

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu der/dem

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	3
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	5
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Gewerkschaftsbund	6
IG Metall	22
Deutsche Rentenversicherung Bund.....	47
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.....	55
Zentralverband des Deutschen Handwerks	63
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.	88

Prof. Dr. Eckart Bomsdorf	95
Prof. Dr. Franz Ruland	98
Prof. Axel Börsch-Supan	108
Matthias Maurer	114
Dr. Martin Brussig.....	118
D. Stellungnahmen nicht in der Anhörung vertretener Verbände	
Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation.....	133
Sozialverband VdK Deutschland e.V.	147

Deutscher Bundestag
17. Wahlperiode
Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

14. Februar 2011
Sekretariat des Ausschusses: ☎32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎33308
Fax: 36332

Mitteilung

Tagesordnung

**50. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 21. Februar 2011, 13:00 bis 14:30 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900**

Vorsitz: Abg. Katja Kipping (MdB)

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

**Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4
des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur
Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre**

(BT-Drucksache 17/3814)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3995, 17/3546,
17/2935, 17/4046

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette
Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der
Fraktion der SPD

**Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen -
Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang
flexibilisieren**

(BT-Drucksache 17/3995)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3814, 17/3546,
17/2935, 17/4046

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Finanzausschuss
Haushaltsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit
Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung*

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

(RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG)

(BT-Drucksache 17/3546)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3814, 17/3995, 17/2935, 17/4046

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen

(BT-Drucksache 17/2935)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/3546, 17/3814, 17/3995, 17/4046

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen

(BT-Drucksache 17/4046)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17/2935, 17/3546, 17/3814, 17/3995

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Innenausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Katja Kipping
Vorsitzende

Sachverständigenliste

Deutscher Gewerkschaftsbund

IG Metall

Deutsche Rentenversicherung Bund

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Prof. Dr. Eckart Bomsdorf

Prof. Dr. Franz Ruland

Prof. Axel Börsch-Supan

Matthias Maurer

Dr. Martin Brussig

Prof. Dr. Gert G. Wagner

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Deutscher Gewerkschaftsbund

A. Stellungnahme zum Bericht der Bundesregierung (Drs. 17/3814)

1. Allgemeine Einschätzung

Der Beschluss über die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde mit der Verpflichtung der Bundesregierung verbunden, den gesetzgebenden Körperschaften vom Jahre 2010 an alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten. Dass diese sogenannte Überprüfungs Klausel überhaupt in das Gesetz aufgenommen wurde, ist dem Druck des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gegen die „Rente mit 67“ zu verdanken.

Mit dem Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ (im Folgenden: Regierungsbericht) hat die Bundesregierung im November 2010 nun erstmalig ihre Einschätzung darüber abgegeben, ob aus ihrer Sicht „die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.“¹

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre nach wie vor ab und fühlen sich durch den Bericht der Bundesregierung bestätigt. Die Erhöhung des ge-

¹ § 154 Abs. 4 SGB VI.

setzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 ist unter arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gesichtspunkten nicht vertretbar, die allgemeine Arbeitsmarktlage ist immer noch schlecht und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders schwierig. Zudem ist die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab 2012 nicht notwendig, um die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung sicher stellen zu können. Die gesetzlichen Beitragssatzziele können bis 2020 zweifellos auch ohne die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters eingehalten werden. Die „Rente mit 67“ führt zu einer Reduzierung des Rentenversicherungs-Beitragssatzes um nur 0,5 Prozentpunkte im Jahr 2030. Diese kommt zur Hälfte vollständig den Unternehmen zu Gute, während viel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters negative Auswirkungen auf ihre Rentenzahlungen hinnehmen werden müssen. Deshalb ist eine gesellschaftliche Debatte über die Lastenverteilung für die Alterssicherung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendig.

Zwar sorgt der demografische Wandel für eine steigende Zahl von Rentnerinnen und Rentnern, und das Erwerbspersonenpotenzial wird langfristig sinken. Angesichts einer immer noch riesigen Arbeitsplatzlücke, vieler ungenutzter Potenziale insbesondere bei Frauen und jungen Menschen und einer ungerechten Verteilung gesellschaftlichen Wohlstands gibt es aber sozialverträgliche und sinnvolle Alternativen zur Erhöhung der Rentenalters.

Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters wird für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer **reinen Rentenkürzung**, und zwar insbesondere für jene, die aufgrund verschiedenster Umstände das gesetzliche Rentenalter nicht in Arbeit werden erreichen können. Die Lücke zwischen dem Austritt aus dem Arbeitsleben und dem Rentenbeginn wird mit der „Rente mit 67“ immer größer. Viele schaffen es aus gesundheitlichen Gründen nicht, so lange zu arbeiten. Die soziale Absicherung der Betroffenen reicht dabei überhaupt nicht aus: Die Zugangskriterien zur Erwerbsminderungsrente sind sehr eng und wer eine solche Rente zugesprochen bekommt, erhält im Durchschnitt eine Bruttorente von ca. 640 Euro. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im fortgeschrittenen Alter arbeitslos werden, haben kaum Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, rutschen schnell in das niedrige, bedürftigkeitsgeprüfte Arbeitslosengeld II und bauen in dieser Zeit keine Rentenansprüche mehr auf. Viele werden aus unterschiedlichsten Gründen eine vorzeitige Altersrente beantragen müssen und dadurch Abschläge von bis zu 14,4 Prozentpunkten in Kauf nehmen müssen. Gleichzeitig jedoch werden die Arbeitgeber durch die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters um 2,5 Mrd. Euro entlastet.

Der DGB hat sich bereits im Jahr 2007 gemeinsam mit Sozial- und Wohlfahrtsverbänden zum „Netzwerk für eine gerechte Rente“ zusammengeschlossen. Dieses Netzwerk² hat seither in **vier Monitoring-**

² Zum Netzwerk gehören neben DGB und Gewerkschaften: der Paritätische Gesamtverband, der Sozialverband VdK Deutschland, der Sozialverband Deutschland, die Katholi-

Berichten umfassend die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Situation älterer Bürgerinnen und Bürger dargestellt und dabei auf Probleme hingewiesen, die im Kontext der Anhebung der Regelaltersgrenze zu erwarten sind. Die Berichte zeigen, dass nach wie vor kein ausreichendes Arbeitsplatzangebot für ältere Arbeitnehmer/-innen vorhanden ist und dass die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters sehr unterschiedliche, gruppenspezifische Auswirkungen hat. Die „Rente mit 67“ erbringt keinen Beitrag zur Verhinderung von Altersarmut, sondern sie verschärft die Gefahr der Altersarmut weiter, weil gerade die am höheren Rentenzugangsalter scheitern werden, die ohnehin geringe Rentenansprüche haben. In den Berichten des Netzwerks wurde zudem aufgezeigt, dass es bislang keinen wirklichen Aufbruch zu mehr alters- und altersgerechtem Arbeiten gab. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Fortbildungsaktivitäten sind in der Tendenz eher zurückgegangen – und das von einem ohnehin niedrigen Niveau kommend und trotz der langjährigen Debatte über den demografischen Wandel in der Erwerbsswelt. Die Berichte benannten damit die wichtigen Kriterien für eine unvoreingenommene ehrliche Bestandsaufnahme. In der vorliegenden Stellungnahme hat der DGB geprüft, ob diese seitens der Bundesregierung berücksichtigt worden sind.

Auch der Sozialbeirat hat in seinem Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2010 gefordert, dass eine Anhebung des Renteneintrittsalters von Instrumenten der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik flankiert werden muss und in den Betrieben ausreichend Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer/-innen geschaffen werden müssen.³ Ob diese Voraussetzungen ebenso wie etwa gezielte Vermittlungsaktivitäten für Ältere und intensivere Bemühungen um Weiterbildung schon im mittleren Alter erfüllt sind bzw. werden können, wird in diesem Gutachten kritisch hinterfragt.

Der von der Bundesregierung vorgelegte Bericht berücksichtigt sowohl arbeitsmarktpolitische Fragestellungen als auch sozialpolitische Aspekte und folgt insofern dem Gesetzesauftrag. So werden insbesondere in Kapitel 3.2 und 3.3 ansatzweise auch die soziale Situation sowie gesundheitliche Belange thematisiert. Zudem bietet der Bericht in Kapitel 5 eine Übersicht über die bestehenden Initiativen in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitswelt sowie über Beispiele guter Praxis. Auch werden die bisherigen Bemühungen der Tarifpartner – explizite Erwähnung finden die Tarifabschlüsse in der chemischen und in der Metall- und Elektroindustrie – sowie die wichtige Rolle der Tarif- und Betriebspartner bei der Gestaltung der Arbeitswelt von morgen berücksichtigt.

Allerdings bleibt im Bericht der Bundesregierung die Betrachtung vieler Fragen hinsichtlich der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters über weite Strecken oberflächlich. Die Analyse geht nicht ausrei-

sche Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands, der Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen, der Deutsche Frauenrat, der Jahresring Gesamtverband e.V. und die Volkssolidarität Bundesverband e.V.

³ Vgl. Sozialbeirat: Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2010, S. 16f.

chend in die Tiefe, die Bewertungen und Schlussfolgerungen der Bundesregierung fallen häufig viel zu positiv aus.

Der DGB vermisst im vorgelegten Bericht der Bundesregierung eine ernstzunehmende Einschätzung bezüglich des Zusammenhangs zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und Arbeitslosigkeit. Es ist keineswegs eine zwingende Notwendigkeit, dass ein demografisch bedingter Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte zwangsläufig zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit oder gar einem allgemeinen Arbeitskräftemangel führt.

Bei fast allen statistischen Angaben wurden **relativ große Bandbreiten bei den untersuchten Altersgruppen** gewählt. Die Situation der heute 60-Jährigen oder gar der 55-Jährigen ist häufig aber nicht mit der Situation derjenigen zu vergleichen, die kurz vor dem Erreichen der aktuellen Regelaltersgrenze von 65 Jahren stehen. Bei diesen rentennahen Jahrgängen nämlich sinkt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich zu den 60-Jährigen derart rapide, dass eine Angabe nur für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen insgesamt ein verzerrtes – viel zu positives – Bild liefert. Auch eine Differenzierung der arbeitsmarktpolitischen und sozialen Situation nach Qualifikationen, Berufsgruppen und gesundheitlicher Belastungen durch die Arbeit wurde nicht vorgenommen. Dies wäre aber dringend geboten, um eine realistische Einschätzung der Folgen der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters zu erhalten.

Die **soziale Lage älterer Bürgerinnen und Bürger** wird nur oberflächlich dargestellt – und nur mit Blick auf die Minderheit der über 55- bis 65-Jährigen, die noch im Arbeitsleben stehen. Auch damit entsteht ein wenig aussagekräftiges, die soziale Wirklichkeit beschönigendes Bild. Die entscheidende Frage, in welcher Situation sich nämlich diejenigen befinden, die vorzeitig ausgeschieden sind, wird nicht gestellt und schon gar nicht beantwortet. Die Höhe der Erwerbsminderungsrenten, die finanziellen Verluste durch Arbeitslosigkeit und die hohen Abschläge bei vorzeitigem Altersrentenbezug bleiben unbeleuchtet. Damit folgt die Bundesregierung zwar dem Wortlaut des gesetzlichen Berichtsauftrags, trägt aber nicht dazu bei, eine belastbare Grundlage für die gesellschaftlichen und parlamentarischen Debatten zu schaffen.

Außerdem finden sich im Bericht der Bundesregierung **keine Ansätze für eigene, neue Initiativen**, die auf die Reduzierung der offensichtlichen Defizite auf den Feldern der Fort- und Weiterbildung oder der Gesundheitsförderung zielen. Stattdessen wird die Zuständigkeit für die Gestaltung von Rahmenbedingungen an die Sozial- und Tarifpartner abgetreten. So wird aus der grundsätzlich positiven Anerkennung von deren Gestaltungswillen und -möglichkeiten ein inakzeptabler Rückzug der Bundesregierung aus ihrer eigenen Verantwortung.

DGB und Gewerkschaften fordern deshalb die gesetzgebenden Körperschaften und die Bundesregierung auf, die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters zumindest auszusetzen und für das Jahr 2014 eine umfassendere Berichterstattung vorzubereiten.

Zudem sind die Maßnahmen der Gesundheits- und Bildungsförderung deutlich zu verstärken und verbindlicher zu gestalten, um den Menschen das Arbeiten bis zum Rentenalter von 65 Jahren zu erleichtern. Außerdem sind Möglichkeiten für flexible und sozial abgesicherte Übergänge auszubauen sowie Sicherungslücken zu schließen, die bereits heute im Erwerbsminderungsfall bestehen.

Im Folgenden wird Stellung zu den einzelnen Kapiteln genommen.

Kapitel 2 des Berichts: Der demografische Wandel

Der Regierungsbericht betrachtet verschiedene Daten zur demografischen Entwicklung in Deutschland. Dabei wird darauf hingewiesen, dass mit Blick etwa auf die wirtschaftliche Entwicklung und die Wahrung des Wohlstands die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend dringend für den Arbeitsmarkt benötigt würden. Jedoch ist es aus Sicht des DGB ungewiss, ob angesichts zu erwartender Produktivitätssteigerungen zukünftig tatsächlich eine entsprechende Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem Kreis der Älteren überhaupt vorhanden ist. Das IAB rechnet je nach Szenario (Wirtschaftswachstum, Entwicklung der Zuwanderung) mit einem Bedarf von bis zu 3 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen bei Einführung der Rente mit 67. Folglich wird die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre einen enormen Druck auf den Arbeitsmarkt erzeugen.

Mit Blick auf eine nachhaltige **Finanzierbarkeit der Alterssicherungssysteme** unter dem Stichwort der Generationengerechtigkeit wird im Regierungsbericht die Frage der Belastbarkeit der Erwerbstätigen diskutiert. Dazu wird die nach 2030 weiter deutlich sinkende Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter auf der einen Seite und der steigende Altenquotient auf der anderen Seite herangezogen. Für die Abgabenbelastung ist jedoch nicht das Verhältnis der Zahl der über 65-jährigen zur Zahl der Personen im Erwerbsalter entscheidend, sondern vielmehr das Verhältnis von Nichterwerbstätigen zu Erwerbstätigen – und die Entwicklung der Lohneinkommen.⁴ Steigt der Anteil der Arbeitseinkommen am gesamtwirtschaftlichen Einkommen, d. h. die Lohnquote, wieder, wird die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung vergrößert und damit die Finanzierung der Lasten des demografischen Wandels erleichtert. Die solidarische und paritätische Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung kann so einen wichtigen Beitrag zu einer fairen Verteilung des Wohlstands und der gesamtwirtschaftlichen Einkommen zwischen Unternehmen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern leisten. Zudem muss die Unterhöhung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung durch den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt gestoppt werden. Die Wirkung des demografischen Wandels für die gesetzliche Rentenversicherung wird verstärkt durch den zunehmenden Umfang nicht-sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit. Deshalb fordern DGB und Mitgliedsgewerkschaften die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversiche-

⁴ Vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.): 4. Monitoring-Bericht, Berlin 2010, S. 24.

zung zu einer **Erwerbstätigenversicherung**. In einem ersten Schritt müssen die so genannten Solo-Selbstständigen in die Versichertengemeinschaft einbezogen werden.

Die Bundesregierung betrachtet in ihrem Bericht zur „Rente mit 67“ den demografischen Wandel „ohne Änderung weiterer Rahmenbedingungen [...] als Wachstumsbremse“⁵ und vertritt die These, dass Produktivitätssteigerungen allein nicht ausreichen werden, um einen drohenden Arbeitskräftemangel ausgleichen zu können. Eine steigende Arbeitsproduktivität jedoch hat zur Folge, dass grundsätzlich sehr wohl mit einem geringeren Arbeitseinsatz ein wachsendes Sozialprodukt erwirtschaftet werden kann – das auch ausreichen kann, die mit dem demografische Wandel unstrittig verbundenen Lasten zu schultern. Es ist ein Mangel des Berichts der Bundesregierung, dass die Zusammenhänge von Bevölkerungsentwicklung, Produktivitätssteigerungen, wirtschaftlicher Dynamik und Arbeitskräftebedarf nur sehr oberflächlich und einseitig analysiert werden. Die „Rente mit 67“ wird so zu einer Wette auf die Zukunft mit unsicherem Ausgang.

Zu Recht weist die Bundesregierung darauf hin, dass es ein Vorurteil sei, dass Ältere generell weniger leistungsfähig seien als Jüngere. Die Leistungspotenziale und die Stärken wandeln sich aber im Lebens- und Erwerbsverlauf. Altersgemischte Teams stellen eine ideale Lösung dar, um die unterschiedlichen Kompetenzen stärker zusammen zu bringen, sind aber wegen des demografischen Wandels künftig immer schwerer erreichbar. Deshalb ist die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials eine große Herausforderung für die Akteure in der Arbeitswelt – insbesondere, weil sie sich in den nächsten Jahren sehr rasch vollzieht. Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters wirkt in diesem Zusammenhang problemverschärfend, weil die Zahl der älteren Arbeitnehmer/-innen in den Betrieben damit noch künstlich hochgetrieben wird.

Zentrale Voraussetzung dafür, dass die Potenziale alternder Belegschaften genutzt werden können, sind eine wirksame Strategie des lebensbegleitenden Lernens und der Gesunderhaltung der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund ist es umso bedenklicher, dass die Arbeitgeber in beiden Aufgabenfelder in den vergangenen Jahren nicht stärker aktiv geworden sind und dass die Bundesregierung keine Vorschläge für neue Initiativen und Anstöße vorgelegt hat (siehe Stellungnahme zu Kapitel 5).

Der Bericht stellt dar, dass das Rentenzugangsalter innerhalb von 13 Jahren – 1997 bis 2009 – von 62,1 auf 63,2 Jahre angestiegen ist. Das Austrittsalter aus dem Erwerbsleben liegt aber noch deutlich darunter, nämlich bei 61,7 Jahren.⁶ Das Rentenzugangsalter ist nicht mit dem **Alter beim Erwerbsausstieg** gleichzusetzen. Die Versicherten, die in eine Regelaltersrente gehen, stellen noch nicht einmal die Hälfte aller Neurentnerinnen und Neurentner des Jahres 2009. Deshalb kann es nicht befriedigen, wenn nur knapp

ein Drittel der Regelaltersrentner aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit in eine Rente gingen⁷ und nur 20 Prozent aller Altersrentner/-innen. Im Jahr 2000 hingegen waren es schon mal 25 Prozent gewesen, und das, obwohl die Zahl der damals neu zugegangenen Altersrenten demnach deutlich höher war. Das heißt, dass sich die Chance, aus abgesicherter Beschäftigung in die Rente zu gehen, in den vergangenen Jahren noch einmal deutlich verschlechtert haben. Bislang trug auch die geförderte Altersteilzeit dazu bei, den vorgezogenen Übergang in die Rente sozialpolitisch abfedern zu können. Diese Möglichkeiten sind durch den Wegfall der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit künftig deutlich beschnitten.

⁵ Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI, Berlin 2010, S. 11.

⁶ Vgl. Martin Brüssig, Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, in: Altersübergangs-Report 2010- 05.

⁷ Vgl. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI, Berlin 2010, S. 18.

Tabelle 1: Versicherungsstatus vor Rentenbeginn, Altersrenten

	West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl	269307	298829	49241	56133
Versicherungspflichtige Beschäftigung	20,6%	19,7%	21,7%	18,3%
Altersteilzeitarbeit/ Vorruhestand	20,3%	11,3%	16,9%	20,0%
Leistungsempfang nach SGB III	8,0%	7,5%	15,3%	13,9%
Leistungsempfang nach SGB II	8,0%	5,0%	16,5%	13,5%
Sonstige aktive Beschäftigungsverhältnisse	10,0%	15,1%	13,4%	19,5%
Passiv Versicherte	33,2%	41,3%	16,3%	14,8%

Quelle: eigene Darstellung nach Deutsche Rentenversicherung 2010

Der Anteil der **Altersrenten mit Abschlägen** ist in den vergangenen Jahren geradezu explodiert, insbesondere weil viele Arbeitnehmer/-innen aus gesundheitlichen Gründen früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen und/oder nach einem langen Arbeitsleben nicht mehr zu ihren bisherigen Bedingungen arbeiten können. Fast die Hälfte aller Altersrenten ist von Abschlägen betroffen, in den neuen Ländern sind es noch deutlich mehr – bei den Frauen fast 78 Prozent und bei den Männern fast 54 Prozent der Rentenzugänge. Die anhaltend schlechte Arbeitsmarktlage in den neuen Ländern macht sich hier besonders bemerkbar. Die Verluste bei den Monatsrenten durch die Abschläge betragen deutschlandweit im Durchschnitt ca. 117 Euro. Dies zeigt – angesichts der unsicheren weiteren Arbeitsmarktentwicklung –, wie risikoreich die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters für die soziale Lage der Rentnerinnen und Rentner ist. Schon die bisherige Anhebung der Altersgrenzen bei bestimmten Altersrentenarten hat vorrangig dazu geführt, dass die Renten durch Abschläge massiv verringert werden. Die weitere Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre erhöht die Gefahr, dass künftig noch mehr Menschen in eine Altersrente mit Abschlägen gezwungen wird.

Die Ankündigung der Bundesregierung nach Prüfung einer weitergehenden **Flexibilisierung der Übergänge**, etwa durch Teilzeitregelungen oder Teilrenten, begrüßt der DGB. Er fordert in diesem Zusammenhang nochmals, die Altersteilzeit als unverzichtbares Instrument weiterzuentwickeln und entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen zu ver-

bessern bzw. zu schaffen.⁸ Auch die Weiterentwicklung der Teilrente kann einen Beitrag zur Flexibilisierung des Altersübergangs leisten. Geprüft werden kann, ob die bisherige Obergrenze für den Bezug einer vorgezogenen vollen Altersrente verändert werden sollte, um Anreize zu verhindern, nicht sozialversicherungspflichtig tätig zu sein. Der DGB weist nachdrücklich darauf hin, dass flexible Übergänge immer auch sozial abgesichert sein müssen. Darüber hinaus fordert er, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für tarifpolitische Gestaltungsmöglichkeiten der Übergänge zu verbessern.

Die Bundesregierung hat auch den Auftrag, dem Gesetzgeber zur **Beibehaltung eines Sicherungsniveaus** vor Steuern von 46 Prozent über das Jahr 2020 entsprechende Maßnahmen unter Wahrung der Beitragssatzstabilität vorzuschlagen. Diesem Auftrag kommt die Bundesregierung nicht nach, obwohl nach den Prognosen der Bundesregierung das Rentenniveau auf ca. 44,5 Prozent im Jahr 2030 sinken wird. DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern zum einen eine gesellschaftliche Diskussion über die Beitragssatzziele. Die Deckelung des Rentenversicherungsbeitrags bei 22 Prozent im Jahr 2030 belastet die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil sie die entstehenden Sicherungslücken durch die staatlich geförderte, aber letztlich eigenfinanzierte Vorsorge auffüllen müssen, oder weil sie mit zu niedrigen Alterseinkommen auskommen müssen, wenn sie die zusätzliche Vorsorge nicht leisten konnten. Lediglich die Arbeitgeber werden durch die Deckelung der Rentenversicherungsbeiträge entlastet. In der

⁸ Vgl. ausführlich DGB-Bundesvorstand: Vorschläge zu einem flexiblen Übergang in die Rente. Beschluss vom 4. September 2007.

Konsequenz führt dies zu einer ungerechten Verteilung der Lasten und so zu einer Überlastung von Vielen.

Zum anderen aber versäumt es die Bundesregierung, andere Maßnahmen zu prüfen, die eine weitgehende Stabilisierung des Rentenversicherungsbeitrags und ein höheres Rentenniveau gleichermaßen ermöglichen. Insbesondere die Ausweitung der Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung stellt dazu einen wichtigen Beitrag dar. Es wird auf das Gemeinsame Konzept von DGB, Gewerkschaften und Sozialverbänden zur Einführung einer Erwerbstätigenversicherung verwiesen.⁹

Kapitel 3 des Berichts: Wirtschaftliche und soziale Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Bundesregierung betrachtet in ihrem Bericht mit Blick auf die wirtschaftliche und soziale Lage ausschließlich die Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit wird zwar dem Wortlaut des Gesetzes gefolgt, es bleiben aber die rund 60 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 60 und 65 unberücksichtigt, die keine Arbeit mehr haben, arbeitslos sind oder bereits Renten beziehen (müssen). Da im fortgeschrittenen Alter vor allem die höherqualifizierten Arbeitnehmer noch erwerbstätig sind (siehe Stellungnahme zum Kapitel 4), fallen die **Einkommensdaten** entsprechend positiv aus, und die Angaben zu den durchschnittlichen versicherungspflichtigen Entgelten bleiben weitgehend ohne Aussagekraft hinsichtlich der sozialen Lage der älteren Menschen.

Wie bei der Betrachtung des Übergangsgeschehens zwischen Arbeit und Ruhestand (Regierungsbericht, Kapitel 2, S. 16 ff) werden auch hier wichtige Fragen – und Probleme – ausgeblendet. Um die Vertretbarkeit der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 beurteilen zu können, ist eben nicht die Einkommens- und Vermögenssituation derjenigen ausschlaggebend, die noch arbeiten können, sondern von denjenigen, die bereits ausscheiden mussten. Etwa 592.000 Menschen zwischen 55 und 65 sind zurzeit arbeitslos gemeldet und leben in der Regel von geringen Einkommen. Die Renten der ca. 147.000 neu zugegangenen Erwerbsminderungsrentner des Jahres 2009 betragen im Durchschnitt 643 Euro, und das bei einem durchschnittlichen Zugangsalter von ca. 50 Jahren. Auch die Wirkung der Abschlüsse bei den Alters- und Erwerbsminderungsrenten gehört zu einer umfassenden Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der älteren Bürgerinnen und Bürger dazu. Zudem darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass in den vergangenen Jahren das Armutsrisiko älterer Bürgerinnen und Bürger deutlich zugenommen hat – auf 17 Prozent aller über 65-Jährigen.¹⁰ Da die Erhöhung des gesetzlichen Ren-

tenalters gruppenspezifisch unterschiedlich wirkt und besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit eher geringen Qualifikationen und Einkommen die Folgen der Rente mit 67 spüren werden, ist eine umfassende und detaillierte Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Lage älterer Bürgerinnen und Bürger und insbesondere der Bezieher/-innen gesetzlicher Renten notwendig, um eine verlässliche Entscheidungsgrundlage für die Frage zu schaffen, ob die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters sozialpolitisch vertretbar erscheint.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften schlagen vor, dass der Bundestag die Bundesregierung auffordern möge, den Bericht entsprechend zu ergänzen. Zudem sollte der Gesetzgeber im Hinblick auf den nächsten Bericht im Jahr 2014 den gesetzlichen Berichtsauftrag im Sinne der dargelegten Anforderungen konkretisieren, damit die genannten Aspekte in den Blick genommen werden können.

Im Kontext der Entwicklung von Löhnen und Gehältern weist der Bericht in der Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen durchschnittlich höhere Jahresentgelte aus als bei der Gruppe der 20- bis 54-jährigen. Dies ist aber ganz überwiegend den höheren Entgelten der älteren Männer geschuldet. Die nach wie vor eklatanten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen – gerade im Alter – bleiben bei der Beurteilung vollkommen unberücksichtigt, obwohl das Statistische Bundesamt in den vergangenen Jahren konstant ein „Gender Pay Gap“ von 23 Prozent errechnet hat.¹¹

Auffällig ist, dass die Bundesregierung sich nur in den Abschnitten Einkommen und Vermögen an die engen Vorgabe des Gesetzes hält, aber bei der Frage der Gesundheit und der sozialen Teilhabe – willkürlich – auch Daten für Ältere nennt, die nicht mehr im Arbeitsleben stehen.

Die Bundesregierung verweist auf Studien, die eine stetige Verbesserung des Gesundheitszustands der ins Rentenalter vorrückenden Kohorten und damit die Vertretbarkeit der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters untermauern sollen.¹² Auch hier wäre eine Betrachtung einzelner Berufsgruppen und verschiedener Formen von Belastungen im Arbeitsleben nicht nur wünschenswert gewesen, sondern zwingend notwendig.¹³

Doch zeigen auch die im Regierungsbericht genannten, hochaggregierten Daten die Dramatik des Problems: Fast 40 Prozent der 55- bis 64-jährigen Männer (und über 40% der über 60-jährigen) schätzen ihre Gesundheit nicht als gut ein, die Daten für Frauen sind dabei nur geringfügig positiver. Nach verschie-

⁹ Vgl. SoVD, DGB, Volkssolidarität: Die Erwerbstätigenversicherung – Rente mit Zukunft. Gemeinsames Konzept für die Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung, Berlin 2006.

¹⁰ Daten nach EU-SILC, vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.): 4. Monitoring-Bericht, Berlin 2010, S. 48.

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 384 vom 25.10.2010.

¹² Vgl. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI, Berlin 2010, S. 38.

¹³ Zum Themenkomplex „Gute Erwerbsbiografien“ liegen drei Arbeitspapiere eines gleichnamigen Projektes vor. Die Autoren Falko Trischler und Ernst Kistler bzw. Markus Holler liefern detaillierte Erkenntnisse zu „Erwerbsverläufe im Wandel“, „Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf“ sowie „Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit“. Vgl. dort, Stadtbergen 2010.

denen Untersuchungen, die im 3. Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente dargestellt wurden, geht fast ein Viertel der Rentner/-innen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand, und ein Drittel der befragten Arbeitnehmer geben die Einschätzung ab, dass sie davon ausgehen, ihre Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Rentenzugangsalter ausüben zu können¹⁴. Wie der Bericht dazu richtig vermerkt, müssen gesundheitsfördernde Maßnahmen spätestens bereits im mittleren Lebensalter intensiviert werden und besser noch über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg erfolgen. **Arbeitsbedingte Erkrankungen** gewinnen immer mehr an Bedeutung. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass die körperliche Beanspruchung im Beruf weitgehend bestehen bleibt, die psychischen Belastungen gleichzeitig aber steigen.¹⁵ Hoher Zeitdruck, geringe Handlungsspielräume, die zunehmende Schichtarbeit, mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte und Angst um den Arbeitsplatz sind dabei Treibsatz für Erkrankungen, die nicht nur persönliches Leid, sondern auch ökonomisch Milliardenschäden verursachen. Fast 44 Mrd. Euro pro Jahr kosten arbeitsbedingte Erkrankungen an direkten und indirekten Kosten.¹⁶ Gerade deshalb sind die Initiativen der Bundesregierung und die Maßnahmen der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung deutlich zu verstärken (siehe Stellungnahme zu Kapitel 5).

Kapitel 4 des Berichts: Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Regierungsbericht benennt die positive Entwicklung sowohl bei der Erwerbs- als auch bei der Beschäftigtenquote. Diese findet aber nach wie vor auf einem niedrigen Niveau statt. Noch nicht einmal 40% der 60- bis 64-Jährigen sind erwerbstätig – dabei werden auch Minijobs und andere Kleinstverwerbsverhältnisse mitgezählt. Nur drei Fünftel dieser Erwerbstätigen sind auch sozialversicherungspflichtig beschäftigt – dieser Anteil liegt weit unter dem aller Erwerbstätigen (Regierungsbericht S. 47). So betrug im Jahr 2009 der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der 60- bis 64-Jährigen nur bei 23,4 Prozent, das sind noch nicht einmal eine Million Menschen.

Erneut verzichtet die Bundesregierung auf eine detaillierte, aussagekräftige Analyse. So bricht die Erwerbstätigkeit zu den rentennahen Jahrgängen hin dramatisch ein: Bei 63- und 64-Jährigen sind im Jahr 2008 nur noch 9,2 Prozent bzw. 6,3 Prozent sozialversicherungspflichtig in Vollzeit sowie 4,2 Prozent bzw. 2,7% in Teilzeit beschäftigt.¹⁷

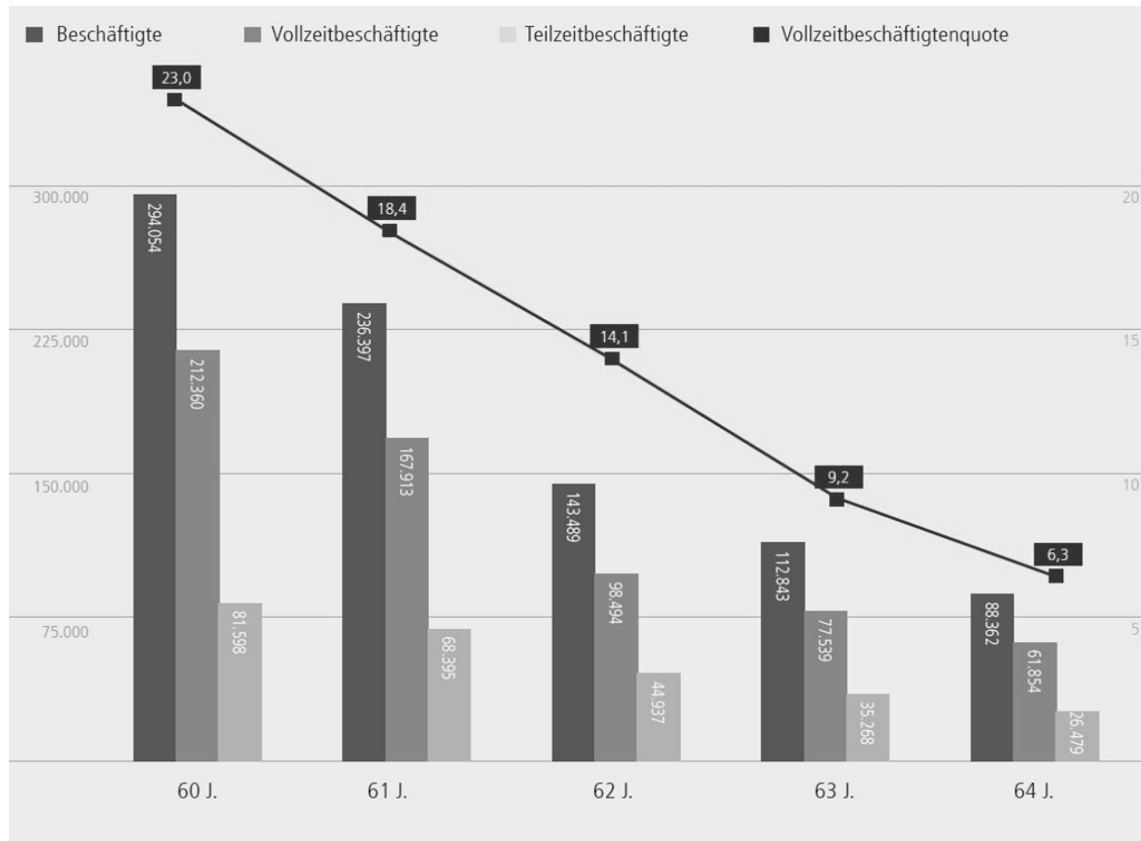
¹⁴ Vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.): 3. Monitoring-Bericht, Berlin 2009, S. 11f.

¹⁵ Vgl. ebenda, S. 25 ff.

¹⁶ vgl. BKK Bundesverband, Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühberentung in Deutschland, Essen 2008.

¹⁷ Vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.): 4. Monitoring-Bericht, Berlin 2010, S. 16.

Grafik 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Voll- und Teilzeit



Quelle: DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.), 4. Monitoring-Bericht, Berlin 2010, S. 16

Rechnet man die Versicherten, die in der Freistellungsphase der Altersteilzeit stehen, aus dieser Beschäftigtenquote heraus, kommt man zu noch stärker ernüchternden Zahlen: 2008 waren nur 610.000 Menschen zwischen 60 und 64 tatsächlich noch so-

zialversicherungspflichtig tätig, nur rund 50.000 Menschen mehr als 2000.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ältere mit und ohne Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Angaben in Tausend)

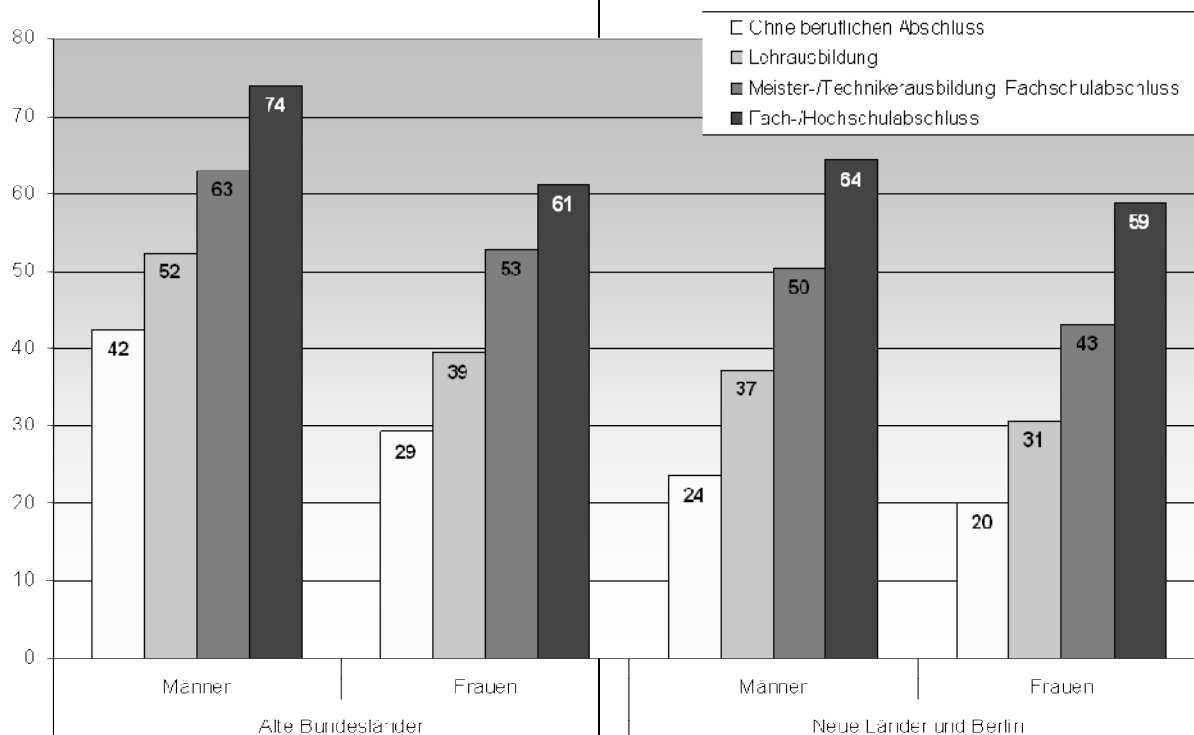
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
55- bis unter 60-Jährige									
svpflichtig Beschäftigte	2.143	1.958	1.918	1.894	1.918	2.021	2.198	2.361	2.517
ohne wegen Altersteilzeit freigestellte	2.038	1.807	1.729	1.685	1.671	1.756	1.917	2.078	2.254
60- bis unter 64-Jährige									
svpflichtig Beschäftigte	623	676	727	745	781	778	737	799	875
ohne wegen Altersteilzeit freigestellte	557	564	590	576	569	553	494	545	610

Quelle: eigene Darstellung nach Deutscher Bundestag 2010, Drucksache 17/2271

Die Erwerbstätigenquote Älterer ist insgesamt gering und in hohem Maße abhängig von der Qualifikation der Beschäftigten. Je niedriger der Qualifikationsgrad, umso geringer fällt auch die Erwerbsbeteiligung im Alter aus. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters würde dieses Auseinanderdriften weitere

vergrößern und das soziale Ungleichgewicht weiter verschärfen.

Grafik 2: Beschäftigungsquote der 66- bis 64-jährigen nach beruflichem Bildungsabschluss und Geschlecht 2005



Quelle: DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.), 1. Monitoring-Bericht, Berlin 2008, S. 15

Auch nach Berufsgruppen sind die Erwerbschancen im Alter sehr unterschiedlich verteilt. Während im Durchschnitt 3,8% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 60 und 64 Jahren alt sind (damit ist diese Altersgruppe auch insgesamt weit unterrepräsentiert), sind dies beispielsweise bei Zimmerern und Dachdeckern nur 1,8 Prozent, bei Beschäftigten im Hotel- und Gaststättengewerbe 2,0 und bei Gesundheitsberufen nur 2,6 Prozent. Damit, dass viele Menschen in ihren Berufen keine Chance haben, das höhere Rentenzugangsalter in Arbeit zu erreichen, setzt sich die Bundesregierung in ihrem Bericht nicht ernsthaft auseinander. Auch die Strategie von Berufswechseln stößt an enge Grenzen.¹⁸ Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen sind berufliche Umstiege und Weiterentwicklungen häufig gar nicht möglich, weil die entsprechenden Einsatzfelder fehlen. Bislang führen Berufswechsel meistens weder bei den allgemeinen Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbelastungen) noch bei den Verdiensten zu Verbesserungen, sondern sehr häufig zu Verschlechterungen.

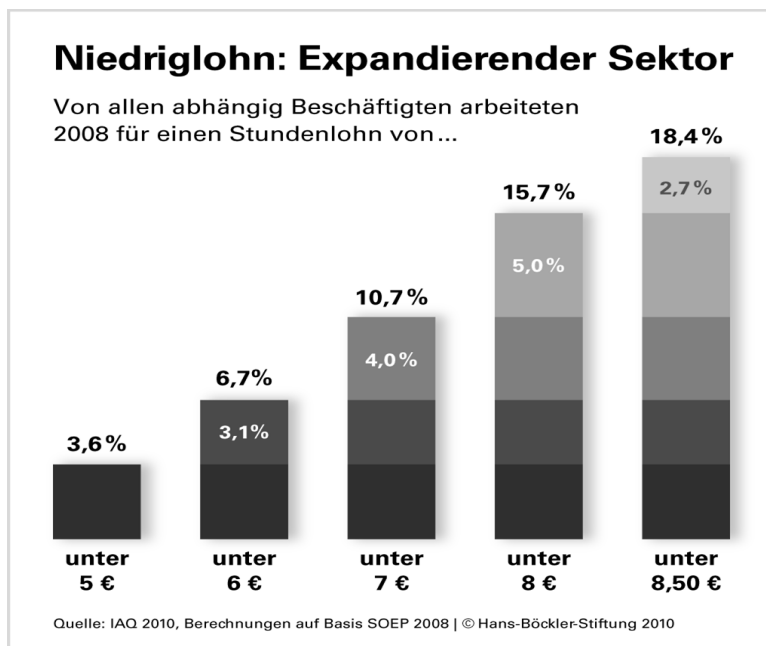
Für die Beurteilung der Entwicklung am Arbeitsmarkt für Ältere müssen qualitative Mindeststandards berücksichtigt werden. Denn um nennenswerte Rentenanwartschaften (auch) in den letzten Jahren vor dem Renteneintritt zu erwerben, ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle eine zwingende Notwendigkeit. Wie oben bereits dargestellt, trifft das Merkmal „sozialversicherungspflichtig beschäftigt“ nur noch auf einen Bruchteil der 63- und 64-jährigen zu.¹⁹

Die positive Bewertung atypischer Beschäftigung durch die Bundesregierung teilt der DGB deshalb in keiner Weise. Zwar ist atypische Beschäftigung längst nicht immer auch prekär, in den meisten Fällen aber schon. Zumeist gehen niedrige Löhne, geringe soziale Absicherung und mangelnde Gesundheits- und Qualifizierungsförderung einher – mit all den Folgen auch für den Erwerb von Rentenanwartschaften. Insbesondere die Ausweitung des Niedriglohnsektors ist dabei dramatisch für die Folgen der sozialen Sicherungssysteme insgesamt und die Alterssicherung im Besonderen. Angesichts der enormen Zahl von rund 5,8 Millionen Beschäftigter mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro (das entspricht 18,4 Prozent aller Beschäftigten) müssen hier schnellstmöglich Maßnahmen ergriffen werden, um die Sozialversicherungen zu stabilisieren. Notwendig sind im Zusammenhang mit der Überprüfungs Klausel außerdem Untersuchungen, inwieweit ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon betroffen sind.

¹⁸ Vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.): 4. Monitoring-Bericht, Berlin 2010, S. 39.

¹⁹ Zu aktuellen Entwicklungen der Alterserwerbstätigkeit in Deutschland vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.): 4. Monitoring-Bericht, Berlin 2010, Kapitel 1.

Grafik 3: Niedriglohnsektor



Die Zahl der von befristeter oder geringfügiger Beschäftigung Betroffenen ist bei den Älteren ähnlich hoch wie in den anderen Altersgruppen. Die prozentuale Zunahme solcher Beschäftigungsformen von 2005 bis 2009 fällt in dieser Altersgruppe jedoch überdurchschnittlich hoch aus. Dabei alarmiert insbesondere der Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse um 36,6 Prozent in der Gruppe der 55- bis 59-jährigen, also bei denen, die zu den ersten Betroffenen einer längeren Lebensarbeitszeit durch die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters gehören würden.²⁰

Wie schwierig die Arbeitsmarktlage Älterer ist, zeigen auch die Arbeitslosigkeitszahlen. Derzeit werden in Deutschland über 3,3 Millionen Menschen offiziell als arbeitslos geführt (Januar 2011), davon fast 600 Tsd. zwischen 55- und 64-Jährige. Hinzu kommen weitere rund 1 Millionen Arbeitsplatzsuchende, die aus unterschiedlichsten Gründen nicht in die Statistik einfließen, obwohl auch sie ohne Beschäftigung sind. Der Bericht zeigt auf, dass die Arbeitslosigkeit Älterer über 55 deutlich zugenommen hat.

Die jetzige Arbeitsmarktlage kann nicht in die Zukunft hinein projiziert werden. Auf die Unsicherheit langfristiger Prognosen für die Arbeitskräftenachfrage wurde aber schon hingewiesen, und auch darauf, dass die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters damit zu einer unsicheren Wette auf die zukünftige Entwicklung darstellt. Völlig klar ist aber, dass die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 arbeitsmarktpolitisch keinesfalls zu rechtfertigen ist. Es gibt weiterhin ein massives Überangebot an Arbeitskräften. Es ist unverantwortlich, in der jetzigen Situation die Konkurrenz um die Arbeitsplätze durch eine Ausweitung des Arbeitsangebots durch ältere Arbeitnehmer/-innen zu verschärfen.

²⁰ Vgl. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI, Berlin 2010, S. 50 – 52.

Aktuell sind eher dünn besetzte Kohorten in der Altersgruppe 60 bis 65 vertreten, was tendenziell den Arbeitsmarkt für Ältere entlastet hat. Das ändert sich in den kommenden Jahren ab Mitte dieses Jahrzehnts dramatisch, nach 2020 sind die stärksten Kohorten im Alter 55 bis 65 Jahre, die jüngeren Kohorten fallen deutlich schwächer aus - wie bereits ein Blick in das Kapitel 2 des Regierungsberichts erkennen lässt. Dies wird die Aufgabe, Ältere in Arbeit zu halten, zusätzlich erschweren. Erst ab ca. 2035 entspannt sich die Situation in dieser Hinsicht wieder.

All dies wiegt umso schwerer, als die Bundesregierung keinerlei Antworten auf das ungelöste Problem hat, wie denjenigen Perspektiven eröffnet werden können, die es nicht schaffen, bis zum gesetzlichen Rentenalter im Erwerbsleben zu bleiben. Sowohl Arbeitslosigkeit als auch Erwerbsminderung führen zu massiven Absicherungslücken (siehe Stellungnahme zu Kapitel 3).

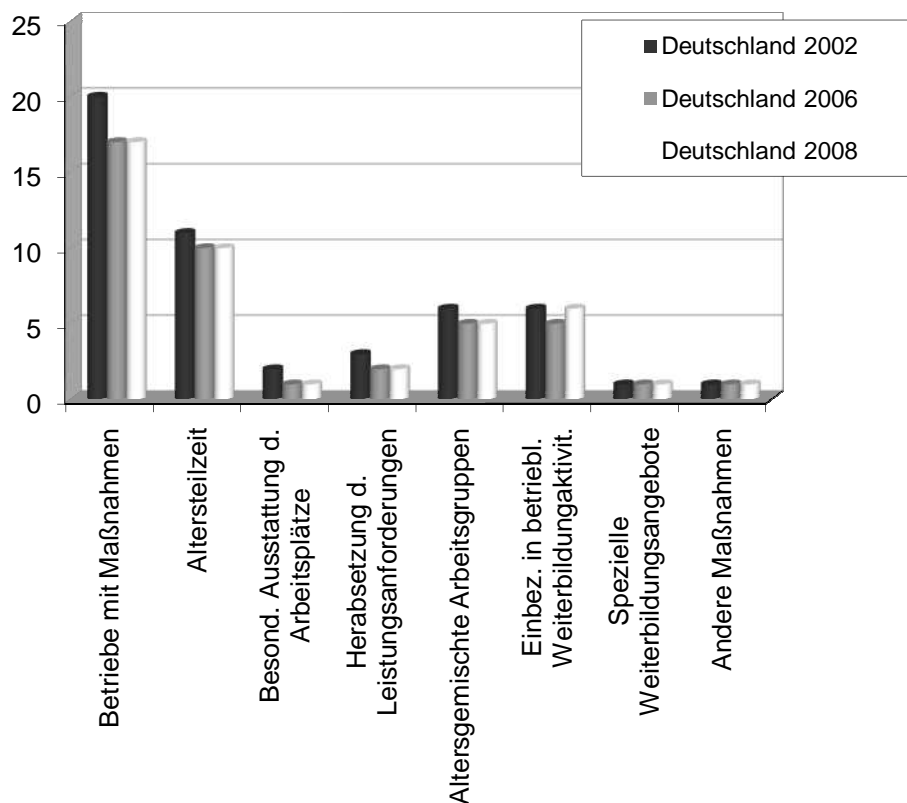
Kapitel 5 des Berichts: Gestaltung des Arbeitslebens

Das abschließende Kapitel im Regierungsbericht bietet einen Überblick darüber, welche Aktivitäten und „Beispiele guter Praxis“ es in den Handlungsfeldern „Personalpolitische Maßnahmen, Arbeitsorganisation und -gestaltung“, „Gesundheitsförderung“ sowie „Qualifizierung und Weiterbildung“ bereits gibt. Aus Sicht des DGB wurde jedoch die Chance vertan, hier neue Initiativen vorzuschlagen oder auch nur bestehende weiterzuentwickeln. Der Bericht beschränkt sich ausschließlich auf eine Darstellung der Ist-Situation. Dabei wären innovative Schritte dringend notwendig, um Fortschritte in Richtung „gute und gesunde Arbeit“ zu erzielen.

Die vergangenen Jahre haben dabei keine nennenswerten Fortschritte gebracht. Die Zahl der Betriebe, die Maßnahmen für ältere Beschäftigte ergriffen haben, sind sogar zurückgegangen. Auch hier gibt es

große Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen, dies zeigt auch der Regierungsbericht auf. Insgesamt dominiert als Maßnahme die Altersteilzeit, die aber nicht darauf zielt, die Beschäftigten länger in Beschäftigung zu halten.

Graphik 4: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte (in Prozent)



Quelle: DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.), 3. Monitoring-Bericht, Berlin 2009, S. 35

Bestürzend ist, dass im Bereich des Gesundheitsmanagements noch nicht einmal die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Die Mehrzahl der Arbeitsplätze wird keiner Gefährdungsanalyse unterzogen²¹, so gut wie nie werden dabei die besonderen Bedarfe älterer Arbeitnehmer berücksichtigt. Ähnlich sieht es beim gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagement aus, das ebenfalls bei weitem noch nicht flächendeckend ein- und durchgeführt wird und bei dem insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen noch Nachholbedarf haben. Die mangelnde Umsetzung und Nutzung dieser beiden wichtigen Instrumente ist deshalb so problematisch, weil beide einen Dreh- und Angelpunkt für frühzeitiges präventives Handeln in den Betrieben darstellen würden.

Die Sozial-, Tarif- und die Betriebspartner können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, in Fragen der Gesundheits- und Weiterbildungsförderung entscheidende Schritte voranzukommen. **DGB und Gewerkschaften sind aber davon überzeugt, dass es auch staatlicher Initiativen bedarf, um einen Auf-**

bruch in diesen Handlungsfeldern zu erzeugen. Folgende Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden:

- In den vergangenen Jahren wurden die Kontrollkapazitäten hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften massiv zurückgefahren. Der Bund muss gemeinsam mit den Trägern der Unfallversicherung und vor allem den Ländern als Träger der Gewerbeaufsicht eine Strategie entwickeln, wie ausreichend Kontrollkapazitäten aufgebaut werden können und wie diese Prüfung mit beratenden und unterstützenden Angeboten verknüpft werden können.
- Geprüft werden sollte, ob nicht durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen sanktioniert werden können – spätestens, wenn es zu einem Leistungsfall bei der Unfallversicherung kommt.
- Geprüft werden sollte weiterhin, ob das Betriebliche Eingliederungsmanagement gestärkt werden kann, indem die rechtlichen Konsequenzen dieser Instruments (BEM) geschärft werden. Höchststrichterlich ist mittlerweile festgestellt, dass krankheitsbedingte Kündigungen unwirksam sind, wenn die Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern kein BEM angeboten wurde. Diese Rechtsprechung könnte auch gesetzlich fixiert werden. Des Weiteren könnte geprüft

²¹ Vgl. DGB/Netzwerk für eine gerechte Rente (Hrsg.), 3. Monitoring-Bericht, Berlin 2009, S. 36.

werden, ob ein unterlassenes BEM Auswirkungen auf die Dauer der Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeber haben soll.

- Die Betriebliche Gesundheitsförderung der gesetzlichen Krankenkassen sollte stärker strategisch geplant und koordiniert werden – sowohl zwischen den Krankenkassen selbst als auch zwischen Krankenkassen und der Unfallversicherung. Geprüft werden könnte in diesem Zusammenhang, ob den Krankenkassen aufgetragen werden soll, die für betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung stehenden Mittel in den Regionen zu poolen. Alternativ dazu könnte der Gesetzgeber auch finanzielle Anreize für ein solches Vorgehen setzen.
- Das Beratungsangebot für Versicherte, Beschäftigtenvertretungen und Unternehmen – insbesondere kleine und mittelständische – muss verbessert werden. Sie stehen in den Bereichen Bildungsförderung, gesundheitliche Prävention sowie Rehabilitation einer Vielzahl von Akteuren in einem stark gegliederten System gegenüber. Es sollte eine Informations- und Beratungsstruktur aufgebaut werden, um die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber durch die Hilfe- und Unterstützungsangebote zu leiten. Die gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation und die Integrationsämter können geeignete Orte sein, um diese Aufgabe zu übernehmen.

Schon der Jahrgang 1947 muss nach der geltenden Gesetzeslage einen Monat länger arbeiten, bis zum Jahrgang 1958 kommt pro Jahr jeweils ein weiterer Monat hinzu. Anschließend erfolgt die Anhebung in Schritten von zwei Monaten, ehe der Jahrgang 1964 dann der erste wäre, den die volle Anhebung des Rentenzugangsalters auf 67 Jahre treffen würde. In der Konsequenz bedeutet das: Gerade die Jahrgänge, die in den ersten Jahren ab 2012 das Renteneintrittsalter erreichen, werden nicht mehr ausreichend von Weiterbildung und/oder Gesundheitsförderung profitieren können. Und selbst der Jahrgang 1964, also jene Beschäftigten im aktuellen Alter von 46 oder 47 Jahren, kann von einer notwendigen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit „über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg“ nicht mehr in hinreichendem Umfang profitieren. Auch deshalb ist die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 nicht vertretbar.

B. Anträge der Fraktionen

Im Folgenden wird zu den Anträgen der Fraktionen von SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – in der Reihenfolge der Drucksachen – Stellung genommen. Es wird im Grundsatz auf die Stellungnahme zum Regierungsbericht verwiesen, insbesondere auf die Ablehnung der „Rente mit 67“ (vgl. S. 2, Abs. 3 dieser Stellungnahme).

Drucksache 17/2935 **Antrag der Fraktion Die Linke: „Rente ab 67 vollständig zurücknehmen“**

Die Forderung, die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 vollständig zurückzunehmen, wird von DGB und Mitgliedsgewerkschaften geteilt.

Zu Recht verweist der Antrag auch darauf, dass durch die Bekämpfung des Niedriglohnsektors und durch eine Strategie, die auf die Schaffung von mehr „guter Arbeit“ zielt, die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung gestärkt werden kann. Die Fraktion fordert die Einführung eines Mindestlohns von 10 Euro in der Stunde. DGB und Gewerkschaften fordern seit dem DGB-Bundeskongress (Mai 2010) Mindestlöhne von 8,50 Euro, halten aber eine regelmäßige Anpassung für notwendig.

Die Forderung nach einem Umbau der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung wird von DGB und Gewerkschaften geteilt. Es wird auf das Gemeinsame Konzept von DGB, SoVD und Volkssolidarität Bundesverband für die Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung verwiesen. Die Erwerbstätigenversicherung macht die Finanzierungsbasis unempfindlicher gegenüber Strukturveränderungen in der Arbeitswelt. Insbesondere bei Solo-Selbstständigen ist die Erwerbstätigenversicherung ein wichtiger Beitrag, um die Versicherungsverläufe zu stabilisieren und Altersarmut zu verhindern.

DGB und Gewerkschaften unterstützen nachdrücklich die Forderung, die Erstattungspflicht in der Arbeitslosenversicherung bei Entlassung Älterer wieder einzuführen. Die dadurch zur Verfügung stehenden Mittel sollten gezielt dafür genutzt werden, solche Unternehmen zu unterstützen, die ältere Arbeitslose einstellen oder ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Fortbildung fördern.

Bezüglich der Gestaltung flexibler Übergänge und der notwendigen Verbesserung der Erwerbsminderungsrente wird auf die Stellungnahme zum Antrag der SPD verwiesen.

Drucksache 17/3546

Entwurf eines Gesetzes der Fraktion DIE LINKE zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – RV-AgAG)

Mit ihrem Gesetzesentwurf fordert die Fraktion Die Linke eine Verschiebung der schrittweisen Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre auf das Jahr 2016. Ein solcher erster Schritt würde verhindern, dass sich die Arbeitsmarktlage ab dem Jahr 2012 durch die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters und das erhöhte Arbeitsangebot älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschärft. Damit können auch die damit verbundenen sozialen Probleme – erhöhte Arbeitslosigkeit und noch mehr Rentenabschläge – vermieden werden. DGB und Gewerkschaften fordern, die Zeit bis zum nächsten Regierungsbericht nach § 154 SGB VI für eine gesellschaftliche Debatte über die Vertretbarkeit und Notwendigkeit der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters und über eine zukunftsfeste und solidarische Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu nutzen. Es wird in diesem Zusammenhang auch auf die Stellungnahme zum Antrag der SPD (hier: Expertenkommission) verwiesen.

Drucksache 17/3995

Antrag der Fraktion der SPD: „Chancen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugänge flexibilisieren“

Der Antrag stellt die richtige Frage in den Mittelpunkt, nämlich ob die überwiegende Zahl der Menschen bis zum Rentenbeginn sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist und welche Qualität diese Beschäftigung hat. Die Autorinnen und Autoren des Antrags ziehen den Schluss, dass die arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen für den Einstieg in die Rente mit 67 im Jahr 2012 nicht gegeben sind und dass dieser nicht erfolgen dürfe, bis eine **Beschäftigtenquote von 50%** der 60- bis 64-Jährigen erreicht ist. Bei einer solchen Beschäftigungsquote wäre eine wesentliche Verbesserung erreicht. Allerdings würden damit immer noch deutlich weniger Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein als im Durchschnitt der Gesamtbevölkerung. Zudem sind für die Beurteilung der Erwerbschancen älterer Arbeitnehmer/-innen vor allem die Jahrgänge kurz vor dem Regelalter ausschlaggebend. Die Betrachtung der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen reicht deshalb nicht aus.

DGB und Gewerkschaften begrüßen die Schlussfolgerung und die Forderung der SPD dennoch, auch wenn die generelle, nach wie vor positive Einschätzung der SPD zur Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters nicht geteilt wird. Der Aufschub der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters, bis sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessert hat, kann zumindest dazu beitragen die negativen sozialen Folgen der Rente mit 67 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzuschwächen.

Die Begründung der SPD, die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters sei unter anderem notwendig, weil Jugendliche später in das Erwerbsleben eintreten, ist nicht stichhaltig. Der spätere Beginn der Erwerbstätigkeit von Jugendlichen ist auch Folge von Versäumnissen in der Bildungspolitik und der schlechten Situation am Arbeitsmarkt. Noch immer ist die Jugendarbeitslosigkeit hoch und es fehlen Ausbildungsplätze. Über 1,5 Millionen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung und stehen dem Arbeitsmarkt unverschuldet nur eingeschränkt zur Verfügung.

DGB und Gewerkschaften halten den Vorschlag einer **Expertenkommission** „Zukunft der Arbeit für Ältere und der Alterssicherung“ für bedenkenswert, die die Erarbeitung des nächsten Berichts nach § 154 SGB VI durch die Bundesregierung begleiten könnte. Diese Expertenkommission kann nicht nur dazu beitragen, eine objektivere und umfassendere Darstellung der Datengrundlagen zu erreichen, sondern sie kann auch dazu dienen, um den Handlungsbedarf bei der Gestaltung einer alters- und altersgerechten Arbeitswelt herauszuarbeiten.

Zu Recht verweist der Antrag auch auf den Zusammenhang von „guter Arbeit“ und „guter Rente“. Dazu muss der Niedriglohnsektor bekämpft werden, notwendig ist auch eine umfassende Strategie einer Humanisierung der Arbeitswelt. Allerdings werden die vorgeschlagenen **Vernetzungsaktivitäten** nicht ausreichen, um in Fragen des Gesundheitsmanagements – bestehend aus Arbeitsschutz und Arbeitssi-

cherheit, Gesundheitsförderung, Rehabilitation und Wiedereingliederung – einen entscheidenden Schritt voranzukommen. Notwendig ist auch eine ordnungspolitische Weiterentwicklung dieses Handlungsfelds, durch die die Pflichten der Arbeitgeber konkretisiert und verbindlicher gestaltet und die Sozialversicherungen noch stärker in vorsorgende Aktivitäten einbezogen werden. DGB und Gewerkschaften stimmen den Autorinnen und Autoren des Antrags auch darin zu, dass die Struktur und die finanzielle Ausstattung des Weiterbildungssektors verbessert werden muss. Die Vorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden von uns geteilt.

Mit Blick auf die **Fort- und Weiterbildung** fordert der DGB die Verstetigung von WeGebAU und kann die grundsätzlich positive Beurteilung der SPD zu diesem Programm unterstützen. Ergänzend benötigen wir jedoch ein steuerfinanziertes Bildungsprogramm „Zweite Chance“.

DGB und Gewerkschaften kritisieren die zwischenzeitlich erfolgte Kürzung im Eingliederungstitel des SGB II um 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr. In der Folge bedeutet dies eine weitere Verringerung der Chancen für ohnehin schon Benachteiligte. Kritisch betrachtet der DGB die Forderung der SPD nach einem Rechtsanspruch auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die durch die Bundesagentur für Arbeit geschaffen werden soll. Hier sehen wir vorrangig die Träger nach SGB II in der Pflicht. Der DGB sieht in der Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes eine gesellschaftliche Aufgabe, die entsprechend einer systemgerechten Finanzierung über Steuermittel bedarf.

Ausdrücklich findet auch die Forderung Zustimmung, die **Zwangsverrentung** im Hartz IV-System zu beenden. Lediglich eine ungekürzte, d. h. nicht durch Abschläge geminderte Rente darf Vorrang zur Grundsicherung für Arbeitslose haben. Die staatlich verordnete Frührente führt dazu, dass die Versicherten die Arbeitslosigkeit im fortgeschrittenen Alter mit massiven, lebenslang wirkenden Abschlägen bezahlen müssen. Diese Regelung muss unverzüglich, und unabhängig von der Entscheidung über die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters, i. S. des Antrags der SPD verändert werden.

DGB und Gewerkschaften unterstützen auch die im Antrag genannten Ansätze zur **Flexibilisierung des Altersübergangs**. Flexible und sozial abgesicherte Übergänge können aber ein realitätsnahes, für die Mehrheit der Menschen auch in Arbeit erreichbares gesetzliches Rentenalter nicht ersetzen. Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit ist ein wichtiges Instrument, um eine verträgliche Altersmischung in den Betrieben erreichen und den Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt erleichtern zu können. Die im Antrag skizzierte Weiterentwicklung der Teilrente ist sinnvoll, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben durch eine Verringerung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Die Arbeitgeber sollten dabei die Abschläge zumindest für die Zeit zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr ausgleichen.

Die durchschnittlichen **Erwerbsminderungsrenten** betragen nur noch knapp 640 Euro, liegen also auf Grundsicherungsniveau. Hier muss es also dringend zu Verbesserungen kommen. Es bieten sich aus Sicht von DGB und Gewerkschaften drei Ansatzpunkte, um Verbesserungen bei der Leistungshöhe in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erreichen. Die im Jahr 2001 eingeführten Abschläge sind systematisch nicht gerechtfertigt, weil sie bei erwerbsgeminderten Personen die damit intendierten Steuerungswirkungen nicht entwickeln können. Deshalb sollten sie abgeschafft werden. Die von der SPD vorgeschlagene Verlängerung der Zurechnungszeiten stellt eine weitere – additive oder alternative – Möglichkeit dar, um die Absicherung von Erwerbsminderungsrentnern/-rentnerinnen zu verbessern. **Um spürbare Verbesserungen zu erreichen, sollten die Zurechnungszeiten mindestens bis zum 63. Lebensjahr verlängert werden. Eine solche Verlängerung ist auch systematisch gerechtfertigt, weil Altersrenten frühestens ab diesem Zeitpunkt bezogen werden können.**

Mit Blick auf die typischen Erwerbsbiografien von erwerbsgeminderten Versicherten (häufig mit längeren Zeiten mit geringen Arbeitseinkommen und Arbeitslosigkeit) sollten außerdem Veränderungen im Rahmen der Gesamtleistungsbewertung geprüft werden, um mit hoher Zielgenauigkeit die soziale Lage der Betroffenen verbessern zu können. So könnten Zeiten mit geringen Beiträgen entweder höher gewertet werden oder aus der Errechnung des Durchschnitts herausgenommen werden.

Ungelöst bleibt in dem Antrag die Frage nach die Realität auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelnden Zugangsbedingungen zur Erwerbsminderungsrente. Auch hier sehen DGB und Gewerkschaften Handlungsbedarf. Für die realitätstaugliche Gestaltung des Rentenzugangs haben DGB und Gewerkschaften den Vorschlag gemacht, dass ein Zugang zur Erwerbsminderungsrente für diejenigen älteren Erwerbsgeminderten geschaffen werden muss, die nur noch leichte Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes verrichten können, vielfältigen Einschränkungen unterliegen und denen kein entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden kann. Notwendig ist ein Zusammenwirken verschiedener Instrumente: Zum einen ein geförderter Arbeitsmarkt insbesondere für Ältere mit gesundheitlichen Einschränkungen, zum zweiten eine leistungsfähige Erwerbsminderungsrente und zum dritten verbesserte Regelungen für Altersteilzeit und Teilrente. Damit würde eine umfassende Strategie eines sozial abgefederten Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand geschaffen.

Sehr kritisch sehen DGB und Gewerkschaften Überlegungen, das Erwerbsminderungsrisiko in der betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersvorsorge obligatorisch abzusichern. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind schon stark gefordert, die Lücken in der Alterssicherung auszugleichen, viele werden nicht in der Lage sein, nennenswerte Vorsorge für das Erwerbsminderungsrisiko zu betreiben. Zudem werden die einheitlichen Konditionen für die Versicherten – unabhängig von Vorerkrankungen oder berufstypischen Invaliditäts-

risiken – kaum durchsetzbar sein. Im Versicherungsvertrieb bestehen in der Praxis zahlreiche Möglichkeiten, einen gesetzlichen Kontrahierungszwang zu umgehen und damit Personen mit einem hohen Erwerbsminderungsrisiko den Zugang zur Absicherung zu erschweren.

Der Vorschlag, die „**Rente nach Mindesteinkommen**“ zu verlängern, entspricht Forderungen des DGB und der Gewerkschaften. Zwar kann die Rente nach Mindesteinkommen Altersarmut nicht völlig verhindern – das gilt dann, wenn die Versicherungszeiten zu kurz waren oder die Arbeitseinkommen nie über 30 oder 40 Prozent des Durchschnittseinkommens gekommen sind. Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften kann das allerdings für ein Instrument, das *innerhalb* der gesetzlichen Rentenversicherung angewendet wird, akzeptiert werden – weil die Fähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung, Erwerbsbiografien mit langen Zeiten mit Niedrigverdienst oder langen Versicherungslücken im Nachhinein für das Alterseinkommen zu „reparieren“, in der Tat beschränkt ist. Für die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung ist es wichtig, dass bei „normalen“ - insbesondere „normal langen“ Erwerbsbiografien – die Rente armutsfest ist. Insgesamt kann die „Rente nach Mindesteinkommen“ – vor allem im Zusammenwirken mit anderen Maßnahmen (Einführung von Mindestlöhnen und Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung) – mittel- und langfristig die Altersarmut weitgehend zurückdrängen.

Zudem fordert die SPD-Fraktion, **Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit** rentenrechtlich im Rahmen der Gesamtleistungsbewertung aufzuwerten. Dieser Vorschlag unterscheidet sich vom DGB-Konzept. DGB und Gewerkschaften fordern, dass Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit mindestens mit einem halben Durchschnittsentgelt bewertet werden sollen, dafür sollen steuerfinanzierte Beiträge der Grundsicherungsträger an die gesetzliche Rentenversicherung fließen. Ein solches Vorgehen hat u.a. folgende Vorteile: Die Kosten für die Leistung werden sachgerecht aus Steuermitteln finanziert, schließlich ist die Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit ein gesamtgesellschaftliches Phänomen – und nicht allein das Problem der Versichertengemeinschaft. Des Weiteren erwerben die Arbeitslosen dadurch Entgeltpunkte, die Bestandsschutz haben und den Versicherten nicht mehr genommen werden können. Die Bewertung von Anrechnungszeiten unterliegt hingegen einem sehr viel geringeren verfassungsrechtlichen Schutz und kann vom Gesetzgeber später wieder verschlechtert werden (wie bspw. bei den Ausbildungszeiten geschehen).

Trotzdem weist der Vorschlag der SPD-Fraktion in die richtige Richtung. Die Umsetzung würde eine deutlich spürbare Verbesserung der Rentenanwartschaften für die betroffenen Langzeitarbeitslosen bringen.

Zu diesen, unter Abschnitt C.2 und Abschnitt C.3 des Antrags aufgeführten Forderungen wird auch auf die Stellungnahme des DGB für die Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 27. September 2010 verwiesen.

Drucksache 17/4046**Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen: „Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen“**

Der Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen formuliert eine Vielzahl an Forderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungssituation Älterer, insbesondere hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung, flexibler Übergänge und der Vermeidung von Altersarmut.

Die Autorinnen und Autoren des Antrags weisen zu Recht darauf hin, dass die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters nur dann vertretbar ist, wenn Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergriffen werden – und wenn verhindert werden kann, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze zu einer Rentenkürzung wird. Genau zu solchen Rentenkürzungen führt aber der Einstieg in die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab 2012, weil die Arbeitsmarktlage Älterer nach wie vor schlecht ist und bislang keine wirksamen Maßnahmen ergriffen wurden, diese zu verbessern. Deshalb ist es bedauerlich, dass die Fraktion keine Stellung dazu nimmt, dass die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 nicht vertretbar ist.

Zu einzelnen Vorschlägen des Antrags:

Die Tarifpartner haben zweifelsohne Möglichkeiten, das Thema **Weiterbildung** in die betriebliche Praxis zu integrieren – und es gibt dafür auch schon positive Beispiele. Es ist aber Aufgabe der Bundesregierung, die gesetzlichen Grundlagen für bessere Regelungen zum Thema Weiterbildung zu schaffen, die es den Arbeitnehmer/-innen leichter ermöglichen, an entsprechenden Maßnahmen teilzunehmen.

Aufklärungs- und Informationskampagnen – wie in den Punkten d. und e. gefordert – können einen wichtigen Beitrag leisten, werden aber nicht ausreichen, um entscheidende Schritte zum alters- und altersgerechten Arbeiten voranzukommen. Dies gilt auch für das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Notwendig sind in den genannten Bereichen auch die Schärfung gesetzlicher Vorgaben, die Erhöhung von Kontrollen und das Setzen von finanziellen Anreizen. Außerdem können und müssen die Sozialversicherungen ihre Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen besser miteinander verknüpfen.

Die Vorschläge zur **Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes** (h und i) werden im Grundsatz geteilt. Die Umsetzung der EU-Arbeitsschutzrichtlinie zur Stressprävention kann im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie erfolgen, dazu ist die Bereitschaft aller Akteure notwendig. Dadurch könnte ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung arbeitsbedingter Erkrankungen erbracht werden.

Auch der DGB fordert eine **Flexibilisierung der Arbeitszeit** im Sinne der Beschäftigten etwa durch Langzeitarbeitskonten oder Teilzeitoptionen (k und l). Gleichwohl müssen Langzeitkonten ein aus Sicht der Beschäftigten freiwilliges Instrument sein, damit sie vom Arbeitgeber nicht zur Arbeitsverdichtung und zur Umgehung von die Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen schützenden Arbeitszeitregelungen

genutzt werden können. Zudem ist zwingend darauf zu achten, dass Teilzeit auch befristet möglich sein muss und ein Rückkehrrecht in Vollzeit eingeräumt wird, damit Teilzeit nicht zu einer Einbahnstraße für die Arbeitnehmer/-innen wird. Die Forderung nach Insolvenzsicherheit von Langzeitarbeitskonten entspricht der des DGB. Es ist insbesondere darauf zu achten, dass die Arbeitszeit von Empfänger/-innen von ALG II gesichert bleiben muss und nicht angerechnet werden darf.

Zum Thema **Flexibilisierung des Rentenzugangs** wird auf die Stellungnahme zum Antrag der SPD-Fraktion verwiesen. DGB und Gewerkschaften unterstützen weitgehend auch die Überlegungen der Fraktion Bündnis 90/Grüne. Skeptisch sehen wir den Vorschlag, die Rente mit 67 einführen und gleichzeitig den vorzeitigen Bezug von Altersrenten ab 60 – mit entsprechenden Abschlägen von 25,2 Prozent – zu ermöglichen. Es stellt sich die Frage, wer solch hohe Abschläge in Kauf nehmen können und welches Problem damit gelöst werden soll. Die Teilrente ab dem 60. Lebensjahr zu öffnen, könnte hingegen einen Weg darstellen, die Teilzeitarbeit im höheren Erwerbsalter zu fördern. Allerdings muss auch hier auf die soziale Ausgestaltung geachtet werden – insbesondere sollte ein (zumindest teilweiser) Ausgleich der Abschläge durch den Arbeitgeber angestrebt werden (vgl. Kap. 2 der Stellungnahme zum Regierungsbericht).

Die Vorschläge zur **Armutsvermeidung** bei Erwerbsminderung und im Alter (Punkt 2 d und Abschnitt 3) gehen in die richtige Richtung. Die Sicherungslücken im Erwerbsminderungsfalle werden aber mit dem vorgeschlagenen Instrument nicht befriedigend geschlossen werden. Weitergehend wird auf die Stellungnahme zum Antrag der SPD-Fraktion (siehe oben) und auf die Stellungnahme zur Anhörung am 27. September 2010 des Ausschusses für Arbeit und Soziales verwiesen.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

IG Metall

A. Stellungnahme zum Bericht der Bundesregierung (Drs. 17/3814)

Allgemeine Einschätzung

Die Rente mit 67 ist eine der strittigsten sozialpolitischen Reformen. Eine übergroße Mehrheit der Gesellschaft lehnt die Rente mit 67 unverändert ab, dies gilt insbesondere für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Organisationsbereich der IG Metall.

Der Bericht der Bundesregierung zur Überprüfung der Rente mit 67 ist eine Ansammlung von Zahlen und Statistiken, die mit der Realität auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben wenig zu tun hat. Leitlinie war offensichtlich nicht die Erforschung der wirklichen Lage Älterer, sondern die Anhebung der Regelaltersgrenzen. Es wird nichts zur tatsächlichen

Belastungssituation und den realen Arbeitsbedingungen gesagt. Beim Thema alternsgerechte Arbeitsgestaltung wird ein nicht gedeckter Scheck auf die Zukunft ausgestellt und lediglich an die Wirtschaft appelliert, dass sie sich besser auf ältere Belegschaften einstellen sollte. Im Folgenden wird zu den wesentlichen Argumentationsfiguren des Berichtes Stellung genommen.

Zur Demografie

Die im Bericht formulierte Gesamttenzendenz, nämlich dass die Gesellschaft in Deutschland altert, wird nicht bestritten. Aber die konkrete Entwicklung der Demografie hängt auch von Faktoren ab, die seriös nicht auf einen Zeitraum von 20 Jahren eingeschätzt werden können. Hierzu zählen die Anzahl der Zuwanderer und ihre Altersstruktur sowie die Entwick-

lung der Lebenserwartung. Zudem wird suggeriert, die Finanzierung der Alterssicherung sei durch die demografische Entwicklung determiniert. Für die künftige Finanzierung der Alterssicherung sind aber auch andere Faktoren bedeutsam. Dazu gehören die Entwicklung von Produktivität und Wachstum, die Verteilung des Produktivitätsfortschritts und das Verhältnis von Beitragszahlern und Rentenbeziehern. Vor allem die Zahl der Beitragszahler kann durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ausgeweitet werden. Die Bekämpfung von Niedriglöhnen, Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung führt zu höheren Beitragszahlungen in die Rentenversicherung. Die Regierung muss sich den wirklichen Herausforderungen stellen.

Zur Wettbewerbsfähigkeit

Ferner argumentiert die Bundesregierung, die Anhebung der Rentenaltersgrenzen sei notwendig, um den gesellschaftlichen Wohlstand und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Zwischen Erwerbsbeteiligung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen besteht aber kein Zusammenhang. Ein Unternehmen kann mit nur jungen Beschäftigten wettbewerbsfähig sein; ebenso mit älteren Mitarbeitern. Die höhere Erwerbsbeteiligung Älterer ist lediglich ein Faktor unter vielen, der die Wohlstandsentwicklung beeinflusst. Eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer kann im übrigen auch erreicht werden, ohne dass das gesetzliche Renteneintrittsalter angehoben wird.

Zur Einschätzung der im Bericht enthaltenen Beschäftigungsquoten

„Die Bundesregierung operiert mit unterschiedlichen Quoten, insbesondere der Erwerbstätigenquote, aber auch der Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten 60 bis 64-Jährigen. Beide Quoten haben nicht die erforderliche Aussagekraft. Dies gilt insbesondere für die Erwerbstätigenquote: Selbstständige, Freiberufler und Beamte zählen hier mit, sie sind im Regelfall gar nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert.

Aber auch die Entwicklung der Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten 60- bis 64-Jährigen vermittelt nur sehr begrenzte Erkenntnisse: Grundsätzlich erscheint es fragwürdig, ob die im Bericht

genannten 23% als Erfolg zu werten sind. In dieser Gruppe sind „Beschäftigte“ enthalten, die sich in der passiven Altersteilzeit befinden oder einer atypischen Beschäftigung nachgehen (Teilzeit, Befristungen). Nur 15% der 60 bis 65-Jährigen sind sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigt. Mit steigendem Alter nimmt diese Quote weiter ab und fällt auf rund 6% bei den 64-Jährigen. Insbesondere diese Quote der 64-Jährigen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung ist für die Anhebung der Rentenaltersgrenzen von Belang. Vor dem Hintergrund dieser Zahlen kann die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 nicht mit Verweis auf die Arbeitsmarktlage älterer Beschäftigter begründet werden. Im Gegenteil. Die Arbeitsmarktlage dieser Personengruppe hat sich tendenziell sogar verschlechtert. Dies ist auch Resultat politischer Entscheidungen, wie dem Wegfall der so genannten 58er-Regelung. Diese wurde – wie auch die Rente mit 67 – mit der stärkeren Einbeziehung Älterer in den Arbeitsmarkt begründet.

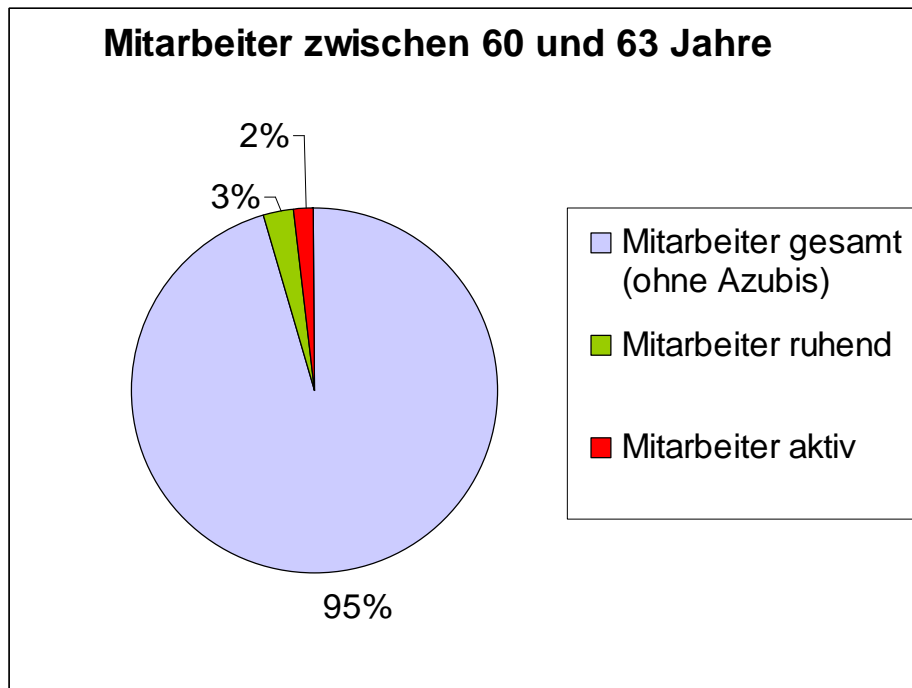
Die in der allgemeinen Statistik enthaltenen Durchschnittswerte werden im Organisationsbereich der IG Metall in vielen Fällen noch übertroffen, d.h. die Quoten stellen sich noch problematischer dar. Beispielhaft kann der Anteils an Erwerbsminderungsrenten an den Rentenzugängen benannt werden. Dort besteht hinsichtlich der Metallberufe eine überdurchschnittliche Quote. Lag diese 2008 im Durchschnitt bei 18,6 für alle Berufe, sind es bei den Metallberufen 24,1 Prozent.

Diese Einschätzung erwächst auch aus praktischen Erfahrungen, die ich als Betriebsratsvorsitzender der Einheit Bocholt bei der Firma Siemens gewinnen konnte:

Von 2713 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) befinden sich 127 Mitarbeiter auf der Personalrolle, die zwischen 60 und 63 Jahre alt sind.

Davon sind 44 Mitarbeiter noch körperlich anwesend / im Unternehmen tätig und 83 Mitarbeiter befinden sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Außerdem gibt es noch 5 Mitarbeiter auf der Personalrolle, die 64 bzw. 65 Jahre alt sind. Davon sind noch 2 Mitarbeiter aktiv im Unternehmen tätig.



D.h. bei Siemens Bocholt liegen die Beschäftigungsquoten Älterer noch einmal deutlich niedriger, als dies die Durchschnittsquoten im Regierungsbericht ausweisen. Dies dürfte typisch für viele Branchen in Organisationsbereich der IG Metall sein.

Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage Älterer

Bereits heute zeigt sich, dass angesichts der Ausweitung von Niedriglöhnen, prekärer Beschäftigung, längerer Phasen von Arbeitslosigkeit und der schrittweisen Absenkung des Rentenniveaus die Zugangsaltersrenten für langjährig Versicherte sinken (Zahlbetrag 2000: 1021 Euro; 2008: 942 Euro). Auch der Anteil derjenigen, der vorzeitig mit Abschlägen in Rente gegangen ist, hat sich in den letzten Jahren erhöht. Die wirtschaftliche Lage der Rentnerinnen und Rentner verschlechtert sich schrittweise und wird sich – wenn die Politik nicht gegensteuert - in Zukunft weiter verschlechtern.

Zu den Arbeitsbedingungen

Zur Frage, ob die Menschen tatsächlich unter den gegebenen Arbeitsbedingungen und den tatsächlichen Belastungen in der modernen Arbeitswelt gesund bis zur Rente arbeiten können, verliert der Bericht kein Wort. Fakt ist, dass ca. ein Drittel der Beschäftigten in der Industrie vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Befragungen (vgl. DGB-Index gute Arbeit) von Beschäftigten ergaben, dass schon unter den Bedingungen der Rente mit 65 rund die Hälfte der Beschäftigten nicht sicher ist, ob sie „bis zur Rente aushalten“. Diese subjektive Einschätzung wird durch entsprechende objektive Befunde unterstützt. So ist etwa der Anteil der Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner trotz verschlechterter Zugangsmöglichkeiten in den letzten Jahren leicht gestiegen (2005: 19,2 %, 2008: 20,1%). Neuere Untersuchungen (IAB-

Betriebspanel, INIFES-Studie zur Rente mit 67) zeigen zudem, dass die Arbeitgeber kaum betriebliche Maßnahmen für alter(n)sgerechtes Arbeiten ergreifen. Dies gilt (im Jahr 2008) für 83 Prozent aller Betriebe, die über 50-Jährige beschäftigen. Über die letzten Jahre hinweg sind hier kaum Fortschritte zu verzeichnen. Sogar im Regierungsbericht selbst heißt es: „... der Mehrheit der Betriebe (werden) noch deutlich zu wenig Maßnahmen ergriffen.“

Hinzu kommt, dass gerade im gewerblichen Bereich Schichtarbeit weiter zunimmt und sich hierdurch die Arbeitsbelastung für viele Beschäftigte erhöht, gleichzeitig verringert sich der Anteil von Arbeitsplätzen mit geringeren Belastungen („Sozialarbeitsplätze“). Noch verbleibende Arbeitsplätze dieser Art – z.B. Pförtnerbereich, Werkspostbote, Waschausräumer - werden in vielen Fällen ausgelagert oder über Leiharbeit abgewickelt.

Für den Optimismus der Bundesregierung, dass die Unternehmen die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten verbessern und die Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze von 67 erhalten werden kann, gibt es keinen Anlass.

Fazit:

Die Daten und Fakten des Berichtes bilden keine Grundlage für eine Anhebung der Rentenaltersgrenze. Der Bericht der Bundesregierung geht an den realen Bedingungen in den Betrieben und am Arbeitsmarkt vorbei und spekuliert auf Verbesserungen in der Zukunft.

Die IG Metall hält die Rente mit 67 für eine Sackgasse und wirbt für „ein Konzept eines flexiblen Übergangs in die Rente“ (hierzu siehe auch Stellungnahme zum Antrag der SPD-Fraktion 17/ 3995).

B. Anträge der Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Drucksache 17/2935

Antrag der Fraktion Die Linke: „Rente ab 67 vollständig zurücknehmen“

Ich verweise auf die als Anlage beigefügte Beschlusslage „Memorandum für einen Neuen Generationenvertrag“. Im Einzelnen:

- Die Forderung, die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab dem Jahr 2012 vollständig zurückzunehmen, wird geteilt (vgl. Neuer Generationenvertrag, Punkt 4). Zur Begründung wird auf die Einschätzung zum Bericht der Bundesregierung verwiesen.

- Wie die Linksfraktion, ist auch die IG Metall der Auffassung, dass eine wesentliche Basis für eine gute Rentenpolitik in einer guten Arbeitsmarktpolitik liegt. Die Erhöhung des Lohnniveaus, die Verringerung der Lohnspreizung und mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stärken die Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Neuer Generationenvertrag, Punkt 5).

In diesem Zusammenhang fordert die Linksfraktion die Einführung eines Mindestlohns von 10 Euro in der Stunde. Die IG Metall ist der Auffassung, dass bereits ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro (vgl. DGB-Bundeskongress, Mai 2010) ein großer Fortschritt wäre, hält aber darüber hinaus eine regelmäßige Anpassung für notwendig.

Die Forderung nach einem Umbau der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung ist ebenfalls Beschlusslage der IG Metall (vgl. Neuer Generationenvertrag, Punkt 1). Die Erwerbstätigenversicherung macht die Finanzierungsbasis unempfindlicher gegenüber Strukturveränderungen in der Arbeitswelt und führt über Jahrzehnte zu zusätzlichen Einnahmen, denen erst ab – je nach Zeitpunkt der Einbeziehung sonstiger Beschäftigtengruppen – etwa 2030 entsprechende Ausgaben gegenüber stehen.

Die IG Metall unterstützt gemeinsam mit dem DGB die Forderung, die Erstattungsspflicht in der Arbeitslosenversicherung bei Entlassung Älterer wieder einzuführen. Darüber hinausgehend sollte auch darüber nachgedacht werden entsprechende Erstattungsregelungen gegenüber der Rentenversicherung bei vorzeitigem Renteneintritt einzuführen.

Drucksache 17/3546

Entwurf eines Gesetzes der Fraktion DIE LINKE zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz – RV-AgAG)

Die geforderte Verschiebung der schrittweisen Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre auf das Jahr 2016 würde mehr Raum für eine gesellschaftliche Debatte schaffen, wie ein flexibler, sozialverträglicher Ausstieg aus dem Erwerbsleben organisiert werden könnte. Insoweit ist die Verschiebung ein notwendiger – aber nicht hinreichender Schritt, um die Probleme des Alterssicherungssystems zu lösen.

Drucksache 17/3995

Antrag der Fraktion der SPD: „Chancen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugänge flexibilisieren“

Der Antrag macht für den Einstieg in die Rente mit 67 im Jahr 2012 eine Beschäftigtenquote von 50% der 60- bis 64-Jährigen zur Voraussetzung. Dies ist gegenüber der bisherigen Programmatik der SPD zur „Rente mit 67“ eine deutliche Verbesserung, würde damit doch erreicht, dass die Anhebung des Renteneintrittsalters zeitlich verschoben würde. Gleichwohl vermag das Kriterium nicht zu überzeugen:

Auch bei Erfüllung der Quote würden damit immer noch deutlich weniger Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein, als im Durchschnitt der Bevölkerung. Zudem sind für die Beurteilung der Erwerbschancen älterer Arbeitnehmer/-innen vor allem die Jahrgänge kurz vor dem Regelalter ausschlaggebend. Die Betrachtung der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen reicht deshalb nicht aus. Interessant wäre insbesondere, wie viele 64-Jährige noch in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung (ohne die Fälle passiver Altersteilzeit) tätig sind.

Die IG Metall unterstützt die Überlegung des DGB, eine Expertenkommission „Zukunft der Arbeit für Ältere und der Alterssicherung“ einzurichten.

Die IG Metall unterstützt das Ziel, den Rentenzugang flexibler zu gestalten, insbesondere fordert die IG Metall:

Abschlagsfreie Rente mit 60 nach 40 Versicherungsjahren

Die IG Metall fordert einen abschlagsfreien Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren (dies sind Beitragszeiten plus Berücksichtigungszeiten). Diese Forderung trägt dem Umstand Rechnung, dass ein Teil der Bevölkerung bereits in sehr jungen Lebensjahren angefangen hat zu arbeiten. Dieser Personenkreis hat ein besonderes Interesse daran, vor dem 65. Lebensjahr auszuschneiden, ohne in eine Abschlagsfalle zu laufen.

Neue Altersteilzeit

Die Altersteilzeit hat sich in der Praxis als Möglichkeit erwiesen, einen sozialverträglichen, flexiblen Ruhestand für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu organisieren. Diese bis 2009 auch aus Mitteln der Bundesagentur geförderte Möglichkeit muss grundsätzlich bestehen bleiben. Dabei sollte die Förderung an die Wiederbesetzung der freierwerdenden Stelle durch jüngere Beschäftigte geknüpft werden.

Neue Erwerbsminderungsrente

Die IG Metall fordert, den Zugang zur Erwerbsminderungsrente zu erleichtern. Die bisherige Bezeichnungspflicht einer Verweisungstätigkeit beim Vorliegen einer „Summierung ungewöhnlicher Leistungseinschränkungen“ hat nur dazu geführt, dem Versicherten Arbeitsplätze aufzuzeigen, die tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt nicht durch ältere, leistungsgeminderte Beschäftigte besetzt werden können. Diese Verweisungspraxis soll zukünftig nicht

mehr möglich sein. Zudem fordert die IG Metall, die Abschläge bei dieser Rentenart zu streichen.

Drucksache 17/4046

Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen: „Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen“

Der Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen formuliert eine Vielzahl an Forderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungssituation Älterer, insbesondere hinsichtlich der Fort- und Weiterbildung, flexibler Übergänge und der Vermeidung von Altersarmut. Diese Vorschläge sind grundsätzlich nicht zu beanstanden. Wenn sie allerdings als Maßnahmen verstanden werden, die „Voraussetzungen für die Rente mit 67“ zu schaffen, wird dies keine Akzeptanz innerhalb der Belegschaften finden und die Durchsetzung auch an sich sinnvoller Maßnahmen erschweren.

Nicht akzeptabel ist überdies, dass die Fraktion Bündnis 90 – DIE GRÜNEN aus der Tatsache, dass die von ihr selbst geforderten Voraussetzungen nicht vorliegen, nicht logische Konsequenz zieht, von der Anhebung des Renteneintrittsalters Abstand zu nehmen.

Abschluss:

Insoweit auf einzelne Fragen nicht näher eingegangen wurde, verweisen wir auf die Stellungnahme des DGB, die auch mit der IG Metall abgestimmt ist.

Anlage

Für einen Neuen Generationenvertrag

Memorandum der IG Metall für eine solidarische Alterssicherung

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Für einen Neuen Generationenvertrag

Memorandum der IG Metall für
eine solidarische Alterssicherung

Inhalt

Vorwort	1
»Neuer Generationenvertrag« – eine politische Initiative der IG Metall	3
Alterssicherung in der Krise – Krise der Alterssicherung	3
Von der Verteidigungsrhetorik zur Erneuerungsstrategie	5
Das 5-Punkte-Programm der IG Metall	6
1 Für eine solidarische Erwerbstätigenversicherung	6
2 Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung – beides muss drin sein	7
3 Betriebsrenten für alle.....	8
4 Rente mit 67 abschaffen – flexiblen Ausstieg vor und bis 65 ermöglichen!.....	9
5 Intakter Arbeitsmarkt – Voraus- setzung für eine intakte Alterssicherung	12
Das IG Metall-Modell: gerechter – ergiebiger – nachhaltiger	13
Gemeinsam für ein gutes Leben – rentenpolitischer Dialog und rentenpolitisches Handeln im Interesse von Jung und Alt.....	15

Impressum

Herausgeber
Kontakt und Rückfragen
Beschluss des
IG Metall-Vorstandes

IG Metall Vorstand | Frankfurt am Main
Christoph Ehlscheid, Bereichsleiter Sozialpolitik, christoph.ehlscheid@igmetall.de
21. April 2009

Vorwort

Die Lage ist ernst. Die globale Wirtschaftsleistung befindet sich im freien Fall und die deutsche Wirtschaft ist von dieser Abwärtsspirale besonders stark betroffen. Aufträge brechen weg und die Beschäftigten fürchten um ihre Arbeitsplätze. Und die IG Metall – die redet über die Rente?

Ja – wir reden auch über die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland. Nicht zuletzt weil wir wissen, dass es einen dreifachen Zusammenhang zwischen der aktuellen Wirtschaftskrise und dem System der Alterssicherung gibt.

Erstens ist die (Teil-)Privatisierung der Alterssicherung eine jener Quellen, die überfließende Finanzmittel in die Märkte spülte, Spekulationen anheizte und damit zum »Krisentreiber« wurde.

Zweitens droht unser System der Alterssicherung zum Krisenopfer zu werden. Zwar ist die gesetzliche Rente die sicherste Form der Altersversorgung, weil das Umlageverfahren kein Anlagerisiko kennt. Damit schützt sie die Alterseinkünfte der Menschen vor den krisenhaften Entwicklungen der Finanzmärkte. Gleichwohl gilt: Je länger die Krise andauert, desto stärker gefährden steigende Arbeitslosenzahlen und sinkende Einkommen die Einnahmehasis der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit wächst der Druck auf die Beitragssätze und das Leistungsniveau der Rentenversicherung.

Drittens könnte einer klugen Alterssicherungspolitik auch eine nicht unbedeutende Rolle im Konzert der verschiedenen Instrumente der Krisenüberwindung zukommen. So tragen die Einkünfte von Rentnerinnen und Rentnern zur Stabilisierung der Binnennachfrage bei. Daher gilt: Eine verlässliche und ausreichende Rente ist nicht nur aus sozialpolitischen, sondern auch aus volkswirtschaftlichen Gründen ein Muss.

Der Ausgestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand kommt gerade unter Krisenbedingungen eine besondere Rolle zu. Jetzt zeigt sich überdeutlich: Die Rente mit 67 ist eine fatale sozialpolitische Fehlentscheidung, die nicht zuletzt auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen dringend korrigiert werden muss.

Nötig sind Maßnahmen, die rentennahen Jahrgängen den Ausstieg aus dem Erwerbsleben erleichtern und jungen Menschen eine Beschäftigungsperspektive eröffnen.



Hans-Jürgen Urban,
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied

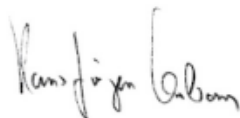
Deshalb schlägt die IG Metall ein auf fünf Jahre befristetes **»Sofortpaket Beschäftigungsbrücke«** vor. Sie fordert

- ▶ den abschlagsfreien Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren ab dem 60. Lebensjahr,
- ▶ die Aussetzung der ab 2012 beginnenden Anhebung der Regelaltersgrenzen,
- ▶ die Wiederaufnahme der öffentlichen Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit und die
- ▶ Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I für ältere Arbeitslose auf bis zu 36 Monate.

Die IG Metall hat bereits im Mai 2008 eine »Initiative für einen Neuen Generationenvertrag – Neuaufbau einer verlässlichen, solidarischen Alterssicherung« gestartet. Zentrales Element dieser Initiative ist eine organisationsweite und öffentliche Debatte um die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland. Um diese Debatte zu fördern, hat der Vorstand ein 5-Punkte-Programm beschlossen und zur Diskussion gestellt.

Nach einer intensiven Diskussionsphase mit Mitgliedern und Funktionären sowie Vertretern von Parteien, Verbänden und Wissenschaft werden nun der vorhandene Diskussionsstand gebündelt, die rentenpolitischen Forderungen des 5-Punkte-Programms präzisiert und in diesem, vom Vorstand der IG Metall beschlossenen, »Memorandum« zusammengefasst.

Die IG Metall leistet mit ihren Vorschlägen zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung, zur Anhebung des Rentenniveaus und zum flexiblen Übergang in den Ruhestand einen Beitrag zur Fortentwicklung und Erneuerung des Alterssicherungssystems in Deutschland.



Hans-Jürgen Urban,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied

»Neuer Generationenvertrag« – eine politische Initiative der IG Metall

Die IG Metall hat im Mai 2008 eine »Initiative für einen Neuen Generationenvertrag – Neuaufbau einer verlässlichen, solidarischen Alterssicherung« gestartet. Zentrales Element dieser Initiative ist eine organisationsweite und öffentliche Debatte um die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland. Um diese Debatte zu fördern, hat der Vorstand ein 5-Punkte-Programm beschlossen und zur Diskussion gestellt.

*Die IG Metall hat
die Initiative ergriffen*

Nach einer intensiven Diskussionsphase mit Mitgliedern und Funktionären sowie Vertretern von Parteien, Verbänden und Wissenschaft werden nun der vorhandene Diskussionsstand gebündelt, die rentenpolitischen Forderungen des 5-Punkte-Programms präzisiert und in einem »Memorandum« zusammengefasst.

Alterssicherung in der Krise – Krise der Alterssicherung

Was als Finanzmarktkrise begann, hat längst die Realwirtschaft und damit die Lebenswirklichkeit der Menschen erreicht. Arbeitsplätze und Einkommen sind bedroht, und gerade die junge Generation fürchtet um ihre Zukunftschancen. Darüber hinaus wird in vielen Ländern die Finanzmarktkrise auch zur Gefahr für die Altersversorgung. Erweist sich doch die Hoffnung, über kapitalgedeckte Vorsorgesysteme hohe Renditen zu erzielen, in diesen Zeiten als trügerisch.

Angesichts dieser Bedrohung zeigt das deutsche System der Alterssicherung seine elementaren Vorteile: Kapitalgedeckte Elemente tragen in Deutschland nicht die Hauptlast der Altersversorgung. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung hat kein Anlagerisiko und schützt somit die Alterseinkünfte der Menschen vor den krisenhaften Entwicklungen der Finanzmärkte. Die gesetzliche Rente ist die sicherste Form der Altersversorgung.

*Umlagefinanzierte Rente
ist die sicherste Form
der Altersversorgung*

Gleichwohl: Je länger die Finanz- und Wirtschaftskrise andauert, desto stärker gefährden steigende Arbeitslosenzahlen und sinkende Einkommen die Einnahmehasis der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit wächst der Druck auf die Beitragssätze. Gleichzeitig kann sich mit einem krisenbedingt steigenden Staatsdefizit auch der Druck auf Staatszuschüsse an die Rentenkasse und das Leistungsniveau der Rentenversicherung erhöhen.

*System der
Alterssicherung steht
vor Problemen*

*Politik verschärft
die Probleme*

Umso dringlicher ist es, die gesetzliche Rentenversicherung zukunftsfest zu machen. Das System der Alterssicherung steht vor versorgungs-, finanzierungs- und ordnungspolitischen Anforderungen, die es in seiner heutigen Struktur nicht bewältigen kann:

- ▶ Mit zunehmender Dauer von Arbeitslosigkeit und Niedrigeinkommen sowie der generellen Zunahme von ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen verlieren die Menschen die Möglichkeit, Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der betrieblichen Altersversorgung anzusammeln. Bei gleichzeitig niedrigen Haushaltseinkommen, die keine Privatvorsorge zulassen, häufen sich die sozialen Risiken.
- ▶ Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt führen in Verbindung mit den langfristig wirkenden Verschiebungen im Altersaufbau der Gesellschaft (demografischer Wandel) zu einer Schwächung der Einnahmebasis und einem höheren Finanzaufwand der gesetzlichen Rentenversicherung.
- ▶ Die heutigen Systeme der betrieblichen Altersversorgung und der Privatvorsorge können die Versorgungslücke in vielen Fällen nicht schließen.

Angesichts dieser Herausforderungen wirkte und wirkt die Politik eher als Problemtreiberin statt als Problemlöserin. Anstatt die Verwerfungen am Arbeitsmarkt durch soziale Regulierung einzudämmen, reagierte die Politik mit Leistungskürzungen, einer (Teil-) Privatisierung der Alterssicherung und einer stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen. Die negativen Folgen dieser Strategie sind nicht zu übersehen:

- ▶ Das Versorgungsniveau der Rentnerinnen und Rentner wird drastisch sinken. Eine Lebensstandardsicherung im Alter rückt damit für viele in weite Ferne.
- ▶ Die Gefahr der Altersarmut steigt: Immer mehr Menschen werden Schwierigkeiten haben, eine Rente oberhalb der Grundsicherung (»Sozialhilfe im Alter«) zu erreichen.
- ▶ Die Belastung der Beschäftigten durch Rentenversicherungsbeiträge und private Vorsorgeleistungen wird weiter steigen und die Aufteilung der Tragelast zwischen Kapital und Arbeit wird immer ungerechter.
- ▶ Ein flexibler Ausstieg aus dem Erwerbsleben wird wegen geringer Renten und steigender Altersgrenzen immer schwieriger.

Von der Verteidigungsrhetorik zur Erneuerungsstrategie

Die absehbaren Versorgungsprobleme im Alter und Verteilungsungerechtigkeit können das Ansehen der gesetzlichen Rentenversicherung – vor allem in den jüngeren Generationen – untergraben. Die Rentenversicherung steht vor einer Existenz bedrohenden Akzeptanzkrise!

Angesichts dieser Anforderungen greift eine Strategie, die ausschließlich auf die Verteidigung des Status quo bei der gesetzlichen Rente und die Ablehnung unzumutbarer Leistungskürzungen setzt, zu kurz. Vielmehr gehört der Neuaufbau einer solidarischen, verlässlichen Alterssicherung auf die politische Agenda. Im Feld der Alterssicherung ist ein neuer Generationenvertrag nötig, der für eine sozialstaatliche Erneuerung wirbt. Dabei geht es um

- ▶ die Erneuerung der sozialstaatlichen Sicherungszusage bei der Risikovorsorge im Alter;
- ▶ die Erneuerung des sozialstaatlichen Verteilungskompromisses bei der paritätischen Finanzierung der Altersversorgung und um
- ▶ die Erneuerung der sozialstaatlichen Institution der Alterssicherung.

*Sozialstaatliche
Erneuerung*

Das 5-Punkte-Programm der IG Metall

Die IG Metall engagiert sich für eine solidarische Alterssicherungspolitik,

- ▶ in der Jung und Alt nicht gegeneinander ausgespielt werden,
- ▶ die eine verlässliche und ausreichende Absicherung im Alter gewährleistet und
- ▶ die die notwendigen Aufwendungen nachhaltig und gerecht finanziert.

1 Für eine solidarische Erwerbstätigenversicherung

Angesichts der Zunahme unsteter Erwerbsverläufe und der Ausbreitung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse werden immer weniger Menschen durch die gesetzliche Rentenversicherung ausreichend geschützt.

Fundament und Zentrum eines modernen und zukunftstauglichen Alterssicherungssystems ist daher die zur Erwerbstätigenversicherung erweiterte gesetzliche Rentenversicherung. Sie bezieht alle Erwerbstätigen, Selbstständigen, Freiberufler, Beamten und Parlamentarier in die Versicherungspflicht und in den Versicherungsschutz ein. So trägt sie Schutzgesichtspunkten und dem Erfordernis einer gerechten und nachhaltigen Finanzierung der Alterssicherung Rechnung.

Sie wird grundsätzlich hälftig über Beitragsleistungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert und basiert auf dem Prinzip der Umlagefinanzierung. Dieses Prinzip gewährleistet die Solidarität zwischen den Generationen.

Die Erwerbstätigenversicherung orientiert sich zudem am Prinzip der Beitrags- und Leistungsgerechtigkeit (Äquivalenzprinzip) und am Solidarprinzip: Die Höhe des »verbeitragten Einkommens« bestimmt grundsätzlich die Höhe der individuellen Rente. Gleichwohl werden Anwartschaftslücken, etwa bei Arbeitslosigkeit, Kindererziehung, Pflege oder Ausbildung aufgestockt.

Die IG Metall fordert

- ▶ die schrittweise Einbeziehung von Selbstständigen, Freiberuflern, Beamten, Parlamentariern und anderen Erwerbstätigen in eine Erwerbstätigenversicherung;
- ▶ die Beibehaltung der Finanzierung über hälftige Beitragsleistungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
- ▶ die Beibehaltung der Bemessung der individuellen Rentenhöhe anhand der geleisteten Beiträge.

2 Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung – beides muss drin sein

Auch als solidarische Erwerbstätigenversicherung wird die gesetzliche Rentenversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die wichtigste Säule der Alterssicherung bleiben. Daher muss die gesetzliche Rente wieder einen deutlich höheren Beitrag zur Lebensstandardsicherung für alle Beschäftigten leisten, und die Entwicklung der Renten muss wieder an die allgemeine Einkommensentwicklung angekoppelt werden.

Zwar ist das Armutsrisiko älterer Menschen heute noch vergleichsweise gering. Wenn aber keine grundlegende und umfassende rentenpolitische Kurskorrektur erfolgt, dann droht Altersarmut zum Massenphänomen zu werden. Gerade Ostdeutschland wird von dieser Entwicklung besonders betroffen sein. Ist doch in den neuen Bundesländern die Arbeitslosigkeit doppelt so hoch wie im Westen, und die Einkommen liegen durchschnittlich rund 20 Prozent niedriger.

Um der massenhaft drohenden Altersarmut entgegenzuwirken, sind eine verbesserte Absicherung bei Langzeitarbeitslosigkeit, eine Hochwertung von Niedrigeinkommen und die Anhebung der Grundsicherung im Alter nötig. Zudem müssen die Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten gestrichen werden.

Die IG Metall fordert

- ▶ eine deutliche Verbesserung des Versorgungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung;
- ▶ die Wiederankopplung der Renten an die allgemeine Einkommensentwicklung;
- ▶ die Abschaffung der Abschläge bei Erwerbsminderungsrenten;
- ▶ die Erhöhung der Anwartschaften von ALG II-Beziehern (Beiträge auf Basis von 75 Prozent des Durchschnittseinkommens);
- ▶ die Aufwertung niedriger versicherungspflichtiger Einkommen aus Steuermitteln auf maximal 75 Prozent des Durchschnittseinkommens (modifizierte Wiedereinführung der Rente nach Mindesteinkommen § 262 SGB VI);
- ▶ Anhebung der Grundsicherung im Alter (SGB XII) auf 440 € plus Kosten der Unterkunft.

*Lebensstandard-
sicherung*

*Armuts-
vermeidung*

*Neue Aufgaben
für die betriebliche
Altersversorgung*

*»Arbeitgeber-
Obligatorium«*

*Verbindliche
Regelungen*

3 Betriebsrenten für alle

Die Einführung einer Erwerbstätigenversicherung wird nicht dazu führen, dass die gesetzliche Rente in Zukunft jeder und jedem Versicherten den individuellen, im Verlauf des Arbeitslebens erworbenen Lebensstandard garantieren kann. Das gilt etwa für Beschäftigte, die weniger als 45 Versicherungsjahre aufweisen.

Die IG Metall schlägt deshalb vor, dass die betriebliche Altersvorsorge (bAV) einen Teilauftrag zur individuellen Lebensstandardsicherung bei Alter, Erwerbsminderung und Hinterbliebenenversorgung erhält und als zweite tragende Säule zu einem flächendeckenden System der Alterssicherung erweitert und sozialstaatlich ausgestaltet wird. Dabei stellt die bAV nur eine ergänzende Leistung zur gesetzlichen Rente dar.

In der heutigen Form ist die bAV allerdings nicht in der Lage, den Teilauftrag zur individuellen Lebensstandardsicherung zu erfüllen: So sind gegenwärtig Anwartschaften aus Betriebsrentensystemen höchst unterschiedlich und ungerecht verteilt. Sie sind in Großbetrieben öfters anzutreffen als in kleineren und mittleren Betrieben, Frauen haben deutlich weniger Leistungen zu erwarten als Männer, und in Ostdeutschland sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt. Hinzu kommt eine eindeutige Verschiebung in der Finanzierung. Die klassische arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente hat erheblich an Bedeutung verloren und weicht immer öfter Systemen der Entgeltumwandlung, die durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst finanziert werden.

Daher muss die bAV zukünftig deutlich gestärkt und ausgebaut werden. Dazu gehört, dass die Unternehmen zu einem obligatorischen Angebot verpflichtet werden, welches allen Beschäftigten die Möglichkeiten gibt, Anwartschaften zu erwerben (»Arbeitgeber-Obligatorium«). Ein solches Obligatorium ermöglicht eine sozialstaatliche Ausgestaltung der bAV mit einem Risikoausgleich in großen Kollektiven (kein Ausschluss individueller Risiken) und auch die Einführung von Unisex-Tarifen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zudem muss eine ausreichende und verbindliche Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung der zweiten Säule sichergestellt werden.

Wegen ihrer Kapitalbasierung und der daraus folgenden stärkeren Krisenanfälligkeit braucht die bAV verbindliche Regelungen, die

- ▶ die höchstmögliche Sicherheit der bAV-Vermögen gewährleisten,
- ▶ in diesem Rahmen eine hohe Ergiebigkeit sicherstellen,
- ▶ eine nachhaltige und gerechte Finanzierung ermöglichen und
- ▶ umfassende Mitbestimmung beinhalten.

Eine sozialstaatlich weiterentwickelte bAV könnte zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen in den Unternehmen beitragen, neue personalpolitische Impulse »in Zeiten knapper Fachkräfte« freisetzen und zur Wiederbelebung der betrieblichen Sozialpolitik beitragen. Sie ist gleichzeitig eine Alternative zur privaten Altersvorsorge, da sie durch bessere Regulierung, breite Risikostreuung und geringere Verwaltungskosten höhere Leistungen für die Betroffenen bringt und geringere Gefahren für die Kapitalmarktentwicklung beinhaltet.

Die IG Metall fordert

- ▶ eine Pflicht der Arbeitgeber, allen Beschäftigten eine bAV anzubieten;
- ▶ die ausreichende und verbindliche Beteiligung der Arbeitgeber an der Finanzierung der bAV;
- ▶ die verbindliche Einführung von Unisex-Tarifen in der bAV;
- ▶ verbindliche Regelungen zur Sicherheit der Betriebsrenten in allen Durchführungswegen;
- ▶ den Ausbau der Mitbestimmung durch einen bAV-Ausschuss zur Sicherung der Ansprüche und der gemeinwohlorientierten Anlagepolitik;
- ▶ vollständige Übertragbarkeit der Ansprüche bei Arbeitgeberwechsel.

4 Rente mit 67 abschaffen – flexiblen Ausstieg vor und bis 65 ermöglichen!

Die IG Metall lehnt die Rente mit 67 als arbeitsmarkt- und sozialpolitisch untaugliche Maßnahme ab. Die Möglichkeit, bis zum Renteneintrittsalter gesund zu arbeiten, ist für viele Beschäftigte unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen unrealistisch; sie können ihre Tätigkeit schon nicht bis zum 65. Lebensjahr ausüben. Für sie ist die Rente mit 67 wegen der Abschläge ein Renten kürzungsprogramm. Gleichzeitig werden diejenigen, die Arbeit haben und gesundheitlich dazu in der Lage sind, deutlich später aus dem Berufsleben ausscheiden. Damit verschlechtern sich auch die Chancen für Junge,

*Weg mit der
Rente mit 67*

*Flexiblen
Ausstieg ermöglichen*

in das Erwerbsleben einzusteigen. Die Rente mit 67 ist Ausdruck einer insgesamt verfehlten Rentenpolitik.

Die IG Metall setzt der Rente mit 67 sozial flankierte Ausstiegs-Optionen bis zum 65. Lebensjahr entgegen. Sie strebt ein Modell flexibler Altersübergänge, etwa durch stärkere Förderung der Altersteilzeit und einen eigenständigen Anspruch auf Teilrente mit besseren Zuverdienstmöglichkeiten an. Unterschiedliche Wirklichkeiten in den Betrieben brauchen unterschiedliche Möglichkeiten im Rentenrecht.

Notwendig ist es weiterhin, den Zugang zur Erwerbsminderungsrente zu erleichtern. Dies kann geschehen, indem künftig die Beweislast für das Vorliegen einer vollständigen Erwerbsminderung umgekehrt wird. Nicht mehr die Betroffenen müssen darlegen, dass der konkrete Arbeitsmarkt ihnen wegen ihrer Erwerbsminderung keine Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Vielmehr müssen die Anspruchsvoraussetzungen für eine volle Erwerbsminderungsrente bereits dann gegeben sein, wenn die Arbeitsagenturen nicht in der Lage sind, Erwerbsgeminderten noch vollschichtige Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

»Sofortpaket Beschäftigungsbrücke«

Alle Anzeichen deuten darauf hin, dass sich im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise die Beschäftigungssituation vor allem in den Betrieben des industriellen Kernsektors dramatisch verschärfen wird.

*Rentennahen
Jahrgängen den
Ausstieg erleichtern*

Die IG Metall fordert deshalb ein »Sofortpaket Beschäftigungsbrücke«, das rentennahen Jahrgängen den Ausstieg aus dem Erwerbsleben erleichtert. Dies kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Arbeitslosigkeit bei Älteren zu vermeiden und jungen Menschen eine Beschäftigungsperspektive zu eröffnen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen zunächst auf fünf Jahre befristet werden:

- ▶ Für einen Übergangszeitraum sollen Beschäftigte nach 40 Versicherungsjahren die Möglichkeit erhalten, ohne Abschlüsse in Rente zu gehen, sofern sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.
- ▶ Die Bundesregierung ist durch die Bestandsprüfungsklausel verpflichtet, auch »unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage« zu prüfen, ob die Anhebung der Regelaltersgrenzen »weiterhin vertretbar erscheint und die

getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.« (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz 12.12.2006) Es zeichnet sich bereits vor der gesetzlich vorgesehen Überprüfung (2010) ab, dass die arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Die Bundesregierung wird daher aufgefordert, im Sinne des Prüfungsvorbehaltes die Anhebung der Regelaltersgrenzen, die ab 2012 beginnen soll, ab 2010 zumindest befristet auszusetzen.

- ▶ Die Altersteilzeit muss gerade unter den Bedingungen eines ansteigenden Beschäftigungsdrucks in den Betrieben eine zentrale Funktion für den Altersausstieg einnehmen. Voraussetzung für ihre breite Nutzung ist eine öffentliche Förderung, die es gerade auch kleineren Betrieben erlaubt, den Ausstieg zu finanzieren. Die Förderung der Altersteilzeit aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit muss wieder aufgenommen werden, »um den Betrieben die Übernahme von Auszubildenden und die Einstellung von Hochschulabsolventen (...) in der Krise zu erleichtern.« (Aktionsplan der IG Metall)
- ▶ Sollte es dennoch nicht gelingen, ältere Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit zu schützen, würde eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I das Abrutschen am Ende des Arbeitslebens in »Hartz IV« verhindern und die Bedingungen des Übergangs in die Rente verbessern. Die IG Metall fordert daher, zunächst befristet die Bezugsdauer für ältere Arbeitnehmer von gegenwärtig maximal 24 Monaten auf bis zu 36 Monate anzuheben.

Nach Ablauf der Frist von fünf Jahren soll nach den Kriterien des oben genannten Vorbehaltes geprüft werden, ob eine Verlängerung des »Sofortpakets Beschäftigungsbrücke« sinnvoll ist.

Die IG Metall fordert, befristet auf fünf Jahre, ein »Sofortpaket Beschäftigungsbrücke«:

- ▶ Abschlagsfreier Rentenzugang nach 40 Versicherungsjahren ab dem 60. Lebensjahr;
- ▶ Aussetzung der ab 2012 beginnenden Anhebung der Regelaltersgrenzen;
- ▶ Wiederaufnahme der öffentlichen Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit;
- ▶ Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I für ältere Arbeitslose auf bis zu 36 Monate.

5 Intakter Arbeitsmarkt – Voraussetzung für eine intakte Alterssicherung

Beschäftigungschancen und Einkommenshöhe haben entscheidenden Einfluss auf das Niveau der Alterssicherung. Armuts-Biographien im Erwerbsleben sind auch in einem erneuerten solidarischen Alterssicherungssystem ein Problem.

Notwendig ist daher eine Wende in der Aufteilung des Volkseinkommens im Sinne von mehr Verteilungsgerechtigkeit. Hierzu muss ein aktiver und investiver Staat beitragen. Weiterhin notwendig sind faire Arbeitseinkommen, die die Beschäftigten stärker an der allgemeinen Wohlstandsentwicklung beteiligen. Wichtig sind schließlich die generelle Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse, die Einführung von tariflichen, durch eine gesetzliche Untergrenze abgesicherten Mindestlöhnen und eine Arbeitsmarktpolitik, die vor Lohndumping schützt, anstatt es durch verschärfte Zumutbarkeitsregelungen, Leistungskürzungen und unregulierte Leiharbeit zu fördern.

Diese Veränderungen sind eine wichtige Grundlage, um eine solidarische und verlässliche Alterssicherung für alle zu schaffen.

Die IG Metall fordert

- ▶ die Sozialversicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse;
- ▶ die Einführung von tariflichen, durch eine gesetzliche Untergrenze abgesicherten Mindestlöhnen;
- ▶ die Gleichbehandlung von Leiharbeitsbeschäftigten (equal pay und equal treatment);
- ▶ die Anhebung der Regelsätze beim Arbeitslosengeld II entsprechend den Forderungen der Wohlfahrtsverbände und Verbesserung der Zumutbarkeitsregelungen.

Das IG Metall-Modell: gerechter – ergiebiger – nachhaltiger

Die Umsetzung der rentenpolitischen Vorschläge der IG Metall führt im Vergleich zum rentenrechtlichen Status quo dazu, dass

- ▶ die Versorgung der Rentnerinnen und Rentner verbessert wird,
- ▶ die Versicherten schrittweise entlastet werden,
- ▶ die Arbeitgeber wieder stärker in die Finanzierung der Alterssicherung einbezogen werden.
- ▶ Zudem wird die öffentliche Hand in höherem Maße zur Finanzierung von armutsvermeidenden Maßnahmen herangezogen.

Gerechter:

Bei der Verteilung der Finanzierungslasten der Alterssicherung ergibt sich mit Blick auf das Jahr 2030 folgendes Bild: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten beim IG Metall-Vorschlag einen Beitragsatz zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von gut 12 Prozent zu tragen und wären gegebenenfalls bei der Aufbringung zusätzlicher Steuern sowie bei den Beiträgen zur bAV beteiligt. Insgesamt ist die Belastung jedoch deutlich geringer als im Regierungsmodell. Hier hätten die Beschäftigten 11 Prozent in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen und müssten etwa 6 Prozent für zusätzliche Vorsorge aufwenden. Die Arbeitgeber kämen mit einem Beitragsatz von 11 Prozent davon.

*Versicherte
entlasten*



*Gesamtversorgungs-
niveau erhöhen*

Ergiebiger:

Das Gesamtversorgungsniveau läge im IG Metall-Modell deutlich höher, da das Niveau der ersten Säule deutlich angehoben würde und die betriebliche Altersversorgung dieses Leistungsniveau nochmals aufstocken würde. Zusätzlich enthält das Modell zahlreiche Leistungsverbesserungen, insbesondere, um Armut zu vermeiden.

*Einnahmebasis
verbreitern*

Nachhaltiger:

Um dieses Leistungsniveau zu realisieren, bedürfte es eines zusätzlichen jährlichen Finanzvolumens, das im Jahr 2030 ca. 5 bis 6 Beitragssatzpunkten entspricht. Die Beitragserhöhung fällt letztlich aber geringer aus, da neue und nachhaltigere Wege der Finanzierung beschritten werden: Durch die Erwerbstätigenversicherung wird die Einnahmebasis verbreitert und stabilisiert, und es entstehen über Jahrzehnte Entlastungen. Weitere Entlastungen des Beitragssatzes ergeben sich durch die Verwendung zusätzlicher Steuermittel im Umfang von 15 bis 20 Milliarden Euro jährlich, z. B. wegen erhöhter Abführungen von Rentenversicherungsbeiträgen für Arbeitslosengeld II-Bezieher. Bilanziert man die be- und entlastenden Wirkungen der Reformvorschläge, wäre im Jahre 2030 ein Gesamtbeitragssatz von gut 24 Prozent hinreichend.

Gemeinsam für ein gutes Leben – rentenpolitischer Dialog und rentenpolitisches Handeln im Interesse von Jung und Alt

Die IG Metall greift Zukunftsprobleme im Feld der Alterssicherung auf und leistet als sozialpolitischer Gestaltungs-Akteur auch im Interesse ihrer Mitglieder einen Beitrag zur Fortentwicklung und Erneuerung des Alterssicherungssystems in Deutschland. Dabei wendet sie sich gegen eine Politik der Spaltung zwischen Jung und Alt. Sie will einen »Neuen Generationenvertrag«, der einen fairen Ausgleich zwischen den Generationen und zwischen Kapital und Arbeit ermöglicht.

Die IG Metall wird ihre Lösungsvorschläge weiter konkretisieren. So muss mit Blick auf die betriebliche Altersversorgung geklärt werden, wie dieses System ausgestaltet sein muss, ohne dass es zu den für kapitalgedeckte Systeme typischen Schäden für die Allgemeinheit und Risiken für die Versicherten kommt. Fast 20 Jahre nach der Deutschen Einheit besteht nach wie vor kein einheitliches Rentenrecht. Die sachlich nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlungen zwischen West- und Ostdeutschland müssen abgebaut und gleichzeitig die Ziele der Lebensstandardsicherung und Armutsvermeidung in Ost und West realisiert werden.

Die IG Metall weiß sich mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften, den Sozialverbänden, vielen zivilgesellschaftlichen Organisationen und sozial engagierten Bürgerinnen und Bürgern im Ziel einig, sozialstaatliche Strukturen zu stärken, die Lasten gerecht zu verteilen und ein menschenwürdiges, gutes Leben auch im Alter zu ermöglichen.



*Gegen eine Politik
der Spaltung von
Jung und Alt*

*Im Interesse
nachfolgender
Generationen*

Dabei ist klar: Alterssicherungspolitik ist keineswegs in erster Linie ein Seniorenthema. Eine ergiebige, solidarisch finanzierte und verlässliche Alterssicherung liegt vor allem im Interesse der nachfolgenden Generationen. Die IG Metall versteht daher ihre Vorschläge für eine solidarische Alterssicherung nicht zuletzt als Zukunftspolitik für die junge Generation.

*Gemeinsam für
ein gutes Leben*

Mit dem hier vorgelegten Memorandum wird die IG Metall im Rahmen der Kampagne »Gemeinsam für ein gutes Leben« in die Bundestagswahlen eingreifen und für ihre rentenpolitischen Vorstellungen werben. Sie ist der Auffassung, dass die Bundestagswahlen eine Weichenstellung beinhalten, aber die Auseinandersetzungen um die Alterssicherung auch nach der Bundestagswahl weitergehen werden. Die IG Metall lädt daher bereits jetzt alle, die ein Interesse an der Weiterentwicklung und – wo nötig – am Neuaufbau des Sozialstaates haben, ein, mit ihr zusammenzuarbeiten.

Raum für Notizen

www.igmetall.de

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Deutsche Rentenversicherung Bund

Vorbemerkung

Gegenstand der Anhörung sind der Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, jeweils ein Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie ein Antrag und ein Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE.

Die vorliegenden Anträge und der Gesetzentwurf haben – ebenso wie der Bericht der Bundesregierung – vor allem die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr zum Gegenstand, die am 9. März 2007 vom Deutschen Bundestag mit dem „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzen-

anpassungsgesetz)“ beschlossen wurde. Daneben enthalten sie eine Reihe weiterer Forderungen vor allem im Hinblick auf eine Flexibilisierung des Übergangs in Rente und zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer. Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN enthält eine Reihe von Forderungen, mit denen die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Altersgrenzenanhebung geschaffen werden sollen.

Die Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund beschränkt sich auf eine Bewertung der rentenversicherungsrechtlichen und rentenpolitischen Aspekte der vorliegenden Dokumente.

I. Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, BT-Drucksache 17/3814

Der Bericht war gemäß § 154 Abs. 4 SGB VI im vergangenen Jahr von der Bundesregierung vorzulegen. Die Bundesregierung begründet in dem Bericht die Anhebung der Altersgrenzen mit dem Ziel, „die aus der demografischen Entwicklung resultierende Belastung gerecht auf alle Generationen zu verteilen“. Eine solche Stärkung des Generationenvertrages vermeide Verteilungskonflikte zwischen Jung und Alt. Ziel sei zugleich die Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Anhebung der Regelaltersgrenze sei „aber nicht nur eine rentenpolitische Maßnahme, sondern auch ein verbindliches Signal an Gesellschaft und Wirtschaft, sich der veränderten Potentiale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst zu werden und entsprechend zu handeln“.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund teilt diese von der Bundesregierung in dem Bericht dargestellten Ziele für die Anhebung der Altersgrenzen. Auch aus unserer Sicht ist eine möglichst gerechte Verteilung der aus der demografischen Entwicklung entstehenden Belastung auf alle Generation sinnvoll; ebenso halten wir selbstverständlich die Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung für ein wichtiges Ziel der Alterssicherungspolitik.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat bereits im Rahmen der öffentlichen Anhörung vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 26. Februar 2007 betont, dass sie vor dem Hintergrund sinkender Geburtenzahlen und einer stetig ansteigenden durchschnittlichen Lebenserwartung die im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vorgesehene schrittweise Anhebung der Altersgrenzen für eine geeignete Maßnahme zur weiteren Sicherung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung hält. An dieser Einschätzung wird festgehalten. Auf diese Weise ist es grundsätzlich möglich, den Beitragssatzanstieg zu begrenzen, ohne dass sich zugleich das Standardrentenniveau zu stark verringert. Allerdings hängt der Erfolg der Anhebung der Altersgrenzen – auch dies haben wir in unserer Stellungnahme zur Anhörung am 26.2.2007 hervorgehoben – davon ab, dass diese Rechtsänderung durch geeignete arbeitsmarktbezogene Maßnahmen flankiert werden. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch tatsächlich bessere Chancen haben, bis zum 67. Lebensjahr im Erwerbsleben zu verbleiben.

Ob sich die Situation am Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer seit der Verabschiedung des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes so entwickelt hat, dass der Vollzug der seinerzeit beschlossenen schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2012 weiterhin vertretbar erscheint, ist Gegenstand des Berichtes der Bundesregierung. Er basiert im Wesentlichen auf der Analyse und Beurteilung der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Indikatoren sowie deren Entwicklung in den vergangenen

Jahren. Die Deutsche Rentenversicherung Bund sieht sich zu einer konkreten Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und der statistischen Entwicklungen in diesem Bereich weder legitimiert noch in der Lage.

II. Antrag der Fraktion der SPD „Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren“, BT-Drucksache 17/3995

In dem Antrag wird die Bundesregierung aufgefordert, ein Gesamtkonzept zu erarbeiten, mit dem die Voraussetzungen für die Anhebung der Regelaltersgrenze geschaffen werden. Dieses Konzept müsse drei grundlegende Aspekte beinhalten: Die Verschiebung der Anhebung des Renteneintrittsalters, erhöhte Anstrengungen zur Schaffung einer besseren Beschäftigungssituation Älterer sowie Maßnahmen, mit denen leistungsgeminderte Beschäftigte besser geschützt werden können und der Altersübergang flexibler gestaltet werden kann. Soweit dabei Belange des Rentenrechts bzw. der Rentenversicherung angesprochen sind, nimmt die Deutsche Rentenversicherung Bund dazu wie folgt Stellung:

1. Verschiebung der Anhebung des Renteneintrittsalters

In dem Antrag wird gefordert, den für das Jahr 2012 vorgesehen Einstieg in die Anhebung der Regelaltersgrenze auszusetzen, weil die Voraussetzungen dafür gegenwärtig nicht gegeben seien. Der Einstieg in die Anhebung des Renteneintrittsalters sei erst dann möglich, wenn die rentennahen Jahrgänge – also die 60- bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – mindestens zu 50 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt seien.

Grundsätzlich erscheint es aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund erstrebenswert, das Vorliegen der für den Beginn der Altersgrenzenanhebung für erforderlich gehaltenen Rahmenbedingungen anhand adäquater und möglichst einfacher Kriterien messbar zu machen. Die in dem SPD-Antrag dafür vorgeschlagene Quote der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Personen im Alter von 60 bis 64 Jahren ist ein Versuch der Definition eines solchen Kriteriums. Zu beachten ist allerdings, dass die vorgeschlagene Beschäftigungsquote nur einen Ausschnitt der Erwerbstätigkeit beschreibt. Sie lässt insbesondere wesentliche Personengruppen außer Acht, die eine im Regelfall den Lebensstandard sichernde, aber nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit ausüben, wie z. B. Beamte oder Freiberufler. Insgesamt sind derzeit rd. 21 % der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen selbständig und mehr als 8 % als Beamte tätig. Es ist daher zwar grundsätzlich zu begrüßen, wenn in dem Antrag die Vorgabe einer klaren Zielgröße für die Erreichung der Voraussetzungen der Altersgrenzenanhebung gefordert wird; allerdings bestehen Zweifel, ob der konkret gewählte Indikator die Arbeitsmarktsituation Älterer adäquat widerspiegelt.

In dem Antrag wird eine zeitlich nicht befristete Aussetzung des schrittweisen Einstiegs in die Anhebung der Altersgrenzen gefordert. Dies macht eine Abschätzung der finanziellen Auswirkungen dieses

Vorschlags unmöglich, weil die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht abschätzen kann, wann die im Antrag definierten Kriterien für die Anhebung erfüllt sein werden und damit bei Umsetzung des Vorschlags mit der Anhebung begonnen werden kann. Sie weist aber darauf hin, dass die finanziellen Einsparungen aufgrund der Anhebung der Altersgrenze in Monatsschritten zunächst nur gering sind und erst auf mittlere und längere Sicht einen größeren Umfang annehmen. Die Phase einer nennenswerten finanziellen Entlastung der Rentenversicherung durch die Altersgrenzenanhebung würde sich bei einer Verschiebung des Beginns der Anhebung entsprechend nach hinten verlagern. Dies könnte auch die Einhaltung des gesetzlich vorgegebenen Beitragsziels für das Jahr 2030 gefährden.

2. Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmer

In dem Antrag wird die Bundesregierung aufgefordert, die Zusammenarbeit und Vernetzung von Verbänden, Sozialversicherung und weiteren Institutionen voranzutreiben, um „durch die Bildung von Experten- und Unternehmensnetzwerken praxistaugliche Lösungen für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu entwickeln“. Dies soll dazu beitragen, angesichts der künftig sinkenden Zahl der Erwerbspersonen und des steigenden Anteils älterer Beschäftigter die Arbeitswelt so zu verändern, dass alle Beschäftigten möglichst lange gesund am Arbeitsleben teilhaben können.

In diesem Zusammenhang ist auf das Projekt „Generationenmanagement im Arbeitsleben (GeniAL)“ hinzuweisen, das derzeit von der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt wird. Im Rahmen dieses Projekts wurde ein Instrumentarium entwickelt, mit dem kleine und mittlere Betriebe in die Lage versetzt werden sollen, die Arbeitsstrukturen und Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben den Erfordernissen des demografischen Wandels anzupassen. Dieses von der Bundesregierung geförderte Projekt steht inzwischen kurz vor dem Abschluss; in den zuständigen Gremien der Deutschen Rentenversicherung wird die Umsetzung der dabei gewonnen Erkenntnisse in ein unternehmensorientiertes Beratungskonzept geprüft.

3. Stärkung der Arbeitsmarktpolitik

In dem Antrag wird gefordert, die wirtschaftliche Erholung zu einer stärkeren Förderung sozialversicherungspflichtiger Normalarbeitsverhältnisse zu nutzen. Die steigende Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse müsse zurückgedrängt werden.

Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund ist die Forderung nach einem Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu unterstützen, da dies u.a. die Bedingungen für eine Armut vermeidende Alterssicherung verbessert. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass nicht alle Formen von Erwerbsarbeit außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses prekär sein müssen. So kann z. B. sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit durchaus dazu beitragen, einen nennenswerten und auch ausreichenden sozialen Schutz sicher zu stellen. Ergebnisse der Studie „Altersvorsorge in Deutschland 2005“ (AVID 2005) zeigen, dass die Biografien der Menschen im

unteren Quintil der Alterseinkünfte u. a. dadurch charakterisiert sind, dass sie im Schnitt weniger Zeiten einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung aufweisen als Menschen, die im Alter zu den oberen vier Fünfteln der Einkommenspyramide gehören. Die Ausübung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung führt insoweit nicht generell zu einem erhöhten Risiko, im Alter nur über ein geringes Einkommen zu verfügen.

Die AVID 2005 zeigt allerdings auch deutlich auf, dass die durchschnittliche Zahl der Jahre einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeittätigkeit bei den Menschen im unteren Alterseinkommensquintil deutlich geringer ist als bei den Personen mit höheren Alterseinkommen.

4. Übergänge aus dem Erwerbsleben in Rente flexibilisieren

In dem Antrag wird weiter gefordert, die Regelungen zur Teilrente so weiterzuentwickeln, dass eine „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ geschaffen wird, die mit dem vollendetem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden kann. Darüber hinaus seien die rechtlichen Voraussetzungen für tarifvertragliche Vereinbarungen zu schaffen, mit denen insbesondere für Beschäftigte in belastenden Tätigkeiten die Möglichkeit geschaffen wird, durch Zusatzbeiträge Abschläge bei einer vorgezogenen Rente zu vermeiden.

Rechtsänderungen, die zu einer verstärkten Inanspruchnahme der Teilrente führen, erscheinen aus sozialpolitischer Sicht wünschenswert, weil ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand vielen Menschen ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben erleichtern könnte. Hierzu kann aus unserer Sicht insbesondere eine Vereinfachung der Regelungen zum Hinzuverdienst bei Bezug der Teilrente beitragen. Die Komplexität und mangelnde Transparenz der derzeitigen Hinzuverdienstregelungen dürfte – neben anderen Gründen – wesentlich zu der bislang sehr geringen Inanspruchnahme der Teilrente beitragen.

Ob es allerdings sinnvoll ist, einen Teilrentenbezug bereits ab dem 60. Lebensjahr zuzulassen – also bereits vor dem Zeitpunkt, zu dem eine vorgezogene Vollrente in Anspruch genommen werden kann – bedarf aus unserer Sicht einer eingehenden Prüfung. Für eine solche Regelung spricht zweifellos, dass durch ein längeres Zeitfenster für flexible Übergangsregelungen vom Erwerbsleben in die Rente ein solcher gleitender Übergang attraktiver werden könnte. Allerdings widerspricht die Schaffung der Möglichkeit eines Teilrentenbezuges zu einem Zeitpunkt, an dem eine Vollrente noch nicht beansprucht werden kann, der grundsätzlichen Zielsetzung der Alterssicherungspolitik, den Rentenbeginn hinauszuschieben. Zudem muss sichergestellt sein, dass der vorzeitige Teilrentenbezug – auch nach Wegfall etwaiger Hinzuverdienste – nicht die Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen erforderlich macht. Wegen der versicherungsmathematischen Abschläge, die umso höher ausfallen, je früher der Teilrentenbezug beginnt, ist die Wahrscheinlichkeit späterer Grundsicherungsbedürftigkeit tendenziell höher, wenn die Möglichkeit eines sehr lan-

ge vor der Regelaltersgrenze liegenden Rentenbeginns besteht. Zudem ist zu bedenken, dass die versicherungsmathematischen Abschläge zwar sicherstellen, dass die finanzielle Belastung der Rentenversicherung unabhängig vom Beginn der Rentenzahlung gleich bleibt, diese Belastung sich aber über die Rentenlaufzeit anders verteilt: Bei vorgezogenem Rentenbeginn fallen einerseits bereits Auszahlungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze an („Vorfinanzierungskosten“), andererseits wird die finanzielle Belastung der Rentenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze geringer (wegen der um die Abschläge geminderten Rentenhöhe).

Hinsichtlich der Forderung nach Möglichkeiten der Entrichtung von Zusatzbeiträgen, die zur Kompensation von Rentenabschlägen bei einem vorgezogenen Rentenbeginn genutzt werden können, ist zunächst auf die bereits bestehenden Regelungen des § 187a SGB VI hinzuweisen. Grundsätzlich ist es damit bereits heute möglich, Rentenabschläge bei einer vorzeitigen Altersrente durch die Zahlung von Zusatzbeiträgen zu kompensieren. Die Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen, die die diesbezüglichen Möglichkeiten erweitern bzw. ihre tarifvertragliche oder betriebliche Umsetzung erleichtern, sind aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings sollten mögliche Neuregelungen so gestaltet werden, dass die damit verbundenen Vorteile für die Betroffenen nicht zu Lasten der Solidargemeinschaft der Rentenbezieher und Beitragszahler gehen.

5. *Verbesserte Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos*

Gefordert wird, die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos durch eine Verlängerung der Zurechnungszeiten im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung zu verbessern und eine obligatorische Absicherung des Invaliditätsrisikos im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und der geförderten zusätzlichen Altersvorsorge einzuführen; die Absicherung in der betrieblichen Altersversorgung und der geförderten (privaten) Zusatzvorsorge soll dabei zu einheitlichen Konditionen für die Versicherten erfolgen.

Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund erscheint eine Verlängerung der Zurechnungszeit um zwei Jahre als sinnvolle und angesichts der Anhebung der Altersgrenzen auch als systematisch gerechtfertigte Weiterentwicklung des Rentenrechts. Derzeit werden die Empfänger einer Erwerbsminderungsrente durch die Zurechnungszeit so gestellt, als hätten sie bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Zum Erreichen der Regelaltersgrenze fehlen somit fünf Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten. Durch die geforderte Verlängerung der Zurechnungszeit um zwei Jahre könnte sichergestellt werden, dass auch nach Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr der Abstand zwischen dem Ende der Zurechnungszeit und der Regelaltersgrenze nicht größer wird als heute. Damit würde auch dem Umstand Rechnung getragen, dass Erwerbsminderungsrentner keine Möglichkeit haben, die Reduzierung des Standardrentenniveaus durch eine Verlängerung der Erwerbsphase zu kompensieren.

Nach Modellrechnungen würden die Renten wegen voller Erwerbsminderung durch die geforderte Verlängerung der Zurechnungszeit – unter Berücksichtigung des regelmäßig anfallenden Rentenabschlags in Höhe von 10,8 % und nach heutigen Werten – um durchschnittlich rund 42 Euro höher ausfallen. Für die gesetzliche Rentenversicherung hätte die Verlängerung der Zurechnungszeiten um zwei Jahre nach unseren Schätzungen im Jahr 2030 Mehrausgaben in Höhe von knapp 1 Mrd. Euro zur Folge. Dabei wurde mit heutigen Werten gerechnet und angenommen, dass die Verlängerung der Zurechnungszeit der Anhebung der Regelaltersgrenzen folgt und die Invaliditätswahrscheinlichkeit unverändert bleibt.

Die Forderung nach einer besseren Absicherung des Invaliditätsrisikos im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und der geförderten privaten Altersvorsorge entspricht dem Leitbild des deutschen Alterssicherungssystems, wie es im Rahmen der jüngsten Rentenreformen eingeführt wurde. Danach bleibt die Aufrechterhaltung des zuvor erreichten Lebensstandards in der Phase des Rentenbezuges Ziel der Alterssicherung, dieses Ziel wird allerdings nicht mehr – wie im Leitbild der „Lebensstandard sichernden gesetzlichen Rente“ – allein durch die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung realisiert, sondern durch gesetzliche Rente, Betriebsrente und Leistungen der privaten Vorsorge („Lebensstandardsicherung aus mehreren Säulen“). Der Übergang zum neuen Leitbild soll realisiert werden, indem das Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise gemindert wird und der dadurch verringerte Anteil an der Lebensstandardsicherung durch zusätzliche – geförderte – private oder betriebliche Altersvorsorge kompensiert wird.

Die beschlossene schrittweise Minderung des Rentenniveaus betrifft jedoch nicht allein die Altersrente, sondern in gleicher Weise auch die Absicherung bei Erwerbsminderung. Von daher ist es in Zukunft im Hinblick auf die Invaliditätssicherung in gleicher Weise wie bei der Alterssicherung erforderlich, dass zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards in der Phase des Rentenbezuges neben der gesetzlichen Rente Leistungen aus der zweiten und/oder dritten Säule bezogen werden. Ob eine ergänzende Absicherung – möglichst flächendeckend – im Rahmen einer obligatorischen Risikoabsicherung in der betrieblichen Altersversorgung und der geförderten privaten Altersvorsorge zu einheitlichen Konditionen für die Versicherten realisierbar ist, kann von der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht abschließend beurteilt werden. Gegenwärtig werden unseres Wissens zumindest im Bereich der privaten Versicherungswirtschaft keine Produkte angeboten, die Versicherten unabhängig von individuellen Risikofaktoren einen Invaliditätsschutz zu einheitlichen Konditionen anbieten.

6. *Vermeidung von Altersarmut*

Schließlich wird in dem Antrag gefordert, bis zum Zeitpunkt der Durchsetzung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns Beitragszeiten mit geringen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen der Rente nach Mindestentgeltpunkten höher zu bewerten. Auf diese Weise solle

vermieden werden, dass langjährig Vollzeiterwerbstätige im Alter auf die Grundsicherung angewiesen sind. Zudem sollten Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit rentenrechtlich durch die Bewertung im Rahmen des Gesamtleistungsmodells besser berücksichtigt werden.

Dem Ziel, die Notwendigkeit der Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen trotz langjähriger Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu vermeiden, wird auch von der Deutschen Rentenversicherung Bund hohe Priorität zugemessen. Die in dem Antrag vorgeschlagene Maßnahme, die nach geltendem Recht auf die Zeit vor 1992 beschränkte Anwendung der Regelungen zur Rente nach Mindestentgeltpunkten für die Zeit bis zur Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zu erweitern, hat allerdings Vor- und Nachteile. Ein Vorteil liegt darin, dass der Vorschlag an eine bestehende Regelung anknüpft und daher bei seiner verwaltungsmäßigen Umsetzung auf Erfahrungen mit der bisherigen Regelung zurückgegriffen werden könnte. Ein wesentliches Problem des vorgeschlagenen Ansatzes liegt allerdings in seiner mangelnden Zielgenauigkeit. Je nach individuellem Versicherungsverlauf kann bei Beziehern niedriger Arbeitsentgelte auch bei Anwendung der Regelungen zur Rente nach Mindestentgeltpunkten die individuelle Rentenhöhe unterhalb des Grundsicherungsniveaus verbleiben; die Inanspruchnahme der Grundsicherung trotz langjähriger Versicherung wäre mit der vorgeschlagenen Maßnahme also nicht sicher auszuschließen. Auf der anderen Seite wird die Verlängerung der Anwendung der Regelungen zur Rente nach Mindestentgeltpunkten dazu führen, dass es in vielen Fällen zur Aufwertung von Beitragszeiten kommt, obwohl – insbesondere auch aufgrund anderer Alterseinkünfte – auch ohne Aufwertung ein Alterseinkommen oberhalb des Grundsicherungsniveaus erreicht würde. Insofern erscheint eine Verlängerung der Regelungen der Rente nach Mindestentgeltpunkten zur Vermeidung der Grundsicherungsbedürftigkeit langjährig Versicherter wenig effizient.

Ein weiterer Nachteil liegt in dem „Alles-oder-Nichts-Effekt“ der Regelung. Nur Versicherte, die durchschnittlich weniger als 0,75 Entgeltpunkte jährlich erworben haben, profitieren von dieser Regelung. Ein geringfügiger Mehrverdienst in einem Beitragsjahr kann zu einer Überschreitung des durchschnittlichen Wertes von 0,75 Entgeltpunkten führen; damit würde eine Aufwertung entfallen. Weil zudem die bestehende Regelung eine Obergrenze für die mit der Aufwertung insgesamt erzielbaren Entgeltpunkte nicht vorsieht, könnten Versicherte, deren Beitragszeiten aufgewertet werden, eine höhere Rente erzielen als Versicherte, die zwar mehr Beiträge gezahlt haben, denen aber die Aufwertung wegen geringfügiger Überschreitung der genannten Schwelle nicht zugute kommt. Dies ist bereits nach geltendem Recht der Fall; durch eine Verlängerung der Regelung würde dieser dem Prinzip der Beitragsäquivalenz widersprechende Effekt weiter fortgeschrieben und sich dadurch weiter verschärfen. Zudem würde eine Verlängerung des Zeitraums, in dem die Regelungen zur Rente nach Mindestentgeltpunkte angewendet werden, mit bereits

beschlossenen und derzeit schon angewendeten Nachfolgeregelungen kollidieren, wie etwa der rentenrechtlichen Aufwertung von Beitragszeiten mit geringem Verdienst während der Berücksichtigungszeit wegen Kindererziehung.

Eine Abschätzung der bei Umsetzung dieses Vorschlags entstehenden zusätzlichen Ausgaben für die gesetzliche Rentenversicherung ist auf Basis des vorliegenden Antrags nicht möglich, da das Ende des Zeitraums für die verlängerte Anwendung der Regelungen zur Rente nach Mindestentgeltpunkten – der Zeitpunkt, an dem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn durchgesetzt ist – nicht konkret spezifiziert ist.

Der Vorschlag, Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit rentenrechtlich im Rahmen des sog. Gesamtleistungsmodells zu bewerten, würde im Regelfall zu einer deutlich höheren Rentenanwartschaft führen als die im geltenden Recht vorgesehene Berücksichtigung als Anrechnungszeit ohne Bewertung. Die dadurch entstehenden Mehrausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung wären aus den allgemeinen, der Rentenversicherung zur Verfügung stehenden Finanzmitteln zu finanzieren. Es handelt sich dabei aber eindeutig um Folgewirkungen der Arbeitslosigkeit und damit um die Absicherung eines Risikos, das systematisch nicht der gesetzlichen Rentenversicherung zuzuordnen ist. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Beitragsäquivalenz läge es daher näher, Zeiten der Langzeitarbeitslosigkeit rentenrechtlich als Beitragszeiten zu bewerten, mit denen auch entsprechende Beitragszahlungen an die gesetzliche Rentenversicherung verbunden wären. Ist dies nicht der Fall, ist der Erwerb entsprechender Rentenanwartschaften als Maßnahme des sozialen Ausgleichs anzusehen, die unter systematischen Gesichtspunkten aus Steuermitteln finanziert werden sollte.

III. Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzen-anpassungsgesetz – RV-AgAG), BT-Drucksache 17/3546, und Antrag der Fraktion DIE LINKE „Rente ab 67 vollständig zurücknehmen“, BT-Drucksache 17/2935

In dem Antrag „Rente ab 67 vollständig zurücknehmen“ (BT-Drucksache 17/2935) wird die Bundesregierung aufgefordert, einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Alterssicherung der Landwirte und der Beamtenversorgung vollständig zurückgenommen wird. Darüber hinaus wird die Bundesregierung aufgefordert, Alternativen zur Verbesserung der Finanzbasis der gesetzlichen Rentenversicherung vorzulegen, für die eine Reihe von Leitlinien formuliert werden. Schließlich soll die Bundesregierung die Voraussetzungen dafür schaffen, dass ältere Versicherte bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren arbeiten können.

Im Hinblick auf die Forderung nach einer Rücknahme des Beschlusses zur Anhebung der Altersgrenzen stellt sich zunächst die Frage, ob und inwieweit diese Aufforderung an die Bundesregierung durch die

Vorlage des Gesetzentwurfes der Fraktion DIE LINKE (BT-Drucksache 17/3546) gegenstandslos geworden ist, der ebenfalls Gegenstand der Anhörung ist. Dieser Gesetzentwurf hat nicht die Rücknahme der Altersgrenzenanhebung zum Gegenstand, sondern die Verschiebung des Beginns der schrittweisen Anhebung um mindestens vier Jahre. Ein völliger Verzicht auf die beschlossene Altersgrenzenanhebung – wie er im Antrag v. 14. September 2010 gefordert wurde – hätte zur Folge, dass im Jahr 2030 der Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung um ca. 0,5 Prozentpunkte oberhalb jenes Beitragssatzes liegen würde, der bei Umsetzung der beschlossenen Regelung zu erwarten wäre. In den Jahren nach 2030 würde sich die Beitragssatzdifferenz noch erhöhen, da die Altersgrenzenanhebung erst danach vollständig vollzogen und insbesondere auch für den gesamten Rentenbestand wirksam wird. Zum anderen würde ein völliger Verzicht auf die beschlossene Altersgrenzenanhebung auch dazu führen, dass der aktuelle Rentenwert und damit die Höhe der Renten – unabhängig davon, ob die betroffenen Rentnerinnen und Rentner erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze oder bereits vorher in Rente gehen – im Jahr 2030 um ca. 1,7 % geringer ausfallen würde als bei Umsetzung der beschlossenen Anhebung. Auch hier gilt: In den Jahren nach 2030 wird die relative Minderung der Rentenhöhen im Vergleich zur Entwicklung bei Umsetzung des geltenden Rechts noch höher ausfallen.

Hinsichtlich der Forderungen zur Verbesserung der Finanzbasis der gesetzlichen Rentenversicherung ist aus Sicht der Rentenversicherung Bund besonders auf zwei Aspekte einzugehen:

- Der geforderte Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung durch Abbau der Arbeitslosigkeit und Überwindung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse kann zweifellos zu einer Verbesserung der Einnahmesituation der gesetzlichen Rentenversicherung beitragen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass damit auch zusätzliche Rentenanwartschaften und damit letztlich langfristig zusätzliche Ausgaben für die gesetzliche Rentenversicherung entstehen. Der Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist also insoweit zumindest auf lange Sicht weniger unter dem Aspekt der Rentenfinanzierung als vielmehr im Hinblick auf die Vermeidung von Sicherungsdefiziten bei den Betroffenen zu sehen. Dies gilt im Grundsatz auch für die Einbeziehung von Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung, die bislang nicht obligatorisch in einem Alterssicherungssystem abgesichert sind.
- Die Forderung nach einer Aufhebung der im SGB VI vorgesehenen Obergrenze für die Entwicklung des Beitragssatzes – 20 % bis zum Jahr 2020, 22 % bis zum Jahr 2030 – ist vor allem im Hinblick auf die Wahrung der Generationengerechtigkeit zu bewerten. Die Regelung wurde seinerzeit eingeführt um sicherzustellen, dass die künftigen Beitragszahler nicht über Gebühr belastet werden, wobei die konkrete Festlegung der „Grenze der zumutbaren Belastung“ der politischen Bewertung unterliegt. Unabhängig von

dieser Bewertung ist aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund in diesem Zusammenhang aber darauf hinzuweisen, dass jede Erhöhung des Beitragssatzes über die gegenwärtig im SGB VI festgeschriebenen Grenzen hinaus – vermittelt über die Rentenanpassungsformel – zu einer Minderung der bislang unterstellten künftigen Rentenanpassungen führen wird.

Im Entwurf eines „Gesetzes zur Änderung des SGB VI und anderer Gesetze – RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz“ der Fraktion DIE LINKE wird eine Verschiebung des Beginns der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen um vier Jahre auf 2016 gefordert. Zuvor sollte geprüft werden, ob sich die reale Situation der Beschäftigten verbessert hat.

Die vorgesehene Verschiebung des Beginns der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen wäre verwaltungstechnisch möglich. Die damit verbundenen zusätzlichen Ausgaben der Rentenversicherung halten sich in vergleichsweise engen Grenzen: Würde die Anhebung der Altersgrenze um vier bzw. acht Jahre später beginnen (und sich insoweit auf den Zeitraum von 2016 bis 2034 bzw. 2020 bis 2038 erstrecken), so wäre die Beitragssatzwirkung der Altersgrenzenerhöhung nach einer Überschlagsrechnung im Jahre 2030 um 0,1 bzw. 0,2 Prozentpunkte geringer als die geschätzten 0,5 Prozentpunkte nach geltendem Recht. Dabei ist ansonsten der gleiche Anhebungsrhythmus angenommen. Die vollständige Wirkung der Altersgrenzenanhebung tritt dann ebenfalls erst entsprechend später ein. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass man bei Verschiebung des beschlossenen Beginns der Altersgrenzenanhebung den beginnenden Bewusstseinswandel bei Unternehmen und Beschäftigten, wonach in Zukunft angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung ein längeres Verbleiben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsprozess wünschenswert und vermutlich auch erforderlich ist, gefährden könnte.

IV. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen“, BT-Drucksache 17/4046

Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat im Wesentlichen drei Themen zum Gegenstand: Die Bundesregierung wird aufgefordert, durch Maßnahmen u. a. im Bereich der Weiterbildung und der Beschäftigungsförderung mehr älteren Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen, Möglichkeiten für fließende Übergänge in den Ruhestand zu schaffen sowie Maßnahmen zum besseren Schutz vor Altersarmut zu ergreifen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund nimmt zu den Vorschlägen für verbesserte fließende Übergänge in den Ruhestand sowie für einen besseren Schutz vor Altersarmut Stellung.

1. Maßnahmen für fließende Übergänge in den Ruhestand

Im Hinblick auf eine Verbesserung der Möglichkeiten eines flexiblen Übergangs in Rente wird in dem Antrag gefordert, den Bezug einer Altersrente bereits ab 60 Jahren – mit versicherungsmathematischen korrekten Abschlägen – zu ermöglichen und auch

die Möglichkeit einer Teilrente für Menschen ab 60 einzuführen. Die bei Bezug einer Teilrente geltenden Hinzuverdienstgrenzen sollen transparenter gestaltet und insbesondere für Geringverdienende verbessert werden.

Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die bestehenden Rentenabschläge versicherungsmathematisch korrekt sind. Sie stellen sicher, dass der Barwert der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unabhängig vom Zeitpunkt des Rentenbeginns gleich ist. Im Übrigen spricht sich auch die Deutsche Rentenversicherung Bund für eine transparentere Gestaltung der Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrentenbezug aus.

Die im Antrag geforderte Möglichkeit, eine Teilrente bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen zu können, erscheint aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund allerdings problematisch. Wie bereits in Abschnitt II ausgeführt, spricht für eine solche Regelung zwar, dass durch ein längeres Zeitfenster für flexible Übergangsregelungen vom Erwerbsleben in die Rente ein gleitender Übergang attraktiver gemacht werden könnte. Auf der anderen Seite würde dadurch eine neue Möglichkeit für einen Renteneintritt bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres geschaffen; dies liefe der seit den 1990er Jahren verfolgten Alterssicherungspolitik, die auf eine Verlängerung des Erwerbslebens zielt, zuwider und wäre angesichts der weiter steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung auch schwer nachvollziehbar. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass vor dem Hintergrund der beschlossenen – und im Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auch nicht grundsätzlich infrage gestellten – Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr ein vorzeitiger Rentenbeginn mit 60 mittelfristig mit ganz erheblichen Rentenabschlägen verbunden wäre. Umso wichtiger – aber auch schwieriger – wäre es sicherzustellen, dass der vorzeitige Rentenbezug nicht zu einer Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen führt.

In dem Antrag wird weiter gefordert, die beschlossene Erhöhung der Referenzaltersgrenze für den abschlagsfreien Bezug einer Erwerbsminderungsrente sowie der Altersrente für schwerbehinderte Menschen vom 63. auf das 65. Lebensjahr zurückzunehmen. Tatsächlich ist es schwer vermittelbar, dass der Gesetzgeber mit der Altersrente für besonders langjährig Versicherte Versicherten, die sehr lange im Erwerbsleben verbleiben konnten, die Möglichkeit eines abschlagsfreien Rentenbeginns vor Erreichen der Regelaltersgrenze einräumt, während er gleichzeitig bei Versicherten, die aufgrund einer Erwerbsminderung nicht mehr in der Lage sind, bis zum 65. Lebensjahr oder länger im Erwerbsleben zu verbleiben, das Referenzalter für die Ermittlung der Abschläge heraufsetzt.

Im Ergebnis würde die vorgeschlagene Maßnahme im Vergleich zum geltenden Recht für jene Erwerbsminderungsrentner geringere Rentenabschläge zur Folge haben, deren Erwerbsminderungsrente zwischen dem 60. und dem 65. Lebensjahr beginnt. Im Jahr 2009 waren dies nur rund 13.000 Personen, dies entsprach etwa 7,5 % aller im Jahr 2009 neuzu-

gegangenen Erwerbsminderungsrenten. Die bei Umsetzung der geforderten Maßnahme anfallenden zusätzlichen Ausgaben der Rentenversicherung belieben sich deshalb – unter sonst gleichen Bedingungen – für jeden Zugangsjahrgang nur auf ca. 10 Mio. Euro jährlich. Allerdings ist dabei die Möglichkeit einer Zunahme der Erwerbsminderungsfälle aufgrund der Anhebung der Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente nicht berücksichtigt. Insgesamt würde eine Rücknahme der Anhebung des Referenzalters für den abschlagsfreien Beginn einer Erwerbsminderungsrente die Ausgabenminderung aufgrund der Altersgrenzanhebung tendenziell etwas verringern.

2. Maßnahmen zum besseren Schutz vor Altersarmut

Der Antrag führt eine Reihe von Maßnahmen auf, mit denen ein besserer Schutz vor Altersarmut erreicht werden soll. Dabei betreffen zwei der geforderten Maßnahmen Regelungen des Rentenversicherungsrechts. Zum einen wird die Einführung einer Garantierente für langjährig Versicherte im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung gefordert, durch die geringe Rentenansprüche auf ein Mindestniveau aufgestockt werden sollen, das über dem durchschnittlichen Grundsicherungsniveau liegt. Daneben wird ein obligatorisches Rentensplitting für Paare gefordert, durch das Frauen höhere eigenständige Rentenansprüche erwerben sollen.

Es ist ohne Zweifel erstrebenswert, dass langjährig Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter eine Rente erhalten, die keine Aufstockung durch Grundsicherungsleistungen erforderlich macht. Zu diskutieren wäre aber zunächst, ob dies durch Maßnahmen innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung oder eher durch Maßnahmen außerhalb des Rentenrechts erreicht werden soll. Eine konkrete Bewertung der im Antrag geforderten „Garantierente“ ist der Deutschen Rentenversicherung Bund nicht möglich, weil in dem Antrag nicht ausgeführt wird, wie die entsprechenden Regelungen ausgestaltet werden sollen. Zudem ist uns nicht bekannt, ob die „Garantierente“ vorhandene Elemente des sozialen Ausgleichs in der gesetzlichen Rentenversicherung ergänzen oder ersetzen soll – was für die Einschätzung der finanziellen Auswirkungen wesentlich ist.

Grundsätzlich gilt, dass alle Maßnahmen zur Vermeidung von Altersarmut danach zu bewerten sind, wie zielgenau und effizient das Ziel der Armutsvermeidung mit ihnen realisiert werden kann. Regelungen, die zu einer Aufstockung von Rentenanwartschaften auch bei Versicherten führen, die gar nicht von Altersarmut betroffen sind (bzw. zu einer Anhebung über das zur Armutsvermeidung notwendige Maß hinaus), sind ebenso ineffizient wie Regelungen, bei denen Versicherte trotz Anhebung ihrer geringen Rentenansprüche nur ein Alterseinkommen unterhalb des Grundsicherungsniveaus erreichen. Sofern sich die Ausgestaltung der Garantierente an den bestehenden Regelungen zur Rente nach Mindestentgeltpunkten orientieren sollte, wird auf unsere Ausführungen in Abschnitt II 6 verweisen.

Im Hinblick auf die Forderung nach Einführung eines obligatorischen Rentensplittings ist anzumerken, dass eine solche Maßnahme grundsätzlich zu einer Stärkung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen beitragen kann. Wie dadurch allerdings der Schutz vor Altersarmut verbessert werden soll, ist nicht zu erkennen. Ein Rentensplitting käme grundsätzlich nur für verheiratete bzw. in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebende Paare infrage. Sofern diese Partnerschaft bis ins Alter besteht, ändert sich zu Lebzeiten beider Partner durch ein obligatorisches Rentensplitting die Summe der von beiden Partnern bezogenen gesetzlichen Renten nicht. Stirbt einer der Partner, würde nach geltendem Recht der Überlebende eine Hinterbliebenenrente beziehen, die – insbesondere bei Hinterbliebenen, deren Einkommen die Gefahr von Altersarmut befürchten lässt – in aller Regel höher ausfällt als der Rentenanspruch, der sich im Rahmen eines obligatorischen Rentensplittings ergeben würde. Bei Paaren, die sich vor Erreichen des Rentenalters oder im Rentenalter scheiden lassen, führt der Versorgungsausgleich zu einem Ergebnis, das einem Rentensplitting im Wesentlichen entspricht; in diesem Fall würde also auch bei einem obligatorischen Rentensplitting die Versorgungssituation der beiden ehemaligen Partner im Alter in der Regel nicht verbessert. Insgesamt ist somit nicht zu erkennen, wie ein obligatorisches Rentensplitting zu einem besseren Schutz vor Altersarmut für die betroffenen Versicherten beitragen sollte.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Zusammenfassung

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ist unverzichtbar, um die Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft zu sichern. Ohne die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters würde die weiter steigende Lebenserwartung voll auf die durchschnittliche Rentenbezugsdauer durchschlagen. Das von den Beitragszahlern zu finanzierende Rentenvolumen würde sich dementsprechend weiter vergrößern. Die gesetzlich fixierten Beitragssatzobergrenzen von 20 % bis 2020 und 22 % bis 2030 ließen sich so nicht einhalten.

Aber nicht nur die gesetzlich verankerten Beitragssatzziele würden ohne Altersgrenzenanhebung verfehlt, sondern auch die Zielvorgaben für das Ren-

tenniveau von mindestens 46 % bis 2020 bzw. 43 % bis 2030. Denn die „Rente mit 67“ wirkt sich über den Nachhaltigkeits- und Beitragssatzfaktor der Rentenanpassungsformel positiv auf die Höhe künftiger Rentenanpassungen aus.

Ein höheres gesetzliches Renteneintrittsalter setzt zudem finanzielle Anreize, länger im Erwerbsprozess zu bleiben, und begrenzt dadurch den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist damit ein wichtiger Beitrag zur dringend notwendigen Fachkräftesicherung und insoweit auch zur Wohlstandserhaltung.

Aufgrund der konkreten Ausgestaltung der Altersgrenzenanhebung stellt ein höheres gesetzliches Rentenalter auch keine unverhältnismäßige Be-

lastung für die Betroffenen dar: Durch die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze haben Versicherte und Betriebe noch fast 20 Jahre Zeit (bis 2031), sich in ihren Dispositionen auf die angestrebte Regelaltersgrenze von 67 Jahren einzustellen. 2012 erfolgt lediglich eine Erhöhung der Regelaltersgrenze um einen Monat. Außerdem wird ein vorzeitiger Rentenzugang für langjährig Versicherte mit mindestens 35 Versicherungsjahren weiterhin ab 63 Jahren möglich sein, allerdings – wie bereits nach geltendem Recht und richtigerweise – nur unter Inkaufnahme versicherungsmathematischer Rentenabschläge.

Die gesetzliche Rentenversicherung wurde Ende des 19. Jahrhunderts eingeführt. Seitdem hat sich der Gesundheitszustand und damit die Leistungsfähigkeit Älterer ganz erheblich verbessert. Es ist daher konsequent, wenn nun – nach einhundert Jahren – erstmals überhaupt die gesetzliche Regelaltersgrenze angehoben wird. Daten des Robert-Koch-Instituts (RKI) belegen, dass sich der durchschnittliche Gesundheitszustand älterer Arbeitnehmer auch in den letzten Jahren weiter deutlich verbessert hat. Das gilt besonders für die Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen. Bei ihnen hat der Anteil derjenigen, die ihren Gesundheitszustand als „gut“ oder „sehr gut“ einschätzen, zwischen 1998 und 2009 um rund 20 % auf über 55 % zugenommen.

Wie der Bericht der Bundesregierung „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ zeigt, haben sich die Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmer in den letzten Jahren spürbar verbessert. So erfüllt Deutschland das „Lissabon-Ziel“ einer Erwerbstätigenquote Älterer (55 bis 64 Jahre) von mindestens 50 % bereits seit 2007 und nähert sich bereits der 60 %-Marke. Angesichts des demografischen Wandels dürfte sich dieser Trend in Zukunft weiter fortsetzen. Deshalb ist die allmähliche Anhebung der Regelaltersgrenze auch unter Arbeitsmarktgesichtspunkten zumutbar.

Die Voraussetzungen für eine schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab 2012 sind somit gegeben. Insofern ist es folgerichtig, dass der Gesetzgeber an der 2007 beschlossenen schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters festhält.

Im Einzelnen

1. Demografischer Wandel macht höheres gesetzliches Renteneintrittsalter notwendig

Wer die Rente für die Älteren sichern und für die Jüngeren bezahlbar halten will, kann und darf den demografischen Wandel nicht ignorieren. Bereits in den vergangenen 50 Jahren hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer von 9,9 Jahren (1960) auf 18,2 Jahre (2009) verlängert. Das entspricht einem Zuwachs von fast 84 %. Allein dadurch ist die Finanzierungslast von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Staat beträchtlich gewachsen.

Bei unveränderter Regelaltersgrenze von 65 Jahren würde sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer auch in Zukunft nochmals deutlich erhöhen. So rechnete die damalige Bundesregierung bei Verabschiedung der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2007

mit einer weiteren Zunahme der ferneren Lebenserwartung 65-Jähriger um 2,8 Jahre bis 2030.

Aber nicht allein die weiter steigende Lebenserwartung fordert die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung heraus, sondern auch die zahlenmäßig immer schwächer besetzten nachwachsenden Geburtsjahrgänge. Denn sie müssen mit ihren Rentenversicherungsbeiträgen – sowie über die Bundeszuschüsse – die Finanzierung des steigenden Rentenvolumens übernehmen. Ohne die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wären die gesetzlichen Beitragssatzobergrenzen von 20 bzw. 22 % in 2020 bzw. 2030 nicht mehr einzuhalten. Die Folge wären noch höhere Lohnzusatzkosten und weniger Netto vom Brutto für die Beschäftigten.

Nach der „12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung“ des Statistischen Bundesamtes werden – bei Fortschreibung der gegenwärtigen demografischen Trends (Variante „1-W1“) – im Jahr 2030 nur noch 77,4 Mio. Personen in Deutschland leben (2008: 82,0 Mio.). Von ihnen werden 42,1 Mio. der Altersgruppe der 20 bis unter 65-Jährigen und 22,3 Mio. der Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren angehören. Auf 100 Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren werden somit knapp 53 Personen kommen, die mindestens 65 Jahre alt sind. Diese als „Altenquotient“ bekannte Relation lag 2008 noch bei rund 34 und soll sich – so die Vorausberechnungen – bis 2050 sogar weiter auf über 64 erhöhen.

Die vorausberechnete Verdopplung des „Altenquotienten“ macht deutlich, dass sich der Altersaufbau der Bevölkerung in den kommenden Jahrzehnten gravierend verändern wird. Die Alterung der Gesellschaft hat massive Folgen für alle umlagefinanzierten Sozialversicherungen und insbesondere für die gesetzliche Rentenversicherung.

Deshalb war und ist es richtig, dass die damalige Bundesregierung die Grundsatzentscheidung für die „Rente mit 67“ getroffen hat. Sie ist ein wichtiger Baustein, um die gesetzliche Rentenversicherung auf den demografischen Wandel vorzubereiten. Durch die „Rente mit 67“ kann immerhin erreicht werden, dass sich die Relation von Rentnern zu Erwerbsfähigen deutlich günstiger entwickelt. Wird der „Altenquotient“ auf Basis der künftigen Regelaltersgrenze von 67 Jahren ermittelt, bleibt sein Anstieg bis 2030 auf 44 % bzw. bis 2050 auf 56 % begrenzt. Allerdings wird diese Maßnahme allein nicht ausreichen, um die Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft zu sichern.

2. Ausgestaltung der Altersgrenzenanhebung ist Versicherten und Betrieben zumutbar

Die 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre soll im Jahr 2012 beginnen und in der Weise erfolgen, dass zunächst für jeden Versichertenjahrgang ab 1947 die Regelaltersgrenze jährlich um einen Monat erhöht wird. Für die Versicherten des Geburtsjahrgangs 1958 steigt die Altersgrenze für die Regelaltersrente dementsprechend um 12 Monate auf exakt 66 Jahre. Ab dem Jahr 2024 bzw. beginnend mit dem Versichertenjahrgang 1959 wird die Anhebung der Regelaltersgrenze dann beschleunigt durchgeführt, näm-

lich in zwei Monatsschritten pro Geburtsjahrgang. Die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren wird erstmals im Jahr 2029 erreicht und gilt für alle 1964 und später Geborenen. Durch die mehrjährige Vorlaufzeit in Kombination mit der stufenweisen Anhebung hatten und haben Versicherte und Arbeitgeber ausreichend Zeit, sich in ihren Dispositionen auf die neue Rechtslage einzustellen.

Das „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ sieht darüber hinaus zwar vor, auch die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte (mit mindestens 35 Versicherungsjahren) schrittweise von 65 auf 67 Jahre anzuheben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rentenart wird aber weiterhin ab 63 Jahren möglich sein. Durch diese Entscheidung hat der Gesetzgeber die Flexibilität im Rentenzugang weiter erhöht: Während eine Altersrente für langjährig Versicherte heute nur um zwei Jahre vorgezogen werden kann, werden es nach Abschluss der Altersgrenzenanhebung vier Jahre sein.

Zudem hat der Gesetzgeber mehrere Personengruppen von der Altersgrenzenanhebung ausgenommen:

- Besonderen Vertrauensschutz bei der Anhebung der Altersgrenzen genießen die Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1954 und älter, wenn sie bereits vor dem 1. Januar 2007 einen verbindlichen Altersteilzeitvertrag mit ihrem Arbeitgeber abgeschlossen haben. Für diese Personen bleibt es bei den heute geltenden Altersgrenzen und damit auch bei den derzeitigen Abschlägen bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente.
- Eine weitere Ausnahme gilt für schwerbehinderte Versicherte, die – bei Erfüllung weiterer versicherungsrechtlicher Voraussetzungen – auch nach Abschluss der Altersgrenzenanhebung bereits mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können und mit 62 Jahren einen vorzeitigen Rentenzugang besitzen.

Daneben hat der Gesetzgeber mit dem „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ eine neue Rentenart – die Altersrente für besonders langjährig Versicherte – eingeführt. Anspruchsvoraussetzung für den abschlagsfreien Rentenzugang nach Vollendung des 65. Lebensjahres ist das Vorliegen von mindestens 45 Jahren mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes. Die BDA lehnt diese Ausnahmeregelung ab (vgl. Abschnitt 7).

Das vom Gesetzgeber vorgegebene Tempo der Altersgrenzenanhebung und die Ausnahmeregelungen verdeutlichen, dass die „Rente mit 67“ nicht von heute auf morgen kommt, und sie längst nicht für alle Versicherten von Relevanz ist. Das gilt gerade für die rentennahen Jahrgänge. Auch dies gilt es bei der Beantwortung der Frage zu berücksichtigen, ob die Voraussetzungen für eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab 2012 erfüllt sind.

Der Sozialbeirat hat in seinem jüngsten Gutachten zum Rentenversicherungsbericht zutreffend darauf hingewiesen, dass „die Gruppen, die durch die An-

hebung der Altersgrenzen rentenrechtliche Einbußen hinnehmen müssen, deutlich kleiner sind, als gemeinhin angenommen wird“. Von der Altersgrenzenanhebung negativ betroffen seien im Wesentlichen nur Versicherte, die vor dem 65. Lebensjahr arbeitslos würden und nicht wieder in den Arbeitsmarkt zurückfänden.

3. Voraussetzungen für einen pünktlichen Start der Altersgrenzenanhebung in 2012 sind erfüllt

Der von der Bundesregierung im November 2010 vorgelegte Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ belegt eindrucksvoll, dass die Beschäftigungschancen Älterer (55 bis unter 65 Jahre) in den letzten Jahren deutlich besser geworden sind. Zwischen 2005 und 2009 ist die Zahl der Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe kräftig um 23,5 % bzw. weit über 1 Mio. gestiegen.

In der Altersgruppe 55 bis unter 60 Jahre hat die Zahl der Erwerbstätigen seit 2005 mehr als deutlich um insgesamt 25,1 % bzw. knapp 800 Tsd. zugenommen. Im Einzelnen verlief die Entwicklung wie folgt:

2005: 3,039 Mio.,
 2006: 3,310 Mio.,
 2007: 3,521 Mio.,
 2008: 3,707 Mio.,
 2009: 3,803 Mio.

Auch in der Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre hat es einen signifikanten Zuwachs an Beschäftigung gegeben. Die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe ist im Zeitraum 2005 bis 2009 um insgesamt 19,9 % bzw. fast 300 Tsd. gestiegen. Im Einzelnen verlief die Entwicklung wie folgt:

2005: 1,402 Mio.,
 2006: 1,344 Mio.,
 2007: 1,455 Mio.,
 2008: 1,526 Mio.,
 2009: 1,681 Mio.

Bemerkenswert ist vor allem, dass die Erwerbstätigkeit sowohl der gesamten Altersgruppe (55 bis unter 65 Jahre) als auch ihrer beiden Teilgruppen (55 bis unter 60 Jahre und 60 bis unter 65 Jahre) 2009 weiter gestiegen ist, obwohl zeitgleich das Bruttoinlandsprodukt in Folge der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise um real 4,7 % eingebrochen ist. Die „überdurchschnittliche Dynamik der Erwerbsbeteiligung der Älteren“ – so die zutreffende Beschreibung der Bundesregierung – werde besonders durch den Vergleich mit den 20- bis unter 55-Jährigen deutlich: Deren Erwerbstätigkeit habe zwischen 2005 und 2009 per saldo nur um 3,0 % zugenommen. Sie war darüber hinaus im Krisenjahr 2009 rückläufig (minus 250 Tsd.).

Die Betrachtung absoluter Erwerbstätigenzahlen kann in einer älter werdenden Gesellschaft aber nicht der alleinige Maßstab für die Beurteilung der Arbeitsmarktchancen Älterer sein. Schließlich werden bereits in den kommenden Jahren die stark be-

setzten Nachkriegsjahrgänge allmählich in die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen aufrücken. Bereits durch diesen demografischen Effekt wird die Zahl der erwerbstätigen Älteren in Zukunft weiter steigen. Die Bundesregierung weist deshalb in ihrem Bericht ergänzend auch die Erwerbstätigenquoten der älteren Jahrgänge aus, also die Erwerbstätigenzahl bezogen auf die Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe. Auch hier hat es seit 2005 einen eindeutig positiven Trend gegeben (55 bis unter 60 Jahre / 60 bis unter 65 Jahre):

2005: 63,3 % / 28,1 %,

2006: 64,2 % / 29,6 %,

2007: 66,5 % / 32,8 %,

2008: 68,6 % / 35,0 %,

2009: 69,9 % / 38,4 %.

Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 60-Jährigen ist um insgesamt 6,6 Prozentpunkte bzw. 10,4 % gewachsen. Für die Altersgruppe der 60 bis unter 65-Jährigen errechnet sich sogar eine Zunahme von 10,3 Prozentpunkten bzw. 36,7 %. Dagegen hat die Erwerbstätigenquote der 20- bis 55-Jährigen nur um 3,4 Prozentpunkte auf 78,5 % zugelegt. Wie die Regierung in ihrem Bericht ausführlich darlegt, vollzog sich dieser Anstieg „gerade auch im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse“. Hingegen habe die Bedeutung „atypischer Beschäftigungsformen“ für ältere Arbeitnehmer kaum zugenommen.

Deutschland hatte sich im Rahmen der gemeinsamen europäischen Beschäftigungsstrategie dazu verpflichtet, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen bis 2010 auf mindestens 50 % zu steigern. Dieses „Lissabon-Ziel“ wird – wie die Bundesregierung zutreffend feststellt – von Deutschland bereits seit 2007 durchgehend und zunehmend übererfüllt:

2005: 45,4 %,

2006: 48,4 %,

2007: 51,5 %,

2008: 53,8 %,

2009: 56,2 %.

Vorläufige Angaben für das Jahr 2010 deuten darauf hin, dass sich diese erfreuliche Entwicklung auch im vergangenen Jahr fortgesetzt hat. Insgesamt zeigt sich: Der von den Arbeitgebern eingeleitete und von der Politik durch den Abbau von Frühverrentungsanreizen unterstützte Paradigmenwechsel hin zu mehr Beschäftigung Älterer ist sehr erfolgreich. Angesichts des demografisch bedingt schrumpfenden Arbeitskräfteangebotes dürften sich die Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer auch in Zukunft weiter verbessern. Die gegenwärtigen und künftigen Arbeitsmarktchancen Älterer sprechen deshalb klar für einen pünktlichen Start der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2012.

Behauptungen der Partei DIE LINKE, die Arbeitsmarktlage Älterer sei „nach wie vor katastrophal“ entbehren jeder Grundlage. Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zeigen, dass auch

der beharrlich wiederholte Vorwurf, viele Unternehmen in Deutschland würden keine älteren Mitarbeiter beschäftigen, falsch ist. 2008 hatten fast 90 % aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, die über 80 % der Gesamtbeschäftigung repräsentieren, Mitarbeiter aus der Altersgruppe „50 Plus“.

Die SPD plädiert in ihrem Antrag dafür, den Einstieg in die Altersgrenzenanhebung erst dann zu vollziehen, wenn sich von den 60- bis 64-Jährigen mindestens 50 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befinden. Bei der Frage der Vertretbarkeit der Altersgrenzenanhebung nur jene Personen zu betrachten, deren Arbeitsentgelt der Sozialversicherungspflicht unterliegt, macht jedoch wenig Sinn. Denn andere Erwerbstätige wie Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Beamte und Soldaten werden bei dieser Betrachtungsweise außer Acht gelassen. Die vom Statistischen Bundesamt berechnete Erwerbstätigenquote ist deshalb eindeutig besser geeignet, die Arbeitsmarktchancen Älterer abzubilden. Hierauf hat bereits der Sozialbeirat in seinem jüngsten Gutachten zum Rentenversicherungsbericht hingewiesen.

Zudem ist die Zielmarke von 50 % – wohl bewusst – so hoch angesetzt, dass sie auf absehbare Zeit keine Altersgrenzenanhebung zulassen würde. Denn selbst unter den 20- bis unter 55-Jährigen lag die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2009 im Durchschnitt nur bei 56,8 %. Da das Rentenversicherungsrecht enorme Flexibilität bietet und – bei Erfüllung gewisser rentenversicherungsrechtlicher Mindestvoraussetzungen – jedem Versicherten nach seiner individuellen Lebensplanung vorzeitige Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht, ist nicht wahrscheinlich, dass eine ähnlich hohe Quote für die 60- bis unter 64-Jährigen in absehbarer Zeit erreicht werden kann.

4. Anhebung der Regelaltersgrenze entlastet Rentenversicherung und Bundeshaushalt spürbar

Kritiker der „Rente mit 67“ – wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Partei DIE LINKE – behaupten, von der Altersgrenzenanhebung ginge nur ein geringer Entlastungseffekt auf die gesetzliche Rentenversicherung aus. Sie verweisen hierbei auf die Gesetzesbegründung des „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes“, in der für das Jahr 2030 eine Beitragssatzentlastung von 0,5 Prozentpunkten ausgewiesen wird. Sie wollen damit suggerieren, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze die mit ihr verbundenen Herausforderungen eigentlich nicht lohne. Diese Argumentation hält einer näheren Überprüfung jedoch nicht stand.

Erstens bezieht sich die in der Gesetzesbegründung genannte Entlastungswirkung der Altersgrenzenanhebung allein auf das Jahr 2030. Dann jedoch wird noch kein einziger Geburtsjahrgang mit dem neuen Regelalter von 67 Jahren in Rente gegangen sein. Denn die Jahrgänge ab 1964, für welche die Regelaltersgrenze um volle zwei Jahre angehoben wird, vollenden frühestens im Jahr 2031 das 67. Lebensjahr. Deshalb ist das Jahr 2030 ein denkbar ungeeigneter Bezugspunkt, um die Entlastungswirkung der „Rente mit 67“ zu beziffern. Bes-

ser wäre, den Betrachtungshorizont auf das Jahr 2050 zu verlängern, wenn die Regelaltersgrenze von 67 Jahren auf nahezu den gesamten Rentenbestand Anwendung findet. Nach Berechnungen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird der beitragsatzdämpfende Effekt der „Rente mit 67“ dann bei etwa einem vollen Beitragssatzpunkt liegen.

Zweitens hat der Gesetzgeber die besonders langjährig Versicherten von der Altersgrenzanhebung ausgenommen. Dieses Rentenprivileg reduziert den Entlastungseffekt der „Rente mit 67“ um mindestens ein Viertel, wie seinerzeitige Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund ergeben haben. Bereits im Jahr 2030 verursacht die Ausnahmeregelung für besonders langjährig Versicherte – für sich betrachtet – eine Belastung der Beitragszahler von 0,2 Beitragssatzpunkten. Insofern wird durch dieses Rentenprivileg, von dem vor allem Bezieher höherer Renten profitieren, der Entlastungseffekt der „Rente mit 67“ deutlich verwässert. Deshalb fordert die BDA seit jeher, dieses Rentenprivileg zu streichen (vgl. Abschnitt 7).

Drittens sind die von der Altersgrenzanhebung ausgehenden ökonomischen Wirkungen sehr komplex, so dass die ausschließliche Fokussierung auf den Beitragssatzeffekt zu kurz greift. So bewirkt die „Rente mit 67“ über eine höhere Zahl von Äquivalenzbeitragszahlern bzw. eine geringere Zahl von Äquivalenzrentnern, dass der Nachhaltigkeitsfaktor eine weniger stark dämpfende Wirkung auf die Rentenanpassung ausübt. Dadurch fällt der aktuelle Rentenwert *ceteris paribus* relativ höher aus. Gleiches gilt für den zweiten Dämpfungsfaktor in der Rentenanpassungsformel – die Beitragssatzveränderung. Da der Beitragssatzanstieg in der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich vermindert werden kann, steigt der aktuelle Rentenwert – im Vergleich zum alten Recht – relativ stärker. Der Sozialbeirat geht in seinem Gutachten zum „Rentenversicherungsbericht 2006“ davon aus, dass hierdurch die dämpfende Wirkung von Nachhaltigkeits- und Beitragssatzfaktor auf die Rentenanpassung zusammengekommen um knapp 2 Prozentpunkte geschmälert wird. Demnach wäre der aktuelle Rentenwert durch die Anhebung der Altersgrenzen bis zum Jahr 2030 um 2 % stärker anzuheben. Dadurch leistet die „Rente mit 67“ auch einen Beitrag zur Einhaltung der gesetzlichen Niveausicherungsziele.

Viertens bringen die im „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ enthaltenen Maßnahmen über ihre Wirkung auf den allgemeinen Beitragssatz auch eine finanzielle Entlastung des Bundeshaushalts mit sich und unterstützen somit das langfristig notwendige Ziel der Haushaltskonsolidierung. Insbesondere wird nicht nur der Zuschuss des Bundes zur allgemeinen Rentenversicherung auf Grund des gedämpften Beitragssatzanstiegs geringer ausfallen, sondern auch die Beiträge des Bundes für Kindererziehungszeiten werden vergleichsweise kleiner sein. Bereits für das Jahr 2030 prognostiziert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Entlastung des Bundeshaushalts um rund 2 Mrd. €.

Langfristig werden deshalb von den Maßnahmen des „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes“ erhebliche

Wirkungen auf den Rentenbeitragssatz, das Rentenniveau und den Bundeszuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung ausgehen. Wer die Rente für die Älteren sichern und für die Jüngeren bezahlbar halten will, kommt an der „Rente mit 67“ nicht vorbei.

5. Höheres gesetzliches Renteneintrittsalter beugt Fachkräftemangel vor

Notwendig ist die Anhebung der Regelaltersgrenze aber nicht nur mit Blick auf die gesetzliche Rentenversicherung, sondern auch aus gesamtwirtschaftlichen Gründen. Ein höheres gesetzliches Rentenalter setzt Anreize zu einem späteren Austritt aus dem Erwerbsleben und begrenzt damit den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Die Neuregelung des Rentenzugangsrechts kann somit – bei konsequenter Umsetzung – einen wichtigen Beitrag leisten, dem erwarteten Fachkräftemangel vorzubeugen.

Es gibt überzeugende empirische Hinweise dafür, dass Veränderungen des gesetzlichen Rentenalters das Erwerbsverhalten Älterer maßgeblich beeinflussen. Besonders deutlich zeigte sich dieser Zusammenhang bei Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung im Jahr 1972, als für langjährig Versicherte die Möglichkeit geschaffen wurde, vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren vorzeitig abschlagsfrei mit 63 Jahren in die Altersrente zu gehen. Lag die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen im Ausgangsjahr der Reform noch bei 72 % (Männer) bzw. 20 % (Frauen), sanken die Werte in den folgenden zehn Jahren auf 43 % (Männer) bzw. 12 % (Frauen), und dies, obwohl die Erwerbsquote insgesamt sogar stieg.

Und auch in umgekehrter Richtung ist eine entsprechende Korrelation festzustellen. So ist die Erwerbsquote 60- bis 64-Jähriger im Zuge der schrittweisen Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenzugang und der damit verbundenen weitgehenden Wiederherstellung des abschlagsfreien Rentenalters von 65 Jahren von 20 % im Jahr 2000 auf 41 % im zweiten Quartal 2010 gewachsen.

Es spricht viel dafür, dass die Erfahrungen mit der Einführung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang auf die beschlossene Altersgrenzanhebung übertragen werden können. Denn jedenfalls in der Anreizwirkung kommt die „Rente mit 67“ einer Erhöhung von Rentenabschlägen gleich. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird die beschlossene Altersgrenzanhebung den erwarteten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von rund 5 Mio. Personen bis zum Jahr 2030 um rund ein Viertel (untere Variante) bzw. sogar um über die Hälfte (obere Variante) reduzieren.

In welchem Umfang die Altersgrenzanhebung in der Rentenversicherung tatsächlich zu einer Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer führt, hängt auch von den künftigen Rahmenbedingungen für Beschäftigung ab. Diese lassen sich durch eine konsequente Weiterentwicklung des Bildungssystems, eine Flexibilisierung der Arbeitsvertragsbeziehungen, eine Senkung der gesetzlichen Personalzusatzkosten und die Herstellung einer international wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung weiter verbessern.

6. *Ältere sind deutlich länger fit als früher*

Vielfach wird von Gegnern der „Rente mit 67“ argumentiert, einzelne Berufsgruppen seien körperlich nicht in der Lage, ihren erlernten Beruf länger als heute auszuüben. Das kann jedoch kein triftiger Grund sein, auf eine Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre zu verzichten.

Zunächst ist festzuhalten, dass Ältere nicht generell „ausgebrannt“ sind und „nicht mehr können“. Dieses Altersbild – darauf hat zuletzt der 6. Altenbericht der Bundesregierung eindrucksvoll hingewiesen – ist überholt. Richtig ist vielmehr, dass die Menschen in Deutschland heute erfreulicherweise deutlich länger leben und viel länger fit sind als früher. Epidemiologen und Demografen haben festgestellt, dass die heute 60-Jährigen biologisch etwa 5 Jahre jünger sind als die 60-Jährigen der vorangegangenen Generation.

Mit einer stärkeren Berücksichtigung ergonomischer Prinzipien bei der Arbeitsplatzgestaltung und einer Arbeitsorganisation, die die Einsatzflexibilität der Mitarbeiter fördert, wird von zahlreichen Unternehmen bereits heute ein Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer geleistet. Dieser Weg muss weiter beschritten werden. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass durch Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation – entgegen einer weit verbreiteten Auffassung – alterskritische Belastungen wirksam verringert werden können. Dementsprechend können sogar Berufe wie der des Dachdeckers bis zur Rente ausgeübt werden. Der Einsatz von Hebehilfen oder die Schulung der Mitarbeiter über Fehlbelastungen und gesundheitsbewusstes Verhalten sind hier wichtige Ansatzpunkte.

Wenn arbeitgestalterische Möglichkeiten für einen Betrieb erschöpft sind, kann die Weiterbeschäftigung eines leistungsgewandelten Mitarbeiters (z. B. eines Gerüstbauers) durch körperlich weniger belastende Aufgaben gesichert werden. Erfahrene Facharbeiter können beispielsweise zu Projektverantwortlichen weiterqualifiziert werden.

Auch die Tarifvertragsparteien haben die alternde Gesellschaft als Herausforderung erkannt und bereits innovative, branchenspezifische Lösungen für den Umgang mit dem demografischen Wandel entwickelt. Hervorgehoben sei an dieser Stelle nur der 2008 geschlossene Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die chemische Industrie.

Der Bericht „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ der Bundesregierung verdeutlicht das große Engagement der Unternehmen und verweist auf zahlreiche Beispiele guter Praxis im Bereich der demografiefesten Arbeitsgestaltung und Personalpolitik, u. a. bei Weiterbildung und Laufbahngestaltung. Erfahrungen aus anderen Ländern (wie z. B. aus Skandinavien, der Schweiz und Japan) zeigen, dass Erwerbstätigenquoten von über 60 % bei Älteren (55 bis unter 65 Jahre) durchaus erreichbar sind.

Trotz aller Möglichkeiten, durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und betrieblichen Gesundheitsförderung eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu fördern, wird allerdings auch künftig nicht jeder Beschäftigte bis zum vollen Ren-

tenalter arbeiten können. Wer körperlich nicht mehr in der Lage ist, soll und kann aber auch künftig sofort in Rente gehen. Die „Rente mit 67“ ändert nichts an der Möglichkeit, vor Erreichen einer Altersgrenze in Erwerbsminderungsrente zu gehen. Ebenso bleibt der Rentenzugang in die vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte weiter ab 63 Jahren offen.

7. *Rentenprivileg für besonders langjährig Versicherte streichen*

Die „Rente mit 67“ muss konsequenter umgesetzt werden, als dies bislang geplant ist. Vor allem sollte das Rentenprivileg für besonders langjährig Versicherte, die nach 45 Pflichtbeitragsjahren unverändert abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen können sollen, ersatzlos gestrichen werden. Diese Rentenart reduziert die beitragsatzentlastende Wirkung der Altersgrenzanhebung deutlich (vgl. Abschnitt 4), führt zu einer nicht zu rechtfertigenden Besserstellung dieser Rentenart gegenüber anderen Rentenarten und ist zudem verteilungspolitisch äußerst fragwürdig. Die Bedenken gegen die Altersrente für besonders langjährig Versicherte teilen auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der Sozialbeirat und der Bundesrat.

Durch die Altersrente für besonders langjährig Versicherte werden neue Anreize zur Frühverrentung geschaffen, weil für die Begünstigten – bei vorzeitigem Renteneintritt ohne Abschläge – die Summe aller zukünftigen Rentenzahlungen höher ausfällt als bei Renteneintritt mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Ein vorzeitiger Renteneintritt ohne Abschläge ist damit nicht nur mit dem Prinzip der vorleistungsorientierten Rente unvereinbar, sondern widerspricht vor allem auch dem Ziel einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Fehlanreize für einen vorzeitigen Rentenzugang mit 65 Jahren werden ausgerechnet für diejenigen gesetzt, die bis 67 Jahre arbeiten könnten.

Die neue Rentenart begünstigt zudem Versicherte mit besonders vielen Beitragsjahren und damit regelmäßig deutlich überdurchschnittlichen Rentenansprüchen. Bezahlen müssen dieses Privileg dagegen alle Versicherten, die nicht die Wartezeit von 45 Jahren erfüllen, und damit vor allem die Bezieher niedriger Renten. Ebenso fragwürdig ist die mit der Regelung verbundene einseitige Begünstigung von Männern, deren Alterseinkommen ohnehin im Durchschnitt das von Frauen deutlich übersteigt.

8. *Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorzeitigem Altersrentenbezug verbessern*

Obwohl die zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer notwendigen Maßnahmen im Wesentlichen in anderen Bereichen erfolgen müssen, kann auch das Rentenrecht selbst – über die Anhebung der Regelaltersgrenze hinaus – hierzu einen Beitrag leisten. So würde beispielsweise die Abschaffung oder zumindest Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten (derzeit 400 €/Monat) es den Beziehern dieser Renten deutlich erleichtern, nach Rentenbeginn erneut eine Beschäftigung aufzunehmen. Anders als heute könnten Altersrentner dann jederzeit – ohne eine Kürzung ihrer Altersrente in Kauf nehmen zu müssen – wieder erwerbstätig

werden. Der Rentenbeginn würde nicht mehr einer weiteren oder erneuten Beschäftigung entgegenstehen. Ältere Arbeitnehmer hätten die Sicherheit, mit der Entscheidung für eine vorgezogene Teil- oder Vollrente nicht in ihren künftigen Hinzuverdienstmöglichkeiten beschränkt zu sein. Vor allem würde das Signal gesetzt, dass der Renteneintritt – entgegen mancher Vorstellung – keinem Arbeitsverbot gleichkommt. Erwerbsaustritt und Renteneintritt würden vollständig voneinander entkoppelt und flexiblen Modellen zur Gestaltung des Übergangs von der Arbeits- in die Ruhestandsphase mehr Raum gegeben.

Die Kürzung bzw. der Wegfall einer vorgezogenen Altersrente bei Aufnahme einer Arbeit wird von den Betroffenen regelmäßig als finanzieller Verlust empfunden und beeinträchtigt daher die Bereitschaft, dennoch eine neue Beschäftigung anzutreten. Die ursprüngliche Begründung für die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersgrenzen, finanzielle Belastungen der Rentenversicherung zu vermeiden, besteht heute nicht mehr, da vorzeitiger Rentenbezug nahezu ausnahmslos mit Rentenabschlägen verbunden ist. Deshalb wäre auch dann, falls Beschäftigte in Einzelfällen in vorgezogene Altersrente gehen, obwohl sie ihre bisherige Tätigkeit weiter ausüben, kein Schaden für die Rentenversicherung damit verbunden.

Eine Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Altersrentenbezug wäre zumindest ein Fortschritt. Besser und konsequenter wäre jedoch, gleich ganz auf die überholten Hinzuverdienstgrenzen zu verzichten. Wer vor 65 in Rente geht, sollte unbegrenzt hinzuverdienen dürfen, so wie alle anderen Rentner auch. Hinzuverdienstgrenzen erschweren die Beschäftigung Älterer und sind äußerst kompliziert und bürokratisch in der Anwendung und Überwachung.

Anhang: Positionen zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

Fraktion	Vorschlag	Details
CDU/CSU und FDP (BT-Drs. 17/3814)	Festhalten an der 2007 beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre zwischen 2012 und 2029	---
SPD (BT-Drs. 17/3995)	Aussetzen der für 2012 vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze	Verschiebung der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters (bis Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen zu mindestens 50 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist)
DIE LINKE (BT-Drs. 17/3546)	Verschiebung der für 2012 vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze auf das Jahr 2016	---
DIE LINKE (BT-Drs. 17/2935)	Vollständige Rücknahme der für 2012 vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze	Rückkehr zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren
BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN (BT-Drs. 17/4046)	Schaffung der Voraussetzungen für die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> – Ergreifung von Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung – Schaffung fließender Übergänge in den Ruhestand – Durchführung von Maßnahmen zum Schutz vor Altersarmut

Quelle: Eigene Zusammenstellung der BDA.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Zentralverband des Deutschen Handwerks

I. Einleitung

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) befürwortet die Anhebung der Regelaltersgrenze als angemessene und notwendige Maßnahme mit Blick auf die Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung und die Fachkräftesicherung. Die Menschen werden immer älter und beziehen folglich auch immer länger ihre Rente. Lag die durchschnittliche Bezugsdauer einer Versichertenrente 1960 noch bei 9,9 Jahren, so hat sie sich bis 2008 auf 18,2 Jahre fast verdoppelt. Und der Trend der steigenden Lebenserwartung setzt sich fort.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre bis zum Jahr 2029 ist zudem aus Sicht des Handwerks zumutbar. Die Menschen werden nicht nur älter, sie sind im Alter im Durchschnitt auch gesünder als früher. So sind nach der Berliner Altersstudie die heute 70-Jährigen so fit wie die 65-Jährigen 1980.

Darüber hinaus zeigt der Bericht der Bundesregierung (BT-Drucksache 17/3814) deutlich, dass sich

die Beschäftigungssituation Älterer in den letzten 10 Jahren deutlich verbessert hat. Dass die Erwerbstätigenquote der 60- bis 65-Jährigen nicht höher ausfällt, ist vor allem eine Folge der Frühverrentungspolitik der vergangenen Jahre.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze und damit die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung. Die demographischen Veränderungen in Deutschland führen schon heute in einigen Regionen und in bestimmten Branchen zu einem Mangel an Fachkräften und an Nachwuchs. Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland von derzeit rund 59 Mio. wird bis 2030 um 6,5 Mio. und bis 2050 um 12,5 Mio. Personen abnehmen. Wir werden es uns künftig nicht mehr leisten können, erwerbsfähige ältere Menschen früh in die Verrentung zu schicken. Neben Frauen und Personen mit Migrationshintergrund sind die Älteren eine wichtige Gruppe mit Potenzial zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit.

In vielen Berufen ist unter dem Aspekt der körperlichen und psychischen Belastung eine Tätigkeit bis zur Regelaltersgrenze durchaus möglich. Allerdings bedingen die Veränderungen in der Arbeitswelt heute schnellere Anpassungen. Daher ist die Fort- und Weiterbildung ein entscheidendes Instrument, um die Erwerbsfähigkeit bis zum Übergang in die Rente aufrechtzuerhalten. Arbeitnehmer und Betriebe sind hier gefordert.

Neben der Anpassung an die beruflichen Erfordernisse ist auch der sorgsame Umgang mit der Gesundheit wichtig, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. So bieten sich hier verstärkt Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung an. Die Palette der Möglichkeiten ist breit und die Angebote können auf die Größe der Betriebe und das jeweilige Tätigkeitsfeld zugeschnitten werden. Hier bieten beispielsweise die Innungskassen auf kleine und mittlere Betriebe entsprechend zugeschnittene Angebote an.

Durch den konsequenten Einsatz von technischen Hilfsmitteln und die bessere Planung von Arbeitsabläufen nimmt zwar generell die körperliche Belastung in vielen Gewerken ab. Dennoch wird auch in Zukunft in einigen handwerklichen Berufen die Ausübung bis zur Regelaltersgrenze nicht immer möglich sein. Hier muss künftig vor allem die Identifizierung und Unterstützung erfolgen. Wenn technische Arbeitshilfen und Schulungen ohne Erfolg bleiben, muss eine berufliche Umorientierung oder berufliche Umschulung angegangen werden, möglichst bevor der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen ausfällt. Die Zusammenarbeit zwischen den Trägern dieser Maßnahmen muss besser als bislang koordiniert werden, erste Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber unmittelbar erkennbar sein.

Im Handwerk gibt es derzeit schon zahlreiche Initiativen und Anregungen zur Umsetzung der längeren Lebensarbeitszeit in den Betrieben. So hat der ZDH im letzten Jahr den Aufbau eines Netzwerkes mit zentralen Ansprechpartnern in den Handwerkskammern und den Fachverbänden zum Thema Demographie initiiert. Darüber hinaus haben wir einen praxisorientierten Leitfaden gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur längeren Lebensarbeitszeit für die Betriebsberater und Arbeitgeber im Handwerk verfasst. Weitere Maßnahmen folgen.

Auch auf regionaler Ebene sind die Bemühungen umfassend. So hat die Handwerkskammer Dortmund ein Papier zur "Arbeit bis 67" mit dem Fokus auf das Dachdecker-Handwerk verfasst (ist als Anlage beigefügt). Darin sind zahlreiche Projekte und Beispiele aus der Praxis mit Lösungsbausteinen für ein demographiefestes Dachdecker-Handwerk aufgeführt, auch aus anderen Kammer-Regionen. So können ältere Dachdecker in zahlreichen neuen Einsatzfeldern tätig werden, die ein geringeres körperliches Leistungsvermögen voraussetzen. Vor allem mit Blick auf die "Kundengruppe 50plus" werden auch umfassende Beratungen zunehmend wichtiger. Hierfür werden Mitarbeiter mit langjähriger Berufserfahrung benötigt. Auch für die Arbeitsfelder Ausbildung (Tandemlösung), Arbeitsschutz, Baustellenorganisation, Fuhrparkbetreuung usw. eignen sich besonders qualifizierte ältere Dachdecker, z.B. mit Meisterprüfung.

Auch die Politik kann das Handwerk unterstützen: Dort wo eine Volltagstätigkeit nicht mehr möglich ist, wird jedoch in vielen Fällen der Arbeitnehmer noch einer Teilzeittätigkeit – ggf. sogar in seinem bisherigen Unternehmen – nachgehen können. Hier eröffnet das Instrument der „Teilrente“ für Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit, Teilzeittätigkeit mit einer Teilrente zu verbinden. Die Ausgestaltung der Teilrente ist aber derzeit – insbesondere für die kleinen und mittleren Handwerksbetriebe – noch zu komplex und die Hinzuverdienstgrenzen zu starr. Eine Flexibilisierung der Teilrente und die Möglichkeit, diese unter bestimmten Voraussetzungen bereits ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen zu können, wäre für das Handwerk hilfreich.

II- Antrag der SPD-Fraktion "Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren" (BT-Drucksache 17/3995)

In dem Antrag wird die Vorruhestandspolitik der 80er und 90er Jahre zwar zu recht als verfehlt identifiziert, aber trotzdem die Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit gefordert. Über viele Jahre hat sich gezeigt, dass dieses Instrument eben nicht das Ziel "jung für alt" erfüllt, sondern insbesondere von großen Unternehmen und dem öffentlichen Dienst zum Stellenabbau eingesetzt wird. Daher wird diese Forderung vom Handwerk abgelehnt.

Es werden zahlreiche auch aus Sicht des ZDH geeignete präventive und reaktive Instrumente für alters- und altersgerechtes Arbeiten benannt. Die Träger, vor allem Arbeitsagentur, Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungsträger sollten gemeinsam darauf hinwirken, dass eine Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze möglich ist.

Die geplanten Kürzungen bei den Eingliederungstiteln im SGB II hält der ZDH für sachgerecht. Zusammen mit einer deutlichen Verschlankeung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkastens sollten nur jene Instrumente weitergeführt werden, deren Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit systematisch belegt ist. Auch sollten die Instrumente nur dann eingesetzt werden, wenn hiervon eine deutliche Verbesserung der Eingliederungschancen eines Erwerbslosen erwartet wird. Umschulungen und berufliche Qualifikation müssen strikt auf die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt ausgerichtet sein.

Der ZDH unterstützt die Forderung nach einer Weiterentwicklung der Teilrente (vgl. Einleitung). Die von der Bundesregierung diskutierte Ausweitung der Hinzuverdienstmöglichkeiten ist hier bereits ein Schritt in die richtige Richtung. Eine allgemeine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, anfallende Abschläge der vorgezogenen Teilrente auszugleichen, ist hingegen mit Nachdruck abzulehnen.

Der ZDH spricht sich gegen eine Höherbewertung geringer Anwartschaften in der Rentenversicherung aus. Hierdurch würden die Kosten deutlich steigen und eine rechtlich problematische Ungleichbehandlung von Versicherten mit unterschiedlichen Anwartschaften resultieren. Nur Personen mit nachgewiesener Bedürftigkeit dürfen ergänzende (und steuerfinanzierte) Leistungen erhalten. Eine pauschale Aufwertung würde auch Nicht-Bedürftige begünstigen. Die Grundsicherung im Alter berücksichtigt be-

reits all diese Erfordernisse. Daher sieht der ZDH hier keinen Handlungsbedarf.

III. **Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE "Entwurf eines Gesetz zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze" (BT-Drucksache 17/3546) und**

IV. **Antrag der Fraktion DIE LINKE "Rente ab 67 vollständig zurücknehmen" (BT-Drucksache 17/2935)**

In einem Antrag fordert die Fraktion DIE LINKE die Aufhebung der Einführung der Anhebung der Regelaltersgrenze um 4 Jahre auf das Jahr 2016. In dem weiteren Antrag wird die vollständige Zurücknahme der Rente ab 67 gefordert. Beides wird vom ZDH abgelehnt (vgl. Einleitung).

Jede zusätzliche Belastung mit Sozialversicherungsabgaben ist besonders in lohnintensiven Branchen wie dem Handwerk unmittelbar spürbar. Jede Möglichkeit zur Stabilisierung und möglichst Absenkung müssen genutzt werden. Oft wird übersehen, dass neben den allgemein bekannten Beiträgen zu Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung auch noch – allerdings allein vom Arbeitgeber – Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (im Handwerk oft über 5% der Lohnsumme), zur Insolvenzgeldumlage und zu den Umlageverfahren U1 und U2 geleistet werden müssen.

Der ZDH lehnt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 10 Euro pro Stunde mit Nachdruck ab. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes ist kein probates Mittel um die Rentenansprüche der Menschen zu erhöhen. Gerade in Branchen, in denen Arbeitskräfte oder Produktionsprozesse ins Ausland verlagert oder durch verstärkten Einsatz von Maschinen ersetzt werden können, ist ein Abbau von Arbeitsplätzen zu befürchten. Auch zahlreiche (besonders preiselastische) Dienstleistungen würden bei steigenden Preisen deutlich weniger nachgefragt. All dies würde zu Verlusten von Arbeitsplätzen führen. Statt höherer Rentenansprüche wären keine Rentenansprüche für die Betroffenen die Folge.

Der vorgeschlagene Umbau der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung wird vom Handwerk nicht unterstützt. Insbesondere die systematische Einbindung der Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung lehnt der ZDH ab.

V. **Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen" (BT-Drucksache 17/4046)**

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert eine "Gerechte Rentenreform", die "die Verschiedenheit der Lebens- und Erwerbsbiografien besser als bisher berücksichtigt". Dabei soll eine Garantierente eingeführt werden, die sicherstellt, dass langjährig Versicherte eine Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus erhalten. Unabhängig von den offen gelassenen Fragen der Finanzierung (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge) löst so ein Ansatz nur scheinbar Ungerechtigkeiten. Tatsächlich entstehen hierdurch neue Verzerrungen, denn es führt zu einer Besserbewertung von langjähriger Versicherung bei niedrigen Einkommen (z.B. 30 Jahre 600 Euro) gegenüber kürzeren Dauern mit deutlich höheren Einkommen (z.B. 10 Jahre 1.800 Euro, 5 Jahre 3.600 Euro). Die Gründe für die Erwerbsform und Erwerbsdauer wer-

den ausgeblendet. Die gesetzliche Rentenversicherung ist nicht der richtige Ort für solche vermeintlich 'gerechten' Maßnahmen. Die Renten der Rentenversicherung werden äquivalent zu den entrichteten Beiträgen gezahlt. Das ist ein gerechtes und akzeptiertes System. Etwaige Umverteilungsmaßnahmen aufgrund von Bedürftigkeit oder besonderen Lebensumständen, müssen wie aktuell in der Grundsicherung, außerhalb des Systems erfolgen.

Richtigerweise wird die wichtige künftige Rolle von Weiterbildung, insbesondere Älterer, festgestellt. Gesetzliche Vorgaben und Zwänge lehnt der ZDH allerdings ab. Die Weiterbildung muss den Erfordernissen des Betriebes und des jeweiligen Arbeitnehmers folgen. Ein Rechtsanspruch wird oft zu nicht an den tatsächlichen Bedürfnissen ausgerichteter Weiterbildung führen.

Einen Ausbau des 'sozialen Arbeitsmarktes' für Langzeitarbeitslose lehnt der ZDH hingegen mit Nachdruck ab. Zum einen verbessern Maßnahmen wie Ein-Euro-Jobs nachgewiesenermaßen gerade nicht die Integrationschancen der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt bzw. verzögern diesen sogar. Außerdem werden im Rahmen von künstlicher Beschäftigung immer wieder auch handwerkliche Tätigkeiten ausgeführt mit der Folge, dass der regionalen Wirtschaft Aufträge entgehen und letztlich reguläre Arbeit verdrängt wird.

Den geforderten Ausbau der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Bezug einer Teilrente unterstützt der ZDH (vgl. Einleitung).

Die Erhöhung der Regelaltersgrenze hat für die Erwerbsminderungsrente vor dem 60. Lebensjahr keine Auswirkungen. Lediglich bei der Erwerbsminderungsrente nach dem 60. Lebensjahr wird das Referenzalter für einen abschlagfreien Bezug angehoben.

Zur Einführung eines Mindestlohns vgl. Punkt IV.

Anlage

> Handwerk
Bildung
Beratung



Handwerkskammer
Dortmund

Arbeit bis 67

Beschäftigungsfähigkeit im Dachdecker-Handwerk
kreativ sichern

I. Einleitung	69
II. Lösungsbausteine für ein demografiefestes Dachdecker- Handwerk („Arbeit bis 67“)	69
1. Management-Werkstatt für eine erfolgreiche demografiefeste Unternehmensführung im Dachdecker-Handwerk.....	69
2. Bildungsberatungs-Initiative „Arbeit bis 67“:	83
3. Dachdecker-Offensive „Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit“ .	85
4. Dachdecker-Connect-Datenbank.....	86
III. Schlussbemerkungen	87

I. Einleitung

An der Rente mit 67 führt kein Weg vorbei. Denn immer weniger Jüngere müssen die Renten von immer mehr Älteren finanzieren. Das Dachdecker-Handwerk muss und will sich dieser Herausforderung stellen und mit konkreten kreativen Maßnahmen Arbeit bis 67 ermöglichen. Dabei gilt es nicht allein die Beschäftigungsfähigkeit und das Leistungsvermögen (Gesundheit, Qualifikation, Motivation) der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten, sondern gleichermaßen die Unternehmen in die Lage zu versetzen, ältere und älter werdende Mitarbeiter adäquat einzusetzen.

Da der Fachkräftemangel inzwischen auch das Handwerk erreicht hat, werden ältere Arbeitnehmer ohnehin zunehmend gefragt und wettbewerbsentscheidend für die Unternehmen sein.

II. Lösungsbausteine für ein demografiefestes Dachdecker-Handwerk („Arbeit bis 67“)

1. Management-Werkstatt der Handwerkskammer Dortmund für eine erfolgreiche demografiefeste Unternehmensführung im Dachdecker-Handwerk

Handwerksunternehmer sind langfristig erfolgreich, wenn sie sich intensiv mit ihrer Unternehmensstrategie insgesamt sowie den Themen Personal, Marketing, Finanzen und Controlling befassen. Strategien und Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und des Leistungsvermögens ihrer Mitarbeiter sowie zur Bearbeitung der Zukunftsmarktes 50plus müssen hier schlüssig integriert werden. Dazu gehören insbesondere die folgenden kreativen Handlungsfelder:

Neue Einsatzfelder für ältere Mitarbeiter

Für den wirtschaftlichen Erfolg eines Dachdeckerbetriebes ist es wichtig, dass der Unternehmer im Rahmen seiner Marketingplanungen die Geschäftsfelder festlegt, in denen er aktuell und zukünftig tätig werden will.

Geschäftsfelder eines Dachdeckerbetriebes können beispielsweise sein:

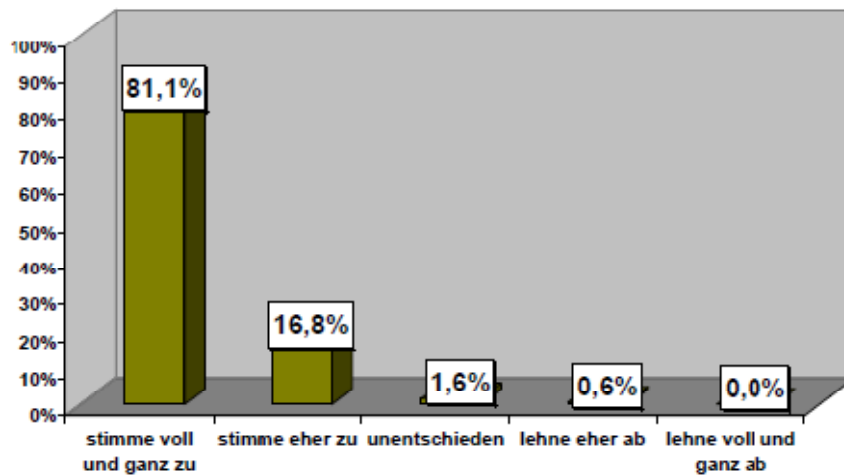
Dacheindeckungen (Steildach und Flachdach), Dachsanierungen/-reparaturen, Dachchecks, Dachrenovierungen alter Bauwerke, Dachflächenfenster/Wohnraumfenster inkl. Zubehör (Rollläden, Verdunklung, Insektengitter), Schieferarbeiten, Edelstahldächer, Klemmfalzdächer, Fassadensysteme, Dachbegrünungen, Montage von Solardachkollektoren und Photovoltaikanlagen, Gebäudeenergieberatung und ein Schneeräumservice.

Zudem werden oftmals mit eigenen Mitarbeitern oder in Kooperation mit anderen Betrieben Zimmerarbeiten (u. a. Dachausbauten, Pergolas, Carports, Terrassenbeläge, Holzfassaden), Klempnerarbeiten (u. a. Anbringung von Dachrinnen, Einfassungsblechen, Fensterblechen), Maurerarbeiten und Elektroarbeiten angeboten.

Für jedes Geschäftsfeld und jede Tätigkeit muss der Unternehmer festlegen, über welche Qualifikation, Erfahrung und welches körperliche Leistungsvermögen die Mitarbeiter verfügen müssen.

Die Wettbewerbsfähigkeit von Handwerksunternehmen hängt nicht allein von der professionellen Ausführung, sondern in besonderem Maße auch von der freundlichen und kompetenten Kundenberatung ab. Schnelle Erreichbarkeit, flexible Terminabsprache, kompetente und freundliche Beratung beim Kunden vor Ort, systematische Erfassung der Kundenwünsche, aussagekräftige Angebote, intelligente Koordination anderer Gewerke und eine saubere Ausführung werden insbesondere von einer älteren, zahlungskräftigen Kundschaft verlangt. Die folgende aktuelle Befragung der Kundenzielgruppe 50plus in Freiburg im Breisgau belegt sehr deutlich, wie wichtig den Älteren eine umfassende und individuelle Beratung bei Handwerksleistungen ist.

**"Eine umfassende und individuelle Beratung ist mir bei
Handwerksleistungen wichtig"**



aus: Zielgruppenanalyse der Kundengruppe 50plus in Freiburg im Breisgau – Fokus Handwerk.
Durchgeführt vom RKW Kompetenzzentrum in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Freiburg
Oktober 2010. Befragung von 50- bis 95-jährigen Bürgern in Freiburg.

Die Kundenzielgruppe „50plus“ bietet Handwerksunternehmen sehr gute Marktchancen. Es bietet sich geradezu an, erfahrene ältere Mitarbeiter mit Einschränkungen beim körperlichen Leistungsvermögen speziell für die Kundenberatung „50plus“ zu schulen, um im Wettbewerb um diese lukrative Zielgruppe die Nase vorn zu haben.

Attraktive Qualifizierungsangebote hierzu existieren bereits. Das Bildungszentrum der Handwerkskammer Dortmund bietet etwa den Lehrgang „Zukunftsmarkt 50plus“ an, der mit dem Fortbildungsprüfungsabschluss „Fachwirt/in für Beratung und Verkauf“ endet (vgl. folgenden Ausschnitt des Informationsflyers). In diesem Lehrgang lernen die Mitarbeiter, aufbauend auf ihrer Fachkompetenz, gezielt die Kundengruppe „50plus“ anzusprechen, auf ihre besonderen Bedürfnisse einzugehen und sich im Verkauf optimal zu präsentieren.

Handwerk
> Bildung
Beratung

 Handwerkskammer
Dortmund

Bildungszentrum

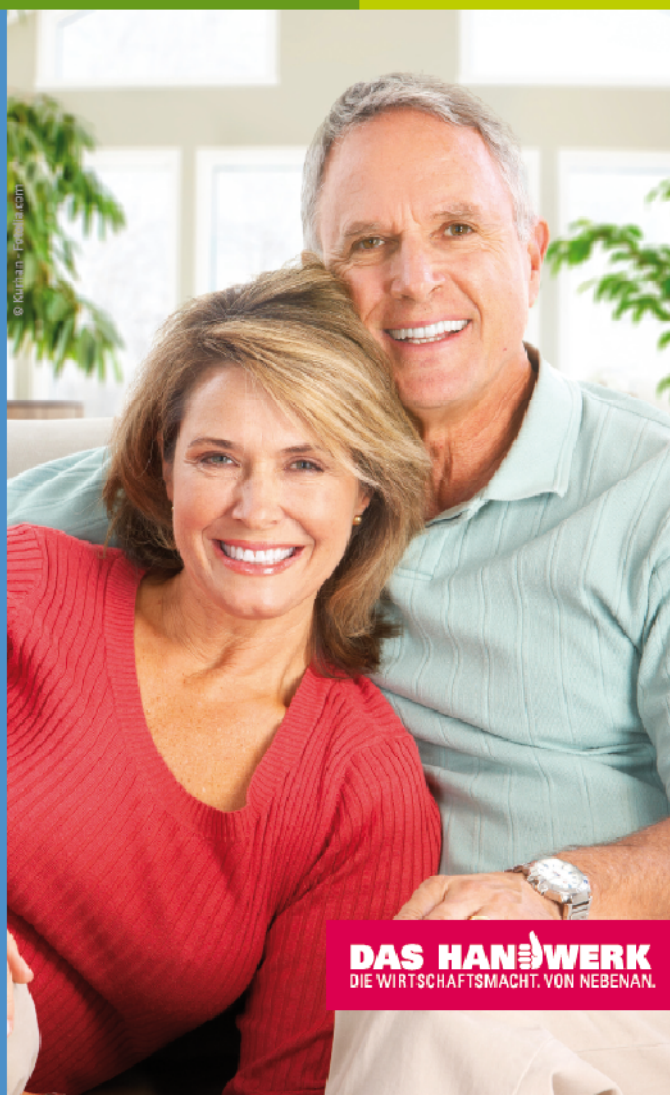
Zukunftsmarkt „50plus“

Die lukrativste Zielgruppe Deutschlands

Den eigenen Kundenstamm um eine zahlungskräftige Kundengruppe erweitern – wer möchte das nicht?

Die Zielgruppe „50plus“ wird immer größer und verfügt über eine gute Kaufkraft. Sie investiert in ihre Bedürfnisse und erwartet zugleich von ihren Anbietern eine individuelle, altersgerechte Ansprache, eine Abstimmung des Angebots auf die eigenen Wünsche, die Entwicklung von Zukunftsperspektiven für das Alter und natürlich Service. Die Kundengruppe „50plus“ bietet daher Handwerksunternehmen und anderen Dienstleistern sehr gute Marktchancen.

Mit diesem völlig neu entwickelten Lehrgang lernen Sie, aufbauend auf Ihrer Fachkompetenz, gezielt die Kundengruppe „50plus“ anzusprechen, auf ihre besonderen Bedürfnisse einzugehen und sich im Verkauf optimal zu präsentieren. Dabei schauen Sie über den „Tellerrand“ Ihrer Profession hinaus und lernen die Generation „50plus“ sowie Besonderheiten im Umgang mit dieser Zielgruppe kennen. Erschließen Sie sich diesen Zukunftsmarkt und optimieren Sie durch die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen Ihr Angebot für die Zielgruppe „50plus“.



DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Ältere Mitarbeiter lassen sich darüber hinaus als Baustellenkoordinatoren zwischen Kunde, ausführende Gesellen und Auszubildende, Lieferanten sowie anderen Gewerken wie Klempner, Zimmerer, Maurer und Elektrotechniker einsetzen. Die handwerklichen Bildungszentren bieten für diese Mitarbeiter Fachlehrgänge zum „Baukoordinator im Handwerk“ an. Mit dem neu erworbenen Know-how kann dann im Betrieb eine höhere Einsatzflexibilität erreicht werden. Sofern EDV-Kenntnisse fehlen, können diese auch in Einzelschulungen praxisnah und individuell vermittelt werden.

Die Berufserfahrung der Älteren und das Vertrauensverhältnis zum Kunden kombiniert mit Kenntnissen in der Baukoordination machen diese auch zu wertvollen Mitarbeitern in Handwerkerkooperationen („Leistungen aus einer Hand“) – denn die älteren Mitarbeiter können sowohl in der Koordination als auch in der Kundenberatung und für die Ausführung von körperlich weniger anstrengenden Kleinreparaturen eingesetzt werden.

„Ein Team für alle Fälle“ (www.ein-team.de) in Dortmund bietet beispielsweise alle Dienstleistungen rund um Haus und Hof an. Auch das Dortmunder „GenerationenCenter“ will der Kundengruppe 50plus mit Leistungen aus einer Hand das Leben komfortabler machen (www.generationen-center.de). Der Einsatz von älteren Mitarbeitern bei den Mitgliedsbetrieben solcher Handwerkerkooperationen bietet sich geradezu an.

Dachdeckerbetriebe, die bei der Entwicklung neuer Geschäftsfelder kreativ sind, sind nicht nur betriebswirtschaftlich erfolgreicher, sondern finden auch neue Einsatzmöglichkeiten für ihre älteren Mitarbeiter. Der Dachdeckerbetrieb Miro Prerad aus Menden hat beispielsweise den Winterdienst als neues Geschäftsfeld entdeckt. Im Winter herrscht für Dachdecker eigentlich Zwangspause, weil Frost und Schnee viele Arbeiten unmöglich machen. Für Miro Prerad und seine 14 Mitarbeiter hieße das eigentlich „Schlechtwetter-Zeit“. Je länger diese dauert, desto schlechter ist das für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und für die Familien der Mitarbeiter.



Dachdecker-Unternehmer Miro Prerad aus Menden (links) mit Räumfahrzeugen für den Winterdienst

Der Dachdecker-Unternehmer setzte deshalb eine neue Geschäftsidee in die Tat um. Er kaufte schon 2009 einen gebrauchten kleinen Geländewagen samt Räumschild und stattete das Fahrzeug zusätzlich mit einem Salzstreuer aus. Dann begann er, Unternehmen und Privatkunden den Schnee wegzuräumen. Winterdienst statt Dächerdecken. Die Investition hat sich schon im zweiten Jahr seines Winterbetriebes amortisiert.

Im Dezember 2010 ging es schon morgens um drei Uhr los. Dann machten sich die ersten Mitarbeiter mit Handschneefräse oder Räumfahrzeug auf den Weg, um LKW-Zufahrten zu Lagergebäuden, Gehwege von Wohnungsbaugenossenschaften oder Parkplätze von Supermärkten frei zu räumen. Sogar Anliegergemeinschaften in Wohnstraßen tun sich zusammen, um Prerad zu buchen. Prerad ist von der Zukunft seiner Geschäftsidee überzeugt, da die Anzahl der Anfragen größer ist, als seine derzeitige Leistungskapazität. Sein Nachbar im Gewerbegebiet, Wilhelm Kordes, setzt inzwischen sogar alle 22 Mitarbeiter seines Gartenbaubetriebes in der kalten Jahreszeit in diesem Bereich ein.

Ein anderes neues Geschäftsfeld mit Einsatzmöglichkeit für ältere Mitarbeiter kann auch der Weg vom Fremdbezug zur Eigenfertigung sein. So fertigt beispielsweise die Fa. Kentzler Dach + Wand in Dort-

mund die Unterkonstruktionen für Photovoltaikanlagen selbst und setzt dafür ältere Mitarbeiter mit körperlichen Einschränkungen ein.

Personaleinsatz / Arbeitsorganisation

Im Personalbereich ist eine vorausschauende Personaleinsatzplanung erforderlich, die sich auf die Gestaltung des Erwerbsverlaufs richtet und beispielsweise durch die Begrenzung der Verweildauer in „alternskritischen“ Tätigkeitsbereichen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich durch systematische Tätigkeits- und Aufgabenwechsel, durch Rotationskonzepte bis hin zu Einsätzen in neuen Geschäftsfeldern/Arbeitsfeldern des Unternehmens.

Unter Einbeziehung aller Mitarbeiter müssen zunächst Tätigkeitsanalysen durchgeführt und alterskritische Belastungen identifiziert werden. In einem Workshop sind dann Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu erarbeiten, was zu veränderten Personaleinsätzen führen kann.

Einsätze von älteren Mitarbeitern als Kundenberater (50plus) und/oder Baustellenkoordinator wären neue Arbeitsfelder. Das muss aber nicht bedeuten, dass ältere Mitarbeiter gar nicht mehr selbst handwerklich tätig werden. Die körperliche Belastung könnte dadurch allerdings deutlich reduziert werden.

Für ältere Mitarbeiter sind zudem Einsätze als Fuhrparkbetreuer (u. a. Fahrzeugpflege, Bestückung der Fahrzeuge mit gängigem Verbrauchsmaterial nach einem festgelegten Ordnungssystem) und/oder als Fahrer möglich.

Betrieblich sinnvoll sind zudem verstärkte Einsätze von älteren Mitarbeitern als Ausbilder in Form von „Tandemlösungen“. Der ältere Mitarbeiter wird mit einem Auszubildenden auf die Baustelle geschickt. Der Auszubildende unterstützt den älteren Mitarbeiter bei den körperlich belastenden Tätigkeiten und hat gleichzeitig die Möglichkeit dem älteren Mitarbeiter über die Schulter zu schauen. Hier würde es sich empfehlen, dass die Dachdeckerbetriebe ihren älteren Mitarbeitern unterstützend praxisnahe Ausbilderworkshops/AdA-Kurse anbieten. Diese Workshops/Kurse könnten in handwerklichen Bildungszentren oder als Inhouse-Schulungen durchgeführt werden. Bei Bedarf wäre auch kurzfristig die Entwicklung spezieller Bildungsangebote für Dachdeckerbetriebe möglich.

Praxisbeispiel

Altersgerechte Beschäftigung durch eine erweiterte Aufgabenstruktur

Der Dachdeckerbetrieb Anton Plenkens aus dem nordrhein-westfälischen Meerbusch ermöglicht seinen Mitarbeitern altersgerechte Beschäftigung durch eine erweiterte Aufgabenstruktur. Um das Wissen qualifizierter Beschäftigter zu erhalten, wurden die Tätigkeiten älterer Dachdeckergelesen leichter und vielfältiger gestaltet. Die Gesellen übernehmen nun verstärkt Planungsaufgaben und die Kundenbetreuung. Im Dachdeckerbetrieb A. Plenkens war das Ziel der durchgeführten Maßnahmen, eine langfristige Planung der innerbetrieblichen Laufbahn zu ermöglichen und qualifizierte Mitarbeiter zu halten.

Unter Einbeziehung aller Mitarbeiter wurden deshalb Tätigkeitsanalysen durchgeführt und gemeinsam in einem Workshop Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit erarbeitet. Als hilfreiche Maßnahmen erwiesen sich:

- der Einsatz von Hebehilfen
- die Erstellung von Checklisten für die Baustellenplanung
- die Qualifizierung der Mitarbeiter durch den Inhaber im Bereich der EDV-gestützten Auftragsbearbeitung
- die Übertragung von Verantwortung und die Erweiterung der Arbeitsaufgabe

Ergebnisse:

- effektivere Gestaltung der Arbeitsabläufe/Arbeitsorganisation
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Reduzierung der vorhandenen Belastungen (z. B. durch den Einsatz von Hebehilfen und Transportmitteln)
- Qualifizierung der Mitarbeiter

Erfolgsfaktoren:

- Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- geringe Mitarbeiterfluktuation
- Motivation der Mitarbeiter

Hemmende Faktoren:

Anfängliche Vorbehalte der Mitarbeiter gegenüber EDV-Systemen

Ansprechpartner im Unternehmen:

Anton Plenkens
Inhaber
Anton Plenkens Solarteur, Dachdecker- und Klempnermeister
Necklenbroicher Str. 62a
40667 Meerbusch
Tel.: 02132 2472
E-Mail: anton.plenkens@t-online.de
www.antonplenkens.de

Praxisbeispiel

Einsatz von Erfahrungswissen Älterer für die Ausbildung Jüngerer

In einem Bauunternehmen in der zweiten Generation mit 45 Mitarbeitern wird überwiegend über den Einsatz von Maschinen (Minibagger, Handbagger) versucht, die körperlichen Belastungen zu reduzieren. Gleichwohl klagte ein Pflasterer häufig über Beschwerden in Rücken und Knien. Da er in Folge des Leistungswandels nicht mehr in vollem Umfang belastenden Tätigkeiten ausgesetzt werden konnte, drohte ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb. Er war unter den Kollegen sehr beliebt, ein „Spitzenmann im Pflasterbau“ mit besonderen Qualifikationen, langer Betriebszugehörigkeit und hoher Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Der Betrieb hatte besonderes Interesse an einem Erfahrungstransfer der speziellen Pflastertechniken und so wurde eine „Tandemlösung“ gewählt: Der ältere Mitarbeiter wurde mit einem Auszubildenden auf die Baustellen geschickt, der die körperlich belastenden Tätigkeiten übernehmen und gleichzeitig dem Älteren über die Schulter schauen sollte. Nach ersten guten Erfahrungen wurde der Ältere zunehmend als Ausbilder eingesetzt.

Gesundheitsförderung

Gesunde Arbeit ist eine wichtige Voraussetzung für Unternehmenserfolg. Ein auf die spezifischen Bedarfe eines Unternehmens angepasstes Betriebliches Gesundheitsmanagement ist daher - auch für kleine und mittlere Unternehmen - ein wichtiges Instrument einer zukunftsorientierten Personalpolitik.

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst präventive Maßnahmen, die gemeinsam vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Einzelne Maßnahmen, wie z. B. Rückenschulen, Ernährungsinformationen, Check-ups, Sportgruppen, sind jedoch nicht genug, um Gesundheit und Sicherheit zu einer Selbstverständlichkeit im Betrieb zu machen. Es geht vielmehr darum, Gesundheit und Sicherheit fest in den Arbeitsalltag zu integrieren, systematisch zu verfolgen und präventiv zu behandeln.

Dachdeckerbetriebe müssen keine eigenen Maßnahmen entwickeln. Sie können die zahlreichen (meist kostenfreien) Angebote der Krankenkassen zur betrieblichen Gesundheitsförderung nutzen und gemeinsam eine individuelle betriebliche Lösung erarbeiten.

Ein übergreifendes Netzwerk und Beratung zu allen Fragen im Zusammenhang mit "Arbeit und Gesundheit" bieten den Dachdeckerbetrieben die Regionalstellen „Gesunde Arbeit“ (www.gesunde-arbeit.net). Die Deutsche Rentenversicherung Westfalen wird in Kürze einen neuen Betriebsservice einrichten, der auch als Lotse beim Thema Gesundheit tätig wird.

Die Unternehmen erhalten für die betriebliche Gesundheitsförderung sogar einen Steuerfreibetrag in Höhe von 500,- €. Mit der Neuregelung des [§ 3 Nr. 34 des Einkommensteuergesetzes](#) in 2009 soll die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands in Unternehmen zusätzlich gefördert werden. Waren bislang Gesundheitsleistungen, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zugute kommen lässt, größtenteils als geldwerter Vorteil steuerpflichtig, so wurde rückwirkend für 2008 der Steuerfreibetrag auf 500,- € pro Mitarbeiter/in und Jahr erhöht.

<http://www.derwesten.de/staecta/schwerte/Gesundheit-nicht-erst-ab-50-foerdern-id11165.html>

US 2

Gesundheit nicht erst ab 50 fördern

Schwerte, 04.11.2009, Theo Körner



Schwerte. Die Menschen werden nicht umhin kommen, künftig länger erwerbstätig zu sein als heute. Nicht nur die Rente mit 67 führt zu dieser Konsequenz, die Sozialsysteme können, prognostizieren Experten, auf Dauer gar nicht anders existieren.

„Was heißt das aber für Ihr Unternehmen?“, fragte Marc Lindart, Demographieberater der Handwerkskammer und Gast beim Treffen der Unternehmerinitiative US 2. Rund 50 Firmenvorleiter waren der Einladung zu dem Treffen gefolgt, bei dem die Besucher über Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung debattierten. Längere Lebensarbeitszeit, darin war sich die Runde einig, hat vor allem zweierlei Folgen:

Die Unternehmen kommen nicht umhin, der Gesundheitsförderung mehr Beachtung zu schenken. „Und das nicht erst bei den Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind.“ Prävention müsse deutlich früher beginnen. Der Gesundheitstag, den die Stadtverwaltung in dieser Woche für die Belegschaft anbot, habe deutliche Akzente gesetzt, so US 2-Initiator Karl-Willi Demgen.

Darüber hinaus „wird das lebenslange Lernen“ an Bedeutung gewinnen, sagt Demgen und stand an dem Abend mit seiner Meinung nicht allein. Die Betriebe werden nach Einschätzung zahlreicher Unternehmer viel stärker als bisher sich darum kümmern müssen, dass Beschäftigte geschult und fortgebildet werden. Ansonsten laufen die Betriebe Gefahr, dass ihre Belegschaften für neue Anforderungen nicht mehr gewappnet ist.

Ein besonderes Augenmerk, so betonte Marc Lindart, sei auch auf die Ausbildungssituation zu richten. Ein Überangebot an Jugendlichen, die eine Stelle suchen, sei künftig mehr als unwahrscheinlich. Eher sei davon auszugehen, dass Firmen sich bemühen müssen, überhaupt noch Bewerber zu finden.

Wenn die Bevölkerungszahl insgesamt und damit auch die Anzahl der Beschäftigten sinkt, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, seien die Unternehmen vor weitere Herausforderungen gestellt, meinten einige Gäste. Es bestehe die Gefahr, dass der Fachkräftemangel noch weiter wachse. Zudem werden Firmen prüfen müssen, ob sie ihre Produktion gegebenenfalls auch mit weniger Leuten aufrechterhalten können.

Die Unternehmerinitiative US 2 will alle aufgeworfenen Fragen im kommenden Jahr nun nach und nach abarbeiten. Schritt für Schritt sollen die Themen rund um den demografischen Wandel behandelt werden. „Es ist wichtig, sich frühzeitig mit den Veränderungen zu befassen. Deshalb bleibt uns auch nicht mehr viel Zeit“, betont Demgen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) / Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit

Zweck des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer oder eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Seit dem 1.5.2004 verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Damit soll Arbeitnehmern, die länger als 6 Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, geholfen werden, möglichst frühzeitig wieder im Betrieb arbeiten zu können (§ 84 SGB IX). Leistungen zur Rehabilitation, die der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen, sollen frühzeitig erkannt und die notwendigen Leistungen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz der oder des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben. Zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören Gespräche über die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit, die Belastbarkeit des Mitarbeiters und mögliche Verbesserungen oder Erleichterungen am Arbeitsplatz.

Viele Handwerksunternehmen kennen die Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht, obwohl auch der Arbeitgeber von der erfolgreichen Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements profitiert. Denn für ein Unternehmen sind die wertvollen Fähigkeiten und Kenntnisse eines erfahrenen und eingearbeiteten Mitarbeiters gerade in Zeiten des Fachkräftemangels vielfach unerlässlich. Der Gesetzgeber sieht sogar Prämien und einen Bonus für die Unternehmen vor. Der Arbeitnehmer wiederum kann seine Arbeitsunfähigkeit überwinden und behält auf Dauer seinen Arbeitsplatz.

Ein in diesem Zusammenhang sehr erfolgreiches Projekt hat die Handwerkskammer Chemnitz durchgeführt. In dem Projekt „Beschäftigungsperspektiven in Handwerksbetrieben –Chancen trotz Krankheit–“ wurden gemeinsam mit Arbeitgebern und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmern individuelle Lösungen für eine geeignete Weiterbeschäftigung im Unternehmen entwickelt und umgesetzt.

Im Projektverlauf fanden Beratungsgespräche zum Thema Wiedereingliederung kranker Menschen in das Arbeitsleben in mehr als 100 Handwerksunternehmen statt. Die Mitarbeiter der Handwerkskammer Chemnitz entwickelten gemeinsam mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern nachhaltige Lösungsansätze und bieten vom Zeitpunkt der Problemdarstellung Unterstützung bei:

- der Kontaktaufnahme zu zuständigen Institutionen
- den notwendigen Antragstellungen
- den beruflichen Anpassungsqualifizierungen
- einer nachhaltigen Wiedereingliederung ins Berufsleben

Mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurden im Projekt in 65 Fällen individuelle Lösungen für eine geeignete Weiterbeschäftigung geschaffen bzw. Unternehmen für eine Neubeschäftigung akquiriert sowie Betroffene auf eine Existenzgründung vorbereitet.

Die Motivation der betroffenen Mitarbeiter war besonders hoch, weil sie erlebt haben, dass sich ihr Chef für ihre Gesundheit und ihren Arbeitsplatz persönlich einsetzt.

Der große Erfolg und das funktionierende Netzwerk zwischen Unternehmen, Organisationen und Handwerkskammer hat die Handwerkskammer Chemnitz zum Weitermachen angespornt. Ein Good-Practice-Beispiel, das auch auf andere Regionen übertragen werden kann.

Gestaltung des Arbeitsumfeldes und Technikeinsatz

Ein wichtiger Bereich alternsgerechter Arbeitsgestaltung ist die menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. der Einsatz von Technik auf der Baustelle zur Entlastung von belastenden Tätigkeiten. Denn langfristig wirksame einseitige Belastungen fördern gesundheitliche Beeinträchtigungen und erschweren die Arbeitsfähigkeit im Alter. Das sollte bei jeder Gestaltung von Arbeitsplätzen bzw. Einrichtung von Baustellen berücksichtigt werden.

Die Bereitstellung von Material sollte deshalb so erfolgen, dass ein leichtes Entnehmen der Werkstücke möglich ist. Hebe- und Montagehilfen sollten je nach Art der zu bewegendenden Werkstücke und auszuführenden Arbeiten auch eingesetzt werden. Es sollte immer geprüft werden, ob der Einsatz neuer Technik die Weiterarbeit von Älteren ermöglicht und auch auf die jüngeren Mitarbeiter körperlich entlastend und damit präventiv wirkt. Oftmals gibt es auch finanzielle Fördermöglichkeiten für die Anschaffung belastungsreduzierender Technik (z. B. bei den Integrationsämtern).



Handwerksunternehmer tun sich erfahrungsgemäß sehr schwer, die aufgezeigten komplexen Handlungsfelder u. a. zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und des Leistungsvermögens ihrer Mitarbeiter in eine Gesamtstrategie für ihr eigenes Unternehmen zu fassen und einen unternehmensindividuellen Maßnahmenkatalog festzulegen. Gleichzeitig sind sie aber der Motor für eine nachhaltige Umsetzung.

Einzelne demografieorientierte Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für den Unternehmer können zwar dazu beitragen, das notwendige Wissen zur Gestaltung alternsgerechter Arbeitsbedingungen zu vermitteln, den Blick für „alternskritische“ Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen zu schärfen und die Kenntnisse über präventive arbeits- und personalpolitische Strategien zu verbreitern. Die Einpassung in eine Gesamtunternehmensstrategie unter Berücksichtigung der Entwicklung neuer Geschäftsfelder, Rentabilitätsplanungen etc. findet aber oftmals nicht statt, so dass letztlich eine konsequente und nachhaltige Umsetzung fehlt.

Eine praxiserprobte und erfolgreiche Lösung ist die **Management-Werkstatt** (bei der Handwerkskammer Dortmund mit Abschluss zum UnternehmensManager (HWK)). Die Handwerkskammer Dortmund hat damit ein Angebot geschaffen, das die teilnehmenden Unternehmer/innen in ihrer Existenz festigen und auf Erfolgsspur halten. Das belegen die bisherigen Erfahrungen sehr eindrucksvoll.



Carsten Schneider, Gas- und Wasserinstallateurmeister und Zentralheizungs- und Lüftungsbauermeister, ist Geschäftsführer der Fridolin Schneider GmbH in Bochum und beschäftigt 31 Mitarbeiter. Dabei liegt der Schwerpunkt in den Bereichen Heizung, Bäder, Lüftung und Wellness (www.schneider-heiztechnik.de).

»Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Dozenten habe ich mich intensiv mit den Strukturen meines Betriebes beschäftigt. Die Feingliederung der Strukturen ermöglicht es, daraus Maßnahmen abzuleiten und schließlich die Effizienz zu steigern. Dabei entscheidet jeder Teilnehmer für sich, wie tief er in ein Thema einsteigt.«



Antonio Villani, Maler- und Lackierermeister, ist in Gevelsberg ansässig und beschäftigt in seinem Malerbetrieb vier Mitarbeiter. Der Schwerpunkt liegt dabei in der eindrucksvollen Gestaltung von Räumen und der Schaffung einzigartiger Oberflächen (www.villani-design.de).

»Die Erstellung meines Betriebskonzeptes am Ende des Lehrgangs war für mich ganz wichtig. In der Vorbereitung darauf sind die vielen Teilaspekte zusammengewachsen und es ist als Ergebnis ein Unternehmensleitfaden entstanden. Der Weg dorthin war arbeitsintensiv, hat sich aber gelohnt. So hat mich der Lehrgang unter anderem dazu bewogen, einen Showroom unter dem Namen „Inspiration Raum“ zu eröffnen.«

Einer der ersten UnternehmensManager (HWK) war Dachdecker- und Klempnermeister Hans-Joachim Drath, Geschäftsführer der Bedachungen Drath GmbH mit 15 Mitarbeitern, der sich zu dem Qualifizierungsangebot wie folgt äußerte: „Klare Ziele und Konzepte sowie regelmäßige praxisnahe Weiterbildung sind wichtig, um den Mitbewerbern einen Schritt voraus zu sein. Der Lehrgang hat sich schon nach wenigen Wochen bezahlt gemacht.“ (www.bedachungen-drath.de)

Das Besondere an dem Konzept der Management-Werkstatt (UnternehmensManager (HWK)) ist:

1. Regelmäßige Schulungs- und Trainingstage in einer festen Gruppe von Unternehmern über einen Zeitraum von zwei Jahren. Die ein- und zweitägigen Trainings befassen sich mit allen unternehmensrelevanten Themen, wie Strategie, Controlling, Finanzen, Personal, Marketing und Unternehmerpersönlichkeit. Die zweitägigen Veranstaltungen finden bewusst nicht im Bildungszentrum der Handwerkskammer, sondern an einem attraktiven Ort außerhalb statt.
2. Im Anschluss an die jeweiligen Schulungstage erfolgt die Umsetzung der theoretisch behandelten Inhalte im eigenen Unternehmen. Die Teilnehmer/innen werden dabei von erfahrenen Unternehmensberatern unterstützt, die auch in die Schulungen eingebunden sind.
3. Darüber hinaus finden regelmäßig Erfahrungsaustauschtreffen in der Gruppe statt. Hier muss jeder Unternehmer über seine positiven und negativen Erfahrungen bei der Umsetzung berichten. Dabei zeigt sich immer wieder, dass diese „Erfas“ zu intensiven Diskussionen in der Gruppe führen und sehr rege um die beste Lösung gerungen wird. Sie sind vielfach auch Ausgangspunkt für wertvolle Kooperationen untereinander und gerade bei Fragen zur Personalentwicklung, zum Gesundheitsmanagement und zur Arbeitsgestaltung von großer Bedeutung.
4. Die Teilnahme der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners ist ausdrücklich gewünscht. Damit wird sichergestellt, dass sich die Unternehmerfamilie gemeinsam weiterentwickelt und gegenseitig unterstützt. Alternativ kann auch ein Geschäftspartner teilnehmen.
5. Im Rahmen der Fortbildungsprüfung zum UnternehmensManager (HWK) erstellt der Unternehmer ein Konzept für eine Problemstellung aus dem eigenen Unternehmen (z. B. Beratungs- und Ausstellungskonzept für die Kundenzielgruppe 50plus). Dieses Konzept wird dann vom Prüfungsausschuss bewertet. Somit bringt selbst die Prüfung jedem Teilnehmer Impulse für die Zukunft des eigenen Unternehmens.

Mit dieser Qualifizierungskonzeption wird die Existenz der Unternehmen nachhaltig gefestigt. Die Teilnehmer gehen nicht allein mit neuem Wissen und vielen guten Vorsätzen aus der Weiterbildung, sondern setzen das Gelernte mit Unterstützung eines Unternehmensberaters direkt um. Das bringt beeindruckende unternehmerische Erfolge. Der ideale Motor für zukunfts- und erfolgsorientierte Unternehmer (vgl. auch den folgenden Informationsflyer).

Lösungsbaustein 1 für ein demografiefestes Dachdecker-Handwerk:

Management-Werkstatt für eine erfolgreiche demografiefeste Unternehmensführung im Dachdecker-Handwerk

Es empfiehlt sich daher die Management-Werkstatt / den UnternehmensManager (HWK) speziell für Dachdeckerbetriebe anzubieten und hier die demografie-orientierten Themen gezielt einzubinden. Die Erfahrung in Dortmund hat gezeigt, dass ein Angebotszeitraum von zwei Jahren ideal ist, um nachhaltige Veränderungen in den Unternehmen zu erreichen. Die meisten Teilnehmer wünschen sogar noch ein Angebot darüber hinaus. Eine Breitenwirkung im Dachdecker-Handwerk bundesweit könnte erzielt werden, wenn das Angebot in Kooperation mit der ZEDACH eG, einem leistungsstarken und bundesweit aktiven genossenschaftlichen Verbund von Dachhandwerkern angeboten wird. Ein Pilotstart mit den Partnern Zedach eG und dem Bildungszentrum der Handwerkskammer Dortmund wäre auf jeden Fall möglich. Weitere handwerkliche Bildungszentren könnten sich sukzessive einbinden und „Arbeit bis 67“ ließe sich substantiell in beispielhafter Weise vorantreiben. Beginnend bei dem Unternehmer, der das Fundament für einen Veränderungsprozess darstellt.

Die Gesamtkosten pro Unternehmen betragen derzeit 7.500 Euro. Eine finanzielle Förderung würde daher sicher zu einer breiteren Teilnahme führen.

Handwerk
> Bildung
Beratung



Handwerkskammer
Dortmund

Bildungszentrum

Der Unternehmens- Manager (HWK)

Praxislehrgang für Ihren unternehmerischen Erfolg



Erfolgreich sein als Unternehmer/in und den Mitbewerbern am Markt mindestens eine Nasenlänge voraus sein – wer möchte das nicht?

Das neue Bildungsangebot der Handwerkskammer Dortmund „Der UnternehmensManager (HWK)“ in Kooperation mit fünf Fachverbänden und der Unternehmer Akademie Chiemsee zielt darauf ab, Sie bei der Ausrichtung und Steuerung Ihres kleinen und mittleren Unternehmens passgenau zu unterstützen.



DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Praxislehrgang für Ihren unternehmerischen Erfolg

Der UnternehmensManager (HWK)

Zielgruppen

Zukunfts- und erfolgsorientierte UnternehmerInnen, Nachfolger und Führungskräfte mit Perspektive sowie deren PartnerInnen.

Ziel / Besonderheit

Das Lehrgangziel ist ein Optimum an Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und langfristiger Kreditwürdigkeit. Das Besondere ist die Kombination von regelmäßigen Weiterbildungsseminaren zu allen unternehmensrelevanten Themenfeldern, individuellen Beratungen im Betrieb vor Ort und Erfahrungsaustausch – über einen Zeitraum von zwei Jahren in einer festen Gruppe. Die Umsetzung im Alltag wird kontinuierlich begleitet. Das schafft Nachhaltigkeit und Erfolg.

Umfang und Inhalte des Praxislehrgangs

2-jähriger Praxislehrgang mit 220 Workshop- und Betreuungsstunden, Coachingterminen, Beratungen, Werkzeugen und vielen Aktionen:

- 22 Trainingstage (meist eintägig, 2 x p. a. mehrtägig) mit gemeinsamer Bearbeitung aller unternehmensrelevanten Themen, wie z. B. Controlling / Finanzen / Rating, Strategie, Marketing, Personal und Unternehmerpersönlichkeit
- Zwei Beratungstermine durch Handwerkskammer-Berater
- Zwei Termine individuelles Coaching im Unternehmen
- Persönlicher Unternehmer-Check

- Bewertung der Unternehmenskonzepte
- Möglichkeit von Pre-Rating, Marketingleistungen
- Möglichkeit der Teilnahme des Lebens- oder Geschäftspartners
- Möglichkeit zum Abschluss UnternehmensManager (HWK)
- Erfahrungsaustausch mit Unternehmerkollegen
- Aktionen, wie z. B. schriftliche Kunden- und Mitarbeiterbefragungen
- Wirkungsvolle Werkzeuge für eine effektive Unternehmensführung

und Vieles mehr...

Ihre Investition

Zeit, Engagement und Geld ...

- Lehrgangskosten 3.500 Euro pro Jahr (Ratenzahlung möglich)
- Lehrmittel 175 Euro pro Jahr
- Optional: Lebens- oder Geschäftspartner 350 Euro pro Jahr
- Optional: Prüfungsgebühr zum UnternehmensManager (HWK) 350 Euro

Veranstaltungsort

Bildungszentrum
Handwerkskammer Dortmund
Ardeystraße 93-95
44139 Dortmund

Information und Anmeldung

Christian Pfennig
Telefon: 0231 5493-432
christian.pfennig@hwk-do.de

Kooperationspartner:

Fachverband
Sanitär-Heizung-Klima
Nordrhein-Westfalen

tischler**rw**

Malen- und Lackierer
Innungsvorband
Westfalen

BAUVERBÄNDE WESTFALEN



2. Bildungsberatungs-Initiative „Arbeit bis 67“: Weiterbildungs-Coachs für Dachdecker in den Regionen

Eine sehr wichtige Rolle bei der Erreichung des Ziels, dass Mitarbeiter in Dachdeckerbetrieben bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres arbeiten können, spielt die Qualifizierung. Sie ist dann besonders erfolgreich, wenn auch die Arbeitstätigkeiten qualifiziert und abwechslungsreich sind und die längere Berufserfahrung älterer Arbeitnehmer mit Fachkompetenz einhergeht, die für die Aufgabenerfüllung im Betrieb bedeutsam ist. Einerseits kann das Erfahrungswissen Älterer für die Ausbildung Jüngerer genutzt werden, andererseits müssen die Älteren selbst weiterqualifiziert werden.

Der Unternehmer muss alle Mitarbeiter zum lebenslangen Lernen ermutigen und unterstützen. Auch in kleinen Unternehmen lässt sich sukzessive eine erfolgreiche Lernkultur aufbauen.

Ein Best-Practice-Beispiel ist das Modeatelier Szoltysik in Hagen. In diesem Unternehmen ist die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und der Chefin selbst eine feste Größe. Beispielsweise werden regelmäßig Fachlehrgänge etwa zur (EDV)-Schnitttechnik, Drapage/Modellage und zu Marketingthemen besucht. Darüber hinaus gehören Messe- und Kongressbesuche mit gemeinsamen Freizeitaktivitäten zum festen Programm. Für die Mitarbeiterinnen ist es selbstverständlich, jährlich an Bundes- und Landeswettbewerben des Maßschneiderhandwerks teilzunehmen. Die Inhaberin, Inge Szoltysik-Sparrer, regt ihre Auszubildenden und Gesellinnen immer mit eigener Begeisterung dazu an, die Meisterprüfung abzulegen und damit am eigenen Erfolg zu bauen. Sie selbst ist koordinierende Dozentin in der Meisterschule und Mitglied im Meisterprüfungsausschuss. Der Erfolg gibt ihr Recht: Begeisterte Kunden, Marketingpreis des Deutschen Handwerks, Unternehmerpreis 2010 NRW, regelmäßig höchste Auszeichnungen für die Mitarbeiterinnen bei Bundes- und Landeswettbewerben, Bestmeister, Kammersieger etc. (www.modeatelier-inge.de).

Damit die Weiterbildung im Unternehmen für alle Mitarbeiter zur Selbstverständlichkeit wird, brauchen sowohl der Unternehmer als auch die Mitarbeiter externe Unterstützung. Ein Weiterbildungs-Coach muss in das Unternehmen gehen (aufsuchende Beratung), um mit dem Chef über die Weiterbildungsbedarfe von einzelnen Mitarbeiter zu sprechen. Die Aufgabe des Weiterbildungs-Coachs ist es dann, für diese Mitarbeiter individuelle Qualifizierungsvorschläge auszuarbeiten. Vor allem, wenn ein Mitarbeiter in neuen Einsatzfeldern oder für eine neue Kundenzielgruppe tätig werden soll.

Auch die Mitarbeiter von Dachdeckerbetrieben müssen einen Weiterbildungs-Coach in der Region aufsuchen können, der ihnen individuelle Qualifizierungsvorschläge macht. Zeigen sich beispielsweise bei einem Dachdeckergesellen bereits mit Mitte 40 ernsthafte gesundheitliche Probleme, so kann ihn der Weiterbildungs-Coach gezielt bei einer beruflichen Veränderung unterstützen (Laufbahnberatung).

Praxisbeispiele

Berufliche Neuorientierung aufgrund zunehmender gesundheitlicher Beschwerden

1. Nach Informationen der Deutschen Rentenversicherung Westfalen handelt es sich bei der folgenden Situation um ein typisches Beispiel aus der Praxis:

Ein Tischlergeselle Anfang 40 hat zunehmend Probleme mit dem Rücken oder es wurde eine rheumatische Erkrankung festgestellt. Er arbeitet zwar noch in seinem Beruf als Tischler, aber

alle ärztlichen Befunde deuten darauf hin, dass er seinen Beruf in Zukunft nur noch sehr eingeschränkt oder gar nicht mehr ausüben kann. Er entscheidet sich vorsorglich über eine berufliche Alternative nachzudenken und lässt sich entsprechend beraten. Viele Tischler in dieser Situation entscheiden sich dann für eine Umschulung, um künftig je nach Neigung als Küchenplaner, Fachverkäufer und -berater für Bau- und Heimwerkerbedarf, als Haustechniker oder Facility-Manager tätig sein zu können. Vielen Tischlern gelingt es dann auch eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden.

2. In Berlin will man Handwerker aufgrund des zu erwartenden Erziehermangels in Kindertagesstätten als Quereinsteiger zu Kita-Erziehern ausbilden. Dieser Plan wird nicht nur als Notlösung, sondern sogar als pädagogisch sinnvoll erachtet.

Sowohl den Unternehmern, als auch den Mitarbeitern sind die zahlreichen Förderprogramme, die die Weiterbildung finanziell erleichtern, nicht bekannt. Hier sind insbesondere das Meister-BAföG (www.meister-bafoeg.info), die Bildungsprämie (www.bildungspraemie.info), der Bildungsscheck NRW (www.bildungsscheck.nrw.de) und der Qualifizierungsscheck Hessen (www.qualifizierungsschecks.de) zu nennen. Aber auch Betriebe erhalten Fördergelder, wenn sie ihren Mitarbeitern Weiterbildung ermöglichen: „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“. Um diese Fördermöglichkeit in Anspruch nehmen zu können, müssen die Betriebsinhaber mit der örtlichen Arbeitsagentur Kontakt aufnehmen.

Lösungsbaustein 2 für ein demografiefestes Dachdecker-Handwerk:

Bildungsberatungs-Initiative „Arbeit bis 67“ für Dachdecker in den Regionen

Die Handwerkskammern in Deutschland und die Arbeitsagenturen verfügen über erfahrene Weiterbildungs-Coachs/ Weiterbildungsberater und könnten gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine **Bildungsberatungsinitiative „Arbeit bis 67“** speziell für Dachdecker starten. Auch bei der Zedach eG mit ihrem bundesweit dichten Standortnetz ließen sich „Beratungstage“ für Unternehmer und Mitarbeiter im Dachdecker-Handwerk einrichten.

Die erforderlichen Bildungsangebote können flexibel und bedarfsgerecht im Leistungsdreieck Bildungszentren der Handwerksorganisation, Großhandel und Hersteller zur Verfügung gestellt werden. Denkbar wären sogar „Bildungsflatrates“, wobei die jeweiligen Bildungsanbieter den Unternehmen für eine bestimmte Anzahl an Mitarbeitern zu einem Festpreis die Möglichkeit einräumen, beliebig viele Seminare aus einem festgelegten Seminarangebot besuchen zu dürfen.

3. Dachdecker-Offensive „Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit“

Die Dachdecker-Offensive „Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit“ soll im Schwerpunkt drei Ziele verfolgen:

- a) Mitarbeiter in Dachdeckerbetrieben, bei denen die Summe der Krankheitstage/AU-Tage einen Zeitraum von sechs Wochen innerhalb eines Jahres überschreitet, aktiv bei der Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und bei der Arbeitsplatzerhaltung unterstützen
- b) Die Betriebsinhaber bei dem ohnehin gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichen Eingliederungsmanagement unterstützen
- c) Mitarbeiter in Dachdeckerbetrieben mit zunehmender Anzahl an Krankheitstagen frühzeitig unterstützen und erforderliche Maßnahmen einleiten

Die Mitarbeiter mit hohem Krankenstand sollen wieder eine berufliche Perspektive erhalten und die Arbeitgeber in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels erfahrene, fachkompetente Mitarbeiter im Unternehmen halten können. Darüber hinaus zielt die Offensive darauf ab, gesundheitlichen Problemen bei Mitarbeitern frühzeitig entgegenzuwirken und bereits bei einer „schleichenden“ Zunahme an Krankheitstagen Maßnahmen einzuleiten.

Ausgangspunkt der Offensive sollen die bei den Krankenkassen vorhandenen Kontaktdaten von Dachdeckerbetrieben sein, bei denen Mitarbeiter mit hohen Krankenständen beschäftigt sind. Ein Berater/eine Beraterin einer möglichst neutralen Institution soll diese Betriebe besuchen, um mit dem Inhaber Gespräche über die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit, die Belastbarkeit des Mitarbeiters und mögliche Verbesserungen oder Erleichterungen am Arbeitsplatz zu erörtern. Danach soll ein intensives Gespräch zwischen Mitarbeiter und Berater (die Zustimmung des Mitarbeiters vorausgesetzt) und eine gemeinsame Entwicklung nachhaltiger Lösungsansätze im Dreiklang Betriebsinhaber, Mitarbeiter und Berater erfolgen.

Bei der Entwicklung der Lösungsansätze empfiehlt es sich, regionale Kompetenznetzwerke unter Einbeziehung der Rentenversicherungsträger, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften etc. aufzubauen und zu nutzen. Die Deutsche Rentenversicherung Westfalen richtet beispielsweise aktuell einen neuen Betriebsservice zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ein. Dieser Betriebsservice wäre bereit, die Dachdecker-Offensive mit seiner Fachkompetenz (Förderung von Arbeitshilfen für einzelne Mitarbeiter, Klärung der Zuständigkeiten von Leistungsträgern, Lotsentätigkeit beim Gesundheitsmanagement etc.) zu unterstützen.

Die Erfahrungen der Handwerkskammer Chemnitz im Projekt „Beschäftigungsperspektiven in Handwerksbetrieben –Chancen trotz Krankheit–“ haben deutlich gezeigt, dass der Beratungserfolg insbesondere dann groß ist, wenn eine Handwerkskammer mit einem engen Bezug zu den Handwerksbetrieben und ihren Mitarbeitern federführend tätig wird. Denn auch die erforderlichen Qualifizierungen für Mitarbeiter und Unternehmer können gleich passgenau in den eigenen Bildungszentren der Handwerkskammern oder Fachverbände durchgeführt werden. Zudem wäre eine enge Verknüpfung mit den betriebswirtschaftlichen und technischen Beratern der Kammern möglich.

Die Berater/innen der Dachdecker-Offensive wären auch ein ideales Bindeglied zwischen den Management-Werkstätten, Weiterbildungs-Coachs, den Betreuern der „Dachdecker-Connect-Datenbank“ (vgl. Lösungsbaustein 4 dieses Papiers), den regionalen Netzwerken (Rentenversicherung, Krankenkassen, Berufs-genossenschaften etc.) und den Betriebsberatern der Handwerkskammern und Fachverbände.

Die Handwerkskammern (bzw. Fachverbände des Handwerks) werden die jeweilige Beraterstelle für die Dachdecker-Offensive „Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit“ jedoch nicht aus Eigenmitteln finanzieren können, so dass jeder Handwerkskammer und jedem Fachverband, die/der sich an der Offensive beteiligen möchte, eine Beraterstelle gefördert werden müsste. Die Kostenentlastung bei

den Sozialversicherungsträgern würde jedoch mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit um ein Vielfaches höher liegen, als die Personal-, Sach- und Reisekosten für die Berater/innen.

Mit der Dachdecker-Offensive „Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit“ wäre ein aktives und breit angelegtes Betriebliches Eingliederungsmanagement in Dachdeckerbetrieben möglich. Prävention und Rehabilitation wären miteinander verbunden. Im Rahmen der Offensive würden nachhaltige Lösungen erarbeitet, um bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, zukünftige Gefährdungen zu vermeiden und Arbeitsplätze zu erhalten. Die Dachdeckerbetriebe hätten den Vorteil, dass erfahrene Mitarbeiter auch weiterhin zur Verfügung stehen und krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitern durch präventive Maßnahmen deutlich reduziert werden.

Lösungsbaustein 3 für ein demografiefestes Dachdecker-Handwerk:

Dachdecker-Offensive „Beschäftigungsperspektiven trotz Krankheit“

Speziell qualifizierte Berater/innen bei den Handwerkskammern und Fachverbänden sollen aufgrund ihrer besonderen Nähe zu Dachdeckerbetrieben und deren Mitarbeitern individuelle Beratungsgespräche mit den Betriebinhabern und ihren gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern führen. Es sollen gemeinsam individuelle Lösungen für eine geeignete Weiterbeschäftigung erarbeitet bzw. andere Unternehmen (auch außerhalb des Handwerks) für eine Neubeschäftigung akquiriert werden.

Die Beratungsunterstützung soll u. a. ansetzen bei:

- der Kontaktaufnahme zu den zuständigen Stellen
- den erforderlichen Antragstellungen (z. B. für Arbeitshilfen)
- den beruflichen Anpassungsqualifizierungen
- einer nachhaltigen Wiedereingliederung ins Berufsleben

Dabei empfiehlt sich der Aufbau und die Nutzung von regionalen Kompetenznetzwerken mit Rentenversicherung, Krankenkassen und Berufsgenossenschaften.

Die Beraterstellen müssten zwar öffentlich gefördert werden. Die Erfolge bei dem Projekt „Beschäftigungsperspektiven in Handwerksbetrieben –Chancen trotz Krankheit–“ der Handwerkskammer Chemnitz zeigen aber deutlich, dass die Kostenentlastung bei den Sozialversicherungsträgern um ein Vielfaches höher sein dürfte, als die Kosten für die Beraterstellen.

4. Dachdecker-Connect-Datenbank

Dachdecker, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr haben oder sich grundsätzlich beruflich neu orientieren wollen/müssen, sollen die Möglichkeit erhalten, sich in eine „Dachdecker-Connect-Datenbank“ einzutragen bzw. eintragen zu lassen. Das Ziel besteht darin, einen reibungslosen Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erreichen und Entlassungen sowie Verrentungen zu vermeiden. Andererseits sollen Dachdeckerbetriebe einfach und schnell neue Mitarbeiter finden können, die gemäß den betrieblichen Anforderungen möglichst passgenau qualifiziert werden.

In der Datenbank müssen die Profile der Mitarbeiter mit ihren beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen, ihren persönlichen Stärken sowie ihren gesundheitlichen Einschränkungen sehr genau erfasst werden. Andererseits sind auch die Stellenangebote der Unternehmen mit klaren Anforderungsprofilen zu versehen.

Ein Betreuer dieser Datenbank muss die Profile der Mitarbeiter und die Anforderungen der Unternehmen sehr genau analysieren, um eventuell eine höhere Passgenauigkeit durch gezielte (unternehmensspezifische) Qualifizierungsmaßnahmen herstellen zu können. Die enge Vernetzung mit den zu-

vor genannten „Weiterbildungs-Coachs“, den handwerklichen Bildungsstätten, den Beratern der „Dachdecker-Offensive“ sowie den Trainern der „Management-Werkstätten“ lässt hier beachtliche Erfolge erwarten.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Dortmund, Herr Stefan Kulozik, wäre bereit, solch eine Datenbank in seinem Hause aufzubauen und einen entsprechenden Betreuer zur Verfügung zu stellen.

Auch die Zedach eG als bundesweit tätiger Einkaufsverband für Dachhandwerker würde die Datenbank laut Vorstandsprecherin Edith Weerd unterstützen.

Lösungsbaustein 4 für ein demografiefestes Dachdecker-Handwerk:

Dachdecker-Connect-Datenbank

Dachdecker, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr haben oder sich grundsätzlich beruflich neu orientieren wollen/müssen, sollen die Möglichkeit erhalten, sich in eine „Dachdecker-Connect-Datenbank“ einzutragen bzw. eintragen zu lassen. Das Ziel besteht darin, einen reibungslosen Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erreichen und Entlassungen sowie Verrentungen zu vermeiden.

Andererseits sollen Dachdeckerbetriebe einfach und schnell neue Mitarbeiter finden können, die gemäß den betrieblichen Anforderungen möglichst passgenau qualifiziert werden.

Den Aufbau und die Betreuung der Datenbank würde die Agentur für Arbeit in Dortmund übernehmen. Weitere Unterstützung käme von der Zedach eG.

III. Schlussbemerkungen

Eine konsequente und erfolgreiche Umsetzung der vier miteinander vernetzbaren Lösungsbausteine würde letztlich bestätigen, dass mit viel Kreativität und Engagement aller Beteiligten „Arbeit bis 67“ auch im Dachdecker-Handwerk möglich ist. Die erprobten Bausteine ließen sich später auch auf andere Handwerke und Branchen übertragen.

„Arbeit bis 67“ ist für die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen, für auskömmliche Renten der Mitarbeiter und für die Sicherung der Sozialversicherungssysteme auch im Dachdecker-Handwerk zwingend erforderlich.

Das Dachdecker-Handwerk muss die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter mit den dargestellten Lösungsbausteinen sichern. Das Fundament ist eine vorausschauende Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung sowie ein intelligentes Gesundheitsmanagement in den Unternehmen.

Das (Dachdecker-)Handwerk mit seiner kleinbetrieblichen Struktur kann diese Herausforderung jedoch nur mit Unterstützung der Politik bewältigen.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Vorbemerkung

In der vorliegenden Stellungnahme äußert sich das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (Drucksache 17/3814) sowie zu den Anträgen der Fraktionen Die LINKE (Drucksachen 17/2935 sowie 17/3546), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 17/4046) sowie der SPD (Drucksache 17/3995).²²

Das IAB konzentriert sich auf die arbeitsmarktbezogenen Themen der Anträge und wird nicht auf die rentenversicherungsrechtlichen Fragen im engeren

²² Die Stellungnahme wurde verfasst von Martin Dietz und Ulrich Walwei.

Sinne eingehen, also beispielsweise darauf, was einzelne Vorschläge für die Höhe der individuellen Rentenansprüche bedeuten könnten oder was für finanzielle Konsequenzen sie für die gesetzliche Rentenversicherung hätten. Dies sind Fragen, die an die Rentenversicherung zu richten sind oder an Forschungseinrichtungen, die sich im Kern mit rentenversicherungsrechtlichen Fragestellungen und ihren Konsequenzen befassen. Hierzu betreibt das IAB keine Forschung.

Zusammenfassung

Die Beschäftigungslage Älterer hat sich in den vergangenen Jahren gebessert. Die Beschäftigungsquoten sind gestiegen und haben sich an die Situation der mittleren Altersgruppen angenähert. Der positive Trend ist auch Folge eines arbeitsmarkt- und renten-

politischen Maßnahmenbündels der vergangenen Jahre, das die Weichen klar auf eine längere Erwerbsphase gestellt hat. Vor diesem Hintergrund ist die schrittweise Einführung der Rente mit 67 ein nachvollziehbarer Schritt zur längerfristigen Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Da die Erwerbsbeteiligung der Älteren jedoch noch immer hinter der anderer Altersgruppen zurückbleibt und insbesondere Probleme bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bestehen, geht es um die Identifikation von Bedingungen und Maßnahmen, durch die das angehobene Renteneintrittsalter auch gesund und produktiv aus einer Beschäftigung heraus erreicht werden kann. Im Vordergrund stehen dabei die noch immer bestehenden Beschäftigungsprobleme bei den rentennahen Altersgruppen, bei älteren Frauen und bei Älteren mit einer niedrigen formalen Qualifikation.

Zur Beschäftigungssituation Älterer

In den vergangenen Jahren hat sich die Beschäftigungssituation von Älteren positiv entwickelt (Arlt et al. 2009). Dies zeigt auch der Bericht der Bundesregierung unter anderem an den steigenden Erwerbstätigen- und Beschäftigtenzahlen. Vor allem die (voll) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist ein guter Indikator für die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes. Hier zeigt sich ein auffällig positiver Trend zu Gunsten der Älteren, bei denen die Zahl der Beschäftigten über 50 zwischen Juni 1998 und Juni 2009 von 5,28 Millionen auf 6,93 Millionen kräftig zugelegt hat. Dagegen hat die Zahl der Beschäftigten unter 50 Jahren im selben Zeitraum von 21,97 Millionen auf 20,34 Millionen abgenommen. Dabei sind in der Gruppe der Älteren ebenfalls Variationen zu beobachten. Der stärkste absolute Zuwachs entfällt auf die Gruppe der 50- bis 54jährigen. Hier erhöhte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 40 Prozent oder rund 950.000 Personen auf über 3,3 Millionen. Bei den 55- bis 59jährigen waren im Juni 2009 mit gut 2,5 Millionen etwa 13 Prozent mehr beschäftigt als noch im Juni 1998. In der Gruppe der 60- bis 64jährigen hat sich die Zahl der Beschäftigten verdoppelt – allerdings setzt diese Entwicklung auf einem sehr geringen Ausgangswert von knapp 500.000 Personen auf. Betrachtet man die Kategorie der Über-55jährigen so stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um knapp 30 Prozent auf 3,6 Millionen Personen. Nahezu zwei Drittel der absoluten Beschäftigungszunahme in dieser Gruppe geht auf Frauen zurück, bei den 55- bis 59jährigen sind es sogar fast 80 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Beschäftigungsquoten der Frauen bei einem geringen Niveau begann und die Werte noch immer unter denen der Männer liegen. Zudem ist Teilzeitarbeit noch immer eine Frauendomäne, mit der wegen geringerer Einzahlungen in die Rentenversicherung ein höheres Risiko der Altersarmut einhergeht.

Um diese absolute Entwicklung richtig einordnen zu können, muss jedoch der demographische Wandel berücksichtigt werden. Die deutsche Bevölkerung befindet sich in einem Alterungsprozess. Eine absolute Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stellt also keine Überraschung dar, wenn es schlicht mehr ältere Personen in diesen Al-

tersgruppen gibt. Vor allem die Gruppe der 50- bis 54jährigen wächst seit 1998. Die beiden anderen Altersgruppen ziehen nach – seit dem Jahr 2003 steigt die Zahl der 55- bis 59jährigen, die Gruppe der 60- bis 64jährigen vergrößert sich seit 2009.

Von einer Verbesserung der Beschäftigungssituation kann also nur dann gesprochen werden, wenn sich die Beschäftigung auch relativ zur Gesamtzahl der Personen in der Altersgruppe erhöht. Betrachtet man die entsprechenden Beschäftigungsquoten als Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe, so wird auch hier ein Aufwärtstrend sichtbar. Allerdings zeigt sich auch, dass insbesondere bei den 60- bis 64jährigen mit einer Beschäftigungsquote von 24 Prozent noch erheblicher Nachholbedarf besteht. Das tatsächlich kräftige Wachstum setzte auf einem extrem niedrigen Ausgangswert von knapp zehn Prozent auf. Da auch die Arbeitslosenzahlen bei den Über-60jährigen lange Zeit relativ gering waren, bedeutet dies, dass ein Großteil dieser Altersgruppe nicht mehr am Arbeitsmarkt aktiv war. Hierzu trug auch die sogenannte 58er-Regelung bei (§428 SGB III sowie §65, 4 SGB II), nach der Arbeitslose über 58 Jahre der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen mussten und damit auch nicht als arbeitslos ausgewiesen wurden. Das Auslaufen dieser Regelung Ende 2007 hat zu mehr Transparenz in der Arbeitsmarktstatistik beigetragen und war eines von mehreren politischen Signalen, dass ein frühzeitiger Rückzug vom Arbeitsmarkt künftig weniger leicht möglich sein sollte. Die Neuregelung hat dazu beigetragen, dass seit Anfang 2008 deutlich mehr Personen über 58 Jahren als arbeitslos ausgewiesen werden. Im Jahresdurchschnitt hat sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 58 und 65 von gut 100 Tsd. im Jahr 2007 auf etwa 226 Tsd. im Jahr 2009 mehr als verdoppelt. Dagegen ging die Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 58jährigen im selben Zeitraum weiter zurück, und zwar von 334 Tsd. (2007) auf 233 Tsd. (2009).

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass die Arbeitsmarktprobleme von Älteren im negativen Sinne nachhaltiger sind. Nach einem Jobverlust fällt die Wiedereingliederung schwerer, die Arbeitslosenzahlen verweilen länger auf dem gestiegenen Niveau, während sie bei Jüngeren schneller wieder abgebaut werden können. Dies gilt vor allem für die rentennahen Altersgruppen. So ist es nicht gelungen, die steigende Zahl der Älteren, die der Arbeitsvermittlung nunmehr zur Verfügung stehen, auch wieder in Beschäftigung zu bringen. Hierzu hat sicher auch die betriebliche Zurückhaltung bei Neueinstellungen während der Wirtschaftskrise beigetragen.

Alles in allem liegen die Beschäftigungsquoten der Älteren zwischen 1998 und 2009 durchgehend unter denen der Unter-50jährigen. Vergleicht man die Quoten mit den traditionell starken mittleren Altersgruppen, so fällt der Unterschied noch deutlicher aus. So lag die Beschäftigungsquote der 45- bis 49jährigen im Jahr 2009 bei 58,6%, die der 35- bis 39jährigen sogar bei 60,6 Prozent. Zudem ist bei den Beschäftigungsquoten der Über-55jährigen zu berücksichtigen, dass auch diejenigen Älteren mitgezählt werden, die sich in Altersteilzeit befinden. Dies waren 2009 immerhin rund 500.000 Personen

über 55 Jahre. Die Zurechnung der Altersteilzeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist dahingehend konsistent, da für diese Beschäftigungsverhältnisse weiterhin Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Allerdings wählen etwa 90 Prozent der Personen das sogenannte Blockmodell, so dass sich ein gewisser Teil bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. Möchte man allerdings den Anteil der tatsächlich *aktiv Beschäftigten Älteren* ausweisen, überschätzt die Beschäftigungsquote der Über-55-Jährigen den tatsächlichen Wert. Leider liefert die Statistik keine Anhaltspunkte darüber, in welcher Phase der Altersteilzeit sich die betreffenden Personen tatsächlich befinden. Wenn man als Extrempunkt *alle* Personen in Altersteilzeit aus der Beschäftigungsquote heraus rechnet, ändert sich zwar nichts am positiven Beschäftigungstrend – er fällt dann allerdings schwächer aus.

Um eine noch umfassendere Vorstellung von der abhängigen Beschäftigung Älterer zu erhalten, ist zu beachten, dass laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2009 rund 800 Tsd. 55- bis 64-Jährige ausschließlich geringfügig beschäftigt waren.²³ Diese Zahl ist in den letzten zehn Jahren relativ stabil geblieben. Damit sind rund 45 Prozent dieser Altersgruppe abhängig beschäftigt.

Mit Blick auf die Beschäftigungsquoten ist also ein positiver Trend zu verzeichnen. Für die Personengruppen der 50- bis 54- und der 55- bis 59-Jährigen kann man von einer allmählichen Angleichung an andere Altersgruppen sprechen. Dagegen besteht bei den „älteren Alten“ über 60 Jahren noch immer deutlicher Nachholbedarf.

Untersuchungen zur Arbeitsmarktdynamik zeigen zudem, dass der Arbeitskräfteumschlag bei Älteren deutlich geringer ist als bei Jüngeren. Die Verbesserungstendenz in der jüngeren Vergangenheit basiert weniger auf einer gewachsenen Zahl neuer Beschäftigungsverhältnisse von Älteren als vielmehr aus einer gesunkenen Zahl (vorzeitig) beendeter Beschäftigungsverhältnisse. Dies macht deutlich, dass Ältere vor allem dann ein Problem am Arbeitsmarkt haben, wenn sie einmal ihre Beschäftigung verloren haben. Im Jahr 2009 lag die Übergangsrate aus Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung bei den 25- bis 49-Jährigen bei 5,8 Prozent, während sie bei den Über-50-Jährigen lediglich 3,3 Prozent betrug. Mit zunehmendem Alter geht die Übergangswahrscheinlichkeit weiter zurück. Für die 54- bis 59-Jährigen liegt sie bei 2,8 Prozent, bei den 60plus bei nur noch 2,1 Prozent. Die in den Zahlen zum Ausdruck kommenden Wiedereingliederungsprobleme erhöhen das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden und zu bleiben. So lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den Älteren im Jahresdurchschnitt 2009 bei rund 40 Prozent, während er bei allen Arbeitslosen lediglich 16 Prozent betrug.

Damit bleiben ältere Arbeitslose trotz der positiven Tendenzen noch immer eine Problemgruppe am Ar-

beitsmarkt, wobei sich die Beschäftigungschancen mit zunehmendem Alter und geringer Qualifikation verschlechtern.

Zu den Arbeitsmarktperspektiven älterer Arbeitnehmer

Das Erwerbspersonenpotenzial, also die Zahl der hierzulande verfügbaren Arbeitskräfte, wird in den nächsten Jahren in Folge der demographischen Entwicklung deutlich abnehmen. Selbst wenn eine weitere wachsende Erwerbsbeteiligung unterstellt wird und ein positiver Wanderungssaldo realisiert werden kann, ist die rückläufige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials unumkehrbar. Ausgehend von ihren unterproportionalen Erwerbstätigenquoten sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine der bedeutenden Personalreserven für die Zukunft. Dies gewinnt deswegen weiter an Relevanz, da das Erwerbspersonenpotenzial wie die Bevölkerung insgesamt altert. Doch nicht nur quantitativ wird die Erwerbsbeteiligung Älterer ein größeres Gewicht bekommen. Die mittleren Altersgruppen – also die zukünftig Älteren – stellen eine Gruppe mit einer relativ guten Qualifikationsstruktur. Mit Blick auf das schrumpfende Erwerbspersonenpotential und die steigenden Qualifikationsanforderungen wird es für die Betriebe eine wichtige Aufgabe sein, gerade diese gut qualifizierten Älteren länger in Beschäftigung halten zu können.

Auch aus einer übergeordneten Perspektive stimmt der Blick in die Zukunft optimistisch für die Arbeitsmarktchancen Älterer. So weiß man, dass Alter an sich nicht unbedingt die entscheidende Größe für den Arbeitsmarkterfolg ist. Je höher das Qualifikationsniveau älterer Erwerbspersonen ist, desto weniger unterscheidet sich deren Arbeitsmarktintegration von Jüngeren (Arlt et al. 2009). Probleme entstehen vor allem dann, wenn Alter und niedrige formale Qualifikation gemeinsam auftreten. Aus diesen Ergebnissen folgt direkt, dass Bildungsinvestitionen ein wichtiger Garant für eine lange Lebensarbeitszeit sind. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung im Rahmen der Berufstätigkeit. Lebenslanges Lernen kann nicht nur die Verbleibschancen im Betrieb verbessern, sondern regelmäßig aufgefrischtes Wissen erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, einen neuen Job zu finden, wenn man doch einmal arbeitslos geworden ist.

Zu den Einflussfaktoren auf die Beschäftigung Älterer

Die Arbeitsmarktsituation von Älteren wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Zunächst begünstigt eine insgesamt gute bzw. sich verbessernde Arbeitsmarktlage auch die Beschäftigungssituation der Älteren. Dies zeigen internationale Vergleiche ebenso wie regionale Vergleiche auf nationaler Ebene. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Erwerbstätigkeit von Frauen. Je stärker deren Arbeitsmarktintegration in jüngeren Jahren ausfällt, desto mehr sind Frauen auch in höherem Alter im Arbeitsmarkt präsent.

Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer wird stark durch arbeitsmarkt- und rentenpolitische Regelungen beeinflusst. In beiden Politikfeldern

²³ Im Bericht der Bundesregierung (Drucksache 17/3814) werden 491.000 geringfügig Beschäftigte ausgewiesen. Der Bericht bezieht sich auf den Mikrozensus, in dem die geringfügige Beschäftigung insgesamt jedoch deutlich untererfasst wird.

wurden in den vergangenen Jahren Weichen für eine längere Erwerbsbeteiligung Älterer gestellt. Hier sind die Angleichung des Rentenzugangsalters von Frauen und Männern, das Auslaufen der sogenannten 58er-Regelung, die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere sowie die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II zu nennen. Die Änderungen bei den Arbeitslosentransfers tragen dazu bei, die Konzessionsbereitschaft von Älteren mit Blick auf die Lohnhöhe zu steigern. Untersuchungen zeigen, dass hohe Lohnerwartungen gerade bei Älteren ein Problem darstellen (Dietz et al. 2006). Insgesamt weisen die Entscheidungen somit in die richtige Richtung und sollten nicht umgekehrt werden. Dies gilt auch für die von den Fraktionen der LINKEN und der SPD geforderte Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeit, die überwiegend im Blockmodell genutzt wird. Das Instrument erreichte nicht den Personenkreis mit besonders belastenden Tätigkeiten und erfüllte auch nicht die in sie gesetzten beschäftigungspolitischen Hoffnungen (siehe Wanger (2009) sowie die Stellungnahme des IAB in der Ausschussdrucksache 17(11)55). Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels ist es sinnvoller, in die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und in das Ziel eines längeren Erwerbslebens zu investieren anstatt frühzeitige Ausstiege zu fördern.

Auch arbeitsrechtliche Änderungen, die Älteren einen besonderen Schutz zuweisen sollen, laufen Gefahr, kontraproduktive Effekte auszulösen. Dies gilt bspw. für den von der Fraktion der LINKEN angestrebten stärkeren Kündigungsschutz für Ältere und die Erstattungspflicht in der Arbeitslosenversicherung im Falle von Entlassungen Älterer (Drucksache 17/2935). Solche Regelungen mögen zwar die Verbleibschancen von Insidern (der Kernbelegschaft) erhöhen, begrenzen aber die Eintrittschancen von arbeitslosen Outsidern. Mit Blick auf ältere Arbeitnehmer würde eine Stärkung des Kündigungsschutzes somit ambivalent wirken. Während sich das Entlassungsrisiko für Ältere verringert, wird der Zugang in Beschäftigung für sie noch schwieriger: Betriebe würden bei der Neueinstellung von Älteren noch vorsichtiger zu Werke gehen. Da die Analyse der Beschäftigungssituation zeigt, dass gerade bei der Wiedereingliederung von Älteren die größten Probleme bestehen, zielt ein solcher Vorschlag jedoch in die falsche Richtung.

Arbeitsmarktpolitische Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation

Was die rentenpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen angeht, hat sich in den vergangenen Jahren einiges in die richtige Richtung bewegt. Erste Ansätze einer Reform der Reformen durch die Beschlüsse zur teilweise wieder verlängerten Transferbezugsdauer beim Arbeitslosengeld, dem möglichen Ausschluss einer Teilgruppe der Älteren aus der Arbeitslosenstatistik sowie der Verpflichtung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen zu müssen, sind daher kritisch zu sehen (siehe die Stellungnahme des IAB in der Ausschussdrucksache 16(11)879).

Mit Blick auf die fraglos bestehenden Probleme der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser fordern

sowohl die Fraktion der LINKEN als auch der SPD die Einführung eines Sozialen Arbeitsmarktes. Hierin sieht man eine Möglichkeit, speziell langzeitarbeitslosen Älteren eine Teilhabe am Arbeitsmarkt und eine Rentenansprüche generierende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bieten. Die Diskussion um Chancen und Grenzen eines Sozialen Arbeitsmarktes ist vielschichtig und würde den Rahmen dieser Stellungnahme sprengen (siehe hierzu umfassend Koch/Kupka 2007). Dass geförderte Beschäftigung bei Älteren bereits eine wichtige Rolle spielt, zeigen die Anteile der Älteren in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und in Arbeitsgelegenheiten. Für eine eng gefasste Gruppe der Arbeitslosen, für die eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wegen gleichzeitig auftretender Vermittlungshemmnisse als äußerst unwahrscheinlich gelten kann, mag eine geschützte Beschäftigung in einem Sozialen Arbeitsmarkt eine Option darstellen. Trappmann/Achatz (2011) zeigen, dass das gemeinsame Auftreten eines höheren Lebensalters und gesundheitlicher Einschränkungen oder des Langzeitbezugs von Transferleistungen eine besonders häufige Kombination ist, die es unwahrscheinlich macht, die Bedürftigkeit im SGB II durch die Aufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit verlassen zu können. Eine Teilgruppe der älteren Arbeitslosen käme aus derzeitiger Sicht also durchaus in Frage, wenn man über Konzepte eines Sozialen Arbeitsmarktes nachdenkt. Hierbei ist jedoch von besonderer Bedeutung, dass die Zielgruppe eng gefasst wird und dass von Zeit zu Zeit geprüft wird, ob sich nicht doch neue Beschäftigungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt ergeben. Ein Rechtsanspruch auf eine (geschützte) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie sie die SPD anregt, würde daher deutlich über das Ziel hinausschießen. Es spricht zudem einiges dafür, einen Sozialen Arbeitsmarkt nicht speziell für Ältere einzurichten, da man hiermit das (falsche) Signal aussenden würde, dass Alter generell ein Einstellungs Hindernis ist. Es gilt jedoch gerade diese negative Einstellung gegenüber Älteren zu überwinden und eine Konzentration auf deren Stärken und Fähigkeiten zu erreichen.

Die Herausforderungen für die Zukunft bestehen vielmehr darin, die nunmehr bestehenden Rahmenbedingungen auf eine Weise mit Leben zu füllen, dass Ältere im selben Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind wie andere Altersgruppen. Um dieses Ziel zu erreichen, liegen einige Vorschläge auf dem Tisch, die übereinstimmend von der Bundesregierung und den Anträgen der Oppositionsparteien angeführt werden. So sind präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit die zentrale Voraussetzung für eine möglichst lange Lebensarbeitszeit und damit auch für ein Existenz sicherndes Alterseinkommen. Konkret sind hier alters- und altersgerechtes Arbeiten, die Verbesserung der Work-Life-Balance durch einen stärkeren Fokus auf Gesundheit am Arbeitsplatz und eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Unterstützung lebenslangen Lernens und mit Blick auf die Älteren vor allem eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu nennen. Das IAB-Betriebspanel zeigt seit einigen Jahren nahezu unverändert, dass lediglich sieben Prozent der Betriebe, die Mitarbeiter über 50 Jahre

beschäftigen, diese auch in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen (Bellmann/Leber 2008, 2010). Altersspezifische Weiterbildungsinstrumente oder andere altersspezifische Personalmaßnahmen sind noch weniger verbreitet. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, mit der Betriebsgröße. Während der Anteil bei kleinen Betrieben mit bis zu neun Mitarbeitern noch bei drei Prozent liegt, bezieht mit fast 45 Prozent immerhin fast jeder zweite Betrieb seine älteren Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen ein. Trotzdem besteht hier insgesamt deutlicher Nachholbedarf. Erschwerend kommt hinzu, dass die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland generell nicht hoch ausfallen. Eine Weiterbildungsabstinenz in jüngeren Jahren erschwert jedoch die Qualifizierung im fortgeschrittenen Alter und bedeutet ein Risiko für die Beschäftigungsfähigkeit. Die Betriebe müssen nachweisen, dass die Notwendigkeiten des demographischen Wandels auch in der Praxis angekommen sind. Dabei liegt die Verantwortung jedoch nicht nur beim Arbeitgeber. Die Weiterbildungsbeteiligung ist auch eine Holschuld des (älteren) Arbeitnehmers, der aktiv eine Einbindung einfordern sollte. Arbeitsmarktpolitische Programme wie WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen), die kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere und Geringqualifizierte durchzuführen, zeigen, dass auch der Staat eine wichtige Funktion übernehmen kann (siehe Lott/Spitznagel 2010). Dies gilt ebenso für die Bereitstellung von Infrastruktur oder die finanzielle Unterstützung von lokalen Netzwerken zur unabhängigen Qualifizierungsberatung und -planung. Diese Netzwerke könnten sowohl von Arbeitnehmern als auch von Betrieben genutzt werden und Anstöße geben, wie Weiterbildungsaktivitäten insgesamt und speziell von älteren Arbeitnehmern erhöht werden können.²⁴

Neben Fragen der Qualifikation werden auch flexible Arbeitszeitmodelle zukünftig eine noch wichtigere Rolle spielen. So kann die von der Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlene Stärkung von Lebensarbeitszeitkonten helfen, das Arbeitsvolumen flexibel auf den Erwerbsverlauf zu verteilen und sich gegebenenfalls Stunden anzusparen, um dann später die Arbeitszeit zu reduzieren oder frühzeitig in den Ruhestand zu gehen. Solche Modelle

²⁴ Der Rechtsanspruch auf Weiterbildung, wie er von der SPD-Fraktion gefordert wird, geht einen Schritt weiter. Hierbei bleibt jedoch offen, durch wen ein solcher Anspruch erworben wird, in welchem Ausmaß, in welcher Intensität und für welche Art von Qualifizierungsmaßnahmen er gelten soll und welchen Eigenbeitrag der Einzelne zu den jeweiligen Maßnahmen leisten muss. Bei einem generellen Rechtsanspruch stellt sich zudem die Frage nach dem effizienten Mitteleinsatz. Wie wird gewährleistet, dass Weiterbildungsmaßnahmen aus individueller und betrieblicher Sicht sinnvoll sind und sich zudem eignen, auch die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhöhen? Ein Rechtsanspruch sollte daher allenfalls als letzte Option zum Einsatz kommen. Zunächst ist darauf zu setzen, dass auf sozialpartnerschaftlicher und betrieblicher Ebene und durch die Förderung von Eigeninitiative Lösungen gefunden werden, wie eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung erreicht werden kann.

bauen auf ein Geben und Nehmen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer und erlauben flexible Übergänge in den Ruhestand, ohne dass Kosten bei Dritten entstehen wie dies bei der geförderten Altersteilzeit der Fall war.

Mit Blick auf die arbeitslosen Älteren erscheint es vorteilhaft, arbeitsmarktpolitische Instrumente nicht an das Lebensalter zu koppeln, sondern an den (altersübergreifend auftretenden) individuellen Eingliederungshemmnissen zu orientieren. Denn altersgruppenbezogene Fördermaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik bewegen sich auf einem schmalen Grat, weil sie stigmatisierend wirken können. Mit Blick auf die Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sollten Ältere noch mehr als in der Vergangenheit in Maßnahmen mit potentiell höherem Eingliederungserfolg gefördert werden. Auch bei Weiterbildungsmaßnahmen sind Ältere im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen unterproportional beteiligt. In diesem Zusammenhang bleibt abzuwarten, wie sich die von der Fraktion der SPD kritisierte Kürzung des Eingliederungstitels auswirken wird (Feil/Walwei 2010). Auf der einen Seite ist es sicher geboten, noch bestehende Effizienzreserven auszunutzen, Instrumente weiterzuentwickeln und weniger effiziente Maßnahmen nicht mehr einzusetzen. Die Bekämpfung persistenter Arbeitslosigkeit und die Heranführung wettbewerbsschwacher Personen an den Arbeitsmarkt wird aber auch in Zukunft eine zentrale arbeitsmarktpolitische Aufgabe bleiben. Ob eine allgemeine Mittelkürzung sinnvoll ist, erscheint daher ebenso fraglich wie es offen ist, ob die Einsparungen durch eine Umwandlung von Pflicht- in Ermessensleistungen zu erreichen sein werden.

Zur Begrenzung von Altersarmut

In den Anträgen der Oppositionsparteien nimmt der Aspekt der Altersarmut eine wichtige Rolle ein. Das IAB äußert sich hier zu den Vorschlägen mit einem Arbeitsmarktbezug, durch die das Risiko von Altersarmut verringert werden soll, und zwar zur Eindämmung atypischer Erwerbsformen sowie zur Einführung eines Mindestlohnes.²⁵

Unabhängig von rentenversicherungsrechtlichen Änderungen ist eine Begrenzung oder Vermeidung von Altersarmut dadurch zu erreichen, dass die Erwerbsbiographien möglichst vieler künftiger Rentempfänger ein Existenz sicherndes Rentenniveau generieren. Von entscheidender Bedeutung sind dabei möglichst viele Beitragsjahre mit wenigen Erwerbsunterbrechungen (z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit) sowie die Lohnhöhe je Beitragsjahr. Daraus folgt, dass eine nachhaltig erfolgreiche Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik einen wichtigen Beitrag zur Alterssicherung leistet. Dem ist weiterhin größte Aufmerksamkeit zu schenken.

²⁵ Ausführlicher hat sich das IAB mit dem Thema in einer Stellungnahme im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 22. September 2010 geäußert – siehe die Ausschussdrucksache 17(11)263. Wie bereits in der Vorbemerkung zur Stellungnahme angekündigt, äußert sich das IAB hingegen nicht zu den rentenversicherungsrechtlichen Fragen im engeren Sinne.

Die Arbeitsmarktentwicklung ging in den letzten Jahren mit qualitativen Veränderungen einher. So haben tendenziell mit einer höheren Einkommens- oder Beschäftigungsunsicherheit verbundene sogenannte atypische Erwerbsformen wie Leiharbeit, Befristungen, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung an Bedeutung gewonnen. Auch der Niedriglohnsektor ist gewachsen. Bei der Beurteilung dieser Entwicklung ist jedoch zu beachten, dass Niedriglohnbeschäftigung und atypische Erwerbsformen für wettbewerbsschwächere Personen nicht selten den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. In einer dynamischen Betrachtung können die damit verbundenen Perspektiven für die Betroffenen immer noch besser sein als andauernde Arbeitslosigkeit (Dietz/Walwei 2010, Lehmer/Ziegler 2010). Sogenannte atypische Erwerbsformen oder niedrig entlohnte Beschäftigung sind also dann weniger problematisch, wenn es sich um ein Übergangsphänomen und nicht um eine Sackgasse handelt. Nichtsdestoweniger lässt sich die Brückenfunktion aus flexibler und gering entlohnter Beschäftigung heraus noch stärken. Das gilt bspw. für die Leiharbeit (Lehmer/Ziegler 2010) aber auch für die in Deutschland nur gering ausgeprägte Aufwärtsmobilität aus dem Niedriglohnsektor (Schank et al. 2008).

In einem ersten Schritt ist aber wichtig, dass im Sinne einer makroökonomischen Beschäftigungssicherheit möglichst viele Erwerbsmöglichkeiten verfügbar sind und damit eine hinreichende Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gegeben ist. Es sollte daher weniger darum gehen, die Einstiegsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt durch neue Regulierungen zu verknappen, sondern die Arbeitsbedingungen behutsam zu verbessern und die Chancen auf Übergänge aus den Rand- in die Kernbelegschaften zu erhöhen. Zum anderen müssen die Menschen angesichts der Dynamik der Volkswirtschaft noch mehr darauf vorbereitet werden, mit der von ihnen erwarteten Flexibilität umzugehen. Dazu gehören frühzeitige Investitionen in Bildung sowie die systematische Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch eine möglichst gute Ausbildung und eine an längeren Lebensarbeitszeiten ausgerichtete Weiterbildung. Hier hat der Staat für die entsprechenden Rahmenbedingungen zu sorgen.

Wie bereits dargelegt, wächst das Risiko der Altersarmut mit der Länge der Arbeitslosigkeitsphasen. Außerdem wirken sich längere Beschäftigungszeiten im Niedriglohnsektor, in der Teilzeitbeschäftigung oder auch unstetige Erwerbsbiographien in Folge temporärer Erwerbsformen negativ auf den Rentenanspruch aus. Ein Mindestlohn als Mittel gegen Altersarmut greift zunächst einmal nur für Personen, die sich in einer abhängigen Erwerbstätigkeit befinden. Doch auch für Personen, die über einen langen Zeitraum einer Teilzeitbeschäftigung oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, könnte selbst ein sehr hoher Mindestlohn die Erreichung einer Rentenanwartschaft oberhalb des Niveaus der Grundsicherung im Alter allein nicht gewährleisten.

Ein gesetzlicher Mindestlohn verbessert zwar die Einkommensposition der betroffenen Personen. Höhere Beiträge zur Rentenversicherung und somit auch die Höhe der zukünftigen Rentenzahlungen

würden allerdings gefährdet, da von einem gesetzlichen Mindestlohn (negative) Beschäftigungswirkungen ausgehen können. So bleiben vermutlich nicht alle Personen nach Einführung eines Mindestlohns weiter beschäftigt.

Mögliche Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns dürfen daher keinesfalls vernachlässigt werden. Dabei kommen zwei gegensätzliche Wirkungsmechanismen zum tragen: Unternehmen reduzieren bei einer Lohnerhöhung durch die Einführung eines Mindestlohnes die Nachfrage nach Beschäftigung – damit gehen Arbeitsplätze verloren und für Beschäftigte mit niedriger Produktivität wird der Arbeitsmarktzugang erschwert. Allerdings sind auch arbeitsangebotsseitige Effekte bei Einführung eines Mindestlohns zu nennen. Je segmentierter, differenzierter und intransparenter (also unvollkommener) der Arbeitsmarkt ist, desto geringer wird demnach das für einen einzelnen Arbeitnehmer relevante Arbeitsplatzangebot und desto größer ist die Marktmacht der Unternehmen. Ein Mindestlohn kann in einer solchen Situation einen Impuls zu mehr Beschäftigung geben. Ebenfalls ist es zum Beispiel möglich, dass die Motivation und Produktivität eines Arbeitnehmers durch veränderte Arbeitsbedingungen, in diesem Fall durch höhere Löhne, gesteigert und die Bindung an das Unternehmen verstärkt werden. Auch eine schnellere Besetzung offener Stellen durch höhere Lohnangebote seitens der Unternehmen führt zu positiven Beschäftigungseffekten.

Die Wirkungsrichtung von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung hängt letztlich davon ab, welcher der beiden genannten Effekte dominiert. Der Nettoeffekt auf die Beschäftigung ist somit unbestimmt. Bei einer von den LINKEN angestrebten Mindestlohnhöhe von 10 Euro (Drucksache 17/2935) muss allerdings ohne Zweifel davon ausgegangen werden, dass die negativen Auswirkungen überwiegen und bestehende Beschäftigungsverhältnisse abgebaut bzw. neue verhindert werden. Dabei variieren die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns nach Sektoren bzw. Wirtschaftszweigen, da die Branchen durch sehr unterschiedliche Anteile von Niedriglohnbeschäftigung gekennzeichnet sind. Die Niedriglohnanteile und damit die Mindestlohneffekte unterscheiden sich zudem gruppenspezifisch. Personen mit einer niedrigen formalen Qualifikation sind stärker betroffen als Qualifizierte, Jüngere stärker als Ältere, Frauen eher als Männer und Personen mit Migrationshintergrund stärker als Personen ohne Migrationshintergrund.

Im Ergebnis könnten durch einen zu hohen Mindestlohn die Rentenversicherungsbeiträge durch niedrigere Beschäftigung sogar sinken. Damit würde sich das Risiko der Altersarmut, das mit der Einführung eines hohen Mindestlohns verringert werden sollte, gerade für die potentiell Betroffenen erhöhen. Die Abhängigkeit dieses Personenkreises von der Grundsicherung im Alter würde durch die Einführung eines zu hohen Mindestlohns steigen. Insbesondere bei einer vorgeschlagenen Höhe von 10 Euro muss von einer solch kontraproduktiven Wirkung ausgegangen werden.

Fazit

Das IAB hält auf der Basis seiner Forschungsbefunde die schrittweise Einführung der Rente mit 67 für einen nachvollziehbaren Schritt zur längerfristigen Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die schrittweise Einführung ermöglicht Übergangszeiten, in denen Anpassungen auf betrieblicher, sozialpartnerschaftlicher und individueller Ebene möglich sind.²⁶ Die Rente mit 67 ist daher eine Voraussetzung für eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer und nicht erst in Folge einer solchen Verbesserung umzusetzen.²⁷

Allerdings sieht das IAB den Bedarf, die Beschäftigungssituation der Älteren weiter zu verbessern, damit das höhere Renteneintrittsalter auch aus der Erwerbstätigkeit heraus erreicht werden kann. Über einige vor allem präventive Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen könnten, scheint grundsätzlich Konsens zu bestehen, bspw. bei den Vorschlägen zum alter(n)sgerechten Arbeiten, zur Verbesserung der Work-Life-Balance sowie zur stärkeren Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsaktivitäten bei gleichzeitiger Stärkung des lebenslangen Lernens. Hier sind Beschäftigte, Betriebe, Sozialpartner und der Staat gefordert, gemeinsam Verbesserungen zu erzielen.

Dagegen sieht das IAB spezifisch auf Ältere bezogene Schutzregeln sowie Maßnahmen, die einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt erleichtern wie die Wiedereinführung der geförderten Alterszeit kritisch. Vielmehr müssen die Anstrengungen verstärkt werden, Ältere nicht nur in Beschäftigung zu halten, sondern sie im Falle der Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung zu bringen. Hier geht es um den Abbau von Altersklischees und die Änderung des Bewusstseins, ohne die politische Maßnahmen ins Leere laufen müssen. Im Zuge der seit Dekaden hohen Arbeitslosigkeit hatte sich mit frühzeitigen Rentenübergängen ein öffentlich gefördertes Modell herausgebildet, das aus finanziellen aber auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen an seine Grenzen stieß. Trotz vielfältiger Reformen ist die Frühverrentungsmentalität noch immer latent in der Gesellschaft verwurzelt. Dies mag eine Erklärung dafür sein, warum Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass Betriebe zwar die Eigenschaften Älterer, wie z.B. Erfahrungswissen, Zuverlässigkeit und Loyalität, in hohem Maße schätzen, sie aber dennoch kaum rekrutieren (Bellmann/Brussig 2007). Nicht selten fehlt es den vorliegenden Befunden zufolge aber auch an Bewerbungen Älterer, was auf deren zumindest partiellen Rückzug

vom Arbeitsmarkt hindeutet. Eine längere Lebensarbeitszeit setzt also voraus, dass Betriebe die im Grunde positiv bewerteten Eigenschaften Älterer für sich nutzbar machen und Ältere bei der Suche nach Beschäftigung nicht resignieren.

Literatur

Arlt, Andrea; Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur. IAB-Kurzbericht, 16/2009, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, H. 2, S. 43-48.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2010): Betriebliche Weiterbildung für Ältere, Vortrag bei der Konferenz „Alter, Altern, Arbeit“ am 26. und 27.04.2010 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.

Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 22, H. 1, S. 35-57.

Dietz, Martin; Gartner, Hermann; Koch, Susanne; Walwei, Ulrich (2006): Kombilohn für ältere Arbeitslose: Maßgeschneidert ist besser als von der Stange. IAB-Kurzbericht, 18/2006, Nürnberg.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2010): Mehr Beschäftigung um jeden Preis? In: K. Kaudelka & G. Kilger (Hrsg.), Die Arbeitswelt von morgen. Wie wollen wir leben und arbeiten?, (Sozialtheorie), Bielefeld: transcript, S. 57-87.

Feil, Michael; Walwei, Ulrich (2010): Haushaltskonsolidierung und gesamtwirtschaftliche Beschäftigung: Jobwunder trotz Sparpaket. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 60-65.

Feil, Michael; Klinger, Sabine; Zika, Gerd (2008): Der Beschäftigungseffekt geringerer Sozialabgaben in Deutschland - wie beeinflusst die Wahl des Simulationsmodells das Ergebnis? In: Schmollers Jahrbuch, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 128, H. 3, S. 431-460.

Koch, Susanne; Kupka, Peter (2007): Geförderte Beschäftigung für leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose? - Expertise. WISO Diskurs, Berlin.

Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht, 13/2010.

Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2010): Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht, 11/2010, Nürnberg.

Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens; Bender, Stefan (2008): Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? IAB-Kurzbericht, 08/2008, Nürnberg.

Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. IAB-Kurzbericht, 08/2009, Nürnberg.

²⁶ Die Bemühungen – wie im Antrag der SPD-Fraktion angeregt – von einer unabhängigen Expertenkommission begleiten und bewerten zu lassen, ließe sich auch umsetzen, wenn an der Rente mit 67 prinzipiell festgehalten würde.

²⁷ Dies gilt auch, weil im Falle der Rücknahme der Rente mit 67 von einem Anstieg der Rentenversicherungsbeiträge mit entsprechenden negativen Beschäftigungswirkungen auszugehen ist. So lässt sich auf der Basis von Simulationsrechnungen ableiten, dass eine einprozentige Veränderung der Sozialversicherungsbeiträge zu einer gegenläufigen Beschäftigungsveränderung von bis zu 0,18 % führt - siehe Feil et al. (2008) sowie die IAB-Stellungnahme in der Ausschussdrucksache 16(11)263).

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Prof. Dr. Eckart Bomsdorf

Zusammenfassung

1. Die Erhöhung des gesetzlichen und natürlich auch des faktischen Renteneintrittsalters ist zwingend notwendig. Es besteht keine Veranlassung, die vor vier Jahren beschlossene stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters aufzuschieben.

2. Das immer wieder kolportierte Argument, die Erhöhung des Rentenzugangsalters stelle lediglich eine verkappte Rentenkürzung dar, greift zu kurz und erweist sich bei genauerer Betrachtung als nicht richtig. Es geht von einer stark vereinfachenden und zudem statischen Betrachtungsweise aus, die isoliert das gesetzliche Rentenzugangsalter in den Vordergrund stellt und andere Komponenten weitgehend unberücksichtigt lässt. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass der Rentenwert zukünftig stärker

steigt als ohne die Rente mit 67 und dass die Rentenlaufzeit auch 2030 – trotz höheren Rentenzugangsalters – höher als heute ist.

3. Die stufenweise Erhöhung des Rentenzugangsalters wird zudem geburtsjahrgangsspezifisch wirken; sie ist damit ein echter Generationenfaktor in der Rentenberechnung.

4. Die arbeitsmarktbezogenen Argumente gegen die Rente mit 67 greifen ebenfalls zu kurz, da sie die nur schrittweise erfolgende Einführung der Altersgrenze und den zu erwartenden Rückgang des Erwerbspersonenpotentials unberücksichtigt lassen.

Einige Fakten zur Rente mit 67

5. 1,5:1, in dieser Größenordnung liegt heute das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern, nicht,

wie manche immer noch verkünden, bei 2 oder sogar 3 zu 1 – und es wird sich langfristig weiter verschlechtern. Das Tempo und den Umfang dieser Veränderung können wir aber noch entscheidend mitbestimmen.

6. Als wichtige Einflussgrößen sind insbesondere das faktische Rentenzugangsalter und der Grad der Erwerbsbeteiligung der Frauen zu sehen. Die aus dem demografischen Wandel resultierende Lücke in der Erwerbsquote bzw. der Anzahl der Erwerbspersonen oder der Erwerbstätigen kann wesentlich dadurch verringert werden, dass sowohl das Rentenzugangsalter als auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen gesteigert werden.

7. Zur Sicherung der Renten reicht es nicht aus, dass sich lediglich das verändernde Verhältnis der Zahl der Beitragszahler zur Zahl der Rentner auf den Rentenwert auswirkt. Vielmehr muss die längere Lebenserwartung sich auch in einer längeren Lebensarbeitszeit niederschlagen. Steigende Lebenserwartung darf nicht dazu führen, dass lediglich die Zeit des Ruhestandes zunimmt, während die Zeit, in der die Beitragszahlungen vorgenommen werden, konstant bleibt. Das kann kein Alterssicherungssystem verkraften. Zudem ist dies weder gesellschaftlich noch sozialpolitisch noch ökonomisch wünschenswert.

8. Wer eine Erhöhung des Rentenalters jedoch als eine Rentenkürzung brandmarkt, übersieht u.a., dass die Erhöhung der Lebenserwartung zu einer ständi-

gen Erhöhung der insgesamt ausgezahlten Rente führt. Seit 1960 – also in den letzten 50 Jahren - hat sich die Rentenlaufzeit mehr als verdoppelt und der Rentenwert sich zugleich nahezu verzehnfacht (bei Berücksichtigung der Preisentwicklung mehr als verdreifacht).

9. Die immer wieder ins Feld geführte Lebenserwartung ist zudem höher als die wiederholt – auch im Bericht der Bundesregierung – zitierten Zahlen des Statistischen Bundesamtes glauben lassen. Dessen Werte sollen keine Prognose der heutigen Lebenserwartung darstellen, sondern geben nur an, wie hoch die Lebenserwartung wäre, wenn das heute beobachtete Sterberisiko der Bevölkerung in den einzelnen Altersjahren zukünftig auf dem heutigen Niveau verbleiben würde.

10. Wie alt werden die 2010 in Deutschland geborenen Kinder? Das Statistische Bundesamt gelangt in seinen querschnittorientierten Sterbetafeln zu einer Lebenserwartung von 82,4 Jahren für Mädchen und 77,2 Jahren für Jungen. Die Wirklichkeit sieht anders aus. Heute Geborene haben längsschnittorientierten Modellrechnungen nach eine Lebenserwartung von rund 92 ½ Jahren (Mädchen) beziehungsweise 87 ½ Jahren (Jungen), heute 50-Jährigen bleiben demnach durchschnittlich noch knapp 38 (Frauen) beziehungsweise 33 (Männer) Lebensjahre, heute 60-Jährigen noch über 27 ½ (Frauen) bzw. 23 (Männer) Jahre (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Fernere Lebenserwartung in Deutschland 2010

Vollendetes Alter (in Jahren)	Geburtsjahrgang	Fernere Lebenserwartung (in Jahren) nach Generationensterbetafel	
		weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
0	2010	92,7	87,6
10	2000	82,0	76,7
20	1990	71,0	65,5
30	1980	59,9	54,4
40	1970	48,8	43,4
50	1960	37,9	32,8
60	1950	27,6	23,2
65	1945	22,7	18,8
70	1940	18,0	14,8
80	1930	9,8	8,2

Quelle: Eigene Berechnungen

11. Als Beispiel für die gegenwärtigen und die zukünftigen demografischen Veränderungen in der Bevölkerung mögen hier nur die folgenden Zahlen dienen. Die Anzahl der 2010 50-Jährigen ist mit 1,3 Mio. rund doppelt so hoch wie die Anzahl der 2010 in Deutschland Geborenen. Während heute auf 100 Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren 32 mindestens 65 Jahre alte Personen kommen, wird sich dieses Verhältnis bis 2050 nahezu verdoppeln. Dann werden ca. 60 Ältere 100 Personen mittleren Alters gegenüberstehen. Von den 2010 50-Jährigen

werden voraussichtlich mindestens 100.000 das Alter von 100 Jahren erreichen.

Rente mit 67 = Rentenkürzung?

Rente mit 67 = arbeitsmarktfeindlich?

12. Nahezu alle Argumente, die gegen die Rente mit 67 ins Feld geführt werden, gehen von einer einseitig statischen Betrachtungsweise aus. Sie vergleichen die heutige Lage von Rentnern (Rentenzugangsalter, Rentenbezugsdauer etc.) mit der Situation bei der Rente mit 67 und dann evt. vorzunehmenden Abschlägen. Dazu ist festzustellen:

13. Durch die Rente mit 67 wird der Rentenwert stärker steigen als ohne diese, da das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern sich durch die Erhöhung des Rentenzugangsalters verbessern wird.

14. Durch die Rente mit 67 werden auch die Beitragszeiten steigen. Beide Punkte führen dazu, dass trotz evtl. Abschläge die Rentenansprüche keineswegs sinken müssen.

15. Die Lebenserwartung und die Rentenbezugszeiten werden weiter steigen. Das gilt entsprechend für die während der Rentenbezugszeit insgesamt gezahlte Rente. Bis 2029 bzw. 2031 das gesetzliche Renten-

zugangsalter von 67 Jahren greift, wird beispielsweise die Lebenserwartung 65-Jähriger abermals um mehr als zwei Jahre auf gut 25 Jahre bei Frauen und 21 Jahre bei Männern gestiegen sein (vgl. Tabelle 2). Das könnte ohne Änderungen am durchschnittlichen Rentenzugangsalter dazu führen, dass in ca. 25 Jahren ein Beitragszahler einen Rentner finanzieren muss. Die Lebenserwartung 67-Jähriger wird 2030 ungefähr ein Jahr über der von 65-Jährigen 2010 liegen. Vereinfacht gesagt: Die Rentenlaufzeit wird weiter steigen, selbst wenn dann das neue gesetzliche Rentenzugangsalter zugrunde gelegt wird.

Tabelle 2: Fernere Lebenserwartung 65-Jähriger in Deutschland 2010, 2020 und 2030

Jahr	Fernere Lebenserwartung 65-Jähriger nach Generationensterbetafel	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
2010	22,7	18,8
2020	24,0	20,0
2030	25,1	21,1

Quelle: Eigene Berechnungen

16. Die Rente mit 67 kommt erstmals beim Jahrgang 1964 – d.h. im Jahr 2031 – voll zum Tragen. Die dann vorliegende bzw. sich bis dahin entwickelnde Arbeitmarktsituation ist entscheidend, nicht die heutige.

17. Der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Erwerbspersonen wird meistens überschätzt. So sind von den Erwerbstätigen regelmäßig nur 70 bis 75 % sozialversicherungspflichtig; auf die gesamte Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe bezogen liegt der Anteil noch niedriger. 2009 waren beispielsweise von den 20- bis 65-Jährigen nur rund 53 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

18. Das Argument, dass die Erhöhung des gesetzlichen Rentenzugangsalters den Arbeitsmarkt zusätzlich belasten würde, wäre nicht von der Hand zu weisen, wenn das Rentenzugangsalter bereits kurzfristig auf 67 Jahre steigen würde. Längerfristig greift dieses Argument allerdings zu kurz, da aufgrund des demografischen Wandels die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter deutlich zurückgehen und der Anteil dieser Personen an der Gesamtbevölkerung ebenfalls sinken wird. Die Älteren werden dann den Jüngeren keine Arbeitsplätze wegnehmen, im Gegenteil sie werden gebraucht. Die Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung erfordert dann höhere Erwerbstätigenquoten sowie eine Verschiebung der Altersgrenze zwischen Erwerbstätigkeit und Rente.

19. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt und das Rentenzugangsalter sollten zudem nicht gegeneinander ausgespielt werden, denn die Entscheidung für eine Erhöhung des Rentenzugangsalters muss letztlich weitgehend unabhängig vom Arbeitsmarkt vor allem aufgrund der Entwicklung der Lebenserwartung getroffen werden. Die Entwicklung der Le-

benserwartung ist zudem im Gegensatz zur Arbeitsmarktlage besser vorherzusehen.

20. Im Übrigen hat eine befürchtete zukünftige Altersarmut nichts mit dem gesetzlichen Rentenzugangsalter zu tun, sondern ist in erster Linie auf die Höhe der Löhne und Gehälter während des Erwerbslebens zurückzuführen.

Fazit

21. Auf die steigende Lebenserwartung und die Verschiebungen im Altersaufbau unserer Gesellschaft einschließlich des Rückgangs der Zahl der Erwerbspersonen muss in der Alterssicherung reagiert werden (BT-Drucksache 17/3995, S. 1). Der Deutsche Bundestag hat im Jahr 2007 die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beschlossen und damit angemessen auf die demografische Entwicklung und die sich abzeichnende Veränderung im Altersaufbau der Bevölkerung reagiert. (BT-Drucksache 17/3814, S. 5). Die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 ist eine Maßnahme, die sowohl der Stabilisierung des Beitragsaufkommens als auch der Sicherung der Rentenhöhe dient. Sie hat so einen doppelten Effekt (BT-Drucksache 17/4046, S. 1). Der in diesen Zitaten zum Ausdruck kommende grundsätzliche Konsens zieht sich durch die Anträge der mit diesen Zitaten indirekt genannten Parteien bei allen Unterschieden, die im Detail durchaus vorhanden sind. Er zeigt auch ein sehr gutes Resümee der prinzipiell positiven Einstellung zur Rente mit 67.

22. Die schrittweise Einführung der Rente mit 67 ist eine richtige und generationengerechte Antwort auf die demografischen Veränderungen der Zukunft. Die Rente mit 67 ist kein Allheilmittel, aber ein notwendiger Baustein auf dem Weg zu einer auch weiterhin sicheren umlagefinanzierten Rente.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Prof. Dr. Franz Ruland

I. Die Anhebung der Altersgrenzen

1. Die Anhebung der Altersgrenzen im Rentenversicherungsrecht

Für die Renten wegen Alters gibt es verschiedene Altersgrenzen (§ 32 SGB VI): Die Regelaltersgrenze wird in einer langen Übergangsphase, die ab 2012 bis 2029 dauert, von der Vollendung des 65. auf die des 67. Lebensjahres angehoben (§ 35 S. 2 SGB VI). Für Versicherte, die vor dem 1. 1. 1947 geboren sind, bleibt es bei der Regelaltersgrenze 65. Für die ab 1947 Geborenen erhöht sie je Jahr sich um 1 Monat, für die nach 1958 Geborenen um je Jahr 2 Monate (§ 235 SGB VI). Für die nach 1964 Geborenen beträgt sie 67 Jahre. Dies gilt auch für die langjährig Versicherten (§ 36 SGB VI). Bei Schwerbehinderten wird die für sie maßgebliche Altersgrenze auf die Vollen-

dung des 65. Lebensjahres (§ 37 I Nr. 3 SGB VI) angehoben. Die gleiche Regelaltersgrenze gilt für „besonders langjährige Versicherte“, die eine Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben (§ 38 SGB VI). Trotz der Anhebung der Altersgrenzen bleibt ihre Flexibilisierung erhalten. Die an die Erfüllung einer 35jährigen Wartezeit geknüpfte „flexible“ Altersgrenze ermöglicht es langjährig Versicherten, schon mit Vollendung des 63., bei Schwerbehinderung des 62. Lebensjahres, vorzeitig „in Rente zu gehen“ (§§ 36, 37 SGB VI).

Gehen Versicherte vorzeitig in Rente, „bezahlen“ sie deren längere Bezugsdauer wegen der versicherungstechnischen Abschläge mit einer niedrigeren Rentenhöhe. Andererseits erhöht sich die Rente um Zuschläge, wenn der Versicherte ihren Beginn über die Regelaltersgrenze hinaus aufschiebt. In der Renten-

formel wird dies über Zugangsfaktoren (§ 77 SGB VI) realisiert. Sie sollen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente (0,3 % je Monat) oder bei Aufschub ihres Beginns über die Regelaltersgrenze hinaus (0,5 % je Monat) die Vor- oder Nachteile einer unterschiedlich langen Rentenbezugsdauer ausgleichen (§ 63 V SGB VI). Seit 2001 werden Erwerbsminderungsrenten – auch an unter 60jährige – nur noch mit Abschlägen bewilligt (§ 77 II Nr. 3 SGB VI). Sie betragen maximal, weil sie nur für die Zeit ab Vollendung des 62. Lebensjahres berechnet werden, 10,8 % (§§ 77 II Nr. 3, 264c SGB VI), was bei Versicherten unter 60 Jahren über die um 40 Monate verlängerte Zurechnungszeit zum Teil wieder ausgeglichen wird (§ 59 II 2 SGB VI). Die Abschlagsregelungen kürzen zwangsläufig auch die abgeleiteten Hinterbliebenenrenten (§ 77 II Nr. 4 SGB VI). Die Versicherten können eine Kürzung ihrer Anwartschaft durch Zahlung zusätzlicher Beiträge wieder ausgleichen (§ 187a SGB VI). Ein Euro Rente kostet im 1. Halbjahr 2011 221,44 Euro.

2. Die Anhebung der Altersgrenzen in anderen deutschen

Alterssicherungssystemen

Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters hat Signalfunktion auch für andere Alterssicherungssysteme in Deutschland. Dabei geht es nicht nur um den Aspekt der „systemübergreifenden Gleichheit“. Es geht insbesondere auch darum, einen Beitrag zur Lösung der finanziellen Probleme zu leisten, die sich für diese Systeme u.a. aus dem Altern der Bevölkerung ergeben (etwa zur Beamtenversorgung: Färber/Funke/Walther, DÖV 2009, 143 ff.).

Für die Bundesbeamten ist die Altersgrenze 65 durch das DNeuG auf 67 Jahre angehoben worden (§ 51 BBG). Der hierfür vorgesehene lange Übergangsprozess ist dem in der Rentenversicherung nachgebildet worden. Für vor 1947 geborene Beamte bleibt es bei der Regelaltersgrenze 65. Danach steigt je Jahr das Pensionseintrittsalter um einen Monat. 1958 Geborene können erst mit 66 in den Ruhestand gehen. Danach steigt je Jahr die Altersgrenze um 2 Monate, so dass für die ab 1964 Geborenen das Pensionseintrittsalter 67 gilt.

Wie in der Rentenversicherung gibt es auch bei Pensionen Abschläge, wenn der Beamte vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt wird oder – zu Lasten der Hinterbliebenen – wenn er vor dem 65. Lebensjahr verstirbt. Bei schwerbehinderten oder dienstunfähigen Beamten ist das 63. Lebensjahr maßgeblich. Die 2001 eingeführten Abschläge betragen je Jahr 3,6 %, sie dürfen 10,8 % nicht übersteigen (§ 14 III BeamtVG). Trotz der Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr bleibt es bei der Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ab 63 (§ 52 III BBG). Es erhöht sich in diesen Fällen die Höchstsumme der Abschläge auf 14,4 % (§ 14 III 1 BeamtVG). Für die vor 1949 geborenen Beamten bleibt es für die Berechnung der Abschläge bei der Altersgrenze 65. Für die im Januar 1950 Geborenen erhöht sie sich um einen Monat, für im Februar Geborenen um 2 Monate und für die bis Ende Dezember 1950 Geborenen um 3 Monate (§ 69h II BeamtVG). Für die ab 1951 Geborenen gilt dann

die Regelung des § 51 II BBG. Beamte, die 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zurückgelegt haben, werden wie bisher ab der Altersgrenze 65 ohne Abschläge in Pension gehen können (§ 14 III 5 BeamtVG). Für schwerbehinderte und dienstunfähige Beamte bleibt die Höchstsumme der Abschläge bei 10,8 %. Für sie gelten auch gesonderte Übergangsregelungen (§ 69h I, III BeamtVG).

Der Bundesgesetzgeber hat nach der Föderalismusreform 2006 für die Beamtenversorgung nur noch eine eingeschränkte Kompetenz. Die Länder sind seit Ende Juni 2008 frei, andere Altersgrenzen zu bestimmen. Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Hessen und Bayern haben sich bereits für die Anhebung der Altersgrenze mit entsprechenden Übergangsregelungen entschieden. Andere Länder wie Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Saarland, Thüringen haben ihr Beamtenrecht zwar angepasst, sind aber bei der Altersgrenze 65 geblieben.

Auch die meisten berufsständischen Versorgungswerke haben in ihren Satzungen bereits die Altersgrenze von 67 Jahren mit entsprechenden Übergangsregelungen verankert. Die ergänzende betriebliche Altersversorgung übernimmt meist die Risikodefinition der Rentenversicherung, mithin auch die Altersgrenze 67. In den Zusatzversicherungen des öffentlichen Dienstes gilt dies ebenfalls.

3. Die Diskussion über die Altersgrenzen in anderen Ländern

Auch in anderen Ländern wird die Notwendigkeit einer Anhebung der Regelaltersgrenze diskutiert. England hat eine Anhebung auf 68 Jahre bis zum Jahr 2046 beschlossen, wobei 2011 eine beschleunigte Anhebung verabschiedet werden soll. Irland plant eine Anhebung auf 68 Jahre bis 2028. Dänemark hat beschlossen, bis 2027 die Grenze auf 67 Jahre ansteigen zu lassen; eine weitere Anhebung ist in der Diskussion. Spanien hat Ende 2010 ein Gesetz zur Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre verabschiedet. Griechenland will bis 2013 die Grenze von 61 Jahren auf 65 Jahre heraufsetzen; Frankreich hat beschlossen, sie bis 2018 je nach Versicherungsdauer von 60 auf 62 Jahre bzw. 65 auf 67 Jahre hinauszuschieben (vgl. im Übrigen BT-Dr. 17/3814, S. 22).

Die Europäische Kommission hält in ihrem „Grünbuch – Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Renten- und Pensionssysteme“ von 2010 (Kom 2010 [365], S. 10 f.) eine Anhebung der Altersgrenzen für unvermeidbar. Sie betont, dass „der steile Anstieg des Altersquotienten ... größtenteils dadurch vermieden werden (könnte), dass die Menschen länger arbeiten. Andersfalls wäre eine schmerzhaft Kombination aus geringeren Leistungen und höheren Beiträgen unvermeidbar. Angemessenheit und Nachhaltigkeit der Alterssicherungssysteme würden gefördert, wenn gewährleistet wäre, dass die im Ruhestand verbrachte Zeit im Vergleich zur Dauer des aktiven Erwerbslebens sich nicht weiter verlängert. Das bedeutet ein Anheben des Alters, in dem das Erwerbsleben beendet und eine Rente oder Pension bezogen wird.“

II. Zur Notwendigkeit der Anhebung der Regelaltersgrenze

1. Die demografische Ausgangssituation

Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist eine weitere Maßnahme, mit der die finanziellen Folgen der demografischen Veränderungen, die auch auf Deutschland zukommen werden, aufgefangen werden sollen. Die Bundesregierung hat in ihrem Bericht gem. § 154 IV SGB VI (BT-Dr. 17/3814) diese Veränderungen bis 2030 dargestellt. Auch danach halten diese Veränderungen an. Das Statistische Bundesamt geht in der Basisannahme seiner 12. Bevölkerungsvorausbe-

rechnung vom November 2009 davon aus, dass die Bevölkerung in Deutschland von heute 82 Millionen Menschen sich auf 70 bis 65 Millionen Menschen im Jahr 2060 verringern wird. Nach der Basisannahme werden 2060 voraussichtlich etwa 530.000 bis 550.000 mehr Menschen sterben, als Kinder geboren werden. Bis 2060 wird die fernere Lebenserwartung für 65-jährige Frauen und Männer jeweils um 5 Jahre ansteigen. Sie wird dann bei Männern bei 22,3 weiteren Jahren – insgesamt bei 87,3 Jahren – und bei Frauen bei 25,5 weiteren Jahren – insgesamt bei 90,5 Jahren – liegen. Eine günstigere Annahme führt zu noch höheren Zahlen.

Innerhalb der Bevölkerung werden sich die Altersgruppen wesentlich verändern, wie die nachfolgende Übersicht deutlich macht:

Altersgruppe	2008	2060
0 – 20 Jahre	19 %	16 %
20 – 65 Jahre	61 %	50 %
65 – 80 Jahre	15 %	20 %
80 Jahre und älter	5 %	14 %

Quelle. Statistisches Bundesamt, 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

Der Altenquotient, der das Verhältnis der über 65-jährigen zu je 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren angibt, wird von 34 % im Jahr 2008 auf 51 % im Jahr 2030 und auf 67 % im Jahr 2060 ansteigen, sich bis dahin also nahezu verdoppeln. Die Zahl der Menschen im heutigen Erwerbsalter (20 – 65 Jahren) wird von heute rund 50 Millionen erst nach 2020 deutlich zurückgehen und 2035 39 bis 41 Millionen betragen; 2060 werden es selbst bei einer Zuwanderung von jährlich 200.000 Personen nur noch 36 Millionen sein, 27 % weniger als heute. Wandern nur 100.000 Personen jährlich zu, sinkt die Bevölkerung im Erwerbsalter noch weiter auf 33 Millionen oder 34 % weniger als 2008. Innerhalb der Bevölkerung im Erwerbsalter wird sich der Anteil der 50- bis unter 65-jährigen von 2008 31 % bis 2020 auf 40 % erhöhen, danach bis 2035 auf 36 % sinken und anschließend in etwa gleich bleiben. Der Anteil der 30- bis unter 50-jährigen wird von 49 % über 42 % im Jahr 2020 auf rund 45 % 2035 absinken und anschließend ebenfalls in etwa gleich bleiben. Der Anteil der 20- bis unter 30-jährigen wird von 20 % im Jahr 2008 auf 18 % im Jahr 2020 absinken und dann in etwa gleich bleiben.

2. Die Begrenzung des Anstiegs der Rentenlaufzeiten

Auf Grund dieser Entwicklung ist die Anhebung der Regelaltersgrenze notwendig, um den weiteren Anstieg der Rentenlaufzeiten zu begrenzen. Dabei ist daran zu erinnern, dass die Lebenserwartung bereits in der Vergangenheit stark angestiegen ist und sich auch deshalb die durchschnittliche Rentenbezugsdauer seit 1960 bis 2009 um rund 84 %, von 9,9 auf 18,2 Jahre, verlängert hat – ein Wertzuwachs der Ansprüche, der in der politischen Diskussion viel zu wenig beachtet wurde und wird. Ohne eine Anhebung der Regelaltersgrenze würde der weitere An-

stieg der Lebenserwartung um jeweils fünf Jahre voll auf die Rentenbezugsdauer durchschlagen und zu einer entsprechenden Vergrößerung des Leistungsvolumens führen. Es geht somit bei der Anhebung des Renteneintrittsalters nicht darum, den Versicherten etwas von ihrem heutigen Besitzstand wegzunehmen. Es geht vielmehr darum, dass die weiter deutlich steigende Lebenserwartung sich nicht voll in einer sich weiter verlängernden Rentenbezugsdauer niederschlägt, die von den aktiv Versicherten zu finanzieren ist. Trotz der Anhebung des Renteneintrittsalters wird sich die Rentenbezugsdauer weiter verlängern und die Versicherten werden aus ihren Beiträgen einen höheren Barwert an Leistungen erzielen.

3. Die finanziellen Konsequenzen der Anhebung der Regelaltersgrenze

Eine Anhebung der Altersgrenze bedeutet weniger Menschen im Renten- und mehr im Erwerbsalter. Es werden nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes 2060 maximal 2 Mio. Menschen mehr im Erwerbsalter sein. Die Anhebung der Altersgrenze lässt den Altenquotienten bis 2060 nicht auf 67 %, sondern „nur“ auf 56 – 59 % ansteigen, eine Reduktion des Anstiegs um fast ein Drittel.

Die Auswirkungen auf den Beitragssatz sind aber deutlich geringer. Die Anhebung der Regelaltersgrenze hat für die Versicherten und die Rentenversicherung zum Teil gegenläufige finanzielle Konsequenzen. Einige werden die Beitragseinnahmen steigern bzw. die Rentenausgaben mindern:

- Ein Teil der Versicherten wird länger arbeiten, dadurch steigen die Beitragseinnahmen der Rentenversicherung.
- Die Renten werden, ohne dass wie bisher entsprechende Zuschläge gezahlt werden müssten,

erst später geleistet; das mindert die Rentenausgaben.

- Soweit Renten früher geleistet werden, werden (höhere) Abschläge berücksichtigt, die die Rentenausgaben ebenfalls mindern.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze hat allerdings auch andere Aspekte, die zu einer Steigerung der Rentenausgaben führen:

- Soweit Versicherte länger arbeiten, erzielen sie auch einen entsprechend höheren Rentenanspruch.
- Je mehr Versicherte länger arbeiten, desto mehr führt der Nachhaltigkeitsfaktor zu höheren Anpassungen. Seine Wirkung hängt davon ab, wie sich das in Äquivalenzen ausgedrückte Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern entwickelt. Der „Nachhaltigkeitsfaktor“ spiegelt neben der demographischen Entwicklung auch die Arbeitsmarktsituation und das Rentenzugangsverhalten wider. Er ist zudem selbst von Reformmaßnahmen bestimmt, soweit diese über ihre Wirkung auf den aktuellen Rentenwert hinaus das Rentenvolumen determinieren (z. B. Regelungen im Bereich der Altersgrenzen). Die Anpassung fällt damit künftig umso geringer aus, je ungünstiger das Zahlenverhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern sich entwickelt, d. h. je weniger Beitragszahler für einen Rentner aufkommen müssen, z.B. weil sich die Lebenserwartung verlängert hat. Steigt hingegen (auch) die Zahl der Arbeitnehmer, verringert sich der Bremseffekt dieses Faktors und die Anpassung fällt höher aus. Die Anhebung der Altersgrenze dämpft somit die von dem Nachhaltigkeitsfaktor ausgehende Rentenniveauminderung.

Die sich aus der Anhebung der Regelaltersgrenze ergebende finanzielle Entlastung für die Rentenversicherung wird wegen der Sonderregelung für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI) um mindestens ein Viertel gemindert. Sie eingerechnet wird die Entlastung ab 2030 auf jährlich 0,5 Beitragssatzprozentpunkte eingeschätzt. Dies scheint nicht viel zu sein. Doch ist diese Einsparung ein unerlässlicher Beitrag dafür, dass die langfristigen Beitragssatzziele, wonach der Beitragssatz bis 2030 die 22 %-Grenze nicht überschreiten soll (§ 154 III 1 Nr. 1 SGB VI), eingehalten werden können. Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass die demografischen Veränderungen nach 2030 weiter fortschreiten und die Rentenversicherung vor weitere große Belastungen stellen werden. Deshalb gibt es keinen Spielraum, auf Maßnahmen zu verzichten, die den künftigen Anstieg des Beitragssatzes begrenzen sollen.

Das Sicherungsniveau wird wegen der Rückwirkungen der Anhebung der Altersgrenze auf die Renten Anpassung um 0,6 Prozentpunkte höher ausfallen. Dies wiederum ist ein wichtiger Beitrag dafür, dass die langfristigen Niveausicherungsziele eingehalten werden können, wonach das Sicherungsniveau vor Steuern bis 2030 nicht unter 43 % absinken, sondern möglichst bei 46 % gehalten werden soll (§ 154 III 1 Nr. 2 SGB VI).

Es ist deshalb zu begrüßen, dass nunmehr von keiner Partei mehr, die Notwendigkeit, die Regelaltersgrenzen anzuheben, in Frage gestellt wird. Der Antrag in BT-Dr. 17/2935 dürfte sich durch den Antrag in BT-Dr. 17/3546 erledigt haben. Es geht „nur“ noch, um die Frage, ob es bei dem gesetzlich vorgesehenen Beginnzeitpunkt – 2012 – für den Beginn des Anhebungsprozesses bleiben soll.

III. Die unterschiedliche Betroffenheit der Versicherten

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist für die Versicherten ein gravierender Einschnitt in ihre Lebensgestaltung. Doch sind die Gruppen, die durch die Anhebung der Altersgrenzen rentenrechtliche Einbußen hinnehmen müssen, deutlich kleiner, als gemeinhin angenommen wird. Zu ihnen rechnen insbesondere all die Personen nicht, die bis Alter 67 entweder Arbeitslosengeld oder Erwerbsminderungsrenten beziehen oder latent versichert sind. Problemgruppe sind insbesondere die Empfänger von Arbeitslosengeld II, wenn dieses niedriger ist als die Rente. Dazu im Einzelnen (vgl. bereits Sozialbeirat, BT-Dr. 17/3900, S. 82):

- Für Personen, die bis zum Alter von 65 Jahren 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen oder Berücksichtigungszeiten zurückgelegt haben, ändert sich wegen der Sonderregelung für besonders langjährige Versicherte nichts. Sie können auch nach 2012 wie bisher ohne Abschläge mit 65 ihre Altersrente beanspruchen. Diese fällt wegen der höheren Anpassungen zudem etwas höher aus.
- Ein Teil der Versicherten kann bis zum Alter 67 weiter arbeiten. Durch die zusätzlichen Beitragsjahre erwerben sie mehr Entgeltpunkte und steigern dadurch ihre Rente. Für den Durchschnittsverdiener erhöht sich die Rente bei zwei Jahren längerer Beitragszahlung nach heutigen Werten um 54,40 Euro in den alten und um 48,26 Euro in den neuen Bundesländern. Prozentual ist es bei dem Standardrentner mit bislang 45 Versicherungsjahren eine Erhöhung in den Werten von 2011 um 4,44 % von 1.224,- Euro auf 1.278,40 Euro in den alten und von 1.085,85 Euro auf 1.134,11 Euro in den neuen Bundesländern. Angesichts der durch die Anpassungsformel bewirkten Rentenniveauminderung sind diese zusätzlichen Rentenansprüche ein wichtiger und notwendiger Aspekt der Niveausicherung. Hinzu kommt, dass sich das Sicherungsniveau insgesamt wegen der höheren Anpassungen um 0,6 % erhöht. – Allerdings hätte sich nach der vorherigen Rechtslage die Rente durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit über 65 hinaus durch die Zuschläge von 12 % noch deutlicher erhöht.
- Ein Teil der Versicherten kann zwar nicht bis zum Alter 67 arbeiten und wird vorher arbeitslos, bezieht aber bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres Arbeitslosengeld. Dessen Dauer beträgt für diese älteren Versicherten bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen (z.B. Erfüllung der Anwartschaftszeit und Einhaltung der Rahmenfrist) 24 Monate. Während des Bezugs von Arbeitslosengeld bleiben die Betroffenen in der

Rentenversicherung versichert; die Bundesagentur für Arbeit zahlt die Beiträge auf der Basis von 80 % des der Leistung zugrundeliegenden Arbeitsentgelts. Auch diese Versicherten steigern durch diese Beiträge ihren Rentenanspruch. Man kann daher nicht undifferenziert die Personen, die vor dem Alter 67 arbeitslos werden, als Problemgruppe der von der Anhebung der Regelaltersgrenze Betroffenen einstufen. Für die Empfänger von Arbeitslosengeld trifft dies nicht zu.

- Ein Teil der Versicherten hat schon vor dem 65. Lebensjahr eine Erwerbsminderungsrente bezogen. Diese Rente wird künftig zwei Jahre länger gezahlt und erst ab Alter 67 in eine Altersrente umgewandelt. Dabei sind die der Erwerbsminderungsrente zugrundeliegenden Entgeltpunkte besitzgeschützt. Verschlechterungen sind nur in wenigen Fällen denkbar, in denen nach Beginn der Erwerbsminderungsrente Entgeltpunkte begründet wurden, die sich erstmals bei der Altersrente rentensteigernd auswirken. Diese Nachteile sind aber erstens selten, zweitens im Ausmaß nicht wesentlich. Auch dieser Personenkreis zählt daher nicht zu den Problemgruppen infolge der Anhebung der Regelaltersgrenze. Verschlechterungen können sich allerdings bei den Personen ergeben, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres erwerbsgemindert werden.
- Ein Teil des von der Anhebung der Regelaltersgrenze betroffenen Personenkreises hat sich schon vor dem 65. Lebensjahr aus dem deutschen sozialversicherungspflichtigen Erwerbsleben zurückgezogen und keine Beiträge mehr zur Rentenversicherung entrichtet.
 - Zu diesen latent Versicherten zählen zunächst die Beamten und die Mitglieder berufsständischer oder kirchlicher Versorgungssysteme, die zuvor rentenversichert waren. Sie sind in ihren Versorgungssystemen abgesichert und stellen rentenrechtlich keine Problemgruppe dar.
 - Keine Problemgruppe sind – im Hinblick auf die Anhebung der Altersgrenze – auch die Versicherten, die sich für eine selbständige Tätigkeit entschieden und sich danach nicht weiter rentenversichert haben. Sie sind zum Teil anderweitig abgesichert. Darauf, dass insbesondere Solo-Selbständige vielfach unzureichend sozial gesichert sind, hat der Sozialbeirat bereits in seinem Gutachten 2009 (BT-Drucks. 17/52, S. 78 ff.) hingewiesen.
 - Auch keine Problemgruppe sind Ausländer, die in Deutschland gearbeitet und unter Mitnahme ihrer Rentenansprüche in ihr Heimatland zurückgekehrt sind. Sie müssen, wollen sie eine deutsche Rente ohne Abschläge beziehen, zwei Jahre länger auf ihren Bezug warten und ggf. in ihrem Heimatland entsprechend länger arbeiten. Das kann, wenn das dortige Rentensystem Renten schon vor dem 67. Lebensjahr zubilligt, zu Problemen führen, die aber die deutsche

Entscheidung nicht beeinflussen können. Mittel- und langfristig ist zudem zu erwarten, dass sich die Altersgrenzen in Europa angleichen werden.

- Aus vergleichbaren Gründen zählen auch Deutsche, die nach einer Beschäftigung hier ins Ausland gezogen sind, nicht zu den relevanten Problemgruppen.
- Zu den latent Versicherten zählen auch Personen, die sich nach einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung auf den Haushalt zurückgezogen haben. Auch ihr Rentenanspruch beginnt abschlagsfrei zwei Jahre später. Typischerweise sind damit jedoch keine größeren Probleme verbunden, weil die zumeist unterhaltsrechtliche Absicherung weiter trägt und eine Erwerbsbeteiligung ohnehin nicht (mehr) gewollt war.
- Soweit Versicherte vor dem vollendeten 65. Lebensjahr arbeitslos werden, reicht ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht aus, um sie bis zum vollendeten 67. Lebensjahr abzusichern. Sofern sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, sind sie auf das Arbeitslosengeld II angewiesen, das aber nach der jetzt beschlossenen Änderung zu keiner Versicherungspflicht in der Rentenversicherung mehr führt. Trotzdem kann auch diese Personengruppe nicht gänzlich als Problemgruppe eingestuft werden.
 - Steht den betroffenen Personen nur ein Rentenanspruch zu, der niedriger ist als das Arbeitslosengeld II, kann es trotz dessen Subsidiarität günstiger sein, diese Leistung statt der Rente zu beziehen, auf die diese Versicherten wegen der Anhebung der Altersgrenze auch nicht vor dem Alter 63 bzw. 65 verwiesen werden können. In den alten Bundesländern liegen fast 50 % der Renten von Frauen und 18 % der Renten von Männern unter 450 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern sind es jeweils deutlich weniger.
 - Problemgruppe sind jedoch die Versicherten, deren Rentenanspruch höher ist als das Arbeitslosengeld II, auf das sie angewiesen sind. Beanspruchen sie die Rente vor der Vollendung des 67. Lebensjahres, müssen sie je Monat des vorzeitigen Rentenbezugs 0,3 % des Rentenbetrages als Abschlag hinnehmen. Der Prozentsatz der Abschläge kann wegen der auf 67 Jahre angehobenen Altersgrenze im Einzelfall im Jahr 2029 um bis zu 7,2 Prozentpunkte steigen. Das ist bei einer Standardrente im Jahr 2011 ein Betrag von 88,13 Euro in den alten und von 78,18 Euro in den neuen Bundesländern. Die Rente sinkt von 1.224,- Euro auf 1.135,87 Euro in den alten und von 1.085,85 Euro auf 1.007,67 Euro in den neuen Bundesländern. Das Niveau der Renten der davon Betroffenen mindert sich nicht nur weil die Anpassungen hinter der Lohnentwicklung zurückbleiben, es mindert sich individuell

außerdem noch wegen der höheren Abschläge.

- Daher ist, je schlechter die Bezieher von Arbeitslosengeld II rentenrechtlich abgesichert sind, desto größer der Anteil von ihnen, dem im Alter Grundsicherung droht. Dieses Problem vergrößert sich durch die Anhebung der Regelaltersgrenzen weiter. Deshalb widersprechen die Maßnahmen, die den Empfängern von Arbeitslosengeld II den Schutz der Rentenversicherung verwehren, dem Ziel, die Anhebung der Altersgrenzen für möglichst viele Versicherte sozial zu flankieren.

IV. Die Überprüfung der Anhebung der Altersgrenze

Die Anhebung der Regelaltersgrenze unterliegt einer doppelten Überprüfung. Das Gesetz muss auch insoweit mit dem Grundgesetz übereinstimmen. Zum ändern muss die Maßnahme unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheinen (§ 154 IV SGB VI).

1. Zur Verfassungsmäßigkeit der Anhebung der Altersgrenze

Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die beschlossene Anhebung der Regelaltersgrenze bestehen nicht. Zwar werden auch die Altersgrenzen von dem Eigentumsschutz miteingefasst, den das Bundesverfassungsgericht in ständiger Rechtsprechung den Rentenanrechten zubilligt. Die Gegenleistung, die die Rentenversicherung für die ihr gezahlten Beiträge erbringt, ergibt sich nicht nur aus der Höhe der Rente, sondern auch aus ihrer Laufzeit. Aus ihrer Höhe und der Laufzeit errechnet sich ihr Barwert. Je höher er ist, umso mehr muss an Beiträgen gezahlt werden, um ihn zu finanzieren. Aus dem Eigentumsschutz der Renten lässt sich daher ihre Laufzeit nicht herausrechnen. Dies gilt dann auch für ihren Beginnzeitpunkt: die Altersgrenze.

Das schließt jedoch ihre Änderung verfassungsrechtlich nicht aus. Der Gesetzgeber kann auch insoweit Inhalt und Schranken des Eigentums bestimmen und Altersgrenzen neu festsetzen, wie er es mit der Rentenreform 1992 getan und mit dem Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz (WFG) beschleunigt hat, ohne dass das Bundesverfassungsgericht dies beanstandet hätte (BVerfG, NZS 2004, 365 ff.). Dem Gesetzgeber kommt insoweit ein großer Spielraum zu. Die Begründung der Maßnahme mit der weiteren Verlängerung der Lebenserwartung und der mit ihr verbundenen Verlängerung der Rentenbezugsdauer genügt verfassungsrechtlich, um die Maßnahme zu legitimieren.

Da die Maßnahme den Betroffenen gegenüber verhältnismäßig und zumutbar sein muss, ist es notwendig, einen langen Übergangsprozess vorzusehen. Dies ist gesetzlich gewährleistet. Die Maßnahme beginnt erst 5 Jahre, nachdem sie beschlossen wurde. Die Anhebung erfolgt stufenweise über 18 Jahre. Zur Zumutbarkeit der Maßnahme gehört unverzichtbar aber auch, dass der Gesetzgeber alles ihm Mögliche

unternimmt, was den Älteren erleichtert, länger im Erwerbsleben zu bleiben.

2. Die Anhebung der Altersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

2.1 Der Bericht der Bundesregierung nach § 154 Abs. 4 SGB VI

Gemäß § 154 IV SGB VI hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften vom Jahre 2010 an alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und ob die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.

Die Bundesregierung sieht ihrem Bericht (BT-Dr. 17/3814) zufolge die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre weiterhin als notwendig an, um die langfristigen Rentenniveausicherungsziele und Beitragssatzziele zu realisieren. Auch unter Berücksichtigung der aktuellen und künftigen Arbeitsmarktlage sei die Erhöhung des Renteneintrittsalters auch den älteren Arbeitnehmern zumutbar. Die getroffenen gesetzlichen Regelungen könnten und sollten bestehen bleiben. Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters sei notwendig und bleibe weiterhin vertretbar. Sie diene der Sicherung des Wohlstands, gewährleiste die Gerechtigkeit zwischen den Generationen und stärke die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Die Bundesregierung sieht bei der Erwerbstätigkeit gerade der Älteren eine besonders positive Entwicklung. Deutschland habe das EU-Ziel 2010, die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen bis 2010 auf mindestens 50 % zu erhöhen, bereits im Jahr 2007 überschritten. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren sei deutlich gestiegen. Von dieser Entwicklung profitierten nicht nur die Personen im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren, sondern insbesondere auch jene im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren. Deren Erwerbstätigenquote habe sich seit 2000 nahezu verdoppelt und liege aktuell bei rund 40 %. Nach aktuellen Daten von Eurostat liege diese Quote im zweiten Quartal 2010 sogar bereits bei 41,1 %. Auch die Beschäftigungsquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 60 und 64 Jahren habe sich seit dem Jahr 2000 verdoppelt und betrage nun rund 23 %. Die Entwicklung zeige, dass der Prozess einer längeren Erwerbsdauer bereits begonnen habe und sehr dynamisch verlaufe. Diese positive Entwicklung werde sich fortsetzen. Eine längere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trage maßgeblich zu einer Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Wachstumspotenzials bei. Die Politik gebe mit dem Festhalten an der neuen Regelaltersgrenze eine verlässliche Grundlage für die begonnene Neuorientierung.

Die aktuelle gesellschaftliche Debatte über die Anhebung der Regelaltersgrenze zeige die Notwendigkeit einer sachlichen Auseinandersetzung über die Chancen und Herausforderungen der in diesem Be-

richt beschriebenen Veränderungen der Arbeitswelt. Der bereits eingeleitete Paradigmenwechsel müsse sich fortsetzen. Ein längeres Erwerbsleben sei keine Bedrohung, sondern eine Chance auf mehr Wohlstand und Teilhabe für die Menschen, wenn der Prozess nicht von heute auf morgen geschehe, sondern über einen längeren Zeitraum von allen Beteiligten gestaltet werde. Eine lange Übergangszeit ermögliche die notwendigen Anpassungen und verteile die Folgen des demografischen Wandels gerecht zwischen den Generationen. Die Anhebung der Altersgrenze verhindere eine Überforderung der jüngeren Generation und erhöhe das Einkommensniveau für die künftigen Rentnerinnen und Rentner. Damit sichere sie den gemeinsamen Wohlstand in unserem Land und stelle die Weichen für eine altersgerechte Arbeitswelt.

2.2 Die heutige Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer

Bei der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer hat es in den letzten Jahren in der Tat signifikante Verbesserungen gegeben. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-jährigen hat sich deutlich erhöht. 2000 lag sie noch bei 37,5 %, 2009 bereits bei 55,9 %, somit um 49 % höher. Der in der Europäischen Union im Rahmen der sog. „Lissabon-Ziele“ bis 2010 zu erreichende Richtwert von 50 % wurde bereits 2007 überschritten. Dabei gibt es einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Quoten und der Qualifikation. Je besser der Schulabschluss ist, desto höher ist auch im Alter die Erwerbstätigenquote (vgl. Walwei, DRV 2010, 421 [425]).

Verbessert haben sich auch die Quoten der 60-65-jährigen Erwerbstätigen sowie der abhängig Beschäftigten in diesem Alter, wie die nachfolgende Übersicht zeigt:

		2000	2008	Veränderung um
Erwerbstätigenquote der 60- bis 65-Jährigen	Männer	27,8 %	43,0 %	+ 55 %
	Frauen	12,2 %	27,2 %	+ 123 %
	Insgesamt	19,9 %	35,0 %	+ 76 %
Quote der 60- bis 65-Jährigen in abhängiger Beschäftigung	Männer	19,8 %	32,5 %	+ 64 %
	Frauen	9,2 %	22,7 %	+ 147 %
	Insgesamt	14,5 %	27,5 %	+ 90 %

(Quelle: BT-Dr. 17/2271, S. 165, 219)

Die Quote der Nichterwerbstätigen ist bei den 60- bis 65-Jährigen ohne Berücksichtigung der voll Erwerbsgeminderten von 2000 mit 80,1 % auf 61,6 % im Jahr 2009 gesunken (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus).

Die höhere Erwerbsbeteiligung der Älteren spiegelt sich auch in einem Anstieg des durchschnittlichen Eintrittsalters in eine Altersrente wider.

	1995	2000	2009
Deutschland insgesamt	62,4	62,3	63,2
Alte Bundesländer	63,0	62,6	63,4
Neue Bundesländer	61,3	60,8	62,3
Frauen insgesamt	62,5	62,3	62,9
Alte Bundesländer	63,3	62,8	63,2
Neue Bundesländer	60,4	60,5	61,6
Männer insgesamt	62,3	62,2	63,5
Alte Bundesländer	62,6	62,4	63,6
Neue Bundesländer	61,8	61,2	63,1

(Angabe in Jahren, Quelle: DRV Bund, Rentenversicherung in Zahlen, 2010, S. 68)

Zu den Veränderungen in den letzten Jahren gehört auch, dass Betriebe beginnen, ihre Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer anzupassen. Einige Tarifverträge – etwa der Tarifvertrag von IG BCE und BAVC „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (2008) – sehen Verpflichtungen zur betriebsin-

ternen Weiterbildung, zu einem verbindlicheren betrieblichen Gesundheitsmanagement mit entsprechenden Verpflichtungen sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten vor. Bereits jetzt verfolgen viele Betriebe eine aktive Gesundheitspolitik.

Trotz der erzielten Erfolge ist die Entwicklung in Deutschland aber noch immer unbefriedigend:

- Das durchschnittliche Zugangsalter liegt bei den Altersrenten immer noch deutlich unter der heute noch maßgeblichen Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Es ist zwar bis 2005 angestiegen; seitdem stagniert aber die Entwicklung. Die Werte für 2009 entsprechen in etwa denen für 2005 – dies ist nicht nur eine Folge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise, auch demografische Effekte schlagen sich hierin nieder. Allerdings ist zu beachten, dass das tatsächliche Renteneintrittsalter allein aufgrund des freiwilligen vorzeitigen Rentenbezugs nie mit dem gesetzlichen Eintrittsalter übereinstimmen wird.
- Bei der Quote der Erwerbstätigkeit Älterer (55 – 64 Jährige) weisen andere Länder, wie z.B. Schweden (70,3 %), die Schweiz (68,4 %) oder Großbritannien (58,2 %) für 2008 wesentlich höhere Werte aus (vgl. Walwei, DRV 2010, 421 [422]).
- Auch darf der hohe Anteil geringfügiger Beschäftigung in dieser Altersgruppe nicht übersehen werden, der seit 2005 nur von 13,8 % auf 11,6 % gesunken ist.
- Seit Beginn der letzten Krise ist die Arbeitslosigkeit bei über 55-Jährigen im Vergleich zur Gesamtarbeitslosigkeit stärker gestiegen (vgl. BT-Dr. 17/3995, S. 2).

Allerdings sind viele der kritisierten Ergebnisse, die die vorgefundene Ist-Situation prägen, immer noch Folgen der früheren Frühverrentungspolitik. Doch gibt es, was die Erwerbschancen Älterer anbetrifft, in Deutschland noch sehr viel zu tun. Vieles von dem, was zu tun wäre, geschieht derzeit deshalb noch nicht, weil eine Notwendigkeit, auf die Personalreserve der Älteren zuzugreifen, zurzeit noch nicht in dem Maße besteht, wie es künftig der Fall sein wird.

2.3 Die künftigen Erwerbschancen älterer Arbeitnehmer

Doch ist es – wie bereits der Sozialbeirat festgestellt hat (BT-Dr. 17/3900, S. 85) – angesichts der gravierenden Veränderungen, die (auch) auf Deutschland zukommen und die auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt erfassen, nicht möglich, die heutige Situation in die mittelfristige und langfristige Zukunft zu verlängern. Die Bevölkerung im Erwerbsalter wird sich – wenn auch erst nach 2020 – sehr schnell verringern von heute rund 50 Millionen bis 2035 auf rund 40 Millionen und bis 2060 auf je nach Zuwanderung zwischen 33 und 36 Millionen Personen. Innerhalb dieses Teils der Bevölkerung wird sich der Anteil der 50- bis unter 65-Jährigen schon bis 2020 um fast ein Viertel von 31 % auf 40 % erhöhen und sich dann bei rund 37 % einpendeln. Das Wenigerwerden der Personen im Erwerbsalter wird zwangsläufig dazu führen, dass bislang nicht hinreichend genutzte Erwerbspersonenpotentiale in wesentlich größerem Maße genutzt werden, als es bislang der Fall ist. Dies gilt auch für die stark ansteigende Personengruppe der 50-jährigen und älteren Personen. Für das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ist sie „eine der bedeutenden

Personalreserven für die Zukunft“ (Walwei, DRV 2010, 421 [424]). Die Notwendigkeit, diese Gruppe in Beschäftigung zu halten, wird schon in den kommenden Jahren wesentlich größer sein als es heute der Fall ist. Deshalb geht das IAB auch in Zukunft von einem weiter steigenden Renteneintrittsalter aus (Walwei, DRV 2010, 421 [423]).

Doch setzt dies erhebliche Anstrengungen voraus. Nach den Erkenntnissen des IAB werden im Zuge des Übergangs zur Wissensgesellschaft qualitativ hochwertige Tätigkeiten weiter an Bedeutung gewinnen, während die Nachfrage nach geringer qualifizierten Arbeitskräften zurückgehen dürfte. Dazu steht in krassem Widerspruch, dass in den alten Bundesländern ein Drittel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter keine Berufsausbildung besitzt. Diesen eklatanten Missstand umschreibt das IAB mit „Bildungsstagnation“ (Walwei, DRV 2010, 421 [426]). Sie führt dazu, dass, wenn die stark besetzten und gut qualifizierten Jahrgänge der heute älteren Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden, die geburtenschwachen und dazu noch schlechter qualifizierten Jahrgänge keinen adäquaten Ersatz bieten können (Walwei, a.a.O.). Die Sorge ist, dass es, wenn nicht so schnell wie möglich gegengesteuert wird, trotz eines wachsenden Fachkräftemangels bei einer eher hohen Arbeitslosigkeit bleiben könnte. Es gibt somit – wie schon der Sozialbeirat betont hat (BT-Dr. 17/3900, S. 86) – keine Automatik, dass sich infolge des demografischen Wandels die Arbeitsmarktchancen der Älteren wesentlich verbessern. Sie müssen für die immer anspruchsvolleren Arbeitsplätze qualifiziert und auch gesundheitlich in der Lage sein, sie auszufüllen. Bei beidem gibt es noch erhebliche Defizite.

2.4 Handlungsnotwendigkeiten

Die „Bildungsstagnation“ muss überwunden werden. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass sich angesichts des raschen Wandels und der zunehmenden Technisierung der Arbeitsinhalte die Wieder- und Weiterbeschäftigungschancen der älteren Arbeitnehmer verbessern und ihr „Humankapital“ nicht entwertet wird. Investitionen in die Produktivität der Mitarbeiterinnen kommen auch den Betrieben zugute. Dazu gehört aber auch, dass die Bereitschaft gerade auch der älteren Mitarbeiter, Weiterbildungsangebote auch zu nutzen, forciert wird. Das gelingt umso eher, je mehr sie für sich im Betrieb entsprechende Perspektiven im Sinne auch einer längeren Beschäftigung sehen.

Vordringlicher Ansatzpunkt sind die Aus-, Fort- und Weiterbildung, die die Qualifikation der Arbeitnehmer prägen. Sinnvolle Sozialpolitik fängt mit der Bildungspolitik an. Rund 7 % der Schulabgänger haben 2010 keinen Abschluss, wobei die Zahlen von Bundesland zu Bundesland stark differieren. Hier sammelt sich auch im Hinblick auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt „sozialer Brennstoff“ an. Ein Drittel der Bevölkerung hat schon heute keine Berufsausbildung. Die Weiterbildung hat zwar zugenommen. Doch bieten nur knapp die Hälfte (49 %, 1. Halbjahr 2008) der Betriebe Weiterbildungsangebote an (vgl. BT-Dr. 17/2271, S. 75). Dabei gilt nach wie vor, dass Ältere eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit für berufliche Weiterbildung haben

als jüngere Altersgruppen. Gleiches gilt für die allgemeine Weiterbildung (BT-Dr. 17/2271, S. 72). Es bedarf daher dringender Anstöße, um das Bildungsniveau der Schulabgänger so anzuheben, dass sie den Zugang zum Arbeitsmarkt nicht nur als „Ungelernte“ finden, die am ehesten und am meisten von Arbeitslosigkeit und Frühverrentung bedroht sind. Auch in den Betrieben muss auch aus Eigeninteresse wesentlich mehr Fort- und Weiterbildung gerade auch der älteren Arbeitnehmer betrieben werden.

Weitere Handlungsfelder sind die Gesundheitsförderung, die Prävention und die Rehabilitation (vgl. auch BT-Dr. 17/4046, S. 2). Mehr als bisher müssen die Arbeitsplätze ergonomisch überprüft und verbessert werden. Das Beispiel von Betrieben, die durch eine geschickte Einsatzflexibilität ihrer Mitarbeiter Älteren eine Weiterbeschäftigung in gesundheitlich weniger belastenden Arbeitsplätzen anbieten, sollte verstärkt Schule machen.

2.5 Keine Verschiebung der Altersgrenzanhebung

Der Erfolg all dieser Ansätze setzt voraus, dass sich in der Politik, in der Bevölkerung, bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Erkenntnis durchsetzt, dass die dramatische demografische Veränderung eine einmalige Herausforderung für unsere Gesellschaft bedeutet, die nur durch erhebliche Anstrengungen auf den verschiedensten Politikfeldern zu bewältigen ist. All diese Veränderungen brauchen viel Zeit, auch damit sich die Betroffenen darauf einstellen können. Die Bereitschaft, diese Veränderungen nicht nur hinzunehmen, sondern sie zu gestalten, sie als Chance zu begreifen, setzt bei allen Beteiligten einen grundlegenden Mentalitätswandel voraus, den durch Aufklärung und Information zu erreichen, eine der wichtigsten Aufgaben der Politik und der Medien ist.

Obwohl noch viel zu tun ist, sollte der Beginn des Prozesses, die Altersgrenzen anzuheben, nicht verschoben werden, wie es in den BT-Dr. 17/3546 und 17/3995 vorgeschlagen wird. Dies wäre kontraproduktiv. Die gesetzliche Regelung erzeugt bei allen Beteiligten wirksamen Handlungsdruck. Die angestoßenen Entwicklungen sind zwar noch nicht weit genug, gehen aber in die richtige Richtung. Die Erwerbs(tätigen)quote der Älteren und ihr Renteneintrittsalter steigen. Die Betriebe beginnen, sich auf die demografischen Veränderungen einzustellen. Wer den Handlungsdruck jetzt wegnimmt, gefährdet vieles von dem, was bereits erreicht wurde, verlangsamt bestenfalls diese Entwicklungen, statt sie, was notwendig wäre, zu forcieren. Wer die Entwicklung jetzt stoppt, verschiebt das Unumgängliche nur auf die Zukunft. Betroffen sind dann diejenigen, die ein paar Jahre später in Rente gehen; für sie würde dann der Übergangszeitraum nicht mehr so lange sein können.

Zu sehen ist auch, dass eine entsprechende Änderung in der Rentenversicherung Rückwirkungen auch in den anderen Alterssicherungssystemen hätte, die sich ebenfalls für die Anhebung der Altersgrenzen entschieden haben. In dem Antrag in der BT-Dr. 17/3546, S. 6 ff.) werden sie zum Teil angesprochen. Auch insoweit würde eine Rücknahme

dieser Entscheidungen ein Signal in die falsche Richtung setzen.

V. Anmerkungen zu einzelnen Vorschlägen

1. Vorgezogene Altersrente bereits ab 60?

Dem Vorschlag, den Bezug einer Altersrente bereits ab 60 Jahren mit versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen zu ermöglichen (BT-Dr. 17/4046, S. 2), sollte nicht gefolgt werden. Angesichts der demografischen Situation, ihrer Folgen für den Arbeitsmarkt und ihrer finanziellen Folgen für die Rentenversicherung kann es nicht das Ziel der Rentenpolitik sein, dass die Versicherten früher in Rente gehen. Ziel muss vielmehr sein, sie länger im Erwerbsprozess zu halten. Deswegen ist der Vorschlag kontraproduktiv. Bei der Altersgrenze 67 würden sich die Abschläge im Übrigen auf $(7 \times 12 \times 0,3\% =) 25,2\%$ der Rente belaufen. Da die Renten zudem wegen der fehlenden Beitragsjahre niedriger ausfallen würden, bestünde die große Gefahr, dass viele der Versicherten, die von der vorgeschlagenen Option Gebrauch machen würden, allein deshalb ergänzend auf die Grundsicherung angewiesen wären.

2. Modifikationen der Teilrente?

Im Grundsatz gilt Gleiches für den Vorschlag, eine Teilrente für Menschen ab 60 Jahren einzuführen (BT-Dr. 17/3995, S. 7; 17/4046, S. 2). Die ebenfalls vorgeschlagene Möglichkeit, dass die (hohen) Abschläge von dem Arbeitgeber ausgeglichen werden sollen, wäre eine entscheidende Barriere für ältere Arbeitsuchende, wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen. Sie wäre zudem ein großer Anreiz für die Betriebe, sich von älteren Arbeitnehmern zu trennen. Den Vorschlägen sollte daher nicht gefolgt werden.

Vorschläge, die Hinzuverdienstgrenzen bei der Teilrente flexibler zu gestalten, sollten intensiv geprüft werden. Obergrenze kann maximal das zuvor bezogene Nettoeinkommen sein, um Mitnahmeeffekte zu verhindern. Es sollte insbesondere sicher gestellt werden, dass sich der Verwaltungsaufwand für die Träger nicht weiter erhöht.

3. Die verbesserte Absicherung des Risikos der Erwerbsminderung

Die Vorschläge zur verbesserten Absicherung des Risikos der Erwerbsminderung (BT-Dr. 17/3995, S. 7) werden grundsätzlich unterstützt.

Zur Gegenfinanzierung in der Rentenversicherung wird vorgeschlagen, die ab 2012 beschlossene Rente für besonders langjährig Versicherte (§ 38 SGB VI) zu streichen. Der Hinweis auf die „außerordentlich langjährige – nicht selten belastende – Berufstätigkeit und entsprechend lange Zahlung von Beiträgen“ (BT-Dr. 16/3794, S. 28) kann die teure Ausnahmeregelung (dazu Kaldybajewa/Kruse, RVaktuell 2006, 434 [442 f.]) nicht rechtfertigen. Die – auch in der Gesetzesbegründung so klassifizierte – „Privilegierung“ verletzt den Gleichheitssatz, weil Gleiches ungleich behandelt wird. Das die Rentenversicherung beherrschende Äquivalenzprinzip, wonach gleiche Beiträge zu gleicher Zeit zu gleich hohen Renten führen, wird verletzt. Die Sonderregelung in § 38 SGB VI führt dazu, dass Versicherte, die 45 Jahre

lang Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben, dafür nicht nur eine entsprechend hohe Rente beziehen, sondern auch noch die Rente bis zu zwei Jahre länger beziehen dürfen. Dadurch erhöht sich der Barwert ihrer Leistungen. Jemand, der in 45 Jahren 45 Entgeltpunkte erworben hat, erhält hierfür eine höhere Gegenleistung wie der, der die gleiche Zahl von Entgeltpunkten wegen eines höheren Einkommens und höherer Beiträge in z.B. nur 30 Jahren erreicht hat. Die Ausnahme führt auch zu fragwürdigen Konsequenzen. Versicherte, die besonders belastende Berufe ausgeübt und deshalb die vorausgesetzten 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen nicht erfüllt haben, weil sie zuvor erwerbsgemindert wurden, müssen Abschläge bis zu 10,8 % hinnehmen. Die Regelung begünstigt Männer, weil Frauen, auch wenn Berücksichtigungszeiten mitgerechnet werden, die 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen viel seltener erreichen.

4. Eine Rente nach Mindesteinkommen?

Die auslaufende, weil auf die Zeit vor 1992 begrenzte Regelung über Mindestentgeltpunkte bei geringem Arbeitsentgelt (§ 262 SGB VI) soll nach dem Vorschlag in BT-Dr. 17/3995, S. 7 befristet bis zu dem Zeitpunkt verlängert werden, zu dem ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn festgesetzt ist. Diese Regelung ist aber wenig zielgenau, um Altersarmut zu bekämpfen. Bei niedrigen Einkommen stellt sie nicht sicher, dass die erfassten Rentner eine Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus erhalten. Andererseits profitieren von dieser Regelung Rentner, die wegen ihres sonstigen Einkommens auf die Erhöhung ihrer Rente nicht angewiesen sind. Die Bundesregierung plant, im nächsten Jahr eine Kommission einzusetzen, die Vorschläge zur Vermeidung von Altersarmut erarbeiten soll. Es wäre sinnvoll, diese Vorschläge zunächst abzuwarten, damit die Maßnahmen zur Vermeidung und Bekämpfung von Altersarmut in ein systematisches Gesamtkonzept eingefügt werden können.

5. Ein obligatorisches Rentensplitting?

Der Vorschlag ein obligatorisches Rentensplitting für Paare einzuführen, damit Frauen höhere eigenständige Rentenansprüche erwerben (BT-Dr. 17/4046, S. 3), zeigt, wie schnell rentenpolitische Diskussionen vergessen werden. Dieser Vorschlag ist Ende 1999 intensiv diskutiert worden (dazu u.a. Ruland, Das Rentensplitting zwischen Ehegatten, in: Boecken/Ruland/Steinmeyer [Hrsg.], Sozialpolitik und Sozialrecht in Deutschland und Europa, FS von Maydell, 2002, S. 575 ff.) und im Ergebnis allgemein abgelehnt worden. Wegen der unlösbaren Probleme, hat das damalige Bundesarbeitsministerium diesen Vorschlag zurückgezogen – übrig geblieben ist die Option zugunsten eines Splittings in den §§ 46 IIb, 120a ff. SGB VI, von der in der Praxis aber aus guten Gründen nahezu kein Gebrauch gemacht wird.

Das Splitting kann – je nach Lage des konkreten Einzelfalles – für den Betroffenen im Vergleich zur (damals auch neu konzipierten) Hinterbliebenenrente vor- oder nachteilig sein. Meist überwiegen die Nachteile. Während sich die Hinterbliebenenrente mit einem Rentenartfaktor von 55 % aus *allen* Rentenanwartschaften des Verstorbenen errechnet, bezieht das Splitting nur die gemeinsamen Rentenan-

wartschaften aus der Ehezeit ein und ist auf 50 % begrenzt. Entscheiden sich die Ehegatten für das Splitting, gehen ihnen die Zuschläge an Entgeltpunkten wegen Kindererziehung (§ 78a SGB VI) verloren. Sie gibt es nur bei der Hinterbliebenenrente. Bei gesplitteten Anrechten erfolgt allerdings – weil schon gegenseitig verrechnet – keine Einkommensanrechnung. Die übertragenen Anrechte bleiben daher erhalten, wenn der Ehegatte Einkommen bezieht und das Einkommen z.B. die Freibeträge bei der Anrechnung von Einkommen auf die Hinterbliebenenrente übersteigt. Im Gegensatz zur Hinterbliebenenrente fallen die durch das Splitting übertragenen Anrechte auch nicht bei Wiederheirat des überlebenden Ehegatten weg. Es sind dies nahezu die einzigen Fälle, in denen ein Splitting sinnvoll sein kann. Ein obligatorisches Dauersplitting führt im Übrigen dann zu nahezu unlösbaren Problemen, wenn die Ehegatten, was häufig der Fall ist, verschiedenen Alterssicherungssystemen angehören. Dem Vorschlag sollte daher nicht gefolgt werden.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Prof. Axel Börsch-Supan

Kurzfassung

Die Rente mit 67 ist sinnvoll, nötig und machbar

1. Die Rente mit 67, generell eine höhere Erwerbstätigkeit Älterer, ist **sinnvoll und nötig**, um die Balance zwischen Gesamtlebenszeit, Arbeitszeit und Rentenbezugszeit zu erhalten. Im Jahre 2029, wenn gemäß Rente mit 67 die Lebensarbeitszeit im Durchschnitt 2 Jahre länger dauern soll als heute, wird die Lebenserwartung um mindestens drei Jahre höher liegen. Die Rente mit 67 impliziert also eine **um mindestens ein Jahr längere Rentenbezugszeit**. So gesehen, ist die Rente mit 67 eine etwa 5-prozentige Erhöhung der Rentenleistungen.
2. Sie ist Teil einer **Gesamtstrategie**, den demographisch bedingten Verlust an Erwerbspotential auszugleichen. Bereits jetzt haben von unseren unmittelbaren Nachbarn nur Belgien, Polen und die tschechische Republik niedrigere Erwerbsquoten als Deutschland. Wenn wir uns mit Dänemark vergleichen, kommen dort die jungen Menschen etwa zwei Jahre früher in ihren Beruf; es arbeiten deutlich mehr dänische Frauen als deutsche, vor allem nach der Kindererziehungsphase; schließlich gehen die Dänen über zwei Jahre später in die Rente als die Deutschen. Eine Anpassung an die dänischen Erwerbsquoten **würde 75% des demographiebedingten Verlustes an Wirtschafts-, Steuer und Sozialbeitragsleistungen kompensieren**.

Mehr als die Hälfte dieser Wirkung entfällt auf die Erwerbsbeteiligung über 45jähriger.

3. Das Beispiel der Dänen zeigt, dass eine höhere Erwerbstätigkeit Älterer **möglich** ist, und dies offenbar ohne Einbußen an Lebensqualität: die durchschnittliche Lebenszufriedenheit von Dänen im Alter von 50-65 Jahren ist höher als in Deutschland.
4. Eine höhere Erwerbstätigkeit scheitert nicht an schlechter **physischer und psychischer Gesundheit**. Deren Selbsteinschätzung ist hoch: Im Alter von 60 Jahren geben 79% der Deutschen an, dass es ihnen „gut“, „sehr gut“ oder „exzellent“ geht“. Im Alter von 67 Jahren sind es 72%. Ebenso gut ist der funktionale Gesundheitszustand (keine Funktionseinschränkungen beim Laufen, Heben, in der Geschicklichkeit usw.). Er ist im Übrigen deutlich besser als der funktionale Gesundheitszustand der Dänen und daher kein Grund, nicht ähnlich hohe Erwerbquoten im Alter wie in Dänemark zu erreichen.
5. Eine höhere Erwerbstätigkeit scheitert auch nicht an der mangelnden **Produktivität älterer Mitarbeiter**. Die Effekte nachlassender Konzentrationsfähigkeit, Aufnahme neuer Techniken, Muskelkraft, Reaktionsgeschwindigkeit usw. werden durch die Effekte größerer Erfahrung insbesondere in Ausnahmesituationen, Gelassenheit und Menschenkenntnis in etwa ausgeglichen. Diese Ergebnisse gelten auch dann, wenn man berücksichtigt, dass derzeit diejenigen älteren Mitarbeiter, die noch nicht in Rente gegangen sind (oder wurden), eine besonders produktive Auslese darstellen.
6. Der Glaube, die Älteren würden den Jüngeren die **Arbeitsplätze** wegnehmen, ist ein Irrglaube. Ganz im Gegenteil ist die Jugendarbeitslosigkeit in den Ländern besonders hoch, in denen eine frühe Verrentung vorherrscht. Arbeitsplätze werden nur scheinbar frei gemacht, da die Personalkosten, nun in Form einer frühen Rentenzahlung, weiter von der Gesellschaft getragen werden müssen, was sich in einer höheren Lohnnebenkostenbelastung junger Arbeitnehmer und einer daraus folgenden niedrigeren Arbeitsnachfrage niederschlägt.

Langfassung

Gesundheit als Potential: Zur Erwerbstätigkeit Älterer -- speziell der Rente mit 67 -- im demographischen Wandel

Der demographische Wandel wird überwiegend als Bedrohung angesehen. Dies zeigt sich schon in der Wortwahl. Als Schlüsselstatistik stand lange Zeit der „Alterslastquotient“ im Vordergrund, nun etwas gemildert „Altersquotient“, definiert als die Zahl der Älteren und, so wird implizit unterstellt, Inaktiven, geteilt durch die Zahl der Jüngeren und Aktiven. Die sozialen Sicherungssysteme, vor allem die gesetzliche Renten- und die soziale Pflegeversicherung werden in Presse und Politik regelmäßig dargestellt, als stünden sie unmittelbar vor dem Zusammenbruch. Nicht viel besser ist die Stimmung, was unser Gesundheitswesen angeht. In den gängigen Diskussionen wird unser Gesundheitssystem immer wieder auf einen „Kostenfaktor“ reduziert, dessen Leistungen baldmöglichst gedeckelt und rationiert werden müssen.

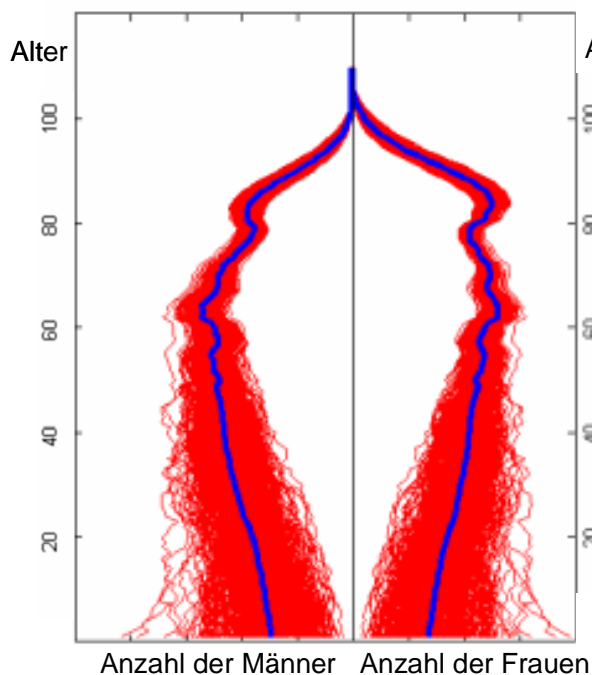
Diese graue Sichtweise vom demographischen Wandel als schicksalhafte Bedrohung und vom Gesundheitssystem als erdrückender Kostenfaktor ist einseitig und lähmend. Der dahinter stehende Alarmismus hat sich in der Vergangenheit nicht als guter Motor für Reformen erwiesen. Mehr noch: In wichtigen Dimensionen ist die Sichtweise schlichtweg falsch. Der demographische Wandel selbst, in einer seiner zentralen Komponenten, nämlich der Tatsache, dass wir immer älter werden, ist schon Kern zur Lösung vieler Probleme, die durch ihn entstehen. Die „gewonnenen Jahre“, wie sie der Bericht der Nationalakademie Leopoldina genannt hat, sind ein Potential, das die Balance zwischen den Inaktiven und Aktiven verschieben kann und die Definition, ab wann ein Mensch zu den „Älteren“ gehört, auf den Prüfstand stellt. Unser Gesundheitswesen spielt hier eine entscheidende Rolle, und zwar nicht als Kostenfaktor, auch nicht primär als Konsum höherer Lebensqualität, sondern als Investition mit hohen Erträgen in der Zukunft. Denn in dem Maße, wie die durch den demographischen Wandel gewonnenen zusätzlichen Lebensjahre gesund verbracht werden, ermöglichen sie eine längere aktive Zeit und u.a. ein längeres Erwerbsleben. Ein längeres Erwerbsleben und die damit verbundene zusätzlich gewonnene Wirtschaftskraft sind wiederum der Schlüssel zur nachhaltigen Finanzierung der Sozialsysteme. Unsere Gesundheit ist die Ressource und unser Potential, um die Bedrohung durch den demographischen Wandel in eine Chance umzuwandeln.

Um Missverständnisse zu vermeiden: Die Entwicklung der Demographie kann recht verlässlich eine Generation voraus, also bis etwa zum Jahre 2040 prognostiziert werden und impliziert ohne jeden Zweifel einen dramatischen Strukturwandel der deutschen Bevölkerung mit erheblichen Konsequenzen. Ob dieser dramatische Strukturwandel aber unserem Lebensstandard und unserem Sozialstaat tatsächlich schaden wird, ist keineswegs ausgemacht, sondern hängt vollständig von den künftigen wirtschafts-, sozial-, gesundheits- und arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen und unserer Reaktion auf diese politischen Maßnahmen ab. Die Demographie

selbst ist nicht unser Schicksal, sondern es liegt an uns, ob der demographische Wandel ein Fluch oder ein Segen wird.

Geht der demographische Kelch doch noch an uns vorbei?

Prognosen für den demographischen Wandel müssen mehr als eine Generation vorausschauen. Das lässt große Spielräume zu. Wird die eindrucksvolle Erhöhung der Lebenserwartung, die uns seit 1970 fast 12 zusätzliche Lebensjahre beschert hat, sich so fortsetzen, sich dank des medizinischen Fortschritts gar weiter beschleunigen, oder wegen verbreitetem Übergewicht und zunehmenden Umweltschäden wieder verringern? Bleibt die seit den 70er Jahren fast konstant gebliebene Zahl von etwa 1,4 Kindern im Leben einer Frau auf diesem Niveau? Oder finden unsere Kinder und Enkelkinder endlich bessere Wege, Beruf und Familie zu vereinbaren und bekommen daraufhin mehr Kinder? Oder führen Krisen und Pessimismus gar zu mehr Kinderlosigkeit? Und noch schwieriger ist die Einwanderung, die dritte Komponente demographischer Entwicklungen, zu prognostizieren. In der ersten Hälfte der 90er Jahren kamen jährlich mehr als eine halbe Million Menschen nach Deutschland, abzüglich der Wegzüge. Derzeit überwiegen die Wegzüge und der Wanderungssaldo ist negativ. Zu größeren meist durch die politische Großwetterlage bestimmten Wanderungswellen kommen jährliche Schwankungen hinzu, die



vor allem durch die Wirtschaftslage im In- und Ausland generiert werden.

Es ist erstaunlich, dass bei dieser Unsicherheit überhaupt Prognosen möglich sind. Die moderne Bevölkerungswissenschaft bedient sich „stochastischer Prognosemodelle“, die alle möglichen Lebenserwar-

tungen, Geburtenraten und Wanderungssalden zwischen den denkbaren Extremwerten kombinieren. Dies ergibt eine riesige Zahl von Prognosevarianten, die sich um einen Mittelwert scharen, aber auch große Abweichungen davon aufweisen. Die Abbildung zeigt den mittels einer stochastischen Prognose entstandenen vorhergesagten Bevölkerungsaufbau des Jahres 2050. Die Zahl der ganz alten Menschen (an der Spitze der Graphik) kann recht präzise vorhergesagt werden, denn diese Menschen leben schon heute; ihre Lebenserwartung mag etwas mehr oder weniger steigen, verändert sich aber langsam und stetig. Der Fuß der Graphik ist dagegen sehr unscharf, denn hier spielt die ungewisse Geburtenrate unserer Kinder und Enkelkinder und die stark schwankende Immigration eine große Rolle.

Welchen Zweig dieser Bevölkerungsstruktur man aber auch herausgreift, es ist beim besten Willen keine Bevölkerungspyramide zu erkennen, auch kein Tannenbaum, sondern eine urnenähnliche Form mit einer großen Zahl älterer Menschen im oberen Teil, der nicht nur in puncto gesetzlicher Rentenfinanzierung auf eine kleinere Zahl jüngerer Menschen im unteren Teil des Bevölkerungsaufbaus angewiesen ist. Leitet man aus dieser Graphik den demographischen Altersquotienten ab, definiert als die Zahl der über 65jährigen geteilt durch die Zahl der 15 bis 65jährigen, schwankt diese etwa zwischen 1,75 und 2,25. Im günstigsten Fall wird die Zahl der Älteren pro erwerbsfähigen Jüngeren sich also bis zum Jahr 2050 um 75% erhöhen, wahrscheinlich verdoppeln, vielleicht sogar deutlich mehr als das.

Trotz aller Unsicherheit über die Zukunft können wir also mit Gewissheit sagen, dass der Kelch einer dramatischen Bevölkerungsalterung nicht an uns vorbeigehen wird. Von einem „Mythos Demographie“ zu sprechen ist schlicht Ignoranz. Der dramatische Strukturwandel im Altersaufbau wird nicht mit großer Wahrscheinlichkeit, sondern sicher geschehen, weil seine beiden Hauptgründe, der Rückgang der Geburtenrate und die dank des medizinischen Fortschritts stark gestiegene Lebenserwartung historische Realitäten sind.

Die Schlüsselrolle einer höheren Erwerbstätigkeit

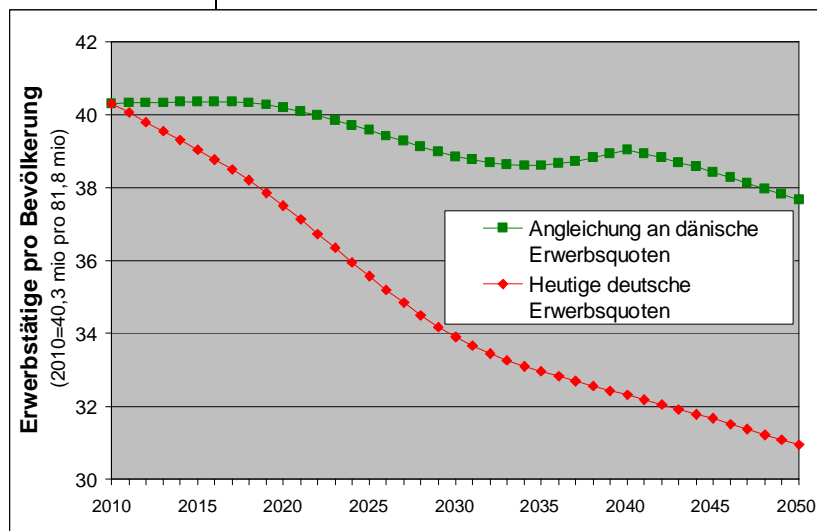
Bleibt die Erwerbsbeteiligung so wie heute – mit einer im internationalen Vergleich relativ niedrigen Frauenerwerbstätigkeit, einem sehr späten Berufsbeginn, einer nach wie vor hohen Langzeitarbeitslosigkeit und einem durchschnittlichen Ende der Erwerbstätigkeit im Alter von weniger als 62 Jahren – dann übersetzt sich der demographische Wandel in einen Verlust von etwa 6,5 Millionen Erwerbstätigen bis zum Jahr 2030 bei nur leicht niedriger Bevölkerungszahl.

Nach 2030 sinkt zwar die in Deutschland lebende Bevölkerung spürbar, die Zahl der Erwerbstätigen verringert sich aber noch etwas schneller. Gegenüber heute wird es dann etwa 12 Millionen Erwerbstätige weniger als heute geben. Dies sind enorme Zahlen. Eine erhöhte Zuwanderung könnte den Verlust ausgleichen, aber nur bei Zuwanderungsraten, die die der frühen 90er Jahre übersteigen müsste. Eine erhöhte Geburtenrate würde erst sehr langfristig und kaum vor 2035 wirken, da die Kinder ja erst einmal aufwachsen, in die Schule gehen und ihren Beruf lernen müssen.

Unsere Wirtschaftskraft ruht auf den Arbeitsleistungen, und unser Sozialstaat auf den Steuern und Beiträgen der jeweils Erwerbstätigen. Eine Gesellschaft, in der es pro Einwohner weniger Erwerbstätige geben wird, wird es daher schwer haben, ihren materiellen Lebensstandard und das soziale Sicherungsniveau zu halten, zumindest im Vergleich mit den Nachbarländern, die weniger stark altern als wir, und dies sind, mit Ausnahme Italiens, alle unsere europäischen Nachbarn. Es sind die Erwerbstätigen, die unseren materiellen Lebensstandard produzieren, also die Menge von Gütern und Dienstleistungen, die wir konsumieren, und die Steuern und Beiträge an den Sozialstaat abführen. Weniger Erwerbstätige heißt weniger Güter und Dienstleistungen relativ zu Ländern mit einer geringeren Alterung, damit auch weniger Sach- und Transferleistungen unserer sozialen Sicherungssysteme. Zum Glück würde die Produktivitätsentwicklung dies mehr als ausgleichen. Wir würden also nicht real ärmer. Aber da die Produktivität in unseren Nachbarländern ebenso steigt, würden wir im Vergleich mit unseren Nachbarländern Jahr für Jahr ärmer werden.

Deutschland hat derzeit eine relativ niedrige Erwerbsbeteiligung, vor allem verglichen mit der Schweiz, den Niederlanden und Skandinavien. Von unseren unmittelbaren Nachbarn haben nur Belgien, Polen und die tschechische Republik niedrigere Erwerbsquoten als Deutschland. Wenn wir uns mit Dänemark vergleichen, kommen dort die jungen Menschen etwa zwei Jahre früher in ihren Beruf; es arbeiten deutlich mehr dänische Frauen als deutsche, vor allem nach der Kindererziehungsphase; schließlich gehen die Dänen über zwei Jahre später in die Rente als die Deutschen. Diese höhere dänische Erwerbsbeteiligung ist nicht vom Himmel gefallen oder Ausdruck einer etwaigen traditionellen dänischen Lust am Arbeiten, sondern war Resultat eines etwa 10 Jahre langen Arbeitsmarktreformprozesses in den 90er Jahren.

Ironischerweise liegt in der niedrigen deutschen Erwerbsquote der Schlüssel für die Bewältigung der mit dem demographischen Wandel verbundenen Probleme. Wenn wir in Deutschland über die nächsten zehn Jahre eine ähnliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung erreichen würden wie damals in Dänemark, könnten wir die Folgen des demographischen Wandels auf die Zahl der Erwerbstätigen zu einem



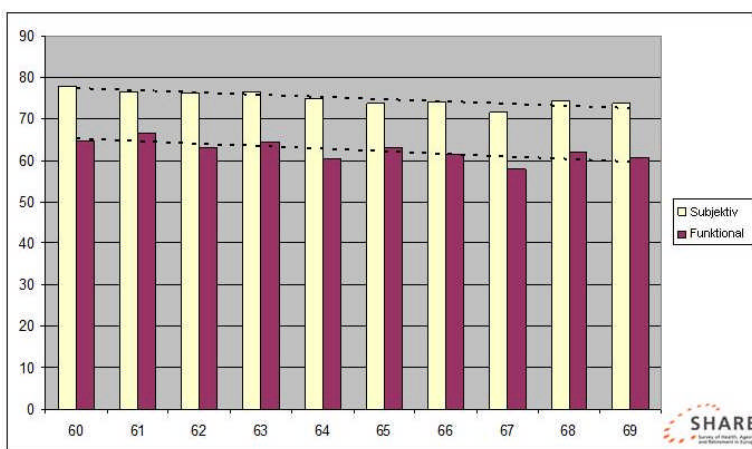
großen Teil – präzise: um fast 75% – reduzieren. Die nächste Abbildung zeigt unten den raschen Rückgang der Erwerbstätigen pro Bevölkerung, wenn wir bei den heutigen alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten verharren würden, und oben den weitaus geringeren Rückgang, wenn wir es schaffen würden, in den nächsten 10 Jahren dänische Erwerbsquoten zu erreichen. Auch der Anstieg des funktionalen Altersquotienten – die Zahl der Rentner geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen – würde so auf ein Viertel gedämpft. Keine andere Anpassungsmaßnahme an den demographischen Wandel ist so mächtig wie eine Erhöhung unserer Erwerbsquoten. Die Demographie ist nicht unser Schicksal, sondern wir haben es in der Hand, uns durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung an den demographischen Wandel anzupassen.

Gesundheit und Altersbilder

Über die Hälfte der Erhöhung der Erwerbstätigkeit in Dänemark ging im Übrigen auf die höhere Erwerbsbeteiligung der 45jährigen Dänen zurück, wiederum die Hälfte davon auf einen um über zwei Jahre späteren Renteneintritt als in Deutschland. Hier aber klagen wir darüber, dass eine höhere Erwerbstätigkeit im Alter unmöglich sei, weil es uns Deutsche dazu gesundheitlich, physisch wie psychisch, viel zu schlecht ginge.

Die Evidenz sieht allerdings ganz anders aus. Fragt man die Menschen im Alter von 60 Jahren, wie sie ihre physische und psychische Gesundheit einschätzen, sagen 79%, dass es ihnen gut, sehr gut oder gar

Unsere sozialpolitischen Debatten sind aber stark von impliziten Vorstellungen darüber geprägt. So ist eines der vehementest vorgetragenen Argumente gegen die Rente mit 67 der bereits zitierte Einwand,



Subjektiv: Gesundheitszustand gut, sehr gut oder exzellent

Keine funktionalen Behinderungen in täglichen Aktivitäten

exzellent geht, vgl. die dritte Abbildung. Im Alter von 67 Jahren sind es 72%. Gemessen an vielen Kommentaren zur Rente mit 67 erscheint diese Zahl dann doch erstaunlich hoch. Ebenso erfreulich sieht der funktionale Gesundheitszustand der Deutschen aus, den man z.B. daran misst, wie häufig Funktionseinschränkungen beim Laufen, Heben, in der Geschicklichkeit usw. auftreten. Er ist im Übrigen deutlich besser als der funktionale Gesundheitszustand der Dänen, nur die Schweizer und Schweden übertreffen uns in dieser Hinsicht. Unsere Gesundheit hat also durchaus das Potential, eine ähnlich hohe Erwerbstätigkeit wie in Dänemark zu erreichen.

Dieses Potential kann weiter ausgebaut werden. Menschen mit guter, sehr guter oder gar exzellenter physischer und psychischer Gesundheit haben eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung als Menschen mit schlechter oder mittelmäßiger Gesundheit. Man kann diesen statistischen Zusammenhang zwischen Gesundheit und Erwerbstätigkeit zu einem weiteren Gedankenexperiment ausnutzen: Würde man es bis zum Jahr 2030 durch Prävention, bessere Arbeitsbedingungen und verstärkte Anstrengungen des Gesundheitssystems, konzentriert auf diese Bevölkerungsschichten, schaffen, den physischen und psychischen Gesundheitszustand derjenigen 50 bis 67jährigen Menschen, die ihn derzeit als „schlecht“ einstufen, wenigstens auf „mittelmäßig“ anzuheben, könnten dann etwa 3,4 Millionen mehr Menschen erwerbstätig sein. Die von ihnen produzierten Güter und Dienstleistungen würden das Bruttoinlandsprodukt um etwa 7,5% vergrößern. Diese derzeit noch hypothetische Rechnung zeigt, warum gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit eine Investition mit hohen Zukunftserträgen und keineswegs nur einen Kostenfaktor darstellen.

Wie sich der zukünftige Gesundheitszustand tatsächlich entwickelt, wissen wir natürlich nicht genau.

den Menschen im Rentenalter ginge es gesundheitlich so schlecht, dass sie gar nicht arbeiten könnten. Bekanntlich wird die Rente mit 67 aber erst ab dem Jahr 2029 vollständig gelten, also in knapp 20 Jahren. Hier zeigt sich ein tiefliegendes Problem mit unseren Altersbildern. An wem orientieren wir uns, wenn wir unsere eigene Gesundheit in 20 Jahren einschätzen sollen? Am ehesten noch an unseren Eltern oder ähnlich alten Menschen. Diese entstammen aber einer früheren Generation. Der Vergleich mit ihnen hinkt, weil wir, glücklicherweise, unter besseren medizinischen Umständen aufgewachsen sind als unsere Elterngeneration. Daher haben wir ja auch eine um etwa 5-8 Jahre höhere Lebenserwartung. Im Jahre 2029, wenn die Lebensarbeitszeit im Durchschnitt 2 Jahre länger dauern soll als heute, wird die Lebenserwartung auch nach konservativen Schätzungen um mindestens drei Jahre höher liegen.

Die Rente mit 67 impliziert also eine um mindestens ein Jahr längere Rentenbezugszeit. So gesehen, ist die Rente mit 67 im Übrigen eine Erhöhung der Rentenleistungen, keine Schmälerung; in dieser Hinsicht wird der Sozialstaat weiter expandieren und nicht etwa schrumpfen.

Nun könnte man meinen, dass diese gewonnenen Jahre ganz oder zu einem Großteil mit großen gesundheitlichen Einschränkungen verbracht werden. Dies ist falsch, alle Anzeichen deuten darauf hin, dass das Gegenteil der Fall sein wird: die Anzahl der Jahre, in der die Menschen ohne gesundheitliche Einschränkungen leben, bleibt nicht nur anteilsmäßig gleich, sondern sie steigt noch schneller an als die Lebenserwartung. Die Jahre, vor denen wir uns fürchten, verschwinden nicht, leider, aber sie werden kürzer, obwohl wir länger leben. Dies liegt nicht daran, dass die typischen Alterskrankheiten später auftreten, denn die Biologie des Menschen ändert sich nur langsam. Die behindernden Auswirkungen dieser typischen Alterskrankheiten kommen jedoch erst später zum Tragen, weil uns die moderne Medizin und die moderne Technik das Leben mit diesen Krankheiten deutlich leichter machen.

Die Evidenz zu dieser „Kompression der Morbidität“ ist eindrucksvoll. In den 15 Jahren zwischen 1984 und 2008 ist laut der offiziellen US-amerikanischen Gesundheitserhebung NHIS der Anteil älterer Menschen mit Funktionsbehinderungen von 18 auf 11% zurückgegangen. Auch in Deutschland, Frankreich und Dänemark sind laut OECD in den letzten 20 Jahren die Anteile von Menschen mit schweren Funktionsbehinderungen über alle Altersklassen von 60 bis 90 Jahren deutlich zurückgegangen.

Was können wir gewinnen oder verspielen?

Obwohl die demographischen Dimensionen des kommenden Bevölkerungsstrukturwandels bedroh-

lich sind, lässt er sich also durch eine im internationalen Vergleich relativ mäßige Erhöhung der Erwerbstätigkeit zu einem erstaunlichen hohen Grade kompensieren. Diese höhere Erwerbstätigkeit scheidet nicht an der mangelnden Gesundheit im derzeit umstrittenen Altersfenster von 60 bis 67 Jahren. Unsere derzeit gute und sich aller Wahrscheinlichkeit nach noch weiter verbessernde Gesundheit hat das Potential für eine um zwei Jahre längere Lebensarbeitszeit – und danach bleibt immer noch eine längere gesunde Rentenzeit übrig.

Eine höhere Erwerbstätigkeit scheidet auch nicht an der mangelnden Produktivität älterer Mitarbeiter. Sie ist ebenso ein Vorurteil wie der Glaube, es gäbe nicht genug Arbeit und so würden die Älteren den Jüngeren die Arbeitsplätze wegnehmen. Was letzteren Irrglauben angeht, gilt das Gegenteil: In denjenigen Ländern, in denen eine frühe Verrentung vorherrscht, ist die Jugendarbeitslosigkeit besonders hoch, nicht niedrig. Arbeitsplätze werden nur scheinbar frei gemacht, da die Personalkosten, nun in Form einer frühen Rentenzahlung, ja weiter von der Gesellschaft getragen werden müssen, was sich in einer höheren Lohnnebenkostenbelastung junger Arbeitnehmer und einer daraus folgenden niedrigeren Arbeitsnachfrage niederschlägt. Und was die Produktivität älterer Mitarbeiter angeht, so gibt es eine Reihe von mittlerweile sehr präzise messenden wissenschaftlichen Untersuchungen, die zeigen, dass sich die Effekte nachlassender Konzentrationsfähigkeit, Aufnahmebereitschaft neuer Techniken, Muskelkraft und Reaktionsgeschwindigkeit durch die Effekte größerer Erfahrung insbesondere in Ausnahmesituationen, Gelassenheit und Menschenkenntnis in etwa ausgleichen. Es gibt keine überzeugende Evidenz einer nachlassenden Produktivität älterer Mitarbeiter. Diese Ergebnisse gelten auch dann, wenn man berücksichtigt, dass derzeit diejenigen älteren Mitarbeiter, die noch nicht in Rente gegangen

sind bzw. entlassen wurden, sicherlich eine besonders produktive Auslese darstellen.

Zur Produktivität gehört aber die Abwesenheit von Krankheiten, womit der Argumentationskreis sich wieder schließt. Diese Gesundheit kommt nicht zum Nulltarif. Die Kosten beschränken sich auch nicht auf das Gesundheitssystem im engeren Sinne, sondern beinhalten die Kosten vieler präventiver Maßnahmen angefangen bei Bildungsmaßnahmen bis hin zu Arbeitsbedingungen, die einer älter werdenden Belegschaft besser angepasst sind. Gesundheit ist zudem ungleich verteilt, den Bildungs- und Einkommenschichtungen entsprechend. Es bedarf daher zusätzlicher Aktivitäten, damit Gesundheits- und Präventionsmaßnahmen auch bei denjenigen ankommen, die es am nötigsten haben. Diesen beträchtlichen Kosten stehen jedoch, wie jeder langfristigen Investition, Erträge gegenüber, die sich in einer höheren Erwerbstätigkeit und einer höheren Wirtschaftsleistung widerspiegeln – ganz abgesehen von der höheren Lebensqualität.

Was auf dem Spiel steht, lässt sich in Zahlen fassen. Verglichen mit Ländern ohne jegliche Alterung würde uns der Verlust an Arbeitskraft akkumuliert bis zum Jahr 2050 etwa zwischen einem Sechstel und 20% unseres jetzigen Lebensstandards kosten. Mit einer Kombination aus früherem Berufseintritt, höherer Frauenerwerbstätigkeit und späterem Renteneintritt lässt sich dieser Rückgang zu etwa drei Viertel kompensieren, wie wir aus dem Vergleich mit Dänemark gelernt haben. Kommt zu diesen arbeitsmarktorientierten Reformen noch die konsequente Umsetzung der bislang geplanten und nur teilweise umgesetzten Reformen der Sozialversicherungen hinzu, kann auch das letzte Viertel noch gefüllt werden. Insgesamt sind es also eindrucksvolle Größenordnungen, die wir durch eine kluge Anpassung an die demographischen Realitäten gewinnen – oder durch eine Verweigerung verspielen können.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Matthias Maurer

Gegenstand der Anhörung ist der Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 SGB VI zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre sowie Anträge bzw. ein Gesetzentwurf zu den politischen Konsequenzen daraus. In dem Bericht soll die Bundesregierung eine Einschätzung darüber abgeben, ob die ‚Rente mit 67‘ „unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint“ (§ 154 Absatz 4 SGB VI).

Die Bundesregierung bejaht dies in dem vorgelegten Bericht. Dagegen stellen die **Fraktionen von SPD, DIE LINKE und eingeschränkt auch Bündnis 90/Die Grünen** in ihren Anträgen fest, dass die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters aktuell bzw.

ohne Änderungen der Rahmenbedingungen nicht vertretbar sei. SPD und DIE LINKE fordern vor diesem Hintergrund, die Anhebung zu verschieben bzw. völlig zurückzunehmen.

Von der **CDU/CSU- und der FDP-Fraktion** liegen keine Anträge vor. Dies überrascht mit Blick auf die CDU/CSU-Fraktion. Der 23. Parteitag der CDU Deutschlands hat zu Recht festgestellt, dass schon heute „die angemessene Absicherung erwerbsgeminderter Menschen nicht mehr gegeben“ sei.²⁸ Die-

²⁸ Vgl. Beschluss „Altersarmut bekämpfen – Koalitionsvertrag zügig umsetzen“ des 23. Parteitages der CDU Deutschlands.

Entsprechend des Beschlusses müssen Maßnahmen zur Verbesserung der Absicherung eine „solidarische Absicherung ohne Risikoselektion“ gewährleisten. Die Bedeutung

sem Sicherungsdefizit kommt im Zusammenhang mit der Anhebung der Regelaltersgrenze eine überaus zentrale Bedeutung zu, weswegen es im Kontext des Berichts gemäß § 154 Absatz 4 SGB VI nicht ignoriert werden kann.

Als **Sachverständiger aus der betrieblichen Praxis** freue ich mich über die Gelegenheit, die Anhebung der Regelaltersgrenze aus der Praxissicht und aus der Perspektive betroffener ArbeitnehmerInnen zu beleuchten. Diese Stellungnahme greift daher die Fragestellungen und Probleme auf, die sich im heutigen betrieblichen und arbeitsweltlichen Umfeld aus einer stufenweisen Einführung der ‚Rente mit 67‘ ab dem Jahr 2012 ergeben.

I. Lebenswirklichkeit versus statistische Mittelwerte

Die Debatte über die Verantwortbarkeit der ‚Rente mit 67‘ wird überwiegend auf Grundlage stark verallgemeinerter empirisch-quantitativer wissenschaftlicher Aussagen geführt. Kaum berücksichtigt wird die heutige konkrete **Lebenswirklichkeit der ArbeitnehmerInnen und die Situation in spezifischen Betrieben und Teilarbeitsmärkten**.

So konnte eine Situation entstehen, in der die Politik ein Projekt unverändert realisieren will, das 72 % der Bundesbürger für „nicht richtig“ halten.²⁹ Eine solche Politik ist kein Zeichen politischen Mutes, sondern zeugt von einem mangelnden Respekt der Lebensrealität der Bevölkerung. Wer eine solche Politik macht, darf sich über Politikverdrossenheit nicht wundern.

Wenn nicht allzu abstrakte Kennziffern zum Ausgangspunkt für eine Bewertung der Anhebung der Regelaltersgrenze genommen werden, sondern die heutige Lebenswirklichkeit der Menschen, dann ergeben sich folgende Fragen: Gibt die im Bericht der Bundesregierung dargestellte wirtschaftliche und soziale Situation älterer ArbeitnehmerInnen tatsächlich eine allgemeine Lage wieder? Oder entsteht durch statistische Mittelung ein unrealistisches Bild,

dieser Forderung kann nur unterstrichen werden, gerade mit Blick auf die jüngsten Pläne von CDU/CSU-Finanzpolitikern für eine verstärkte Förderung von Berufsunfähigkeitsversicherungen (vgl. Süddeutsche Zeitung, 8.2.2011). Eine verstärkte Förderung allein reicht nicht aus. Vielmehr muss zusätzlich regulatorisch vorgegeben werden, dass die Versicherungsprämien unabhängig von Alter, Gesundheitszustand und Beruf sein müssen.

Bleiben Berufsunfähigkeitsversicherungen unreguliert, sind sie für ArbeitnehmerInnen in bestimmten Berufen oder mit Vorerkrankungen unerreichbar oder überaus teuer: Nach Angaben des unabhängigen Analysehauses Morgen & Morgen zahlt ein 30jähriger Betriebswirt für die gleiche Berufsunfähigkeitsversicherung 43 Euro monatlich, die einen Maurer 188 Euro kostet.

²⁹ Vgl. Presseinformation der AWD-Holding AG vom 27.1.2011: Forsa-Umfrage: Mehrheit der Deutschen gegen Rente mit 67.

Differenziertere Aussagen zur Ablehnung der ‚Rente mit 67‘ lieferte eine Umfrage von Infratest Dimap im Juni 2009. Darin sprachen sich 46 % der Befragten für Ausnahmen für besonders beanspruchte Berufsgruppen aus und 44 % für eine komplette Rücknahme des erhöhten Renteneintrittsalters.

das die polarisierenden Auswirkungen der ‚Rente mit 67‘ aus dem Blick geraten lässt?

II. Situation am Arbeitsmarkt: Differenzierte Betrachtung notwendig

Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt für ältere ArbeitnehmerInnen (und das dadurch beeinflusste reale Erwerbsaustrittsalter) ist sehr unterschiedlich, wenn ArbeitnehmerInnen spezifisch nach Tätigkeit, Ausbildung, Geschlecht, Einkommen oder Betriebsgröße betrachtet werden.

In der **Realität des Bauindustriunternehmens**, in dem ich beschäftigt bin, haben Facharbeiter (Betonbauer, Zimmerer, Maurer, Stahlbauschlosser) in den letzten zehn Jahren nur in wenigen Einzelfällen mit der Regelaltersgrenze von 65 Jahren den Betrieb verlassen. Die übergroße Mehrheit ist zwischen dem 55. und 60. Lebensjahr über Sozialpläne, krankheitsbedingt oder über Altersteilzeit (Blockmodell) ausgeschieden – letzteres mit der Begründung, nicht bis zur Regelaltersgrenze auf Baustellen arbeiten zu können.

Diese betrieblichen Erkenntnisse werden gestützt durch eine differenzierte statistische Auswertung z. B. der **Beschäftigungsquote Älterer**. Der Bericht der Bundesregierung verweist darauf, dass sich die Beschäftigungsquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 60 und 64 Jahren seit 2000 verdoppelt habe. Dies wird als Beleg dafür gewertet, „dass der Prozess einer längeren Erwerbsdauer bereits begonnen hat und sehr dynamisch verläuft“ (Drs. 17/3814, S. 5).

Für Berufe, die mit hohen körperlichen Belastungen verbunden sind und die oft in Kleinbetrieben anzutreffen sind, kann von einer sehr dynamischen Entwicklung aktuell nicht gesprochen werden. So stieg die Beschäftigungsquote z. B. für die Berufsgruppe der Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer im gleichen Zeitraum nur um rund 10 %; für die Berufsgruppe Bauausstatter (Fliesenleger, Isolierer, Verputzer, usw.) sogar nur um 8 %.

Die Einsicht erscheint trivial – aber sie ist der Schlüssel, um die weit verbreitete Ablehnung der ‚Rente mit 67‘ in der Bevölkerung zu verstehen: Die Arbeitsrealität für einen Professor oder eine Anwältin ist gerade im Alter eine ganz andere als für eine Dachdeckerin, einen Industriemechaniker oder eine prekär beschäftigte Gebäudereinigerin. Der Bericht der Bundesregierung ignoriert diese Einsicht vollkommen. Die verwendeten Kennziffern (Beschäftigungsquote, Erwerbstätigenquote, Arbeitslosenquote, Anteil der Übergänge in Regelaltersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, usw.) werden nicht nach Berufen o.ä. differenziert. Der Bericht kann deswegen keine realitätsnahen Aussagen über die Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer ArbeitnehmerInnen treffen.

III. Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung: Möglichkeiten und Grenzen

Maßnahmen zur **Umgestaltung des Arbeitslebens**, die erforderlich sind, damit mehr ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben verbleiben können, sind grundsätzlich zu begrüßen und verstärkt umzuset-

zen. Dies wird mehr zum Anstieg des realen Erwerbsaustrittsalters beitragen als jede verfrühte Einführung der ‚Rente mit 67‘.

Gleichwohl hat die Reichweite solcher Maßnahmen Grenzen, zudem sind auch hier berufs- bzw. tätigkeitsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen. Die Veränderungs-, Weiterbildungs- und Einsatzmöglichkeiten und -fähigkeiten sind dort besonders gering, wo das Einkommen und der Ausbildungsstatus niedrig sind und das Unternehmen auf einem eng begrenzten Feld tätig ist.

Die **Realität der betrieblichen Weiterbildung** zeigt, dass insbesondere ArbeitnehmerInnen mit kaufmännischer und ingenieurtechnischer Ausbildungen in hohen Querschnittsfunktionen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. Für gewerblich Beschäftigte gilt: Die Zergliederung des Arbeitsprozesses in langen Zuliefererketten mit jeweils hohem Vorfertigungsgrad engt im jeweiligen Betrieb das jeweilige Tätigkeitsfeld stark ein. Querschnittsfunktionen und dazugehörige Weiterbildung sind seltener, entsprechend weniger wird grundsätzlich auch im Bereich Weiterbildung getan. Nochmals verstärkt gilt dies für befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen bei Subunternehmern.

Die resultierende Weiterbildungskultur schwächt die Weiterbildungskompetenz der gewerblich Beschäftigten. Wer vor 35 Jahren eine handwerkliche oder gewerbliche Ausbildung absolviert hat und danach seine Fähigkeiten immer nur im Produktionsprozess bestätigen musste, kann nicht plötzlich in schulischen Lernsituationen erfolgreich sein. Angemessene Weiterbildungskonzepte gerade für ältere ArbeitnehmerInnen, die betriebliche Erfahrungen ernst nehmen und neue Lernkompetenzen fördern, sind selten zu finden. Ausnahmen hiervon sind vor allem in größeren Betrieben zu finden.

Eine entscheidende Grenze für die Reichweite solcher Maßnahmen ist: **Es fehlt oft eine ausreichende Zahl geeigneter qualifizierter Arbeitsplätze im Betrieb**, die Arbeitnehmer mit Verschleißerkrankungen nach einer Weiterbildung besetzen könnten. Dies gilt in noch stärkerem Ausmaß für Kleinbetriebe und für Handwerksbetriebe, die an wechselnden Einsatzorten in bzw. an Objekten tätig sind.³⁰

Im Bericht der Bundesregierung wird auf die begrenzte Reichweite solcher Anstrengungen nicht und auf festzustellende Umsetzungsprobleme nicht ausreichend eingegangen. Unter den „Beispielen guter Praxis“ findet sich kein Betrieb, der besonders schwierige Rahmenbedingungen für alters- und altersgerechtes Arbeiten aufweist (wie z.B. ein Hand-

werksbetrieb der Bauwirtschaft oder des Friseurgewerbes).

IV. Sozialstaatliches Netz für die, die aus der Erwerbstätigkeit gedrängt werden

Heute weist die sozialstaatliche Absicherung derjenigen Arbeitnehmer Lücken auf, die wegen gesundheitlicher Probleme aus dem Erwerbsleben gedrängt werden. Es wird der Tatsache nicht in ausreichendem Maße Rechnung getragen, dass ihr Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in der Regel keine Frage des „Nicht-mehr-arbeiten-Wollens“ ist, sondern eine Frage des „Nicht-mehr-arbeiten-Könnens“. Wo Sozialpläne oder Altersteilzeit nicht (mehr) genutzt werden können, sind diese ArbeitnehmerInnen auf Arbeitslosengeld oder Erwerbsminderungsrente angewiesen. Damit kann oft der soziale Abstieg oder Armut nicht verhindert werden. Eine Ursache hierfür ist, dass die Erwerbsminderungsrente ungenügend ist: Die Zugangsvoraussetzungen sind realitätsfern eng und berücksichtigen die Realität auf dem Arbeitsmarkt nicht, und das durchschnittliche Niveau der Zahlbeträge ist zu niedrig.³¹

Generell drohen ArbeitnehmerInnen, die vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, lebenslange Abschläge bei der Rente. Hier macht sich die stufenweise Einführung der ‚Rente mit 67‘ schon ab 2012 durch eine stetige Steigerung der Abschläge bemerkbar. So kostet allein die einmonatige Anhebung der Regelaltersgrenze im Jahr 2012 einen Durchschnittsneurentner jährlich über 30 Euro im Jahr, wenn er nicht länger arbeiten kann.

Vor dem Hintergrund der **betrieblichen Realität** ist – nach dem Wegfall der Förderung der Altersteilzeit und mit steigender Regelaltersgrenze – mit einem erheblich höheren Anteil von ArbeitnehmerInnen zu rechnen, die auch formal krankheitsbedingt ausscheiden werden. Das Problem dabei: Heute geht fast jeder zweite Mitarbeiter, der krankheitsbedingt ausscheidet, in Arbeitslosigkeit ohne eine Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsminderungsrente zu erreichen. Wer das 61. Lebensjahr noch nicht erreicht hat, dem droht ein Abrutschen in die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diese Perspektive wird zukünftig für mehr ArbeitnehmerInnen bittere Realität werden.

Dabei weisen die Lebensbiografien der Betroffenen oft eine mehr als 40jährige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Dies schützt aber in vielen dieser Fälle nicht vor dem Abrutschen in relative Armut. Die in der Bauwirtschaft häufig vorkommenden Erkrankungen an Gelenk- und Stützapparat sind dabei oft die Ursache für den oben beschriebenen Erwerbsbiografieverlauf.

³⁰ Gutgemeinte Hinweise wie der Folgende von Frau Ministerin von der Leyen sorgen daher in der Praxis eher für Verwunderung als dass sie Vertrauen darin schaffen, die Politik sei mit den realen Gegebenheiten ausreichend vertraut: „Wir müssen einfach kreativer denken. Ob Dachdecker oder Bäcker, niemand muss mit 66 noch genau dasselbe machen, was er mit 16 gelernt hat“, sagte die Ministerin. Sie fügte hinzu: „Wer Berufserfahrung hat, kann auch Büroarbeit in seiner Branche übernehmen.“ (Rheinische Post online, 14.4.2010)

³¹ Der durchschnittliche Zahlbetrag einer vollen Erwerbsminderungsrente der Renten-Neuzugänge 2009 betrug 643 Euro/Monat. In 2009 standen 173.000 bewilligten Erwerbsminderungsrenten 367.000 neue Anträge gegenüber. Bemerkenswert ist, dass auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung im Zusammenhang mit der Anhebung der Regelaltersgrenze den Bedarf sieht „über eine Weiterentwicklung der Erwerbsminderungsrenten nachzudenken“ (Sachverständigenrat, Jahresgutachten 2010/2011, Rd.-Nr. 440).

Sozialpläne und betrieblich geförderte Altersteilzeit können in großen (Bau-)konzernen bedingt finanzielle und soziale Ausgleichs schaffen. Je kleiner der Betrieb ist, desto schwieriger wird dies. Dabei muss berücksichtigt werden, dass allein im Bauhauptgewerbe etwa jeder zweite Erwerbstätige in einem Betrieb arbeitet, der weniger als 20 Mitarbeiter hat. Hinzu kommt, dass in Kleinbetrieben nur ein eingeschränkter Kündigungsschutz gilt, was ein Herausdrängen von ArbeitnehmerInnen mit gesundheitlichen Problemen relativ einfach möglich macht. Ähnliches gilt für befristet Beschäftigte.

Der Bericht der Bundesregierung ignoriert diese Problematik vollkommen. Insbesondere die Situation von Erwerbsgeminderten wird in dem Bericht mit keinem Wort erwähnt. Auch deswegen ist der Bericht ungeeignet, über die soziale Lage Älterer umfassende Aussagen zu treffen.

V. Zusammenfassung

Der von der Bundesregierung vorgelegte Bericht gemäß § 154 Absatz 4 SGB VI zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ist nicht geeignet, eine Entscheidung über die Vertretbarkeit der Anhebung der Regelaltersgrenze zu fundieren. Er berücksichtigt vor allem die folgenden Aspekte nicht oder nur unzureichend:

- Die Chance bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig sein zu können, variiert heute erheblich. Auch der Trend der letzten zehn Jahre fällt sehr unterschiedlich aus. Die im Bericht festgestellte sehr dynamische Entwicklung der Beschäftigungsquote gilt z.B. nicht für die Bau- und Bauausbauberufe.
- Anstrengungen zur alters- und altersgerechten Gestaltung des Arbeitslebens müssen verstärkt werden. Allerdings werden sie alleine nicht alle

ArbeitnehmerInnen davor schützen können, vor Erreichen der Regelaltersgrenze wegen gesundheitlicher Probleme aus dem Erwerbsleben gedrängt zu werden. Dies wird vom Bericht nicht ausreichend berücksichtigt.

- Schon heute bestehen Defizite (insbesondere aufgrund unzureichender Erwerbsminderungsrenten) bei der sozialstaatlichen Absicherung von Menschen, die wegen Gesundheitsproblemen aus dem Erwerbsleben gedrängt werden. Deren Zahl wird sich in Zukunft erhöhen. Das Ausmaß der Sicherungsdefizite wird im Bericht ebenso wenig thematisiert wie Möglichkeiten zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen.

Wenn diese Aspekte berücksichtigt werden und damit ein realistisches Bild der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer ArbeitnehmerInnen gezeichnet wird, ist die Anhebung der Regelaltersgrenze ab 2012 nicht vertretbar.

Eine differenzierte Betrachtung würde zeigen: Die meisten Menschen, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Erwerbsleben gedrängt werden, sind diejenigen mit den geringsten Einkommen, schlechtesten Bildungsvoraussetzungen und körperlich belastendsten Arbeitsplätzen. Die Einführung der ‚Rente mit 67‘ ab 2012 wird daher angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage zu einer weiteren Polarisierung der sozialen Lage älterer ArbeitnehmerInnen führen. Dies gilt insbesondere weil aktuell konkrete betrieblich umsetzbare Maßnahmen (insbesondere zugunsten der Hauptbetroffenen) genauso unzureichend sind wie die sozialstaatliche Absicherung für Arbeitnehmer, die wegen Gesundheitsproblemen aus dem Erwerbsleben gedrängt werden.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Dr. Martin Brüssig

Zusammenfassung

Für die gesellschaftliche Akzeptanz der „Rente mit 67“ ist entscheidend, ob die Verlängerung der Erwerbsphase möglich ist – und unter welchen Bedingungen. Die empirischen Entwicklungen der letzten Jahre zeigen eine deutliche Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung, die in erster Linie aus verlängerten Erwerbsphasen resultiert. Zugleich ist offenkundig, dass ein erheblicher Teil der Erwerbspersonen die schon heute bestehenden Altersgrenzen für die Altersrente nicht aus Erwerbstätigkeit heraus erreicht. Für diesen Personenkreis sollten sozialverträgliche Optionen entwickelt werden, die das vorhandene individuelle Arbeitsvermögen nutzen, bewahren und entwickeln, Altersarmut aufgrund des Altersüber-

gangs vermeiden und Möglichkeiten für einen selbstbestimmten Übergang eröffnen. Weiterhin sollten für die Versicherungsgemeinschaft tragbare Modelle für diejenigen entwickelt werden, die im Altersübergang Flexibilität und Zeitwohlstand anstreben. Beide Ziele können zueinander in Konflikt geraten.

Um einen längeren *Verbleib in Erwerbstätigkeit* zu unterstützen, sind die Humanisierung der Arbeitswelt und die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik voranzutreiben. Mehr *Sozialverträglichkeit* im Altersübergang lassen sich durch den Verzicht auf Abschläge in der Erwerbsminderungsrente und Änderungen im SGB II – und hier insbesondere den Verzicht auf die Pflicht zur Inanspruchnahme einer abschlagsbehafteten Altersrente vor Erreichen der

Regelaltersgrenze sowie durch die Entwicklung zusätzlicher Möglichkeiten für erwerbsfähige Hilfebedürftige mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit – erreichen. Mehr *Flexibilität* im Altersübergang ist durch eine Weiterentwicklung der Teilrente und der Altersteilzeitarbeit möglich.

Die Maßnahmen im Einzelnen und ihr Zusammenwirken sollten so angelegt werden, dass sie die derzeitige Entwicklung einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Menschen im rentennahen Alter nicht bremsen, sondern unterstützen.

Einleitung: Risiken beim Altersübergang als zentrale Kritik an der „Rente mit 67“

Die Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung greift in die etablierten Handlungsmuster von Beschäftigten und Betrieben zur Bewältigung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rentenphase ein. Nicht nur, dass die Regelaltersrente zwei Jahre später beginnen soll, sondern sehr viel stärker noch steht zur Debatte, ob eine um zwei Jahre verlängerte Erwerbsphase möglich oder auch nur vertretbar ist, zumal bislang noch bestehende vorzeitig beziehbare Altersrenten geschlossen werden (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit; Frauenaltersrente). Da nur eine Minderheit direkt aus versicherungspflichtiger Beschäftigung in Altersrente wechselt – und nur einer kleinen Minderheit dies im Alter von 65 Jahren gelingt – besteht die Gefahr, dass die Altersgrenzenanhebung die ohnehin schwierige Phase des Erwerbsaustritts und Rentenbeginns verlängert, die bereits bestehenden Risiken auf weitere Personengruppen ausweitet und die Probleme des Altersübergangs vertieft. Genau daraus erwachsen Kritiken an dem Vorhaben, die Altersgrenzen anzuheben, und damit jetzt zu beginnen.

Viele Gründe sprechen für die Anhebung der Altersgrenze, etwa der demographische Wandel, die zunehmende Lebenserwartung, der Gewinn an „gesunden“ Lebensjahren und der positive Beitrag zur Finanzierung aller beitragsbasierten sozialen Sicherungssysteme (und nicht nur der Alterssicherung), der sich aus längeren Erwerbsphasen ergeben würde. Gleichwohl ist die „Rente mit 67“ nicht alternativlos, wie oft behauptet wird; die letztlich nur politisch, nicht wissenschaftlich zu entscheidende Frage ist, ob Alternativen wie *ceteris paribus* etwas stärker steigende Beiträge oder etwas stärker sinkende Lohnersatzraten günstiger bewertet werden. Politisch kann die „Rente mit 67“ an fehlender Akzeptanz durch die Betroffenen scheitern, und Meinungsumfragen zufolge ist ihre Ablehnung stabil.³² Zustimmung und Ablehnung der Betroffenen orientieren sich in erster Linie an der individuellen Bewertung der Chancen, den Altersübergang in einer Form zu bewältigen, die es erlaubt, das Ende des Erwerbslebens selbst zu bestimmen und für das Alter bestimmte Rücklagen nicht vorzeitig aufzehren zu müssen, und erst nachgeordnet an vergleichswei-

se abstrakten Überlegungen zum „Altersquotienten“ oder zur „impliziten Staatsverschuldung“.

Der Beschluss, gleichzeitig mit der Anhebung der Regelaltersgrenze die sog. „Revisionsklausel“ nach § 154 Abs. 4 SGB VI einzuführen, muss deshalb als eine weise Entscheidung betrachtet werden, verbindet sie doch Erwartungssicherheit für die Betroffenen mit der grundsätzlichen Bereitschaft des Gesetzgebers, die riskante Phase des Altersübergangs zu beobachten. Eine Beobachtung hat freilich nur Sinn, wenn sie in Gestaltungsvorschläge mündet, die darauf zielen, die Risiken des Altersübergangs zu begrenzen.

Die vorliegende Stellungnahme geht zunächst auf die Zunahme der Alterserwerbstätigkeit und ihre Ursachen ein (Abschnitt 0). Anschließend wird versucht, das Ausmaß „gelingender“ Altersübergänge – Personen, die die heute bestehenden Altersgrenzen aus stabiler Beschäftigung heraus erreichen oder erreichen könnten – und „prekärer“ Altersübergänge – Personen, die aus Langzeitarbeitslosigkeit oder mit massiven Rentenabschlägen ihre Altersrente beginnen – abzuschätzen (Abschnitt 0) und die zentralen Risikofaktoren für einen Altersübergang zu benennen (Abschnitt 0. Sowohl aus den Risikofaktoren als auch aus der Differenzierung der Altersübergänge ergeben sich Kriterien, anhand derer vorliegende Überlegungen zur Gestaltung des Altersübergangs beurteilt werden können (Abschnitt 0).

Aktuelle Entwicklungen beim Altersübergang

Verlängerte Erwerbsphasen und ihre Ursachen

Trotz einer anhaltenden Ablehnung der Rente mit 67 gibt es schon seit längerem deutliche Anzeichen, dass sich viele Menschen auf eine längere Erwerbstätigkeit und einen späteren Renteneintritt einstellen. So sank unter den 40-Jährigen (und älter) der Anteil jener, die damit rechneten, mit spätestens 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden, von 1996 bis 2002 von 50 auf 35 Prozent. In diesem Zeitraum war allerdings keine Zunahme bei jenen zu beobachten, die erwarteten, später als mit 60 Jahren in den Ruhestand zu wechseln. Zugenommen hatte vor allem die Ungewissheit über das eigene Renteneintrittsalter (18 auf 32 Prozent) (Engstler 2004). Doch im Jahr 2008 gab knapp die Hälfte der Erwerbstätigen zwischen 55 und unter 65 Jahren an, auch nach dem Renteneintritt noch erwerbstätig sein zu wollen (vgl. Dobritz und Micheel 2010), wobei in dieser Umfrage die Art und der Umfang der Beschäftigung offen geblieben sind. Wie jüngst gezeigt wurde, passen sich die Erwartungen zum Renteneintritt an die (steigenden) Altersgrenzen an (Coppola und Wilke 2010). Von den Beschlüssen zur Altersgrenzenanhebung geht also eine erhebliche Signalwirkung aus, die für die Handlungsorientierungen und das Verhalten der Akteure am Arbeitsmarkt wirksam ist. Doch es sind nicht nur die individuellen Planungen zu Erwerbstätigkeit und Ruhestand, die sich geändert haben, sondern auch das beobachtbare Verhalten hat sich gewandelt. Der Einstieg in die Verlängerung der Erwerbsphase scheint geglückt.

Die *Erwerbstätigenquote* der 55- bis unter 65-Jährigen ist in den letzten 10 Jahren erheblich gestiegen: von 38,0 Prozent (2001) auf 53,8 Prozent im Jahr

³² Im Sommer 2008 bewerteten in einer repräsentativen Stichprobe der 55- bis unter 65-Jährigen in Deutschland zwei Drittel die Anhebung des Rentenalters als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“, vgl. Dobritz, Micheel 2010, S. 1.

2008. Bezogen auf den Ausgangswert, entspricht dies einer Zunahme von nahezu 50 Prozent. Mit steigendem Alter geht die Erwerbstätigenquote zurück; bei den 60- bis unter 65-Jährigen liegt sie bei 19,9 Prozent (2009; BT-Drs. 17/3814, S. 35), ist aber gerade in dieser Altersgruppe besonders stark gestiegen. Entsprechend dem zugrundeliegenden Messkonzept von Erwerbstätigkeit sind hier alle Erwerbstätigen ohne eine Mindestgrenze und deshalb u.a. auch erwerbstätige (Früh-)Rentner/innen enthalten – der hier gemessene Status „erwerbstätig“ ist nicht in allen Fällen alternativ zum Status „Rentenbezug“, wie in der öffentlichen Debatte oft unterstellt wird.

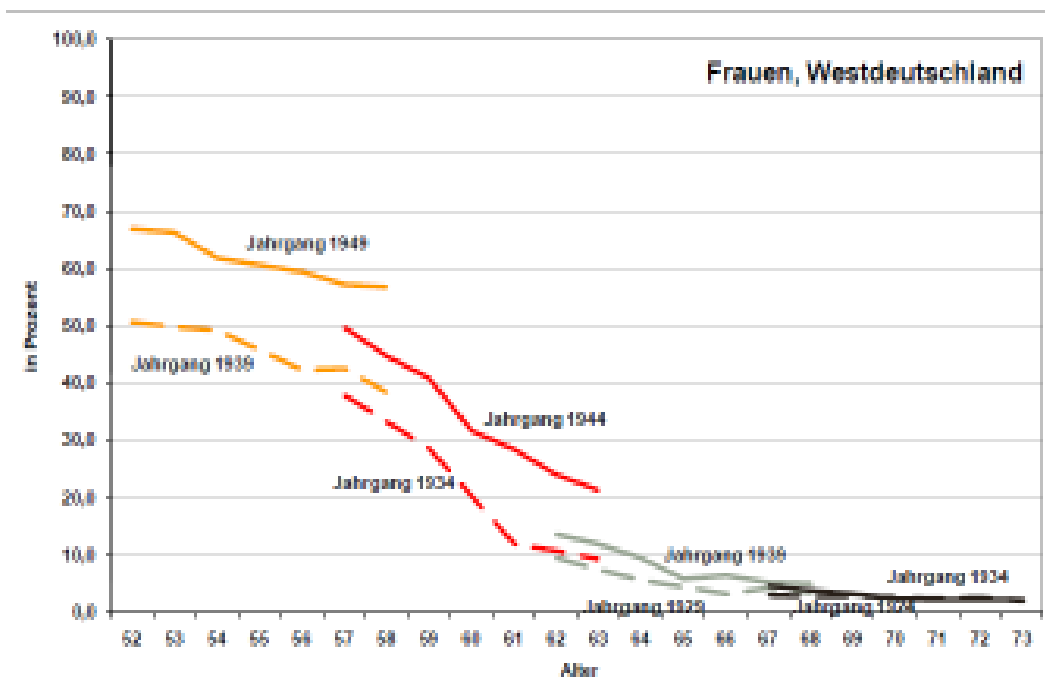
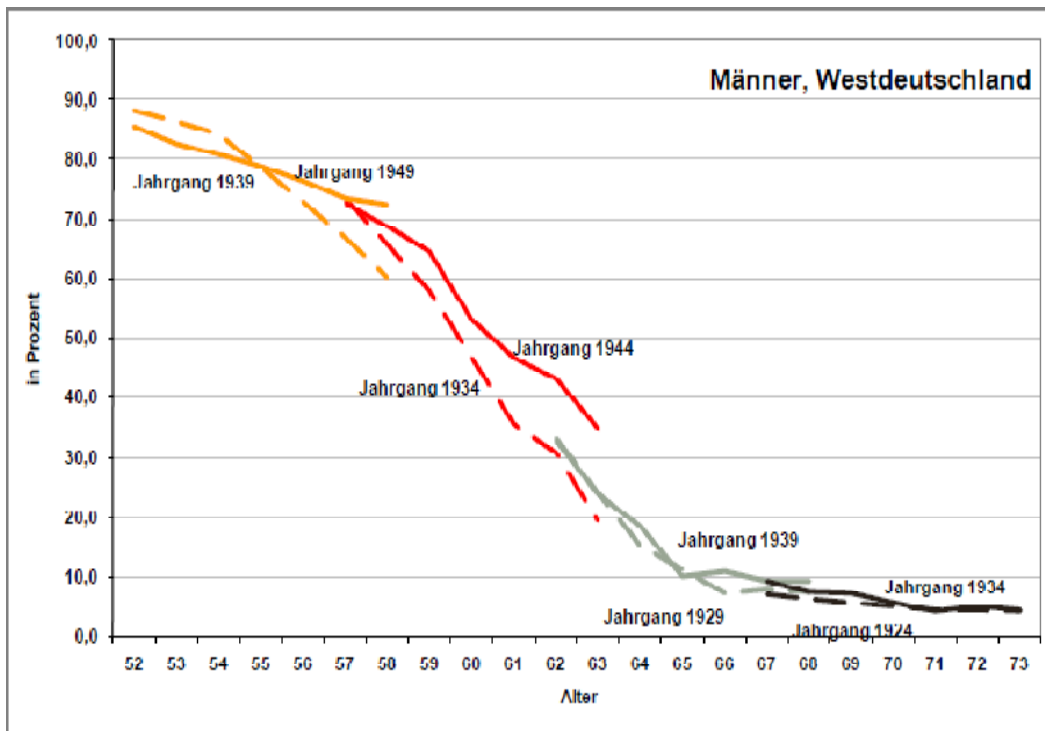
Beim Anstieg der Alterserwerbstätigenquote wirken sich neben dem längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit auch – gegenwärtig in einer unterstützenden Richtung – Faktoren aus, die mit aktueller Rentenpolitik und individuellem Verhalten nichts zu tun haben: Die Geburtskohorten 1930 bis 1955, die zwischen 1995 und 2010 das Altersfenster der „Älteren“ durchlaufen (55 bis unter 65 Jahre), sind sehr ungleichmäßig besetzt und umfassen beispielsweise die geburtenschwachen Jahrgänge um 1945 herum und die geburtenstarken Jahrgänge vor 1940 einerseits und im beginnenden Babyboom andererseits. Da innerhalb der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen stets die Erwerbstätigkeit bei den Jüngeren (55 bis unter 60 Jahre) höher ist als bei den Älteren (60 bis unter 65 Jahre), wirkt es sich für die Erwerbstätigenquote der Älteren insgesamt (55 bis unter 65 Jahre) aus, ob die jüngere oder die ältere Hälfte überwiegt. Ebenso wirkt es sich auf die *Entwicklung* der Alterserwerbstätigenquote aus, wenn sich das Gewicht der jüngeren oder älteren Hälfte *verschiebt*. Eine solche demographische Verschiebung liegt gegenwärtig und für die jüngere Vergangenheit vor: Um das Jahr 2000 herum wirkte sich die relativ hohe Erwerbsbeteiligung der „Jüngeren“ (55 bis unter 60 Jahre) vergleichsweise wenig auf die Alterserwerbstätigenquote aus, weil die entsprechenden Kohorten relativ klein sind, während die „Älteren“ (60 bis unter 65 Jahre) zahlreicher waren und mit ihrer niedrigen Erwerbstätigenquote den Durchschnitt der Älteren insgesamt (55 bis unter 65 Jahre) prägten. Der „Anteil“ dieser demographischen Verschiebung auf die Entwicklung der Alterserwerbstätigenquote lässt sich berechnen (vgl. Brüssig 2010d). Demnach gehen etwa 20 Prozent des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote von 2001 bis 2007 auf die besondere demographische Konstellation und nicht auf individuelles Verhalten zurück.

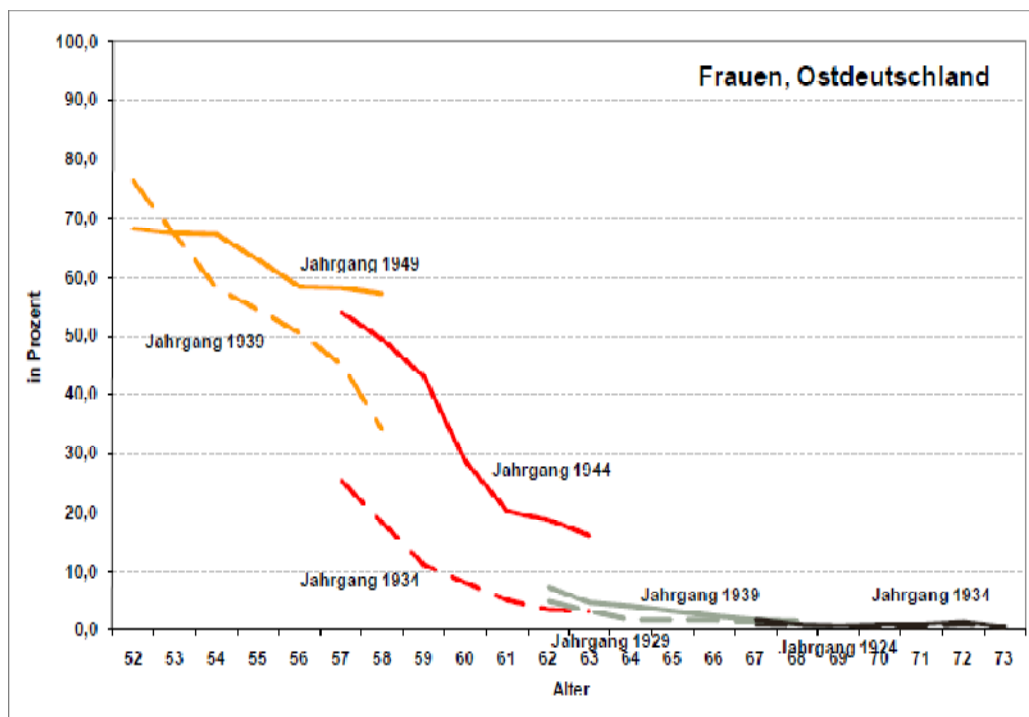
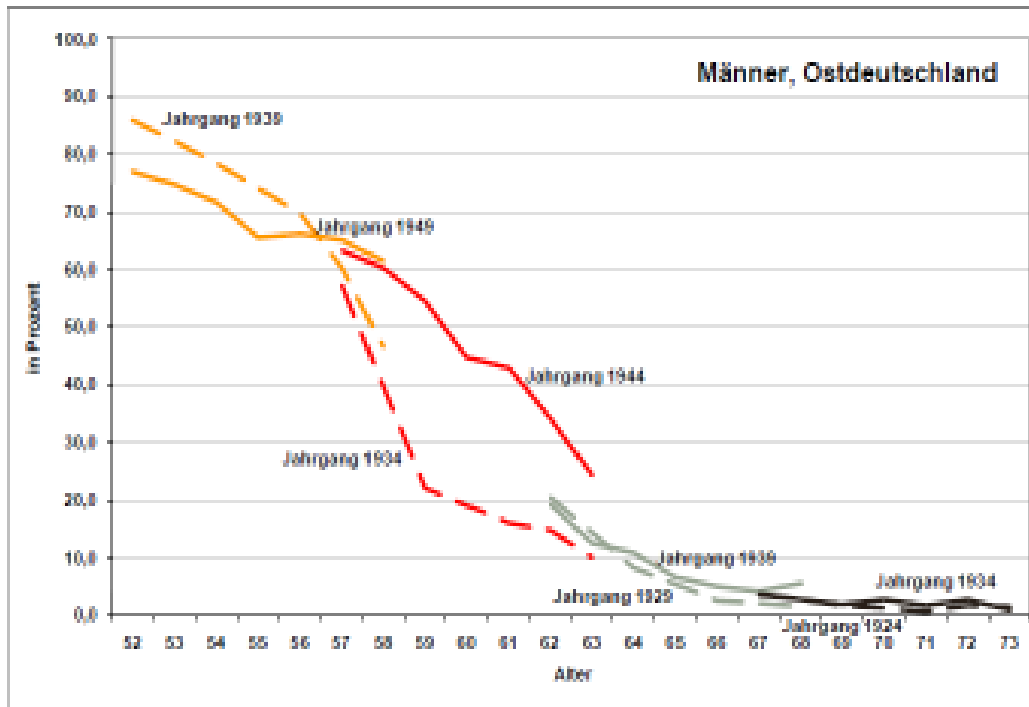
Das bedeutet aber auch: Der weitaus größte Teil des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote wird durch individuelles Verhalten verursacht. Hier lassen sich wiederum zwei Gründe unterscheiden: zum einen sind heute Personengruppen noch im rentennahen Alter erwerbstätig, die als Angehörige früherer Geburtskohorten im entsprechenden Lebensalter nicht (mehr) erwerbsbeteiligt gewesen wären. Dies trifft insbesondere auf Frauen in Westdeutschland zu. Beispielsweise waren im Jahr 2004 von den westdeutschen Frauen des Geburtsjahrgangs 1949, also im Alter von 55 Jahren, etwa 60 Prozent erwerbstätig, während 10 Jahre zuvor unter den damals 55-jährigen Frauen (Jahrgang 1939) nur etwa 45 Prozent

erwerbstätig waren (siehe Abbildung 1).³³ Zum anderen hat sich der altersspezifische Rückgang der Erwerbsbeteiligung deutlich verlangsamt, d.h. der Zeitpunkt des Erwerbsaustritts hat sich verzögert. Die im Alter von 55 Jahren erwerbstätigen Angehörigen der Geburtskohorte 1949 beenden ihre Erwerbsphase später als es die erwerbstätigen 55-Jährigen der Geburtskohorte 1939 taten.

³³ Bei westdeutschen Männern der gleichen Geburtsjahrgänge hat sich die Erwerbstätigenquote in diesem Alter praktisch nicht verändert: Sie lag jeweils bei knapp 80 Prozent, siehe Abbildung 1. In Ostdeutschland ist unter Männern und Frauen gerade im Altersspektrum von 57 bis 63 Jahren ebenfalls eine deutlich höhere Erwerbstätigkeit zu verzeichnen, die aber in erster Linie auf die Schließung der Frühausgliederung in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zurückzuführen ist.

Abbildung 1: Kohortenspezifische Erwerbstätigenquoten Älterer, nach Geschlecht und Gebiet





Quelle: Mikrozensus, zitiert nach Brussig 2010d (Altersübergangs-Monitor 2010-04).

Bemerkenswerterweise schlägt sich dies nicht im durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter nieder, wie es etwa von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union, berechnet wird (Eurostat 2009). Eurostat weist für Deutschland ein nahezu stagnierendes, meist knapp unter 62 Jahren liegendes, durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter aus, das noch dazu 2008 niedriger war als 2007. In dem

durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter, einem Querschnittsindikator, wirken sich die oben beschriebenen mikrodemographischen Ungleichgewichte – ungleiche Besetzungen der relevanten Geburtsjahrgänge – ungefiltert aus. Das Nachrücken geburtenstarker Kohorten „drückt“ auf das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter, weil in dem jeweiligen Erhebungsjahr die frühen Erwerbsaustritte aus

geburtstärkeren Kohorten mit den späten Erwerbsaustritten aus geburtenschwächeren Kohorten zusammentreffen. Die Veränderung des Erwerbsaustrittsalters wird in der Querschnittsbetrachtung also unterschätzt. Dies wird solange anhalten, bis die nachrückenden Kohorten nicht mehr größer sind als die vorhergehenden, also bis weit in die Mitte des nächsten Jahrzehnts, wenn der Jahrgang 1964 – der geburtstärkste Jahrgang in Deutschland – das Erwerbsaustrittsalter erreicht.³⁴

Sachgerechter als Querschnittsbetrachtungen sind Kohortenbetrachtungen, wie sie beispielsweise auch bei der Analyse der Lebenserwartung verwendet wird, die ja auch für die heute Geborenen ermittelt wird, oder als „fernere Lebenserwartung“ für die heute in einem bestimmten Alter befindlichen Personen bestimmt wird³⁵ (zur Analogie der Lebenserwartung und des Erwerbsaustrittsalters siehe Vogler-Ludwig und Düll 2008). Gestützt auf eine Kohortenbetrachtung, lässt sich zeigen, dass sich mit jeder neuen Geburtskohorte das Durchschnittsalter des Erwerbsaustritts signifikant nach hinten verschiebt; teilweise macht diese Differenz allein zwischen zwei aufeinanderfolgenden Geburtskohorten mehrere Monate aus (Brussig 2010d). Schätzungen zeigen, dass das Aufschieben des Erwerbsaustritts quantitativ die wichtigste Komponente zur Erklärung des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote ist, gefolgt von der stärkeren Erwerbsbeteiligung vormals nicht erwerbsbeteiligter Personengruppen sowie den beschriebenen demographischen Verschiebungen zwischen den Geburtskohorten (ebda.). Prognosen auf Grundlage der bislang unvollständigen Verläufe nachrückender Kohorten lassen erwarten, dass sich in den nächsten Jahren die Erwerbsaustritte weiter auf spätere Lebensjahre verlagern werden.

Eine entscheidende Grenze in der Ausweitung der Erwerbsphase liegt in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Der Bericht der Bundesregierung ist in diesem Punkt sehr knapp (vgl. BT-Drs. 17/3814, S. 37-39). Bekannt ist aber:

- Der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit ist nicht mit überwiegend prekären Jobs erkauft. Zwar hat der Anteil geringfügiger Beschäftigung und nicht bedarfsdeckender Arbeitseinkommen auch unter den Älteren zugenommen, doch gleichzeitig ist die Zahl von älteren versicherungspflichtig Beschäftigter stärker gestiegen als die Zahl von geringfügig Beschäftigten. Allerdings arbeitet unter den älteren Frauen in Westdeutschland, aber auch unter älteren Geringqualifizierten, nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen ver-

sicherungspflichtig und in Vollzeit (Brussig 2010a).

- Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist in den letzten zehn Jahren – ausgehend von einem niedrigen Niveau – moderat gestiegen. Waren 1997 unter den 60- bis 64-Jährigen 2,4 Prozent erwerbstätige Rentner/innen, so waren es 2007 3,1 Prozent (Brussig 2010a). Der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe lässt sich also auch nicht vorrangig auf einen steigenden Anteil erwerbstätiger Rentner/innen zurückführen. Dabei ist die Erwerbstätigkeit von Frührentner/innen (vor Erreichen der Regelaltersgrenze) ohne weitere Informationen nicht eindeutig zu bewerten: Sie kann auf eine fortdauernde Erwerbsfähigkeit deuten; diese Personen hätten auch später in Rente gehen können, bewerten aber das Verhältnis von Zeitwohlstand und Einkommen in der Kombination „Rente mit Abschlag plus Minijob“ günstiger als bei vollzeitiger Weiterarbeit und Hinausschieben des Rentenbezugs. Sie kann aber auch auf eine vorzeitige Verdrängung aus dem vollgültigen Erwerbsleben in eine den gewünschten Lebensstandard nicht sichernde Rente deuten, aufgrund derer der Nebenverdienst gesucht wird. Schließlich kann es sich um eine individuell gewählte Konstruktion eines schrittweisen, „gleitenden“ Altersübergangs handeln und Anzeichen der Notwendigkeit flexiblerer Übergangsmöglichkeiten zu geringeren individuellen Kosten sein. In diesem Punkt besteht Forschungsbedarf.

„Gelingende“ und „prekäre“ Altersübergänge

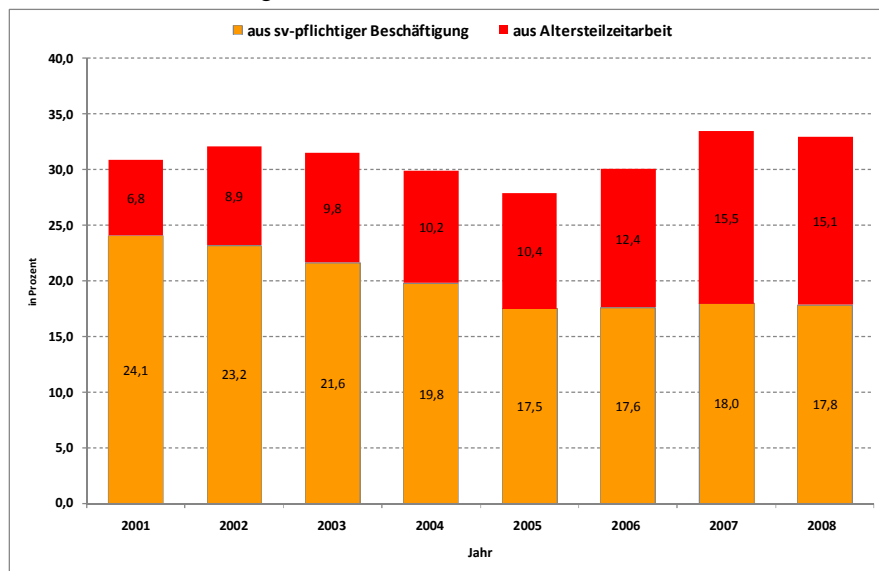
Dass sich individuelle Erwerbsverläufe verlängern und die Alterserwerbsbeteiligung ansteigen ist, darf nicht den Blick darauf verstellen, dass Altersübergänge differenziert ablaufen und dass viele Betroffene erhebliche Probleme haben, bis zum Rentenalter erwerbstätig zu bleiben. Die Verlängerung der Erwerbsphasen bedeutet nicht zwangsläufig, dass mehr Menschen als früher aus Erwerbstätigkeit kommend ihre Altersrente beginnen.

Tatsächlich stagniert der Anteil jener, die direkt vor der Altersrente versicherungspflichtig beschäftigt waren, seit 2001 zwischen 30 und 35 Prozent aller Neuzugänge in Altersrente. Betrachtet man nur die Neuzugänge in Altersrente aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung *ohne* Altersteilzeitarbeit (die ja überwiegend im Blockmodell praktiziert wird), dann erreicht sogar nur etwa jede/r Sechste die Altersrente direkt aus aktiver Erwerbstätigkeit (17,8 Prozent, siehe Abbildung 2).

³⁴ Die demographische Verschiebung wirkt sich auch auf das „durchschnittliche Rentenzugangsalter“ aus: Der Anstieg des durchschnittlichen Rentenzugangsalters seit 1997 wird überschätzt, und in den kommenden Jahren ist sogar ein stagnierendes Rentenzugangsalter nicht ausgeschlossen, da anteilig wenige Frührentner aus geburtstarken nachrückenden Kohorten mit den „Spätrentnern“ aus geburtenschwachen Kohorten zusammentreffen. Ein stagnierendes durchschnittliches Rentenzugangsalter allein sollte deshalb nicht als Beleg für eine nachlassende Kraft von Rentenreformen hinzugezogen werden.

³⁵ Und nicht etwa als das „durchschnittliche Sterbealter“ eines Kalenderjahres.

Abbildung 2: Versicherungsstatus der Neuzugänge in Altersrente am 31.12. im Jahr vor dem Leistungsfall



Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen 2009, S. 57

In dem Bericht der Bundesregierung wird ausgeführt, dass der „Anteil der Altersrentenzugänge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine Regelaltersrente“ von 9 Prozent im Jahr 2001 auf 29

Abbildung 2 zitierte Entwicklung betont der Bericht der Bundesregierung eine deutliche Zunahme direkter Wechsel. Beide Zeitreihen – die gleichermaßen

Abbildung 2) Zugänge in *Altersrente* betrachtet werden, also einschließlich vorzeitig beziehbarer Altersrenten ab einem Alter von 60 Jahren, während im Bericht der Bundesregierung Zugänge in die *Regelaltersrente*, also ab 65 Jahren, zugrunde gelegt werden. Unter allen Regelaltersrentner/innen (ab 65 Jahre) sind also immer mehr Personen, die unmittelbar aus Erwerbstätigkeit kommen.³⁶

In den Jahren vor 2007 waren abschlagsfreie Zugänge in vorzeitig beziehbare Altersrenten noch möglich. Viele, beispielsweise langjährig Versicherte, hatten also die Chance zu einem abschlagsfreien Rentenbeginn vor Erreichen des 65. Geburtstages. Dass in der Vergangenheit diese Personen vor Vollendung des 65. Lebensjahres ihre Rente begonnen haben, ist primär Ausdruck institutioneller Regelungen und nicht zwangsläufig Ergebnis eines aufgezehrten individuellen Arbeitsvermögens, wie auch umgekehrt die steile Zunahme von Rentenzugängen im Alter von 65 Jahren aus Erwerbstätigkeit seit 2001 nicht zwangsläufig Ausdruck einer zunehmenden Verbreitung individuellen Arbeitsvermögens bis zur Regelaltersgrenze ist. Vielmehr wird durch diese Entwicklung aufgedeckt, wie hoch der Anteil der Personen ist, die mehr oder weniger ohne Probleme bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten können. Dieser Anteil liegt bei knapp einem Drittel

³⁶ Der Großteil der Neuzugänge in die Regelaltersrente erfolgt durch Nichterwerbspersonen oder zuletzt nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige (z.B. Selbstständige, Beamte), die in früheren Jahren einen Rentenanspruch in der GRV erworben haben. Jedoch steigt in letzter Zeit der Anteil der bis zuletzt beschäftigten Arbeitnehmer unter den Regelaltersrentnern.

Prozent im Jahr 2009 gestiegen ist (BT-Drs. 17/3814, S. 17). Auch dieser Wert zeigt, dass nur eine Minderheit aus versicherungspflichtiger Tätigkeit direkt in Altersrente wechselt, doch anders als die in auf Daten der DRV beruhen – unterscheiden sich dadurch, dass hier (

aller Regelaltersrentner/innen bzw., da knapp die Hälfte aller Neuzugänge in Altersrente speziell in die Regelaltersrente wechselt, bei weniger als einem Sechstel aller Neuzugänge in die Altersrente insgesamt. Dieser Personenkreis erreicht die heute bestehende Altersgrenze von 65 Jahren in versicherungspflichtiger Beschäftigung, und ihr Altersübergang kann – bei aller Zurückhaltung hinsichtlich des Gesundheitszustandes, der nicht bekannt ist – als ein „gelingender Altersübergang“ charakterisiert werden.

Hierbei handelt es sich aber sicher um eine Untergrenze in der Schätzung. Denn hinzu kommt eine unbekannt, aber sicher nicht zu vernachlässigende Zahl von Personen, die mit einer ausreichenden Alterssicherung im Rücken Zeitwohlstand gegen Abschlüsse tauschen, und die problemlos länger arbeiten würden, wenn es keine vorzeitig beziehbaren Renten gäbe.

Dem steht ein Personenkreis gegenüber, der mit den steigenden (abschlagsfreien) Altersgrenzen nicht Schritt halten kann und unter denen „prekäre“ Altersübergänge aus Langzeitarbeitslosigkeit oder mit massiven Abschlüssen zu vermuten sind. Um die Größe dieses Personenkreises abzuschätzen, ist zunächst festzuhalten, dass die Inkaufnahme von Abschlüssen für sich allein keinen geeigneten Indikator für Probleme im Altersübergang darstellt. Zwar deutet die steigende Verbreitung von Abschlüssen – 2007 erfolgte fast die Hälfte aller Neuzugänge in Altersrenten mit Abschlüssen, unter Frauen in Ostdeutschland waren es drei Viertel – darauf hin, dass die Altersgrenzen in der Rentenversicherung schneller gestiegen sind als die Versicherten ihren Erwerbsaus-

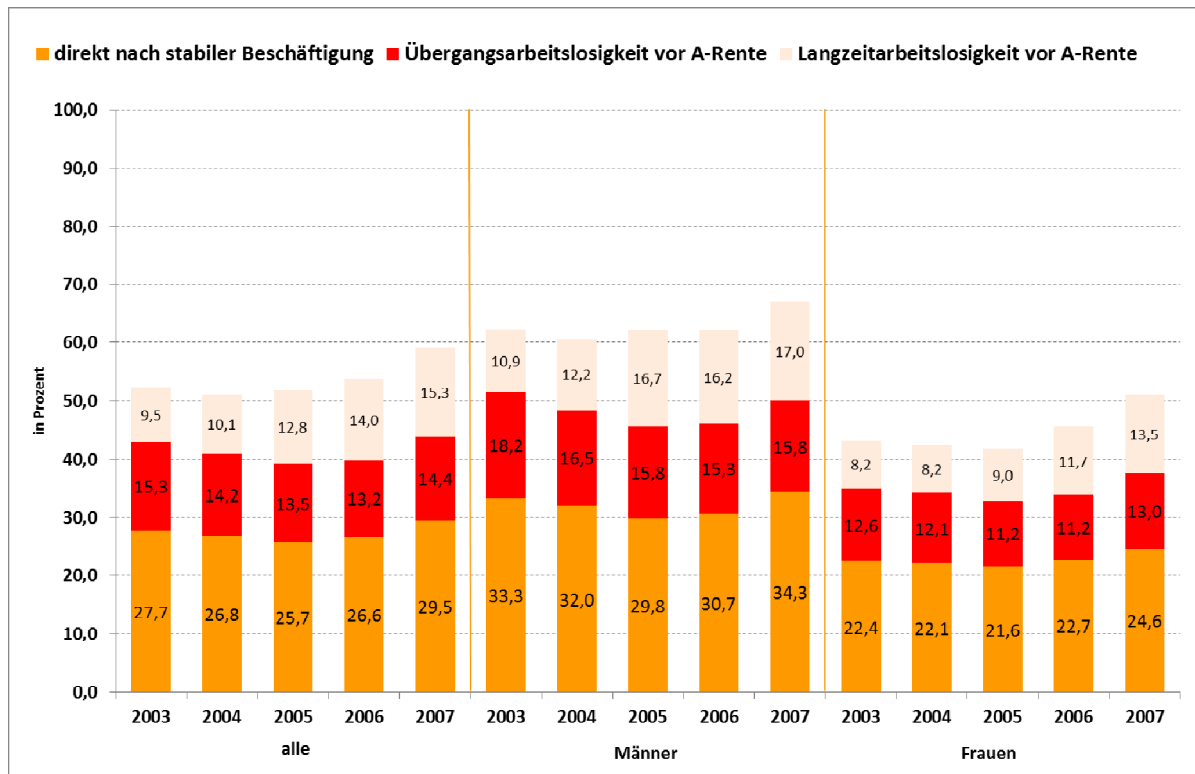
tritt aufgeschoben haben bzw. aufschieben konnten. Doch es ist zu erwarten, dass einige Personen nach einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie und bei Vorhandensein ergänzender Quellen der Alterssicherung (Betriebsrente, private Vorsorge, Rente oder Einkommen des Partners) die Abschläge trotz vorhandener Arbeitsfähigkeit in Kauf genommen haben. Für andere erfolgt bei erschöpftem Arbeitsvermögen oder versperrtem Arbeitsmarkt die Flucht in eine durch Abschläge geminderte Rente unabhängig vom erreichten Sicherungsniveau, weil das Potenzial fehlt, dieses noch zu verbessern. Dieses ist eine soziale Risikogruppe. Sie bezahlt mit Rentenabschlägen für einen durch Frühverrentung verlängerten Rentenbezug, den sie wegen geringerer Lebenserwartung nicht im statistisch unterstellten Maße überhaupt erlebt (Kühntopf und Tivig 2007).

Statt isoliert auf Abschläge zu achten, sollten deshalb *Übergangskonstellationen* betrachtet werden. Auf Grundlage von Daten der Deutschen Rentenversicherung können drei Übergangskonstellationen unterschieden werden: der direkte Übergang von durchgängiger versicherungspflichtiger Beschäftigung in den drei Jahren vor Beginn der Altersrente („direkter Übergang aus stabiler Beschäftigung“), der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit im letzten oder vorletzten Jahr vor Beginn der Altersrente („Übergangsarbeitslosigkeit“) sowie der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit in den letzten drei Jahren vor Beginn der Rente („Langzeitarbeitslos vor Rente“).³⁷ Der Anteil dieser Übergangskonstellationen ist im Zeitverlauf relativ konstant (siehe Abbildung 3). Trotz verlängerter Erwerbsphasen und breiterer Alterserwerbstätigkeit haben sich die Übergangskonstellationen nur vergleichsweise geringfügig verändert. Etwa ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen wechseln aus stabiler Beschäftigung in Altersrente, bundesweit etwa 15 Prozent verzeichnen eine Übergangsarbeitslosigkeit (in Ostdeutschland sind dies deutlich mehr, wenngleich dort eine stark sinkende Tendenz zu beobachten ist), und etwa ebenso viele sind vor der Altersrente langzeitarbeitslos bzw. dauerhaft erkrankt; auch hier sind es wieder in Ostdeutschland mehr als in Westdeutschland, doch in beiden Landesteilen ist eine zunehmende Verbreitung dieser Konstellation zu verzeichnen.³⁸

³⁷ Bezugspunkt ist mangels besserer Daten jeweils der 31.12. im ersten, zweiten und dritten Jahr vor Beginn der Altersrente. Daten mit monatsexakten Erwerbsverläufen vor der Rente zeigen zahlreiche kurze Beschäftigungsepisoden (etwa Fachinger und Himmelreicher 2007; Brussig 2010c), sodass die Stabilität der Verläufe in der hier gewählten Darstellung überschätzt wird.

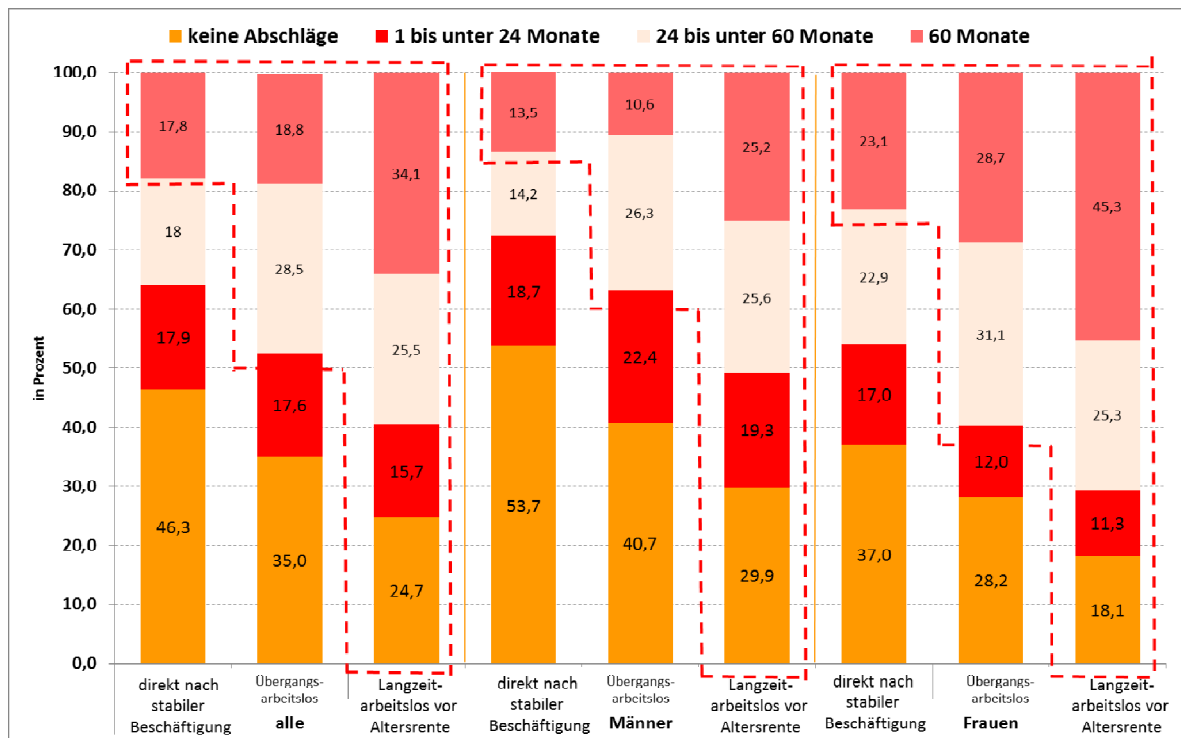
³⁸ Die Differenz zu 100 sind Personen in „sonstigen“ Übergängen. Darunter sind viele passiv Versicherte.

Abbildung 3: Übergangskonstellationen beim Altersübergang, 2003 bis 2007



Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSBB, eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Übergangskonstellationen und Abschlüsse (2007)



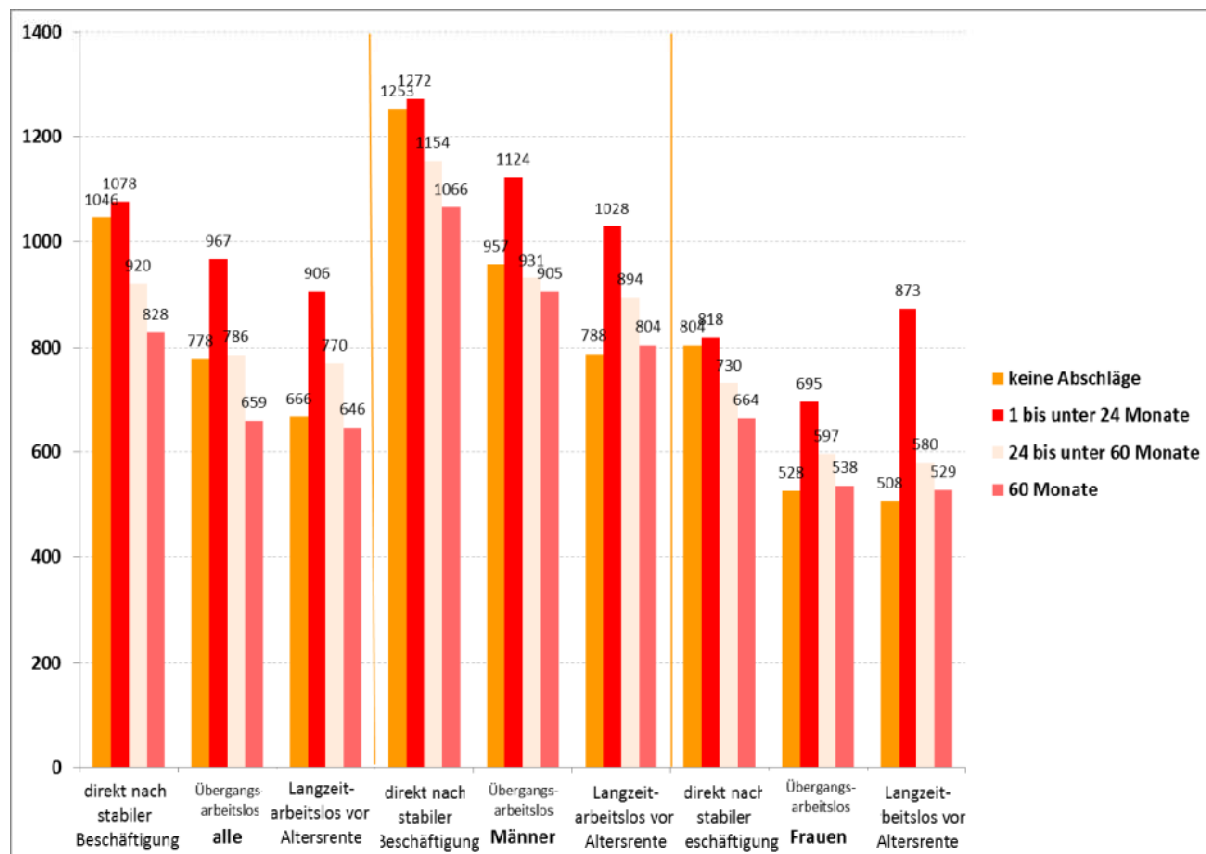
Anmerkung: gestrichelter Bereich: Konstellationen des „prekären Altersübergangs“.

Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSBB, eigene Berechnungen.

Gerade die Rentenzugänge aus Langzeitarbeitslosigkeit erfolgen sehr oft vorzeitig und mit hohen Abschlägen (siehe Abbildung 4). Auch wenn Rentenansprüche Ergebnis einer „Lebenseinkommensposition“ sind, die bei Langzeitarbeitslosen niedriger ausfällt als bei stabil Beschäftigten (und bei Männern höher ist als bei Frauen), ist doch unverkennbar, dass die Rentenabschläge deutliche Spuren in den Rentenzahlbeträgen hinterlassen (siehe Abbildung 5). Deutlich wird auch, dass die höchsten Renten-

zahlbeträge bei „stabil beschäftigten“ bzw. „übergangsarbeitslosen“ Männern liegen, die geringfügig vorzeitig in Altersrente gehen. Dies unterstreicht, dass Abschläge zum Teil auch von jenen in Kauf genommen werden, die eine gute Alterssicherung aufgebaut haben. Umgekehrt sind Rentenzugänge, die mindestens zwei Jahre vorzeitig erfolgen, mit deutlichen Einbußen verbunden und vermutlich überwiegend unfreiwillig.

Abbildung 5: Rentenzahlbeträge (in Euro), nach Übergangskonstellationen und Abschlägen (2007)



Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSBB, eigene Berechnungen.

Fast man nun den Personenkreis derer mit einem prekären Altersübergang als diejenigen, die entweder aus Langzeitarbeitslosigkeit in Altersrente wechseln (ca. 15 Prozent) zuzüglich jener mit mindestens zwei Jahren vorzeitigem Rentenbeginn nach Übergangsarbeitslosigkeit bzw. maximalen Abschlägen nach stabiler Beschäftigung (zusammen ca. 12 Prozent), so weisen zwischen einem Viertel und einem Drittel der Neuzugänge in Altersrente einen „prekären“ Altersübergang auf.

Risikofaktoren im Altersübergang

Auch wenn das genaue Zusammenspiel von kurz- und langfristigen Ursachen einerseits und individuellem Verhalten und Kontextbedingungen andererseits nicht ausreichend bekannt ist, gibt es doch eine breite Literatur zu einzelnen Risikofaktoren, die einen vorzeitigen Erwerbsaustritt wahrscheinlicher werden lassen. Gegenwärtig müssen vor allem Ar-

beitslosigkeit in der späten Erwerbsphase sowie unzureichende Gesundheit – oft verstärkt bzw. mitverursacht durch hohe Arbeitsbelastungen – als wesentliche Risikofaktoren angesehen werden. Weiterhin ist auf den Haushaltskontext hinzuweisen, der für die individuelle Verrentungsentscheidung eine Rolle spielt, wenngleich zu vermuten ist, dass sich der Haushaltskontext stärker bei „gelingenden“ als bei „prekären“ Übergängen auswirkt. Die Ruhestandsoptionen des Partners / der Partnerin entfalten ihre Wirkungen eher in einem Kontext von Wahlfreiheit als in einem Kontext des erzwungenen Ausscheidens. Die lange Zeit im Zentrum der Aufmerksamkeit stehenden institutionellen Rahmenbedingungen sind nach wie vor wichtig für das Verständnis des Übergangsgeschehens, können aber nach den implementierten Reformen der Renten- und Arbeitsmarktpolitik nicht mehr als entscheidend für die nach wie vor verbreiteten vorzeitigen Erwerbsaustritte gelten.

Die Bedeutung von Arbeitsbedingungen, Unternehmenskulturen und Arbeitsmarktchancen auf die Erwerbsfähigkeit im Alter wird besonders deutlich bei einer nach Berufen differenzierten Analyse (z.B. Brussig 2010b; Holler und Trischler 2010; Dragano 2007). Mit steigendem Alter besonders schlecht sind die Verbleibschancen in einfachen und qualifizierten manuellen Berufen. Hierzu gehören nicht nur die sprichwörtlichen Bauarbeiter, sondern weite Teile der industriellen Facharbeiterschaft. Personen in einfachen Dienstleistungsberufen verzeichnen hingegen oberhalb von 60 Jahren eine relativ günstige Erwerbsbeteiligung. Dies ist vermutlich nicht auf besonders niedrige Arbeitsbelastungen zurückzuführen, sondern wohl eher darauf, dass es sich häufig um geringfügige Tätigkeiten handeln dürfte, in die Personen hineinströmen, die in ihren bisherigen Berufen nicht mehr erwerbstätig sein können.

Zwischenfazit

Als *Zwischenfazit* ist festzuhalten, dass

- isolierte Indikatoren und Durchschnittswerte, etwa zur Alterserwerbstätigenquote, zum Anteil versicherungspflichtiger Beschäftigter im rentennahen Alter oder zur Verbreitung von Rentenabschlägen keine belastbaren Aussagen zum komplexen Geschehen des Altersübergangs erlauben,
- geschätzt auf Grundlage von Typisierungen und miteinander verknüpfter Indikatoren mindestens ein Sechstel der Neuzugänge in Altersrente die heute bestehende Regelaltersgrenze mehr oder weniger problemlos erreicht und ein weitere, vermutlich ebenfalls beträchtliche, Zahl von Personen die heute bestehende Regelaltersgrenze aus Erwerbstätigkeit heraus erreichen könnte, sich aber freiwillig für einen vorzeitigen Rentenbeginn entscheidet,
- umgekehrt zwischen einem Viertel und einem Drittel einen mehr oder weniger offen prekären Altersübergang mit Langzeitarbeitslosigkeit oder hohen Abschlägen aufweist.

Für den Kreis von Personen, die auf einen prekären Altersübergang zusteuern oder mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zusteuern könnten, sollten sozialverträgliche Optionen entwickelt werden, die das vorhandene individuelle Arbeitsvermögen nutzen, bewahren und entwickeln, Altersarmut aufgrund des Altersübergangs vermeiden und Möglichkeiten für einen selbstbestimmten Übergang eröffnen. Weiterhin sollten für die Versichertengemeinschaft tragbare Modelle für diejenigen entwickelt werden, die im Altersübergang Flexibilität und Zeitwohlstand anstreben. Beide Ziele können zueinander in Konflikt geraten, wenn die Flexibilitätpotenziale beim Altersübergang für einen vorzeitigen Erwerbsausstieg als „kleineres Übel“ von jenen genutzt werden, die dem „großen Übel“ eines verschlossenen Arbeitsmarktes und unzureichender sozialer Sicherung während der Erwerbsphase entfliehen wollen.

Kommentare zu ausgewählten Gestaltungsvorschlägen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke

Es ist nicht zu erwarten, dass ein Instrument oder eine Maßnahme allein der Vielfalt der Probleme gerecht werden kann. Zwar lassen sich unterschiedliche Konstellationen des Altersübergangs identifizieren, und es lässt sich auch grob deren Häufigkeit abschätzen. Doch die betreffenden Personengruppen sind nicht scharf abgegrenzt, sodass bei jedem Versuch, die Risiken für Personen abzumildern, die auf einen prekären Altersübergang zusteuern, die Auswirkungen auch für Personen mit guten Chancen auf einen gelingenden Altersübergang bedacht werden müssen.

Rentenvorrang vor SGB II-Leistungen einschränken auf Regelaltersrente (BT-Drs. 17/3995, S. 5): Es ist sinnvoll, bestehende Regelungen dahingehend zu ändern, dass Leistungsbeziehende nach SGB II eine Altersrente nur dann beantragen müssen, wenn sie eine Regelaltersrente erhalten können, und auf diese Weise die Verpflichtung für ALG II-Beziehende, Abschläge in Kauf nehmen zu müssen, abzuschaffen. In der Praxis mag eine entsprechende Regelung wenig Auswirkungen haben, da bei vielen auch die um Abschläge verringerten Rentenansprüche höher sind als der individuelle ALG II-Anspruch, und sie deshalb auch ohne explizite Aufforderung der Grundsicherungsstellen vorzeitig in Altersrente wechseln. Der zwingende Verweis von älteren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in die Altersrente vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze widerspricht jedoch den übergeordneten Zielen der Erwerbsintegration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der Förderung der Alterserwerbstätigkeit. Von der Einschränkung des Rentenvorrangs würden insbesondere Personen mit einem prekären Altersübergang profitieren, während für Personen mit einem gelingenden Altersübergang daraus keinerlei Anreiz entsteht, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, weil sie gar nicht mit dem SGB II in Berührung kommen.

(Wieder-)Einführung einer Altersrente ab 60 Jahren mit versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen (BT-Drs. 17/4046, S. 2): Die (Wieder-)Einführung einer Altersrente ab 60 Jahren würde die Wahlmöglichkeiten im Altersübergang erhöhen. Zugleich ist dieser Vorschlag ein gutes Beispiel für den oben angesprochenen Zielkonflikt zwischen der anzustrebenden Flexibilität für Personen mit einem „gelingenden Altersübergang“ und dem Schutz von Personen im „prekären Altersübergang“. Vorliegende Daten zeigen, dass frühestmögliche Zugänge überproportional häufig von Langzeitarbeitslosen erfolgen. Stark vorzeitige Zugänge mit hohen Abschlägen müssen selbst als ein Bestandteil prekärer Altersübergänge angesehen werden, die durch die (Wieder-)Einführung einer Altersrente ab 60 Jahren noch unterstützt statt unterbunden werden würde.

Weiterentwicklung der Teilrente (BT-Drs. 17/3995, S. 7; BT-Drs. 17/4046, S. 2): Die Hürden zur Inanspruchnahme einer Teilrente sollten abgebaut werden, um mehr Wahlmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen zu schaffen. Hierzu gehört auch die Schaffung einer eigenen Rentenart „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ ab 60 Jahren. Es ist systemge-

recht, auch beim vorzeitigen Teilrentenbezug Abschläge zu erheben. Einen Ausgleich der Abschläge durch den Arbeitgeber – die im Übrigen lebenslang und nicht nur bis zum 65. Lebensjahr zu zahlen wären – zwingend vorzuschreiben, errichtet eine neue Hürde. Zu erwägen wäre vielmehr, die vorgeschlagenen arbeitgeberseitigen Ausgleichszahlungen steuerfrei zu stellen. Erwägenswert scheint ferner, in Anlehnung an Altersteilzeitarbeit Bezieher/innen einer Teilrente sozialversicherungspflichtig besser zu stellen, indem für den verbleibenden versicherungspflichtigen Einkommensanteil höhere Rentenbeiträge zugelassen werden, die 90 Prozent der Beiträge erreichen, die auf das frühere Einkommen entfielen, welches vor Bezug der Teilrente erzielt wurde. Auf diese Weise würde der verlangsamte Aufbau der Alterssicherung bis zum Bezug der Vollrente weitgehend kompensiert werden. Bei Vorliegen ergänzender, z.B. tarifvertraglicher, Regelungen sollte die Aufstockung der Beiträge bis auf 100 Prozent des früheren Einkommens ermöglicht werden. Die entsprechenden zusätzlichen Beitragszahlungen sollten steuerfrei sein. Unter Umständen wäre – ähnlich wie früher bei der Altersteilzeitarbeit – eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit denkbar. Weiterhin sollte der Anteil der als Teilrente beziehbaren Rente frei wählbar und während des Teilrentenbezugs veränderbar sein, solange eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit möglich ist, statt auf ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel festgeschrieben werden. Eine eigenständige „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ sollte starke Anreize für eine Weiterarbeit in versicherungspflichtiger Beschäftigung enthalten, da sie sonst einer Wiedereinführung einer Altersrente ab 60 Jahren durch die Hintertür gleichkäme. Von diesem Teilrentenmodell würden vermutlich vor allem Personen profitieren, die aufgrund der Belastungsreduzierung länger in ihrer bisherigen Beschäftigung tätig sein könnten. Aber auch Personen mit guter Beschäftigungsfähigkeit würden profitieren, weil sie mehr Wahlmöglichkeiten für einen selbstbestimmten Altersübergang erhalten.

Fortsetzung der BA-Förderung von Altersteilzeitarbeit (BT-Drs. 17/3995, S. 7): Altersteilzeitarbeit hat dazu beigetragen, dass Arbeitnehmer ihren Erwerbsaustritt aufgeschoben und an die steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung angepasst haben (Brussig et al. 2009). Zwar wurde weniger als die Hälfte aller Altersteilzeitfälle jemals gefördert, doch waren die tarifvertraglich geregelten Zugangsmöglichkeiten in Altersteilzeit an die Fördermöglichkeit geknüpft, sodass sich mit dem Auslaufen der Förderung für Neuzugänge Ende 2009 auch der Zugang in ungeforderte Altersteilzeitbeschäftigung verengt hat. Inzwischen scheint es eine Vielzahl neuer tarifvertraglicher Regelungen zu geben; allerdings gibt es keinen Überblick über die genaue Abdeckung der Beschäftigungsbereiche. Die Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit sollte bestehende Ungleichheiten in den Zugangschancen – von denen vor allem Männer in tarifvertraglich gebundenen westdeutschen Großbetrieben profitiert haben – abbauen, etwa indem das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung freigestellt wird, solange das Arbeitsverhältnis weiterhin der Versicherungspflicht unterliegt. Für weitere Einzelheiten speziell zur Altersteilzeit sei ver-

wiesen auf die Ausschusssitzung vom 01.03.2010 (Ausschussdrucksache 17/1161, der hier relevante Teil ist auch veröffentlicht als Knuth 2010). Profitieren würden von einer Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit vor allem stabil Beschäftigte, also ein Personenkreis, in dem am ehesten „gelingende“ Altersübergänge zu erwarten sind. Gleichwohl würden sich auch für Personen die Chancen auf einen längeren Verbleib zumindest nominell in versicherungspflichtiger Beschäftigung erhöhen, die ohne Altersteilzeit belastungsbedingt vorzeitig ausscheiden müssten.

Humanisierung der Arbeitswelt / In die Menschen investieren – Weiterbildung stärker fördern u.ä. (BT-Drs. 17/3995, S. 5-6, BT-Drs. 17/4046, S. 1-2): Eine Reihe von Vorschlägen zielt darauf, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern langfristig zu erhalten und zu entwickeln, entsprechende personalpolitische Maßnahmen der Betriebe zu unterstützen und eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen. Zunächst ist daran zu erinnern, dass es bereits arbeitschutzrechtliche Vorschriften gibt, die mangels Wissen, aber auch mangels Kontrolle, nur unzureichend umgesetzt werden.³⁹ Zur altersngerechten Arbeitsorganisation gibt es bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, deren wissenschaftliche Auswertung derzeit noch weitgehend aussteht (siehe aber etwa Zwick und Göbel 2010). Durch wirkungsvolle Maßnahmen dieser Art könnten wesentliche Ursachen prekärer Altersübergänge – unzureichende Beschäftigungsfähigkeit aufgrund veralteter Qualifikationen sowie vorzeitiger gesundheitlicher Verschleiß – erheblich reduziert werden. Es spricht also einiges dafür, auf tarifvertraglicher, einzelbetrieblicher sowie auf regionaler Ebene vielfältige Maßnahmen zu erproben und dafür auch Bundesprogramme aufzulegen bzw. fortzusetzen. Soweit zur Unterstützung öffentliche Mittel eingesetzt werden, sollten die Programme wissenschaftlich begleitet und durch einen breiten Erfahrungsaustausch unterstützt werden.

Stärkung der Arbeitsmarktpolitik (BT-Drs. 17/3995, S. 6): Trotz spezifischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere – von speziellen Eingliederungszuschüssen für Ältere nach § 421f SGB III bis hin zum Bundesprogramm „Perspektive 50 plus (Beschäftigungspakte in den Regionen)“ – hinkt die Arbeitsmarktpolitik in der Beschäftigungsförderung Älterer dem derzeit ablaufenden Wandel bei Beschäftigten und Betrieben hinterher. Arbeitsgelegenheiten – die häufig nicht die Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern – werden bei Älteren überproportional häufig eingesetzt; Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere werden hingegen vergleichsweise selten gefördert (Münken et al. 2011, S. 13). Die Regelung des § 53a SGB II, derzufolge arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige ab 59 Jahren nicht mehr als ar-

³⁹ Die Betriebsrätebefragung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2008/09 zeigt, dass nur in 56 Prozent der Betriebe (ab 20 Beschäftigte und mit Betriebsrat) Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden; nur in jedem vierten davon wurden auch psychische Belastungen berücksichtigt. In den kleineren Betrieben sowie in Betrieben ohne Betriebsrat ist die Quote der Nichtbeteiligung sicher höher, vgl. Ahlers 2010.

beitslos zu registrieren sind, wenn ihnen ein Jahr lang kein Beschäftigungs- oder Qualifizierungsangebot unterbreitet wurde, lädt die Jobcenter dazu ein, durch das Unterlassen von Angeboten ältere Arbeitslose aus der Arbeitslosenstatistik zu drängen, ohne sie in Beschäftigung zu integrieren; diese Regelung sollte abgeschafft werden. Bestrebungen, älteren Arbeitslosen neue Chancen in einem sozialen Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu eröffnen, sind sinnvoll, sollten aber die Erfahrungen der Bürgerarbeit sowie des Beschäftigungszuschusses nach § 16e SGB II berücksichtigen (siehe hierzu Bauer et al. 2010; Heinz et al. 2007). Nicht zuletzt müssen verlässliche Rahmenbedingungen gewährleistet werden. Ein sozialer Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung würde vor allem Personen aus dem Kreis derjenigen mit einem (potenziellen) prekären Altersübergang begünstigen, indem sie die ansonsten fehlende Erwerbsintegration realisieren und weitere Rentenansprüche aufbauen können. Allerdings ist auch festzuhalten, dass trotz einer reichhaltigen Evaluationsforschung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik (siehe aktuell: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011) wenig bekannt ist zur spezifischen Wirkung vorhandener arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf die Integrationschancen und die Steigerung des Selbstwertgefühls von Älteren.

Über die spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Ältere hinausgehend ist auf die Notwendigkeit hinzuweisen, das lebenslange Lernen zu fördern und insbesondere die abschlussbezogene Weiterbildung wieder aufzunehmen, um nach einem Strukturbruch oder einer erforderlichen individuellen Umorientierung neue Perspektiven zu eröffnen (Bosch 2009).

Leistungsgeminderte Beschäftigte besser schützen / Verbesserte Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos (BT-Drs. 17/3995, S. 5-6, BT-Drs. 17/4046, S. 1-2). Gesundheitliche Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit sind neben Arbeitslosigkeit ein zentrales Risiko für den „prekären“ Altersübergang. Zur besseren Absicherung durch die Erwerbsminderungsrente sollte auf Abschlüsse beim Bezug der Erwerbsminderungsrente verzichtet werden bzw. die Zurechnungszeiten sollten erhöht werden. Denn die Erwerbsminderungsrente orientiert sich an medizinischen Kriterien und ist nicht das Ergebnis einer individuellen Wahlentscheidung, während Abschlüsse auch mit ihrer verhaltensbeeinflussenden Wirkung gerechtfertigt werden. Ohnehin ist der Zugang in die Erwerbsminderungsrente in Deutschland im internationalen Vergleich relativ strikt geregelt (vgl. OECD 2010). Wie Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, scheint die Überlastung der Erwerbsminderungsrente nur schwer beherrschbar zu sein, wenn sie auch zur Arbeitsmarktbelastung eingesetzt wird; dieses ist aber in Deutschland kaum der Fall gewesen.

Nichtsdestotrotz sind die Integrationschancen von Arbeitslosen gering, die zwar gesundheitlich eingeschränkt, für eine Erwerbsminderungsrente aber nicht krank genug sind. Ihre Kategorisierung als „arbeitslos“ und der Einsatz herkömmlicher arbeitsmarktpolitischer Instrumente beseitigt nicht die Ursachen ihrer Integrationsprobleme. Ein Ausweg könnte darin bestehen, für nicht voll erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nicht die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente erfüllen, den Bezug von ALG II auch unter Verzicht auf die Notwendigkeit zur Arbeitssuche und Verwertung der eigenen Arbeitskraft zu erlauben (siehe Bäcker et al. 2009, S. 378-380). Eine derartige „bedingte Erwerbsminderung“ würde zum einen die Jobcenter von der Aktivierung eines erheblichen Teils von Personen mit stark eingeschränkten Erwerbschancen entlasten, und die Lage der Betroffenen würde verbessert werden, indem ihre ohnehin nicht zu überwindende Nichterwerbstätigkeit legitimiert wird. Der Zugang in diese Form des erleichterten Leistungsbezuges als „nichterwerbsfähige Hilfebedürftige“ muss freiwillig sein; eine Rückkehr in die Arbeitssuche mit Ansprüchen an Vermittlungs- und Aktivierungsdienstleistungen muss möglich bleiben. Vor Erreichen des 60. Lebensjahres sollte dieser Status regelmäßig überprüft werden. Die Zahl der betreffenden Personen sollte regelmäßig statistisch ausgewiesen werden (in Kürze hierzu ausführlich Knuth und Brüssig i.E.). Zusätzlich sollten Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, aber auch zum Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Arbeitssuchenden unabhängig von der Art ihres Leistungsbezuges in das Handlungsrepertoire der öffentlichen Arbeitsvermittlung eingehen. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass Aktivierung in der Arbeitsmarktpolitik auch bei gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitssuchenden die Beschäftigungschancen verbessert, zugleich ist aber auch der von den Vermittlungsfachkräften zu erbringende Aufwand im Einzelfall höher (vgl. Brüssig und Knuth 2010).

Expertenkommission und Forschungsbedarf (BT-Drs. 17/3995, S. 5): In den letzten ca. 10 Jahren hat sich unser Wissen über die Strukturen des Altersübergangs beträchtlich erweitert. Gleichwohl gibt es – wie auch diese Stellungnahme deutlich gemacht hat – eine Reihe von Fragen, die derzeit nur unzureichend beantwortet werden können, was Prognosen zur Wirksamkeit gesetzlicher Reformen erschwert. Dies gilt beispielsweise hinsichtlich der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse im Alter, der Wirkungszusammenhänge von kurz- und langfristigen Faktoren einerseits und individuellem Verhalten und Umfeldfaktoren andererseits, die zu „prekären“ Altersübergängen führen und von Erwerbsmobilität im Alter. Vor diesem Hintergrund ist zu unterstützen, dass die nächsten Berichte nach § 154, Abs. 4 SGB VI durch eine unabhängige Expertenkommission vorzulegen sind.

Literatur

- Ahlers, Elke (2010): Geduldiges Papier. In: *Magazin Mitbestimmung* (5), S. 26-29.
- Bäcker, Gerhard; Brussig, Martin; Jansen, Andreas; Knuth, Matthias; Nordhause-Janz, Jürgen (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Bauer, Frank; Franzmann, Manuel; Fuchs, Phillip; Jung, Matthias (2010): Unbefristet öffentlich geförderte Beschäftigung: Ein Novum in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. In: *Sozialer Fortschritt* 59 (10-11), S. 273-279.
- Bosch, Gerhard (2009): Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2009: Entwicklung und Reformoptionen. In: Silke Bothfeld, Werner Sesselmeier und Claudia Bogedan (Hg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungs-gesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 94-111.
- Brussig, Martin (2010a): Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-03). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-03/auem2010-03.pdf>.
- Brussig, Martin (2010b): Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-05). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-05/auem2010-05.pdf>.
- Brussig, Martin (2010c): Erwerbsverläufe vor dem Rentenbeginn. Eine Analyse mit der VVL 2004. In: Ralf K. Himmelreicher (Hg.): FDZ-RV-Daten zur Rehabilitation, über Versicherte und Rentner. 6. Workshop des FDZ-RV. Berlin (DRV-Schriften, 55/2009), S. 231-249.
- Brussig, Martin (2010d): Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen. In jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-04). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-04/auem2010-04.pdf>.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias; Wojtkowski, Sascha (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit - Nachfolgetarifverträge fehlen. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2009-02). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-02/auem2009-02.pdf>.
- Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2010): Rise up and Work! Workless People with Impaired Health under Germany's New Activation Regime. In: *Social Policy & Society* 9 (3), S. 311-323.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011): Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente. Berlin, Nürnberg.
- Coppola, Michela; Wilke, Christine Benita (2010): How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case. Mannheim (MEA-Discussion paper, 207-2010).
- Dobritz, Jörg; Micheel, Frank (2010): Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: *Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* 31 (3/2010), S. 1-7.
- Dragano, Nico (2007): Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Engstler, Heribert (2004): Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben. Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin (DZA-Diskussionspapier, 41).
- Eurostat (2009): Average exit age from the labour force - Annual data. Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Eurostat. Luxemburg. Online verfügbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lfsi_exi_a_esms.htm.
- Fachinger, Uwe; Himmelreicher, Ralf K. (2007): Alterslohnprofile und Qualifikation in den alten Bundesländern. Eine empirische Analyse auf Datenbasis des Längsschnittdatensatzes SUF VVL 2004. In: *Deutsche Rentenversicherung* 62 (11-12), S. 750-770.
- Heinz, Christine; Hense, Christine; Koch, Susanne; Osiander, Christopher; Sprenger, Christian (2007): Modellversuch Bürgerarbeit. Zwischen Workfare und Sozialem Arbeitsmarkt. Nürnberg (IAB-Forschungsbericht, 14/2007).
- Holler, Markus; Trischler, Falko (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit. Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter. INIFES. Stadtbergen.
- Knuth, Matthias (2010): Altersteilzeit weiterhin fördern, aber Option für Umgestaltung eröffnen. Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 1. März 2010 zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD sowie einem Antrag von Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE zur Fortsetzung der Förderung der Altersteilzeit (IAQ-Standpunkte, 2010-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-01/iaq-standpunkte-2010-01.pdf>.

- bar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2010/sp2010-01.php>.
- Knuth, Matthias; Brussig, Martin (i.E.): Reformoptionen im SGB II. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Kühntopf, Stefan; Tivig, Thusnelda (2007): Frühverrentungsabschläge und Lebensdauer nach Renteneintritt. In: *Wirtschaftspolitische Blätter* (4), S. 807–819.
- Mümken, Sarah; Brussig, Martin; Knuth, Matthias (2011): Beschäftigungslosigkeit im Alter – Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2011-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-01/auem2011-01.pdf>.
- OECD (2010): *Sickness, disability and work. Breaking the barriers : a synthesis of findings across OECD countries*. Paris: OECD.
- Vogler-Ludwig, Kurt; Düll, Nicola (2008): *Average exit age from the labour force. Final report. economix research & consulting*. München.
- Zwick, Thomas; Göbel, Christian (2010): *Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers?* Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim (ZEW Discussion Paper, 10-069).

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

- a) Unterrichtung durch die Bundesregierung
Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)
- b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)
- c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)
- d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)
- e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation

Auszug aus dem Jahresgutachten 2010/11

Die Rente mit 67 und die Lage Älterer am Arbeitsmarkt

(Ziffern 436 bis 440)

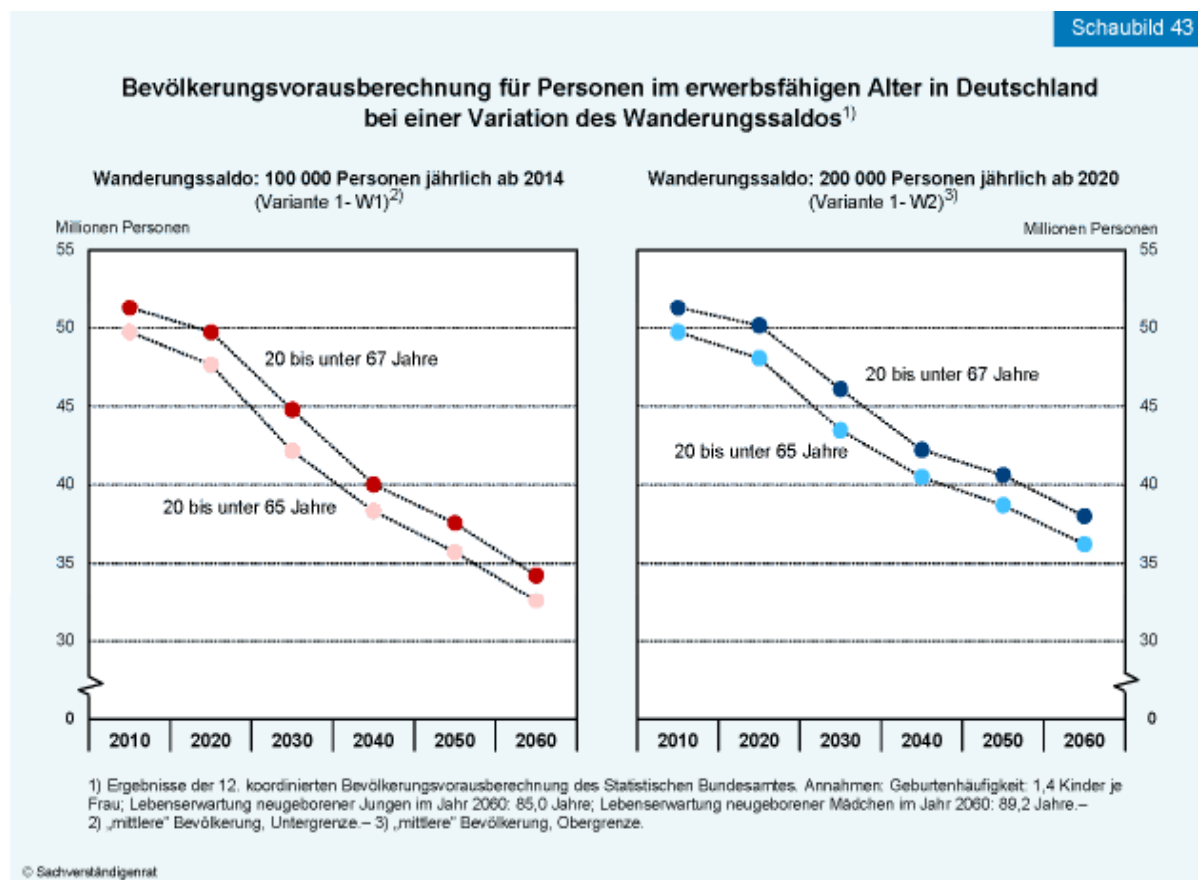
2. Die Rente mit 67 und die Lage Älterer am Arbeitsmarkt

436. Mit dem im Frühjahr 2007 verabschiedeten RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde die **Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre** beschlossen. Es sieht vor, dass beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 ab dem Jahr 2012 die Regelaltersgrenze zunächst schrittweise um einen Monat pro Geburtsjahrgang angehoben wird. Ab dem Jahr 2024 und beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1959 steigt die Regelaltersgrenze dann um jeweils zwei Monate

pro Geburtsjahrgang, sodass im Jahr 2029 die Regelaltersgrenze von 67 Jahren erreicht wird. Damit geht im Jahr 2031 der erste Geburtsjahrgang, nämlich der des Jahres 1964, mit 67 Jahren in den Ruhestand.

437. Aufgrund anhaltend niedriger Geburtenzahlen und der steigenden Lebenserwartung entwickelt sich das Verhältnis von Beitragszahlern und Leistungsempfängern in der Gesetzlichen Rentenversicherung rückläufig, was ihre finanzielle Stabilität gefährdet und – ohne entsprechende Reformen – vor allem die jüngeren Generationen durch höhere Beitragszahlungen belastet und einen Anstieg der Arbeitskosten bewirkt. Durch die Anhebung der Regelaltersgrenzen wird sich dieses Verhältnis verbessern, was **positive Effekte** auf die **finanzielle Situation** der Gesetzlichen Rentenversicherung hat.

Schaubild 43



Des Weiteren geht mit dem demografischen Wandel insbesondere eine Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einher, sodass das Erwerbspersonenpotenzial tendenziell sinkt. Damit reduziert sich unter den derzeit gegebenen Bedingungen das Arbeitsangebot und qualifikatorische Ersatzbedarfe können nicht in vollem Umfang befriedigt werden, sodass es – zumindest in einigen Branchen – zu einem Arbeitskräftemangel kommen kann. Gleichzeitig beeinflusst der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials die gesamtwirtschaftliche Produktion. Diesen negativen Folgen des demografischen Wandels kann durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, durch einen Anstieg der Arbeitsproduktivität sowie durch die Verlängerung der Erwerbsphase entgegengewirkt werden, da diese Maßnahmen das Erwerbspersonenpotenzial vergrößern. Die Verlängerung der Erwerbsphase kann nunmehr sowohl durch eine Verkürzung der Schul- und Ausbildungszeit als auch durch eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters erreicht werden. Folglich hat die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre nicht nur positive Effekte auf die finanzielle Lage der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern erhöht auch das Erwerbspersonenpotenzial (Schaubild 43). Somit wirkt sie einem potenziellen

Arbeitskräftemangel entgegen und kann **positive Wachstumswirkungen** entfalten.

438. Damit diese Effekte in vollem Umfang wirksam werden, ist es allerdings von Bedeutung, dass die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters wie geplant im Jahr 2012 beginnt. Denn nur dann ist sichergestellt, dass die größten Probleme entschärft werden können, die sich für die Gesetzliche Rentenversicherung ergeben, wenn die Generation der Babyboomer in den Jahren ab 2015 bis etwa 2030 in den Ruhestand eintritt. Schließlich kann nur in diesem Zeitfenster erreicht werden, dass auch die Babyboomer-Generation einen Beitrag zur Lösung dieser Problematik leistet. Somit führt an dem in diesem Jahr wieder in die Diskussion geratenen **Einstieg in die Rente mit 67** im Jahr 2012 kein Weg vorbei. Es ist erforderlich, dass die Bundesregierung hier ebenfalls Standfestigkeit beweist. Hilfreich wäre es, einige Irrtümer auszuräumen, die im Zusammenhang mit der „Rente mit 67 Jahren“ entstanden sind und die ihre Akzeptanz in der Bevölkerung beeinträchtigen.

Zu diesen Irrtümern gehört insbesondere aus der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt zu folgern, dass

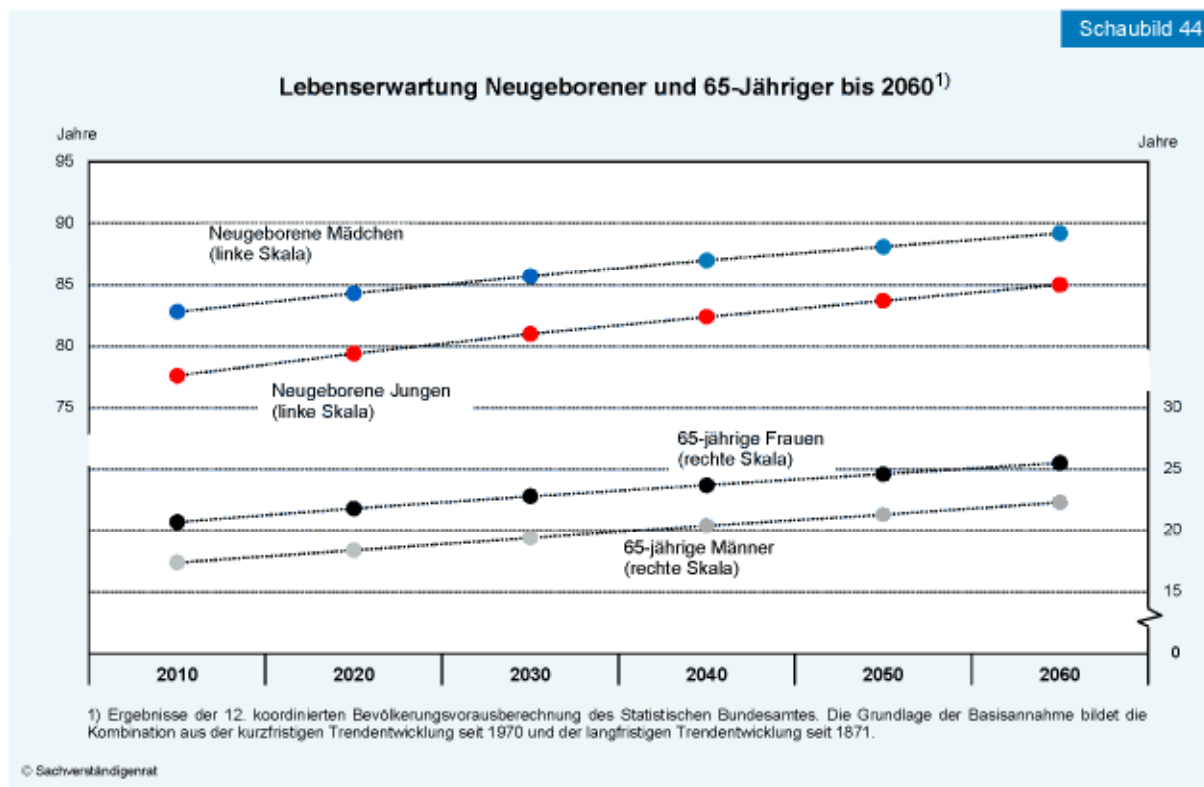
- ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden und es ihnen deshalb gar nicht möglich wäre, ab dem Jahr 2029 bis zu ihrem 67. Lebensjahr zu arbeiten, und dass
- Angehörige bestimmter Berufsgruppen aufgrund einer besonders hohen physischen und psychi-

schen Belastung nicht in der Lage wären, bis zum Erreichen der ab dem Jahr 2029 gültigen Regelaltersgrenze von 67 Jahren einem Beruf nachzugehen.

Bei der Betrachtung der **Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer** darf jedoch nicht vergessen werden, dass die Anhebung der Regelaltersgrenzen stufenweise erfolgt und erst im Jahr 2031 der erste Geburtsjahrgang tatsächlich mit 67 Jahren in den Ruhestand geht. Folglich ist nicht die heutige Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt entscheidend, sondern die zukünftige, die aufgrund der demografischen Entwicklung als vergleichsweise günstig eingeschätzt werden kann.

439. Beim zweiten Argument, dass Angehörige bestimmter Berufsgruppen aufgrund einer besonders

hohen physischen und psychischen Belastung nicht in der Lage wären, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bei dann 67 Jahren ihrem Beruf nachzugehen, ist zu bedenken, dass sich der **durchschnittliche Gesundheitszustand** der Bevölkerung durch die weitere Abnahme körperlich anstrengender Tätigkeiten und gesundheitsbewusstes Verhalten zukünftig weiter **verbessern** dürfte. Hinzu kommt, dass mit einem weiteren Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung zu rechnen ist (Schaubild 44). Zumindest ein Teil dieser gewonnenen Jahre dürfte ebenfalls bei guter Gesundheit verbracht werden. Folglich ist es unangemessen, das oben genannte Argument, dass Angehörige bestimmter Berufsgruppen nicht bis zum Erreichen einer Regelaltersgrenze von 67 Jahren arbeiten können, mit dem Gesundheitszustand heute 67-Jähriger zu untermauern.



Gleichwohl mag es Arbeitnehmer oder sogar ganze Berufsgruppen geben, für die es – zumindest in ihrem ursprünglich erlernten Beruf – schwierig sein wird, bis zum Erreichen ihres 67. Lebensjahres erwerbstätig zu sein. Für diese müssen **Alternativen** angeboten werden, die aber vor allem Anpassungsprozesse bei den Arbeitnehmern und Unternehmen erfordern. So müssen einerseits die Arbeitnehmer zu lebenslangem Lernen bereit sein. Andererseits müs-

sen Unternehmen auf die veränderten Gegebenheiten beispielsweise mit einer Neuorganisation ihrer Betriebsabläufe reagieren. Zudem können überbetriebliche Regelungen seitens der Unternehmen, verbunden mit einem geänderten Tätigkeitsprofil der Arbeitnehmer, etabliert werden. Außerdem ist über eine Weiterentwicklung der Erwerbsminderungsrenten nachzudenken.

Auszug aus dem Jahresgutachten 2006/07

Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre

(Ziffern 324 bis 333)

2. Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre

334. Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, das **gesetzliche Renteneintrittsalter** spätestens bis zum Jahr 2035 auf 67 Jahre anzuheben. In einem ersten Kabinettsbeschluss vom 1. Februar 2006 wurde dann festgelegt, dass die neue gesetzliche Regelaltersgrenze von 67 Jahren schon im Jahr 2029, also ab dem Geburtsjahrgang 1964, erreicht werden soll. Ab dem Jahr 2012 wird das gesetzliche Renteneintrittsalter in 12 Jahren jeweils um einen Monat erhöht, danach 6 Jahre lang jeweils in Zweimonatsschritten. Einen Rentenbeginn ohne Abschläge schon mit 65 Jahren soll es dagegen für langjährig Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren geben. Das entsprechende Gesetz soll spätestens im Jahr 2007 beschlossen werden.

335. Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist der letzte noch ausstehende wichtige Schritt zur nachhaltigen Stabilisierung und Sicherung des Rentenversicherungssystems. Deshalb sind die Pläne der Bundesregierung ausdrücklich zu begrüßen. Hinsichtlich der **Einsparungen**, die aus einer Anhebung des Renteneintrittsalters resultieren, muss zwischen kurzfristigen und mittelfristigen Entlastungseffekten unterschieden werden. Wird die Erwerbszeit bis zur neuen Regelaltersgrenze ausgeweitet, kommt es kurzfristig zu Mehreinnahmen der Rentenversicherung, weil in der verlängerten Erwerbszeit zusätzlich Beiträge geleistet werden; gleichzeitig entstehen im Vergleich zum Status quo Minderausgaben, da die Renten für diese Personen nicht gezahlt werden müssen. Mittelfristig werden durch die längere Erwerbsphase höhere Rentenansprüche erworben, so dass die späteren monatlichen Rentenzahlungen über die gesamte Rentenbezugszeit höher ausfallen. Die Rentenbezugszeit ist allerdings im Vergleich zum Status quo verkürzt, was wiederum entlastend wirkt. Die Einsparungen der Rentenversicherung über den gesamten Zeitraum entsprechen quantitativ letztlich den nicht gezahlten Rentenzuschlägen in Höhe von 6 vH pro Jahr, die im Status quo bei einer Ausweitung der Erwerbsphase

über das gesetzliche Renteneintrittsalter von 65 Jahren angefallen wären, nun aber erst für die Erwerbszeit über das 67. Lebensjahr hinaus gewährt werden (Rürup, 2006). Weitet ein Versicherter die Erwerbszeit nicht aus und nimmt Abschläge in Kauf, kommt es kurzfristig zu keinen zusätzlichen Beitragseinnahmen, allerdings fällt der Rentenzahlbetrag im Vergleich zum Status quo über die unveränderte Rentenbezugszeit hinweg geringer aus, was Einsparungen generiert. Wenn die Abschläge und Zuschläge aus der Sicht der Rentenversicherung versicherungsmathematisch korrekt sind, müsste der Einspareffekt unabhängig davon, ob sich der Versicherte für eine Ausweitung der Erwerbszeit oder für eine Rente mit Abschlägen entscheidet, gleich sein. Die Nettoentlastungen sind allerdings zeitlich anders verteilt. Während im Fall der Ausweitung der Erwerbsphase die Entlastungen durch höhere Beiträge und nicht gezahlte Renten kurzfristig in voller Höhe eintreten und dann aber über die gesamte Rentenlaufzeit Mehrausgaben im Vergleich zum Status quo auftreten, werden im Fall des Rentenbezugs mit Abschlägen die Entlastungen in geringeren Beträgen gleichmäßig auf die Rentenlaufzeit verteilt.

Für die Höhe der Einsparungen durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist noch ein weiterer Effekt relevant, der auf den Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel zurückzuführen ist (Babel und Bomsdorf, 2006). Denn die Erhöhung des Renteneintrittsalters senkt tendenziell den Rentnerquotienten, also das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern, und kann dazu führen, dass die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors geringer ausfällt und damit das Rentenniveau im Vergleich zum Status quo steigt. Da der in der Rentenanpassungsformel verwendete Rentnerquotient allerdings nicht die demographisch bedingte Anzahl der Rentner im Verhältnis zu den Beitragszahlern berücksichtigt, sondern den Quotienten aus Äquivalenzrentnern zu Äquivalenzbeitragszahlern, wird das Ausmaß des Rückkopplungseffekts reduziert, so dass die die Rentenentwicklung dämpfende Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors nicht so stark abgeschwächt werden dürfte (Kasten 16).

Insgesamt wird der Einspareffekt von der Deutschen Rentenversicherung Bund unter Berücksichtigung des Rückkopplungseffekts aus der Veränderung des Rentnerquotienten auf 0,6 bis 0,7 Beitragssatzpunkte bis zum Jahr 2030 quantifiziert.

Kasten 18

Determinanten des Einspareffekts einer Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters

Die Einspareffekte und Rückkopplungseffekte, die durch eine Anhebung der Regelaltersgrenze vermittelt werden, können anhand der Budgetgleichung der Rentenversicherung illustriert werden. Vereinfachend wird eine unlagerefinanzierte Rentenversicherung betrachtet, deren Einnahmen sich aus den Beitragseinnahmen und einem Zuschuss aus Steuermitteln Z zusammensetzen. Die Beitragseinnahmen ergeben sich als Produkt aus dem Beitragssatz b und den versicherungspflichtigen Entgelten F . Die Ausgaben errechnen sich aus der Durchschnittsrente r multipliziert mit der Anzahl der Rentner R , weshalb für die einperiodige Budgetgleichung der Rentenversicherung gilt:

$$b \cdot F + Z = r \cdot R. \quad (1)$$

Die versicherungspflichtigen Entgelte F ergeben sich durch Multiplikation des durchschnittlichen Lohn Einkommens y mit der Anzahl der Beitragszahler B . Damit kann man den Beitragssatz in Abhängigkeit vom durchschnittlichen Rentenniveau r/y und dem Rentenquotienten R/B darstellen:

$$b = \frac{r}{y} \cdot \frac{R}{B} - \frac{Z}{y \cdot B}. \quad (2)$$

Als Reaktionen der Versicherten auf eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters seien die beiden folgenden Extremfälle betrachtet:

Fall 1: Ausweitung der Erwerbsphase und späterer abschlagsfreier Renteneintritt.

Fall 2: Der Zeitpunkt des Renteneintritts bleibt unverändert, die Rente wird aber mit Abschlägen versehen.

Im **Fall 1** wird im Vergleich zum Status quo die Anzahl der Rentner reduziert und die Anzahl der Beitragszahler erhöht, dies wirkt sich beitragsatzsenkend aus. Der Rentenzahlbetrag steigt wegen der längeren Beitragszeit, was sich in einer Erhöhung von r niederschlägt und dem entlastenden Effekt entgegenwirkt.

Im **Fall 2** bleibt R/B im Vergleich zum Status quo konstant, der entlastende Effekt wird nur über das Rentenniveau vermittelt, da aufgrund der Abschläge der Rentenzahlbetrag und damit im Ver-

gleich zum Status quo das durchschnittliche Rentenniveau r sinkt. Deutlich wird dies, wenn man berücksichtigt, dass sich der durchschnittliche Rentenzahlbetrag ergibt als:

$$r = \overline{EP} \cdot AR \cdot \overline{AF} \cdot 12, \quad (3)$$

wobei \overline{EP} die durchschnittliche Entgeltpunktzahl aller Rentner bezeichnet. Der Faktor \overline{AF} berücksichtigt mögliche durchschnittliche Rentenabschläge aufgrund eines vorzeitigen Renteneintritts. Der aktuelle Rentenwert AR ist der monatliche Rentenzahlbetrag, der sich ergibt, wenn man ein Jahr Beiträge nach Maßgabe des Durchschnittsentgelts gezahlt hat und damit einen Entgeltpunkt erworben hat. Im Fall 2 sinkt \overline{AF} tendenziell und damit auch die durchschnittliche Rente r .

In beiden Fällen ergibt sich ein Entlastungseffekt durch die Anhebung des Renteneintrittsalters. Diesem grundsätzlichen Entlastungseffekt wirken allerdings **Rückkopplungseffekte** entgegen, die über die Rentenanpassungsformel entstehen. Mit der Rentenanpassungsformel wird in jedem Jahr der aktuelle Rentenwert verändert. Er berechnet sich im Jahr t wie folgt:

$$AR_t = AR_{t-1} \cdot \frac{BE_{t-1} \cdot 100 \text{ vH} - AVA_{t-1} - RFB_{t-1}}{BE_{t-2} \cdot 100 \text{ vH} - AVA_{t-2} - RFB_{t-2}}$$

AR : Aktueller Rentenwert;

BE_{t-1} : Brutolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer im vergangenen Kalenderjahr gemäß den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen;

BE_{t-2} : Brutolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer im vorvergangenen Kalenderjahr, unter Berücksichtigung der Veränderung der beitragspflichtigen Brutolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer ohne Beamte, einschließlich der Bezüher von Arbeitslosengeld (die Definition weicht damit von BE_{t-1} ab);

AVA : Altersvorsorgeanteil in vH. Dieser betrug 0,5 vH in den Jahren 2002 und 2003 und steigt in Schritten von 0,5 Prozentpunkten auf 4,0 vH im Jahr 2010 („Riester-Treppe“);

RFB : Beitragssatz in der Gesetzlichen Rentenversicherung;

RQ : Rentnerquotient = Äquivalenzrentner/Äquivalenzbeitragszahler (JG 2003 Ziffer 346);

α : Gewichtungssparameter für die Veränderung des Rentnerquotienten; er beträgt 0,25.

Ein erster Rückkopplungseffekt ergibt sich, weil im Vergleich zum Status quo ein aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters generierter geringerer Beitragssatz für eine höhere Rentenanpassung sorgt, was zu Mehrausgaben führt. Der zweite Rückkopplungseffekt wird über den Nachhaltigkeitsfaktor $((1-RQ_{t-1}/RQ_{t-2})\alpha-1)$ vermittelt, da die Reduktion des Rentnerquotienten, ausgelöst durch die Erhöhung der Regelaltersgrenze, zu einer tendenziellen Rentenerhöhung führt, was den gesamten Entlastungseffekt der Maßnahme dämpft.

Für das **Ausmaß** dieses Rückkopplungseffekts, das die erzeugte Veränderung des Rentnerquotienten auf den aktuellen Rentenwert und letztlich auf das Rentenniveau hat, ist aber die Definition des Rentnerquotienten in der Rentenanpassungsformel von entscheidender Bedeutung. Er ist nämlich

nicht der Quotient aus der Anzahl der Rentner und der Anzahl der Beitragszahler, sondern das Verhältnis von Äquivalenzrentnern zu Äquivalenzbeitragszahlern, wobei sich die Anzahl der Äquivalenzrentner berechnet, indem man das Gesamrentnervolumen durch den Zahlbetrag einer Regelaltersrente mit 45 Entgeltpunkten (Standardrente) dividiert. Die Anzahl der Äquivalenzbeitragszahler ergibt sich als Quotient der Summe der beitragspflichtigen Entgelte zum Durchschnittsentgelt. Somit gilt für den in der Rentenanpassungsformel relevanten Rentnerquotienten RQ unter Berücksichtigung der Gleichungen (1) bis (3):

$$RQ = \frac{\frac{rR}{AR \cdot 45 \cdot 12}}{\frac{Y}{y}} = \frac{r}{AR \cdot 45 \cdot 12} \cdot \frac{R}{B} = \frac{\overline{EP} \cdot \overline{AF}}{45} \cdot \frac{R}{B} \quad (4)$$

Es zeigt sich, dass auch für Fall 2, in dem sich der Rentnerquotient R/B nicht verändert, ein Rückkopplungseffekt stattfindet, da der durchschnittliche Abschlagsfaktor \overline{AF} reduziert wird und damit RQ sinkt. Im Fall 1 wirkt die Erhöhung der durchschnittlichen Entgeltpunktzahl \overline{EP} der Reduktion von R/B entgegen. Insgesamt kann man festhalten, dass zur Quantifizierung des Rückkopplungseffekts durch den Nachhaltigkeitsfaktor die Betrachtung nur der Entwicklung der Größe R/B nicht ausreicht, sondern zusätzlich die Entwicklung der durchschnittlichen Entgeltpunkte und der durchschnittlichen Abschläge in Betracht gezogen werden muss. Der Rückkopplungseffekt dürfte dann deutlich kleiner ausfallen, und der Einspareffekt durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wird über den Nachhaltigkeitsfaktor nicht so stark gedämpft, wie die Entwicklung von R/B dies indiziert.

Ein weiterer Rückkopplungseffekt ergibt sich über den Bundeszuschuss, da dessen Entwicklung unter anderem von der Entwicklung des Beitragssatzes abhängt. Eine Beitragssatzsenkung im Vergleich zum Status quo aufgrund der Anhebung der Regelaltersgrenze hat entsprechend einen geringeren Bundeszuschuss zur Folge.

336. Durch die geplante Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wird die **implizite Rendite** (JG 2003 Kasten 9) der Gesetzlichen Rentenversicherung im Falle einer Ausweitung der Erwerbszeit von vier – teilweise gegenläufigen – Effekten beeinflusst:

- Die Rentenbezugsdauer wird verkürzt und die Beitragszeit erhöht, was für sich genommen negativ auf die Rendite wirkt.
- Durch die längere Beitragszeit werden mehr Entgeltpunkte erworben. Dadurch steigt der Rentenzahlbetrag, was für sich genommen die Rendite erhöht.
- Die Maßnahme bewirkt eine Senkung der Beitragssätze im Vergleich zum Status quo, was tendenziell den Barwert der Beitragszahlungen reduziert und damit die Rendite erhöht.
- Die Reduktion der Beitragssätze hat zudem aufgrund der Systematik der Rentenanpassungsformel zur Folge, dass die Rentenanpassungen

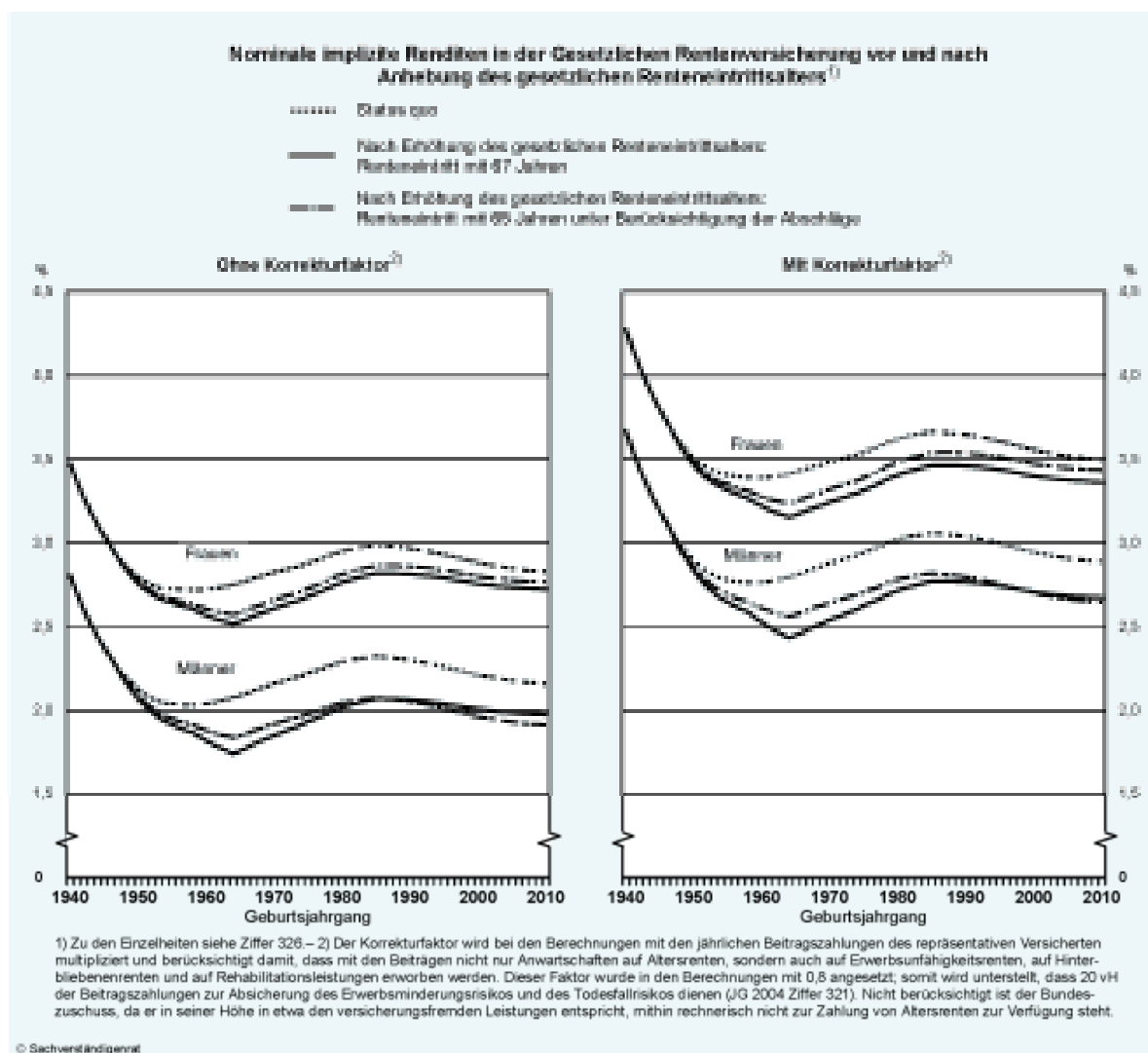
höher ausfallen und somit der Barwert der Rentenzahlungen im Vergleich zum Status quo steigt. Dies erhöht für sich genommen die Rendite ebenfalls.

Diese vier Effekte sind für die Versicherten der einzelnen Jahrgänge unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders für die mittleren Jahrgänge der heute 30- bis 45-Jährigen kommt es zu Renditeverlusten. Der Jahrgang 1964 muss die größten Renditeeinbußen von 0,34 Prozentpunkten bei den Männern und 0,24 Prozentpunkten bei den Frauen hinnehmen, weil dieser Jahrgang gänzlich von der längeren Beitragszeit und von der verkürzten Bezugsdauer betroffen ist, aber nur relativ wenig an den Effekten des geringeren Beitragssatzes partizipiert (Schaubild 65, Seite 246). Bei den jüngeren Alterskohorten dagegen kommt der Beitragssatzsenkungseffekt voll zum Tragen und kann den Effekt der längeren Beitragszeit und des kürzeren Rentenbezugs teilweise kompensieren (JG 2003 Ziffer 339).

Geht der Versicherte weiterhin im Alter von 65 Jahren in Rente und bezieht aber infolge der Abschläge eine niedrigere Rente, hat die Renditekurve einen

ähnlichen Verlauf wie im Falle einer Ausweitung der Erwerbszeit. Dies deutet darauf hin, dass nach der Anhebung des gesetzlichen

Schaubild 65



Renteneintrittsalters die Abschläge in Höhe von 3,6 vH pro Jahr vorzeitigen Renteneintritts für den Versicherten als faktisch anreizneutral anzusehen sind, dass heißt, bezüglich der erzielbaren Rendite sind beide Fälle weitgehend äquivalent. Der leichte Anstieg der Renditen für die von der Anhebung der Regelaltersgrenze nicht betroffenen Jahrgänge 1940 bis 1946 ist auf die im Vergleich zum Status quo höheren Rentenanpassungen aufgrund der Beitragssatzsenkung zurückzuführen. Die Rückwirkungen, die sich aufgrund eines geänderten Rentnerquotienten ergeben, sind nicht berücksichtigt. Qualitativ käme es aber zu einem stärkeren Anstieg der Renditen für die Jahrgänge 1940 bis 1946 und zu einem geringeren Rückgang für die später geborenen Kohorten. Für die Ergebnisse ist von großer Bedeutung, wie hoch der durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters erzeugte Beitragssatzeffekt ausfällt. In den

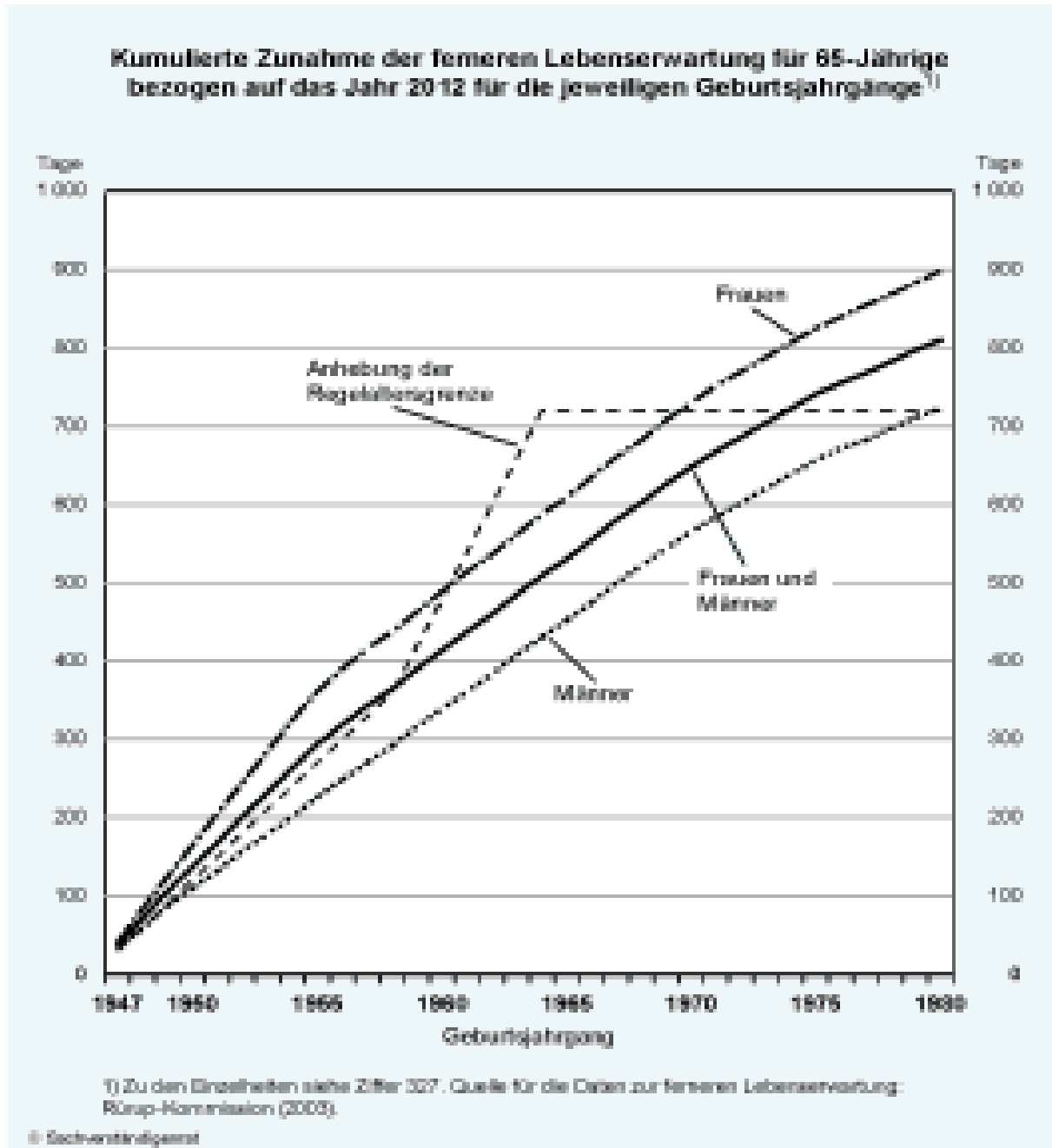
Berechnungen wurde angenommen, dass sich bis zum Jahr 2030 eine Beitragssatzsenkung gegenüber dem Status quo gemäß den Angaben der Rentenversicherung Bund in Höhe von 0,6 Prozentpunkten und bis zum Jahr 2050 von 1,0 Prozentpunkten aufbaut.

337. Eine Möglichkeit, die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters zu begründen, besteht darin, dass mit der Verlängerung der Erwerbszeit die Auswirkungen der zunehmenden Lebenserwartung kompensiert werden sollen. Zur Beantwortung der Frage, ob die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters um zwei Jahre ausreichend ist, muss deshalb für diejenigen Jahrgänge, für die die Anhebung der Regelaltersgrenze gilt, die Erhöhung des Renteneintrittsalters mit der **Zunahme der ferneren Lebenserwartung** verglichen werden. Wird die Regelaltersgrenze gerade in dem Ausmaß erhöht, wie die

Lebenserwartung steigt, werden alle Jahrgänge derart gleich behandelt, dass alle die gleiche durchschnittlich erwartete Rentenbezugsdauer haben. Für die Rentenversicherung ist dann die weitere Zunahme der Lebenserwartung in diesem Sinne neutral. Die fernere Lebenserwartung eines 65-Jährigen für die Geburtsjahrgänge von 1947 bis 1964 steigt durchschnittlich mit jedem Geburtsjahrgang um rund 26 Tage. Daran gemessen fällt die gleitende Zunahme des gesetzlichen Renteneintrittsalters für diese 18 Jahrgänge um 2 Jahre, also um 40,6 Tage pro Ge-

burtsjahrgang, im Durchschnitt zu hoch aus. Da das Renteneintrittsalter für die Jahrgänge 1947 bis 1958 um 30 Tage pro Kohorte, für die Jahrgänge 1959 bis 1964 aber um 60 Tage je Jahrgang steigt, ergibt sich eine ungleiche Verteilung der Betroffenheit zwischen den Jahrgängen. So stimmt die kumulierte Zunahme der Lebenserwartung der Jahrgänge 1947 bis 1958 noch in etwa mit der für sie geltenden Zunahme der Erwerbszeit überein (Schaubild 66). Für die Jahrgänge 1959 bis 1974 ist im Durchschnitt die Anhebung der Regelaltersgrenze größer als die

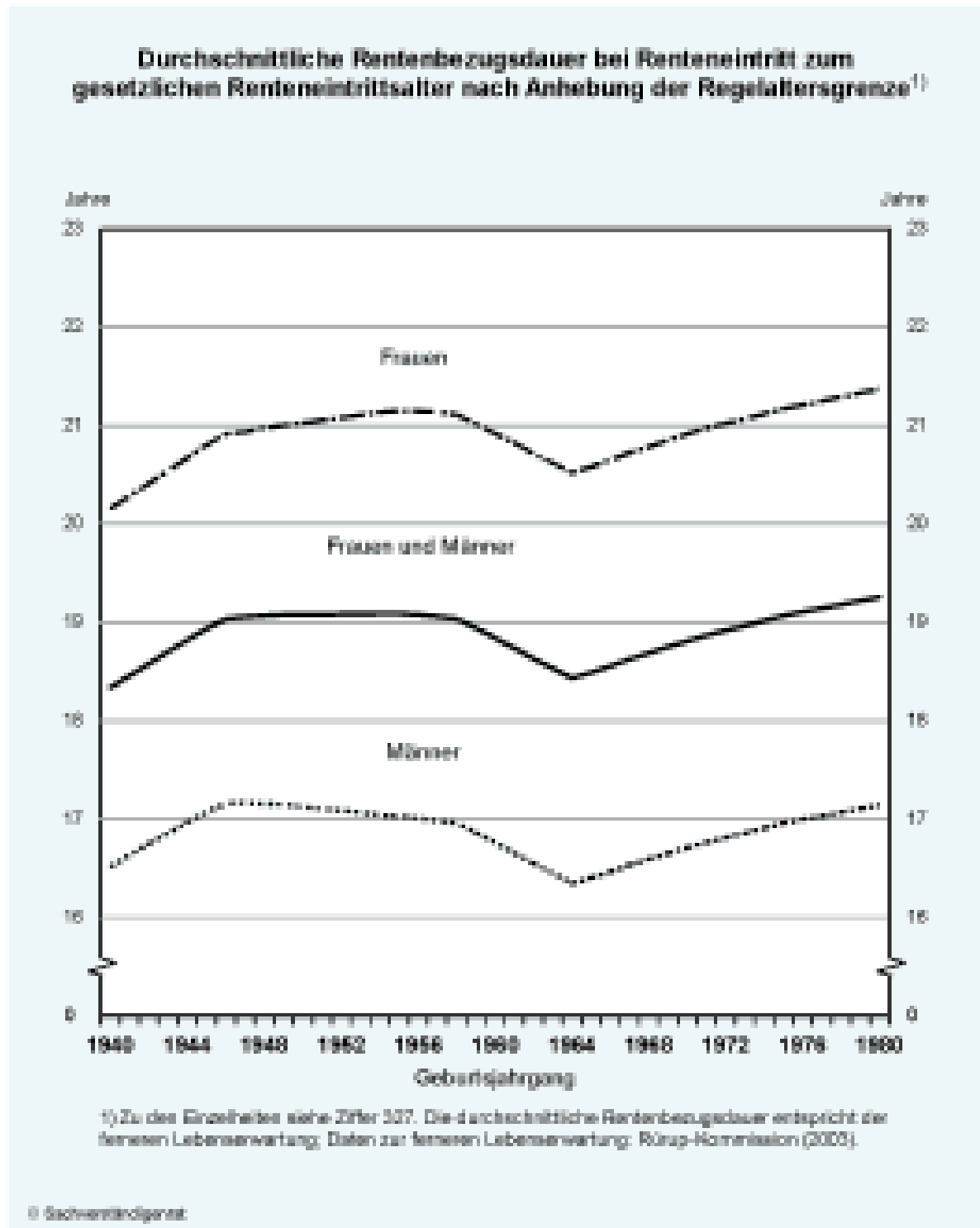
Schaubild 65



Zunahme der Lebenserwartung. Ab dem Jahrgang 1975 ist es umgekehrt. Dies schlägt sich auch in der durchschnittlich zu erwartenden Rentenbezugsdauer nieder (Schaubild 67): Sie bleibt für die Jahrgänge

1947 bis 1958 etwa konstant bei 19 Jahren, sinkt dann bis auf 18,4 Jahre für den Jahrgang 1964 und steigt dann wieder an. Erst der Jahrgang 1974 hat wieder eine Rentenbezugsdauer von 19 Jahren.

Schaubild 67



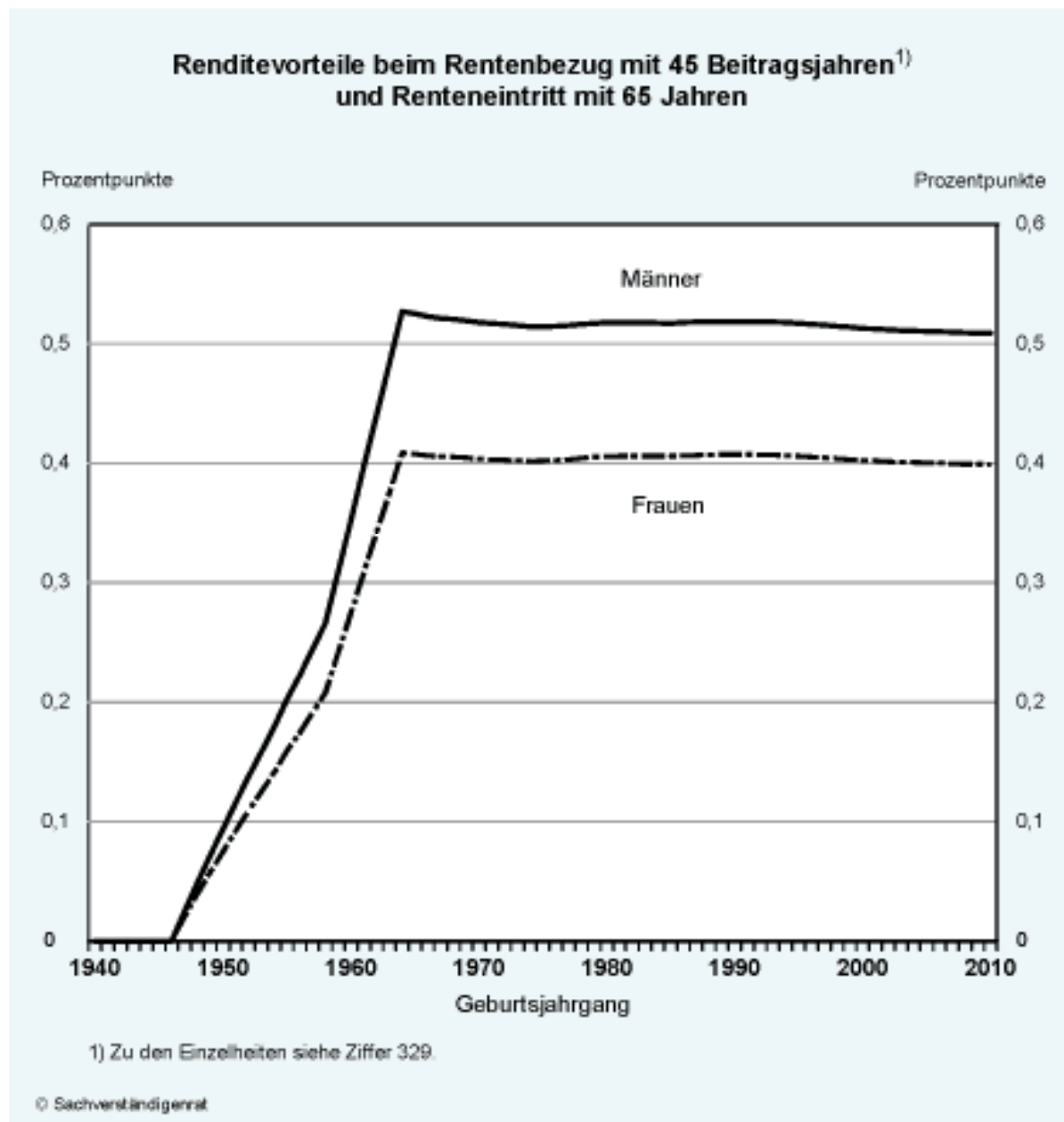
Führt man die Betrachtung getrennt nach Männern und Frauen durch, ist für die Frauen die Anhebung des Renteneintrittsalters gemessen an der Zunahme der Lebenserwartung für die Jahrgänge 1947 bis 1960 zu gering, für die Jahrgänge 1961 bis 1969 zu hoch und für die jüngeren Kohorten wiederum zu gering. Bei den Männern fällt die Anhebung der Regelaltersgrenze im Vergleich zur Zunahme der Lebenserwartung bis zum Jahrgang 1980 durchgängig zu hoch aus. Wenn eine konstante Rentenbezugsdauer der Maßstab ist, dürfte man zudem im Jahr 2030 mit der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters nicht aufhören; man müsste vielmehr nach Maßgabe der Zunahme der Lebenserwartung das gesetzliche Renteneintrittsalter weiter erhöhen. Dies wäre aber im Prinzip ein Übergang zu einer Art „Notional-Defined-Contribution-System“, wie es zum Beispiel in Schweden praktiziert wird (Clemens, 2006). In einem solchen System werden die auf einem fiktiven Konto akkumulierten Beiträge auf die zu erwartende Restlebenserwartung versicherungsmathematisch verteilt.

338. Das Argument für die Anhebung der Regelaltersgrenze, die steigende Lebenserwartung der betroffenen Jahrgänge auszugleichen, blendet allerdings die älteren Geburtsjahrgänge – also die Geburtsjahrgänge vor 1947 – aus, für die ein solcher Ausgleich nicht stattgefunden hat. Für diese Jahrgänge wurde der Anstieg der Lebenserwartung und damit der Rentenbezugsdauer akzeptiert, ohne das Renteneintrittsalter zu erhöhen. Insgesamt ergibt sich eine intergenerative Umverteilung von den mittleren Jahrgängen, für die das Renteneintrittsalter erhöht wird, zu den älteren Jahrgängen, deren längere Rentenbezugsdauer durch die höheren Beiträge der mittleren Generation finanziert wird. Zudem findet eine Umverteilung von der mittleren Generation an die Jungen statt, da durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters die Jungen im Vergleich zum Status quo in den Genuss einer Beitragsentlastung kommen. Insofern gibt es – wie auch die Betrachtung der impliziten Renditen zeigt (Schaubild 65) – eine Art „Sandwichgeneration“, die von der Maßnahme besonders betroffen ist. Die Begünstigung der Bestandsrentner durch die zunehmende Lebenserwartung lässt sich nur noch über die Rentenhöhe ausgleichen, weshalb geringere Rentenanpassungen oder gar Rentenkürzungen eine Rechtfertigung finden könnten. Insofern wäre – unter der Voraussetzung der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit – ein Verzicht auf die Schutzklausel, deren Beitragsatz-

senkungspotential eine ähnliche Größenordnung aufweist, mit einer gleichzeitigen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters konsistent gewesen. Stattdessen werden die höheren Beitragsätze aufgrund der Schutzklausel nunmehr ebenfalls von der „Sandwichgeneration“, den um das Jahr 1965 Geborenen, mitgetragen.

339. Zu kritisieren ist die Möglichkeit, mit mindestens **45 Beitragsjahren** schon im Alter von 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu können. Denn durch diese Maßnahme wird das der Rentenversicherung zugrunde liegende Prinzip der Teilhabeäquivalenz verletzt und eine neue versicherungsfremde Leistung geschaffen. Zwei Versicherte mit gleicher Entgelt-punktzahl, also im Vergleich zum Durchschnittseinkommen gleichen Lebensinkommen, erhalten dann, je nachdem, in wie viel Versicherungsjahren diese Entgeltpunkte erzielt wurden, unterschiedlich hohe Renten. Ein Versicherter, der im Alter von 65 Jahren in Rente geht und in 45 Jahren einen Rentenanspruch von 2 000 Euro monatlich erworben hat, erhält so über die gesamte Rentenbezugsdauer betrachtet – ohne Berücksichtigung eines Diskontfaktors – eine um 48 000 Euro höhere Rentenzahlung als ein Versicherter, der in 44 Beitragsjahren die gleiche Entgeltpunktzahl erworben hat, aber mit 67 Jahren in Rente geht. Diese Ungleichbehandlung zeigt sich auch an den impliziten Renditen: Die implizite Rendite eines Rentners mit 45 Versicherungsjahren ist bei gleicher Entgeltpunktzahl für die Männer um 0,5 Prozentpunkte und für die Frauen um 0,4 Prozentpunkte höher als die implizite Rendite eines Versicherten, der erst im Alter von 67 Jahren in Rente geht (Schaubild 68, Seite 250). Neben dieser Ungleichbehandlung führt diese Regelung auch dazu, dass der durch die Anhebung der Regelaltersgrenze erzielbare Einspareffekt um etwa 0,2 Beitragssatzpunkte bis zum Jahr 2030 geschmälert wird. Denn unter den Rentenzugängen zum Beispiel des Jahres 2004 weisen 20 vH mindestens 45 Beitragsjahre auf (Clemens, 2006). Die Koalitionsarbeitsgruppe zur Rentenversicherung hat zudem beschlossen, dass bis zu 10 Jahre Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung eingerechnet werden. So sehr dies aus der Sicht der Frauen mit typischerweise unterbrochenen Erwerbsbiographien nachzuvollziehen ist, so sehr muss man sich bewusst sein, dass mit dieser Regelung ein neues versicherungsfremdes Umverteilungselement in die Gesetzliche Rentenversicherung eingeführt wurde.

Schaubild 68



340. Bei der Umsetzung des Grundsatzbeschlusses der Bundesregierung, die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre anzuheben, hat sich die Koalitionsarbeitsgruppe zur Rentenversicherung in ihrer Vereinbarung vom 23. Oktober 2006 von wenigen Ausnahmefällen abgesehen für eine **parallele Anhebung aller Altersgrenzen** in der Gesetzlichen Rentenversicherung und der Zeitpunkte für den frühestmöglichen Rentenbezug ausgesprochen. Bei Erwerbungsminde-
renten bleibt es bis zum Jahr 2023 bei einem Renteneintrittsalter von 63 Jahren, wenn die Versicherten 35

Versicherungsjahre aufweisen. Ab dem Jahr 2024 sind 40 Versicherungsjahre erforderlich, um ohne Abschläge mit 63 Jahren eine Erwerbsminderungsrente beziehen zu können (Tabelle 26). Eine relevante zusätzliche Verringerung der Einsparwirkungen der „Rente mit 67“ ist mit diesen Ausnahmen nicht verbunden. Diese Beschlüsse der Koalitionsarbeitsgruppe sind daher – abgesehen von der unsystematischen Regelung, mit 45 Versicherungsjahren auf Dauer mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen zu können – zu begrüßen.

Tabelle 26

Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung			
Rentenarten	Geltendes Recht		Zukünftiges Recht ¹⁾
	Altersgrenze		Altersgrenze
1. Regelaltersrente	-	65	67
2. Altersrente für (besonders) langjährige Versicherte			
a) mit 45 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei	65	65
b) mit 35 Pflichtbeitragsjahren	mit Abschlag abschlagsfrei	63 65	63 67
3. Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 35 Versicherungsjahren	frühestmöglich abschlagsfrei	60 63	62 65
4. Altersrente für Frauen (für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag abschlagsfrei	60 65	60 65
5. Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag abschlagsfrei	63 65	63 65
6. Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit	mit Abschlag abschlagsfrei	60 63	62 65
a) bis 2023: mit 35 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei	63	63
b) ab 2024: mit 40 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei	63	63
7. Große Witwen- und Witwerrente	-	45	47

1) Vereinbarung der Koalitionsarbeitsgruppe zur Rentenversicherung vom 23. Oktober 2006.

341. Gegen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wird regelmäßig eingewandt, dass dies entweder verkappten Rentenkürzungen gleichkomme, da die erforderliche Zahl von **Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer** nicht angeboten werde und damit eine Verlängerung der Erwerbsphase nicht möglich sei, oder aber die Arbeitslosigkeit unter den Jüngeren deutlich ansteigen werde. Begründet werden diese Befürchtungen mit dem Argument, dass in dem Zeitraum, in dem die Regelaltersgrenze angehoben werden soll, aus demographischen Gründen die Zahl der insbesondere davon betroffenen Arbeitnehmer im Alter von 60 bis 65 Jahren stark ansteigen werde. Um zu verhindern, dass die Erhöhung des Renteneintrittsalters zu einer Zunahme der verdeckten Arbeitslosigkeit unter den Älteren oder einen Anstieg der offenen Arbeitslosigkeit unter den Jüngeren führt, so die Argumentation, müssten – je nach Reaktion der Betroffenen – zwischen gut 1 Mio und bis zu über 3 Mio Arbeitsplätze zusätzlich entstehen (Fuchs, 2006). Dies sei nicht zu erwarten, da die Nachfrage nach Arbeit ein durch die Anhebung des Renteneintrittsalters erhöhtes „Arbeitsangebot“ nicht absorbieren werde.

Ein Blick auf die trotz einer spürbaren Erholung in den letzten Jahren immer noch vergleichsweise niedrige Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer in Deutschland scheint diese Befürchtung zu rechtfertigen. Allerdings gibt es zahlreiche Staaten, in denen die Partizipationsquoten deutlich höhere Werte aufweisen (Tabelle 27). In diesen Ländern ist die Arbeitswelt sicher nicht humaner als in Deutschland und der Rationalisierungsdruck nicht geringer. Die hinter den Befürchtungen stehende explizite Annahme, eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten der älteren Arbeitnehmer müsste – als Folge einer beschränkten Nachfrage nach Arbeitskräften – mit höheren Arbeitslosenquoten unter den Jüngeren erkauft werden, ist zudem falsch. Eher trifft das Gegenteil zu, denn in den Staaten, in denen die Erwerbsquoten der älteren Beschäftigten hoch sind, sind in aller Regel auch die Beschäftigungsquoten der Jüngeren hoch und damit die gesamte Arbeitslosigkeit gering. Zudem zeigen empirische Untersuchungen, dass Länder mit einer hohen Erwerbsquote keine höhere Arbeitslosigkeit haben (Boeri et al., 2000) und dass Frühverrentung keine geringere Jugendarbeitslosigkeit induziert (Boldrin et al., 1999).

Tabelle 27

Beschäftigungsquoten und Arbeitslosenquoten in ausgewählten Ländern im Jahr 2005						
vH						
Land	Beschäftigungsquoten ¹⁾			Arbeitslosenquoten ²⁾		
	55 bis 64 Jahre	unter 25 Jahre	Insgesamt	55 bis 64 Jahre	unter 25 Jahre	Insgesamt
Deutschland	45,4	42,0	65,4	12,8	15,0	9,5
Dänemark	59,5	62,3	75,9	3,2	8,6	4,8
Irland	51,6	48,7	67,6	2,8	8,6	4,3
Niederlande	46,1	65,2	73,2	4,1	8,2	4,7
Japan	63,9	.	69,3	.	8,7	4,4
Norwegen	65,5	53,4	74,8	1,5	11,6	4,6
Schweden	69,4	38,7	72,5	4,4	22,6	7,8
Vereinigtes Königreich	56,9	54,0	71,7	2,7	12,9	4,7
Vereinigte Staaten	60,8	.	71,5	.	11,3	5,1

1) Anzahl der erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in vH der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse. - 2) Von der EU standardisierte Arbeitslosenquote gemäß Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Konzept). Arbeitslose in vH der zivilen Erwerbspersonen.

Quelle: EU

Die Länder mit hohen Erwerbsquoten älterer Beschäftigter haben nicht wie Deutschland versucht, über eine teure und letztlich wirkungslose Frühverrentungspolitik ihre Arbeitsmarktprobleme durch eine künstliche Verknappung des Arbeitsangebots zu lösen. Wenn Arbeitgeber durch massive ökonomische Anreize begünstigt werden, darf es nicht überraschen, dass die Unternehmen auf diese Anreize mit einer altersselektiven und jugendzentrierten Personalpolitik sowie einer Konzentration der Weiterbildungsmaßnahmen auf die unter 40-Jährigen reagieren. Die niedrigen Erwerbsquoten der älteren Arbeitnehmer und deren geringe Partizipationsquoten an Weiterbildungsmaßnahmen sind vor allem das Ergebnis einer falschen Politik.

342. Die Befürchtung fehlender Beschäftigungsperspektiven für das mit einer Anhebung der Regelaltersgrenze einhergehende Arbeitsangebot verkennt, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften – auch nach älteren –, anders als das demographisch bedingte Erwerbspotential, keine exogene Größe ist, sondern ebenso Ausfluss der gesamtwirtschaftlichen Entwicklungsdynamik wie der politischen Rahmenbedingungen. Wer dies nicht akzeptiert und implizit eine gegebene Anzahl an Arbeitsplätzen unterstellt, müsste dann auch Bedenken gegen höhere Erwerbsquoten der Frauen oder eine Verkürzung der Ausbildungszeiten haben, die ebenfalls das Arbeitsangebot erhöhen.

343. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters ist unverzichtbar, um die langfristige Tragfähigkeit der Fi-

nanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung zu gewährleisten, und die damit angestrebte Verlängerung der Erwerbsphase ist zudem eine notwendige Maßnahme, um die aus der Bevölkerungsalterung resultierenden negativen Konsequenzen für die langfristigen Wachstumschancen der deutschen Wirtschaft, das Wachstumspotential abzumildern (Börsch-Supan, 2006; Rürup, 2006). Aber ganz unabhängig von diesen demographiebedingten Herausforderungen ist es in einer zunehmend wissensbasierten Volkswirtschaft ein Gebot nicht nur des Respekts vor den Fähigkeiten und Leistungen älterer Arbeitnehmer, sondern auch der ökonomischen Vernunft, ihre Erfahrung und Kenntnisse stärker und länger als bisher zu nutzen.

Derzeit sind immer noch viele Unternehmen bestrebt, nach Möglichkeit jüngere Arbeitskräfte einzustellen und ältere Arbeitnehmer zu entlassen. Angesichts eines sich bereits jetzt bemerkbar machenden Fachkräftemangels spricht aber vieles dafür, dass es mit dem Auslaufen der Frühverrentungsmöglichkeiten und dem schrittweise Anheben des Renteneintrittsalters auch zu einem Wandel in der betrieblichen Personalpolitik kommen wird. Wenn vorzeitige Entlassungen älterer Beschäftigter nicht mehr begünstigt werden, dann ist zu erwarten, dass die Unternehmen – nicht zuletzt angesichts der demographisch bedingt rückläufigen Zahl junger Fachkräfte – ein größeres Interesse an der Erhaltung der Gesundheit wie an der Leistungsfähigkeit ihrer älteren Beschäftigten entwickeln werden (Promberger und Wübbecke, 2006; OECD, 2005).

Information für den Ausschuss

Sozialverband VdK Deutschland e.V.

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 21. Februar 2011 zu dem/der

a) Unterrichtung durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drucksache 17/3814)

b) Antrag der Abgeordneten Anton Schaaf, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen - Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren (BT-Drucksache 17/3995)

c) Gesetzentwurf der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (RV-Altersgrenzenanpassungs-Aussetzungsgesetz - RV-AgAG) (BT-Drucksache 17/3546)

d) Antrag der Abgeordneten Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Rente ab 67 vollständig zurücknehmen (BT-Drucksache 17/2935)

e) Antrag der Abgeordneten Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen (BT-Drucksache 17/4046)

Bedeutung der Überprüfungsklausel

Durch das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)“ wird die Altersgrenze für die Regelaltersrente ab dem Jahr 2012 stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Mit der Überprüfungsklausel nach § 154 Abs. 4 SGB VI hat der Gesetzgeber die Bundesregierung ver-

pflichtet, den gesetzgebenden Körperschaften alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie über deren wirtschaftliche und soziale Lage zu berichten. Dieser Bericht soll auch die Einschätzung der Bundesregierung enthalten, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und ob die getroffenen Regelungen über die

Anhebung der Rentenaltersgrenze bestehen bleiben können.

Bericht der Bundesregierung nach § 154 Abs. 4 SGB VI

Im November 2010 hat die Bundesregierung ihren Bericht nach § 154 Abs. 4 SGB VI veröffentlicht. Wesentliche Ergebnisse dieses Berichts sind, dass

- sich die wirtschaftliche und soziale Lage der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich verbessert habe. Dies führt die Bundesregierung darauf zurück, dass das persönliche Einkommen im Lebensverlauf steige und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt über dem der Jüngeren liege; dass sich der Gesundheitszustand älterer Erwerbstätiger verbessert habe und diese heute gesünder seien als frühere Generationen; Festgestellt wird auch, dass das Versorgungsniveau der Renten vor Steuern „unter Berücksichtigung der Leistungen aus einer Riester-Rente“ langfristig nahezu konstant bleibe. Wichtig sei für die Beurteilung der wirtschaftlichen und sozialen Lage neben Einkommen, Vermögen und Gesundheit auch die soziale Einbindung Älterer, die in vielen Bereichen ebenso gegeben sei wie die von Jüngeren. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitieren würden. Dazu führt die Bundesregierung an, dass die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen eine besonders positive Entwicklung erfahre und bereits 2007 Deutschland das für 2010 gesetzte EU-Ziel von 50 % überschritten habe; dass auch die Menschen im Alter von 60 bis unter 65 von diesem Trend profitieren würden. Nach Auffassung der Bundesregierung verlaufe der Prozess der längeren Erwerbsdauer „sehr dynamisch“.
- die demografische Entwicklung zu einem Arbeitskräftemangel führen würde, der die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärke und ein Umdenken der Arbeitgeber, die in Zukunft auf das Potential der Älteren nicht werden verzichten könnten, bewirke. Gefordert wird lediglich ein Umdenken, das mit Änderungen in der Arbeitsorganisation und in der Arbeitsplatzgestaltung einhergeht, verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen einschließt und sich von Vorurteilen über die eingeschränkte Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verabschiedet.
- Allerdings räumt auch die Bundesregierung ein, dass die in der Vergangenheit häufig praktizierte Frühverrentung das Bild von der Leistungsfähigkeit älterer Menschen sehr negativ beeinflusst habe und dass eine weitergehende Umgestaltung der Arbeitsplätze, orientiert an der Leistungsfähigkeit aller, nötig sei. Die Bundesregierung geht davon aus, dass immer mehr Unternehmen den demografisch bedingten Handlungsbedarf erkennen würden, und nennt am Ende Ihres Berichts vereinzelte Beispiele von mittleren und großen Unternehmen, in denen bereits Änderungen im oben genannten Sinne sichtbar seien.

Die Bundesregierung kommt damit zu dem Ergebnis, dass die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters notwendig und auch weiterhin vertretbar sei. Sie hält an der beschlossenen Anhebung der Altersgrenzen fest.

Die Bewertung des Sozialverbands VdK

Der Sozialverband VdK hält die Einschätzungen und Bewertungen der Bundesregierung im Prüfbericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage sowie zur Beschäftigungssituation Älterer im Wesentlichen für nicht zutreffend. Aus Sicht des Sozialverbands VdK liegen die Voraussetzungen für die Anhebung der Rentenaltersgrenze nicht vor, so dass die bestehenden Regelungen im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz nicht bestehen bleiben dürfen.

Die wirtschaftliche und soziale Lage vieler Älterer wird sich verschlechtern

Der Sozialverband VdK sieht die Rente mit 67 in einer Linie mit den als „Reformen“ bezeichneten Spargesetzen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Reformen haben seit 1992 Einsparungen mit dem Ziel der Beitragsstabilisierung bewirkt. Rentnerinnen und Rentner sind durch Leistungsver schlechterungen und Beitragserhöhungen enormen Belastungen ausgesetzt. Dabei wurde aus Sicht des Sozialverbands VdK zu scharf vorgegangen und das Ziel der Beitragssatzstabilisierung überbetont. Dagegen wurde das frühere Ziel der gesetzlichen Rentenversicherung, Menschen nach einem erfüllten Berufsleben Altersleistungen zu gewähren, die den erworbenen Lebensstandard sichern, aufgegeben. Auch das Ziel, die Rentnerinnen und Rentner nach langjähriger Versicherungszeit vor Altersarmut zu bewahren, ist im geltenden Rentenrecht nicht mehr gewährleistet. Nach heutigem Recht sind 27 Beitragsjahre, in denen entsprechend dem Durchschnittsverdienst Rentenversicherungsbeiträge geleistet wurden, nötig, um mit 65 eine Rente auf Niveau der Sozialhilfe (657 Euro) zu erhalten. Im Jahr 2030 werden für diese Rentenhöhe bereits 34 Jahre mit Beiträgen auf der Basis eines Durchschnittsverdienstes nötig sein. Noch schwieriger gestaltet sich die Situation für Menschen mit einem Einkommen in Höhe von 75 % des Durchschnittsverdienstes. Für eine Rente auf Grundsicherungsniveau benötigen sie derzeit rd. 43 Versicherungsjahre.

Von Altersarmut betroffen sind schon jetzt viele Erwerbsminderungsrentner und – insbesondere alleinerziehende - Frauen. Erwerbsminderungsrentner sind betroffen, weil der Zahlbetrag der Erwerbsminderungsrenten durchschnittlich in den vergangenen Jahren erheblich gesunken ist, und zwar im Jahr 2009 beim Rentenzugang auf 643 Euro und damit unter Sozialhilfeniveau. Viele Frauen sind durch Zeiten der Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen, durch Zeiten geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung sowie Lohndiskriminierung in der Altersversorgung benachteiligt.

Ferner wird sich für Langzeitarbeitslose die spätere Altersversorgung noch weiter verschlechtern, weil der bisherige äußerst niedrige Rentenversicherungsbeitrag beim Bezug von Arbeitslosengeld II vollständig gestrichen wurde. Notwendig ist stattdessen die

Verbesserung der rentenrechtlichen Absicherung von Langzeitarbeitslosen.

Erschwerend kommt hinzu, dass langjährig Versicherten bei Arbeitslosigkeit die Zwangsverrentung mit einer Rentenkürzung von 14,4 % bei Einführung der Rente mit 67 droht. Schon heute sind fast 50 % der Rentnerinnen und Rentner von Rentenabschlägen betroffen. Die Einbuße beträgt monatlich im Durchschnitt 114 Euro. Rentenabschläge erhöhen für Bezieher niedriger Renten die Gefahr von Altersarmut.

Ungelöst ist vor dem Hintergrund der Rente mit 67 auch die Problematik von Arbeitslosen mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen. Wenn diese zudem noch über 50 Jahre alt sind, gehen ihre Vermittlungschancen gegen null. Viele von Ihnen erhalten wegen der sehr strengen Zugangskriterien keine Erwerbsminderungsrente. Für diese Menschen ist die Heraufsetzung der Altersgrenze die falsche Antwort. Für sie gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Stattdessen aber herrscht in der Rehabilitation ein hoher Sparzwang; insbesondere Ältere werden beim Zugang zur Rehabilitation benachteiligt.

Die schlechte Beschäftigungssituation der meisten Älteren ist inakzeptabel und wird sich in absehbarer Zeit nicht verbessern

Der Sozialverband VdK kommt hinsichtlich der Beschäftigungslage älterer Menschen zu einer anderen Beurteilung als die Bundesregierung in ihrem Bericht nach § 154 Abs. 4 SGB VI. Die dort zitierte Erwerbstätigenquote, die für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen im Zeitraum 2005 bis 2009 von 45,4 auf 55,9 % gestiegen ist, ist als Kriterium für die Bewertung der Arbeitsmarktsituation nicht tauglich. Denn nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zählt zur Erwerbstätigkeit jede Form der Erwerbsbeteiligung ab einer Stunde wöchentlicher Tätigkeit, unabhängig von der Frage, ob die Betroffenen davon existieren können.

Aussagekräftiger ist der Anteil der SV-Beschäftigten an der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe in % (Beschäftigungsquote). Diese Beschäftigungsquote stieg in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen im Zeitraum von 2005 bis 2009 von 16,6 auf 23,4 %. Dies ist zwar auch ein Anstieg, jedoch auf bescheidenem Niveau. Ganz bedrückend stellt sich die Situation der 63- und 64-Jährigen dar. Deren Vollzeitbeschäftigungsquote liegt bei 9,2 bzw. 6,3 % (4. Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente, Berlin 2010). Damit liegt die vom Gesetzgeber in der Begründung des Entwurfs des Altersgrenzenanpassungs-Gesetzes als Geschäftsgrundlage geforderte nachhaltig verbesserte Beschäftigungssituation Älterer nicht vor.

Die Erhöhung der Erwerbstätigenquote ist zu einem erheblichen Teil auf den verschärften Druck auf Arbeitslose durch die Heraufsetzung der vorgezogenen Altersgrenzen, die Gewährung vorgezogener Renten nur mit Abschlägen und die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I zurückzuführen. Die hierdurch bewirkte Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer hat jedoch in vielen Fällen nicht zu mehr guter Beschäftigung geführt. Dies wird durch

die im Zeitraum 2000 bis 2008 stark gestiegene Beteiligung Älterer an atypischen Beschäftigungen als Minijobber, Leiharbeitnehmer, befristet oder in Teilzeit Beschäftigte deutlich. Die Beteiligungsquote Älterer hat sich hier fast verdoppelt.

Nach wie vor sind Ältere häufiger von Arbeits- und Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. 2010 gehörten 16 % der Arbeitslosen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen an. Zugleich haben diese sehr geringe Chancen, wieder einen neuen Job zu finden. 2009 gelang weniger als 25 % der über 55-Jährigen der Übergang aus der Arbeitslosigkeit in das Berufsleben (4. Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente, Berlin 2010).

Die These im Bericht der Bundesregierung, die demografische Entwicklung werde zu einer stärkeren Arbeitskräftenachfrage führen und damit zugleich das Problem der schlechten Beschäftigungssituation Älterer deutlich entschärfen, ist aus Sicht des Sozialverbands VdK nicht zutreffend.

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird das Erwerbspotential insgesamt zurückgehen und der Anteil der über 50-Jährigen am Erwerbspotential zunehmen. Dass es hier zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird, ist unwahrscheinlich. Denn der hohe Anteil der Arbeitslosen und atypisch beschäftigten Älteren bis unter 65 stellt bereits eine hohe Personalreserve dar, genauso wie jüngere Menschen in Warteschleifen und Arbeitslosigkeit. Auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen muss noch erhöht werden. 5,6 Millionen Frauen sind trotz hoher Erwerbsneigung nicht erwerbstätig. Hinzu kommt, dass durch die Abschaffung der vorgezogenen Altersrente für Frauen und der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit ab 2012 das Arbeitskräfteangebot deutlich steigen wird.

Bei der Arbeitskräftenachfrage werden die Qualifikationsanforderungen der Betriebe steigen. Dagegen werden Ältere mit geringerer Qualifikation, mit nicht nachgefragter Qualifikation oder mit einer durch lange Arbeitslosigkeit „entwerteten“ Qualifikation in Zukunft eher noch schlechtere Chancen als heute auf dem Arbeitsmarkt haben. Die demografische Entwicklung und der Strukturwandel in der Wirtschaft werden zu einem starken Missverhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage führen.

Eine Heraufsetzung der Regelaltersgrenze für alle löst nicht das Problem eines verstärkten Fachkräftemangels in der Zukunft. Eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze ist schon heute ohne Hinzuverdienstgrenzen neben einem Rentenbezug oder mit Zuschlägen von 0,5 Prozent pro Monat für bis zu zwei Jahren bei der späteren Rente möglich.

Statt einer Heraufsetzung des Rentenalters müssen alle Anstrengungen unternommen werden, damit die Arbeitnehmer eine Chance haben bis 65 in Arbeit zu bleiben. Dabei geht es um mehr Qualifizierung und einen besseren Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten.

Weiterhin nicht gelöst ist zudem das Problem, dass Menschen in Berufsgruppen mit besonderer körperlicher oder psychischer Belastung nicht bis 67 arbei-

ten können. Hierzu gehören Dachdecker und Fabrikarbeiter im Schichtbetrieb genauso wie Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege und Erzieher. Ein Tätigkeitswechsel in der gleichen Branche scheitert in der Regel an der Qualifikation oder nicht vorhandenen Stellen.

Aus Sicht des Sozialverbands VdK werden daher nur wenige Menschen die Chance haben, bis zum 67. Lebensjahr in guter Arbeit beschäftigt zu sein. Wem dies nicht gelingt, dem wird Altersarmut drohen. Zu befürchten ist damit eine Polarisierung der Gesellschaft. Die Einsparungen, die mit der Rente mit 67 verbunden sind, rechtfertigen diese Probleme nicht.