- Osterzgebirge	Potsdam	Erzgebirgskreis
Bund	1.678		1.678	

Quelle: Prognos 2016

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Spannweite der monatlichen Beträge von der Bruttorente zur Rentenkaufkraft spürbar zunimmt. Die unterschiedliche regionale Kaufkraft trägt also dazu bei, dass die Extremwerte weiter auseinanderfallen. Allerdings wird nicht nur das Intervall größer, sondern es ändern sich auch die Kreise. Entscheidend für die Rentenkaufkraftposition der Stadt- und Landkreise ist das Zusammenspiel der beiden Faktoren: Bei Tirschenreuth treffen eine überdurchschnittliche Einkommensentwicklung und eine sehr hohe Kaufkraft zusammen. In Erlangen hingegen ist die Einkommensentwicklung gleichermaßen positiv, das Preisniveau allerdings deutlich höher, sodass Erlangen die „Spitzenposition“ bei der Bruttorente nicht halten kann.

Beim Vergleich der Werte zwischen Ost- und Westdeutschland ist zu berücksichtigen, dass der modellendogen bestimmte aktuelle

Rentenwert im Osten gut sieben Prozent niedriger ist als im Westen.²⁸ Allein durch diesen Effekt fällt die maximale Bruttorente Ost im Kreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge geringer aus als in Erlangen. Der übrige Teil der Differenz erklärt sich über die unterschiedlichen wirtschaftlichen Perspektiven in der Regionalprognose.

Bereits dieser kleine Ergebnisausschnitt weist auf ein generelles Muster in Bezug auf die Rentenkaufkraft hin. Aufgrund des hohen Anteils an Wohnkosten im das Preisniveau bestimmenden Warenkorb und den in der Regel höheren Mieten und Kaufpreisen in Ballungsräumen, fällt tendenziell die Kaufkraft in Städten geringer aus als auf dem Land.

Die folgenden Abschnitte beschreiben und visualisieren die Ergebnisse für die einzelnen Berufe im Detail. Dabei werden Karten zur regionalen Verteilung von Entgeltpunkten und zur Rentenkaufkraft dargestellt. Die Karten zu den Entgeltpunkten sind dabei am Eckrentner mit 47 Entgeltpunkten ausgerichtet. Kreise mit ca. 47 (+/- 0,2) Entgeltpunkten sind dabei gelb eingefärbt, Kreise unterhalb „der Eckrente“ orange, oberhalb grün. Auf diese Weise wird auf einen Blick deutlich, wie der jeweilige Beruf im Vergleich zum vielzierten Eckrentner steht und für wie viele (besser gesagt: wenige) Kreise und Berufe die Durchschnittsrente überhaupt eine passende Orientierung gibt.²⁹

5.2 Fachkraft

Im bundesweiten Durchschnitt kann der Industriemechaniker die höchste Bruttorente unter den untersuchten Fachkräften erwarten. Die Rente ist dabei Spiegelbild der im Berufsvergleich stabilsten Erwerbsbiografie in Kombination mit dem relativ höchsten Einkommen. Für die ausgewählten Berufe des Anforderungsniveaus „Fachkraft“ liegt die Bruttorente jahrgangsübergreifend zwischen rund 860 Euro und 1.720 Euro (Tabelle 14).

²⁸ Eine Angleichung der Rentenwerte findet modellendogen nicht statt, da das Sozialversicherungsmodell OCCUR mit einheitlichen wirtschaftlichen Rahmendaten aus VIEWS arbeitet. Mit den hier verwendeten Prognosen ist daher keine Aussage darüber möglich, ob in Zukunft eine (weitere) Annäherung des Rentenwerts Ost an den Rentenwert West zu erwarten ist.

²⁹ Die Farbskalen in den nachfolgenden Karten sind soweit möglich an der Eckrente ausgerichtet und umfassen in der Regel neben dem schmalen Bereich „Eckrente“ weitere vier Bereiche mit einer Spannweite von maximal zwei Entgeltpunkten. Die beiden Randbereiche schließen mit den jeweiligen Minimal- und Maximalwerten ab.

Tabelle 14: *Bruttorente der Fachkräfte auf Bundesebene (in Euro 2014) Jahrgang 1963, 1968 und 1973*

	1963	1968	1973
Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m)	1.304	1.375	1.456
Industriemechaniker (m)	1.508	1.612	1.722
Verkäuferin ohne Kinder (w)	975	1.132	1.138
Verkäuferin mit Kindern (w)	863	1.034	1.095
Bürokauffrau ohne Kinder (w)	1.465	1.546	1.629
Bürokauffrau mit Kinder (w)	1.149	1.306	1.405
Verwaltungsfachangestellte ohne Kinder (w)	1.489	1.620	1.676
Verwaltungsfachangestellte mit Kindern (w)	1.330	1.423	1.549
„Eckrentner“	1.485	1.562	1.678

Quelle: Prognos 2016

Unter Berücksichtigung der regionalen ökonomischen Gegebenheiten sinkt bzw. steigt die Bruttorente. Die Spannweite der so berechneten regionalen Rentenkaufkraft für die 402 Kreise und kreisfreie Städte nimmt zu und reicht für die untersuchten Fachkräfte nun von rund 660 Euro bis zu rund 2.100 Euro.

5.2.1 Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m)

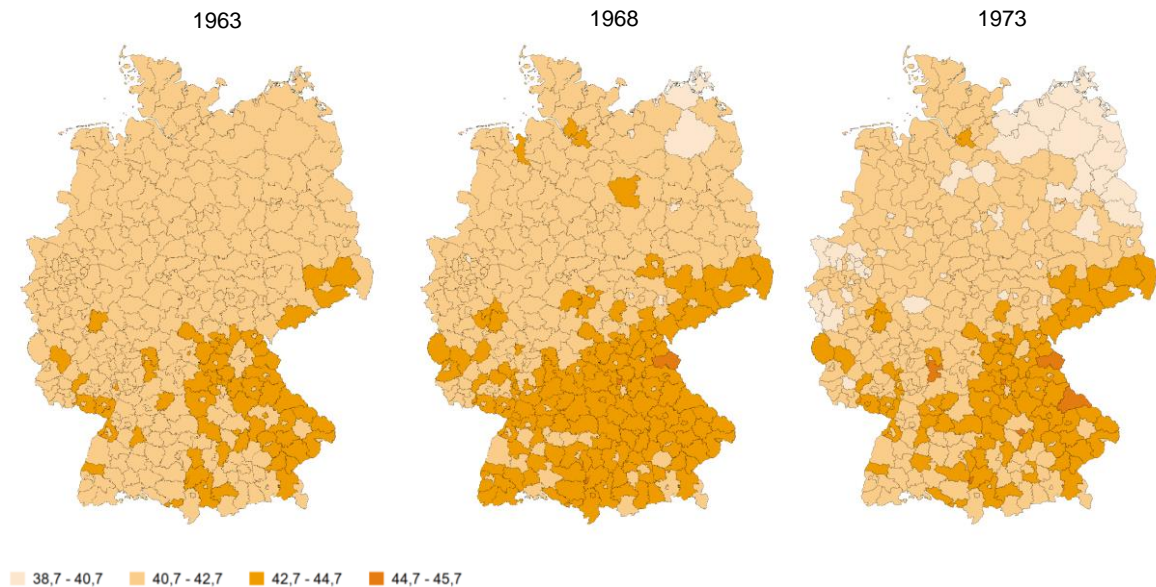
Regionale Entgeltpunkte

Unabhängig vom Zeitpunkt des Renteneintritts und vom Wohnort erzielt der Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik stets deutlich weniger Entgeltpunkte als der Eckrentner (Abbildung 24). Die Karten sind daher durchgehend orange gefärbt. Über die Jahrgänge betrachtet, erreicht er in der Mehrheit der 402 Kreise und kreisfreien Städte zwischen 40,7 und 42,7 Entgeltpunkte. Dabei nimmt die regionale Differenzierung von Jahrgang zu Jahrgang – in Abhängigkeit der dafür maßgeblichen Erwerbsbiografien – zu.

Spürbar weniger Entgeltpunkte als anderswo in Deutschland erzielt Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik aufgrund des erhöhten Arbeitslosigkeitsrisikos und der relativ niedrigen Einkommensdynamik vor allem in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns. Mit voranschreitendem Renteneintrittsjahr kommen weitere Kreise insbesondere aus Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen hinzu.

Über den Bundesdurchschnitt von jeweils 42 Entgeltpunkten kommt der Elektroinstallateur hingegen in Bayern. Ist er nach 1963 geboren, verbessern sich seine Aussichten in den Kreisen und Städten Bayerns deutlich. Vielerorts erreicht er dort zwischen 42,7 und 44,7 Entgeltpunkte. In einigen Regionen, darunter die grenznahen Landkreise Tirschenreuth und Cham, erreicht er sogar zwischen 44,7 und 45,7 Entgeltpunkte.

Abbildung 24: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

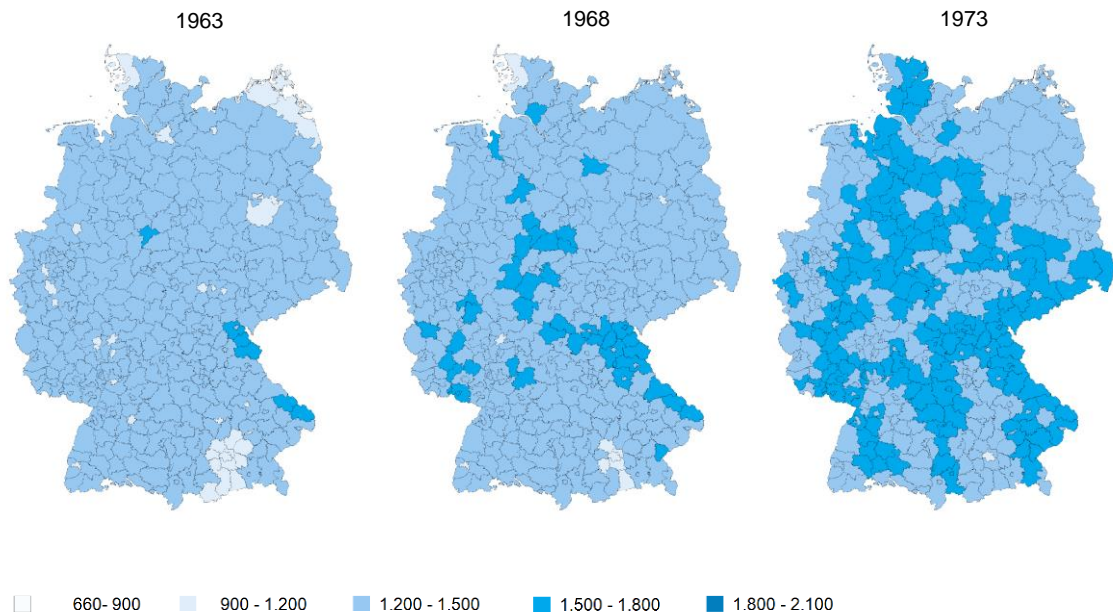


Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

Wie viel Kaufkraft die aufgrund der erworbenen Entgeltpunkte resultierende Rente der Elektroinstallateure tatsächlich hat, ist abhängig vom Preisniveau seiner Heimatregion. Die regionale Rentenkaufkraft des Elektroinstallateurs zeigt über die Jahrgänge eine Spannweite zwischen 900 Euro und 1.800 Euro monatlich und liegt damit im Mittelfeld der untersuchten Fachkräfte (Abbildung 25). Die über die Jahrgänge unterschiedliche Rentenhöhe ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen Rentenzugangsjahre und damit der Entwicklung des aktuellen Rentenwerts. Dass der aktuelle Rentenwert grundsätzlich von Jahr zu Jahr in Anlehnung an die Entwicklung der Löhne und Gehälter der Erwerbstätigen steigt, sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass die jüngeren Jahrgänge tendenziell mit ihren Renten ein geringeres Rentenniveau erreichen werden. Dies zeigen die erzielten Entgeltpunktzahlen. Die hier dargestellte Kaufkraft verknüpft Entgeltpunkte und Rentenwert zur Bruttorente und berücksichtigt zudem die regionalen Preisniveaus.

Abbildung 25: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

Besonders deutlich wird der Einfluss der unterschiedlichen regionalen Kaufkraft beim Vergleich zwischen den Großstädten München und Berlin. Ein Elektroinstallateur Jahrgang 1973 erreicht zunächst in München und in Berlin eine Bruttorente, die in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht. Die Kaufkraft in München fällt allerdings deutlich geringer aus, sodass kaufkraftbereinigt nur gut 1.100 Euro Rente verbleiben, während der Kollege in Berlin eine Rentenkaufkraft von 1.370 Euro erzielt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in Berlin das Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich höher ist als in München. In der typisierten Biografie des Elektroinstallateurs spielt dies zwar keine Rolle, eine Garantie für eine „geschlossene“ Erwerbsbiografie ist das jedoch nicht.

5.2.2 Industriemechaniker (m)

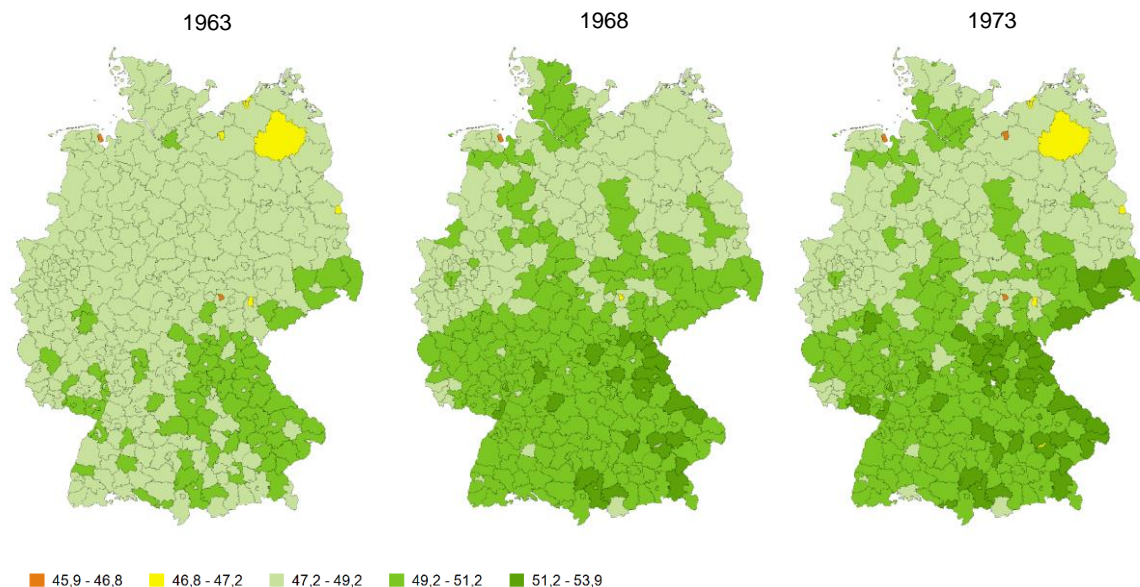
Regionale Entgeltpunkte

Aufgrund der nahezu geschlossenen Erwerbsbiografie und guten Einkommensverhältnisse erzielt der typisierte Industriemechaniker in beinahe allen Regionen Deutschlands mehr als 47 Entgeltpunkte (Abbildung 26; grüne Einfärbung). Über die Jahrgänge betrachtet, erreicht er in der Mehrheit der 402 Kreise und kreisfreien Städte zwischen 47,2 und 51,2 Entgeltpunkte. Regionen, in denen die Entgeltpunkte des Industriemechanikers um die 47 Entgeltpunkte des Eckrentners schwanken (gelbe Einfärbung) und damit der rechnerischen Durchschnittsrente nahezu entsprechen würden, gibt es nur höchst selten. Und selbst in diesen Fällen ist dies nicht

auf 47 Erwerbsjahre mit exakt durchschnittlichem Verdienst zurückzuführen.

Da in der typisierten Biografie des Industriemechanikers Arbeitslosigkeit keine Rolle spielt, wirkt vor allem die unterschiedliche Einkommensdynamik zwischen den Regionen. Diese ist besonders im Süden und vereinzelt auch im Norden Deutschlands hoch und wirkt dort positiv auf die Zahl der erzielten Entgeltpunkte. Über die Zeit und im Zuge der unterschiedlichen wirtschaftlichen Perspektiven nimmt die regionale Differenzierung sichtbar zu. Die Spannweite reicht nun von 45,9 (SK Wilhelmshaven) bis 53,9 (für einige Regionen Bayerns). Dieser Effekt wird dadurch verstärkt, dass Industriemechaniker zwischen den Jahrgängen 1963 und 1968/1973 durchschnittlich einen Entgeltpunkt mehr erreichen.

Abbildung 26: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

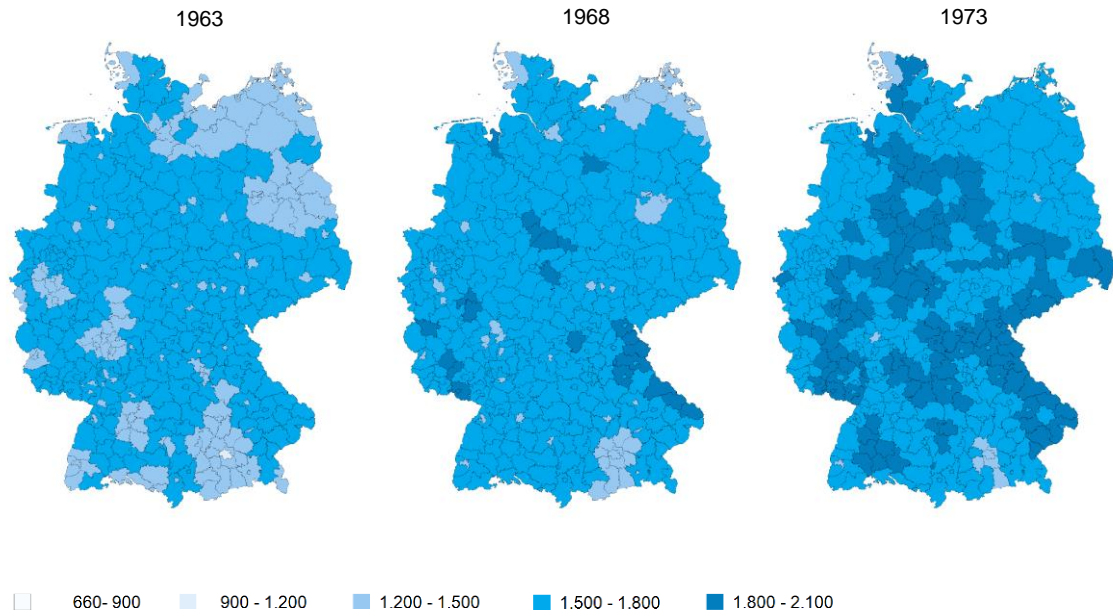


Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

Der Industriemechaniker kann in weiten Teilen Deutschlands mit einer monatlichen Rente zwischen 1.500 Euro und 2.100 Euro rechnen (Abbildung 27). Mit späterem Renteneintritt steigt entsprechend der Entwicklung des aktuellen Rentenwerts die Höhe der Bruttorenten „von links nach rechts“. Die resultierende regionale Rentenkaufkraft erreicht den Höchstwert von rund 2.100 Euro dabei im Landkreis Tirschenreuth. Hier setzt sich das bereits erwähnte Muster einer günstigen Einkommensentwicklung in Kombination mit einem vorteilhaften Preisniveau durch.

Abbildung 27: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Industriemechaniker, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

Der Einfluss der regionalen Einflussfaktoren wird z. B. beim Vergleich zwischen den mittelgroßen Städten Neumünster (Schleswig-Holstein) und Brandenburg an der Havel (Brandenburg) deutlich. Die wirtschaftliche Entwicklung in Neumünster entspricht dem Bundesdurchschnitt. Brandenburg an der Havel zählt eher zu den strukturschwächeren Regionen. Dort entwickeln sich die Einkommen der Beschäftigten unterdurchschnittlich. Die im Zeitablauf erzielten Entgeltpunkte des Industriemechanikers werden somit gedämpft.

Ein Industriemechaniker Jahrgang 1973 erreicht mit 50,2 Entgeltpunkten in Neumünster eine Bruttorente in Höhe von 1.740 Euro. Wäre er hingegen in Brandenburg an der Havel ansässig, müsste er mit lediglich 47,5 Entgeltpunkten und einer um 200 Euro geringeren Bruttorente rechnen. Da das Preisniveau in den beiden Kreisen ähnlich ist, hat die Kaufkraftberechnung nur geringen Einfluss auf die identifizierten Unterschiede. In Neumünster und Brandenburg an der Havel ist die Kaufkraft höher als im Bundesdurchschnitt, sodass die Rentenkaufkraft jeweils um etwa 100 Euro höher liegt als die Bruttorente. Monatlich verbleiben in Neumünster 1.880 Euro und in Brandenburg an der Havel 1.640 Euro.

5.2.3 Verkäuferin mit und ohne Kinder (w)

Regionale Entgeltpunkte

Entsprechend der Bundesbiografie erreicht die Verkäuferin deutlich weniger Entgeltpunkte als der Eckrentner. Dabei ist innerhalb eines Jahrgangs die Höhe der Entgeltpunkte vergleichsweise wenig vom Wohnort der Verkäuferin abhängig. Dieses Ergebnis trifft sowohl auf die Verkäuferin mit zwei Kindern als auch auf die Verkäuferin ohne Kindern zu. Dabei ist zu bedenken, dass die (bis zu sechs) Entgeltpunkte für Kindererziehung losgelöst von der wirtschaftlichen Dynamik in den Regionen gewährt werden und damit potenzielle Differenzen verwischen, die durch unterschiedliche Einkommensdynamiken oder Arbeitslosigkeitsrisiken entstehen.

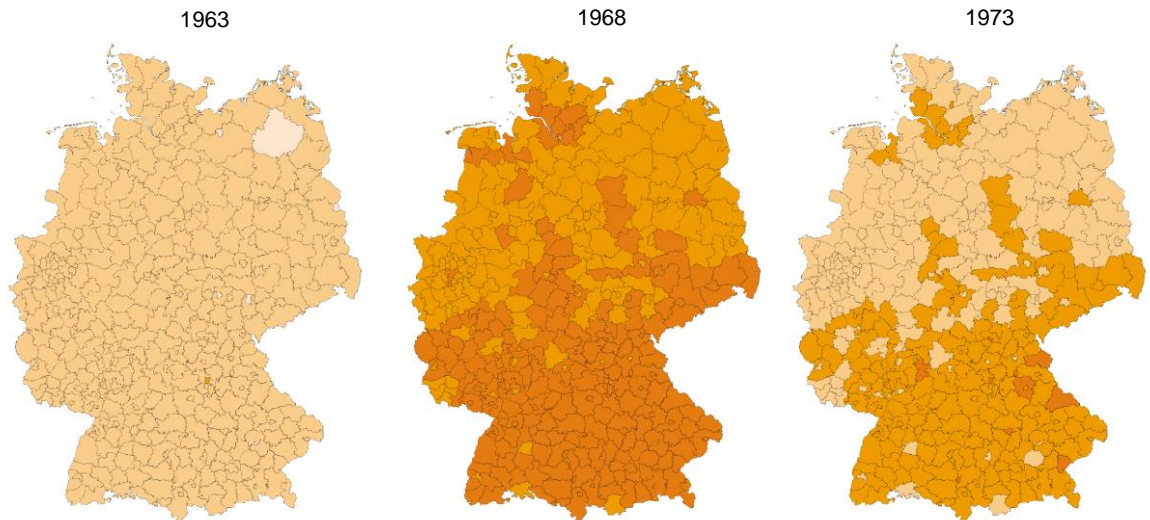
Vor allem im Jahrgang 1963 sind regionale Differenzen zwischen den Entgeltpunkten kaum sichtbar (Abbildung 28; Kreise unterhalb von ca. 47 Entgeltpunkten sind bei diesem Kartentyp jeweils orange eingefärbt). Flächendeckend erreicht sie ohne Kinder zwischen 30,7 und 32,7 und mit Kindern zwischen 26,7 und 28,7 Entgeltpunkte.

Obwohl die regionalen Differenzen zwischen den Entgeltpunkten über die Zeit häufiger auftreten, bleibt die regionale Verteilung der Entgeltpunkte weiterhin verhältnismäßig flächig. So erreicht die Verkäuferin Jahrgang 1968 und 1973 mit zwei Kindern in rund 350 der 402 Kreise und kreisfreien Städte zwischen 30,7 und 32,7 Entgeltpunkte. Auch zwischen vielen Bundesländern liegen kaum signifikante Unterschiede vor.

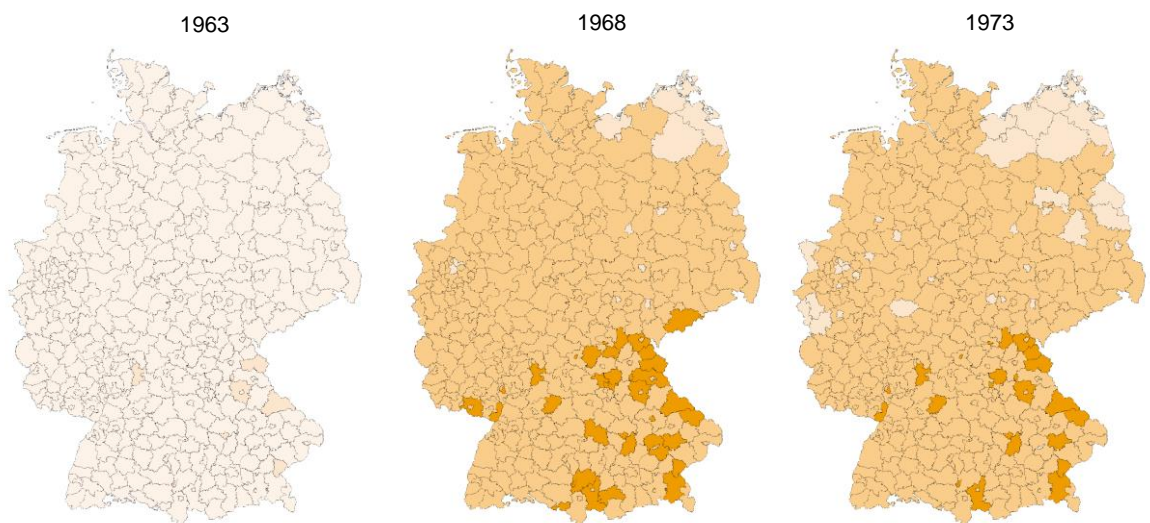
Im Ergebnis scheint es mit einigen Ausnahmen für eine Verkäuferin mit oder ohne Kinder weniger relevant zu sein, wo in Deutschland sie ihre Entgeltpunkte erwirbt. Ursächlich hierfür ist das relativ niedrige Einkommen der Verkäuferinnen, welches trotz regional unterschiedlicher Einkommensdynamik nicht zu großen „Sprüngen“ in erworbenen Rentenansprüchen führt.

Abbildung 28: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Verkäuferin mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Verkäuferin ohne Kinder



Verkäuferin mit zwei Kindern



26,7 - 28,7 28,7 - 30,7 30,7 - 32,7 32,7 - 34,7 34,7 - 36,9

Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

Wie viel Rente die Verkäuferin tatsächlich für ihre Entgeltpunkte bekommt und welche Kaufkraft diese Rente hat, ist letztendlich abhängig vom Preisniveau ihrer Heimatregion. Hat die Verkäuferin keine Kinder, kann sie unabhängig vom Jahrgang in nahezu allen 402 Kreisen und kreisfreien Städten Deutschlands mit einer monatlichen Rente zwischen 900 Euro und 1.500 Euro rechnen

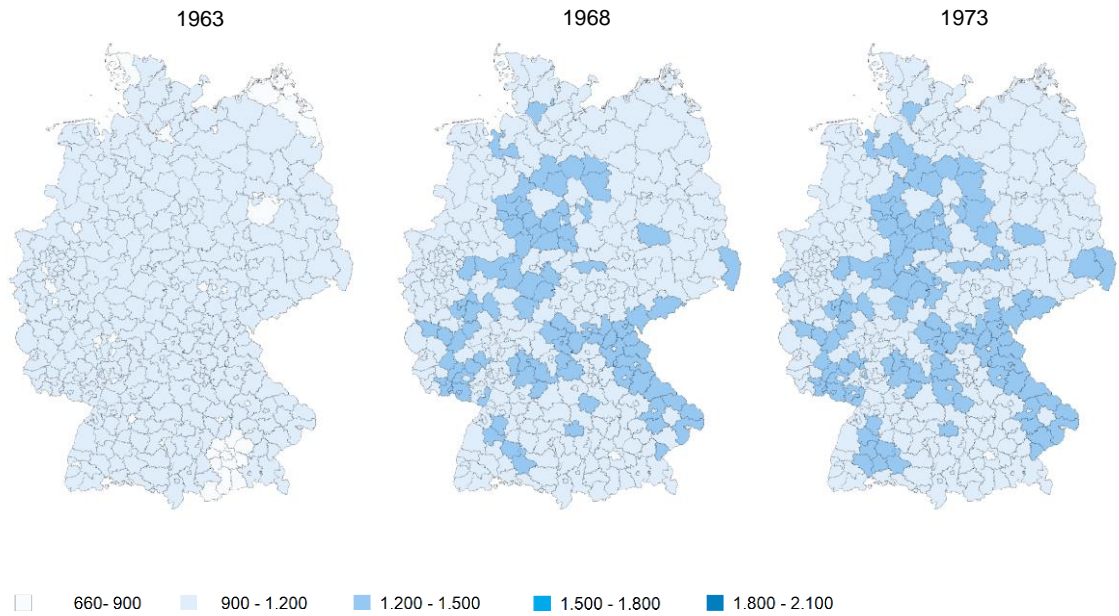
(Abbildung 29). Hat sie zwei Kinder fällt ihre Rentenkaufkraft entsprechend der reduzierten Entgeltpunkte niedriger aus und liegt für die Mehrheit der Regionen zwischen 660 Euro und 1.200 Euro im Monat. Unabhängig von der Kinderzahl befindet sich die Verkäuferin hinsichtlich der regionalen Rentenkaufkraft innerhalb der Gruppe der Fachkräfte damit am unteren Rand.

Die unterschiedlichen regionalen Einflussfaktoren wirken dabei mitunter gegensätzlich, wie das folgende Beispiel zeigt. In den Landkreisen Hildesheim (Niedersachsen) und Konstanz (Baden-Württemberg) ergeben sich aufgrund nahezu identischer Entgeltpunkte für die typische Verkäuferin Jahrgang 1973 ohne Kinder (32,4) sowie für die gleichaltrige Verkäuferin mit zwei Kindern (rund 31,0) fast einheitliche Bruttorenten. Hintergrund ist eine ähnliche wirtschaftliche Entwicklung und entsprechend vergleichbare Einkommensdynamik in beiden ländlichen Regionen.

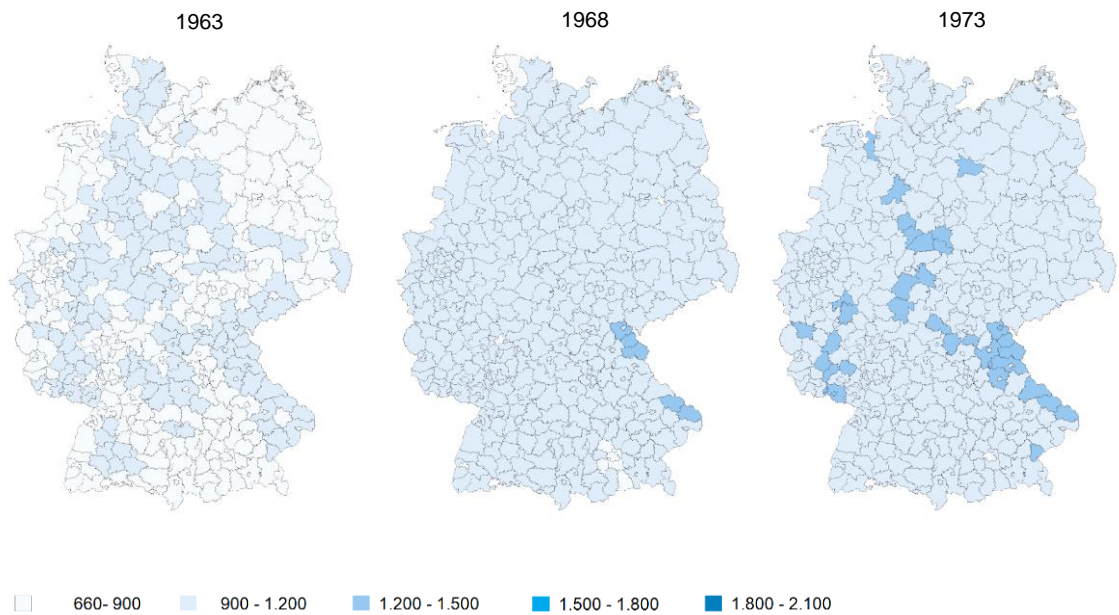
Da im Gegensatz zur Verkäuferin ohne Kinder in der Biografie der Verkäuferin mit zwei Kindern Arbeitslosigkeit in der Biografie auftritt, wirkt sich das im Landkreis Hildesheim deutlich größere Arbeitslosigkeitsrisiko für die Verkäuferin mit Kindern allerdings negativ aus. Hingegen profitiert die Verkäuferin im Landkreis Hildesheim von einem spürbar günstigeren regionalen Preisniveau. Hat die Verkäuferin keine Kinder, kann sie im Landkreis Hildesheim letztlich mit 1.220 Euro im Monat rechnen, im Landkreis Konstanz nur mit rund 1.070 Euro monatlich. Hat sie zwei Kinder, fällt ihre Rentenkaufkraft entsprechend niedriger aus, wobei der Abstand zwischen den Kreisen gleich bleibt (Hildesheim: rund 1.170 Euro, Konstanz: rund 1.030 Euro).

Abbildung 29: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Verkäuferin mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Verkäuferin ohne Kinder



Verkäuferin mit zwei Kindern



Quelle: Prognos 2016

5.2.4 Bürokauffrau mit und ohne Kinder (w)

Regionale Entgeltpunkte

Entsprechend der Ausrichtung ihrer Erwerbsbiografie sind die regionalen Differenzen zwischen den Entgeltpunkten der Bürokauffrau stark oder weniger stark ausgeprägt. Während für die kinderlose Bürokauffrau durchaus entscheidend ist, in welcher Region Deutschlands sie ihre Entgeltpunkte erwirbt, spielt für die Bürokauffrau mit zwei Kindern der Wohnort für die Höhe der Entgeltpunkte nur eine untergeordnete Rolle.

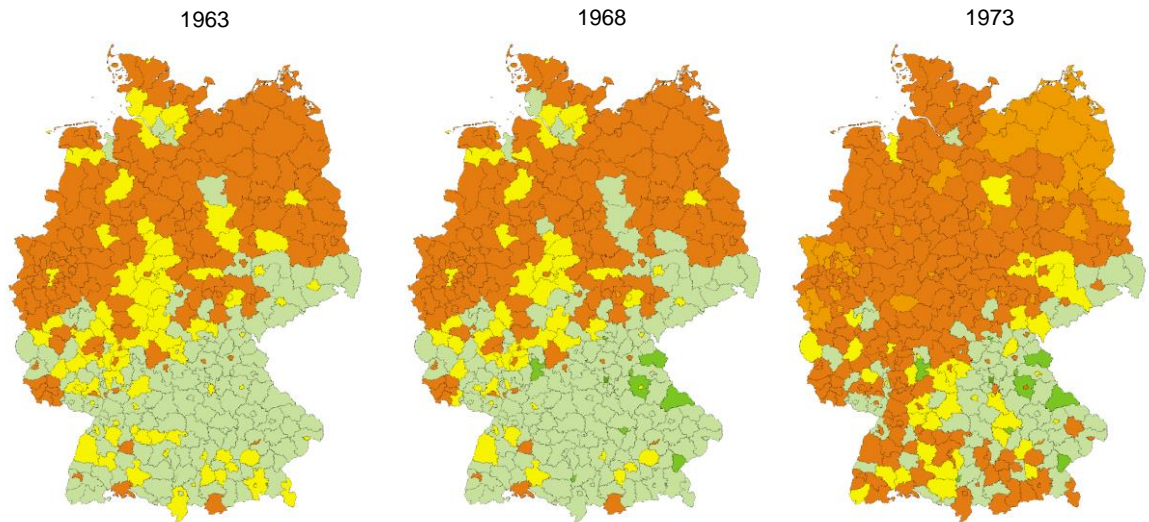
Hat die Bürokauffrau keine Kinder unterscheidet sich die Höhe der zu erwartenden Entgeltpunkte deutlich. Je nach Wohnort erreicht sie zwischen 42,8 und 50,3 Entgeltpunkte. Im Sinne der Entgeltpunktehöhe attraktive Regionen liegen dabei tendenziell im Süden Deutschlands. Dort sind die zu erwartenden Entgeltpunkte aufgrund des niedrigeren Arbeitslosigkeitsrisikos und der relativ hohen Einkommensdynamik häufiger überdurchschnittlich (Abbildung 30 oben; Kreise oberhalb von etwa 47 Entgeltpunkten sind bei diesem Kartentyp grün eingefärbt). Deutlich weniger Entgeltpunkte als der Eckrentner erreicht die kinderlose Bürokauffrau aufgrund der tendenziell schlechteren ökonomischen Rahmenbedingungen vor allem in den Kreisen und kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns und Nordrhein-Westfalens. Wenngleich die Bürokauffrau in einigen Kreisen mit ihrer Entgeltpunktzahl das Niveau des Eckrentners erreicht, ist die dorthin führende Erwerbsbiografie keineswegs „durchschnittlich“ (Abbildung 10 und Abbildung 11).

Bei der Bürokauffrau mit zwei Kindern sind die regionalen Unterschiede deutlich geringer. Dabei ist zu bedenken, dass die (bis zu sechs) Entgeltpunkte für Kindererziehung losgelöst von der wirtschaftlichen Dynamik in den Regionen gewährt werden und damit potenzielle Differenzen verwischen, die durch unterschiedliche Einkommensdynamiken oder Arbeitslosigkeitsrisiken entstehen. Trotz dieser kindbezogenen Entgeltpunkte erreichen Mütter bei weitem nicht das Niveau ihrer kinderlosen Kolleginnen. Vielmehr endet das „Entgeltpunkt-Intervall“ der Bürokauffrauen mit Kindern bei 42,8 und damit bei dem Wert, der bei den kinderlosen Bürokauffrauen die Untergrenze markiert.

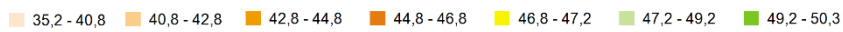
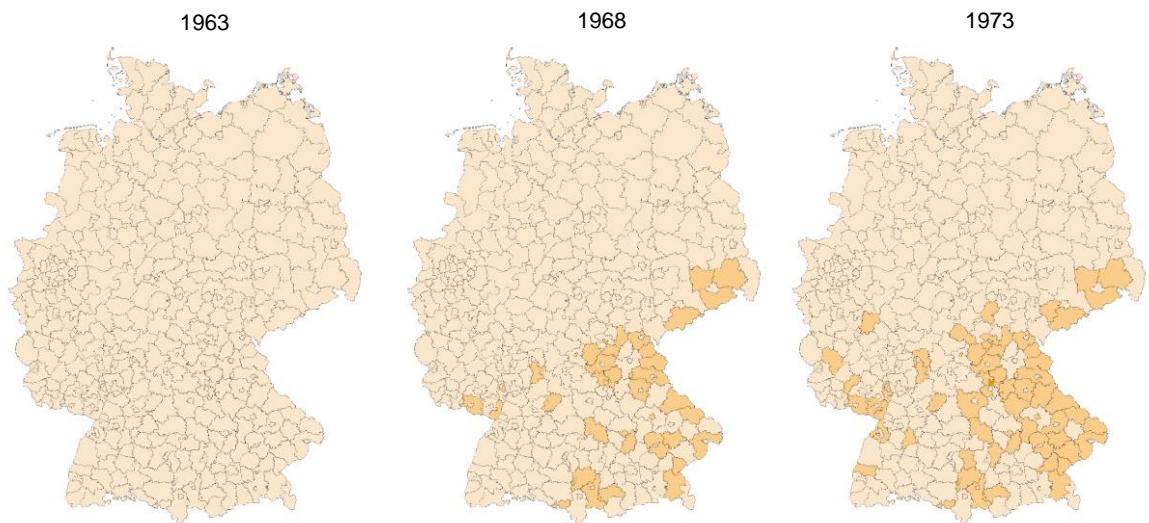
Der Jahrgang 1963 erzielt einheitlich zwischen 35,2 und 40,8 Entgeltpunkte (Abbildung 30 unten). Da in der typisierten Biografie der beiden jüngeren Bürokauffrauen Arbeitslosigkeit eine größere Rolle spielt als bei ihrer älteren Kollegin, zeigt sich für diese beiden Jahrgänge ein gemischteres Bild. Die zu erwartende Zahl der Entgeltpunkte liegt im Wesentlichen zwischen 35,2 und 42,8, wobei ein leichtes Nord-Süd-Gefälle zu erkennen ist.

Abbildung 30: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Bürokauffrau mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Bürokauffrau ohne Kinder



Bürokauffrau mit zwei Kindern



Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

Ein Beispiel dafür, dass auch in unmittelbar angrenzenden Regionen spürbare Differenzen auftreten können, zeigen die Landkreise Miltenberg (Bayern) und Rhein-Neckar (Baden-Württemberg).

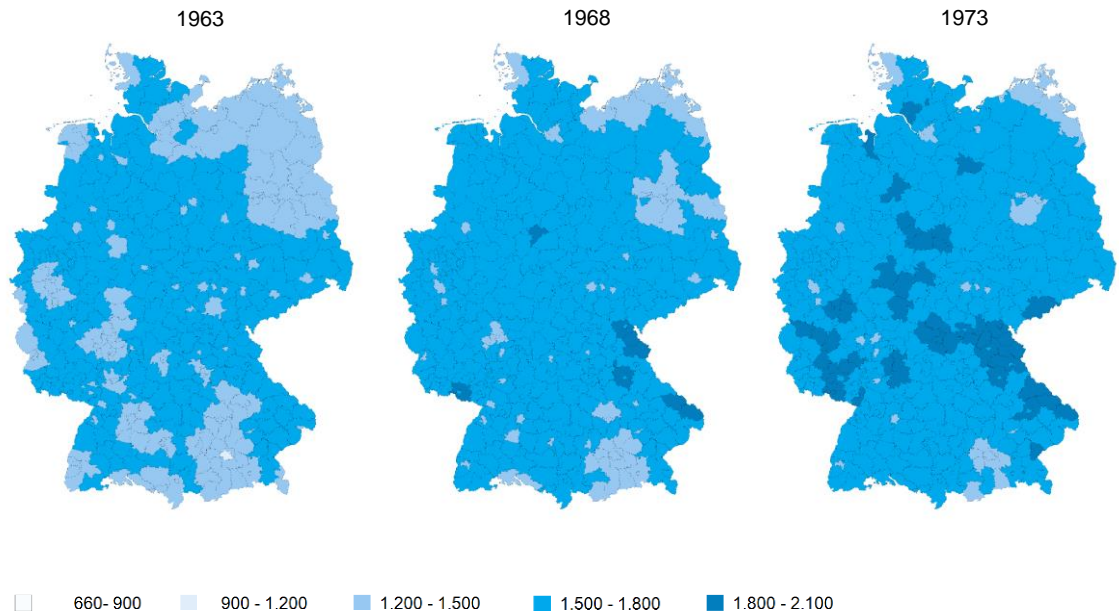
Hat die Bürokauffrau keine Kinder, kann sie in der Mehrheit der 402 Kreise und kreisfreien Städten mit einer monatlichen Rentenkaufkraft zwischen 1.500 Euro und 1.800 Euro rechnen (Abbildung 31 oben). Hat sie zwei Kinder fällt ihre monatliche Rentenkaufkraft entsprechend der geringen Zahl an Entgeltpunkten erheblich niedriger aus, wie die hellere Färbung der Karten im unteren Teil von Abbildung 31 verdeutlicht. Mit dem aktuellen Rentenwert steigen die Eurobeträge über die Jahre „von links nach rechts“ an, allerdings ist das Versorgungsniveau der gesetzlichen Rente dennoch über die Jahrgänge tendenziell rückläufig.

Lebt die Bürokauffrau Jahrgang 1973 in den benachbarten Landkreisen Miltenberg und Rhein-Neckar führen die abweichenden Einkommensdynamiken in diesen Regionen zu Unterschieden in den Entgeltpunkten. Da der Einkommenseffekt in Miltenberg aufgrund der hohen wirtschaftlichen Dynamik überdurchschnittlich ausfällt, liegen die Entgeltpunkte der Bürokauffrau in beiden Landkreisen 3,1 Entgeltpunkte (ohne Kinder) bzw. 2,4 Entgeltpunkte (mit zwei Kindern) über dem Bundesdurchschnitt. Im Landkreis Rhein-Neckar hingegen entsprechen sie weiterhin nahezu dem Bundesdurchschnitt der Bürokauffrauen mit 46,2 bzw. 39,8 Entgeltpunkten.

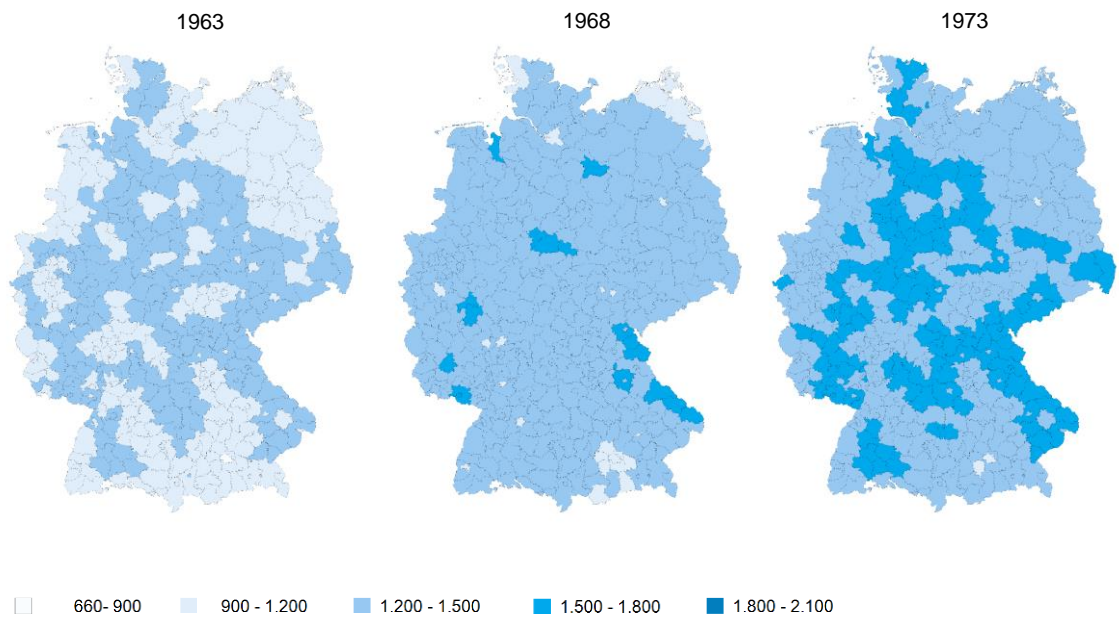
Da das Preisniveau in beiden Landkreisen auf ähnlichem Niveau liegt, bleibt der regionale Vorteil in Miltenberg erhalten und verschafft der dort ansässigen Bürokauffrau einen Renten(kaufkraft)vorteil in Höhe von 160 Euro (ohne Kinder) bzw. 130 Euro (mit zwei Kindern) gegenüber dem benachbarten Landkreis.

Abbildung 31: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Bürokauffrau mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Bürokauffrau ohne Kinder



Bürokauffrau mit zwei Kindern



Quelle: Prognos 2016

5.2.5 Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder (w)

Regionale Entgeltpunkte

Auch für Verwaltungsfachangestellte spielt der Faktor „Region“ eine sichtbare Rolle für die individuellen Rentenperspektiven. Ob die regionalen Differenzen zwischen den Entgeltpunkten dabei oberhalb oder unterhalb der Eckrente liegen, hängt von der Familienorientierung der Angestellten ab. Hat die Verwaltungsfachangestellte zwei Kinder, werden ihr für die Kindererziehung losgelöst von der wirtschaftlichen Dynamik in den Regionen bis zu sechs Entgeltpunkte gewährt. Potenzielle Differenzen, die durch unterschiedliche Einkommensdynamiken entstehen, werden damit verringert.

Hat die Verwaltungsfachangestellte keine Kinder kann sich die Höhe der zu erwartenden Entgeltpunkte um bis zu acht Punkte zwischen den einzelnen Regionen unterscheiden. Für die Entgeltpunkte ergibt sich daher ein mehrfarbiges Bild. Je nach Wohnort erreicht die kinderlose Verwaltungsfachangestellte zwischen 44,8 und 53,3 Entgeltpunkten (Abbildung 32 oben). Über die Jahrgänge betrachtet erzielt sie mehrheitlich zwischen 47,2 und 51,2 Entgeltpunkten. Der Eckrentner ist auch für die Verwaltungsangestellte nicht mehr als ein rechnerisches Konstrukt. Denn obwohl sie nahe des Durchschnittseinkommens verdient und nur minimale Erwerbsunterbrechungen in ihrer Biografie hat, erreicht sie nur in sehr wenigen Kreisen die „klassischen“ 47 Entgeltpunkte.

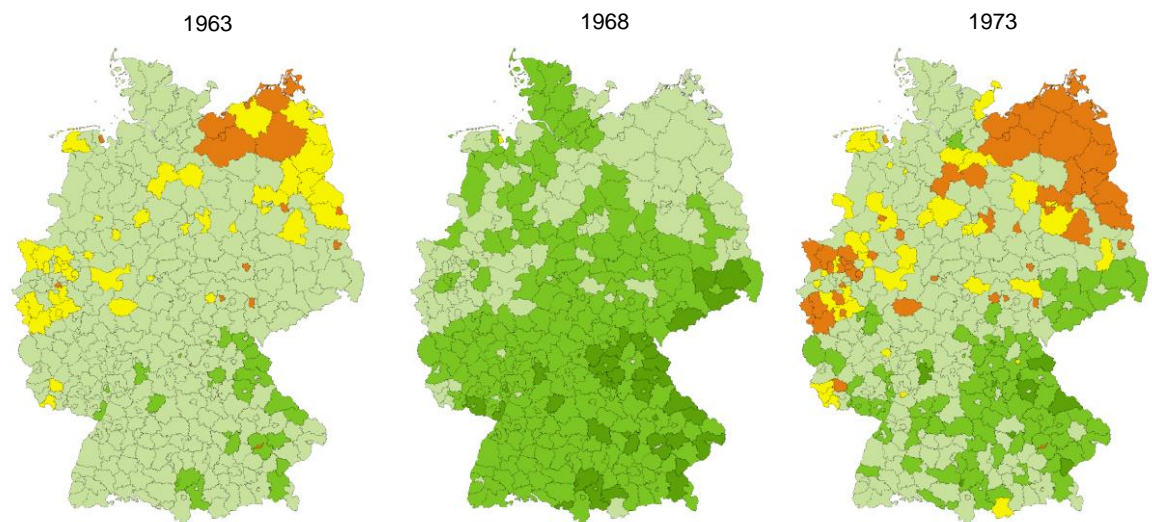
Für alle Jahrgänge sind die grenznahen Regionen zur Tschechischen Republik interessant. Dort ist die Zahl der zu erwartenden Entgeltpunkte aufgrund der positiven Einkommensdynamik relativ hoch. Auffällig ist, dass die mittlere Karte, also Jahrgang 1968, deutlich homogener und „günstiger“ ausfällt, als die der beiden anderen Jahrgänge. Ursächlich hierfür ist die um knapp zwei Entgeltpunkte höhere Rentenanwartschaft, die der Jahrgang 1968 durch ein höheres Einkommensniveau im Erwerbsleben erreicht (Tabelle 8).

Hat die Verwaltungsfachangestellte zwei Kinder kann sie in nahezu allen deutschen Kreisen und kreisfreien Städten zwischen 41,2 und 46,8 Entgeltpunkte erwarten. Die jüngeren Jahrgänge erreichen aufgrund tendenziell kürzerer Kindererziehungszeiten und leicht höherer Einkommen im Erwerbsverlauf etwas mehr Entgeltpunkte. In Kombination mit den günstigeren wirtschaftlichen Entwicklungsperspektiven im Südosten, sind vor allem weite Teile der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen vorteilhafte Regionen für die Rentenperspektiven von Verwaltungsfachangestellten. Unabhängig vom Jahrgang bietet der Norden Mecklenburg-Vorpommerns hingegen keine günstige Rentenperspektive.

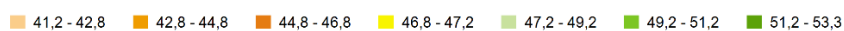
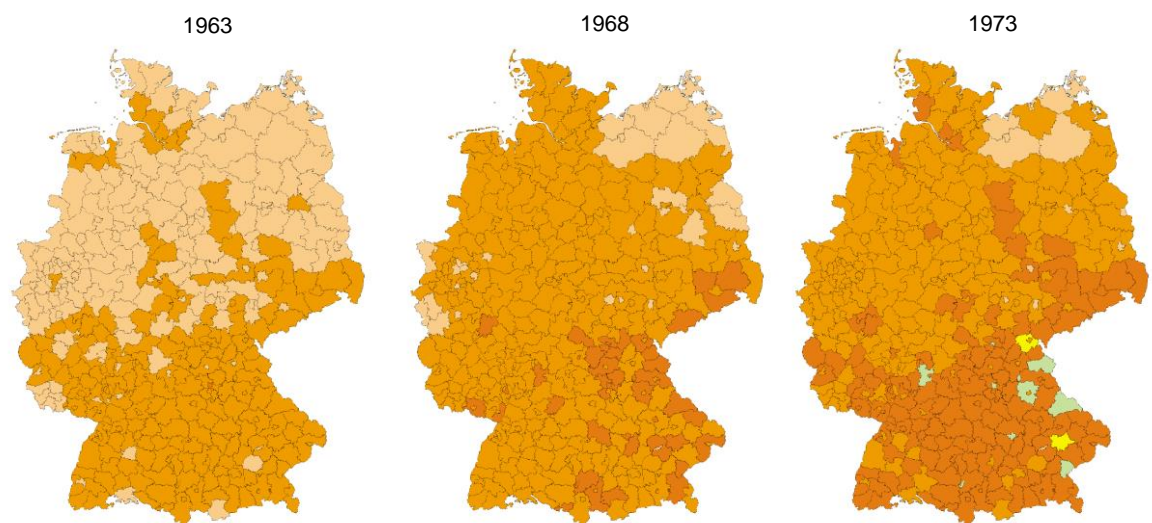
Dabei ist zu bedenken, dass die (bis zu sechs) Entgeltpunkte für Kindererziehung losgelöst von der wirtschaftlichen Dynamik in den Regionen gewährt werden und damit potenzielle Differenzen verwischen, die durch unterschiedliche Einkommensdynamiken oder Arbeitslosigkeitsrisiken entstehen.

Abbildung 32: Entgeltpunkte bei Renteneintritt– Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Verwaltungsfachangestellte ohne Kinder



Verwaltungsfachangestellte mit zwei Kindern



Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

Die Rentenkaufkraft der Verwaltungsfachangestellten ist aufgrund des vorteilhaften Preisniveaus wiederum entlang der tschechischen Grenze besonders hoch (Abbildung 33). Hat sie zwei Kinder fällt ihre monatliche Rentenkaufkraft entsprechend der reduzierten Entgeltpunkte niedriger aus.

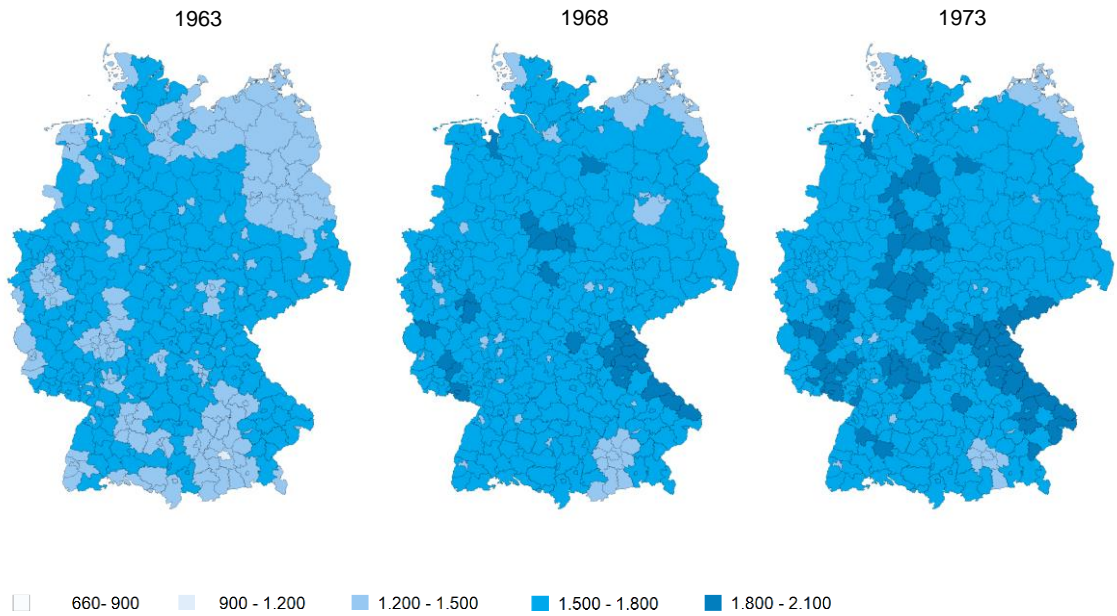
Um das Zusammenspiel zwischen wirtschaftlicher Dynamik und günstigem Preisniveau exemplarisch zu zeigen, lebt die Verwaltungsfachangestellte Jahrgang 1973 annahmegemäß zum einen in der Region mit dem niedrigsten Einkommenseffekt (Landkreis Mecklenburgische Seenplatte, Mecklenburg-Vorpommern) und zum anderen in der Region mit dem höchsten Einkommenseffekt (Landkreis Tirschenreuth, Bayern). Arbeitslosigkeit spielt keine Rolle, da weder die Biografie ohne Kind noch die mit zwei Kindern ein entsprechendes Merkmal aufweist.

Vor diesem wirtschaftlichen Hintergrund erreicht eine Verwaltungsfachangestellte im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte 45,7 Entgeltpunkte, wenn sie kinderlos ist, und 42,5 Entgeltpunkte, wenn sie zwei Kinder hat. Im Zuge der überdurchschnittlich positiven Einkommensentwicklung würde sie 6,3 (ohne Kinder) bzw. 5,2 (mit Kindern) Entgeltpunkte mehr erreichen, wenn sie ihr Erwerbsleben im Landkreis Tirschenreuth verbringt.

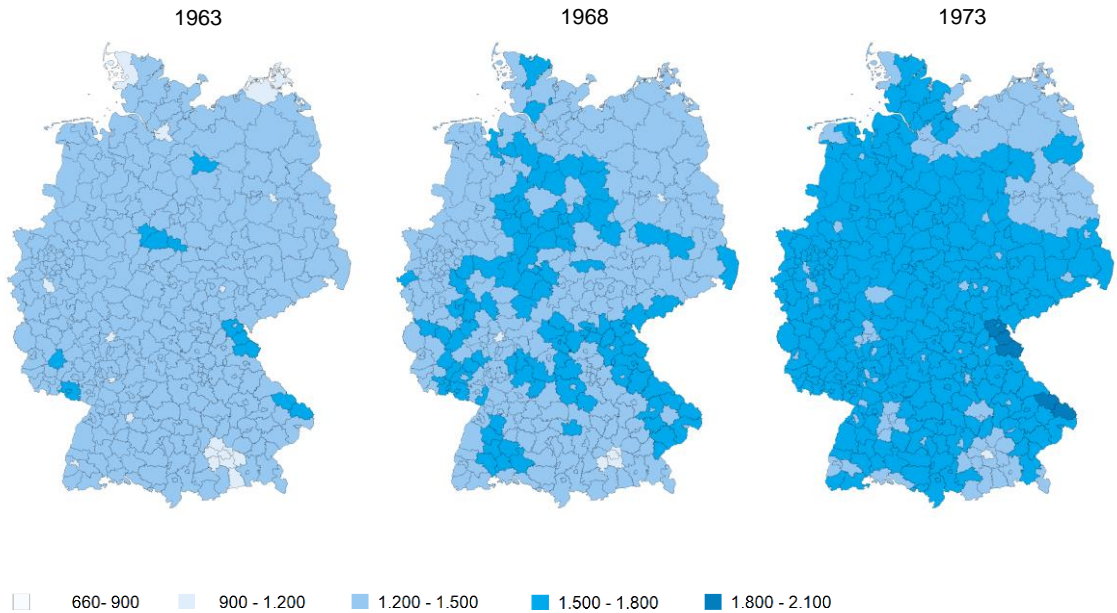
In beiden Regionen kann die Verwaltungsfachangestellte von einem günstigen Preisniveau profitieren, in Tirschenreuth noch mehr als im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte. Da die vorteilhaften Lebenshaltungskosten das schlechte Abschneiden in den Entgeltpunkten nur teilweise ausgleichen, bleibt die monatliche Rentenkaufkraft im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte in Höhe von 1.590 Euro (ohne Kinder) bzw. 1.480 Euro (mit Kindern) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. In Tirschenreuth hingegen verstärken sie das positive Entgeltpunkteergebnis. Dort kann die Verwaltungsfachangestellte eine monatliche Rente in Höhe von 2.040 Euro (ohne Kinder) bzw. 1.870 Euro (mit Kindern) erwarten.

Abbildung 33: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Verwaltungsfachangestellte mit und ohne Kinder, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Verwaltungsfachangestellte ohne Kinder



Verwaltungsfachangestellte mit zwei Kindern



Quelle: Prognos 2016

5.3 Spezialist

Spezialisten mit dem Beruf des Mediengestalters, des Buchhalters und der Teamleiterin erreichen mit Beträgen zwischen rund 1.980 Euro und 2.370 Euro über die Jahrgänge eine relativ ähnliche und stets oberhalb der Eckrente liegende Bruttorente (Tabelle 15). Das obere und untere Ende des Intervalls wird allerdings durch die Teamleiterin bestimmt.

Tabelle 15: Bruttorente der Spezialisten auf Bundesebene (in Euro 2014) Jahrgang 1963, 1968 und 1973

	1963	1968	1973
Mediengestalter (m)	2.185	2.129	2.330
Buchhalter (m)	2.002	2.242	2.324
Teamleiterin (w)	1.977	2.139	2.366
„Eckrentner“	1.485	1.562	1.678

Quelle: Prognos 2016

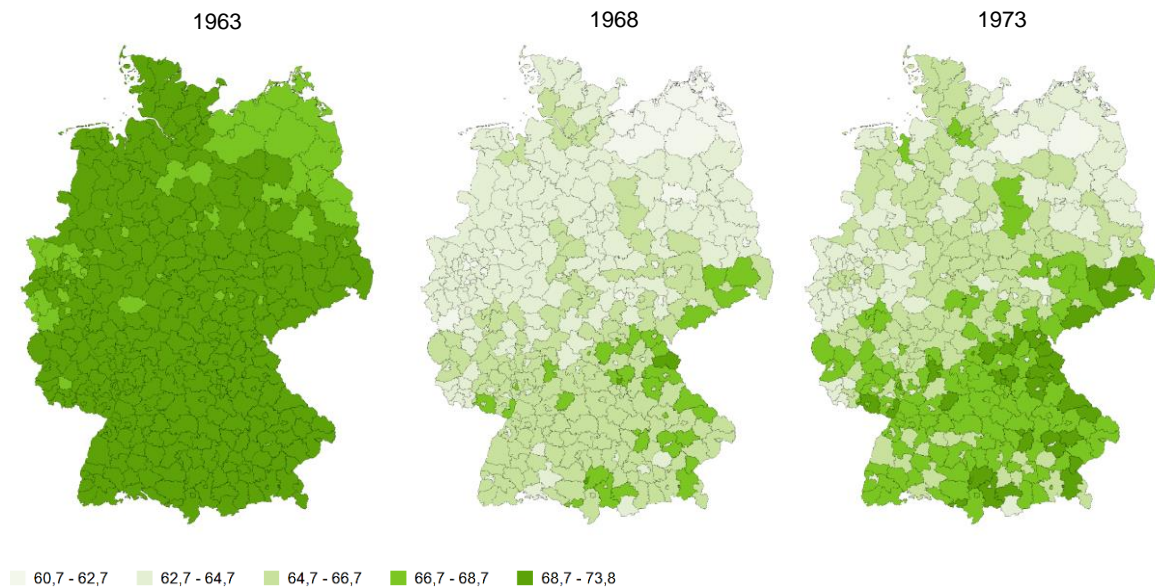
Unter Berücksichtigung der regionalen ökonomischen Gegebenheiten sinkt bzw. steigt die Bruttorente. Die Spannweite der so berechneten regionalen Rentenkaufkraft für die 402 Kreise und kreisfreie Städte nimmt zu und reicht für die untersuchten Spezialisten nun von 1.570 Euro bis 3.010 Euro.

5.3.1 Mediengestalter (m)

Regionale Entgeltpunkte

Aufgrund der nahezu ununterbrochenen Erwerbsbiografie und guten Einkommensverhältnissen erzielt der Mediengestalter in allen Regionen Deutschlands überdurchschnittlich viele Entgeltpunkte (Abbildung 34; grüne Einfärbung). Mit Ausnahme des Jahrgangs 1968 liegt die Zahl der Entgeltpunkte in der Mehrheit der 402 Kreise und kreisfreie Städte oberhalb von 65 Punkten. Über die Jahrgänge hinweg zeigt sich ein Nord-Süd-Gefälle. Die günstigeren wirtschaftlichen Perspektiven in der Südhälfte Deutschlands in Kombination mit den relativ hohen Einkommen führen zu spürbaren Entgeltpunktgewinnen gegenüber dem Norden.

Abbildung 34: Entgeltpunkte bei Renteneintritt– Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

In der typisierten Biografie des Mediengestalters spielt Arbeitslosigkeit perspektivisch kaum eine Rolle. Daher sind die regionalen Unterschiede in der Zahl der Entgeltpunkte im Wesentlichen auf die Einkommensdynamik zurückzuführen. Aus diesem Grund spiegelt sich in Abbildung 34 verstärkt das Grundmuster des Einkommenseffektes wider.

Zudem bestehen Unterschiede zwischen den Jahrgängen. Insbesondere der Jahrgang 1963 verdient in seinem Erwerbsleben sehr gut und erreicht damit gut fünf (vier) Entgeltpunkte mehr als der Jahrgang 1968 (1973). Die linke Karte ist entsprechend dunkler eingefärbt.

Regionale Rentenkaufkraft

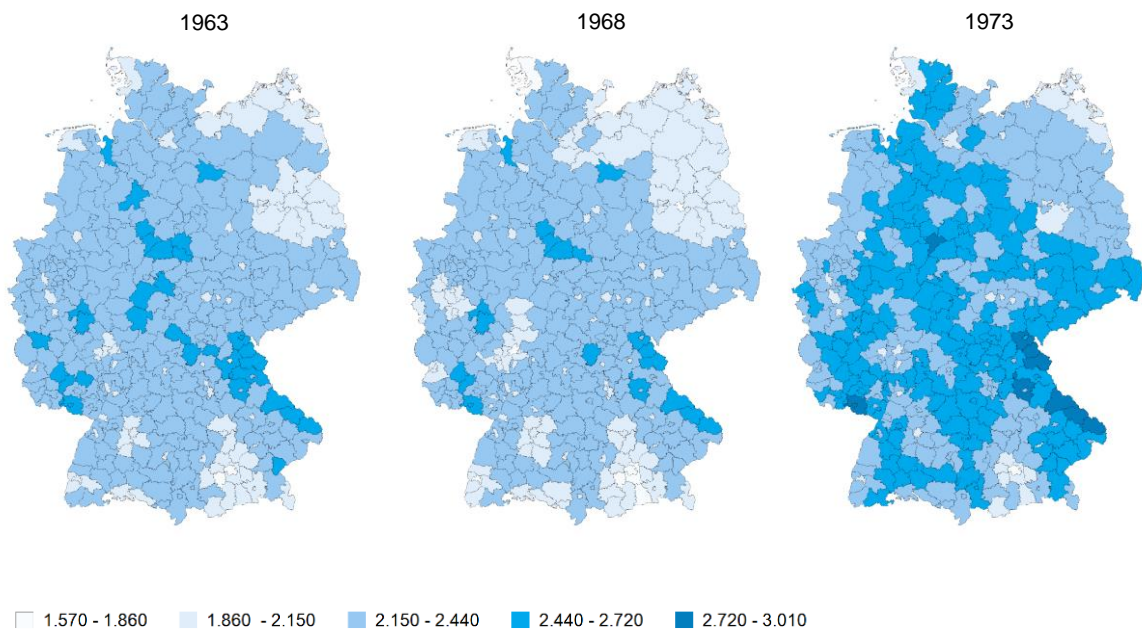
In weiten Teilen Deutschlands kann der Mediengestalter jahrgangsunabhängig mit einer Rentenkaufkraft in Höhe von weit über 2.000 Euro rechnen (Abbildung 35). Mit voranschreitendem Rentenzugangsjahr steigt entsprechend der Entwicklung des aktuellen Rentenwerts die Bruttorente an. Die Rentenkaufkraft liegt für den jüngsten Jahrgang mehrheitlich zwischen 2.150 Euro und 2.720 Euro im Monat. Da der Jahrgang 1963 aber wie gezeigt über grundsätzlich höhere Rentenanwartschaften verfügt, ist der Unterschied zwischen den Karten weniger ausgeprägt als bei anderen Berufen.

Um den Einfluss des Preisniveaus in eher ländlichen Regionen mit relativ durchschnittlicher wirtschaftlicher Dynamik zu zeigen, ver-

setzen wir den Mediengestalter Jahrgang 1973 exemplarisch einerseits nach in die Region mit den höchsten Lebenshaltungskosten (München Landkreis, Bayern) und andererseits in den Landkreis mit den niedrigsten Lebenshaltungskosten (Holzminden, Niedersachsen).

Im Zuge der durchschnittlichen Wirtschaftsentwicklung in beiden Landkreisen prägt der Einkommenseffekt keine Unterschiede zwischen diesen Regionen. Entsprechend liegen die Entgeltpunkte, die der Mediengestalter in München und Holzminden erwarten kann, nahe dem Bundeswert von 66,1. Aufgrund des sehr günstigen Preisniveaus kommt dem Mediengestalter in Holzminden jedoch ein Rentenkaufkraftvorteil in Höhe von 415 Euro monatlich zu Gute. Im Landkreis München hingegen, wo die Lebenshaltungskosten überdurchschnittlich hoch sind, verfügt er im Monat über 310 Euro weniger Rentenkaufkraft als im Bundesdurchschnitt. Zwischen den beiden Kreisen ergibt sich damit eine signifikante Lücke von über 700 Euro im Monat. Ähnlich „paradiesische“ Zustände bieten sich dem Mediengestalter entlang der bayerisch-tschechischen Grenze sowie beispielsweise in der Südwestpfalz.

Abbildung 35: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Mediengestalter, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

5.3.2 Buchhalter (m) und Teamleiterin (w)

Regionale Entgeltpunkte

Sowohl der Buchhalter als auch die Teamleiterin verfolgen in ihrem Beruf eine ausgeprägte Karriere und erreichen daher in allen deutschen Regionen eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Entgeltpunkten (Abbildung 36; grüne Einfärbung).

Da weder für den Buchhalter noch für die Teamleiterin Arbeitslosigkeit ein Merkmal in der typisierten Biografie ist, hängt die regionale Verteilung der Entgeltpunkte von der Einkommensdynamik der jeweiligen Region ab. Entsprechend spiegelt sich in den Karten das Grundmuster des Einkommenseffekts.

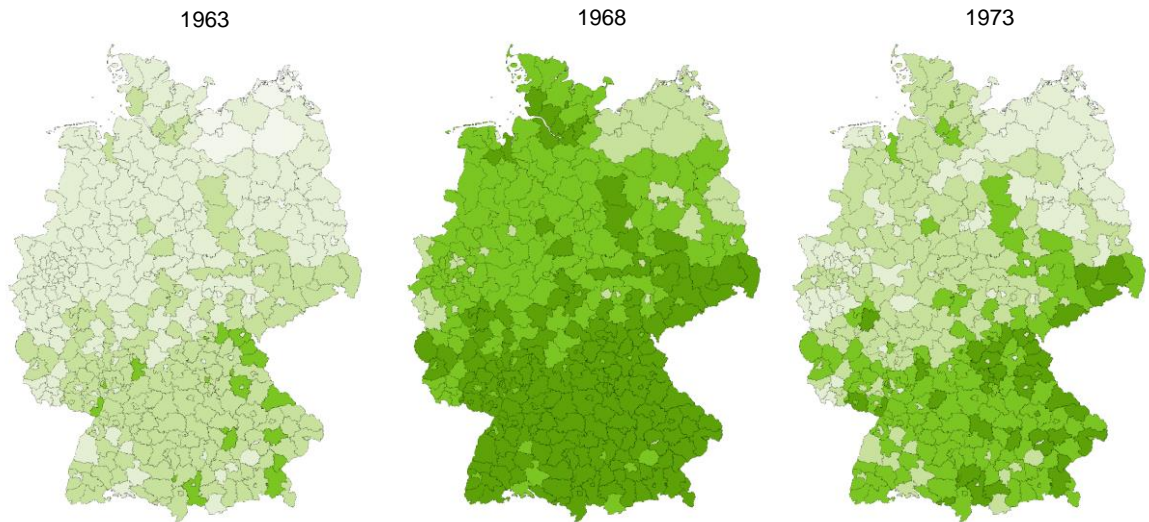
Grundsätzlich steigen die Chancen auf eine höhere Entgeltpunktzahl bei Renteneintritt in vielen Regionen in Bayern und zum Teil auch in Sachsen. Vergleichsweise gering sind die Chancen aufgrund der relativ niedrigen Einkommensdynamik hingegen in weiten Teilen Mecklenburg-Vorpommerns.

Insgesamt sticht bei den Buchhaltern der Jahrgang 1968 hervor. Jenseits der grundsätzlichen regionalen Muster hat dieser Jahrgang aufgrund seines gegenüber den Berufskollegen etwas besseren Einkommensverlaufs (Abbildung 17) zwei bis vier Entgeltpunkte mehr als die Jahrgänge 1973 und 1963.

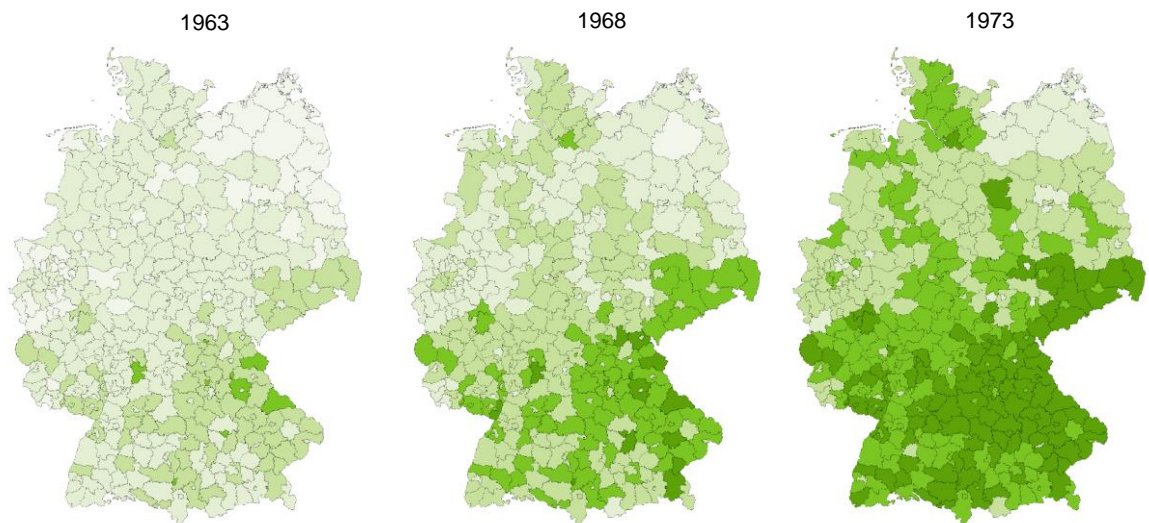
Bei den Teamleiterinnen nimmt die Entgeltpunktzahl hingegen über die betrachteten Jahrgänge um jeweils knapp zwei Punkte zu. Von links nach rechts werden die Karten daher tendenziell dunkler.

Abbildung 36: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Buchhalter und Teamleiterin, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Buchhalter



Teamleiterin



59,4 - 61,4 61,4 - 63,4 63,4 - 65,4 65,4 - 67,4 67,4 - 72,7

Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

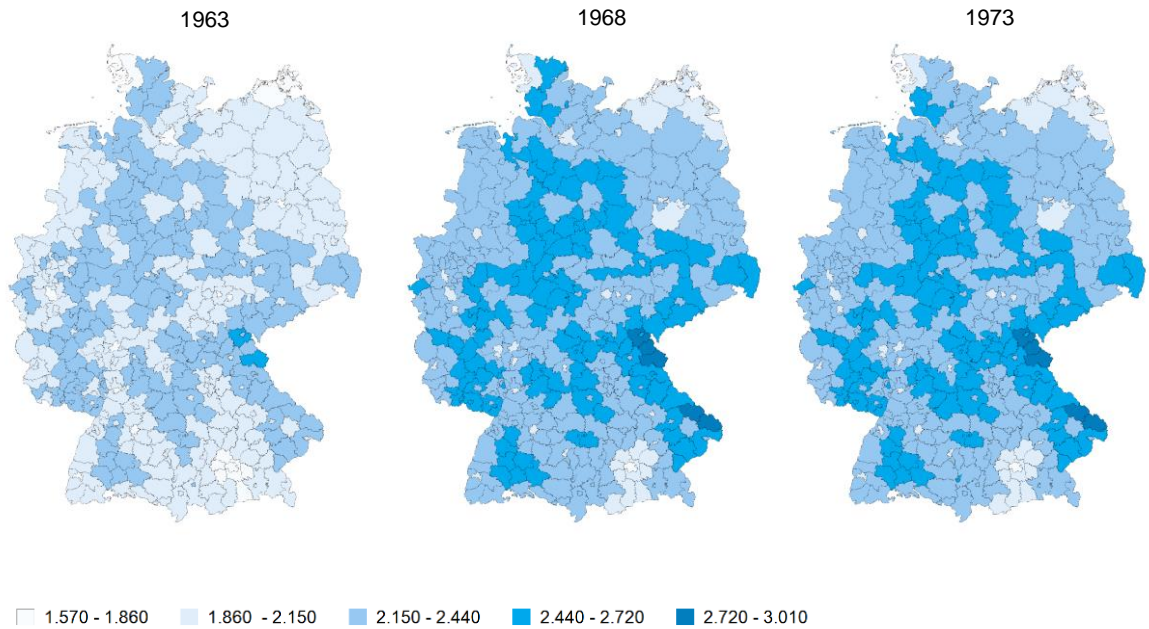
Die zum Teil großen Unterschiede in den Entgeltpunkten führen in Kombination mit den regionalen Preisen zu einer breiten Spanne der resultierenden regionalen Rentenkaufkraft beider Spezialisten. Sie reicht über die Jahrgänge von 1.570 Euro bis 3.010 Euro monatlich (Abbildung 37).

Wohnt und arbeitet die jüngste Teamleiterin im Hohenlohekreis (Baden-Württemberg) oder im Landkreis Merzig-Wadern (Saarland), erzielt sie in beiden Regionen eine Bruttorente über dem Bundesdurchschnitt. Im Hohenlohekreis liegt diese jedoch fast 200 Euro höher als in Merzig-Wadern. Ursächlich hierfür ist der Einkommenseffekt, der im industriell geprägten Hohenlohekreis aufgrund der hohen wirtschaftlichen Dynamik überdurchschnittlich ausfällt und zu einem Anstieg der Entgeltpunkte von durchschnittlich 66,2 auf 69,5 führt. Merzig-Wadern hingegen fällt mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung hinter dem Bundesschnitt zurück. Aufgrund der relativ niedrigen Einkommensdynamik sinkt die Zahl der Entgeltpunkte auf einen Wert von 64,5. Arbeitslosigkeit spielt keine Rolle, da die Biografie der Teamleiterin kein entsprechendes Merkmal aufweist. Da das Preisniveau in beiden Landkreisen ähnlich ist, erzielt die Teamleiterin mit 2.660 Euro im Hohenlohekreis schließlich eine spürbar höhere Rentenkaufkraft als ihre Kollegin in Merzig-Wadern.

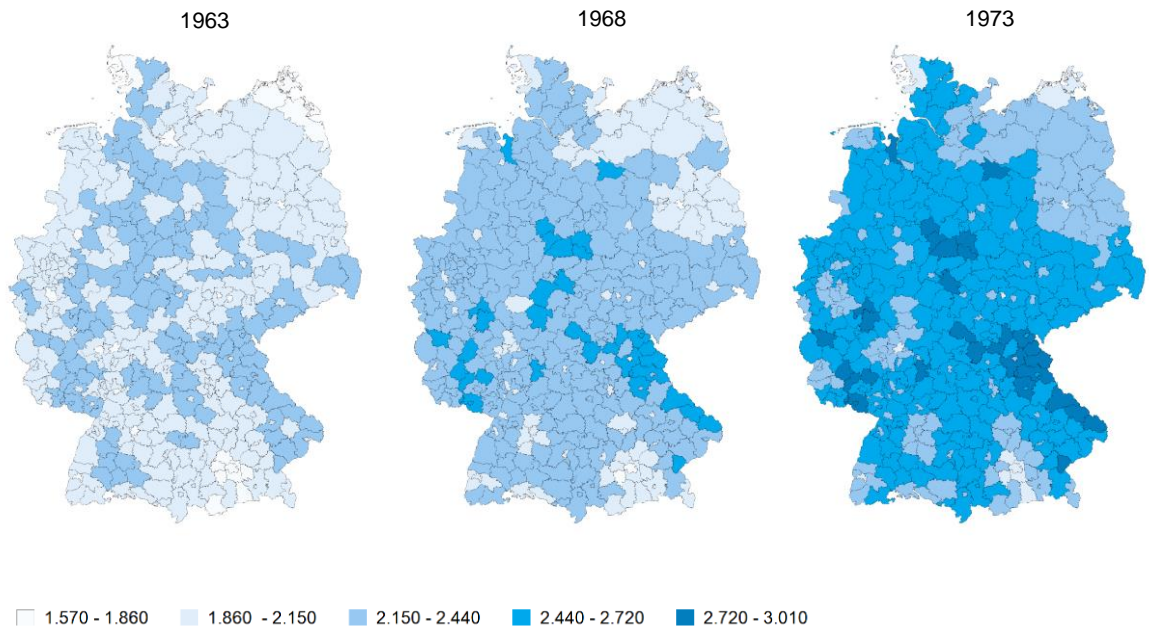
Für einen Stadt-Land-Vergleich der regionalen Rentenkaufkraft betrachten wir einen Buchhalter des Jahrgangs 1973 in Sachsen-Anhalt. In Halle, der größten Stadt des Bundeslands, erreicht er aufgrund des überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeitsrisikos und der relativ niedrigen Einkommensdynamik nur 61,8 Entgeltpunkte und liegt damit mehr als drei Entgeltpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Im umliegenden Saalekreis sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besser und der Buchhalter kann mit Entgeltpunkten leicht über dem Bundesdurchschnitt von 65,1 rechnen. In beiden Regionen profitiert der Buchhalter von einem günstigen Preisniveau. Die Rentenkaufkraft liegt im Saalekreis letztlich über dem Bundesschnitt (2.460 zu 2.324 Euro), in Halle hingegen mit 2.160 Euro deutlich darunter.

Abbildung 37: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Buchhalter und Teamleiterin, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973

Buchhalter



Teamleiterin



Quelle: Prognos 2016

5.4 Experte

Aufgrund seiner Karriereorientierung und seiner geschlossenen Erwerbsbiografie kann der Entwicklungsingenieur eine deutlich höhere Bruttorente bei Renteneintritt erwarten als eine Sozialpädagogin mit zwei Kindern. Die Differenz beträgt über die Jahrgänge rund 1.000 Euro (Tabelle 16). Ursächlich hierfür ist ein deutliches Entlohnungsgefälle zwischen den beiden akademischen Berufen. Während Ingenieure weit überdurchschnittlich verdienen und mit steigendem Alter und zunehmender Berufserfahrung schnell die Beitragsbemessungsgrenze erreichen, liegt das typische Einkommen einer Sozialpädagogin im Bereich des Durchschnitts bzw. leicht darunter. Obwohl es sich um zwei Berufe des Anforderungsprofils „Experte“ handelt, sind die Unterschiede damit erheblich.

Tabelle 16: Bruttorente der Experten auf Bundesebene (in Euro 2014) Jahrgang 1963, 1968 und 1973

	1963	1968	1973
Entwicklungsingenieur (m)	2.208	2.364	2.597
Sozialpädagogin mit zwei Kindern (m)	1.357	1.458	1.612
„Eckrentner“	1.485	1.562	1.678

Quelle: Prognos 2016

Unter Berücksichtigung der regionalen ökonomischen Gegebenheiten sinkt bzw. steigt die Bruttorente. Die Spannweite der so berechneten regionalen Rentenkaufkraft für die 402 Kreise und kreisfreie Städte nimmt zu und reicht für die untersuchten Experten nun von 1.080 Euro bis 3.250 Euro.

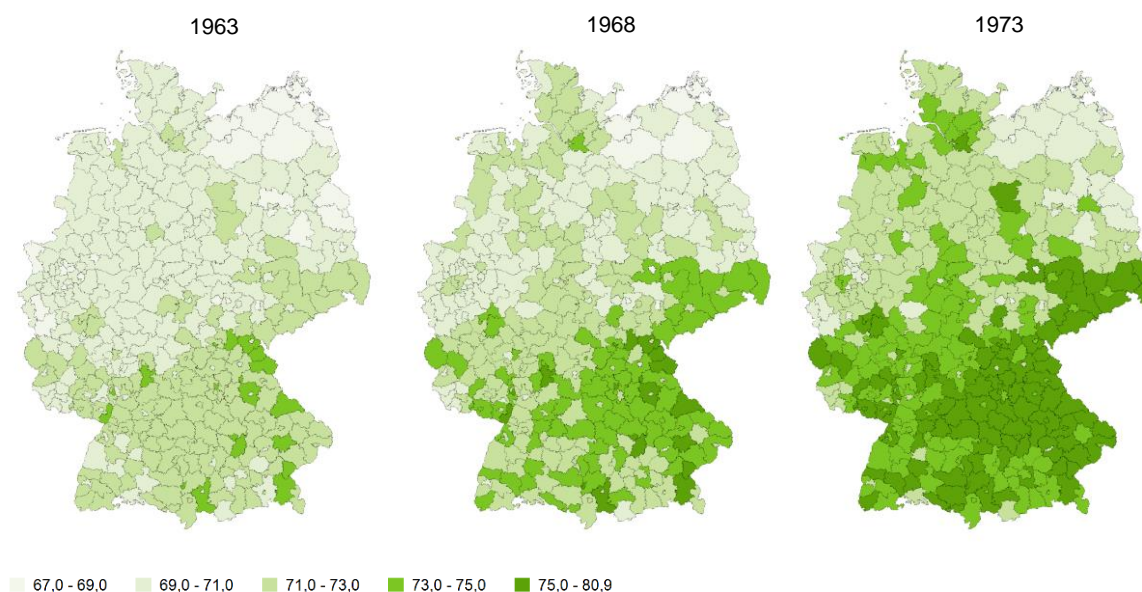
5.4.1 Entwicklungsingenieur (m)

Regionale Entgeltpunkte

Aufgrund einer vollständigen Erwerbsbiografie und den ausgesprochen positiven Einkommensverhältnissen erzielt der typisierte Entwicklungsingenieur trotz vergleichsweise langer Ausbildungs- und Studienzeiten in allen Regionen Deutschlands überdurchschnittlich viele Entgeltpunkte (Abbildung 38). Mit Ausnahme des Jahrgangs 1968 überschreiten die Entgeltpunkte in der Mehrheit der 402 Kreise und Städte die 70 Punktmarke deutlich. Das regionale Muster folgt dabei der Grundstruktur des Einkommenseffekts.

Vergleichsweise gering sind die Chancen aufgrund der relativ niedrigen Einkommensdynamik in Mecklenburg-Vorpommern und Teilen Nordrhein-Westfalens und Niedersachsens. Günstige Einkommensperspektiven ergeben sich in den bereits vielfach genannten Regionen im Südosten. Hier können Ingenieure mehr als 80 Entgeltpunkte erreichen, fast doppelt so viele wie die Sozialpädagogin.

Abbildung 38: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Entwicklungsingenieur, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

Regionale Rentenkaufkraft

Zunächst führen die überdurchschnittlichen Entgeltpunkte zu Bruttorenten, die ebenso überdurchschnittlich hoch ausfallen. Dabei nimmt im Zeitablauf nicht nur der Rentenwert zu und die Renten fallen damit für die beiden jüngeren Jahrgänge jeweils höher aus, sondern auch die Zahl der Entgeltpunkte steigt über die betrachteten Kohorten leicht an und verstärkt diesen Effekt. Aufgrund dieser Zusammenhänge erreichen die Ingenieure der unterschiedlichen Jahrgänge – trotz allgemein rückläufigem Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung – annähernd gleiche individuelle Bruttorentenniveaus. Im Kern kann der Entwicklungsingenieur in nahezu allen Regionen mit einer monatlichen Rentenkaufkraft von mindestens 2.380 Euro rechnen (Abbildung 39).

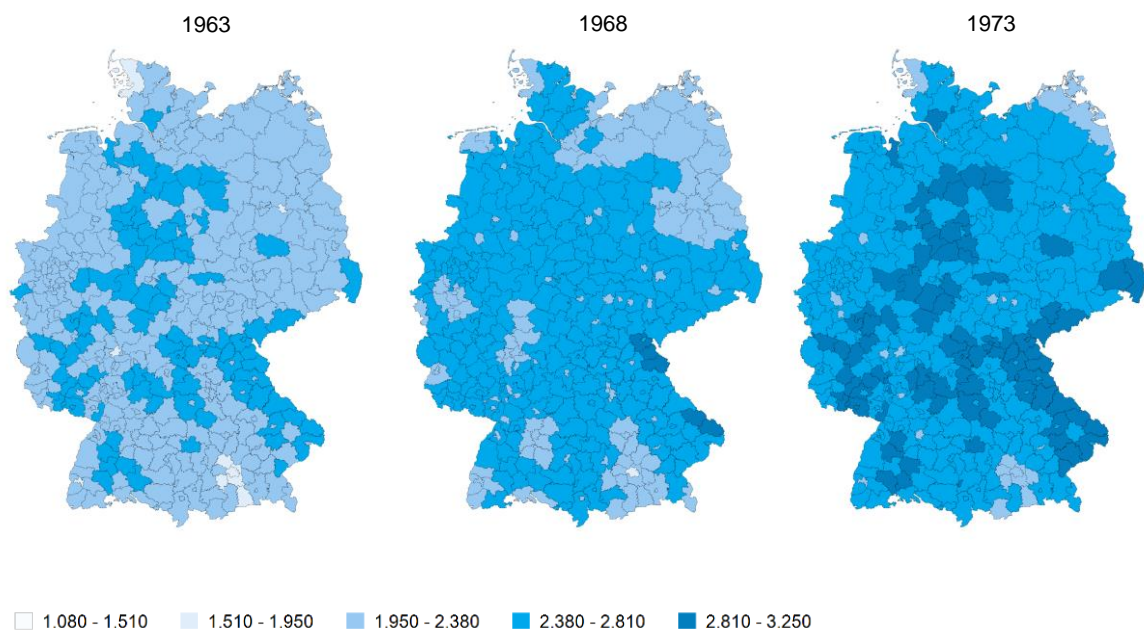
Dass die regionale Rentenkaufkraft der gesetzlichen Rente trotz unterschiedlicher wirtschaftlicher Rahmenbedingungen nicht zwingend unterschiedlich ausfallen muss, zeigen die folgenden Beispiele für den Entwicklungsingenieur des Jahrgangs 1973.

Der Entwicklungsingenieur, der im Bundesdurchschnitt eine Bruttorente in Höhe von etwa 2.600 Euro erreicht, lebt für die kommenden etwa 25 Jahre annahmegemäß in zwei norddeutschen Städten, konkret Hamburg und Schwerin (Mecklenburg-Vorpommern). In Hamburg erzielt der Ingenieur perspektivisch 75,9 Entgeltpunkte und erreicht damit eine Bruttorente, die etwa 130 Euro über der Bundesrente liegt. In Schwerin hingegen fällt die Rente gut 300 Euro geringer aus. Ursächlich hierfür ist der Einkommenseffekt, der in Hamburg aufgrund der hohen wirtschaftlichen Dynamik

überdurchschnittlich ausfällt. In Schwerin hingegen liegt er deutlich unter dem Bundesdurchschnitt und drückt dort die Entgeltpunkte um 4,8 Punkte unter den Bundeswert von 73,7.

Die Rentenkaufkraft bewirkt wiederum eine fast vollständige Nivelierung der Unterschiede. Durch die unterschiedlichen Preisniveaus in den beiden Städten schrumpft die Differenz bei der Rentenkaufkraft bis auf 40 Euro zusammen. In der Millionenstadt Hamburg kann er mit einer monatlichen Rente von 2.380 Euro rechnen. Dort sind insbesondere die hohen Wohnkosten ausschlaggebend für die unterdurchschnittliche Kaufkraft. Angesichts der wirtschaftlich weniger dynamischen Entwicklung ist die Kaufkraft in der Stadt Schwerin (92.000 Einwohner) überdurchschnittlich hoch und führt zu einer monatlichen Rente in Höhe von 2.340 Euro.

Abbildung 39: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Entwicklungsingenieur, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



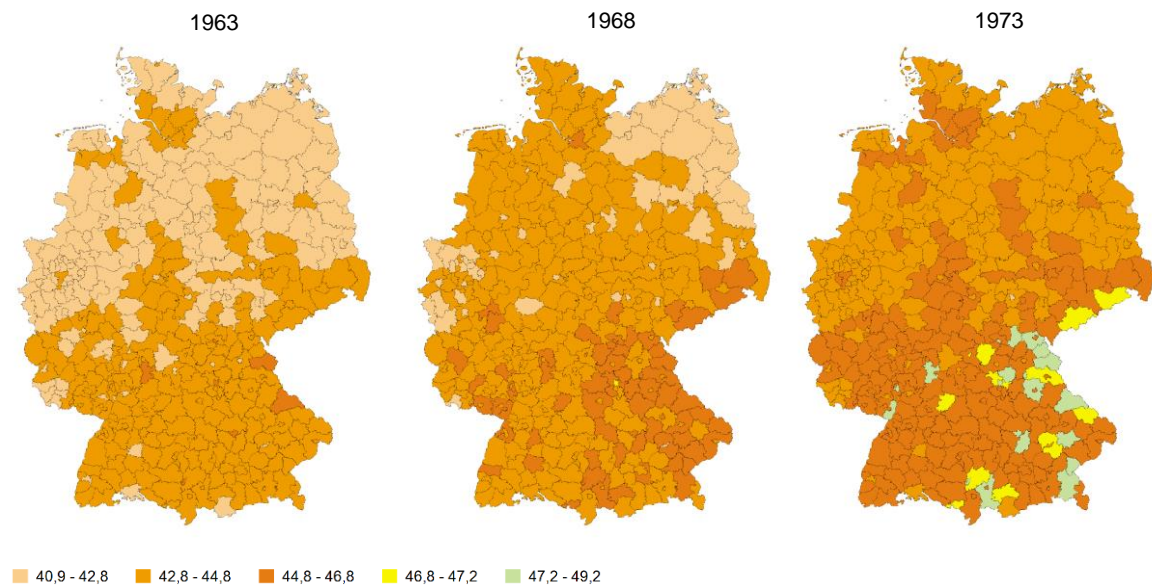
Quelle: Prognos 2016

5.4.2 Sozialpädagogin mit zwei Kindern (w)

Regionale Entgeltpunkte

Entsprechend ihrer typisierten Erwerbsbiografie erreicht die familienorientierte Sozialpädagogin über die Jahrgänge in der Mehrheit der 402 Kreise und kreisfreien Städte zwischen 40,9 und 46,8 Entgeltpunkte (Abbildung 40; orangene Färbung). Trotz akademischer Ausbildung liegt die Sozialpädagogin damit fast durchweg unter dem Niveau des Eckrentners. Lediglich im Jahrgang 1973 und dann auch nur in 12 von 402 Kreisen und kreisfreien Städten Deutschlands erreicht sie etwa 47 Entgeltpunkte (Kreise gelb eingefärbt). Dabei ist zu bedenken, dass die (bis zu sechs) Entgeltpunkte für Kindererziehung losgelöst von der wirtschaftlichen Dynamik in den Regionen gewährt werden und damit potenzielle Differenzen verwischen, die durch unterschiedliche Einkommensdynamiken oder Arbeitslosigkeitsrisiken entstehen.

Abbildung 40: Entgeltpunkte bei Renteneintritt – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

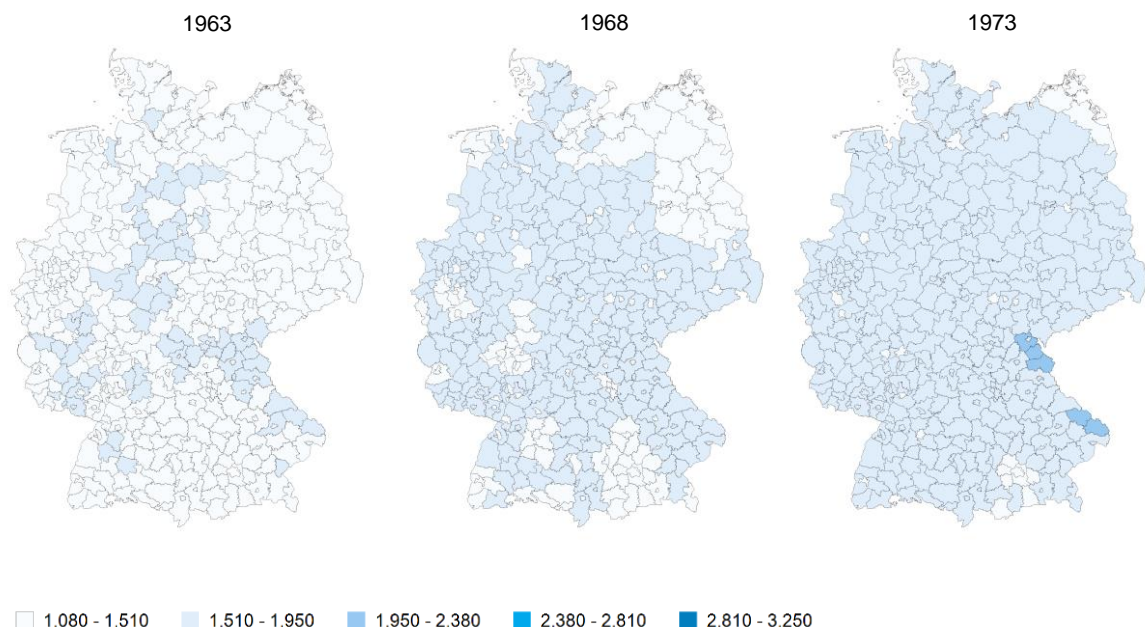
Die grundsätzlich bekannten regionalen Muster sind hier weniger deutlich zu erkennen, da die Biografien der Sozialpädagoginnen von mehreren unterschiedlichen Faktoren geprägt sind. Deutlichen Einfluss haben die Kindererziehungszeiten und die dafür angerechneten Entgeltpunkte. Die älteste Sozialpädagogin hat beispielsweise eines ihrer beiden Kinder vor 1992 bekommen und ist länger aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (Abbildung 20). Sie „verliert“ daher im Vergleich zu den jüngeren Kolleginnen mindestens einen Entgeltpunkt. Die mittlere Biografie ist hingegen von Zeiten der Arbeitslosigkeit und geringfügiger Beschäftigung betroffen. Insgesamt ergibt sich somit ein heterogeneres Bild als bei anderen Berufen.

Regionale Rentenkaufkraft

Die unterdurchschnittlichen Entgeltpunkte führen deutschlandweit zu einer relativ schwachen regionalen Rentenkaufkraft. Sie liegt für die Jahrgänge in nahezu allen 402 Kreisen und kreisfreien Städten unterhalb von 1.950 Euro im Monat (Abbildung 41).

Im Rheinland, in den Nachbarstädten Köln und Bonn, erreicht eine typische Sozialpädagogin des Jahrgangs 1973 mit zwei Kindern mit 43,7 und 43,5 fast eine identische Zahl an Entgeltpunkten. Die entsprechende Bruttorente liegt mit rund 1.550 Euro etwa 50 Euro unter dem Bundesschnitt. Hintergrund ist eine ähnliche, leicht unterdurchschnittliche wirtschaftliche Entwicklung und Einkommensdynamik in diesen Städten. Da Arbeitslosigkeit in der Biografie der Sozialpädagogin kaum auftritt, wirkt sich das in Köln etwas größere Arbeitslosigkeitsrisiko für die Sozialpädagogin nicht negativ aus. In beiden Städte ist die Kaufkraft geringer als im Bundesdurchschnitt. Allerdings verliert die Kölnerin aufgrund des etwas höheren Preisniveaus nochmals einige Euro, sodass ihr kaufkraftbereinigt nur 1.470 Euro Rente verbleiben. Die Kollegin in Bonn verfügt unter dem Strich über etwa 30 Euro mehr Rentenkaufkraft.

Abbildung 41: Regionale Rentenkaufkraft bei Renteneintritt (in Euro 2014) – Sozialpädagogin mit zwei Kindern, Jahrgänge 1963, 1968 und 1973



Quelle: Prognos 2016

6 Fazit: Erwerbsbiografische Muster und regionale Trends

Eine Beurteilung der Wirkung von Rentenreformen anhand eines statistischen Konstrukts wie des Eckrentners ist sinnvoll und zweckmäßig. Allerdings verdeckt der „Durchschnittsverdiener“ die Lebenswirklichkeit der Beschäftigten. Für deren individuelle Rentenperspektiven hat der Eckrentner somit keine Aussagekraft. Hier bedarf es spezifischer, personenbezogener Analysen.

Die „Rentenperspektiven 2040“ bringen Licht in den Schatten des Durchschnitts. Sie beleuchten die tatsächlich relevanten Entwicklungen auf der Ebene von typisierten Erwerbsbiografien. Die Ergebnisse zeigen nicht nur deutliche Abweichungen vom Eckrentner, sondern auch zwischen den Berufen.

Die Abweichungen zwischen den Berufen werden bereits auf Bundesebene deutlich. So haben Fachkräfte, beispielsweise Elektroinstallateure oder Verkäuferinnen, zumeist deutlich weniger Entgeltpunkte als der Standardrentner, der künftig rechnerisch 47 volle Erwerbsjahre mit durchschnittlichem Einkommen erzielt. Mit höherem Anforderungsniveau steigen bei den betrachteten Berufen die Einkommen und damit auch die Zahl der erreichten Entgeltpunkte, sodass etwa Buchhalter oder Teamleiterinnen spürbar mehr Entgeltpunkte und somit eine Bruttorente weit über der Eckrente erwarten dürfen.

Wenngleich die hier identifizierten Erwerbsbiografien nicht als repräsentativ für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland angesehen werden können, zeigt sich im Querschnitt über die Anforderungsniveaus folgende Tendenz: Fachkräfte erreichen bei mehr oder weniger durchgehender Erwerbsbiografie durchschnittlich eine Rente knapp unterhalb der Eckrente. Spürbare Abweichungen nach unten sind dabei insbesondere für Menschen, die familienbedingt ausscheiden und/oder mit reduziertem Arbeitspensum arbeiten, möglich. Spezialisten profitieren von erheblich besseren Einkommensperspektiven und erreichen in der Regel mehr als 60 Entgeltpunkte. Experten können aufgrund ihrer akademischen Ausbildung und trotz der damit verbundenen längeren Ausbildungszeiten, Einkommen an oder sogar oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielen. Hier sind allerdings Branche und Berufsbild entscheidend. Für den Ingenieur sind mehr als 70 Entgeltpunkte und eine entsprechend hohe Rente „normal“, während die Sozialpädagogin mit zwei Kindern lediglich unterdurchschnittliche Werte erreicht.

Je höher das Ausbildungsniveau, desto deutlicher wird in der Tendenz die senioritätsbezogene Entlohnung. Spezialisten erwerben

über die Zeit ein hohes Maß an berufsspezifischem Erfahrungswissen und übernehmen zudem häufig Führungs- und Personalverantwortung. Dies führt zu im Karriereverlauf steigenden Einkommen und entsprechend höheren Rentenansprüchen. Durch die Beitragsbemessungsgrenze sind die relevanten Bezüge allerdings auf das Doppelte des Durchschnittseinkommens begrenzt, sodass maximal zwei Entgeltpunkte erworben werden können.

Neben der beruflichen Entwicklung haben „Alter und Zeit“ Einfluss auf die individuellen Rentenperspektiven. Die Studie betrachtet hierzu drei unterschiedliche Jahrgänge mit einem Abstand von jeweils fünf Jahren. Ein heute 40-Jähriger hat reformbedingt ein geringeres Leistungsniveau zu erwarten als ein bereits 50-jähriger künftiger Rentner. Zudem verändern sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Zeitablauf grundsätzlich, sodass sich Erwerbsrisiken wie Arbeitslosigkeit oder geringfügige Beschäftigung unterschiedlich stark auswirken. Allerdings sind die meisten der hier betrachteten typischen Berufe eher „stabil“ und zeigen daher insbesondere im Fortschreibungszeitraum keine belastbaren Muster, etwa in Bezug auf eine Zunahme durchbrochener Erwerbsbiografien oder prekärer Arbeitsverhältnisse.³⁰

Dennoch liefert die Studie einige Hinweise auf grundsätzlich gültige, regionalökonomische Entwicklungen. So zeigt sich, dass die wirtschaftlichen Perspektiven Ostdeutschlands im Durchschnitt etwas schlechter sind als im Westen. Dies gilt insbesondere für Mecklenburg-Vorpommern und die Regionen entlang der deutsch-polnischen Grenze. In Sachsen hingegen ist die Entwicklung ähnlich dynamisch und positiv wie in Süddeutschland. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist in Ostdeutschland flächendeckend höher als im Westen. Damit verschlechtern sich die Rentenperspektiven für künftige ostdeutsche Rentnerinnen und Rentner im Vergleich zur aktuellen Situation deutlich. Bleibt es darüber hinaus (oder aufgrund dessen) langfristig bei einem niedrigeren Rentenwert Ost, sinkt das Versorgungsniveau der gesetzlichen Rente weiter ab.

Gut beobachtbar sind im Zeitablauf Veränderungen bei der Geburt und der Kindererziehungszeit. Tendenziell nimmt bei Müttern das Alter bei der ersten Geburt zu, die erziehungsbedingten Erwerbsunterbrechungen werden hingegen kürzer. Frauen mit Kindern aus den jüngeren Jahrgängen kehren somit früher in den Beruf zurück und nehmen auch zwischen der Geburt des ersten und zweiten Kindes häufiger eine Beschäftigung auf.

³⁰ Dies dürfte zum Teil methodisch bedingt sein: Zum einen filtert die Typisierung eben diejenigen Berufe mit dem besten Datenfundament aus der Stichprobe heraus. Häufige Unterbrechungen reduzieren dabei die Wahrscheinlichkeit einer lückenlosen Erfassung der rentenrechtlich relevanten Erwerbshistorie. Zum anderen führt die Ähnlichkeitsanalyse in der Fortschreibung dazu, dass außergewöhnliche Ereignisse tendenziell diskriminiert werden. Sie werden bei der monats-scharfen Betrachtung der Daten in aller Regel vom häufigsten Erwerbsstatus – also zumeist der sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigung – dominiert.

Grundsätzlich prägen darüber hinaus geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit die Biografien von Müttern. Dies führt dazu, dass Mütter gegenüber kinderlosen Frauen in der Regel weniger Entgeltpunkte erreichen. Die zwei bzw. für ab 1992 geborene Kinder drei Entgeltpunkte pro Kind reduzieren den Abstand zwar deutlich, können ihn aber nicht kompensieren. Mit anderen Worten: Die „Mütterrenten“ erfüllen in der Regel ihr Ziel, nämlich die Erwerbsunterbrechungen von Müttern in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder auszugleichen. Einen dauerhaften Ausgleich für weitere Unterbrechungen oder Arbeitszeitreduktionen im Lebensverlauf können sie hingegen nicht leisten. Kinder gehen somit häufig – in den hier betrachteten typisierten Biografien sogar durchweg – mit reduzierten Rentenansprüchen einher.

Dies gilt auch für die Spezialistin, die trotz ihrer akademischen Ausbildung in der Regel nur eine unterdurchschnittliche Zahl an Entgeltpunkten erwirbt. Hier ist ebenso wie beim Ingenieur ein mit dem Alter und der zunehmenden Erfahrung steigender Einkommensverlauf zu beobachten, die Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehungszeiten scheinen, bei angemessener Vorsicht in der Interpretation, die Entwicklung allerdings zu bremsen.

Das individuelle Bruttorentenniveau der künftigen Rentnerinnen und Rentner nimmt über die Kohorten tendenziell ab. Hierfür hat der Gesetzgeber mit der Einführung der geförderten zusätzlichen Altersvorsorge, insbesondere der Riesterrente und dem Recht auf Entgeltumwandlung, Wege geschaffen, die einen entsprechenden Ausgleich schaffen sollen. Die Studie zeigt hierzu – losgelöst von tatsächlichen Rentenprodukten oder faktischen Versorgungslücken – mit stilisierten Berechnungen, wie viel die jeweiligen Berufe sparen müssten, um ihr jeweiliges Bruttorentenniveau um zehn Prozentpunkte aufzubessern. Diese exemplarischen Modellrechnungen machen deutlich, dass in der Regel monatliche Ersparnisse in Höhe von gut vier Prozent des jeweiligen Einkommens ausreichen, um eine signifikante Aufbesserung der späteren Alterseinkommen zu bewirken.³¹ Abweichung von der Regel sind zu meist „rechnerische Artefakte“, die sich aufgrund prägnanter individueller Gegebenheiten ergeben. Hierzu zählen insbesondere „Teilzeiteffekte“, also beispielsweise reduzierte Arbeitszeiten und Einkommen in den letzten Jahren vor der Rente bzw. im aktuellen Jahr.

Zudem prägen regionale Entwicklungen und die unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen die individuellen Erwerbsbiografien. Die späteren Renten hängen maßgeblich von der Region ab, in der die Beschäftigten leben und arbeiten. So

³¹ Inwieweit Sparraten in Höhe von gut vier Prozent beispielsweise im Rahmen der Riesterrente mit staatlicher Förderung möglich sind, hängt von der Höhe des jeweiligen Einkommens und der steuerlichen Situation ab. Grundsätzlich ist der Sonderausgabenabzug bei Riesterrenten auf 2.100 Euro pro Jahr beschränkt. Höhere Grenzen gelten bei der Entgeltumwandlung. Durch Kombination verschiedener Verträge ergeben sich größere Spielräume.

driften Bruttowertschöpfung, Erwerbstätigkeit und das Arbeitslosigkeitsrisiko zwischen den Regionen deutlich auseinander. Wie viel die mit den regionalen Erwerbsbiografien verdiente Rente letztendlich wert ist, hängt darüber hinaus vom regionalen Preisniveau ab. Erst die kaufkraftbereinigte Rente gibt Aufschluss über den tatsächlichen Beitrag der gesetzlichen Rente zur jeweiligen Alterssicherung.

Gemessen an der Höhe der gesetzlichen Rente und deren Kaufkraft sind die heutigen Rentenperspektiven tendenziell in Ostdeutschland besonders gut: Der Oberspreewald-Lausitzkreis weist mit 1.140 Euro den höchsten Wert auf; den höchsten West-Wert erreicht Recklinghausen mit 1.035 Euro. Die Rentenkaufkraft ist heute in Ostdeutschland nicht nur höher, sondern auch gleichmäßiger verteilt. So beträgt die Spanne zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert in Ostdeutschland 230 Euro – im Westen sind es hingegen gut 400 Euro.

Die höhere Rentenkaufkraft in Ostdeutschland ergibt sich im Übrigen trotz des geringeren aktuellen Rentenwerts Ost. Entgeltpunkte in Ostdeutschland werden etwa sieben Prozent niedriger bewertet als Entgeltpunkte im Westen. Die dennoch höhere Rentenkaufkraft ist dabei einerseits auf das geringere Preisniveau zurückzuführen, andererseits auf die Tatsache, dass Rentnerinnen und Rentner in Ostdeutschland in der Regel mehr Entgeltpunkte erworben haben.

Ob Ostdeutschland auch in Zukunft bessere Rentenperspektiven bieten wird, ist jedoch mehr als fraglich. Langfristig ist, wie oben bereits angesprochen, davon auszugehen, dass die schwächere Einkommensdynamik und das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko die gesetzliche Rente mindern. Die perspektivisch attraktivsten Regionen für Beitragszahler in die gesetzliche Rentenversicherung finden sich vielmehr in Bayern nahe der tschechischen Grenze. Eine starke Einkommensentwicklung, ein niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko und hohe Rentenkaufkraft lassen in diesen Regionen die höchste Versorgung im Rentenalter erwarten. Hingegen sind die „wirtschaftlichen Kraftzentren“ der Republik, also Kreise mit hoher Wertschöpfung, Zunahme der Erwerbstätigkeit, starker Einkommensentwicklung und niedriger Arbeitslosigkeit, weder heute noch in Zukunft die besten Orte für Rentner. Hier lässt das Preisniveau, vor allem aufgrund der hohen Wohnkosten, die Rentenkaufkraft schrumpfen. Dies gilt etwa für Metropolen wie München und Hamburg.

Die Höhe der gesetzlichen Rente ergibt sich aus der Höhe des sozialversicherungspflichtigen Einkommens und den Merkmalen der individuellen Erwerbsbiografie. Eingebettet in einen regionalen Kontext bestimmen insbesondere die Berufswahl, die Länge und das Pensum der Erwerbstätigkeit sowie die Dauer von Erwerbsunterbrechungen zum Beispiel in Folge von Kindererziehung, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit die individuelle Versorgung

aus der gesetzlichen Rente. Die Rentenperspektiven machen deutlich, dass die gesetzlichen Renten „unter dem Strich“, also unter Berücksichtigung aller relevanten ökonomischen Rahmenbedingungen bewertet werden müssen. Eine hohe Zahl an Entgeltpunkten ist für sich genommen günstig, aber erst die regionale Rentenkaufkraft zeigt den tatsächlichen Wert der gesetzlichen Rente.