

# Rente ab 67? Oder: Rente ab 65 und Erhalt des Altersteilzeitgesetzes!

Aktionskonferenz der IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt  
05.10.2007 in Hannover

Prof. Dr. Gerhard Bäcker  
Universität Duisburg-Essen  
Institut für Soziologie





## I. Die Ausgangslage

- **Demografischer Wandel und zukünftige Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung**
- **Aktuelle Finanzierungsprobleme als Folge von Wachstums-  
krise, Massenarbeitslosigkeit und politischen Fehlentscheidungen**

## II. Die Maßnahmen der Bundesregierung – Teil I

- **Absenkung des Rentenniveaus**
- **Begrenzung des Beitragssatzanstiegs**
- **Förderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge**
- **Finanzierung durch Arbeitnehmer, Entlastung der Arbeitgeber**
  
- **Ergebnis: Altersarmut droht  
bei unzureichender ergänzender Vorsorge und/oder  
prekärer Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit**

## II. Die Maßnahmen der Bundesregierung – Teil II



- **Heraufsetzung der abschlagsfreien Altersgrenzen auf 65 Jahre, Abschläge von 3,6 % im Jahr**
- **Heraufsetzung des Bezugs einer Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit auf 63 Jahre (abgeschlossen 2010)**
- **Auslaufen der Rente für Frauen ab 60 Jahren und der Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Teilzeit ab 63 Jahren ab 2012**
- **Auslaufen des Altersteilzeitgesetzes Ende 2009**
- **Geplant: Schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ab 2012, abgeschlossen 2029**



### **III. Das Vorhaben Altersgrenze 67**

**Der Altersjahrgang 1946 ist der letzte, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei eine Altersrente beziehen kann.**

**Für den Jahrgang 1964 und folgende gilt für das neue gesetzliche Rentenalter von 67 Jahren.**

**Ausnahmen: nur noch für Erwerbsgeminderte sowie für langjährig Versicherte (wer mindestens 45 Versicherungsjahre hat, kann auch nach 2029 mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen)**



## IV. Länger arbeiten oder länger arbeitslos?

Die Heraufsetzung der Altersgrenze sagt nichts darüber aus, ob die Voraussetzungen für eine solche Politik gegeben sind oder geschaffen werden

Nur dann verantwortlich und sinnvoll, wenn

- Arbeitsmarkt und Unternehmen es überhaupt zulassen, dass die ArbeitnehmerInnen auch tatsächlich bis zum 67. Lebensjahr einen angemessenen Arbeitsplatz haben bzw. behalten
- ältere Arbeitslose wieder eine realistische Perspektive auf Wiedereingliederung in den Beruf haben
- die ArbeitnehmerInnen auch körperlich und psychisch in der Lage sind, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten.



**Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt,  
dann kann zwar die volle Rente erst mit 67 bezogen werden,  
aber vor dem Rentenbeginn werden**

- viele in die Arbeitslosigkeit oder Arbeitsgelegenheiten abgedrängt – mit dem Ergebnis einer späteren Niedrigrente**
- viele aufgrund der eingeschränkten psycho-physischen Leistungsfähigkeit eine Rente wegen Erwerbsminderung beantragen müssen**
- viele Frauen in einer längeren Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit auf den späten Rentenbezug warten.**

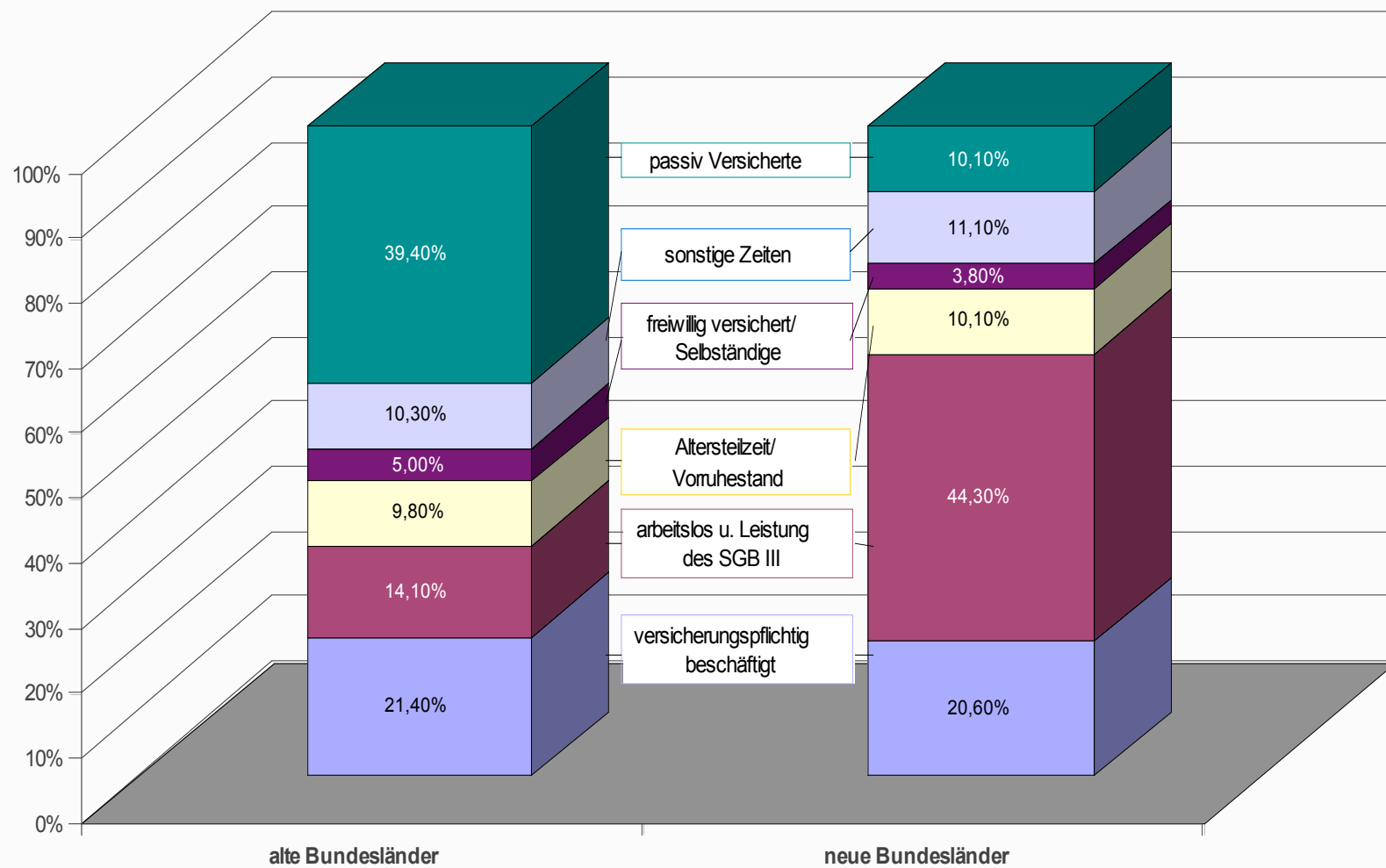
**Insgesamt wird eine große Kluft zwischen Rentenbeginn und Berufsaustritt auftreten – Zu Lasten der Arbeitnehmer und mit Kosten für die Soziale Sicherung**

## V. Angespannter Arbeitsmarkt und Langzeitarbeitslosigkeit Älterer auf Dauer



- IAB-Prognose: Erst ab 2012 macht sich der demografische Umbruch auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes entlastend bemerkbar. Bis 2020 noch registrierte Arbeitslosigkeit: knapp 3 Mio.
- Aufgrund fortschreitender Rationalisierung und wirtschaftlich-technischer Umstrukturierung auch in den nächsten Jahren Arbeitsplatzabbau: Werden Jüngere/Azubis arbeitslos, oder Ältere in die Langzeitarbeitslosigkeit geschickt?
- Besonders hohe Risiken für gering oder nicht ausreichend Qualifizierte
- Besonders hohe Risiken für Arbeitnehmer an Arbeitsplätzen mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen und ungünstigen Rahmenbedingungen
- Schon derzeit: Arbeitslosigkeit Älterer als das Kernproblem

## Status vor dem Rentenbezug, alte und neue Bundesländer, Altersrentenzugänge 2003

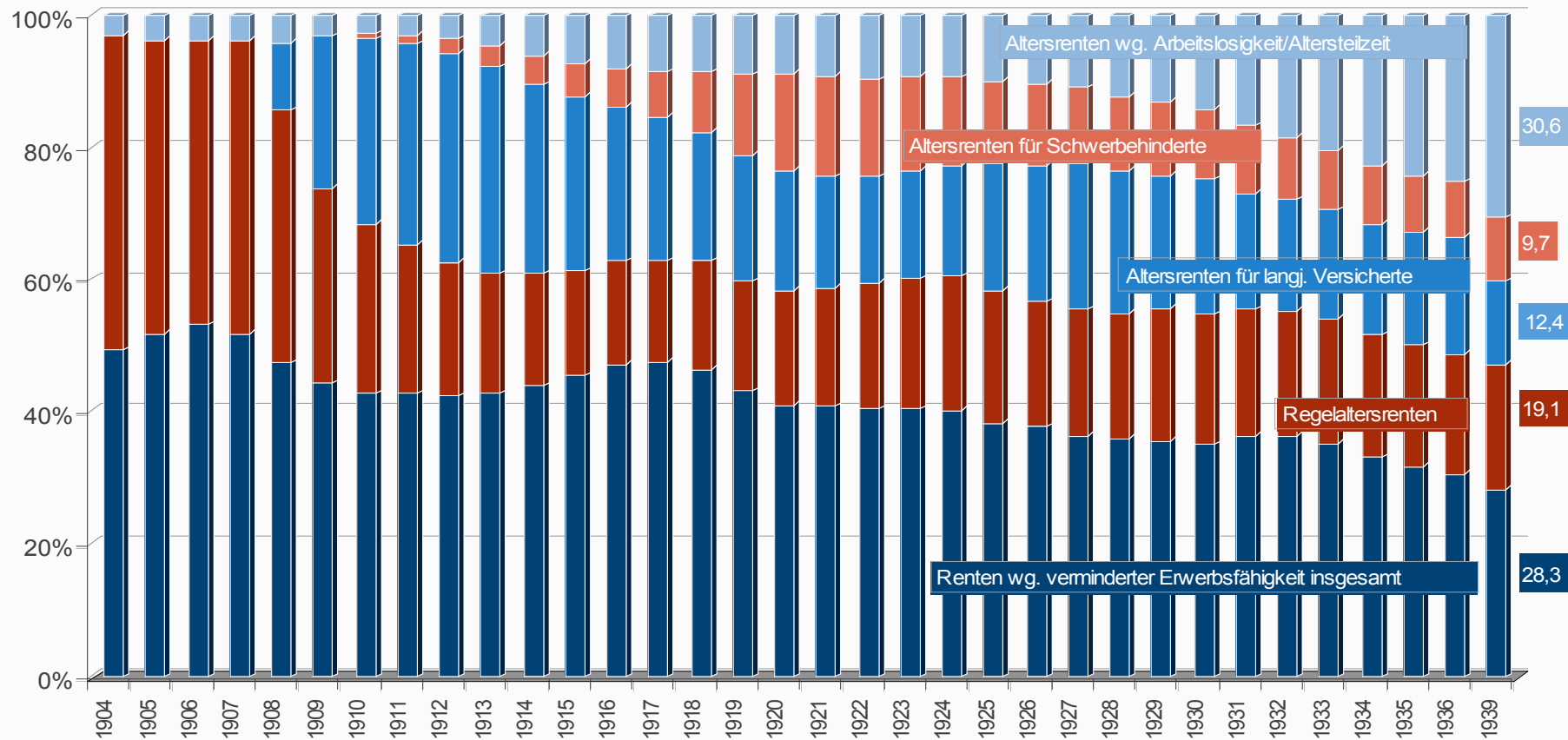


Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 2004





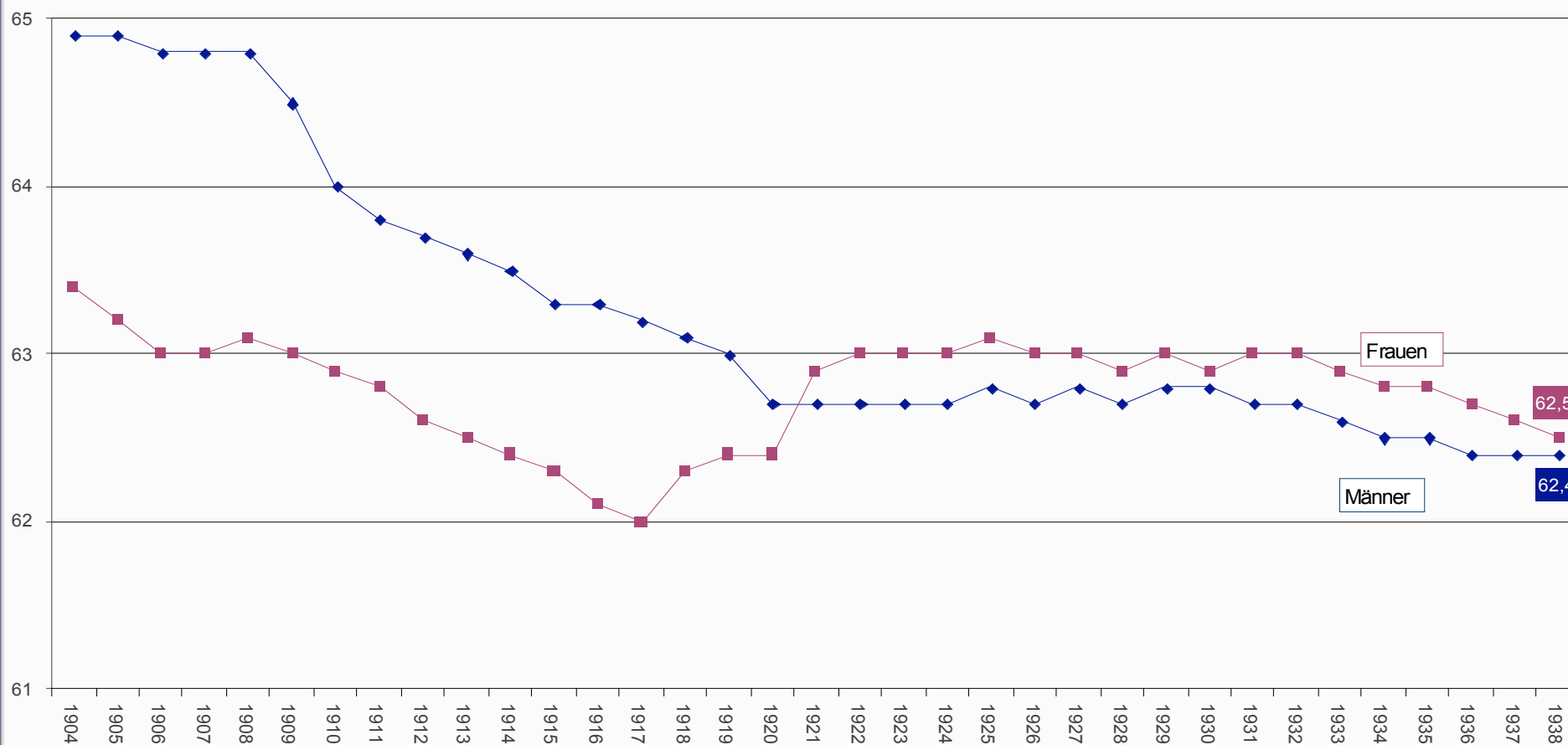
## Rentenzugänge nach Rentenarten Männer, alte Bundesländer in % aller Renten, differenziert nach Kohorten/Geburtsjahrgängen



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Rentenversicherung in Zeitreihen, Berlin 2005



## Durchschnittliches Alter beim Rentenzugang nach Kohorten, Altersrenten, alte Bundesländer



Quelle: VDR (Hrsg.), Rentenversicherung in Zeitreihen, Frankfurt 2004

## V. Zukunft der Arbeitsbedingungen

Wird sich der Kreis der Beschäftigten mit vorzeitigem gesundheitlichen Verschleiß verkleinern? Widersprüchliche Ausgangsdaten:

- Auf der einen Seite verbesserte, d.h. belastungsärmere Arbeitsbedingungen (z.B. durch die Abnahme körperlicher Schwerarbeit), durch die Verschiebung der Beschäftigungsschwerpunkte auf den Dienstleistungssektor
- Auf der anderen Seite Zunahme vor allem bei den psychischen Belastungsfaktoren (Stress, Zeit- und Termindruck, burn-out Syndrom etc.), Ausweitung von Nacht- und Schichtarbeit sowie Anhalten körperlicher Belastungen (Schwerarbeit, einseitige Belastungen des Stütz- und Bewegungsapparats)
- „Verschleißarbeitsplätze“, die nur für eine begrenzte Zeit bzw. nur bis zu einem bestimmten Lebensalter ausgeübt werden können, im industriellen Bereich und in vielen vermeintlich „leichten“ frauentypischen Dienstleistungsberufe.





## V. Ergebnis

- **Keine weitere Anhebung der Altersgrenzen, da Problemverschiebung und Problemverlagerung**
- **Lösung der Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung durch Abbau der Arbeitslosigkeit, mehr Beschäftigung und sachgerechte Finanzierung, nur geringe Beitragsentlastung durch heraufgesetzte Altersgrenze**
- **Bewältigung des demografischen Wandels durch präventive Arbeitspolitik in den Betrieben, Umstellung von der Jugendzentrierung auf eine Perspektive des Lebenslaufs**
- **Weitere Ermöglichung des vorzeitigen Berufsausstiegs (jenseits der Erwerbsminderungsrente !) im Interesse**
  - o **des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsperspektiven Jüngerer**
  - o **der älteren Beschäftigten und des Erhalts ihrer Gesundheit**
  - o **der Entlastung der Sozial(versicherungs)kassen**



## VI. Maßnahmen

- Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes (mit öffentl. Förderung)
  - Praktizierung von tatsächlicher Teilzeitarbeit,
  - Förderung nicht nur des Blockmodells
- 
- Erleichterungen bei der Erwerbsminderungsrente (ohne Abschläge)