

Björn Harmening

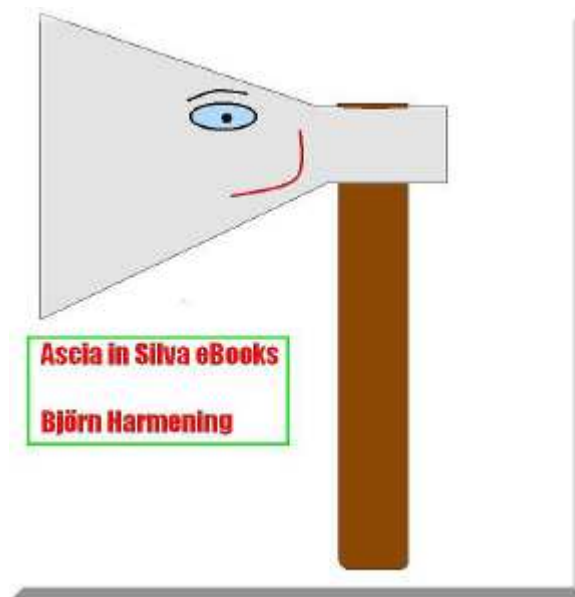
Die Rentenlüge

-Wie politische Argumente und Wirklichkeit
auseinanderklaffen-



Ascia in Silva eBooks

-Gesellschaft-



Björn Harmening

Die Rentenlüge

-Wie politische Argumente und Wirklichkeit
auseinanderklaffen-

© 2011 Ascia in Silva eBooks

Alle Rechte beim Autor

Titelfoto B. Harmening

<http://www.ascia-in-silva-ebooks.homepage.t-online.de>

Die derzeitige Situation:

Die Überprüfung der derzeitigen Entwicklung von Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, die aus dem § 154 des Sozialgesetzbuches VI (SGB VI) herrührt und die Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre auf ihre Machbarkeit untersuchen soll, hat im Jahr 2010 erstmals stattgefunden. In dem Gesetzestext heißt es, daß die Bundesregierung alle vier Jahre eine Einschätzung darüber abzugeben habe, „[...] ob 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“.

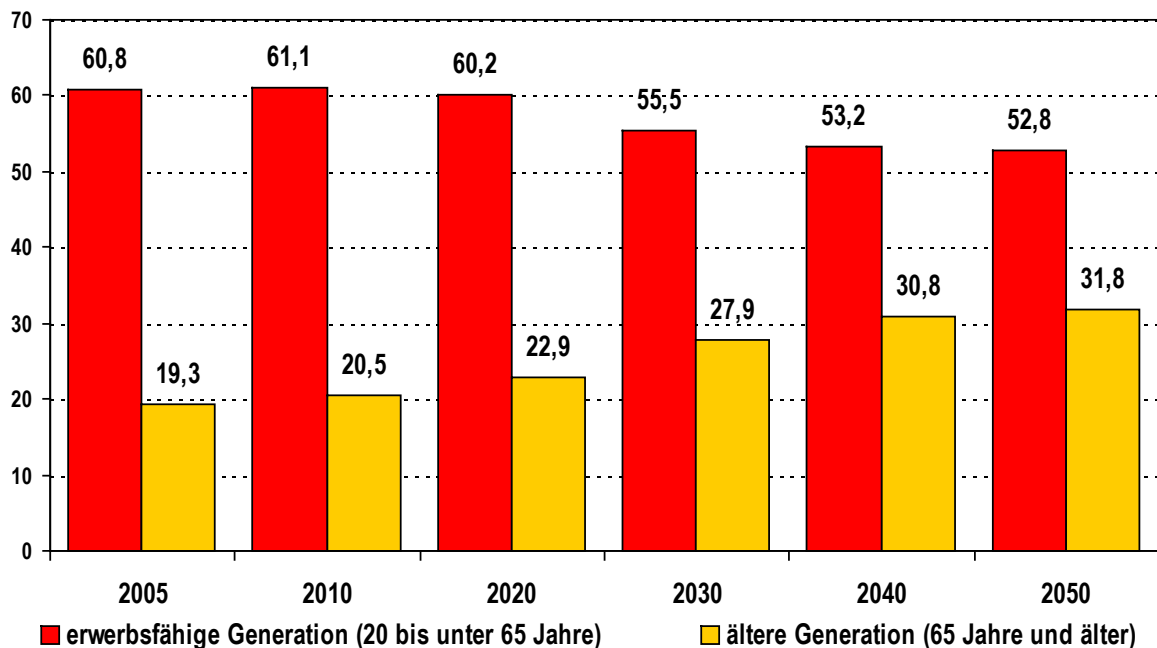
Wie nicht anders von der schwarzgelben Regierungskoalition zu erwarten war, ist das Bundesarbeitsministerium unter der Ministerin Ursula von der Leyen zu dem Schluß gekommen, daß eben jene geforderten Entwicklungen der Beschäftigungssituation von älteren ArbeitnehmerInnen und deren wirtschaftliche und soziale Situation positiv seien und eine Beibehaltung der Anhebung des Rentenalters zuließen. Nach den Worten der Bundeskanzlerin Angela Merkel ist die Rente mit 67 „alternativlos“. Doch es gibt über die Parteigrenze von CDU/CSU und FDP hinaus durchaus eine breite politische Koalition, welche die Rente mit 67 nach wie vor zumindest als notwendig betrachtet. Schließlich haben im März 2007 sowohl die allermeisten Abgeordneten der SPD, als auch der Grünen für die Anhebung der Regelaltersgrenze gestimmt – lediglich die LINKE hat geschlossen dagegen votiert.

In der derzeitigen politischen Auseinandersetzung zwischen Regierung und Opposition argumentieren SPD und Grüne inzwischen so, daß zunächst eine bestimmte Quote der **sozialversicherungspflichtigen** Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen gesichert sein müsse, wobei die SPD sich auf eine Zahl von 50% derjenigen Beschäftigten zwischen 60-64 Jahre festgelegt hat¹. Die Grünen stellen Ähnliches z.B. in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2009 als Forderung fest, da die „Rente mit 67 ansonsten nur eine Rentenkürzung durch die Hintertür“ sei. Einmal abgesehen von der Frage, warum es denn als ausreichendes Argument für die SPD gilt, wenn sich lediglich 50% der betroffenen ArbeitnehmerInnen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung befinden, um das Renteneintrittsalter zu erhöhen, müssen auch alle anderen Argumente der Befürworter der Rente mit 67 auf den Prüfstand gestellt und mit der Realität in den Betrieben verglichen werden, um sich ein klareres Bild bei der Frage der Umsetzbarkeit der derzeitigen Rentengesetzgebung zu verschaffen.

¹ Beschluß des SPD-Präsidiums „Gut und sicher leben: Perspektiven schaffen für Arbeit und sichere Altersvorsorge“ vom 23.8.2010

Jenseits der vereinfachenden Rhetorik des damaligen Arbeitsministers Franz Müntefering und seiner Aussage, daß man auch mit „*Volksschule Sauerland*“ die Notwendigkeit für die Anhebung des Rentenalters erkennen könne, waren und sind diese Argumente folgende:

1. Die allgemein dargestellte demographische Entwicklung in Deutschland, nach der sich der Anteil der älteren Menschen außerhalb des erwerbsfähigen Alters immer weiter erhöht, während sich die Gruppe der Erwerbsfähigen stetig verkleinert. Dies wird auch immer im Zusammenhang mit der Aussage genannt, daß sich die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern und Frauen deutlich erhöht hätte (*derzeit Männer 77 Jahre, Frauen 82 Jahre*), so daß der ebenfalls durchschnittliche Bezug von Rentenleistungen inzwischen auf 18,2 Jahre angestiegen wäre.
2. Gleichzeitig würde der Anteil der ArbeitnehmerInnen insgesamt zurückgehen und es einen immer späteren Start von Jugendlichen ins Arbeitsleben (*durchschnittlich heute mit 18 Jahren im Vergleich zu den 1960er Jahren mit 16*) geben.
3. Zudem gäbe es einen immer früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben, was von einigen Politikern auch gern als „Frühverrentungskultur“ bezeichnet wird.
4. Dies führe insgesamt zu einer Aushöhlung der Rentenkasse und der Gefahr, daß die Beitragssätze nicht mehr stabil gehalten werden (*derzeit 19,9%*) können, wobei man sie in 2006 von 19,5% auf den derzeitigen Wert angehoben hat.



Quelle: Bevölkerungsvorausberechnung des Stat. Bundesamtes

Die obige Graphik zeigt die Argumentation in Bezug auf das Verhältnis zwischen erwerbsfähigen Generationen im Alter zwischen 20-65 und der älteren Generation ab 65 in einer Vorausberechnung bis zum Jahr 2050, wie es von den Befürwortern der Rente mit 67 dargestellt wird. Es muß jedoch gleich hinzugefügt werden, daß die roten Balken den **erwerbsfähigen**, nicht den **erwerbstätigen** Teil der 20-65-Jährigen aufzeigt. Zudem stellen die gelben Balken auch nicht alle „zu **Versorgenden**“ dar, für welche die Beitragszahler der Sozialkassen aufkommen müssen. Im Folgenden wird noch aufgezeigt, weshalb diese Unterscheidungen und Ergänzungen wichtig für die Diskussion sind.

Aufgrund dieser Argumentationen und Darstellungen hat die Politik 2007 also das Eintrittsalter in die gesetzliche Altersrente um zwei Jahre angehoben. Doch es gab neben der Rente mit 67 noch weitere Änderungen und Ergänzungen, die hier der Vollständigkeit halber aufgezeigt werden sollen.

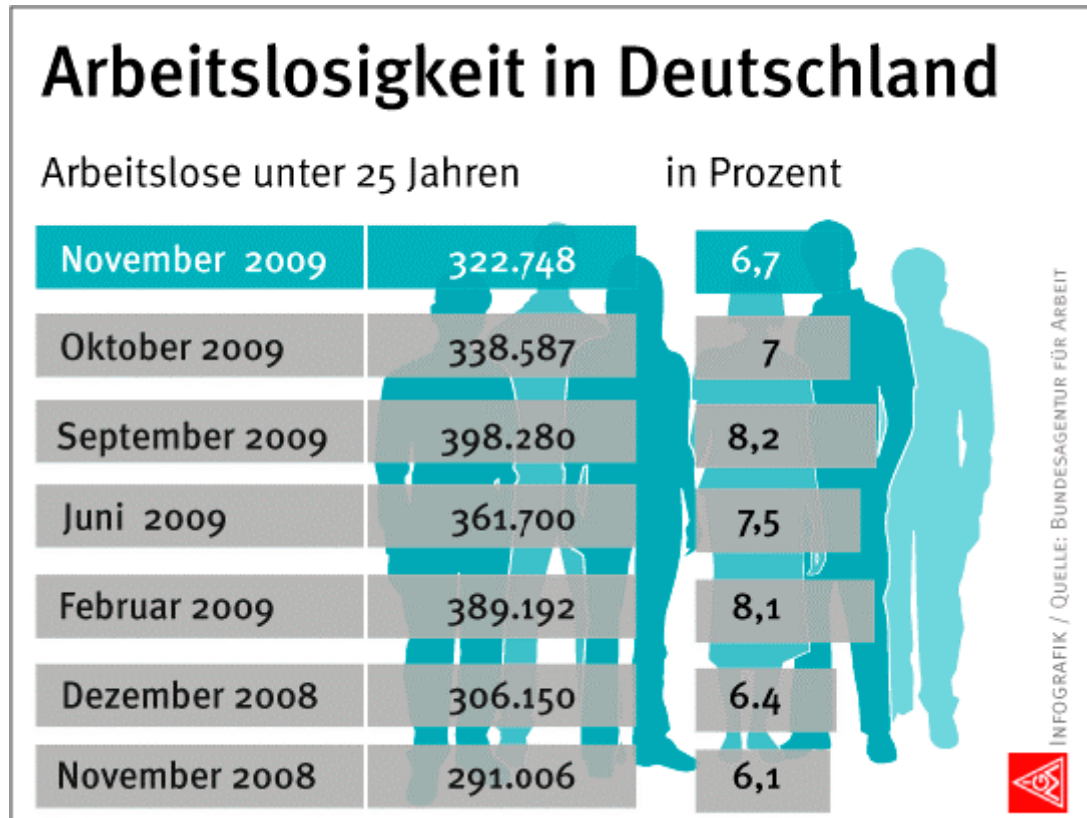
- Die Regelaltersgrenze für die gesetzliche Altersrente wird von 65 auf 67 Jahre angehoben. Dies gilt für alle Altersjahrgänge ab 1947 und wird schrittweise umgesetzt, wobei bei den Jahrgängen 1947-1959 immer ein Monat pro Jahr hinzukommt und es ab dem Jahrgang 1960 Zweimonatssprünge gibt. (*Beispl. Jahrgang 1947 = Rentenzugang mit 65 Jahren + 1 Monat, 1948 = 65 Jahre + 2 Monate u.s.w., ab Jahrgang 1964 Rentenzugang mit 67 Jahren*)
- Rente für langjährig Versicherte mit **35 Jahren** Wartezeit (Beitrags- und Anerkennungszeiten wie z.B. Wehrdienst, Kindererziehungszeiten). Diese Rentenform konnte bisher mit 62 Jahren in Anspruch genommen werden, nun erst mit 63 Jahren.
- Rente für besonders langjährig Versicherte mit **45 Jahren** Wartezeit. Diese neue Rentenform soll ab 2012 eingeführt werden und kann dann abschlagsfrei mit 65 Jahren in Anspruch genommen werden.
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Diese wird von 63 auf 65 Jahre angehoben und kann abschlagsfrei bei mind. **50% Behinderungsgrad** und **35 Jahren** Wartezeit in Anspruch genommen werden.

Insgesamt gesehen erreichen also künftig nur noch die sogenannten besonders langjährig Versicherten mit einer Wartezeit von 45 Jahren die bisherige Regelaltersgrenze. Sie müssen dafür aber spätestens ab dem 20. Lebensjahr durchgängig im Ausbildungs-/ Berufswesen gestanden haben, um diese Wartezeiten erlangen zu können, wobei hier nur

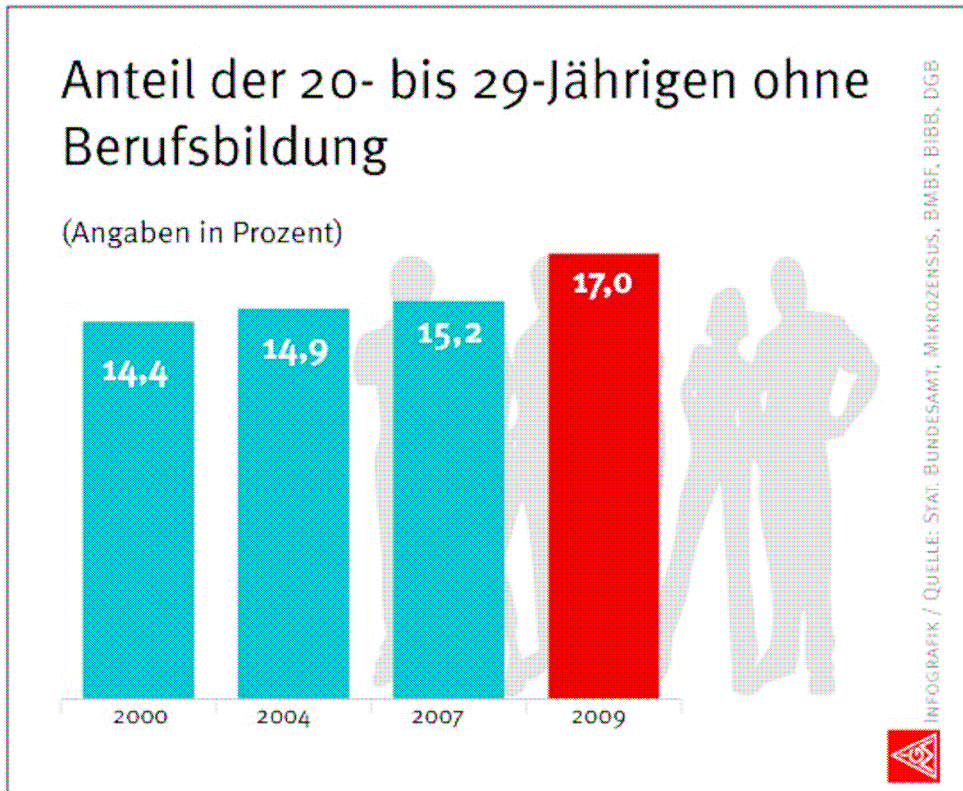
Beitragsjahre und Kindererziehungszeiten bis zum 10. Lebensjahr des Kindes zählen. Die Kritik beginnt an dieser Stelle mit der Frage, wer überhaupt eine derartige Erwerbsbiographie aufzuweisen hat und es künftig angesichts prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie Zeitarbeit, befristeter Beschäftigung etc. überhaupt noch schafft, solche Rentenanwartschaften zu erlangen.

Kritik:

Insgesamt sollte man sich kritisch mit der gesamten Argumentation der Befürworter der Rente mit 67 auseinandersetzen. Man muß die Fragen stellen, ob der so vielbeschworene demographische Wandel tatsächlich ein Grund ist, das Renteneintrittsalter anzuheben. Man muß sich einmal näher betrachten, ob der Anteil der ArbeitnehmerInnen denn wirklich zurückgeht, ob die Beitragssätze tatsächlich durch die Einführung der Rente mit 67 stabilisiert werden und ob die Beschäftigungssituation älterer (aber vor allem auch jüngerer!) ArbeitnehmerInnen diese Erhöhung des Rentenalters überhaupt zuläßt. Gerade dieser letztgenannte Punkt der Beschäftigungssituation junger Menschen bis 25 ist einer der wichtigsten, wird aber bei der durch die eingangs beschriebenen Prozedur der Überprüfung durch die Bundesregierung überhaupt nicht berücksichtigt.



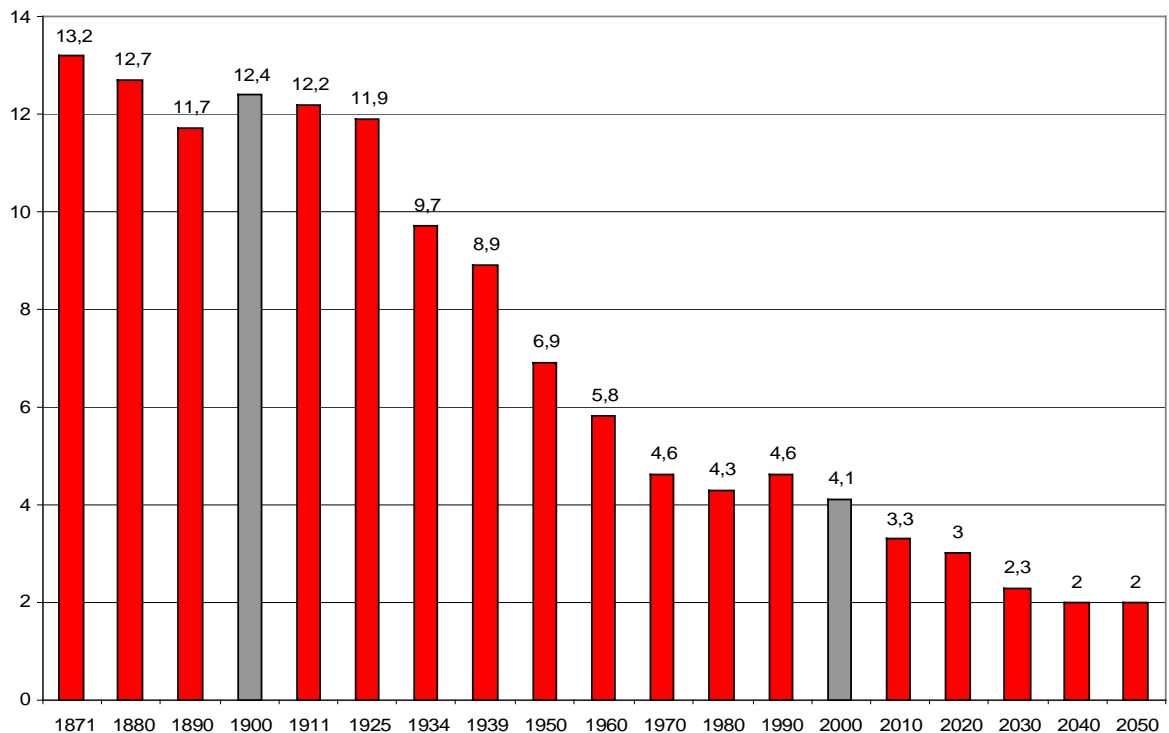
Die obige Graphik zeigt die Situation der offiziell gemeldeten Arbeitslosenzahl von Jugendlichen auf. Dort sind **nicht** diejenigen enthalten, die sich in sogenannten Warteschleifen zu einer Ausbildung befinden, nach ihrer Ausbildung nur befristete Verträge bekommen oder sich ansonsten noch nicht arbeitslos gemeldet haben.



Die Auswertung der Anzahl der in 2010 angebotenen Ausbildungsplätze hat gezeigt, daß es mit rund 560.000 Angeboten gegenüber 2009 (564.000)² sogar noch ein Minus von knapp einem Prozentpunkt nach dem Krisenjahr `09 gegeben hat. Rund 20.000 Jugendliche machen eine Ausbildung bei einem Bildungsträger, nicht in einem Betrieb. Angesichts dieser dramatischen Situation eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit umzusetzen und es den arbeitssuchenden Jugendlichen somit noch schwerer zu machen, ist verantwortungslos und widerspricht im Übrigen bereits der gesamten Argumentation, es gäbe immer weniger Erwerbsfähige – die derzeitige Diskussion um den angeblichen Facharbeitermangel fällt in die selbe Kategorie.

Doch betrachten wir nun die einzelnen Argumente noch einmal genauer. Der demographische Wandel, der überall immer wieder hervorgehoben und teilweise zu einem regelrechten Bedrohungsszenario aufgepuscht wird, findet in der Tat statt, aber er ist mit Sicherheit keine neue Erscheinung; auch bedroht er nicht die Stabilität der Rentenkasse.

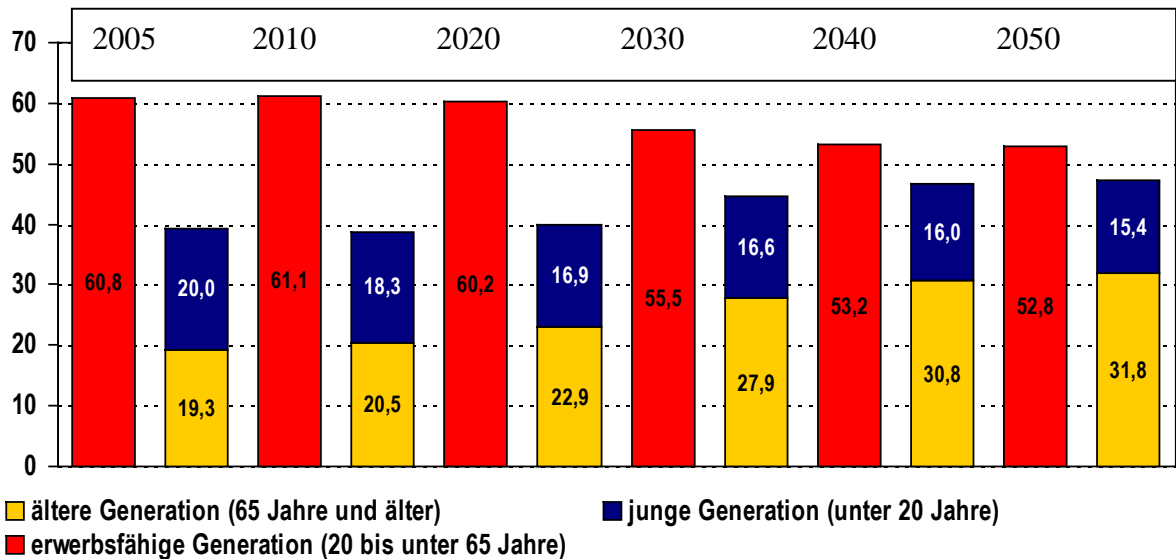
² Quelle: IG Metall – Ausbildungsmarktanalyse 2010



Quelle: 10. Bevölkerungsvorausberechnung des Stat. Bundesamtes

Wie man oben in dem Balkendiagramm erkennen kann, schrumpft der Anteil derjenigen (in absoluten Zahlen) im erwerbsfähigen Alter gegenüber der älteren Generation ab 65 seit vielen Jahrzehnten. Das Jahr 1871 steht als Beginn der klassischen Rentenversicherung, durch Bismarck in dem Jahr eingeführt, und verdeutlicht, daß es neben solchen Ereignissen wie Kriegen, Seuchen und Katastrophen einen stetigen, **verhältnismäßigen** Rückgang derjenigen, welche die „Brötchen“ verdienen gegeben hat und gibt. Nicht ersichtlich dabei ist die Schwankungsbreite der absoluten Geburtenzahlen, die es auch immer gegeben hat.

Entscheidend ist, daß diese Tatsache immer durch eine ebenfalls ständig steigende Produktivität der Erwerbstätigen kompensiert wurde und so genügend Werte, die durch Steuern und Sozialabgaben in die Kassen fließen geschaffen wurden, um die Renten und später auch die anderen Sozialleistungen finanzieren zu können. Es ist und bleibt also hauptsächlich eine Verteilungsfrage der erarbeiteten Werte – weniger eine Frage, wie viele Menschen diese Werte schaffen. Auf der folgenden ergänzenden Graphik sieht man neben der bereits gezeigten Entwicklung zwischen Erwerbsfähigen und Rentenbeziehern nun in blauer Farbe noch eine weitere Gruppe: nämlich die junge Generation von 0-20 Jahren.



Quelle: siehe vorherige Graphik

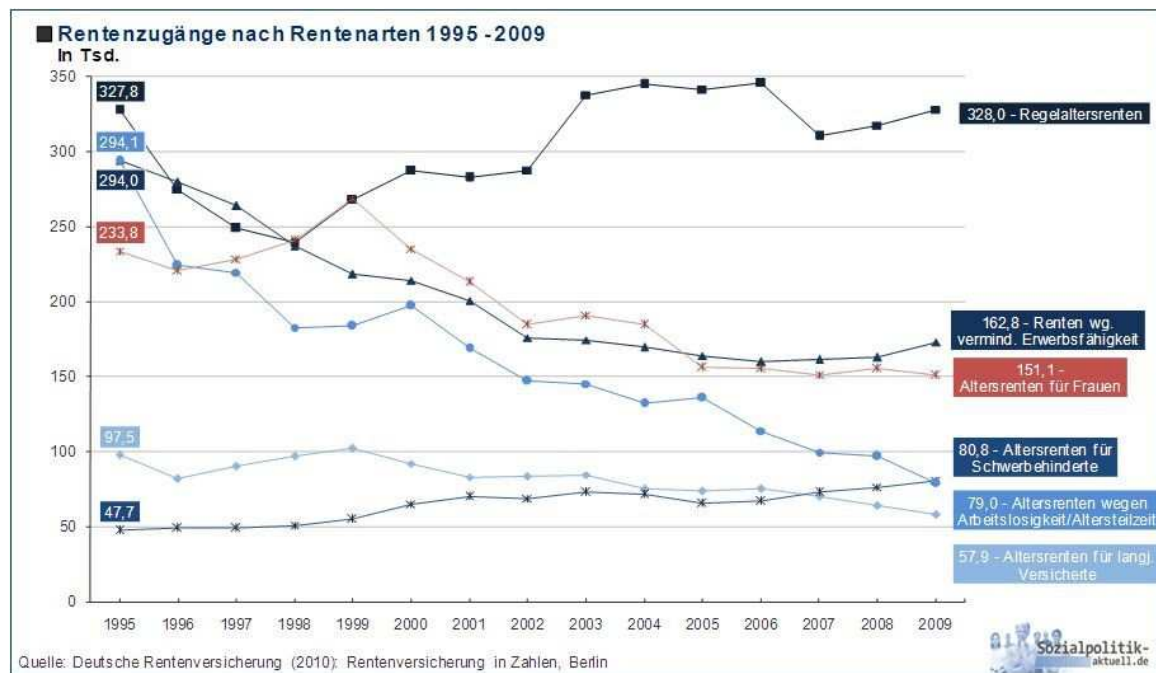
Diese Gruppe gehört ebenfalls zu den „**zu Versorgenden**“, denn auch für sie müssen die Beschäftigten entsprechend aufkommen und Leistungen wie Kindergeld, Erziehungsgeld/ Elterngeld etc. erwirtschaften. Diese Gruppe schrumpft aber bekanntlich durch die immer niedrigeren Geburtenraten, so daß das Verhältnis zwischen „**Versorgern**“ und „**zu Versorgenden**“ nach der Darstellung dieser Bevölkerungsvorausberechnung sich nicht explizit ändert. Wenn man zudem noch eine jährliche Produktivitätssteigerung von nur zwei Prozent von jetzt (2011) bis ins Jahr 2050 annimmt, dann sind das kumulative 78%, die hier mit zu Buche schlagen. Zudem muß man derartige „Glaskugelbetrachtungen“ immer auch mit Vorsicht genießen. Was ist, wenn plötzlich ab dem Jahr 2020 ein neuer Babyboom entsteht? Dann sind die Kinder dieses Booms im Jahr 2050 genau im erwerbsfähigen Alter und verändern die gesamte Statistik vollkommen. Entscheidend dabei ist jedoch die Frage, ob diese Erwerbsfähigen dann auch alle einen Job – und zwar einen **sozialversicherungspflichtigen** Job – haben und somit auch ausreichend in die Rentenkasse einzahlen können.

Diese Frage verknüpft sich mit dem nächsten Punkt in der Argumentationskette der Befürworter der Rente mit 67, wie es auch z.B. in dem bereits beschriebenen Beschlußtext der SPD aufgezählt wird: nämlich der angebliche Rückgang der ArbeitnehmerInnen. Dies zeigt sich gerade angesichts der jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit³, nach denen es mit über 41 Millionen Beschäftigungsverhältnissen einen Rekord für 2011 in Deutschland gibt. Von einem Rückgang an ArbeitnehmerInnen kann also keine Rede sein. Allerdings zeigt sich bei näherer Betrachtung dieser Beschäftigten, daß über 1,5 Millionen davon sogenannte Aufstocker sind – also Leistungen aus dem Sozialgesetz-

³ Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungszahlen Monat Januar 2011

buch II, auch als Hartz IV bekannt, beziehen. Über sieben Millionen sind 400 € Jobs, rund 900.000 Zeitarbeitsverträge, so daß mit den übrigen gering vergüteten Arbeitsplätzen eine Zahl von 10 Millionen sogenannter prekärer Beschäftigungsverhältnisse herauskommt. Diese 10 Millionen zahlen nicht oder nicht ausreichend in die Sozialkassen ein. Zieht man noch die derzeit etwas über drei Millionen **offiziell gemeldeten** Arbeitslosen hinzu, dann macht das allein eine Zahl von über 13 Millionen erwerbsfähigen Menschen aus, die unwillentlich nicht an der **deckenden** Finanzierung der Kassen teilnehmen können; das ist einer der wahren Gründe für das Ausbluten z.B. der Rentenkasse – nicht die Anzahl der Bezieher von Leistungen.

Bei dem immer wieder gehörten Vorwurf, es gäbe in Deutschland eine „Frühverrentungskultur“, wie es neoliberale Politiker gern darstellen, muß man auch einmal genauer auf die Zahlen und deren Hintergründe blicken.



Aus dem Bericht der Deutschen Rentenversicherung 2010 geht hervor, daß einzig der Anteil der Regelaltersrenten bei den Rentenarten einen Zuwachs – und zwar einen deutlichen – erhalten hat. In dem Begleittext dazu heißt es, daß die Politik der Bundesregierung offensichtlich erfolgreich gewesen sei, da immer mehr Menschen eben die reguläre Altersrente erreichen würden, wie auch die obige Graphik zeigt. Allerdings geht daraus nicht hervor, wie alt die Menschen, die in die reguläre Altersrente eintreten denn wirklich sind. Das derzeitige durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt nämlich laut Stat. Bundesamt immer noch bei 63 und wird trotz Abschläge von 0,3%/Monat, den man vorzeitig in Rente geht, zwangsläufig in Kauf genommen. Das bedeutet, daß heute noch nicht einmal

das bisherige Eintrittsalter 65 erreicht wird. Der Druck und die vorgezeichnete Altersarmut werden sich also mit der Erhöhung auf 67 Jahre durch zusätzliche Abschläge auf die Rente noch weiter für die Betroffenen steigern.

Der Anteil der Altersrente nach Arbeitslosigkeit (inzwischen abgeschafft) nimmt deshalb in der Graphik ab, weil man die 1997 eingeführte Rentenart nach und nach von 60 auf 65 Jahre (abschlagsfrei) erhöht hat und die Abschläge deshalb zu hoch für die Betroffenen wurden. In der Regel gehen heute zumindest die Altersteilzeitler im Blockmodell mit 63 Jahren (mit Abschlägen) in Rente, nachdem sie zuvor in unterschiedlichen Zeiträumen ihre Altersteilzeit genutzt und mit ca. 60 Jahren den Betrieb verlassen haben. Darauf wird weiter unten noch genauer eingegangen. Ein Blick auf die Kurve der „langjährig Versicherten“ zeigt hier eine Stagnation auf unterem Niveau, weil es die dafür notwendigen Erwerbsbiographien nicht so häufig gibt. Dies wird sich in Zukunft aufgrund der bereits genannten Gründe der prekären Beschäftigungsformen noch weiter fortsetzen.

„Langfristig wird unter Einbeziehung der Maßnahmen dieses Gesetzentwurfs der Beitragssatzanstieg bis zum Jahr 2030 auf 21,9 Prozent begrenzt“, heißt es in dem Entwurf zur Beitragshöhe. Die Erhöhung von 65 auf 67 Jahre bringt aber lediglich eine Einsparung von höchstens 0,5 Prozentpunkten, wobei das dargestellte Ziel jetzt schon deutlich macht, daß die Beitragssätze dennoch um zwei Prozent ab heutigem Wert steigen werden. Anstatt den Versuch zu starten, die Beiträge durch Verschlechterung der Leistungen und Erhöhungen des Bezugsalters zu deckeln, sollte die Politik sich lieber Gedanken darum machen, wie man wieder mehr Beitragseinzahler in die gesetzliche Rentenversicherung bekommt – Vorschläge dazu gibt es seit Jahren von den Sozialverbänden und u.a. auch von der IG Metall; sie werden aber geflissentlich überhört.

Alternativen:

So weit die blanke Theorie und die Argumente zu Für und Wider der Rente mit 67. Betrachten wir nun einmal die vorgeschlagenen Alternativen und vor allem auch die Realität in den Betrieben. Was sagen die Beschäftigten? Welche Einschätzung haben sie bezüglich der Frage, ob ihr Job auch bis 67 durchzuhalten sei?

Ich nehme an dieser Stelle gleich vorweg, daß ich die ArbeitnehmerInnen als die wirklichen Experten ansehe, ob eine Tätigkeit auch bis in das vorgegebene Alter zu bewältigen ist oder nicht. Experten sind meiner Meinung nach **nicht** die Politiker, die medienwirksam mal eine Nachtschicht bei Volkswagen mitmachen oder schon einmal das Stahlwerk in Peine besucht haben und deshalb glauben, sie würden sich in den Betrie-

ben auskennen. Experten sind zudem auch **nicht** die Professoren und anderen Wissenschaftler, die in parlamentexternen Arbeitsgruppen Entwürfe für Gesetzgebungen erstellen, die Sozialleistungen zerschlagen und auf private Vorsorgepflichtigen hinweisen, von denen sie anschließend profitieren, weil sie in Wahrheit nicht neutral sind, sondern für entsprechende Finanz- und Versicherungskonzerne arbeiten. Ich habe in einem früheren Text mit dem Titel „**Die Rechnung, bitte**“⁴ einige dieser „Experten“ dargestellt und brauche das an dieser Stelle nicht zu wiederholen.

Doch nun zurück zur Frage nach Alternativen. Grundsätzlich und pauschal kann man zunächst einmal sagen, daß nicht die Ausgabenseite betrachtet werden muß, sondern die **Einnahmenseite**. Es muß – wie in anderen Sozialsystemen übrigens auch – endlich wieder eine solide Struktur, d.h., genügend Beitragszahler mit entsprechend deckenden Beiträgen vorhanden sein. Dazu gehört neben dem Vorschlag der Gewerkschaften nach einer solidarischen Rentenversicherung, in die auch Beiträge der **Freiberufler, Politiker, Beamten** und **anderer Einkommensarten** (z.B. Einkünfte aus Aktiengeschäften und Finanztransaktionen) einfließen, auch die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn für **alle** Branchen.

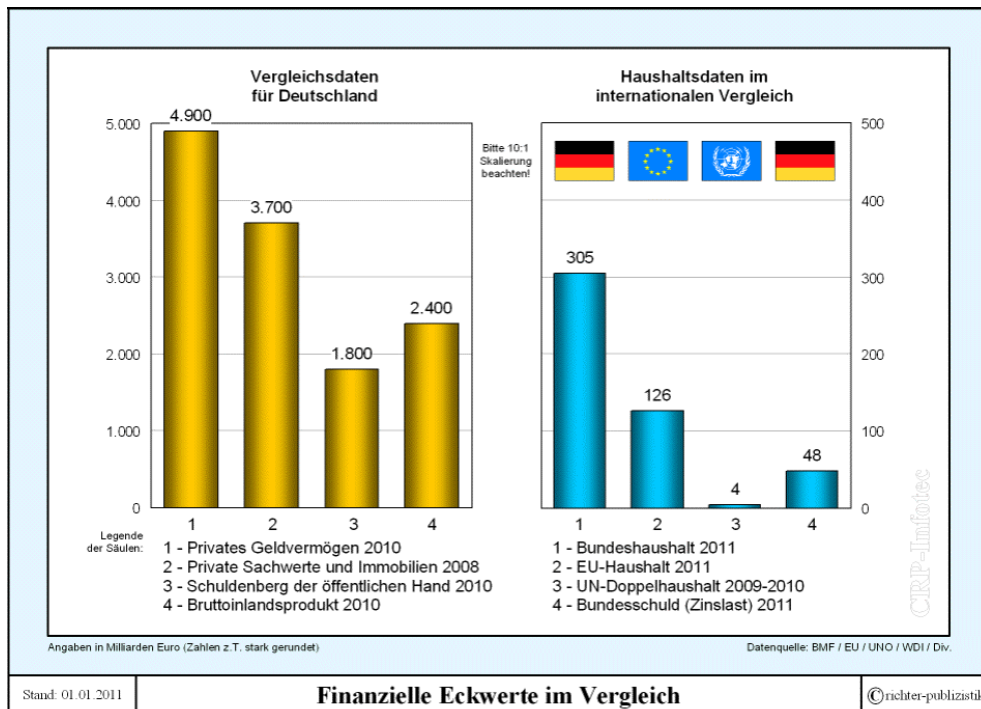
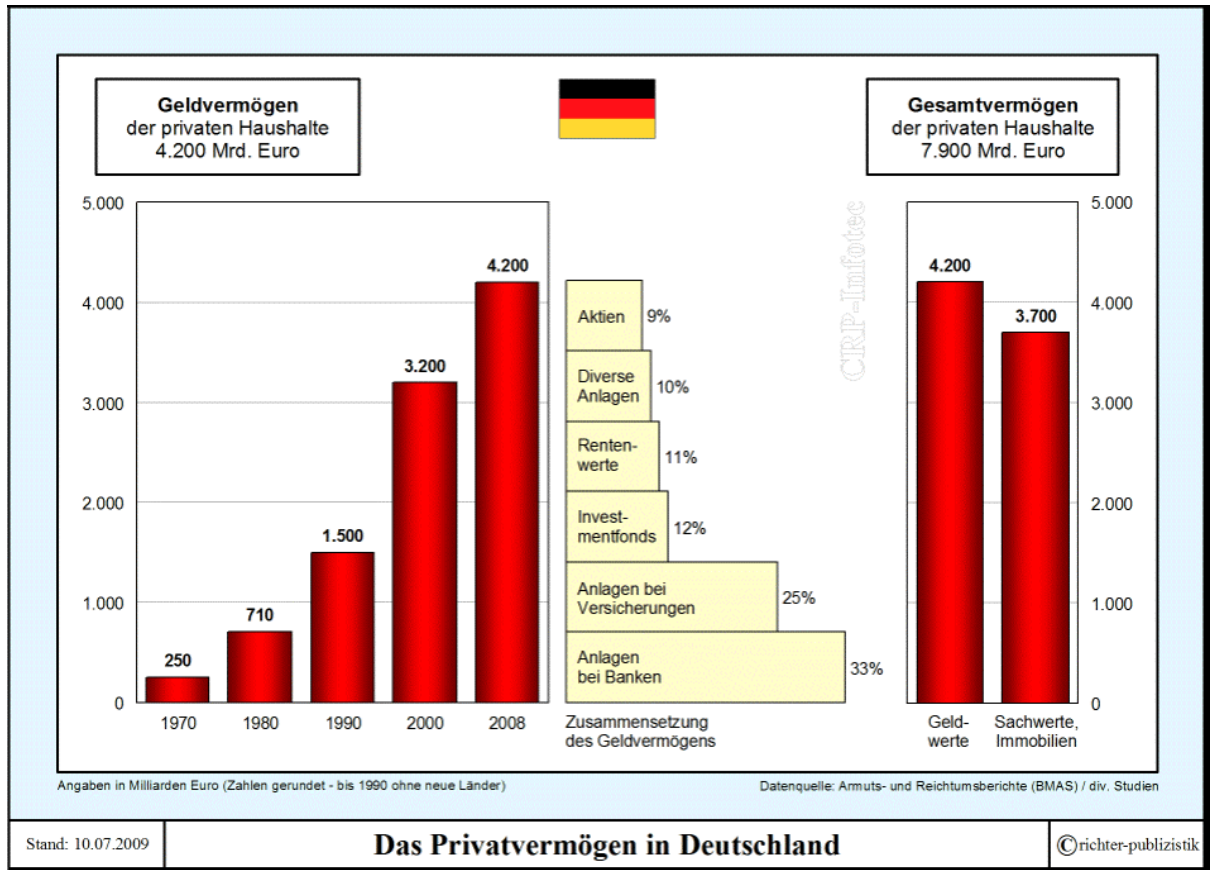
Ebenso zählt eine bessere Bildung und Ausbildung mit anschließender fester Übernahme und die Begrenzung prekärer Beschäftigungsformen dazu. Nur mit vernünftigen Entgelten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung läßt sich ein ausreichend deckender Fluß in die Sozialkassen gewährleisten. Die seit Jahrzehnten immer weiter zurückgedrängten Arbeitnehmerrechte müssen wieder die Oberhand gewinnen, ebenso muß die kontinuierliche Zerschlagung der sozialen Sicherungssysteme wieder rückgängig gemacht werden – wir brauchen keine „neue soziale Marktwirtschaft“, weil es die in Wahrheit nicht gibt. Wir brauchen einen **starken Sozialstaat**, die entsprechenden Mittel dafür sind nach wie vor vorhanden, sie müssen nur gerechter verteilt werden!

Das private Vermögen der Bevölkerung der Bundesrepublik wird inzwischen in Bezug auf Barbeträge, Aktien, Renten- und Investmentfonds etc mit über vier Billionen €, das gesamte Vermögen inklusive Immobilienbesitz mit über sieben Billionen angegeben^{4a}. Das Problem dabei ist nach wie vor die Verteilung dieses Vermögens, weil nur rund zehn Prozent der Deutschen etwa 60% dieses Vermögens besitzen. Wenn diese Vermögen mit nur einem Prozentpunkt versteuert werden würden (Wiedereinführung einer Vermögenssteuer, Erbschaftssteuer bei großen Erbschaften ab 500.000 €, Staatsanleihen auf

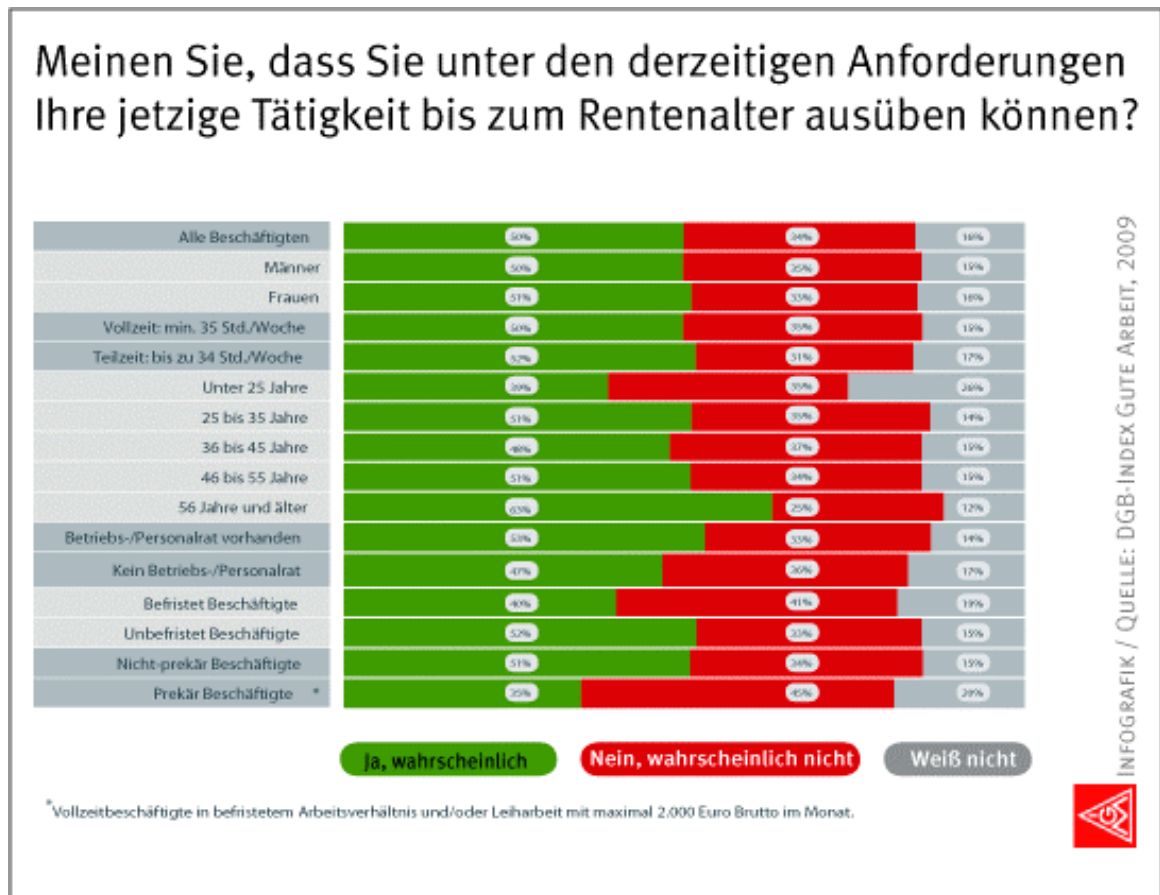
⁴ Björn Harmening – „Die Rechnung, bitte“, Ascia in Silva eBooks, 2008

^{4a} Studie DIW 2009 Vermögensverteilung in der Bundesrepublik

hohe Vermögen), dann würde das ca. 40 Milliarden € in die Staatskassen fließen lassen. Das soll an dieser Stelle keine Argumentation für eine durch Steuern finanzierte Rentenkasse werden, sondern nur aufzeigen, daß ausreichende Werte erwirtschaftet werden. Die beiden folgenden Graphiken unten zeigen die Vermögensverteilung (auch im Verhältnis zu öffentlichen Haushalten) noch einmal auf.

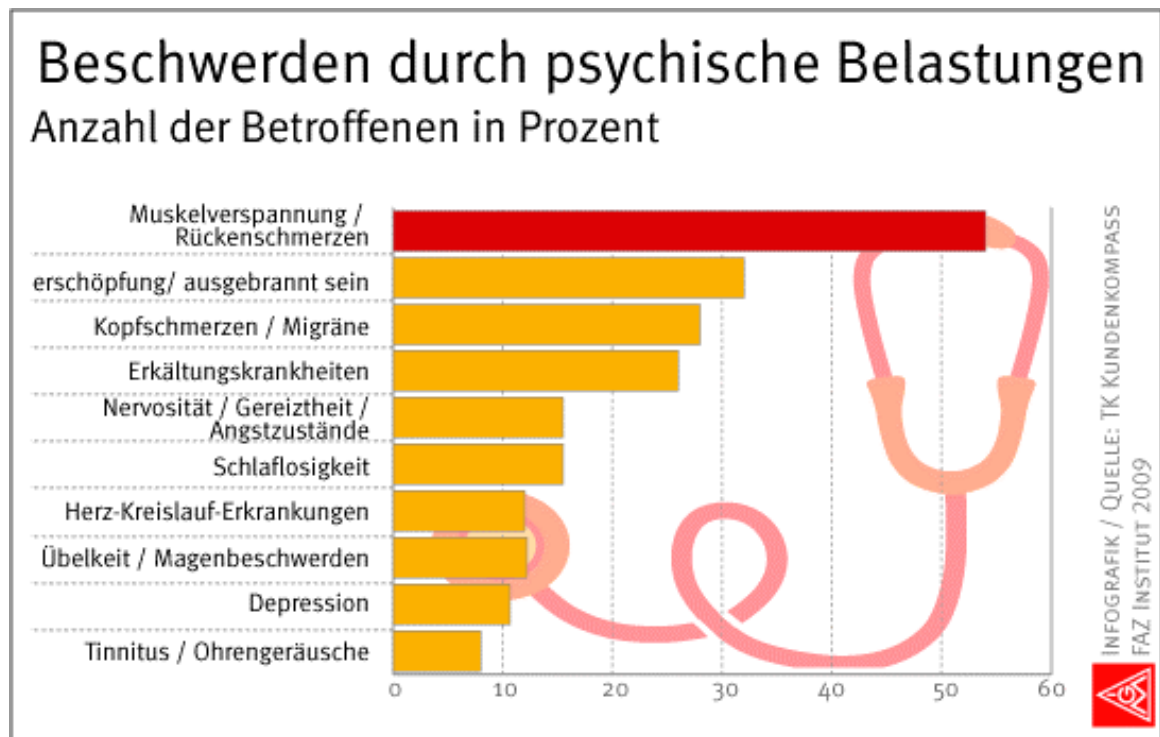


Was sagen die Beschäftigten?



Auf die Frage, ob sie meinen, ihre jetzige Tätigkeit unter den derzeitigen Anforderungen bis zum Rentenalter ausüben zu können, antworteten im DGB-Index „Gute Arbeit“, der jährlich durchgeführt wird, nur etwa 40-50% mit „ja“. Je nach Berufsgruppe, Arbeitszeit, Beschäftigungsart und Geschlecht fallen die Neinstimmen, bzw. die Unentschlossenheit unterschiedlich hoch aus. Betrachtet man einmal die Situation der Arbeitsplätze, dann verwundert dies auch nicht weiter. Trotz allen technischen Fortschritts gibt es noch immer die Belastungen durch Lärm, Dreck, Hitze, Kälte, Zugluft, schweren Lasten etc. Es kommen Belastungen durch Schichtsysteme und eine sich immer weiter steigernde Arbeitsverdichtung hinzu⁵. Interessant ist vielleicht in diesem Zusammenhang noch zu nennen, daß vor allem psychische Belastungen einen immer größeren Stellenwert bei den Erkrankungen am Arbeitsplatz einnehmen. Wie man auf der Abbildung auf der nächsten Seite erkennen kann, sind neben Verspannungen des Rückens und der Muskulatur vor allem Erschöpfungszustände und das sogenannte „Burn-out-Syndrom“ die häufigsten Folgen, die genannt werden.

⁵ Siehe Berichte aus den Betrieben im Anhang

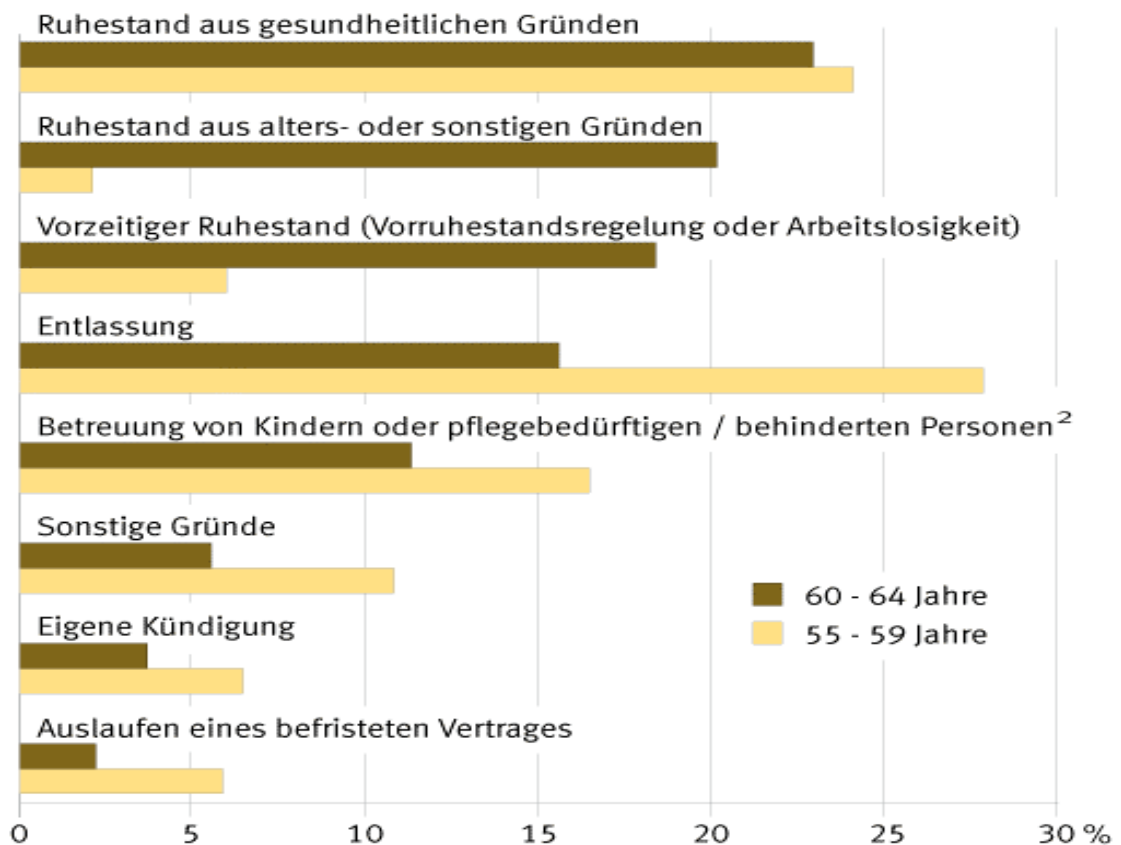


Natürlich gibt es Unterschiede zwischen einem Arbeitsplatz im klassischen Handwerksbetrieb und dem in einem großen Industrieunternehmen. Was auf dem „Bau“ an typischen Belastungen durch Wetter, schweren Lasten und sonstigen Gesundheitsgefährdungen besteht, findet an einem Arbeitsplatz in den Montagehallen selbstverständlich nicht in der Form statt. Wer aber glaubt, daß in Unternehmen wie Volkswagen, MAN, Bosch oder Siemens alles „wie Gold“ ist, der täuscht sich schwer. Das Wochenende mit einbeziehende Schichtsysteme aufgrund von Engpässen oder auch die inzwischen in jedem Großbetrieb bestehenden sogenannten **ganzheitlichen Produktionssysteme** mit ständiger Leistungsverdichtung und teilweise Rückkehr zum Taylorismus belasten die ArbeitnehmerInnen ebenso. Gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter der Belegschaften gerade in großen Industrieunternehmen immer weiter an. Bei einer Umfrage, die ich 2011 unter verschiedenen großen Unternehmen im Bereich der IG Metall Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine (z.B. Salzgitter Stahl AG, Alstom, Bosch, Volkswagen, Telcat, SMAG, Verkehrsbetriebe VPS) durchgeführt habe, ist ein Durchschnittsalter von rund **45 Jahren** mit steigender Tendenz herausgekommen. Dies liegt aber weniger am demographischen Wandel, sondern eher an einer seit Jahren verfehlten Personalpolitik. Einstellungen erfolgen zumeist nur über Leiharbeiter, die man bei Nichtbedarf schnell wieder loswerden kann.

Bisher hat man sich der älteren ArbeitnehmerInnen vor allem durch Altersteilzeit „entledigt“, die in Form der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit auch sehr attraktiv für die Arbeitgeber war, da rund 20% der Kosten übernommen wurden. Das war aus be-

schäftigungspolitischer Sicht jedoch ein vernünftiges Instrument, da die Förderung damit verbunden war, daß ein Arbeitsloser oder ein Auszubildender im Verhältnis 2:1 dafür eingestellt wurde. Im September 2009 lief diese Förderung jedoch ersatzlos aus und man finanziert nun lieber wieder Jugendarbeitslosigkeit, als den weiteren Fortgang der **geförderten** Altersteilzeit. Es gibt zwar z.B. im Bereich der Metall- und Elektroindustrie, im Stahl, im öffentlichen Dienst und in der Chemieindustrie Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften zur Fortführung der Altersteilzeit, doch kann man mit Tarifverträgen nicht jede politische Fehlentscheidung kompensieren. Daß eine Altersteilzeitförderung aber nach wie vor sinnvoll und notwendig ist, zeigt die nächste Graphik und die darin enthaltenen Begründungen für die Beendigung der Erwerbstätigkeit. Am häufigsten wird hier der Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen bei der Personengruppe der 55-59-Jährigen, ebenso wie bei den 60-64-Jährigen genannt. Das deckt sich auch mit den Aussagen der Beschäftigten in den befragten Betrieben.

Hauptgrund für Beendigung der letzten Tätigkeit von Nichterwerbstätigen 2007¹



¹ Anteil an allen Nichterwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe.

² Einschl. sonstiger persönlicher oder familiärer Verpflichtungen.

Quelle: Mikrozensus in Abgrenzungen der EU-Arbeitskräfteerhebung.

Bei der Frage der Übernahme von Auszubildenden, die ja sozusagen der „Jungbrunnen“ der Belegschaften sind, gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen der Unternehmen. Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie und auch im Stahlbereich hat jahrelang die Praxis bestanden, die Ausgebildeten nur für ein oder zwei Jahre zu übernehmen. Dies ändert sich inzwischen etwas, kommt aber zu spät. Bei Volkswagen gibt es seit 2006 per Tarifvertrag die feste Übernahme für rund 1250 Auszubildende in jedem Jahr (ca. 80 im Werk Salzgitter), die jedoch nicht ausreichen, um eine Verjüngung der Belegschaft zu erzielen. Große Zahlen von Neueinstellungen hat es zuletzt in den 1980er Jahren gegeben, danach nur noch sporadische Einstellungen und ab Ende der 1990er fast nur noch über Leiharbeit. Die Beschäftigten der hohen Einstellungsjahrgänge sind nun eben zumeist diejenigen, die das Durchschnittsalter bestimmen. Das ist natürlich auch den Personalabteilungen nicht verborgen geblieben und es gibt deshalb vielfach Ansätze, sich diesem Problem zu widmen. Auf der einen Seite wird es jedoch auch weiterhin aufgrund von ständig vorangetriebenen Produktivitätssteigerungen keine große Zahl an Neueinstellungen geben (und wenn, dann wie gesagt nur durch Leiharbeit), auf der anderen Seite ist es jedoch eine Tatsache, daß die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter zumindest auf dem Sektor Schnelligkeit, neue Techniken, Belastbarkeit u.s.w. nachläßt.

Dem versucht man wieder vor allem in größeren Betrieben durch gezielte Gesundheitsprogramme für die Beschäftigten entgegenzuwirken. Die Bandbreite der Maßnahmen reicht hier vom kostenlosen Gesundheitscheck über betriebliche Fitneßstudios, Gesundheitswochen in den Kantinen, Physiotherapie am Arbeitsplatz und etlichen anderen Dingen. Hauptaugenmerk ist bei den allermeisten Maßnahmen natürlich immer der Versuch, die Beschäftigten fit für den Arbeitsplatz zu machen und zu halten. Dies umfaßt auch teilweise den Versuch, die Menschen im Privatleben für eine gesunde Lebensweise zu sensibilisieren – oder eben auch durch entsprechende Sanktionen dazu zu zwingen. Die dargestellten Instrumente finden sich in unterschiedlicher Ausprägung bei fast allen bereits in meiner Umfrage genannten Betrieben in Salzgitter und Peine wieder.

Die andere Seite der Medaille ist die Notwendigkeit, Arbeitsplätze in Zukunft so zu gestalten, daß sie erst gar nicht krank machen, sondern den Beschäftigten ein Arbeitsleben lang möglichst schonende Bedingungen (Ergonomie) garantieren. Dabei ist es natürlich wichtig zu wissen, was eigentlich ergonomisch ist und wie man bereits während der Planungsphase z.B. neuer Anlagen oder Produkte darauf achtet, daß eben diese Bedingungen erfüllt werden. Da dies natürlich zunächst mit höheren Kosten für die Unternehmen verbunden ist, wird es an dieser Stelle schon unweit schwieriger, als Interessenvertretung etwas in dieser Richtung umzusetzen. Doch auch hier sind letztlich Grenzen gesetzt, denn es wird meiner Meinung nach niemals gelingen, einen Arbeitsplatz am Hoch-

ofen, an den Walzstraßen, den Montagelinien, auf dem Hochbau, in der Pflege etc. so zu gestalten, daß es ArbeitnehmerInnen mit 67 oder gar mit 70 (diese Überlegungen gibt es ja bekanntlich bei manchen Politikern) noch möglich ist, diese Tätigkeiten durchzuführen und den Anforderungen an eine ständig steigende Produktivität und Leistungsdichte zu genügen. Gleiches gilt übrigens auch für viele Bürotätigkeiten mit ebenfalls immer weiter steigendem Fertigstellungsdruck von Projekten und den damit verbundenen psychischen Belastungen oder den Anforderungen, die man heute an direkte Vorgesetzte wie z.B. Industriemeister und Abteilungsleiter hat.

Fazit dieses Textes ist die Feststellung, daß die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre meiner Meinung nach weder zielführend bei der Frage der Finanzierung der Rentenkasse, noch bei der Bewältigung des demographischen Wandels ist und auch nicht als Antwort auf die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter in den Betrieben dient. Statt dessen müssen endlich die Niedrigstlohnverhältnisse, die Leiharbeit, die 400€-Jobs und ähnliche prekäre Arbeitsplätze wieder durch reguläre Beschäftigung ersetzt werden. Die sprichwörtliche Friseurin mit einem Stundenlohn von vier Euro kann sich ebensowenig eine ausreichende Rentenanwartschaft erarbeiten und in die Rentenkasse einzahlen, wie der Ausgebildete, der nach seiner Abschlußprüfung nicht übernommen wird, nur noch Leiharbeitsjobs findet und zwischen diesen kurzen Pausen immer wieder in die Arbeitslosigkeit abgleitet. Beide werden sich übrigens auch immer überlegen, ob sie eine Familie gründen, weil sie finanziell gar nicht in der Lage dazu sind – und dementsprechend sorgen sie auch nicht für Nachwuchs, der dann später mal den einzahlenden Part des bisherigen Generationenvertrags übernimmt; dies ist ja eine der Hauptsorgen der Befürworter der Rente mit 67.

Die Behauptung der derzeitigen Bundesregierung, daß es inzwischen bei den 60-64-Jährigen eine Beschäftigungsquote von über 40% gäbe, hat sich bei näherer Betrachtung als Mogelpackung erwiesen. Man hat wissentlich die **Altersteilzeiter** und die ArbeitnehmerInnen in **400 €-Jobs** hinzugerechnet, was in der Tat einfach nur mit Schönfärberei zu tun hat. Die Beschäftigten in Altersteilzeit sind in der Regel in Blockmodellen gewesen, d.h., sie sind zwar rechtlich gesehen noch Angehörige des Betriebes, aber in den meisten Fällen mit 63 schon zu Hause. Die andere Gruppe hangelt sich mit besagten 400 €-Jobs durch und bessert vielleicht so die Rente auf, aber das hat nichts mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu tun, wie man sie in der Regel versteht.

Auch die Tatsache, daß die Politik insgesamt immer nur die Altersgruppe **60-64** betrachtet, ist im Grunde ein ähnlicher Rechenrick. Nimmt man den Anteil der 65-Jährigen hinzu, dann sinkt die Quote ganz erheblich, weil das durchschnittlich erreichte Rentenalter

wie gesagt nach wie vor bei 63 Jahren liegt und man nicht mehr viele 65-jährige Beschäftigte findet. Um einen ehrlichen Bestand der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen zu bekommen, darf man eigentlich nur die 63-65-Jährigen betrachten – also die beiden bisherigen Regelaltersgrenzen für die Rentenarten, die bestanden haben. Aber dabei kommt man auf einen Prozentsatz von nur noch rund 10% Beschäftigung – und das kommt der Argumentation der Befürworter der Rente mit 67 leider nicht zugute. Das was die schwarzgelbe Koalition bei ihrer Begründung für die Beibehaltung der Erhöhung des Renteneintrittsalters an Argumenten aufbringt, ist mehr als fragwürdig. Wenn man den Paragraphen 154 des VI. SGB also genau nimmt, dann müßte die Überprüfung zumindest für die kommenden vier Jahre ergeben, daß die Rente mit 67 derzeit nicht umsetzbar ist und zurückgenommen werden muß!

Anhang – Situation in den Betrieben

Die im Bereich der IG Metall Verwaltungsstelle Salzgitter Peine liegenden Betriebe, die im Rahmen dieses Textes befragt wurden, haben einen Katalog zur Situation an den Arbeitsplätzen in Bezug auf Belastungen, Schichtsysteme, Durchschnittsalter der Belegschaften, Altersteilzeitregelungen und alternsgerechte Arbeitsplätze erhalten. Befragt wurden die Interessenvertretungen in unterschiedlich großen Betrieben mit Beschäftigtenzahlen zwischen rund 50 bis über 6000; darunter die Salzgitter AG, Bosch, Adjustage Service GmbH, Alstom, Volkswagen, Telcat, SZST, MAN, Hoffmann Filter, VPS-Verkehrsbetriebe, Meyer und weitere.

Dieser Text und die hier dargestellten Antworten nehmen keinen wissenschaftlichen Charakter für sich in Anspruch, sondern sollen lediglich eine Momentaufnahme der Situation älterer Beschäftigter in metallverarbeitenden Betrieben darstellen. Es erfolgte eine anonyme Zusammenfassung der Antworten:

- 1. Das Durchschnittsalter der Betriebe liegt bei 45 Jahren (exakt 45,28 Jahre). Die jüngste Belegschaft ist demnach im Durchschnitt 42 Jahre alt, die älteste liegt bei 51 Jahren. Zwei der Befragten fügten hinzu, dass das bisherige Durchschnittsalter nun durch Neueinstellungen etwas nach unten korrigiert wird.*
- 2. Bei den Belastungen wurden an erster Stelle die unterschiedlichen Schichtsysteme genannt. Hauptsächlich gibt es belastende Dreischichtsysteme (Früh, Spät, Nacht). In fünf Betrieben gibt es zumindest in einigen Bereichen Fünfschichtsysteme (2 Früh,*

2 Spät, 2 Nacht, Frei), die sich als verträglicher für den Körper herausgestellt haben. In einem Betrieb gibt es nur Normalschicht und eine siebentägige Rufbereitschaft im Wechsel. Weitere Belastungen sind vor allem wechselnde Temperaturen, Zugluft, Lasten (fast überall genannt), Sichtbeanspruchung durch Prüftätigkeiten (1mal genannt) und Belastung durch Leistungsverdichtung (durchweg von allen genannt!).

3. *Altersteilzeitregelungen werden in vielen Betrieben umgesetzt und auch für dringend notwendig erachtet. Bei der Auswahl der dafür infrage kommenden Beschäftigten werden die 4%-Quote aus dem Tarif Metall- und Elektroindustrie herangezogen oder betriebliche Regelungen (bedarfsorientiert, vier Betriebe) genutzt. Ein Betrieb meldete, dass die Quote zwar tariflich geregelt sei, aber in der Realität nicht genutzt werde, es dafür aber eine betriebliche Regelung gäbe, ältere Beschäftigte früher gehen zu lassen. Drei weitere Gremien gaben an, dass es keine Altersteilzeit gäbe, man aber für die älteren Beschäftigten leichte Tätigkeiten suche. In einem weiteren Betrieb, in dem es keine Altersteilzeit gibt, werden älteren Beschäftigten Aufhebungsverträge mit entsprechenden Ausgleichszahlungen auf 80% des Nettoeinkommens bis zum frühestmöglichen Renteeintritt (jedoch ohne Abschlagsausgleich) angeboten. Ein Gremium gab an, daß die Beschäftigten aus finanziellen Gründen keine Altersteilzeit in Anspruch nehmen, da es keine Aufzahlungsregelung gibt.*

4. *Bei der Frage nach Schaffung von alternsgerechten Arbeitsplätzen und Maßnahmen für ältere Beschäftigte gaben sieben befragte Gremien an, dass es keinerlei Maßnahmen in ihren Unternehmen gibt. In sieben anderen Betrieben werden hingegen Fitneßräume (auch werksintern), Ergonomiemaßnahmen, Gesundheitsuntersuchungen und dergleichen angeboten. Vor allem in den größeren Unternehmen gibt es natürlich Bemühungen, die Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten – die Schwierigkeiten und Grenzen sind im Text oben aufgezeigt worden. In einem Betrieb gibt es eine „abgespeckte Form“ von Maßnahmen, in einem weiteren den Versuch, leichtere Tätigkeiten zu definieren und den Betroffenen anzubieten. Erwähnenswert ist vielleicht auch noch ein Betrieb, in dem die Beschäftigten die Möglichkeit hatten, sich nach der Arbeit massieren zu lassen – nachdem das Unternehmen von einem neuen Besitzer übernommen wurde, fiel diese Möglichkeit weg.*

Bei allen Antworten spiegelt sich die Tatsache wider, dass die Alterungsprobleme der Betriebe hauptsächlich durch falsche Personalpolitik hausgemacht sind. Es fehlt vielfach der Nachwuchs, der die Altersstruktur nach unten absenkt und zudem das Knowhow von den älteren Beschäftigten übernimmt – aber nicht, weil es nicht mehr genügend junge Erwerbsfähige gibt, sondern weil sie nicht, oder nur zeitlich begrenzt eingestellt wurden.

Keine Gruppe ist derzeit von prekärer Beschäftigung so sehr betroffen, wie die 20-30-Jährigen und das schlägt sich irgendwann auf die Beschäftigungssituation nieder.

Trotz aller nun eingeleiteten Maßnahmen in Bezug auf Ergonomie und altersgerechter Arbeit wird anhand der Antworten deutlich, dass es keine wirklich ernsthaften Bemühungen seitens der Arbeitgeber gibt, die Arbeit bereits während der Planungsphase von Produkten und Fertigung so zu gestalten, dass sie tatsächlich der Gesunderhaltung der Beschäftigten über ein ganzes Arbeitsleben dient. Vielfach gibt es das Bestreben, die Menschen in ihrem Verhalten und ihrer Physis an die Arbeitsplätze anzupassen, was dann als ergonomische und altersgerechte Maßnahmen erklärt wird. Vielfach wird auch lieber noch auf Vorruhestandsregelungen – in welcher Form auch immer – gesetzt. Diese sind auf der anderen Seite jedoch auch nach wie vor notwendig, weil die älteren Beschäftigten aufgrund der dargestellten Belastungen über ihr gesamtes Berufsleben hindurch nicht mehr in der Lage sind, länger als bis zu dem bisherigen durchschnittlichen Renteneintrittsalter durchzuhalten. Außerhalb des Bereiches der tarifgebundenen Betriebe gibt es zudem offensichtlich das Problem, dass man sich durch Entlassungen von älteren ArbeitnehmerInnen trennt. Im Oktober 2010 waren über 300.000 Menschen über 58 offiziell arbeitslos gemeldet. Wie das ARD-Magazin „Report Mainz“ berichtete, gab es darüber hinaus noch eine „Reserve“ von rund 150.000 des selben Alters, die in Beschäftigungsmaßnahmen und „vorruhestandsähnlichen“ Regelungen steckten, weil es für sie keine passenden Arbeitsplätze mehr gibt. Die Situation dieser älteren Menschen macht deutlich, wie unsinnig und unwahr die Argumentation der Bundesregierung und der anderen Befürworter der Rente mit 67 in Wirklichkeit ist.