

Wahnsinn oder Notwendigkeit?

Koalition, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind sich einig: Die starre Regelaltersgrenze ist nicht mehr zeitgemäß. Doch die Akteure verfolgen verschiedene Ziele: Die einen wollen sie flexibel nach hinten ausdehnen, die anderen flexibel vorziehen. Wie könnten Lösungen aussehen, welche gibt es bereits, und wie lassen sie sich finanzieren?



” Für die Mehrheit der Erwerbstätigen kommt aufgrund geringer Einkommen nicht in Betracht, die Mittel für einen flexibleren Ausstieg selbst aufzubringen.

Sie wollen das Gleiche und doch etwas Unterschiedliches: Arbeitgeberverbände haben den Mitarbeiter 65 plus X vor Augen, fit wie ein Turnschuh, der darauf brennt weiterzuarbeiten – nicht weil er aufgrund geringer Rente muss, sondern weil er will –, der Mitarbeiter als nicht versiegende Quelle von Arbeitsenergie. Gewollter Effekt: Das Demografieproblem wird abgemildert. Deshalb soll die Erwerbstätigkeit von Rentenbeziehern einfacher und arbeitsrechtssicher für den Arbeitgeber gestaltet werden.

Zahlen sprechen eine deutliche Sprache

Die Tarifpartner malen dagegen das Bild des überlasteten Arbeitnehmers, der die Tage bis zum frühestmöglichen Renteneintritt zählt, da die Kraft nicht reicht – unabhängig ob Büro- oder Fabrikjob. Ihr Vorstoß: die Altersgrenze für die Teilrente von 63 auf 60 Jahre zu senken und den Ausstieg bis zum Renteneintritt phasenweise früher möglich zu machen. Auch die SPD verfolgt das Ziel: Früher auszusteigen müsse genauso möglich sein wie länger zu arbeiten.

Die Zielrichtungen beider Lager laufen unter der Bezeichnung „Flexi-Rente“. Doch was für die einen „rentenpolitischer Wahnsinn“ und ein neuer Anreiz zur Frühverrentung, ist, ist für die anderen schlichte Notwendigkeit, damit Arbeitnehmer, die nicht bis zum regulären Renteneintritt durchhalten können, nach jahrzehntelanger Erwerbstätigkeit nicht in prekäre finanzielle Übergänge geraten.

Die Lebensrealität älterer Arbeitnehmer dürfte irgendwo zwischen den überspitzten Darstellungen angesiedelt sein, allerdings mit einem deutlichen Ausschlag

zum vorzeitigen Renteneintritt. Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache. Schaut man zum Stichtag 31. Dezember 2013 auf die Rentenzugänge der Deutschen Rentenversicherung, dann verschieben nur 1,6 Prozent der Männer (1,7 Prozent der Frauen) ihren Renteneintritt auf die Zeit nach der regulären Rentenaltersgrenze, sie arbeiten also länger.

Wie (prekäre) Übergänge entstehen

Doch nur 41 Prozent der erwerbstätigen Männer (46 Prozent der Frauen) schaffen es überhaupt, erst mit dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand zu gehen. Unter ihnen finden sich durchaus auch Rentenbezieher, die weiterarbeiten, beispielsweise auf Honorarbasis. Diese Gruppe wird jedoch statistisch nicht erfasst; und selbst wenn sie einen Anteil von drei Prozent ausmachen sollte, bleibt zu konstatieren: Die Mehrheit der Erwerbstätigen scheidet zwischen dem 61. und 64. Jahr aus dem Erwerbsleben aus und nimmt deutliche Rentenabschläge in Kauf nimmt.

Tatsächlich erfolgt der Übergang in den Ruhestand bei der Mehrheit der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer nicht zur normalen Rentenaltersgrenze. So entstehen prekäre Übergänge bei Beschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können oder mit Ende 50 arbeitslos werden und dann bis zur regulären Rente ALG II beziehen beziehungsweise in die Zwangsverrentung geschickt werden.

So erhielten 2013 nur rund 124 000 Rentner ihre reguläre Altersrente ohne Abschläge (von circa 575 000 aktiv Versicherten). Die Mehrheit bekommt eine Erwerbsminderungsrente (158 000) oder aber die Rente ab 60 (gilt für Jahrgänge

bis vor 1949 geboren, mit 0,3 Prozent Kürzung pro Monat), andere Sonderrenten wie zum Beispiel die wegen „Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit vorgezogene Rente“ (61 500). Sie gilt für Arbeitnehmer, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder zwei Jahre in Altersteilzeit gearbeitet haben.

Seit 2008 können auch ALG-II-Bezieher aufgefordert werden, eine vorgezogene Rente mit Abschlägen zu beantragen. Kommt man der Aufforderung nicht nach, kann das Amt den Rentenantrag selbst stellen, daher die Bezeichnung Zwangsverrentung. Gleichzeitig kosten Bund und Kommunen Arbeitslose über 55 Jahren mehrere Hundert Millionen Euro. Im August 2014 zählte die Bundesagentur für Arbeit knapp 571 992 Arbeitslose von 55 bis unter 65 Jahren, 315 300 von ihnen erhalten Harz IV, beziehungsweise ALG II. Annähernd die Hälfte aller älteren Arbeitslosen ist also langzeitarbeitslos.

65 Jahre: Rente plus Arbeit

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen wird deutlich, dass die Verlängerung der Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze nicht in gleichem Maße einen Handlungsdruck auslöst wie der vorzeitige Ausstieg. Zwar wird die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen lautstark propagiert, doch die Rettung vor den demografischen Folgen liegt in ihr nicht. Zudem mit gutem Willen leicht eine Einigung erreicht werden kann. Notwendig ist eine Anpassung des Arbeitsrechts, damit Arbeitgeber nicht gezwungen sind, für Rentner einen Arbeitsvertrag mit vollem Kündigungsschutz aufzusetzen.

In Zukunft sollen Arbeitgeber und Mitarbeiter ein Austrittsalter selbst vereinbaren und eine Befristung mehrmals verlängern dürfen, das planen Union und SPD. Der Anschlussvertrag, der die Erwerbsarbeit fortsetzt, kann beliebig oft verlängert werden, enthält keinen Kündigungsschutz und kann von Sozialabgaben befreit werden. Hier warnen allerdings die Gewerkschaften vor einem „Alters-Light-Vertrag“:

Denn müssen Arbeitgeber keine Sozialkosten abführen und sich nicht den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes beugen, ist es für Unternehmen günstiger und viel flexibler, ihre Rentner zu beschäftigten, als junge, neue Mitarbeiter einzustellen. Ein arbeitsrechtlich vernünftiger Kompromiss der Beteiligten dürfte aber sehr wahrscheinlich sein. Im Gegensatz zu der strittigen Frage, wie ein vorgezogener Ausstieg aus dem Erwerbsleben rechtlich und finanziell gestaltet werden kann.

Wer finanziert bisher den vorzeitigen (Teil)Ausstieg?

Problematisch sind vorzeitige Ausstiegs-szenarien oder stufenweise Arbeitszeitreduzierungen, da sie nicht umsonst zu haben sind. Mit der Ausnahme von Beserverdienern und Tarifmitarbeitern in sogenannten reichen Branchen gilt für die Mehrheit der Arbeitnehmer, dass ihr Einkommen und die zu erwartende Rente keine weiteren Abzüge erlauben. Wer trägt bislang die Kosten, wenn Arbeitnehmer vorzeitig oder gleitend in den Ruhestand gehen?

Mit erheblichen Summen finanzieren Arbeitgeber bestimmter Branchen Demografietarifverträge. Ebenfalls überwiegend zu Lasten der Arbeitgeber geht das Altersteilzeitgesetz. Dies erfährt nur noch eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn Neueinstellungen unter bestimmten Bedingungen vor-

Best Practice: Die B. Braun Melsungen AG

Info

Die B. Braun Melsungen AG, mit Tarifbindung an die IG BCE, ermöglicht ihren tariflichen Mitarbeitern über zwei Betriebsvereinbarungen einen flexiblen Renteneintritt: zum einen über das Modell Teilzeit 60Plus, zum anderen über ein Langzeitkonto. Die Finanzierung erfolgt über einen Demografiebetrag, der, wie im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemischen Industrie vorgesehen, für Tarifmitarbeiter zur Verfügung gestellt wird. Bei B. Braun fließt das Geld in einen unternehmenseigenen Demografiefonds, aus dem das Teilzeitmodell 60Plus finanziert wird. Darüber hinaus hat sich das Unternehmen in Betriebsvereinbarungen verpflichtet, über verschiedene Wege die Fondseinlagen aufzustocken.

Uwe Ross, Leiter Arbeitswissenschaft bei B. Braun: „Jeder Tarifmitarbeiter kann für einen bestimmten Zeitraum vor Renteneintritt seine Arbeitszeit auf 50 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung reduzieren. Derjenige, der reduziert, erhält zusätzlich einen monatlichen Teilausgleichsbetrag von 30 Prozent des bisherigen Bruttoentgeltes aus dem Demografiefonds.“ Sprich: 50 Prozent arbeiten, 80 Prozent des vorigen Bruttoentgeltes erhalten. In Kombination mit dem Langzeitkonto können Mitarbeiter die restlichen 20 Prozent aufstocken, sofern ausreichend Wertguthaben angespart wurde. Die Länge der Nutzung des Teilzeitmodells 60Plus und des 30-prozentigen Aufstockungsbeitrags hängt von den persönlichen Arbeitszeit- oder Schichtmodellen ab.

Schichtarbeiter werden besonders begünstigt. Wer in vollkontinuierlichen Schichtmodellen arbeitet, also auch übers Wochenende, bekommt die Möglichkeit, vier Jahre vor dem Renteneintritt zu beginnen; in normalen Schichtmodellen mit Arbeitszeiten von Montag bis Freitag läuft der Zeitraum über drei Jahre, für alle anderen Beschäftigten gelten bis zu zwei Jahre. Aktuell arbeiten 80 Mitarbeiter nach dem Modell 60Plus. Noch registriert das Unternehmen die Auswirkungen der gesetzlich geförderten Altersteilzeitregelung. Mit dem Auslaufen dieses Modells „rechnen wir mit einem Nachfrageanstieg bei den Berechtigten“. Jeder, der das 58. Lebensjahr vollendet hat, kann frei entscheiden, ob er das Angebot Teilzeit 60Plus annehmen will oder nicht. „Wir führen mit den Mitarbeitern rechtzeitig ein sogenanntes Orientierungsgespräch“, so Uwe Ross, „in dem wir auch auf die individuelle Rentenanwartschaft und persönliche Belange eingehen.“ Viele 58-Jährige haben schon genaue Vorstellungen über den persönlichen Eintritt in den Ruhestand, andere erhalten überhaupt erst den Anstoß, über ihre berufliche Zukunft bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nachzudenken.

Von den Gestaltungsalternativen des Demografievertrages profitiert nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber. „Das Orientierungsgespräch ermöglicht uns zum einen eine bessere Planbarkeit des Personaleinsatzes. Zum anderen ermöglicht Teilzeit 60Plus, dass die Mitarbeiter länger arbeitsfähig bleiben und uns ihr Know-how länger zur Verfügung steht.“

genommen werden. In der Praxis stockt der Arbeitgeber – zum großen Teil in betrieblichen oder tariflichen Einigungen festgelegt – das Entgelt in der Altersteilzeit auf.

Die Teilrente, soweit es keine betrieblichen Einigungen gibt, wird über die Arbeitnehmer getragen, soll heißen, sie müssen Abschläge auf die Rente hinnehmen, die sich erheblich summieren können. Ebenso investieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Langzeitkonten. Der Arbeitnehmer „zahlt“ Überstunden, Boni oder anderes Gehaltsteile ein und Arbeitgeber gewähren Zuschüsse. Festzuhalten bleibt: Der Bund hat sich in den letzten

zwei Jahrzehnten fast gänzlich aus der Förderung zurückgezogen (siehe Interview Seite 22).

Zukunftsmusik: den Bund zu Kasse bitten

Für die Mehrheit der Erwerbstätigen kommt aufgrund geringer Einkommen nicht in Betracht, die Mittel für einen flexibleren Ausstieg selbst aufzubringen. Bleiben also die Arbeitgeber, die in die bislang existierenden Modelle schon eine Menge an Geld investieren, weshalb sie auch nicht in allen Branchen und für alle Berufe zur Anwendung kommen. Müssen Arbeitgeber noch stärker

„ Vollzeitarbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ist die Ausnahme und nicht die Regel, wie die aktuellen Zahlen der Rentenkasse zeigen.

in die Pflicht genommen werden? Welche Mittel könnte die Bundesagentur für Arbeit einbringen? Oder sollte die staatliche Beteiligung wachsen?

„Teilzeit im Alter, die die Lebensarbeitszeit verlängern und Arbeitslosigkeit verhindern kann, ist nicht kostenlos zu haben“, konstatiert Ingo Nürnberger, Abteilungsleiter für Sozialpolitik beim DGB, und schlägt vor, dass „es naheliegt, Geld, das in Arbeitslosengeld oder Harz IV fließt, in die Förderung von Beschäftigung Ältere umzulenken“. Die Supermarktverkäuferin, Pflegekräfte, Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Hotelgewerbe, also Beschäftigte, die in Branchen mit geringer Tarifbindung oder niedrigem Einkommen arbeiten, „werden ohne öffentliche Mittel in einen prekären Übergang gezwungen“.

Der DBG möchte auch den Ausbau der Teilrente forcieren. Beschäftigte sollen künftig bereits mit 60 statt wie bisher mit 63 Jahren eine Teilrente beziehen können. „Wir wollen die Teilzeit im Alter fördern, denn Arbeitnehmer, die mit 60 ihre Arbeitszeit reduzieren können, werden eher in der Lage sein, länger zu arbeiten“, begründet Ingo Nürnberger vom DGB den Vorstoß. Diese Grundphilosophie steckt auch hinter bestimmten Bausteinen der Demografieverträge (siehe Best-Practice-Beispiel im Kasten). Denn wer ab 60 Jahren zum Beispiel nur noch drei von fünf Schichten arbeiten muss und längere Ruhezeiten hat, hält auch länger durch. Allerdings müssen sich Arbeitnehmer diese Teilzeit auch leisten können, da sie erhebliche Abschläge deuten, die finanzielle Verluste auf Dauer darstellen.

An dieser Stelle möchten die Gewerkschaften die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen. Vorstellbar wäre beispielsweise, dass die Rentenabschläge, die zwischen 60 und 63 Jahren anfallen, vom Arbeitgeber ausgeglichen werden. Aber auch dann wird die Teilrente ab 60 eher ein Instrument für Tarifbereiche sein, die sich solche Regelungen leisten können. Hinzuverdienstgrenzen sollen gelockert werden, sodass die Teilrente wie auch das Alters-Flexigeld für Arbeitnehmer attraktiv werden.

Das „Alters-Flexigeld“ bringt der DGB für die Gruppe der Arbeitnehmer ab 60 ein, die aus gesundheitlichen Gründen die Arbeitszeit reduzieren müssen. Ähnlich wie bei der Erwerbsminderung müssten die Gründe begutachtet werden. Dem Arbeitnehmer, der aber trotzdem weiter arbeiten kann und will, fehlt dann allerdings ein Teil des Einkommens. Dieser könnte zum Teil ausgeglichen werden, und zwar durch die Bundesagentur für Arbeit und den Bund, so der DBG. „Denn diese Gruppe von Arbeitnehmern landet im Zweifelsfall in der Arbeitslosigkeit“, so Ingo Nürnberger. Wenn jedoch eine Reduzierung der Arbeitszeit zu einer längeren Lebensarbeitszeit führt, dann lohnt es sich auf Dauer für den Staat, das Geld umzuleiten. Das „Alters-Flexigeld“ würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, in Teilzeit länger zu arbeiten.

„ Neben altersangepassten Arbeitsbedingungen inklusive Betrieblichem Gesundheitsmanagement sind sozial ausgestaltete Ausstiegsoptionen, die sich um die Regelaltersgrenze von derzeit 65 Jahren und drei Monaten bewegen, unabdingbar.

Für die nachwachsenden Generationen gibt es nach dem Auslaufen der Förderung für Altersteilzeit noch eine weitere sinnvolle Möglichkeit, ohne Abschläge in den Vorruhestand zu gelangen, nämlich über Langzeitkonten. Die Bundesregierung fördert ihre Einrichtung durch das Flexi-I- und das Flexi-II-Gesetz, aber erst zwei Prozent aller Betriebe nutzen diese Möglichkeit. „Arbeitgeber, die die Vorteile der geförderten Altersteilzeit selber erlebt und genutzt haben, richten verstärkt Zeitwertkonten für ihre Arbeitnehmer ein“, berichtet RA Bodo M. Schick, Partner bei Audalis. Auch für Arbeitgeber ergeben sich erhebliche Vorteile durch die Einführung von Zeitwertkonten.

Früh ansparen: Langzeitkonten

Dazu zählen eine Verbesserung der Personalplanung mittels Arbeitszeitflexibilisierung, die Verringerung von Personalkosten durch den bedarfsgenauen Personaleinsatz und die Plan- und Finanzierbarkeit von Vorruhestandslösungen beziehungsweise Elternteilzeitmodellen. Arbeitgeber, die noch nie Altersteilzeit angeboten haben, scheuen sich in der Regel, Zeitwertkonten einzuführen und bringen diese oft in Zusammenhang mit bAV, die sie als vorrangig erachten. Der Unterschied ist jedoch gravierend.

Audalis-Experte Schick: „Während bei der bAV Mitarbeiter auf eine erhöhte Rente ansparen können, ermöglichen Zeitwertkonten eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit und Freistellungen von der Arbeit bei der Gewährleistung von vollem Sozialversicherungsschutz.“ Darüber hinaus besteht heute auch die Möglichkeit, Wertguthaben aus Zeitwertkonten in eine zusätzliche Rente umzuwandeln. Auch die Portabilität, also die

Übertragung von Wertguthaben beim Wechsel des Arbeitgebers, ist heute kein Problem mehr, ebenso wie die Übertragung auf die Rentenversicherung Bund. Bleibt das Problem der Verbreitung von Langzeitkonten. Für Schick wäre es wünschenswert, wenn ähnlich wie bei der früheren Altersteilzeit, die Arbeitsagentur Zuschläge für die Einrichtung von Zeitwertkonten einbringen würde.

Vollzeit bis 67

Neben altersangepassten Arbeitsbedingungen inklusive Betrieblichem Gesundheitsmanagement sind sozial ausgestaltete Ausstiegsoptionen, die sich um die Regelaltersgrenze von derzeit 65 Jahren und drei Monaten bewegen, unabdingbar. Der verständlichen Befürchtung, neue Regelungen würden eine Frühverrentung forcieren, muss jedoch entgegengehalten werden: Vollzeitarbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ist die Ausnahme und nicht die Regel, wie die aktuellen Zahlen der Rentenkasse zeigen.

Gleichwohl widerspricht es Szenarien für den früheren Ausstieg und der Reduzierung der Arbeitszeit nicht, Anreize für längeres Arbeiten zu setzen – für den, der es schafft. Doch es bleibt eine Illusion anzunehmen, Vollzeitarbeit mit 67 könnte für die Masse der älteren Erwerbstätigen realistisch sein. Diese mit Zwangsrente oder stark geminderten Renten zu bestrafen, darf nicht der Königsweg werden, sondern die Situation erfordert von allen Beteiligten – Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Tarifparteien und Bund – solide finanzierbare Modelle, die ohne Scheuklappen, wie der Angst vor Frühverrentungsmodellen, diskutiert werden.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz