

„Rente mit 67“: Neue soziale Ungleichheiten überschneiden sich mit alten

Ab Januar 2012 wird die „Rente mit 67“ eingeführt, obwohl bereits jetzt nur wenige Arbeitnehmer die reguläre Altersgrenze aus der Erwerbsarbeit erreichen. Schon heute droht vielen Erwerbstätigen vor der Altersrente der soziale Abstieg, wenn sie zum Beispiel aufgrund von Gesundheitsproblemen aus der Erwerbstätigkeit gedrängt werden. Insbesondere sind von solchen prekären Rentenübergängen Arbeitnehmer mit belastenden Tätigkeiten, unsicheren Arbeitsverhältnissen oder in Kleinbetrieben betroffen. Die „Rente mit 67“ und die Rentenpolitik der vergangenen Jahre schaffen neue soziale Ungleichheiten, die sich mit den alten überschneiden. In der Debatte um die „Rente mit 67“ werden diese Ungleichheiten bislang zu wenig beachtet.

Zwischen Erwerbsleben und Renteneintritt liegt schon heute vor der Erhöhung der Renten-Altersgrenze für immer mehr Ältere eine Phase prekärer Nicht-Arbeit – z.B. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit oder ein stiller Rückzug vom Arbeitsmarkt. Eine Ursache sind dabei gesundheitliche Einschränkungen, die mit zunehmendem Alter verstärkt auftreten und vor deren Hintergrund die Betroffenen aus dem Erwerbsleben gedrängt werden: „Für eine Neueinstellung sind sie zu alt und nicht gesund genug, aber für eine Erwerbsminderungsrente nicht krank genug und für eine Altersrente zu jung“ – so charakterisiert Matthias Knuth den Kreis der Betroffenen.¹ Ihnen droht gleich doppelt ein sozialer Abstieg oder Armut. Vor der Renten-Altersgrenze rutschen sie nach einem erzwungenen Vermögensabbau in „Hartz IV“. Jenseits der Altersgrenze fällt die Rente niedriger aus, weil Beitragszeiten fehlen und Renten-Abschläge anfallen. Misslungene Übergänge von der Erwerbsarbeit in die Rente sind ein wichtiger Risikofaktor für Armut im Rentenalter: „Die hohe Zahl von prekären Altersübergängen führt dazu, dass auch Personen mit insgesamt stabilen Erwerbsbiographien ... von massiven Einbußen bei der Alterssicherung bedroht sind.“²

Wer hat schlechte Chancen bis 67 im Erwerbsleben zu bleiben?

Die Chancen, einen prekären Altersübergang zu vermeiden und bis zur Rente in Erwerbsarbeit zu bleiben, sind ungleich verteilt. Etliche Einflussfaktoren spielen eine Rolle, viele davon sind noch unzureichend erforscht.

¹ Knuth, Matthias (2008): Die Ärmsten werden bestraft, in: Die Mitbestimmung Heft 1+2/2008, S. 17

² Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2011): Wandel im Erwerbsverlauf und Rentenanspruch; Gute Erwerbsbiographien Arbeitspapier 4, S. 64



Erste Hinweise darauf, welche Arbeitnehmer besonders selten bis zum Rentenalter erwerbstätig sein können, gibt die Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Tabelle 1). Während im Durchschnitt aller Berufe 4,6 % der versicherungspflichtig Beschäftigten 60 Jahre und älter sind, beläuft sich dieser Wert beispielsweise bei den Zimmerern, Dachdeckern und Gerüstbauern auf nicht einmal die Hälfte, nämlich 1,9 %. Betroffen sind aber nicht nur Bauberufe, sondern auch Friseure, Krankenpfleger, Kellner oder Hilfsarbeiter.

Tabelle 1

| | |
|---|-------------|
| Insgesamt (alle Berufe) | 4,6% |
| Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer | 1,9% |
| Friseure u. ä. | 2,3% |
| Back-, Konditorwarenhersteller | 2,5% |
| Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe | 2,5% |
| Gastwirte, Kellner u.ä. | 2,5% |
| Tischler, Modellbauer | 2,8% |
| Übrige Gesundheitsdienstberufe (Krankenpfleger, Sprechstundenhelfer, Krankengymnasten u.ä.) | 2,8% |
| Stand: 30.9.2010 | |
| Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit/ BA-Verwaltungsratsmitglied Dietmar Schäfers | |

Die Berufsstatistik legt nahe: Eine wichtige Rolle dürften besonders hohe (in der Regel körperliche) gesundheitliche berufliche Anforderungen spielen. Sie führen zum einen dazu, dass typische Verschleißerkrankungen früher auftreten. Zum anderen sind Arbeitnehmer in diesen Berufen in ihrer Leistungsfähigkeit erheblich eingeschränkt, wenn gravierende Verschleißerkrankungen erst einmal aufgetreten sind – eine Verdrängung aus dem Erwerbsleben ist daher wahrscheinlicher. Bestätigt wird dies durch aktuelle Ergebnisse der Rentenübergangsforschung. Danach sind Arbeitnehmer, die in körperlich schweren Tätigkeiten gearbeitet haben, im Alter überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und vorzeitigem Rentenbezug betroffen.³

Ein weiterer Befund der Forschung: Auch andere Arbeitsbedingungen (wie z.B. Arbeit in Wechselschicht, belastende Umwelteinflüsse oder hohe nervliche Anspannung bei der Arbeit) haben einen erheblichen Einfluss darauf, ob ein Arbeitnehmer auch in hohem Alter noch erwerbstätig ist: „Ältere Beschäftigte, die in ihrem vorhergehenden Erwerbsverlauf von

³ Vgl. Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2010): Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf; Gute Erwerbsbiographien Arbeitspapier 2, S. 9.



schlechten Arbeitsbedingungen betroffen waren, zeigen ... die Tendenz zum vorzeitigen Erwerbsaustritt.“⁴

Risiko Kleinbetrieb und prekäre Beschäftigung

Darüberhinaus wird die Chance, bis zur Rente erwerbstätig zu bleiben, auch davon beeinflusst, in welchem Betrieb und zu welchen vertraglichen Bedingungen ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Das illustriert das folgende Beispiel: Zwei Arbeitnehmer, beide Ende 50, haben schwere Bandscheibenvorfälle und sind nach einer Reha nur eingeschränkt arbeitsfähig – und doch unterscheidet sich ihre soziale Situation fundamental. Für den gelernten Maler Peter M. war die Krankheit das „Aus“ seiner beruflichen Tätigkeit. Zwar könnte er theoretisch noch Schreibtischarbeiten verrichten oder Beraten und Koordinieren, aber der Chef des Acht-Mann-Betriebs, bei dem er angestellt war, sieht keine Chance ihn so ausreichend produktiv einzusetzen. Die Buchhaltung macht eine 400-Euro-Kraft, Akquise und Beratung ist Chefsache und auf den Baustellen müssen Zweierteams eingesetzt werden, die körperlich topfit sind. Weil in dem Kleinbetrieb nur ein eingeschränkter Kündigungsschutz gilt, ist die Entlassung für den Arbeitgeber einfach.

Anders ist die Situation von Chemielaborant Markus S. Er ist nach der Reha weiter bei seinem alten Arbeitgeber, einem großen Chemieunternehmen beschäftigt. Sein Arbeitsplatz wurde umgestaltet und schwere körperliche Handgriffe übernehmen nun jüngere Kollegen. In diesem Umfeld ist er aus Sicht des Arbeitgebers produktiv einsetzbar. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund bestehender Kündigungsschutzregeln hatte das Unternehmen ein Interesse an der Umgestaltung der Arbeitsprozesse und einem Verbleib von Markus S. im Unternehmen.

Das Beispiel deutet darauf hin: Für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben dürfte es schwerer sein als für andere bis zur Rente in Erwerbsarbeit zu bleiben. In Kleinbetrieben ist eine betriebsinterne Umsetzung gesundheitlich Beeinträchtigter auf weniger belastende Tätigkeiten oft nicht möglich, weil Arbeitsprozesse nicht so aufzugliedern sind, dass vollwertige Stellen für gesundheitlich Beeinträchtigte geschaffen werden können. Das gilt erst Recht für (Handwerks-)Betriebe, die kleinteilige Aufträge in Einzelfertigung an wechselnden Orten ausführen. Außerdem gilt in Kleinbetrieben nur ein eingeschränkter Kündigungsschutz, so dass es für Arbeitgeber relativ einfach ist, Arbeitnehmer zu entlassen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr die gewünschten Leistungen erbringen.

⁴Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2010): Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf; Gute Erwerbsbiographien Arbeitspapier 2, S. 61



Ähnliches gilt für prekär Beschäftigte, insbesondere für befristet Beschäftigte und Solo-Selbständige. Sie können ebenfalls von ihrem Arbeit- bzw. Auftraggeber relativ einfach aus dem Erwerbsleben gedrängt werden, wenn gesundheitliche Einschränkungen sie weniger leistungsfähig machen.

Neue soziale Ungleichheiten verstärken alte

Die „Rente mit 67“ – und die bereits durchgeführten Verschlechterungen beim Rentenzugang – schaffen neue soziale Ungleichheiten entlang der skizzierten Einflussfaktoren. Gleichzeitig überlagern sich die neuen sozialen Ungleichheiten mit alten und verstärken somit das Risiko vieler Betroffener, im Rentenalter in die Armut zu geraten.

Die Arbeitnehmer, die ein höheres Risiko für einen prekären Rentenübergang aufweisen, haben ohnehin schon ein höheres Risiko im Alter eine niedrige Rente zu bekommen: Die genannten belastenden Berufe finden sich oft in Branchen und Betrieben, in denen auch für ausgebildete Facharbeiter/innen ein unterdurchschnittliches Lohnniveau herrscht – entsprechend geringer sind die Rentenanwartschaften. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben erwerben typischerweise seltener Ansprüche in der zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge.⁵ Befristet Beschäftigte haben eher Lücken in der Erwerbsbiografie und werden oft schlechter entlohnt als andere Arbeitnehmer – mit den entsprechenden Folgen für die Rentenanwartschaften. Auch schlechte Arbeitsbedingungen gehen oft einher mit niedrigen Entgelten. Für Niedriglohnbezieher fassen Trischler/Kistler zusammen, wie die neuen Ungleichheiten im Rentenübergang alte Ungleichheiten verstärken: „Wenn ... aus hohen Arbeitsbelastungen im Erwerbsverlauf ... ein früher Erwerbsausstieg folgt und Niedriglohnbezieher besonders von hohen Belastungen betroffen sind, so ist anzunehmen, dass diese im Alter doppelt schlecht abgesichert sind. Zum einen folgen aus einem frühen Erwerbsausstieg Rentenabschläge ... , zum anderen haben diese Personen im Erwerbsverlauf sowieso schon nur geringe Anwartschaften erworben, aber aufgrund des geringen Einkommens auch wenig Spielraum zur privaten Absicherung.“⁶

⁵ Eine Ausnahme stellt hier das Bauhauptgewerbe dar, wo ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Ansprüche der betrieblichen Altersvorsorge regelt.

⁶ Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2010): Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf; Gute Erwerbsbiographien Arbeitspapier 2, S. 61



Die Politik ignoriert das Problem, die Gewerkschaften stehen vor neuen Herausforderungen

Die Regierungspolitik ignoriert die neuen sozialen Ungleichheiten, die sie schafft. Der über 100 Seiten starke Bericht zur Überprüfung der „Rente mit 67“⁷, den Ministerin von der Leyen im letzten Herbst vorgelegt hat, beurteilt die Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt nahezu ausschließlich auf Grundlage von Durchschnittskennziffern. Eine berufs- bzw. tätigkeitsspezifische Analyse findet sich an keiner Stelle. Damit werden soziale Unterschiede in der Betroffenheit von der „Rente mit 67“ systematisch ausgeblendet. Der Bericht verweist z.B. darauf, dass sich die durchschnittliche 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“⁸. Damit ignoriert der Bericht berufsspezifische Unterschiede. In etlichen Bauberufen war ein unterdurchschnittlicher Anstieg zu verzeichnen⁹ – die Ungleichheiten sind also gewachsen. Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass ein zentrales rentenpolitisches Instrument, das die sozialstaatliche Absicherung der Betroffenen zielgerichtet verbessern könnte, nach wie vor zu wenig in der politischen Diskussion vorkommt: Die Erwerbsminderungsrente. Hier besteht Reformbedarf, weil aktuell erhebliche Sicherungslücken dazu beitragen, dass viele aus dem Erwerbsleben gedrängte Arbeitnehmer sozial abrutschen:

- Die Erwerbsminderungsrenten sind zu niedrig: 640 Euro im Monat netto – so hoch war die durchschnittliche volle Erwerbsminderungsrente derjenigen, die 2010 in Rente gingen.
- Die Zugangskriterien für Erwerbsminderungsrenten sind zu restriktiv. Im Jahr 2010 wurde knapp jeder zweite Rentenanspruch abgelehnt. Viele, die wegen Gesundheitsproblemen ihren Arbeitsplatz verlieren, bekommen gar nicht erst eine Erwerbsminderungsrente. Faustregel ist: Wer aus medizinischer Sicht theoretisch noch mindestens sechs Stunden am Tag arbeiten kann, der hat keine Chance auf eine Rente. Auch wenn er tatsächlich wegen Gesundheitsproblemen arbeitslos ist.

⁷ Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drs. 17/3814)

⁸ Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (BT-Drs. 17/3814), S. 5

⁹ Vgl.: IG BAU (2011): Fakten zur Arbeitsmarktsituation Älterer in den Bauberufen – Stand Oktober 2011, S. 2



Handlungsbedarf besteht aber nicht nur für die Politik. Die neuen sozialen Ungleichheiten durch prekäre Rentenübergänge stellen auch Gewerkschaften vor Herausforderungen. Sie können, Rentenübergänge auch tarifvertraglich regeln – sei es über Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten oder Teilrentenmodelle. Ob und wie mit diesen tariflichen Instrumenten diejenigen erreicht werden, die ein hohes Risiko eines prekären Rentenüberganges und anschließender Altersarmut haben, ist eine noch offene Frage – ohne gezielte staatliche Unterstützung dürfte dies aber kaum gelingen.

