

Verlängerung der Lebensarbeitszeit

von Hildegard Neufeld

2007 wurde die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67 Jahre beschlossen. Ein wesentliches Ziel dieser Maßnahme war die Stabilisierung der Finanzierung der Rentenversicherung angesichts der demographischen Entwicklung.

Arbeiten bis 67

„Es geht nicht um die Frage, ob wir länger arbeiten, sondern um die Frage, wie wir ein Arbeiten bis 67 gestalten. Und wir müssen flexibler werden und individuelle Wünsche und Voraussetzungen nach Arbeit und Rente besser als bisher berücksichtigen.“ Diese Bedingungen stellte die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dr. Annette Niederfranke, im Rahmen der Bundesfachkommission Arbeitsmarkt und Alterssicherung des Wirtschaftsrates, und führte erläuternd aus: „Wenn wir die Rente mit 67 nicht einführen, dann verdoppeln sich langfristig die Lasten des demographischen Wandels. Während derzeit auf 100 Menschen im erwerbsfähigen Alter 34 über 65jährige kommen, werden es bereits in 25 Jahren 58 Ältere sein. Das Nettoniveau der gesetzlichen Rente geht um rund 20 Prozent auf 44 Prozent des Durchschnittseinkommens in den Keller.

Diese dramatische Entwicklung muss den Bürgern transparent gemacht werden. Die 'Rente mit 70' kann in Zukunft kein Tabu sein.“

Prognosen

Infolge der kontinuierlich gestiegenen Lebenserwartung unserer Bevölkerung hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den letzten 50 Jahren auf nahezu 18 Jahre verdoppelt. Auf der anderen Seite gibt es weniger Jüngere, die diese Rente Monat für Monat erarbeiten. „Dann gibt es nur drei Wege, wieder zu einer Balance zu kommen“, erläuterte die Staatssekretärin: „Entweder man kürzt auf Dauer die Renten – das wollen wir nicht. Oder man setzt die Beiträge herauf – das würde die jungen Menschen ersticken, weil sie in Zukunft noch größere Lasten tragen müssten. Die dritte Variante ist, dass wir von den zusätzlichen Jahren an Lebenserwartung zwei Jahre mehr arbeiten.“

Stufenweiser Rentenbeginn

Die von der großen Koalition beschlossene Regelaltersgrenze von heute 65 auf künftig 67 Jahre erhöht sich seit Jahresbeginn 2012 und in den folgenden Jahren für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1958 um einen Monat und für die Jahrgänge 1959 bis 1964 um zwei Monate, bis 2029 das neue Renteneintrittsalter von 67 Jahren erreicht ist.

Die Rente mit 67 sieht außerdem folgende Regelung vor: Wer mindestens 35 Jahre ins Rentensystem eingezahlt hat, kann früher in den Ruhestand treten. Allerdings kostet das! Für jeden Monat weniger Arbeit fällt ein Abschlag von 0,3 Prozent an.

Wie aus einer Information des Bundesarbeitsministeriums hervorgeht, gingen im Jahre 2012 insgesamt 686.000 Beschäftigte in Rente. Davon waren 390.000 jünger und 91.000 65 Jahre alt. Von den Ruheständlern, die mit genau 65 Jahren in Rente gingen, mussten nur 1675 (1,8 Prozent) einen Abschlag in Kauf nehmen.

Kernforderungen des Wirtschaftsrates

- o Beseitigung der Frührentenanreize! Hierzu gehören die Erhöhung der jährlichen Rentenabschläge bei vorzeitigem Ruhestand und die Beseitigung der abschlagsfreien Rente für langjährig Versicherte.
- o Gezielte Weiterbildung und flexible Einsatzmöglichkeiten für ältere Beschäftigte in den Unternehmen! Nicht jeder Bürger kann noch mit Mitte 60 körperliche Schwerarbeit leisten, aber sicherlich in der Verwaltung oder im Vertrieb seine Erfahrung einbringen.
- o Mehr Netto vom Brutto in den Taschen der fleißigen Bürger! Statt nur kurzfristig haltbare Rentenversprechungen abzugeben oder Steuergelder für unwirksame staatliche Beschäftigungsprogramme zu verpulvern, sollte der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung dauerhaft unter 40 Prozent gesenkt werden.
- o Eindämmung des Leistungsmissbrauchs von Hartz IV-Empfängern auf Kosten der Steuerzahler!

Forderungen an Unternehmer

Aus der Sicht der Bundesfachkommission Arbeitsmarkt und Alterssicherung ist das Gebot der Stunde: Ein Abbau der Einstellungsbarrieren für ältere Arbeitskräfte, mehr Qualifizierung der Mitarbeiter und Stärkung der Arbeitsanreize.

Im Rahmen einer Veranstaltung „Unternehmen im Zeichen des demographischen Wandels“ der Industrie- und Handelskammer Braunschweig wurde darauf hingewiesen, dass es erforderlich sei, Modelle zu entwickeln, die die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten. Es gelte, durch lebenslange, altersunabhängige Qualifizierung die Innovationsfähigkeit im Betrieb zu sichern. Präventive Gesundheitsvorsorge und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung müssten die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter aufrechterhalten. Wichtig seien zudem Wissenstransfer und Förderung einer generationsübergreifenden Zusammenarbeit.

Wir müssen umdenken in der Personalpolitik, wurde betont. Die Behauptung, dass Ältere automatisch weniger leistungsfähig sind, sei durch keine Untersuchung untermauert.

Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer

Im Rahmen der Initiative „Fokus 50plus“ wurde das Erfahrungswissen der älteren Mitarbeiter beleuchtet und folgende „Vorteile erfahrener Arbeitnehmer“ vorgestellt:

Hohes Erfahrungswissen – Arbeitgeberloyalität – Erhöhtes Qualitätsbewusstsein -

Hohes Maß an Urteilsvermögen -- Übernahme von Verantwortung.

Gleichzeitig wurde bemerkt, dass die auf Erfahrungswissen beruhende kristalline Intelligenz bei älteren Menschen besser ausgeprägt ist als bei den Jungen.

Es gelte, sich darum zu bemühen, in einer systematischen und strukturierten Weise ältere Mitarbeiter zur Weitergabe ihres Wissens an jüngere Mitarbeiter zu animieren und über diesen Prozess bewusst die Wertschätzung der Erfahrung älterer Arbeitnehmer zu gestalten.

Zur Rente mit 67

Die Antwort der Unternehmen auf die Rente mit 67 Jahren sollte ein stärkeres Bemühen um ältere Mitarbeiter sein. Potenzielle Maßnahmen zu einer stärkeren Integration älterer Arbeitnehmer sind vielfältig. Zum Beispiel:

- o Eröffnung zusätzlicher Handlungsspielräume für ältere Arbeitnehmer.
- o Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte im Austausch gegen Erfahrung und Wissen älterer Arbeitnehmer.
- o Integration von älteren Arbeitnehmern bei Fragestellungen der Arbeits- und Arbeitsumfeldgestaltung.
- o Kein Ausschluss älterer Arbeitnehmer von Schulungs-, Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen.
- o Eröffnung konkreter Berufs- und Entwicklungsperspektiven bis zum Renteneintrittsalter.
- o Erhalt der Leistungsfähigkeit durch ein ausgebautenes Gesundheitsmanagement.
- o Ermöglichung von Regenerationszeiten durch angepasste Pausen und Urlaubsregelungen.
- o Adäquate Arbeitszeitgestaltung.
- o Abschaffung von Vorruhestandsmodellen.
- o Ausschöpfung der Lebensarbeitszeit unter adäquaten Arbeitsbedingungen.

Interessierte Leser finden weitere Informationen in den nachstehenden Links:

[Bundesverband Metall](#)

[Wirtschaftsrat](#)

Kommentare