

Flexi-Rente erst ab 70? Nein Danke!

von | Matthias W. Birkwald und Michael Popp



Gerechtigkeit im Paket? Andrea Nahles, 29.1.2014 (Foto: dpa)

Die SPD erkaufte sich die Zustimmung des CDU-Wirtschaftsflügels zur Rente ab 63/65 und zum Rentenpaket insgesamt mit der Einrichtung einer Koalitionsarbeitsgruppe zur Flexibilisierung des Rentenalters. Seitdem diskutieren Rentenexpert*innen und solche, die sich dafür halten, über die Frage, wie das Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersrente attraktiver gemacht werden könnte und darüber, ob es möglich sein soll, unter bestimmten Bedingungen ab 60 in Rente gehen zu können.

Von Letzterem ist derzeit nichts zu lesen und zu hören, aber im Rahmen der Diskussion um die »Flexi-Rente«, über die diese Arbeitsgruppe der Großen Koalition sinniert, meldete sich auch Frank-Jürgen Weise, der Chef der Bundesagentur für Arbeit zu Wort. Er forderte zusätzliche Anreize für fitte Beschäftigte, damit diese *freiwillig* bis 70 weiterarbeiten. Damit könne Deutschland das Ausscheiden von Millionen von Fachkräften in den nächsten Jahren ausgleichen.

Mal ist es die angebliche demografische Zeitbombe, die die Ausgaben für die Renten explodieren lässt, dann ist es die längere Lebenswartung, die wir doch nicht komplett auf der faulen Haut absitzen dürften, und nun ist es der behauptete Fachkräftemangel.

Die Gründe wechseln, aber das Ziel bleibt immer das gleiche: Die Beschäftigten sollen länger arbeiten, am besten bis zum Umfallen. Und nun sprudeln die Vorschläge nur so, welche Sozialversicherungsbeiträge den Arbeitgeber*innen erlassen werden

könnten, und welche weiteren Anreize es bräuchte, damit die Alten endlich malochen bis zum Tode.

Langsam, langsam, möchte man da rufen und fragen: Brauchen wir wirklich solche neuen Anreize? Ist das Arbeiten nach der Regelaltersgrenze denn heute unattraktiv? Wenn ja, warum? Und wo liegen die eigentlichen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt für Ältere?

Wer arbeitet eigentlich noch nach der Regelaltersgrenze?

Viele sind es jedenfalls nicht. Im Jahr 2013 stieg die Zahl der erwerbstätigen Männer und Frauen,¹ die 65 Jahre und älter waren, immerhin von 826.000 auf 896.000. Das sind 5,2% der entsprechenden Bevölkerungsgruppe. Vor zehn Jahren waren es nur 2,9%.

Eine Studie von Jutta Schmitz vom »Institut Arbeit und Qualifikation« (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen gibt Aufschluss darüber, wer sich da genau zu rüstig für den Ruhestand fühlt oder seine Rente aufbessert.²

Von den 900.000 arbeitenden Älteren arbeiten 80% im Dienstleistungsbereich und überdurchschnittlich viele von ihnen sind selbständig (40%). Drei Viertel aller »rüstigen Älteren« arbeiten in Teilzeit. Knapp die Hälfte arbeitet aber weniger als 15 Stunden in der Woche und 40% sind geringfügig beschäf-

tigt. 63% der working old sind männlich. Jutta Schmitz weist zudem darauf hin, dass die Pole des Ausbildungsniveaus stark ausgeprägt seien, denn fünf Prozent seien promoviert, wiewohl in der Gesamtbevölkerung es nur 1,13% sind. Auf der anderen Seite hätten 15% gar keine Berufsausbildung.

Man kann also festhalten, dass es ein Nebeneinander von Motiven gibt, die sich auch in Umfragen bestätigen. Ein Teil der gut qualifizierten Älteren will und kann weiterarbeiten oder bleibt einfach in der Selbständigkeit. Viele weniger gut qualifizierte Ältere aber *müssen* wegen einer niedrigen Rente arbeiten, und tun dies meist in prekären Arbeitsverhältnissen.

Der arbeitende Rentner³

Schauen wir uns die Rechtslage etwas genauer an. Ein Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze von zurzeit 65 Jahren und vier Monaten (für den Jahrgang 1950) hinaus ist heute schon möglich und wird auch deutlich belohnt.

Will man als Rentner*in nach dem Erreichen der persönlichen Regelaltersgrenze weiter arbeiten, so unterliegt man *keinerlei* Verdienstbeschränkungen. Man kann *unbegrenzt* zur Rente hinzuverdienen und zahlt zudem keinen Cent Beiträge in die Arbeitslosen- und in die Rentenversicherung ein.

Lediglich die Arbeitgeber*in zahlt weiterhin den halben Beitrag in die Rentenversicherung ein. Das ist auch gut so und soll so bleiben, denn mit dessen Auszahlung in Form einer höheren Rente an die arbeitenden Rentner*innen – wie Junge Union, Seniorenunion und CDU-Wirtschaftsrat fordern – würden der Rentenversicherung jährlich etwa 800 Millionen Euro an Beitragseinnahmen entgehen und gleichzeitig hätten Erwerbslose noch schlechtere Chancen auf einen Job gegenüber den »billigen« und befristet eingestellten Rentner*innen. Und für die Jüngeren und die Mittelalten würde es ebenfalls schwieriger werden, einen sozialversicherungspflichtigen Job zu erlangen.

Außerdem braucht die Rentenkasse jeden Cent, zum Beispiel, um das Rentenniveau zu stabilisieren, es anzuheben oder die ausgesprochen niedrigen Erwerbsminderungsrenten deutlich zu erhöhen.

Deshalb wäre auch eine Rentensteigerung als Folge des Arbeitgeberbeitrags und eines freiwilligen Beitrags durch die arbeitenden Rentnerinnen und Rentner zwar auf den ersten Blick folgerichtig, aber durchaus kritisch zu sehen, zumal viele der arbeitenden Rentner*innen wohl auch überdurchschnittliche Renten beziehen dürften, da sie Renten ohne Abschläge beziehen können und oft – aber nicht immer – langjährige Erwerbsbiografien aufweisen.

Der rentenberechtigte Arbeiter⁴

Verzichtet die oder der Beschäftigte zunächst auf die Rente und arbeitet über die persönliche Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre und vier Monate, ab Jahrgang 1964 dann 67 Jahre) hinaus weiter, so erhöht er oder sie den eigenen Rentenanspruch gleich in doppelter Hinsicht: Sie oder er zahlt zunächst weiter Rentenbeiträge. Dies allein brächte Durchschnittsverdienenden im Westen mit monatlich 2.916,58 Euro brutto pro weiterem Berufsjahr derzeit schon 28,61 Euro mehr Rente (brutto) im Monat.

Zusätzlich – und das wissen die wenigsten – gibt es als Ausgleich für den späteren Rentenbeginn noch einen monatlichen *Zuschlag* auf die Rente von 0,5% pro hinausgeschobenem Monat. Eine Bruttorente von 1000 Euro erhöht sich so nach nur einem Jahr zusätzlicher Arbeit auf gut 1090 Euro! Für 90 Euro Rente müsste man regulär aber eigentlich mehr als drei Jahre zum Durchschnittsverdienst arbeiten. Mit anderen Worten: Ein Jahr durchschnittlich vergütete Arbeit nach der Regelaltersgrenze wird rententechnisch so behandelt, als hätte man weit über 9.000 Euro verdient (und als gäbe es keine Beitragsbemessungsgrenze).

Wir sehen: Der finanzielle Anreiz, weiter zu arbeiten, ist enorm. Aber warum ist es dann nicht attraktiv? Warum nehmen nur 15.000 – und damit nur 2,46% der Regelaltersrentner*innen – diese Zuschläge in Anspruch? Reicht der finanzielle Anreiz nicht aus oder gibt es andere Gründe?

Wer schafft es eigentlich (nicht) bis zur Regelaltersgrenze?

Wagen wir einen Blick in die düstere Realität der Älteren auf dem Arbeitsmarkt, dessen Verfasstheit in der Diskussion um die Anhebung von Altersgrenzen und um flexible Altersübergänge häufig ausgeblendet bleibt. Ja, die Alterserwerbstätigkeit hat in den vergangenen Jahren zugenommen und auch das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist gestiegen. Das ist kein Wunder, denn die Möglichkeiten zum frühzeitigen Ausstieg wurden in den vergangenen Jahren immer mehr beschnitten und die Regelaltersgrenze wurde und wird Jahr für Jahr schrittweise auf 67 Jahre erhöht. Was sollen die Beschäftigten also tun, statt weiter durchzuhalten? Von dem Versprechen von Ex-Arbeitsminister Franz Müntefering (SPD) und manch anderen, die Arbeitsmarktchancen von Älteren kräftig zu verbessern, sind wir immer noch sehr weit entfernt.

■ Lediglich 35,2% der 60- bis 64-Jährigen übten im Jahr 2014 überhaupt noch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Ein Drittel davon arbeitet in Teilzeit. Im entscheidenden Alter vor der Rente, also im Alter von 64 Jahren, sind es nur noch 17,6% bzw. 171.000 Beschäftigte, und nur 12,4% der 64-Jährigen arbeiten noch in einem Vollzeitjob. Ausschließlich diese Gruppe hat also eine Chance, weiterzu-

Matthias W. Birkwald MdB ist Diplom-Sozialwissenschaftler, rentenpolitischer Sprecher, Obmann im Ausschuss für Arbeit und Soziales und Parlamentarischer Geschäftsführer für DIE LINKE im Bundestag; Michael Popp ist wissenschaftlicher Mitarbeiter von Matthias W. Birkwald.

¹ Erwerbstätige werden sehr weit definiert als Personen, die im entsprechenden Jahr mindestens eine Stunde gegen Entgelt und irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmer*innen einschließlich Soldat*innen sowie mithelfende Familienangehörige), die selbstständig ein Gewerbe oder Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben.

² Jutta Schmitz: Erwerbstätigkeit trotz Rente?, in: Ernst Kistler, Falko Trischler (Hrsg.): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2014. Anmerkung: Die dort verwendeten Daten für 2011 wurden durch eine Mikrozensus-Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für unser Büro auf das Jahr 2013 aktualisiert.

³ Vgl. Hans-Jürgen Urban, Flexibel im Alter: Der Rentner als Retter?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 11/2014, S. 75.

⁴ Vgl. ebd.

arbeiten, denn eine Krankenschwester muss beispielsweise im Durchschnitt schon im Alter von 60 Jahren aus ihrem Beruf ausscheiden, und ein Bauarbeiter kann zum Beispiel im Durchschnitt im Alter von 57,5 Jahren nicht mehr weiter Häuser und Straßen bauen.⁵

- Ältere (60-64 Jahre) sind im Durchschnitt weit häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Jüngere. Die Arbeitslosenquote liegt in dieser Altersgruppe bei 8,3% gegenüber 6,7% bei allen Beschäftigten und sie stieg gegen den allgemeinen Trend der vergangenen Jahre an. Entsprechend ist der Sockel der älteren Arbeitslosen zwischen 2007 und 2014 von 42.000 auf 233.900 angewachsen. Die Hälfte davon ist langzeiterwerbslos. Im Jahr 2014 waren Ältere im Schnitt 95 Wochen erwerbslos. Das sind 22 Monate, also fast zwei Jahre! Das heißt dann, dass ein langes und hartes Arbeitsleben oft auf den letzten Metern mit Hartz IV und all seinen Schikanen endet. Das ist ein skandalöser Zustand. Und er betrifft viele:
- JedeR fünfte Neurentner*in des Jahres 2013 musste wegen Krankheit vorzeitig in eine Erwerbsminderungsrente gehen. In knapp der Hälfte aller Fälle war der Grund eine psychische Erkrankung. Durchschnittlich waren die Betroffenen erst 51 Jahre alt und nahmen zu 97% durchschnittliche Abschläge von ihrer niedrigen Erwerbsminderungsrente von 78 Euro in Kauf.⁶
- Von den verbleibenden über 600.000 regulären neuen Altersrentner*innen des Jahres 2013 gingen zunächst 37% mit Abschlägen in Höhe von durchschnittlich 77 Euro monatlich in Rente. Nur jeder Vierte kam aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, ca. 18% kamen aus Arbeitslosigkeit, 32% waren im Jahr vor dem Renteneintritt gar nicht rentenversichert.⁷

Das heißt: Viele Ältere schaffen es nicht, bis zu ihrem verdienten Ruhestand in ihrem Beruf zu bleiben. Von ihren Chefs werden sie allein gelassen. Der DGB Index »Gute Arbeit« ergab, dass 60% der älteren Frauen gerne ihre Arbeitszeit im Übergang zur Rente reduzieren würden. Nur jede Vierte, die sich das wünscht, hat dazu aber die Möglichkeit.

Politik im Interesse der Älteren

In der Metallindustrie und in der chemischen Industrie haben die Beschäftigten zum Teil tariflich abgesicherte Möglichkeiten des früheren Ausstiegs.⁸ In der chemischen Industrie kann auf betrieblicher Ebene zum Beispiel ein Demografiefonds eingesetzt werden, der zunächst mit einem jährlichen Demografiebetrag des Arbeitgebers von 300 Euro je Tarifbeschäftigten des Betriebs gespeist wurde, um Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, tarifliche Altersvorsorge oder eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung abzusichern.

In der Metallindustrie erhielten die Beschäftigten nach dem alten Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) durchschnittlich 87% des früheren Nettoeinkommens. Die Aufstockung der Rentenbeiträge erfolgt auf Basis von 95% der bisherigen Beiträge. In der aktuellen Tarifrunde ist es der IG Metall aber gelungen, höhere Aufstockungsbeträge für die unteren Entgeltgruppen durchzusetzen und den Kreis derjenigen zu erweitern, deren Arbeitsplätze als besonders belastend

definiert sind, und die früher aus dem Erwerbsleben raus können. Eine Überlastquote begrenzt auch weiterhin den Anspruch bis dato aber auf vier Prozent der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb. Man sieht dabei aber eines. Die IG Metall will älteren Fachkräften das Weiterarbeiten überhaupt erst ermöglichen, durch Weiterbildung, aber eben auch durch kürzere Arbeitszeiten im Alter. Alle anderen Beschäftigten können davon nur träumen. Sie halten weiter durch, werden krank oder gar entlassen und wechseln ggf. in einen Minijob. Weiter arbeiten bis 70? Schaff ich nicht! Ich bin froh, wenn ich bis 63, 65 oder bis 67 durchhalte, sagen viele.

Wie lange Beschäftigte im Beruf bleiben – man muss eigentlich sagen bleiben *können* – ist also weniger eine Frage finanzieller Anreize, denn die gibt es schon genügend. Es ist eine Frage der Arbeitszeitpolitik, der Arbeitsmarktchancen und der Arbeitsbedingungen, eine Frage der Gesundheit und nicht zuletzt eine Frage der individuellen Lebensplanung. Viele ältere Beschäftigte haben aus ihrer Sicht genug geschuftet, viele wollen jetzt ein anderes Leben leben. Viele – gerade Frauen – müssen Angehörige pflegen oder Verantwortung für Enkelkinder übernehmen. Das Motiv, endlich mehr Freizeit zu haben, sich endlich mehr um die Enkelkinder kümmern zu können, endlich verreisen zu können oder endlich den eigenen Garten mal so richtig umzugraben, mag vielen vermeintlichen Demografieexpert*innen ein Graus sein. Für uns bleibt der Ruhestand im eigentlichen Sinne des Wortes ein zivilisatorischer Fortschritt und eine positive Vision, für die es politisch zu kämpfen lohnt.

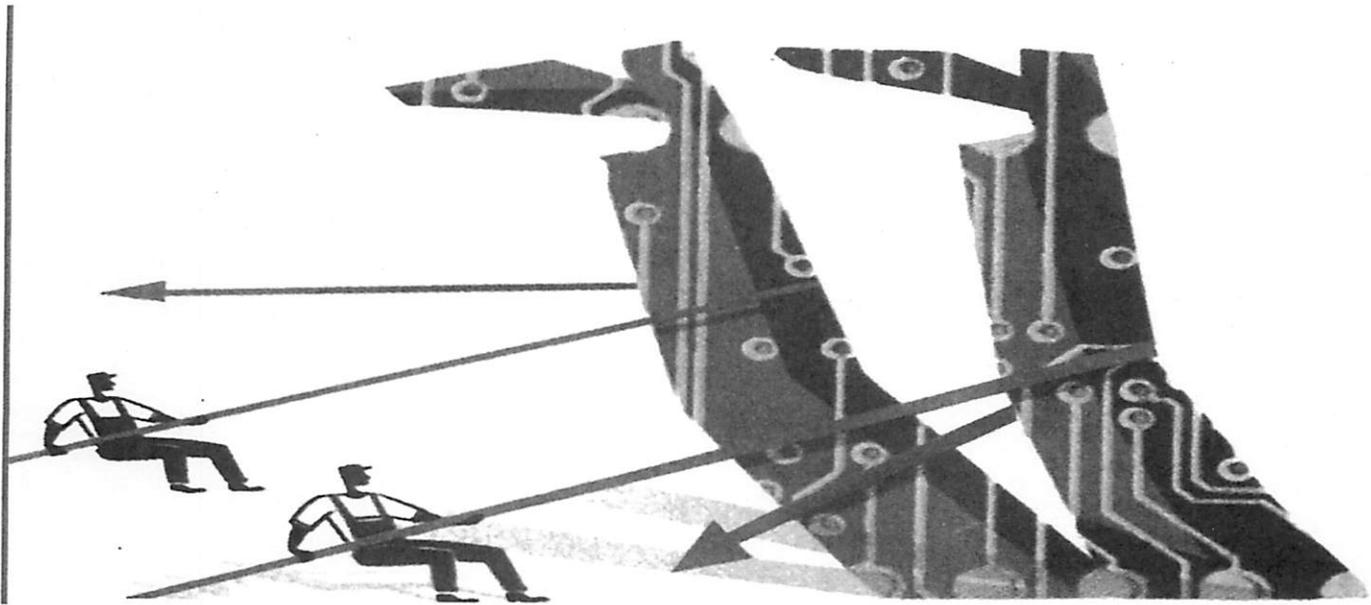
Deshalb sollten sich alle Politiker*innen und Wissenschaftler*innen fragen, *wer* wirklich Unterstützung braucht. Sind es die Unternehmer*innen, die sonntags vor einem Fachkräftemangel und Frühverrentungswellen warnen und von Montag bis Freitag keinen Finger krümmen, um Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse endlich *altersgerecht* und *alternsgerecht* zu gestalten? Sind es die topfiten, hochqualifizierten Älteren, die sich nach zehn Minuten Personalgespräch mit ihren Vorgesetzten auf ein freiwilliges Weiterarbeiten einigen?

Oder ist es vielmehr die immer größer werdende Zahl von älteren Langzeitarbeitslosen, von Älteren mit zunehmenden Gesundheitsproblemen, die sich trotzdem noch auf Arbeit schleppen, weil sie immer noch von ihrer aktuellen Rentenauskunft⁹ geschockt sind? Oder ist es die gutausgebildete, erfahrene Krankenschwester, oder ist es der LKW-Fahrer, die beide mit ihren kaputten Rücken einfach nicht mehr weiterarbeiten können, weil sie keine Chance hatten, weniger Stunden zu arbeiten oder auf weniger belastende Stellen zu wechseln?

Wir meinen: Diese Menschen benötigen unsere Unterstützung! Flexi-Renten jenseits der Regelaltersgrenze brauchen sie nicht.

Das Arbeitgeber*innenlager schießt jedoch ausschließlich darauf, dass die Versicherten künftig auch noch das Versäumnis finanzieren, dass die Unternehmen jahrelang die Ausbildung von Fachkräften und die Nachwuchsförderung vernachlässigt haben und zudem auf Ältere als »billige« Arbeitskräfte – am liebsten ohne Kündigungsschutz – zurückgreifen wollen.

Genau darauf gilt: DIE LINKE will weder den arbeitenden Rentner oder die arbeitende Rentnerin noch den rentenberechtigten Beschäftigten zum neuen Leitbild machen. Wir wollen



Karikatur: Economist

»Gute Arbeit« für Alle bis zum Ruhestand – und zwar ohne Megastress. Arbeiten jenseits der 65 muss immer freiwillig sein, und es müssen grundsätzlich die gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Schutzstandards gelten wie beim Arbeiten vor der Regelaltersgrenze. Für all jene, die dann noch weiterarbeiten *wollen* und *können*, genügen die heutigen finanziellen Anreize und vor allem die gesetzlichen Regelungen voll und ganz. Wer länger arbeiten will und kann, darf dies tun.

Absichere und flexible Übergänge in die Rente für möglichst viele Arbeitnehmer*innen zu schaffen (und zwar ohne hohe Abschläge!) und ohne einen Absturz in die Altersarmut – das sind derzeit dringliche Aufgaben. Diese werden aber mit dem Rentenpaket der Großen Koalition gerade nicht angegangen: »Um der sich ausbreitenden Altersarmut entgegenzuwirken, fehlt den beschlossenen Maßnahmen die nötige Zielgenauigkeit«, kommentiert deshalb Christoph Butterwegge.¹⁰

Wer echte Wahlfreiheit der Älteren will, muss endlich die Kürzungsfaktoren aus der Renten Anpassungsformel streichen und wieder zu dem »Sicherungsniveau vor Steuern« von 53% des Jahres 2001 zurückkehren, d.h. zu dem Rentenniveau, das es in Deutschland gab, bevor Gerhard Schröder (SPD), Joschka Fischer (Bündnis90/Die Grünen) und Walter Riester (SPD) es politisch gewollt absenkten. Derzeit beträgt es noch 47,1% und ab 2030 wird es voraussichtlich nur noch bei 43,6% liegen. Das Rentenpaket des Sommers 2014 hat die wesentlichen Schief lagen des deutschen Rentensystems, die verheerenden Zustände auf dem Arbeitsmarkt (für Ältere) und den Verfall des Sicherungsniveaus vollständig ignoriert.¹¹ Deshalb bleibt es die vor dringlichste Aufgabe, dem ideologischen Gegenfeuer der Arbeitgeber zu widerstehen und weiter für eine Abschaffung der Rente erst ab 67 einzutreten. Die neue Rente ab 63 bzw. 65 hat daran nichts geändert, denn sie gilt nur für wenige Jahrgänge und ihre Zugangshürden sind zu hoch.

DIE LINKE im Bundestag verfolgt deshalb weiter den Grundsatz, dass alle Versicherten wieder ab 65 Jahren abschlagsfrei in eine Altersrente gehen können mögen.¹² Außerdem fordert DIE LINKE: Das abschlagsfreie Einstiegsalter bei der Rente für »be-

sonders langjährig Versicherte« ab 63 Jahren soll ohne Anhebung beibehalten und die Zeiten der Langzeiterwerbslosigkeit bei der Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren sollen vollständig berücksichtigt werden. Der »rollierende Stichtag« bei der Rente ab 63 Jahren, der die beiden letzten Jahre Arbeitslosengeldbezug vor 63 nicht anerkennt, soll gestrichen werden und die Zeiten des Mutterschutzes müssen ab sofort für die Erlangung der 45 Beitragsjahre anerkannt werden. Der Zugang und die Absicherung der Erwerbsminderungsrente für Kranke müssen verbessert und die systemwidrigen und ungerechten Abschläge abgeschafft werden.

Perspektivisch wird den Versicherten mit 40 Beitragsjahren ab Vollendung des 60. Lebensjahres ein abschlagsfreier Zugang zu einer Altersrente gewährt werden. Wir LINKEN wollen Menschen, die sehr lange gearbeitet haben (40 Beitragsjahre inklusive gleich gestellter Zeiten) eine abschlagsfreie Rente ab 60 Jahren ermöglichen. Dann könnten auch die Krankenschwester und der Fliesenleger nach 40 Jahren harter Arbeit ihren wohlverdienten Ruhestand genießen.

⁵ Martin Brussig, Mirko Ribbat, Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung, IAQ- Altersübergangsreport 01/2014. S. 10.

⁶ DRV, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2014, S. 83.

⁷ DRV, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2014, S. 77 und 86.

⁸ Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen. Eine Analyse ausgewählter Tarifbereiche. Reihe: Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 79, Düsseldorf: 2014. www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_79_2014.pdf.

⁹ Alle Versicherten, die mindestens 27 Jahre alt und fünf Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, erhalten einmal pro Jahr eine Renteninformation. Versicherte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bekommen eine deutlich ausführlichere *Rentenauskunft*.

¹⁰ Christoph Butterwegge, Altersarmut und Sozialpolitik – Warum das Rentenpaket der Großen Koalition wenig zur Armutsbekämpfung beiträgt in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 2/2014, S. 69-81.

¹¹ Vgl. zur Kritik an Rentenpaket ausführlich: Matthias W. Birkwald, Michael Popp, Lebensstandardsicherung und Armutsbekämpfung: Eine Kritik des Rentenpaketes der Großen Koalition, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 2/2014, S. 83-93.

¹² Vgl. den Antrag: Bundestagsfraktion DIE LINKE, Statt Rente erst ab 67 – Altersgerechte Übergänge in die Rente für alle Versicherten erleichtern Bundestagsdrucksache 18/3312. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/033/1803312.pdf>.