

## Rente mit 67: Topp oder Flopp?

(Amsterdam, 16. April 2010)

### Rentenzugangsalter: Herausforderung für die EU

Die Bundesregierung ist verpflichtet, in diesem Jahr zu prüfen, ob die arbeitsmarkt- und gesundheitlichen Voraussetzungen zur Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 67 Jahre ab dem Jahr 2012 bis 2029 überhaupt vorliegen. Dabei gibt es kaum ein sozialpolitisches Thema, das die Menschen ähnlich stark bewegt: 80 Prozent der Bundesbürger lehnen die Rente mit 67 ab. Dafür haben sie gute Gründe: Über 60-Jährige sind nur zu einem Drittel überhaupt noch erwerbstätig; Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer sind überdurchschnittlich hoch; Für die heute über 50-Jährigen und die nachkommenden Generationen wird das Schicksal der Armutsrenten dramatisch steigen. Eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 bedeutet für die große Mehrheit der älteren Arbeitnehmer unwürdige Arbeitsbedingungen, längere Zeit in Hartz IV und noch höhere Abschläge bei den Altersrenten und damit wachsende Altersarmut.

Vielen Arbeitnehmern -auch in der Bundesrepublik- kann es nur noch wie Hohn klingen, wenn der französische Arbeitsminister jetzt die Rente mit 70 propagiert. Damit soll das sich bis zum Jahre 2050 aufbauende Defizit in der französischen Rentenversicherung von über 100 Mrd. Euro abgebaut und die Kreditwürdigkeit Frankreichs gerettet werden. Gleichzeitig wird jedoch dazu vermerkt: Dies komme einem politischen Selbstmord gleich. Bisher war keine Regierung in der Lage, den Franzosen ihre Rente mit 60 im öffentlichen Dienst zu nehmen.

Auch die Regierung in Griechenland, die wegen der Überschuldung ihres Landes mit dem Rücken zur Wand steht, ist mit Protesten ihrer Bürger konfrontiert, da sie die Anhebung des Rentenalters von derzeit sogar nur 55 Jahre im Öffentlichen Dienst, als wesentlichen Teil ihres Sparprogramms durchsetzen will.

Es stellt sich mithin die Frage: Ist die Politik in der Pflicht und in der Lage, sich über den Willen der großen Mehrheit in der Bevölkerung hinwegzusetzen und das Rentenalter anzuheben. Dabei ist natürlich ein Unterschied danach zu machen, welches Ausgangsniveau des Rentenalters besteht - ob 55 Jahre wie im Öffentlichen Dienst in Griechenland, 60 Jahre wie in Frankreich und Italien oder 65 Jahre wie in der Bundesrepublik und in der Mehrzahl der übrigen EU Mitgliedsstaaten. Sind auf längere Sicht überhaupt derartige Unterschiede beim gesetzlichen Rentenzugangsalter in einem einheitlichen Wirtschafts- und Währungsraum und zusammenwachsenden politischen Europa durchzuhalten? Diese Fragen haben an Dringlichkeit gewonnen, da die EU mit ihrem finanziellen Hilfspaket für Griechenland -entgegen bisherigen vertraglichen Regelungen- auf dem Wege ist, in die Haushaltspolitik der Mitgliedsländer stärker einzugreifen.

Es stellt sich das brisante Problem: Können Steuerzahler verpflichtet werden, als Ausfallbürgen einzutreten, wenn einzelne Mitgliedsländer der EU sich überschulden, wozu u.a. auch ein niedrigeres Rentenalter beitragen kann. Dies alles läuft auf die Kernfrage hinaus: Bedingt die Wirtschafts- und Währungsunion nicht eine schnellere Angleichung der Wirtschafts- und Sozialpolitik und damit auch

der gesetzlichen Rentenversicherung mit ihrem jeweiligen Renteneintrittsalter. Und natürlich die Gretchenfrage: Welches Niveau soll für die gesetzlichen Altersrenten und das gesetzliche Renteneintrittsalter gelten?

Auf diese Frage gibt es keine eindeutige Antwort. Wenn dies schon auf nationaler Ebene erheblich umstritten ist, gilt dies noch viel mehr für die EU der 27 Mitgliedsländer mit großen Unterschieden in der Wirtschaftskraft sowie der Sozialen Sicherung. Es wäre jedoch schon viel gewonnen, wenn in allen Mitgliedsländern die erforderlichen eigenen Abwägungen getroffen werden und die notwendige Transparenz in der EU hergestellt würde. Auf dieser Basis kann und muss eine Koordinierung in der EU stattfinden. Dabei wäre bereits ein wesentlicher Schritt, wenn die Mitgliedsländer der EU bereit und in der Lage wären, bei zukünftigen Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung und des gesetzlichen Rentenalters nicht nur an einem Strang zu ziehen, sondern dies auch in die gleiche Richtung. Mehr ist in absehbarer Zeit bei den gravierenden Unterschieden und dem auch im gerade verabschiedeten Vertrag von Lissabon verankerten vorherrschenden Prinzip der Subsidiarität auf absehbare Zeit nicht zu erwarten.

### **BRD: Rente mit 67 aussetzen**

Die Höhe des Rentenzugangsalters muss im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt sowie dem gesamten Sozial- und Rentensystem gesehen werden. Zudem müssen die Rentenleistungen einerseits und die Beitragslasten für die Erwerbstätigen andererseits im wirtschaftlichen, sozialen und politisch akzeptierten Gleichgewicht gehalten werden.

Die gesetzliche Altersrente -wie im Übrigen das gesamte System der gesetzlichen umlagefinanzierten Sozialversicherung- basiert auf dem gesellschaftlich akzeptierten Generationenvertrag mit einem Solidarausgleich zwischen den Stärkeren und Schwächeren auf Seiten der Beitragszahler und Rentner.

Dieses gesetzliche Solidarsystem finanziert etwa 80 Prozent der gesamten Rentenleistungen in Deutschland. Bei einem Bevölkerungsanteil der Rentner von 25 Prozent -mit steigender Tendenz auf ein Drittel 2030- wird die soziale, wirtschaftliche und politische Brisanz der Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters deutlich unterstrichen.

Um dieses Solidarsystem zukunftsfähig zu machen und zu halten, muss es natürlich laufend an die Veränderungen in Demographie, Wirtschaft und Gesellschaft angepasst werden.

(1) Zum Ausgleich der demographisch bedingten Veränderungen -Zunahme der Zahl der Rentner pro Beitragszahler- sind mit der großen Rentenreform 1989 -in Kraft getreten 1991- bereits erhebliche Anpassungen durch die Absenkung des Rentenniveaus und damit sowohl der Rentenleistungen wie auch der Beitragsbelastung vorgenommen worden.

(2) Dabei ist auch das tatsächliche Rentenzugangsalter durch Abbau der Möglichkeiten des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand -insbesondere für Frauen und Arbeitslose- mehrfach erhöht worden. Dabei ging es vor allem darum, das erheblich niedrigere faktische Rentenzugangsalter (lange Zeit etwa 60 Jahre) an das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren anzunähern. Dies ist auch gelungen. Derzeit wird das durchschnittliche Rentenzugangsalter mit etwa 63 Jahren angegeben.

(3) Allerdings heißt das nicht, dass die Arbeitnehmer mit 63 Jahren aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand gehen. Bei einer Erwerbsquote der über 60-Jährigen von im Durchschnitt etwa einem Drittel bedeutet dies: Ältere Arbeitnehmer müssen in zunehmendem Maße aus Langzeitarbeitslosigkeit oder Erwerbsminderung in die Rente gehen.

(4) Analysen der noch erwerbstätigen älteren Arbeitnehmer zeigen hohe Anteile in prekärer Beschäftigung mit niedrigen bzw. Armutseinkommen: geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Niedriglohnsektoren, prekäre Selbständigkeit. Beim Übergang von Langzeitarbeitslosigkeit in die Rente -im Osten Deutschlands besonders stark für die heute über 45 Jährigen ausgeprägt- heißt dies demnächst (ab dem Jahre 2020) Renten unterhalb der Grundsicherung, also Armutsrenten.

(5) Verstärkt wird dies durch die mehrfachen massiven Absenkungen des Rentenniveaus ab 2001 - vor allem durch die sog. Riesterrente- Einführung der privaten kapitalgedeckten Zusatzrente durch Abbau der gesetzlichen Altersrente. Während vor allem jüngere besser Verdienende von der staatlichen Förderung der Riesterrente profitieren, müssen die geringer Verdienenden die Absenkungen bei der gesetzlichen Altersrente hinnehmen und noch zu der steuerlichen Förderung der kapitalgedeckten Altersrente beitragen.

(6) Wenn jetzt das gesetzliche Rentenalter von 65 auf 67 Jahre heraufgesetzt wird, bedeutet dies einen weiteren Abbau der Rentenleistungen. Bereits heute muss ein Arbeitnehmer für jedes Jahr, das er vor dem 65. Lebensjahr in Rente geht, einen Abschlag von 3,6 Prozent hinnehmen. Geht er mit dem 60sten Lebensjahr sind dies bereits 18 Prozent. Auch beim Eintritt in die Rente mit 63 Jahren sind dies immerhin 7,2 Prozent. Wird das gesetzliche Rentenalter auf 67 angehoben, erhöhen sich die Abschläge um nochmals zwei Jahre, d.h. 7,2 Prozent.

(7) Alle Untersuchungen zeigen, dass Arbeitnehmer in gering qualifizierten mit oft hohen gesundheitlichen Belastungen und niedrigen Löhnen im Durchschnitt eine geringere Lebenserwartung haben. Nachweisbar ist auch ein enger Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und längerdauernder Krankheit. Diese Menschen sind von einer Anhebung des gesetzlichen Rentenalters in doppelter Weise benachteiligt: zum einen werden sie noch höhere Abschläge von ihren niedrigen Renten hinnehmen müssen; zum anderen werden sie weniger Jahre für den Bezug der in ihrem oft harten und entbehrungsreichen Arbeitsleben erworbenen Rentenleistungen haben.

**Die Einführung der Heraufsetzung der gesetzlichen Altersgrenze auf 67 Jahre ab 2012 ist auszusetzen, bis tatsächlich die arbeitsmarkt- und gesundheitlichen Voraussetzungen vorliegen. Solange dies nicht der Fall ist, muss das gesetzliche Rentenzugangsalter bei 65 Jahren bleiben.**

### **Mehr Flexibilität bei Rentenzugang**

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer müssen alle diskriminierenden gesetzlichen Regelungen, die einer existenzsichernden Beschäftigung entgegen stehen, korrigiert werden.

(1) Dazu gehört zuallererst die Abschaffung der Möglichkeit für Arbeitgeber, Arbeitnehmer ab einem Alter von 50 Jahren nur noch befristet zu beschäftigen. Die Folge ist eine Zunahme prekärer Beschäftigung mit niedrigen Löhnen und einem hohen Risiko der Entlassungen und Arbeitslosigkeit für ältere Arbeitnehmer.

(2) Arbeitgeber müssen durch die Politik in die Pflicht genommen werden, ihren Beitrag zu besserer Beschäftigung älter werdender Arbeitnehmer zu leisten. Dies liegt im Eigeninteresse der Wirtschaft, da infolge der demographischen Veränderungen in Zukunft weniger jüngere Arbeitnehmer zu Verfügung stehen und daher die Potentiale der älter werdenden Belegschaften besser genutzt werden müssen.

(3) Politik und Gesetzgeber müssen den Arbeitgebern einen verpflichtenden Rahmen vorgeben für: umfassende Analysen der Personalstrukturen in der erforderlichen Tiefe; Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Lebensalter; flexiblere Modelle der Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung der älter werdenden Mitarbeiter; Ermöglichung von Lebenszeit-Arbeitskonten mit ausreichendem Insolvenzschutz; ausreichende Angebote des lebenslangen Lernens ohne Altersbegrenzung nach oben sowie unter Einbeziehung aller Qualifikationsebenen; regelmäßige Analysen der Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und ausreichenden Vorkehrungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz; rechtzeitige Umsetzungen bei besonders belastenden Arbeitsbedingungen - z.B. Schicht- und Nachtarbeit; Hitze, Kälte, Lärm, hohe sonstige körperliche und psychische sowie nervliche Belastungen.

(4) Bei der Konkretisierung und praktischen Umsetzung müssen die Tarifparteien -Arbeitgeber, Betriebsleitungen, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sowie die betroffenen Arbeitnehmer selbst- mitwirken. Aufgabe des Staates ist die ständige Überwachung mit quantitativ und qualitativ ausreichendem Personal. Die vorhandenen Projekte zur Forschung und zum praktischen Erfahrungsaustausch sind hilfreich, aber nicht ausreichend, ein derartiges flächendeckendes „Age Management“ durchzusetzen.

(5) Politik und Gesetzgeber sind gefordert, einen gesetzlichen Rahmen für einen flexiblen Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. Hierzu sind die Altersteilzeit- und Teilrentenregelungen zu verändern und zusammenzuführen. So müsste Arbeitnehmern ab dem 60sten Lebensjahr die Möglichkeit gegeben werden, die Arbeitszeit flexibel zu reduzieren und gleichzeitig ausreichend flexible Teilrentenmodelle in Anspruch nehmen zu können. Die Regelungen der Altersteilzeit sind dabei von dem derzeit üblichen Blockmodell -zwei bis drei Jahre Arbeit mit verringertem Einkommen und danach die gleiche Zeit arbeitsfreie Zeit- zu einem tatsächlichen gleitenden flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben umzugestalten.

(6) Die Bedingungen und Leistungen der Erwerbsminderungsrenten sind zu verbessern, um den unterschiedlichen Belastungen im Erwerbsleben sowie gesundheitlichen Einschränkungen Rechnung zu tragen. Dabei müssen die derzeit gültigen Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme bis zu 10,8 Prozent abgeschafft werden. Erwerbsminderung ist ein schweres Schicksal und vom einzelnen Arbeitnehmer nicht selbst zu beeinflussen. Deshalb darf er auch nicht durch Abschläge bestraft werden.

(7) Hier lohnt sich ein Blick über die nationalen Grenzen. Besonders wirksam sind gesetzliche Regulierungen, die Betriebe und Arbeitgeber zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Veränderungen und Minderungen der Arbeitsleistungen älterer und/oder gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmer verpflichten: In Finnland gibt es ein gesetzlich institutionalisiertes „Age Management“ mit der institutionellen Verankerung in den Betrieben; In den Niederlanden sind Betriebe verpflichtet, gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmer für zwei Jahre weiter zu beschäftigen und in dieser Zeit eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an ihre reduzierte Leistungsfähigkeit vorzunehmen. Eine ähnliche gesetzliche Verpflichtung der Betriebe soll in Zukunft auch für die Einstellung Langzeitarbeitsloser und der Anpassung der Arbeitsbedingungen an ihre Leistungsfähigkeit eingeführt werden.