

Gutachten
der
Niedersächsischen Experten-Jury
zu
„Rente mit 67 und Altersteilzeit“

Staatssekretär a.D. Heinz-H. Witte, Prof. Dr. Gerhard Bäcker,
Landessozialpfarrer a.D. Otto Lange

Hannover, Februar 2007

Impressum:

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Hrsg.)

Postkamp 12

30159 Hannover

E-mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Redaktion:

Staatssekretär a.D. Heinz-H. Witte,

Prof. Dr. Gerhard Bäcker,

Landessozialpfarrer a.D. Otto Lange

Die alternative Anhörung von Experten und Betroffenen zum Thema „Rente mit 67 und Altersteilzeit“ hat am 24. Januar 2007 in Hannover stattgefunden. Das Gutachten wurde von der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt in Auftrag gegeben und von der niedersächsischen Experten-Jury in eigener Verantwortung erstellt.

Die Redebeiträge der alternativen Anhörungen sind auf der beiliegenden CD sowie auf der Homepage der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt dokumentiert.

Das Gutachten der Jury kann auf der Homepage der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de, abgerufen werden.

Inhalt

1. Vorbemerkung	4
2. Kernaussagen.....	4
3. Hintergrund	5
4. Ergebnis der Anhörung	7
5. Begründung des Ergebnisses.....	7
5.1. Finanzierung der Rentenversicherung	7
5.2. Arbeitsmarkt allgemein, Vergrößerung des Arbeitskräfte-potenzials (IAB), begrenzte Arbeitsnachfrage (Produktivität)	8
5.3. Arbeitsmarkt für Ältere, Aktion 50+	8
5.4. Personalpolitik der Unternehmen	8
5.5. Bedeutung der Altersteilzeitregelung für die Betriebe	9
5.6. Arbeitsbedingungen im gewerblichen Bereich	10
5.7. Arbeitsbedingungen im Angestelltenbereich	11
5.8. Arbeitsbedingungen im Handwerk	11
5.9. Gesundheitliche Lage der jüngeren Jahrgänge	12
6. Teilnehmer und Teilnehmerinnen der alternativen Anhörung	13

1. Vorbemerkung

Am 24.01.2007 fand in Hannover auf Einladung der IG Metall eine Anhörung zum Themenkreis „Anhebung der Regelaltersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung“ sowie „Auslaufen der geförderten Altersteilzeit“ statt. In der nachfolgenden Stellungnahme der unabhängigen Mitglieder der Jury werden die Ergebnisse aus dieser Anhörung zusammengefasst und bewertet.

In der alternativen Anhörung wurden sowohl Sachverständige (z.B. von der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig/Hannover, von der Bundesagentur für Arbeit, von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, von einer BKK und der Parteien) als auch Experten in eigener Sache (Schichtarbeiterin und Schichtarbeiter, Handwerker aus unterschiedlichen Berufszweigen, Angestellte, Personalverantwortliche, ein Werksarzt, Betriebsräte und ein übernommener Auszubildender) angehört.

2. Kernaussagen

Nach der Auswertung der Antworten der Befragten – und auch in Kenntnis wissenschaftlicher Befunde – kommt die Jury zu folgendem Ergebnis, dass die geplanten bzw. bereits beschlossenen Maßnahmen zu Rente mit 67 und zur Altersteilzeit abgelehnt werden, da die Voraussetzungen zur Umsetzung derzeit keinesfalls erfüllt sind, sondern vielmehr systematisch verletzt werden.

- So lange die Arbeitsbedingungen so sind, dass die allermeisten Menschen nicht einmal bis zum 65. Lebensjahr arbeiten können, ist ein Projekt „Rente mit 67“ unzeitgemäß.
- Für mehr Alterserwerbstätigkeit ist ein erheblicher Mentalitätswechsel nötig; erst dann kann überlegt werden, ob das Renteneintrittsalter zu ändern ist.
- Beim Projekt „Rente mit 67“ sind die langfristigen allgemeinen Grundannahmen zum Arbeitsmarkt, zur Arbeitswelt und zur menschlichen Arbeitskraft zweifelhaft.
- Bevor überstürzt eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit beschlossen wird, brauchen wir einen breiten Diskurs darüber, wie wir zukünftig arbeiten wollen und wie und von wem die Rentenversicherung finanziert werden soll.
- Die Verlängerung der Möglichkeit zur geförderten Altersteilzeit oder ähnliche Regelungen wären für viele Beschäftigte und jüngere Menschen ein positives Signal, um die Brücke der Generationen weiterhin zu realisieren. Zugleich stellt sie gerade für besonders belastete Beschäftigte trotz der Rentenabschläge eine dringend benötigte differenzierte Regelung für ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben dar. Es ist sinnvoll, dass der Staat Altersteilzeit dann finanziell fördert, wenn für den vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer Arbeitslose eingestellt bzw. Ausgebildete übernommen werden.

- Es müssen zudem Ausstiegsmöglichkeiten für Frauen unter zumutbaren finanziellen Bedingungen geschaffen werden, denn sie wären von der geplanten Neuregelung besonders betroffen, weil sie z.B. 45 Versicherungsjahre in der Regel nicht erreichen (im Durchschnitt nur 11 Prozent, in der Metallindustrie sogar nur 4 Prozent).
- Der Arbeitsmarkt muss nicht nur so ausgestaltet werden, dass Arbeitslosigkeit abgebaut wird, er muss auch in der Lage sein, eine höhere Frauenerwerbsquote zuzulassen und dann zusätzliche Arbeitsplätze für Ältere zur Verfügung stellen.
- Die im Gesetz vorgesehene Bestandsprüfungsklausel muss an harte und nachprüfbare Fakten (z.B. Arbeitslosenquote bzw. Erwerbstätigenquote Älterer und Jüngerer, Altersdurchschnitt in der Wirtschaft) gebunden werden: wenn bis zum Stichtag weder der Altersdurchschnitt in den Betrieben gestiegen ist noch die Arbeitslosigkeit Älterer maßgeblich reduziert wurde, noch die Zahl der Ausbildungsplätze konstant auf hohem Niveau geblieben ist, noch die Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss eine Chance im Betrieb erhalten, ist die Erhöhung des Rentenalters nicht zu verantworten.

3. Hintergrund

Ausgangspunkt der Anhörung ist die Absicht der Bundesregierung, die Regelaltersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung - beginnend ab dem Jahr 2012 bis 2029 - schrittweise von 65 auf 67 Jahre zu erhöhen. Im Jahr 2029 soll dann für alle Jahrgänge das neue gesetzliche Rentenalter von 67 Jahren gelten.

Ausnahmen: Ein mit Abschlägen verminderter Bezug einer Altersrente wird noch für Schwerbehinderte und langjährig Versicherte möglich sein. Langjährig Versicherte (45 Versicherungsjahre) können eine abschlagfreie Rente ab 65 Jahren beziehen. Bereits gesetzlich geregelt ist das Auslaufen (Ende 2012) der Möglichkeit, eine vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit zu beziehen. Das gleiche gilt für die besondere Altersrente für Frauen.

Gesetzlich festgelegt ist die Regelung, dass Ende 2008 die Möglichkeit entfällt, bei Wiederbesetzung Altersteilzeit durch Zuschüsse der Bundesagentur der Arbeit zu fördern.

Die Jury ist sich bewusst, dass all diese Schritte darauf abzielen, das Renteneintrittsalter nach hinten zu verschieben und damit die Rentenbezugsdauer, die sich durch die steigende Lebenserwartung verlängert hat und in Zukunft weiter verlängern wird, zu begrenzen.

Zugleich soll die Alterserwerbstätigkeit, die in Deutschland – gemessen am europäischen Vergleich – besonders niedrig liegt, verlängert werden. Dies soll zugleich dazu dienen, eine angebliche Überlastung der jüngeren Generation durch Rentenbeiträge für die wachsende Zahl der Älteren zu vermeiden. Schließlich wird unterstellt, dass für die Jüngeren durch die längere Erwerbstätigkeit der Älteren keine negativen Effekte auftreten.

Ob diese verschiedenen Ziele tatsächlich erreicht werden können und ob durch die bereits eingeleiteten sowie geplanten Maßnahmen nachteilige Folgen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für die späteren Rentnerinnen und Rentner und für Jüngere vermieden werden können, ist mehr als fraglich. Grundlegende Voraussetzung dafür ist aus Sicht der Jury, dass sichergestellt werden kann, dass für die große Mehrheit der Beschäftigten ein Weiterarbeiten bis zur abschlagfreien Regelaltersgrenze auch möglich ist. Wenn diese strenge Voraussetzung nicht erfüllt wird, ist zu erwarten, dass viele ältere Beschäftigte auf anderen Wegen aus dem Berufsleben ausscheiden müssen: durch Beantragung einer niedrigen Erwerbsminderungsrente oder durch den noch möglichen vorzeitigen Bezug einer Altersrente unter Inkaufnahme von Abschlägen. Vor dem 63. Lebensjahr ist allerdings überhaupt kein vorzeitiger Ausstieg mehr möglich. Vor allem ist zu befürchten, dass Ältere in die (Langzeit)-Arbeitslosigkeit abgedrängt werden, was im Rahmen der Leistungen des SGB II nicht nur zu gravierenden Einkommensminderungen führt sondern auch mit äußerst niedrigen Rentenanwartschaften in der Zeit eines Bezugs von ALG II verbunden ist. Schließlich muss erwartet werden, dass stark belastete Arbeitnehmergruppen in Dauerkrankheit mit anschließendem ALG II-Bezug ausweichen werden. Wenn also mögliche negative Effekte der geplanten Gesetzesvorhaben auf die soziale Lage von Jüngeren und Älteren vermieden werden sollen, dann muss gewährleistet sein, dass in Zukunft

- auf dem Arbeitsmarkt für alle älteren Beschäftigten auch tatsächlich angemessene Arbeitsplätze zur Verfügung stehen,
- die Unternehmen Bereitschaft zeigen, Ältere länger zu beschäftigen und auch arbeitslose Ältere einzustellen,
- die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer physischen und psychischen Konstitution in der Lage sind, den Arbeitsbedingungen und -anforderungen zu entsprechen.
- den Jüngeren eine Chance eröffnet wird, direkt im Anschluss an die Ausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden,
- Maßnahmen ergriffen werden, die verhindern, dass sich die Anzahl der Ausbildungsplätze verringert,
- Zusätzliche Arbeitsplätze, auch für eingeschränkt einsetzbare Menschen geschaffen werden („Schonarbeitsplätze“)
- Darüber hinaus müssen verlässliche, finanziell zumutbare Bedingungen geschaffen werden, zur Qualifizierung, Pflege, Familien- und Erziehungsarbeit vorübergehend aus dem Betrieb ausscheiden zu können, was gleichzeitig zu einer befristeten Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes führt und
- Es müssen finanziell tragbare Regelungen für Frauen zum vergleichbaren Ausstieg wie bei Männern eingeführt werden.

4. Ergebnis der Anhörung

Nach der Auswertung der Antworten der Befragten – und auch in Kenntnis wissenschaftlicher Befunde – kommt die Jury zu dem **Ergebnis, dass die geplanten bzw. bereits beschlossenen Maßnahmen zur Rente mit 67 und zur Altersteilzeit abgelehnt werden, da die Voraussetzungen derzeit keinesfalls erfüllt sind, sondern vielmehr systematisch verletzt werden.** Die Jury sieht darüber hinaus keine Hinweise,

- dass es in den nächsten Jahren zu einer gleichsam automatischen Verbesserung der Situation kommt.
- dass sich der Arbeitsmarkt insgesamt und der Arbeitsmarkt für ältere Beschäftigte im Besonderen schnell entspannen wird und
- dass sich die Personal- und Beschäftigungspolitik der Unternehmen grundlegend in dem Sinne ändert, dass Ältere bevorzugt oder zumindest gleichberechtigt beschäftigt werden.
- dass die nachrückenden Kohorten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in den nächsten Jahren und Jahrzehnten die Altersstufe von 60 Jahren und älter erreichen, gesundheitlich so leistungsfähig sein werden, dass sie den hohen und steigenden beruflichen Anforderungen entsprechen können.

Bei dieser zusammenfassenden Bewertung ist es aus Sicht der Jury zentral, nach einzelnen Beschäftigtengruppen zu differenzieren:

Große Probleme am Arbeitsmarkt werden diejenigen haben, deren Qualifikation nur niedrig ist oder den Anforderungen des raschen technologischen und wirtschaftlichen Wandels nicht (mehr) entspricht und/oder deren physische und psychische Konstitution beeinträchtigt ist.

Zu der letztgenannten Gruppe werden vor allem jene zählen, die über lange Jahre in belasteten Berufen und Tätigkeiten gearbeitet haben und bei denen sich die Arbeitsbedingungen nicht an die altersabhängig gewandelten Fähigkeiten anpassen.

5. Begründung des Ergebnisses

Diese Schlussfolgerungen der Jury gründen im Einzelnen auf folgenden Einzelbefunden:

5.1. Finanzierung der Rentenversicherung

Die Gesetzliche Rentenversicherung steht unter einer strukturellen finanziellen Anspannung, die sich im Zuge des demografischen Umbruchs noch verstärken wird. Die verlängerte Bezugsdauer der Rente ist aber nur eine und auch nicht die wichtigste Ursache für diesen Prozess. Entscheidender ist die Zahl der Beitragszahler und damit die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hier gibt es einen massiven Handlungsbedarf. Zu berücksichtigen ist zudem, dass durch die Anhebung der Regelaltersgrenze die Rentenversicherung zwar – wie beabsichtigt – entlastet wird, allerdings nur in einer Höhe von 0,4 Beitragssatzpunkten. Angesichts dieses geringen Einspareffektes sollte Priorität dar-

auf gelegt werden, das tatsächliche Renteneintrittsalter an die 65 anzunähern. Handlungsbedarf gibt es darüber hinaus bei der Absicherung der Bezieher von ALG II. Die in dieser Zeit zu erzielenden äußerst niedrigen Rentenanwartschaften führen zu der Gefahr von Altersarmut. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum diese Zeiten für die Erfüllung des Kriteriums „besonders langjährig Versicherte“ nicht herangezogen werden sollen.

5.2. Arbeitsmarkt allgemein, Vergrößerung des Arbeitskräftepotenzials (IAB), begrenzte Arbeitsnachfrage (Produktivität)

In der Befragung haben die Arbeitsmarktexperten die aus vielen Arbeitsmarktanalysen und -prognosen bekannte Aussage wiederholt, dass sich der Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren und Jahrzehnten nur langsam entspannen wird. Selbst bei optimistischen Wachstumsannahmen wird die Arbeitsnachfrage auf lange Sicht nicht ausreichen, um das Arbeitsangebot aufzufangen und die Arbeitslosigkeit grundlegend abzubauen. Die Heraufsetzung der Altersgrenzen wird in dieser Situation dazu führen, dass das Erwerbspersonenpotenzial vergrößert wird – nach Auskunft der IAB-Experten um 1,5 bis 3 Millionen. Es müssen also in dieser Größenordnung zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese Belastung des Arbeitsmarktes ist aus unserer Sicht ein außerordentlich großes Risiko und führt zu der Gefahr, dass sich die Massenarbeitslosigkeit weiter verlängert. Entweder eine andauernd große Zahl der Älteren wird oder bleibt arbeitslos – ggf. bis zum Eintritt einer dann sehr niedrigen Rente – oder aber die Weiterbeschäftigung bis zum 67. Lebensjahr gelingt, dann aber mit der Folge, dass Arbeitsplätze für Jüngere fehlen.

5.3. Arbeitsmarkt für Ältere, Aktion 50+

Zwar ist es auch aus unserer Sicht sinnvoll, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern. Spezielle Förderprogramme, wie sie auch in der Aktion 50+ angelegt sind, sind deshalb zu begrüßen. Zugleich ist aber vor überzogenen Hoffnungen und Erwartungen zu warnen. Solche Maßnahmen sind nicht in der Lage, die Zahl der Arbeitsplätze insgesamt zu erhöhen.

. Aktuell ist festzustellen, dass die Arbeitslosen über 50 entweder gesundheitliche Probleme haben und deshalb schwer vermittelbar sind (50 %) oder ein viel zu niedriger Lohn im neuen Arbeitsverhältnis sowohl das Arbeitslosengeld als auch die Rente kürzt. Vertreter der Bundesagentur für Arbeit stellen fest, dass es unter den derzeitigen Bedingungen schwierig ist, über 50 jährige in den Beruf zurück zu bringen und bei über 60 jährigen unmöglich

5.4. Personalpolitik der Unternehmen

Nicht nur auf Produktionsarbeitsplätzen sind - im Vergleich zu den jüngeren Altersstufen – wenige über 50-jährige beschäftigt; 60 Jahre und älter ist fast niemand. Dass sich dar-

an in 10-15 Jahren etwas ändert, wurde nicht ausgeschlossen. Gleichzeitig wurde aber eine Vorhersage im Blick auf Arbeitsorganisation, Anforderungen und Qualifikation sogar für einen kürzeren Zeitraum als sehr schwierig bezeichnet.

Bei der Gestaltung und Ausstattung der Arbeitsplätze sind gegenwärtig und mittelfristig Mitarbeiter/innen im Alter von maximal Anfang/Mitte 50 im Blick.

Für die Zukunft wird erwartet, dass keine allgemein gültige, feste Alterszahl gelten wird, sondern dass es zunehmend individuelle und differenzierte Lösungen geben muss, etwa in der Altersgrenze zwischen 63 und 70 Jahren. Entsprechend flexibel müsste die Gesetzeslage sein. Je nach den gegebenen Anforderungen werden einzeln oder kombiniert Erfahrungswissen, neues Wissen, Flexibilität, Leistungskraft und Motivation entscheidend sein. Dass unterschiedslos für alle Menschen ein längeres Leben auch ein längeres Arbeitsleben bedeuten muss, erschien eher unwahrscheinlich. Was die Weiterbeschäftigung Älterer ganz allgemein betrifft, so wird erwartet, dass sich Betriebe bei Prävention und Qualifikation - wenn überhaupt - erst wieder mehr auf sie einstellen, wenn der Arbeitsmarkt es erfordert

5.5. Bedeutung der Altersteilzeitregelung für die Betriebe

Hinsichtlich der Altersteilzeit ist zwischen der geförderten(mit Wiederbesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes) und der ungeforderten Variante zu unterscheiden. Die ungeforderte Variante wurde in erster Linie zu einer Verjüngung der Betriebe und zum Beschäftigungsabbau genutzt. Die geförderte Variante wurde von allen Betriebspraktikern als notwendiges und sinnvolles Element für den früheren Ausstieg für besonders belastete Beschäftigtengruppen einerseits, als Einstiegschance für Auszubildende in den Betrieb andererseits angesehen. Missbrauchsmöglichkeiten wurden zumindest für den Bereich der Metallindustrie ausgeschlossen.

Für Menschen vor allem in besonders belastenden Berufen und Tätigkeiten bedeutet Altersteilzeit, dass sie entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und Lebensplanung möglichst gesund aus dem Berufsleben ausscheiden können. Das Alter um 60 herum ist dafür meistens der richtige Zeitpunkt. Finanziell ist die Entscheidung dann unproblematisch, wenn die Lohn- und Rentenabschläge durch zusätzliche Altersvorsorge aufgefangen werden und so der Lebensstandard gesichert ist. Das trifft nicht für alle zu, am schlechtesten ist es im Handwerk. Doch wer sich den Anforderungen an Motivation, Leistung und Qualifikation nicht mehr aussetzen kann oder will, nimmt sogar finanzielle Risiken in Kauf, um das Berufsleben beenden zu können.

Auch bei verschiedenen Arbeitshintergründen wurde gemeinsam geurteilt, dass die Altersteilzeit viele Vorteile hat und deshalb verlängert werden sollte.

5.6. Arbeitsbedingungen im gewerblichen Bereich

„Das Handlungsfeld Betrieb“ muss genauer betrachtet werden, weil nur über die Änderung (Prävention/Verbesserung) der Arbeitsbedingungen langfristig ein Arbeiten bis zur Altersgrenze 65 und darüber hinaus möglich sein wird. Arbeitsbedingungen i.d.S. heißt, die körperlichen und psychischen Belastungen zu verringern.

Die Aktiven aus den Betrieben haben berichtet, dass die ältesten Beschäftigten in rotierenden Schichtplänen zwischen 54 und 57 Jahre alt sind. Schon heute hätten ältere Beschäftigte Probleme, ihren Arbeitsanfall zu bewältigen, wenn sie ohne Teamarbeit wären. Schichtarbeiter haben in der Regel nur einen Tag in der Woche frei. Umsetzungsmöglichkeiten in Normalschicht oder Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte sind nicht vorhanden. Die Forderung nach humaneren Arbeitsbedingungen stößt insbesondere in Dreischichtbetrieben und z.B. bei Arbeiten im Außenbereich bei „Wind und Wetter“ auf objektive Grenzen.

Betroffene stellen fest, dass ohne geänderte Arbeitsbedingungen ein Arbeiten bis 67 unmöglich ist und die Verlässlichkeit der Politik nicht vorhanden ist. Eine Schichtarbeiterin sagt: „Die Rente läuft vor mir weg“.

Produktivitätssteigerungen u.a. durch schnellere Maschinenlaufzeiten und Kostensenkungsmaßnahmen führen aktuell eher zu einer Rückkehr zum Taylorismus mit den bekannten einseitigen körperlichen Belastungen. Nötig wären hingegen u.a. Arbeitssysteme mit einer Stärkung des Teams, der Teamarbeit und zur Stärkung des Einzelnen. Weiterbildung muss kontinuierlich durchgeführt werden und das Individuum stärken, über das bisherige durchschnittliche Ausstiegsalter hinaus im Betrieb bleiben zu können.

Gerade der Berg der „Babyboomer“, die heute im mittleren Erwachsenenalter sind, wird in den nächsten 15-20 Jahren das Rückgrat in der gewerblichen Wirtschaft sein, dann allerdings in einem Alter, in dem heute viele als nicht mehr arbeits- und leistungsfähig angesehen werden. Diese Menschen werden auf jeden Fall im Alter zwischen 50 und 60 Jahren und darüber hinaus in den Betrieben beschäftigt werden müssen. Dies wird aber nur möglich sein, wenn angemessene Arbeits-, Weiterbildungs- und Ausstiegsmöglichkeiten vorhanden sind. In der Mehrzahl der europäischen Länder ist die innerbetriebliche Weiterbildungsquote höher als in Deutschland. Diese sind aber als Voraussetzung für eine Rente mit 67 erst herzustellen. Sie existieren zurzeit nicht.

Prävention muss in den Investitionsentscheidungen berücksichtigt werden und sowohl für das Unternehmen wie für die Krankenversicherungskosten von Vorteil sein. Dies ist momentan nur in bestimmten Industriebetrieben der Fall, aber keineswegs der Standard, obwohl die Arbeitgeber hierüber mittelfristig die Lohnnebenkosten und ihre eigenen Krankheitskosten senken könnten. Diese Investitionsentscheidungen werden aber die Arbeitsplätze und -bedingungen der nächsten 10 Jahre prägen.

5.7. Arbeitsbedingungen im Angestelltenbereich

Betroffene haben berichtet, dass vor allem die psychischen Belastungen (Leistungsdruck, überlange Arbeitszeiten) steigen.

Das Durchschnittsalter beträgt zurzeit 40 Jahre, im Softwarebereich liegt es eher bei Mitte 30.

Die Krankheitsrate ist vor dem Hintergrund der bestehenden Angst um den Arbeitsplatz gering, Reha-Maßnahmen werden nur in Anspruch genommen, wenn die Gesundheit, nicht der Kopf darüber entscheidet.

Der Produktivitätsdruck steigt immens und ist schon mit 40 nicht in der tariflichen Arbeitszeit zu erledigen.

Die Unternehmen setzen strategisch weniger auf Erfahrungswissen und Weiterbildung, sondern auf die Aktualisierung des Know-Hows durch Neueinstellungen von den Universitäten. Zitat: Erfahrung wird nicht so geschätzt wie „frisches Blut (Wissen)“ von der Universität. „Wir konkurrieren mit Indien“.

Weiterbildung spielt nur da eine wichtige Rolle, wo sie über Anlernen zur Erledigung des Strukturwandels in der täglichen Arbeit erforderlich ist. Sie ist kein kontinuierlicher Prozess, der Arbeit über das bisherige Rentenalter hinaus oder auch nur bis 65 ermöglichen würde.

Der Leistungsdruck wird als so hoch beschrieben, dass Präventionsangebote nur selten angenommen werden. Dies gilt sogar für die Freizeit, wo kaum Zeit ist, sich über die bis zu 60-stündige Arbeit hinaus, z.B. sportlich zu betätigen. Leistungsdruck wird bei gleicher Arbeit auch dadurch erhöht, dass freierwerdende Arbeitsplätze nicht wiederbesetzt werden. Kennzahlen allein bestimmen den Arbeitsalltag. Wichtige Faktoren wie Betriebsklima und Personalführung treten in den Hintergrund. „Burn-out“ Symptome nehmen zu.

Vereinbarungen zur Familie und Beruf lassen sich nicht in Realität umsetzen, weil bei zeitlich befristetem Ausscheiden ein nicht wieder aufzuholender Wissensverlust auftritt. Jüngere haben im Angestelltenbereich z.Z. nur eine Chance als Nachrücker beim Ausscheiden von „Altersteilzeitern“. Sollte diese Möglichkeit zukünftig nicht mehr bestehen, wäre es für die Unternehmen ein weiterer Anreiz, Arbeitsplätze nach dem Ausscheiden nicht wieder zu besetzen.

5.8. Arbeitsbedingungen im Handwerk

Im Handwerk ist die Beschäftigung von Mitarbeiter/innen über Mitte 50 die Ausnahme. Technologische und arbeitsorganisatorische Veränderungen sind auf junge und mittlere Altersgruppen ausgerichtet. Damit passen dann traditionelles Berufsverständnis und die Leistungsmöglichkeiten Älterer um die 60 oft nicht zusammen. Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung ist vor diesem Hintergrund nicht zu erwarten und wegen rauer Bedingungen vielfach gar nicht möglich. An vielen Stellen vor allem im baunahen Handwerk oder

im Elektrohandwerk sind Arbeitserleichterungen durch technische Hilfsmittel zwar grundsätzlich möglich, im konkreten Einsatz z.B. auf Baustellen aber nicht praktikabel. Es ist dann häufig einfach Kraft und körperliche Fitness gefordert..

Wenn also heute noch nicht einmal bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet wird, so konnte sich niemand vorstellen, dass sich diese Verhältnisse derartig ändern, dass ab 2012 Erwerbsarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus möglich ist - auch wenn ältere Handwerker dann überraschenderweise gebraucht würden.

Unter solchen Voraussetzungen würde es bei späterem Rentenbeginn für diejenigen noch problematischer, die schon jetzt keinen vollen Rentenbezug erreichen, sondern entweder auf eine Erwerbsminderungsrente angewiesen sind oder bei geringem Lohnniveau bzw. nach Arbeitslosigkeit durch Renten- Abschläge an die Grenze der Altersarmut geraten.

5.9. Gesundheitliche Lage der jüngeren Jahrgänge

Wenn aktive Politiker am Band in einer Nacht feststellen, dass bestimmte Arbeiten mit über 60 Jahren nicht mehr verrichtet werden können, sind nicht die Lebensaltersgrenzen, in denen gearbeitet werden muss hoch zu setzen, sondern die Arbeitsbedingungen zu verändern. Über die Arbeits- und Leistungsfähigkeit im Alter wird in den 30 Jahren vor dem 65. Lebensjahr entschieden, nicht erst dann, wenn jemand 65 Jahre alt ist und nun bis 67 arbeiten soll.

Betriebliche Handlungskonzepte, die seit Jahren als Beispiele guter Praxis modellhaft erprobt werden, müssen mit staatlicher Förderung auf eine breite Ebene gestellt werden, d.h. die Notwendigkeit betrieblichen und politischen Handelns ist vor der Erhöhung der Altersgrenze notwendig. Selbst wenn hier größere Durchbrüche gelingen, wird es auf absehbare Zeit Arbeitsbereiche geben (Dreischichtarbeit, Arbeiten bei „Wind und Wetter“), deren Belastungen für Ältere auf Dauer nicht bis zu einem Rentenalter von 65 oder gar 67 durchzuhalten sind.

Völlig außer acht gelassen bei den anstehenden Entscheidungen wird das bisherige durchschnittliche Alter derer, die aus dem Betrieb ausscheiden und Rente beantragen, selbst unter Akzeptanz von Abschlägen.

Ohne altersgerechte Präventionsprogramme für die jüngeren Beschäftigten werden auch diese im Alter nicht in der Lage sein, erst mit 67 aus dem Betrieb auszuscheiden, um Rente ohne Abschläge in Anspruch zu nehmen.

Erschwerend kommt für die meisten hinzu, dass sich viele Betriebe für neu eingestellte Beschäftigte von der Zusatzversorgung verabschiedet haben.

Längeres verbleiben der Beschäftigten in den Betrieben wird auch dazu führen, dass gewisse Volkskrankheiten (Herz, Kreislauf, Zucker etc.), die im Alter verstärkt auftreten, stärker den Arbeitsalltag und damit die Gesundheitsquote der Betriebe belasten.

Auch vor diesem Hintergrund sprechen sich z. B. Betriebe der Metallindustrie für die geförderte Beibehaltung von Altersteilzeitregelungen aus.

6. Teilnehmer und Teilnehmerinnen der alternativen Anhörung