

RENTE MIT 67: AUF SAND GEBAUT

Der Mythos vom demografisch bedingten Arbeitskräftemangel

Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer in vielen Branchen nicht gegeben

Von Ernst Kistler

Ältere sollen länger arbeiten. Die Bundesregierung will die Rente mit 67 einführen. Im Dezember 2006 wurde im Bundestag erstmalig über den Entwurf eines „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes“ beraten, das im Frühjahr 2007 verabschiedet werden soll. Ab 2012 sollen dann die Altersgrenzen für Versicherte, die ab 1947 geboren wurden, stufenweise von 65 auf 67 angehoben werden (siehe Tabelle S. 21).¹ Dies sei „aus ökonomischen Gründen unerlässlich“, schreibt die Regierung. So soll nicht nur die „nachhaltige Finanzierbarkeit“ der gesetzlichen Rente gesichert werden. Damit soll „auch einem drohenden Fachkräftemangel“² im Zuge des demografischen Wandels „entgegengewirkt“ werden. Doch die gängige Vorstellung von einer baldigen und dramatischen demografischen Wende am Arbeitsmarkt beruht auf interessengeleiteten Mythen, wie der folgende Beitrag³ zeigt.

Zweifelloso gibt es gute Argumente für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und des faktischen Renteneintrittsalters: *Erstens* ist es für viele (mehrheitlich unfreiwillig) nicht mehr beschäftigte Ältere oft ein psychologisches, monetäres und soziales Problem, mit 55 oder 60 – und häufig auch schon vorher – keine Beschäftigungschance am Arbeitsmarkt mehr zu haben. *Zweitens* hat die Frühverrentungspolitik nicht 1:1 dazu geführt, dass für die ausscheidenden Älteren Jüngere einen Arbeitsplatz fanden. *Drittens* ist es eine gigantische volkswirtschaftliche Verschwendung und oft auch ein Problem für die Betriebe, auf das Erfahrungswissen Älterer zu verzichten und z. B. Ingenieure teuer in Schule und Studium auszubilden, um sie dann nach 25 oder 30 Jahren Berufstätigkeit vorzeitig zum alten Eisen zu erklären. *Viertens* ist die durchschnittliche Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten kräftig gestiegen und sie wird auch künftig wahrscheinlich noch weiter

steigen. Dadurch steigt auch die Rentenbezugszeit – und das will finanziert sein.

1. Zur Diskussionlage in Deutschland und Europa

In der einschlägigen Diskussion wird insbesondere der letztgenannte Punkt zusammen mit einer weiteren – wie zu zeigen sein wird – weit weniger trefflichen Begründung als Argument für das Auslaufen der Frühverrentungsinstrumente und für eine Rente mit 67 angeführt. Nicht nur die Finanzierbarkeit der Renten erzwingt das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)“, das jetzt durch die parlamentarischen Gremien geht. Der demografische Wandel führe auch dazu, dass schon sehr bald ein Mangel an Arbeitskräften ein-trete. Eine „demografische Wende“ am Arbeitsmarkt lasse die Massenarbeitslosigkeit sozusagen automatisch zurückgehen und dann trete zuerst ein wirklicher Fachkräftemangel, danach sogar ein Arbeitskräftemangel auf breiter Front ein.

Diese Sichtweise findet sich besonders deutlich (und irreal überzogen) etwa im Bericht der so genannten Hartz-Kommission⁵, wo bis zum Jahr 2015 von ungünstigstenfalls⁶ bis zu sieben Millionen fehlenden Arbeitskräften die Rede ist. Drei Millionen davon sollen wegen angeblich bis dahin entstehenden zusätzlichen Arbeitsplätzen fehlen.⁷

Dieser argumentative Doppelschlag – Rentenfinanzen und angeblich entstehender Arbeitskräftemangel – dient nicht nur in Deutschland als Begründung für eine Politik des „länger Arbeitens“, sondern ist auch ein wesentliches

1 zu den wesentlichen Inhalten siehe Rolf Winkel: „Rente mit 67 wird Gesetz“ in SozSich 11/2006, S. 362 f. sowie Ingo Nürnberger: Neues Berliner Rentengesetz: Mogelpackung, ebenda, S. 359
2 Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), Deutscher Bundestag, Drucksache 16/3794, 12. 12. 2006, elektronische Vorabfassung, S. 3
3 ebenda, S. 4
4 Der Beitrag geht auf Arbeiten am von der EU-Kommission und der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekt „Smart Region“ zurück.
5 vgl. Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit (Hartz-Kommission): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin 2002, S. 118 (Internet)
6 Diese Bewertung zeigt, wie sehr die Kommission aus Arbeitgebersicht argumentiert: Das Thema „Kräftemangel“ hat eine hohe Affinität zu Arbeitgeberinteressen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt 2001, ANBA-Sondernummer vom 17. 6. 2002, Nürnberg 2002, S. 33).
7 Ob damit angesichts des seit Jahrzehnten sinkenden Arbeitsvolumens sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gemehrt sind, bleibt offen.

Element der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Laut den EU-Ratsbeschlüssen von Stockholm und Barcelona soll sich bis 2010 die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen auf 50 Prozent und das durchschnittliche Renteneintrittsalter um fünf Jahre erhöhen.⁸

1.1 Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit als Voraussetzungen

Ein „länger Arbeiten“ setzt aber einige Rahmenbedingungen zwingend voraus: Die Älteren müssen *erstens* auch arbeitsfähig sein (siehe dazu unten Kapitel 3.). Arbeitsfähigkeit bedeutet⁹, dass die Arbeitnehmer über die entsprechende

- Gesundheit (Gesundheitsschutz, Prävention)¹⁰,
- Kompetenz (Weiterbildung, Arbeitsorganisation) und
- Motivation (Entlohnung, Führung)

verfügen. Für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit gerade der in Zukunft steigenden Zahl Älterer¹¹ – also für altersgerechtes und nicht nur altersgerechtes Arbeiten – sind beide Seiten, die Betriebe und die Beschäftigten selbst, verantwortlich.

Das reicht aber noch nicht aus. Denn die Arbeitsfähigkeit ist *zweitens* nur ein Element des umfassenderen Begriffs der Beschäftigungsfähigkeit. Zur Arbeitsfähigkeit muss hinzukommen:

- die Bereitschaft der Betriebe, auch Ältere zu beschäftigen bzw. vom externen Arbeitsmarkt einzustellen
- und überhaupt die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, so funktioniert eine Politik der Verstärkung des Arbeitsangebotszwanges zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer bzw. des Renteneintrittsalters nicht. Die Europäische Beschäftigungsstrategie setzt *drittens* eine weitere explizite Rahmenbedingung: Es geht um „mehr und bessere“ Arbeitsplätze.

1.2 Leise Zweifel in Brüssel

Während in Deutschland die Argumentation dominiert, aus den längeren Rentenbezugszeiten und einem angeblich bald bevorstehenden Arbeitskräftemangel leite sich zwingend die Erhöhung der gesetzlichen Rentenaltersgrenze ab, sind aus Brüssel zumindest in jüngster Zeit leise Zweifel an dieser Argumentation zu hören.

So wird im Beschäftigungsbericht 2005¹² ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die jeweilige Situation am Arbeitsmarkt zu beachten ist; in Ländern bzw. in Zeiten mit geringem Wachstum und hoher Arbeitslosigkeit führe eine Ausweitung des Arbeitsangebots nicht automatisch zu mehr Beschäftigung. Außerdem findet sich in diesem Dokument der Hinweis¹³, dass es aus Sicht der Kommission zumindest auf europäischer Ebene *keinen eindeutigen Beweis* für die Existenz eines Substitutionseffektes zwischen Jungen und Älteren am Arbeitsmarkt gibt; d. h. durch einen vorzeitigen Erwerbsaustritt Älterer würden sich nicht die Beschäftigungschancen Jüngerer erhöhen.¹⁴ In bestimm-

ten Ländern und wirtschaftlichen Situationen gibt es aber doch Hinweise auf solche Effekte.¹⁵

Schließlich wird in einer Mitteilung der Kommission vom 12. Oktober 2006 darauf verwiesen, dass zwar die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter nach neueren Prognosen erst ab 2010 abzunehmen beginnt, dass aber „die Gesamtzahl der Beschäftigten in der EU der 25 bis 2017 jedoch weiter zunehmen wird“.¹⁶ Dies bietet ein Zeitfenster, eine Chance z. B. zur Einführung einer Kultur des alters- und altersgerechten Arbeitens. Natürlich wird auch das Erwerbspersonenpotenzial – also das Angebot an Arbeitskräften – langfristig abnehmen, aber erst nach einer deutlichen Zunahme und dann mit einem anfangs langsamen, dann sich beschleunigenden Rückgang.

Man kann aus diesen Hinweisen nun sicher nicht ableiten, dass sich die Kommission vom wirtschaftsliberalen Mainstream abwenden würde. Ein Zeichen für ein gewisses Maß an aufkeimendem Realitätssinn in Brüssel könnte das aber doch sein.

In Deutschland dagegen wird weiterhin stur an der Vorstellung festgehalten, man müsse nur den Arbeitsangebotszwang auf Ältere bzw. das gesetzliche Rentenalter erhöhen und ein bisschen weiße Salbe auftragen, dann entstünden schon die nötigen Beschäftigungsverhältnisse. Man müsse dies tun, weil demografisch bedingt schon sehr bald die nötigen Arbeitskräfte fehlen würden. So kursieren z. B. Rundschreiben von Koalitionsparlamentariern¹⁷, in denen von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis 2020 um gut vier und bis 2030 um zehn Millionen Personen (das wären rund ein Viertel weniger) die Rede ist.

⁸ Wie sehr die Debatte zum Thema in Deutschland von Mythen geprägt wird, zeigt die gängige, aber falsche Aussage, hierzulande sei die Beschäftigungsquote Älterer auch im europäischen Vergleich besonders niedrig. Richtig ist dagegen, dass Deutschland diesbezüglich – wie auch beim durchschnittlichen Renteneintrittsalter – schon seit langem etwa gleich hoch wie der europäische Durchschnitt liegt. So lag etwa 2005 die Beschäftigungsquote Älterer Erwerbstätiger (55 bis 64 Jahre) im Schnitt der 25 Alt-EU-Länder bei 44,1 % und in Deutschland bei 45,4 %; gleichwohl lag diese Quote in Großbritannien, Dänemark, Finnland oder Schweden wesentlich höher (vgl. Wilhelm Adamy: Warum in Nachbarländern mehr Ältere beschäftigt sind, in SozSich 10/2006, S. 323).

⁹ vgl. z. B. Juhanl Ilmarinen: Towards a Longer Worklife, Helsinki 2006

¹⁰ Mit den Schlagworten in Klammern sollen hier nur grob entsprechende Handlungsfelder skizziert werden.

¹¹ In den nächsten 20 Jahren wird die Zahl der 55- bis 64-Jährigen im Bundesdurchschnitt um ein Drittel ansteigen, in manchen Regionen sogar um zwei Drittel!

¹² European Commission: Employment in Europe 2005, Brüssel 2005

¹³ vgl. ebenda, S. 68

¹⁴ Natürlich gibt es diesen Effekt nicht überall und zu jeder Zeit; der Arbeitsmarkt ist kein reines Nullsummenspiel (vgl. Christina Stecker, Ernst Kistler: Erkenntnismöglichkeiten aus internationalen Vergleichen von Frühverrentungspolitiken, in Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Smart-Region – Abschlussbericht, DRV-Schriften, Bad Homburg (f. E.).

¹⁵ Für Deutschland ist festzustellen, dass ohne Frühverrentung die Arbeitslosigkeit erheblich höher ausgefallen wäre: „Ganz von der Hand zu weisen war die öffentliche Förderungslage. ‚Alt gegen Jung‘ nicht. Die Arbeitslosenquote Jugendlicher hat in Deutschland auch in Krisenzeiten nicht die hohen Werte vieler Nachbarländer erreicht“ (Gerhard Bosch: Ältere Arbeitnehmer – Deutschland, in: Europäische Kommission (Hrsg.): Europäisches Beschäftigungsobservatorium. Frühjahr 2003, Luxemburg 2003, S. 88).

¹⁶ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Die demografische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance, KOM (2006)571, Brüssel 2005, S. 6

¹⁷ vgl. Klaus Brandner: Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung, Schreiben vom 3. November 2006, S. 2 f.

2. Zur Kritik gängiger Mythen

Die gängige Vorstellung von einer baldigen und dramatischen demografischen Wende am Arbeitsmarkt beruht auf einer auch in anderen Kontexten nachweisbaren gezielten Mythenbildung, speziell durch die Arbeitgeberverbände und ihnen nahe stehende Organisationen.¹⁸ Aus vorliegenden Bevölkerungsvorausrechnungen und anderen Studien werden systematisch die jeweils extremen, unteren Varianten herausgegriffen. So argumentierte das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft mit der untersten Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausrechnung der statistischen Ämter.¹⁹ Im Hinblick auf die künftigen Erwerbsquoten wird immer auf die Variante mit besonders niedrigen Zuwächsen aus der alten Prognose des Nürnberger Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials zurückgegriffen. Diese war aber schon zum Zeitpunkt ihrer Erstellung veraltet und unterschätzte das Angebot an Arbeitskräften gleich um mehrere Millionen.²⁰

Es ist dabei zunächst eigentlich nicht zu verurteilen, wenn die Arbeitgeberverbände so argumentieren, als gäbe es bald einen Fach- oder gar Arbeitskräftemangel auf breiter Front: Es ist Ihr Job, das Feld dafür zu bereiten, dass Arbeitskräfte auch weiterhin billig und willig sind. Das Problem ist nur, wenn Medien und die Politik – jenseits allen Realitätsbezuges – solche Fälschmünzerei einfach unbesehen übernehmen, wie etwa die Hartz-Kommission oder die Bund-Länder-Konferenz für Bildungsplanung und Forschungsförderung, die feststellte: „Ab 2010 und danach fortschreitend werden in Deutschland die Arbeitskräfte rar.“²¹ Ärgerlich ist es insbesondere, wenn auch sozialdemokratische Parlamentarier mit Verantwortung für Arbeits- und Sozialpolitik dieses Spiel mitmachen: Im o. g. Rundschreiben²² wird mit einem völlig irrealen Szenario von Null-Zuwanderung und konstanter Erwerbsquote wie 2004 argumentiert.

2.1 Kein Arbeitskräftemangel in absehbarer Zeit

Ohne hier die verschiedenen Szenarien im Detail diskutieren zu können, sollen im Folgenden zwei der „sozusagen

mittleren“ Varianten der neuen 11. Bevölkerungsvorausrechnung von 2006 und das mittlere und ein unteres Szenario der vorherigen 10. koordinierten Bevölkerungsvorausrechnung von 2003 (Varianten 5 und 4) in ihren Auswirkungen auf die Bevölkerung im Erwerbsalter und das Erwerbspersonenpotenzial kurz dargestellt und verglichen werden. Dabei handelt es sich im neuen Rechenwerk um die so genannten Varianten 1-W1 (mit einer Nettozuwanderung von 100.000 Personen) und Variante 1-W2 (mit einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen). Das Statistische Bundesamt bezeichnet diese beiden Varianten auch als Unter- bzw. Obergrenze einer „mittleren Bevölkerung“, die zeigen, „wie sich die Bevölkerung verändern wird, wenn es nicht zum Bruch der langfristigen Trends kommt“.²³

Bevölkerungsentwicklung:

Mit den beiden Szenarien der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausrechnung rückt die Ergebnisbandbreite zur Entwicklung der Bevölkerungszahlen in Deutschland im Vergleich zur vorherigen Vorausberechnung ein Stück weit nach unten. Vor allem in der langfristigen Perspektive bis 2050 wirkt sich dies aus – bei allen Unsicherheiten, die so lange Zeiträume der Vorausschau bergen.²⁴

Derzeit hat Deutschland 82,4 Millionen Einwohner. Die Obergrenze der „mittleren Bevölkerung“ läge nach der neuesten Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2050 bei 74 Mio., die Untergrenze bei 68,7 Mio. Personen. Bei den in etwa vergleichbaren Varianten 5 und 4 aus der vorherigen 10. Bevölkerungsvorausberechnung lauteten die entsprechenden Werte 75,1 bzw. 68,5 Mio. Personen.

Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter:

Für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen (Anfang) 15 und (Ende) 64 Jahren²⁵ ergibt sich aus den beiden Szenarien der neuen Bevölkerungsvorausberechnung bis 2020 ein Rückgang von derzeit 55,7 Mio. Personen auf zwischen 51,6 und 52,7 Mio. Menschen im Alter von 15 bis 64. Bis 2050 gerechnet ergeben sich – mit natürlich steigender Unsicherheit – 38,4 bis 42,2 Mio.

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials:

Schließlich kommt es noch auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials an. Dieses umfasst die Personen im erwerbsfähigen Alter – hier also zwischen 15 und 64 Jahren –, die dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen. Erwerbsunfähige oder Frauen, die wegen Kindererziehung keine Erwerbsarbeit aufnehmen können oder wollen, zählen beispielsweise nicht dazu.

Auf Grundlage der Basisannahmen der Prognos AG zur Entwicklung der geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten errechnet sich für das Jahr 2000 ein Erwerbspersonenpotenzial von 42,5 Millionen. Auf dieser Basis ergibt sich aus den jüngsten Zahlen der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes für 2015 eine Bandbreite des voraussichtlichen Angebots an erwerbsbereiten Menschen zwischen 42,2 bis 42,7 Millionen. Bis zum Jahr 2020 wird sich danach Ihre

¹⁸ vgl. ausführlich und mit detaillierter Belegführung dazu Ernst Kistler: Die Methusalem-Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München 2006

¹⁹ vgl. Holger Schäfer, Susanne Seyda: Arbeitsmärkte, in Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels, Köln 2004, S. 97 ff.

²⁰ vgl. dazu ausführlich Ernst Kistler, Ralph Conrads, Andreas Huber: Wie viel Arbeit bleibt für eine alternde Gesellschaft?, in BBJ-Consult Info III, 2000, S. 5 ff.

²¹ Bund-Länder-Konferenz für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Zukunft von Bildung und Arbeit, Pressemitteilung 08/2001, Bonn 2001, S. 1

²² vgl. Fußnote 17

²³ Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden 2006, S. 30.

²⁴ vgl. Kistler 2006, a. a. O., S. 30 ff. und Christoph Butterwegge: Gesellschaftsentwicklung im demographischen Wandel, in Sozialmagazin 9/2006, S. 14 ff.

²⁵ Das Statistische Bundesamt setzt das „Erwerbsalter“ mittlerweile erst zwischen 20 und 64 Jahren an. In der Folge wird hier aber von der – auch international meist üblichen – Altersspanne zwischen 15 und 64 Jahren ausgegangen, wenn von Personen im erwerbsfähigen Alter die Rede ist.

Zahl auf 40,5 bis 41,3 Mio. Personen verringert haben. Langfristig bedeutet das dann bis 2050 ein verringertes Spektrum des Arbeitskräfteangebots zwischen 31 und 34,1 Mio. Menschen.

Gegenüber den Zahlen aus der 10. Vorausberechnung ändert sich damit durch die Verwendung der neuen 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung nichts Wesentliches.²⁶ Bis weit nach 2020, eher bis nach 2030 wird eine ernsthafte „demografische Wende“ am Arbeitsmarkt auf jeden Fall auf sich warten lassen (vgl. Abbildung 1).

Dies noch dazu, da einiges dafür spricht, dass der Rückgang im Erwerbspersonenpotenzial so deutlich wie in Abbildung 1 gezeigt gar nicht stattfinden wird. Erst recht wird dieser Rückgang – anders als es etwa im Gutachten der Hartz-Kommission an die Wand gemalt wird – angesichts eines langfristigen Rückgangs des Arbeitsvolumens bzw. der Arbeitsnachfrage zu keinem Problem werden. Hier seien dazu nur folgende Punkte genannt:

1. Trotz der momentan (aufgrund einer relativ geringen Nettozuwanderung) ganz leicht rückläufigen Bevölkerungszahl steigt das Erwerbspersonenpotenzial weiter deutlich an. Ob die Nettozuwanderung längerfristig so niedrig bleiben wird, kann man angesichts des bestehenden Wanderungsdruckes und der Erweiterung der Europäischen Union mit gutem Grund bezweifeln – dies auch ohne einen Wanderungssog durch eine eventuelle Besserung am deutschen Arbeitsmarkt.

2. Durch die Rentenreformen seit 1991/92 steigt nicht nur bereits heute das Renteneintrittsalter massiv an (vgl. Abbildung 2), sondern dieser Trend wird auch künftig anhalten. Gleichzeitig sinken die Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten seit 2001. Insbesondere für die westdeutschen Männer kann man geradezu von einem dramatischen Verfall der Rentenzahlbeträge bei neuen Versichertenrenten sprechen. Dies alles gilt – wohlgemerkt – noch in einer Zeit mit diversen Möglichkeiten des vorzeitigen Erwerbsaustritts und noch ohne die Rente mit 67 und hebt das Erwerbspersonenpotenzial weiter an.
3. Die Rente mit 67 wird aber nicht nur weitere tiefe Spuren bei den Rentenzahlbeträgen hinterlassen; sie hat auch unmittelbare Relevanz für den Arbeitsmarkt. So hat das IAB jüngst einen dadurch entstehenden zusätzlichen Bedarf an Arbeitsplätzen in der Größenordnung von – je nach Annahmen – zwischen 1,2 und 3 Millionen errechnet.²⁷

²⁶ Was dies hinsichtlich der regionalisierten Entwicklung bedeuten wird, bleibt abzuwarten und muss anhand der noch ausstehenden Einzelzahlen der Statistischen Landesämter neu berechnet werden. Vgl. für die 10. Vorausberechnung diesbezüglich Andreas Ebert, Ernst Kistler, Falko Trischler: Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Düsseldorf 2007 (I. E.) sowie Ralph Conrads u. a.: Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und in den Regionen, Broschüre des IG Metall-Bezirks Bayern, 2. Aufl., München 2005.

²⁷ vgl. Johann Fuchs: Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht 16/2006, Nürnberg

Abbildung 1: Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials auf Basis „mittlerer“ Varianten der 10. und 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Bvb)

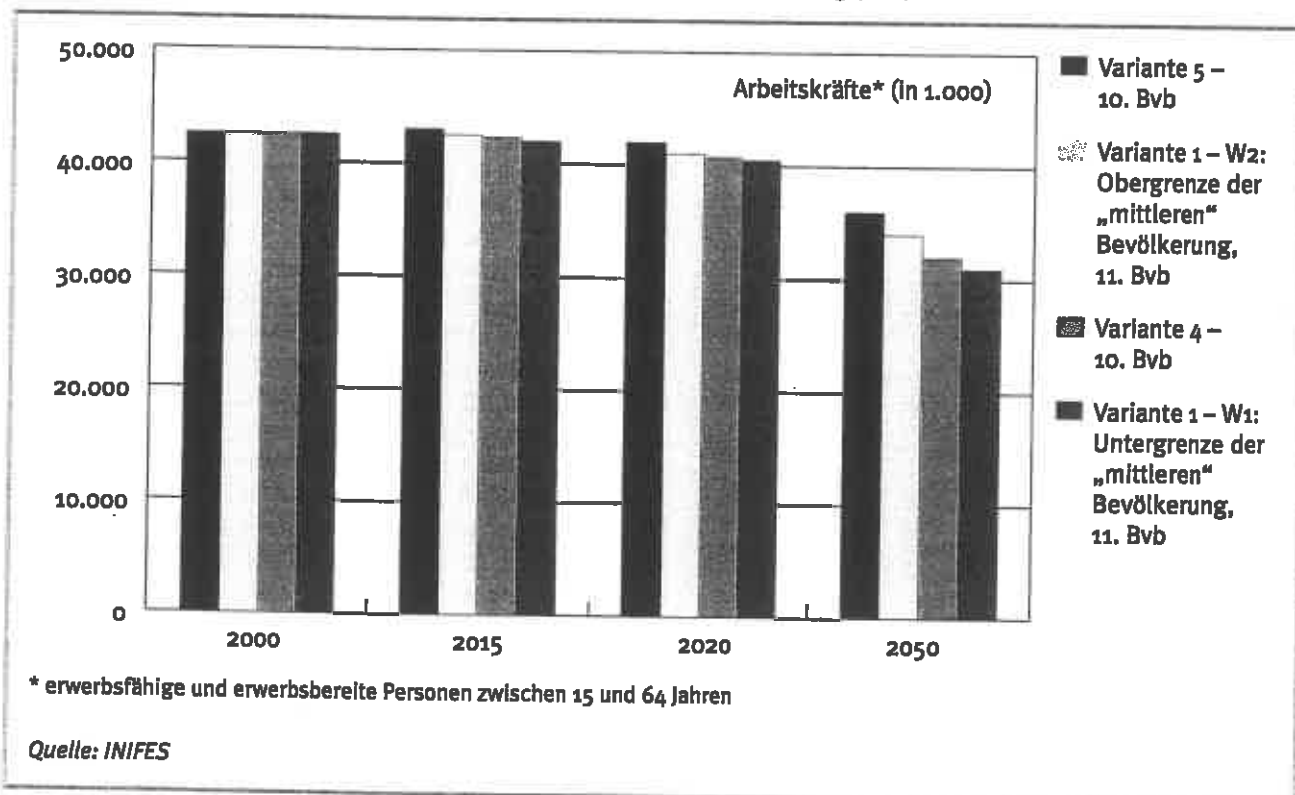
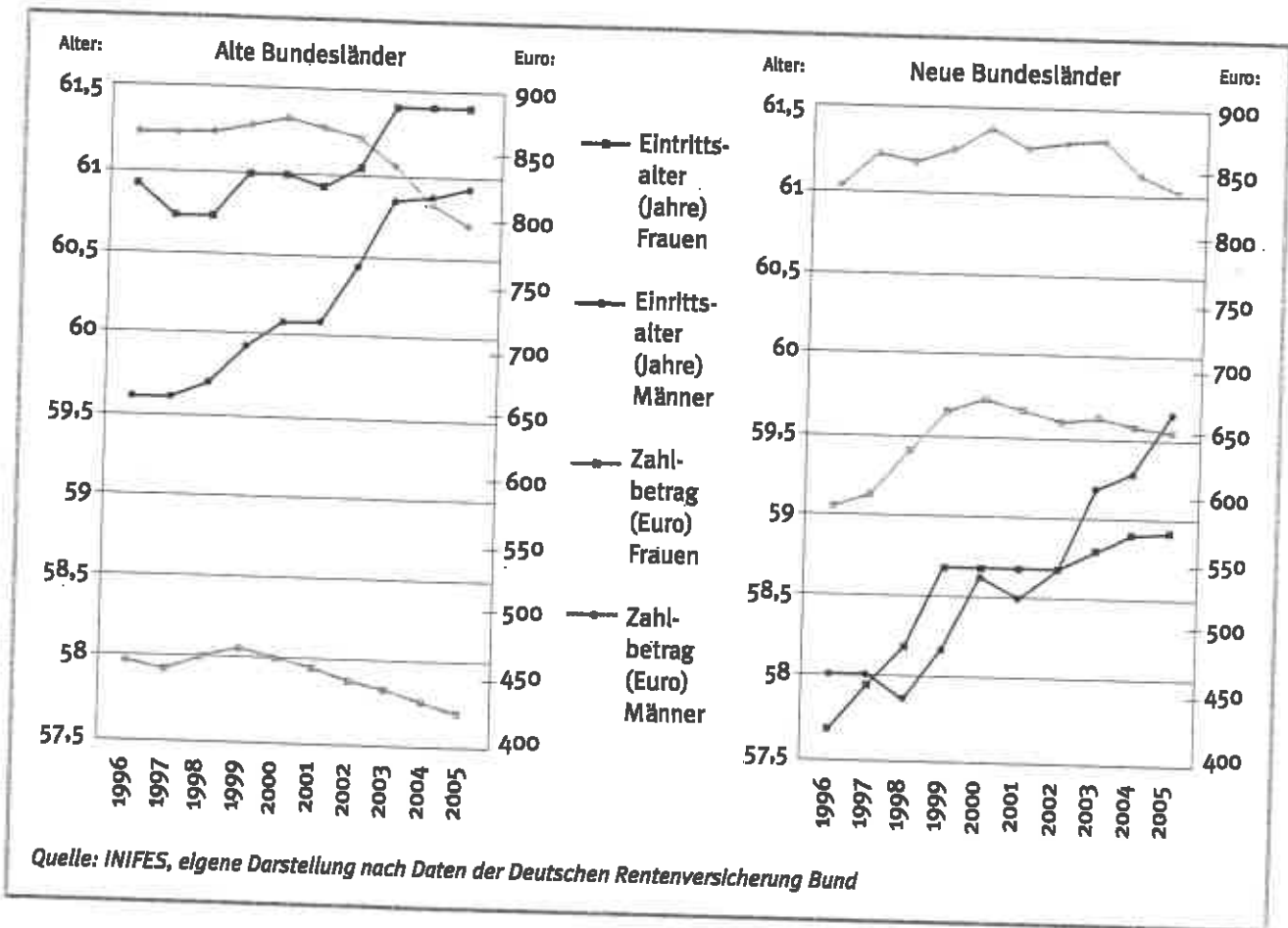


Abbildung 2: Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters und der Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten zwischen 1996 und 2005



Nicht ein bevorstehender Mangel an Arbeitskräften ist das wirkliche Zukunftsproblem²⁸, sondern die persistierende und durch die so genannte Reformpolitik noch genährte Massenarbeitslosigkeit. Auch am Arbeitsmarkt schafft sich ein zusätzliches Angebot nämlich die entsprechende Nachfrage nicht selbst – schon gar nicht unter der Randbedingung von „mehr und besseren“ Arbeitsplätzen.

2.2 Anhaltende Altersdiskriminierung in Betrieben

Zur Beschäftigungsfähigkeit gehört aber nicht nur ein aufnahmefähiger Arbeitsmarkt, sondern – wie oben ausgeführt – auch die Bereitschaft der Betriebe, Ältere zu beschäftigen bzw. einzustellen. Auch hier sind erhebliche De-

fizite festzustellen, die befürchten lassen, dass die Annahmen für eine Rente mit 67 auf Sand gebaut sind.²⁹

- Laut IAB-Betriebspanel, einer groß angelegten repräsentativen Arbeitgeberbefragung, waren im Jahr 2002 gut 15 Prozent der Betriebe „auf keinen Fall bereit, Bewerber über 50 Jahre einzustellen“. Weitere acht Prozent der Betriebe würden dies nur tun, „wenn keine Jüngeren verfügbar wären“. Die skandalöse Altersdiskriminierung durch die Betriebe ist ungebrochen.
- Laut Betriebspanel waren unter den im 1. Halbjahr 2005 neu eingestellten Beschäftigten in Westdeutschland gerade einmal sieben Prozent, in Ostdeutschland 14 Prozent, über 50 Jahre alt.³⁰
- Maßnahmen für alters- und altersgerechtes Arbeiten werden zwar in einer Vielzahl von Best-Practice-Studien entwickelt, finden aber in der Breite viel zu wenig Nachahmung und Verbreitung. Die Personalpolitik der allermeisten Betriebe ist mitnichten demografiefest.

3. Engpass Arbeitsfähigkeit

Diese mangelnde Demografiefestigkeit zeigt sich auch, wenn man die vorliegenden Informationen zu den oben benannten wesentlichen Aspekten der Arbeitsfähigkeit (siehe Abschnitt 1.1) sichtet. Auch von daher ist es für viele Ar-

²⁸ Soweit die – von den Arbeitgeberverbänden weit übertriebenen – Klagen über einen Fachkräftemangel wirklich ernst zu nehmen sind, muss die Ursache wohl weniger in der Entwicklung der Erwerbspersonenzahl als in den – seit Jahrzehnten – sträflich geringen Anstrengungen in der (Aus-)Bildung und Weiterbildung gesucht werden.

²⁹ vgl. ausführlich Kistler 2006, a. a. O., S. 87 ff. und 135 ff.

³⁰ Die insgesamt geringen Anteile liegen sicherlich auch daran, dass viele Ältere angesichts erfolgloser Bewerbungen resignieren. Die besseren Werte in den neuen Bundesländern haben ihre Hauptursache wohl in dort stärker auf Ältere gezielten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (v. a. ABM).

beltnehmer nicht möglich, bis zum 65. Lebensjahr – geschweige bis 67 – zu arbeiten.

An dieser Stelle können der Forschungsstand und die vorliegenden Erhebungen und Prozessdaten zum Thema (Entwicklung der) „Arbeitsbedingungen“ nicht annähernd in ihrer Komplexität – und Vielfalt – referiert werden. Vorliegende Überblicksstudien³¹ sowie Sekundäranalysen³² weisen bereits darauf hin, dass von einer durchgängigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zumindest in den letzten zwanzig Jahren nicht die Rede sein kann: Eher sind Verschleibungen bei den körperlichen und im Kontext der enormen Leistungsverdichtung eindeutige Verschlechterungen bei den psychischen Arbeitsbedingungen zu konstatieren.

Speziell bei der Analyse der Altersspezifik von Arbeitsbedingungen belegen internationale wie nationale Studien³³, dass bei den jüngeren und den Erwerbstätigen mittleren Alters psychische und physische Belastungen zunehmen. Dies dürfte weniger an einer besonderen „Rück-sichtnahme“ auf ältere Mitarbeiter liegen – zumindest deuten die Daten der großen repräsentativen Unternehmensbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels auf eine sehr geringe Verbreitung altersbezogener Maßnahmen in den Betrieben hin. Eher dürfte der Grund darin liegen, dass viele derjenigen Älteren, die von besonders schwierigen Arbeitsbedingungen betroffen waren, in den zu Grunde liegenden Arbeitnehmerbefragungen gar nicht mehr befragt werden, da sie bereits vorzeitig ausgeschieden sind.

3.1 Begrenzte Erwerbchancen für viele Ältere

Dass es den eben genannten Effekt in relevantem Ausmaß gibt, dass das auch nicht primär an individuellem „Fehlverhalten“ (im gesundheitlichen Bereich, bei der Weiterbildung usw.) liegt, sondern dass man tatsächlich von „begrenzten Erwerbsbiografien“ in vielen Berufen sprechen kann, sei hier nur kurz angesprochen.³⁴ Dies ist notwendig, da trotz entsprechender bereits vorliegender – meist branchenspezifisch und/oder regional begrenzter – Studien und Befunde und des dort konstatierten Veränderungsdrucks im Bereich der Arbeitsbedingungen und Laufbahngestaltung in der Breite keine Verbesserungen zu verzeichnen sind. Schlimmer noch: Von offizieller Verbandsseite wird die Existenz solcher evidenter Probleme oft schlicht geleugnet. So antwortete der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks Otto Kentzler in einem Interview auf die Frage: „Was sagen Sie zum Rentenbeginn mit 67 als Chef eines Dachdeckerbetriebs – und was sagen Sie als Verbandspräsident?“ wie folgt: „Da gibt es keinen Unterschied [...]. Natürlich hat ein Mann am Bau nach Jahrzehnten harter Arbeit oft Probleme. Zumal früher der Gesundheitsschutz weniger beachtet wurde. Das ist aber heute vorbei. Zu sagen, keiner ist in der Lage, mit 65 auch am Bau zu arbeiten, ist falsch.“³⁵

Wie wenige das sind, lässt sich anhand des Anteils der 55- bis 64-jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten recht eindrucksvoll zeigen. Innerhalb der Bevölkerung im Erwerbsalter (hier: 15 bis 64 Jahre) machte

diese Altersgruppe 17,6 Prozent im Jahr 2004 aus. Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren es bundesweit gerade einmal 10,2 Prozent.

In einer Reihe von Berufen liegen die Werte sogar noch deutlich darunter. Die über die Jahre relativ stabilen Zahlen weisen – neben den Bergleuten – vor allem für die verschiedenen Bauberufe sehr niedrige Anteile Älterer nach. Bei der angesprochenen Altersgruppe der Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer sind so nur 4,5 Prozent noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Aber z. B. auch bei Back- und Konditorwarenherstellern sind es nur 5,2 Prozent, bei Gästebetreuern 5,8 Prozent.

Betrachtet man die Daten genauer und berechnet so genannte Kohortenfluktuationen bzw. Verbleibsquoten³⁶, so zeigt sich, dass gegenüber den 1999 im Alter von 55 bis 59 Jahren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – mit z. T. starker regionaler Variation – fünf Jahre später insgesamt nur 34,8 Prozent „übrig blieben“. Bei den Bauberufen wiederum sind diese Werte noch erheblich niedriger. Sie liegen hier meist nur zwischen 20 und 30 Prozent (Zimmerer/Dachdecker/Gerüstbauer: 21,1 Prozent) – in Ostdeutschland sind diese Zahlen nochmals geringer. Umgekehrt verhält es sich bei den akademischen Berufen, wo die Prozentwerte sich eher bei 50 Prozent und darüber bewegen.

3.2 Ausstieg wegen Erwerbsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit

Was geschieht mit den Personen, die vorzeitig aussteigen (müssen). Wohin verschwinden sie aus ihrer Beschäftigung? Vereinfacht³⁷ muss man feststellen: Gerade die Bauberufe zeichnen sich durch besonders hohe Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen aus – direkt nach den Bergleuten und dicht gefolgt z. B. von Berufen des Ernährungs-, Hotel- und Gaststättengewerbes und manchen Metallberufen.

In Branchen bzw. Berufen mit besonders hohen Anteilen an geringer Qualifizierten erfolgt der Erwerbsaustritt auch sehr häufig über (längere) Phasen der Arbeitslosigkeit. Insgesamt gesehen sind es jedenfalls nicht nur die häufig als Beispiel angeführten Dachdecker, unter denen

31 vgl. Tatjana Fuchs: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, INQA-Bericht Nr. 19, 2. Auflage, Berlin, Dortmund, Dresden 2006

32 vgl. Tatjana Fuchs, Ralph Conrads: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb.1006, Dortmund, Berlin 2003

33 vgl. ebenda; sowie Anne-Françoise Molinié: Age and working conditions in the European Union, Dublin 2003

34 vgl. ausführlich Ernst Kistler u. a.: Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Sachverständigengutachten (Machbarkeitsstudien) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin 2006

35 Otto Kentzler: Stopp für alle Frühverrentungsinstrumente. Interview mit der Rhein-Zeitung Koblenz vom 11. März 2006 (Internet)

36 Das bedeutet: Wie viele 60- bis 64-jährige stehen im Jahr 2004 noch in Beschäftigung, verglichen zur Zahl der 55- bis 59-jährigen im Jahr 1999? Es geht also hier nicht um einzelne Ein- bzw. Austritte, sondern darum, wie viel Prozent im Aggregat „übrig bleiben“.

37 vgl. ausführlich Andreas Ebert, Ernst Kistler, Falko Trischler 2006, a. a. O.

sehr viele Personen das noch geltende gesetzliche Rentenalter von 65 nicht als Erwerbsfähige erreichen. Zu viele Arbeitnehmer aus den genannten Berufen erreichen das reguläre Rentenalter sogar gar nicht – denn sie sind vorher gestorben.

4. Fazit

„Offensichtlich müssen sich Verhaltensanreize für ältere Arbeitnehmer, länger zu arbeiten, auch in tatsächlichen Beschäftigungschancen widerspiegeln.“³⁸ Im Entwurf des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes ist zwar – wie man hört nach mühsamem Drängen einiger Abgeordneter – eine so genannte Revisions- oder Bestandsprüfungsklausel enthalten.³⁹ Danach hat die Bundesregierung ab 2010 im Vierjahresabstand zu berichten, ob die Arbeitsmarktlage und die soziale Situation älterer Arbeitnehmer die geplanten Schritte der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters überhaupt zulassen. Allerdings bleibt dieses „Moratorium“ arg unbestimmt⁴⁰ und von einer Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsbedingungen ist schon gar nicht die Rede. Es bedarf einiger Gutgläubigkeit, um zu glauben, dass sich so die Entwicklung noch beeinflussen lässt.

Insgesamt wäre es sicher sinnvoller gewesen, von Anfang an das Pferd nicht von hinten her aufzuzäumen. D. h.: Zuerst sind die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen – Arbeitsplätze, alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen – und dann kann man sich über eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und des faktischen Renteneintrittsalters (näher heran an 65 Jahre) sinnvoll unterhalten. So wie die Altersgrenzenanpassung jetzt geplant ist wird sie nicht funktionieren – und zu zusätzlichen Arbeitsmarktproblemen (vor allem für Ältere) führen sowie viele, vor allem schwächere Arbeitnehmergruppen ziemlich direkt in die Altersarmut⁴¹ treiben.

Über all diesen Problemen mit der Rente mit 67 sollte jedoch ein anderer Punkt nicht vergessen werden: In Kürze laufen die letzten Vorruhestandsinstrumente (staatlich geförderte Altersteilzeit oder die so genannte 58er-Regelung für ältere Arbeitslose⁴²) aus. Zwar wird in großen Unternehmen schon an Ersatzlösungen gearbeitet, diese Alternativen werden aber der großen Mehrheit der Beschäftigten in den kleinen und mittleren Betrieben nicht zugänglich

sein.⁴³ Über der kritischen Auseinandersetzung mit der Erhöhung der gesetzlichen Regelaltersgrenze – und den Ablenkungsmanövern geschickter Propagandisten (z. B. Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble: „Rente mit 68“ oder Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt: „Sofortige und noch schnellere Erhöhung“) – sollte nicht vergessen werden, dass unter den gegebenen Perspektiven auch die vollständige Abschaffung der Vorruhestandsinstrumente sehr problematisch ist. ■

Der Autor:

Prof. Dr. Ernst Kistler leitet – zusammen mit Martin und Anita Pfaff – das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (Inifes) in Stadtbergen bei Augsburg

Tabelle: Geplante Anhebung der Regelaltersgrenzen

RENTEN-ARTEN	GELTENDES RECHT	ZUKÜNFTIGES RECHT
Regelaltersrente	65	65 + 2 = 67
Altersrente für besonders langjährige Versicherte m. 45 Pflichtbeitragsjahren	abschlagsfrei: mit 65	abschlagsfrei: mit 65
Altersrente für langjährig Versicherte mit 35 Versicherungsjahren	mit Abschlag: ab 63 abschlagsfrei: mit 65	mit Abschlag: ab 63 abschlagsfrei: 65 + 2 = 67.
Altersrente für schwerbehinderte Menschen mit 35 Versicherungsjahren	frühestmöglich: mit 60 abschlagsfrei: ab 63	frühestmöglich: 60 + 2 = 62 abschlagsfrei: 63 + 2 = 65
Altersrente für Frauen (nur noch für Versicherte der Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag: ab 60 abschlagsfrei: mit 65	mit Abschlag: ab 60 abschlagsfrei: mit 65
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit (nur noch für Versicherte d. Jahrgänge bis 1951)	mit Abschlag: ab 63 abschlagsfrei: mit 65	mit Abschlag: ab 63 abschlagsfrei: mit 65
Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	mit Abschlag: ab 60 abschlagsfrei: mit 63	mit Abschlag: 60 + 2 = 62 abschlagsfrei: 63 + 2 = 65
Große Witwen- und Witwerrente	45	45 + 2 = 47

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

³⁸ European Commission 2005, a. a. O., S. 242 (Übersetzung d. Verf.)

³⁹ vgl. Rolf Winkel (2006), a. a. O., S. 363

⁴⁰ „... das faktische Wirksamwerden sollte von konkreten Bedingungen (wie z. B. altersspezifischen Arbeitsmarktindikatoren) abhängig gemacht werden“ (Winfried Schmähl: Das Soziale in der Alterssicherung – Oder: Welches Alterssicherungssystem wollen wir?, In Deutsche Rentenversicherung 11-12/2006, S. 688

⁴¹ siehe dazu Winfried Schmähl: Die neue deutsche Alterssicherungspolitik und die Gefahr steigender Altersarmut, In SozSich 12/2006, S. 397 ff.

⁴² vgl. Hans Nakleiski und Rolf Winkel: Arbeit und Soziales: Das ändert sich Anfang 2006, In SozSich 1/2006, S. 23 f.

⁴³ Wobei vieles für eine Veränderung der Vorruhestandsinstrumente spricht, z. B. die schleife soziale Selektivität ihrer Inanspruchnahme; vgl. Ernst Kistler: Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, in: Judith Kerschbaumer, Wolfgang Schroeder (Hrsg.): Sozialstaat und demographischer Wandel, Wiesbaden 2005, S. 147 ff.