

**Weißbuch
Alterssicherung:
Alternativen zur
Rente mit 67**



Weißbuch Alterssicherung: Alternativen zur Rente mit 67

**Positionen und Vorschläge
des DGB**



Inhalt

Vorwort des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer	4
Rente sichern – nicht kürzen!	6
Wussten Sie schon?	8
Bestandsaufnahme	
Ältere: Auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt	11
Schufden bis zum Umfallen	15
Fallbeispiel: Schwerstarbeit zahlt sich nicht aus	21
Fallbeispiel: Ständige Wechselschichten gehen auf die Knochen	24
Erwerbslosen droht dauerhafte Armut	34
Erwerbsminderungsrente: Erschwerte Bedingungen für chronisch Kranke	37
Gute Praxis	
Ingrid Sehrbrock im Interview: „Vom Jugendwahn verabschieden“	43
Vorbildliche Unternehmen	49
Gute Praxis in Europa: Von den Nachbarn lernen	56
Perspektiven	
Annelie Buntenbach im Interview: „Mit einem Minijob-Wunder ist niemandem geholfen“	61
Reformoption Erwerbstätigenversicherung	68
Frauenerwerbstätigkeit fördern	71
Reform der Erwerbsminderungsrente	72
Für eine gesundheits- und altersgerechte Arbeitswelt	73
Beamtenversorgung	
Gleitender Ausstieg für Beamtinnen und Beamte	77
Finanzielle Absicherung der Beamtenversorgung in der Zukunft	80
Anhang:	
Im Wortlaut: DGB-Beschluss zu sozialen Sicherungssystemen	82
Netzwerk für eine gerechte Rente	86
Literatur und Links	87



Zweifelsohne steht die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland vor großen Herausforderungen. Doch nicht die steigende Zahl älter werdender Menschen ist das wesentliche Problem. Vielmehr sorgen **die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, das geringe Wirtschaftswachstum und der Rückgang sozialversicherter Beschäftigung** für die Ebbe in den Rentenkassen.

Ungeachtet dessen glaubt die große Koalition, mit der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre die Finanzprobleme der gesetzlichen Rente zu lösen. Und greift damit ebenso zu kurz wie viele der „Reformen“ der letzten zwanzig Jahre. Ob Nachhaltigkeitsfaktor, Nullrunden, mehr Eigenbeteiligung und Privatisierung, Einschnitte bei den Leistungen oder Rente mit 67 – mit all diesen Maßnahmen wurde und wird nur an den Symptomen herumgedoktert. Sie sind weder dazu geeignet, die gesetzliche Rentenversicherung als wichtigste Säule der Alterssicherung fit für die Zukunft zu machen, noch sind sie sozial ausgewogen.

Die Rente mit 67, also erst zwei Jahre später ohne Rentenabschläge in den Ruhestand gehen zu können, trifft vor allem diejenigen hart, die aufgrund von Belastungen am Arbeitsplatz oder gesundheitlichen Proble-

men es schon heute nicht schaffen, bis 65 durchzuhalten. Aber nicht nur sie: Wer bis 65 arbeiten will, hat kaum eine Chance. 50 Prozent aller Unternehmen hierzulande beschäftigen keine älteren ArbeitnehmerInnen mehr, gerade mal 30 Prozent der 55- bis 64-Jährigen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. **Solange ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer kaum Chancen auf einen existenzsichernden Job haben, führt ein höheres gesetzliches Rentenalter nur zu mehr Arbeitslosigkeit, niedrigeren Renten und höherer Altersarmut.**

Die Rente mit 67 ist deshalb der falsche Ansatz. Die Arbeitswelt muss zunächst so verändert werden, dass Ältere nicht weiter ausgegrenzt werden und bis 65, dem derzeit geltenden gesetzlichen Rentenalter, arbeiten können. Dafür ist ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Personalpolitik hin zu alternsgerechteren Arbeitsbedingungen vonnöten. Das reicht von betrieblicher Gesundheitsvorsorge über die Förderung des lebenslangen Lernens bis zu arbeitnehmergerechter Arbeitszeitflexibilisierung.

Aber das ist nicht alles: Insgesamt brauchen wir eine **Trendwende in der Rentenpolitik**. Die Rentenreformen der letzten Jahre haben sich vor allem auf das Ziel konzentriert, die

Beiträge unter 20 Prozent zu halten. Der solidarische Grundgedanke der gesetzlichen Alterssicherung ist dabei ebenso aus dem Blick geraten wie eine Reform, die den modernen Erwerbsbiografien mit all ihren Brüchen gerecht wird.

Das ist umso bedauerlicher, weil Reformen in den Alterssicherungssystemen erst langfristig wirken. Wir haben keine Zeit zu verlieren. Unsere Vorschläge für eine solidarische Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung stellen wir in dieser Broschüre vor.

Die Gewerkschaften wollen, dass die Älteren von heute – wie die von morgen – in Würde leben und arbeiten können. Die Rente mit 67 bringt uns dabei keinen Schritt weiter. Mit unserem ablehnenden Urteil sind wir dabei keinesfalls allein – auch die Experten, die für den Altenbericht der Bundesregierung die Situation der älteren Generation untersuchten, beurteilen die Rente mit 67 als „nicht zielführend“.

Michael Sommer
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Rente sichern – nicht kürzen!

Mehr Arbeitsplätze stabilisieren die gesetzliche Alterssicherung

Wer über fünfzig Jahre alt ist und seine Arbeit verliert, hat in Deutschland schlechte Aussichten, jemals wieder einen neuen Job zu finden. Obwohl Ältere unterdurchschnittlich unter den Erwerbstätigen vertreten sind, soll ab 2012 sukzessive das Renteneintrittsalter von 65 auf 67 Jahre erhöht werden. Faktisch bedeutet das nichts anderes, als die Rente zu kürzen – denn wer künftig mit 65 oder gar mit 63 Jahren aus dem Berufsleben ausscheidet, wird erhebliche Minderungen bei der Rente in Kauf nehmen müssen.

Doch ein Umsteuern ist möglich. Ein höheres Renteneintrittsalter wird die Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung nicht dauerhaft lösen. Nötig sind einige grundlegende Veränderungen: Das Beitragsaufkommen kann nur stabilisiert und erhöht werden, wenn mehr sozialversicherungspflichtige Stellen entstehen. Das bedeutet, nicht länger auf die Ausweitung des Niedriglohnssektors und auf Minijobs zu setzen. Wir brauchen mehr existenzsichernde Jobs, für die entsprechende Sozialabgaben gezahlt werden. Statt die Prekarisierung ganzer Branchen im Dienstleistungsbereich zu fördern, muss eine Mindestlohnregelung her.

Nötig sind vor allem auch mehr Arbeitsplätze für ältere Erwerbstätige. Ihnen sollte es möglich gemacht werden, ihren Rentenbeginn

möglichst gesund zu erleben. Das bedeutet in der Praxis, dass Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet werden und dass ältere Beschäftigte die Möglichkeit haben, in physisch wie auch psychisch weniger anstrengende Tätigkeiten zu wechseln. Nicht zuletzt sollte die gesetzliche Regelung zur Altersteilzeit über 2009 hinaus gelten.

Wer dagegen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, eine Berufstätigkeit auszuüben, sollte ohne übermäßigen bürokratischen Aufwand eine Erwerbsminderungsrente erhalten – und zwar ohne die heute üblichen Abschläge.

Die Einnahmesituation der gesetzlichen Rentenversicherung kann zudem verbessert werden, wenn der Kreis der Versicherungspflichtigen ausgedehnt wird. Insbesondere

Selbstständige und Freiberufler, die bisher über kein Versorgungswerk erfasst sind, sollten in eine Erwerbstätigenversicherung aufgenommen werden.

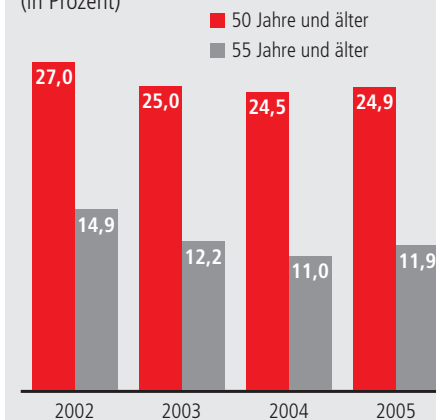
Die Bundesregierung hat bei ihren bisherigen Planungen zur Heraufsetzung des Renteneintrittsalters zugestanden, dass Versicherte mit 65 Jahren ohne Abschläge ihre Rente erhalten, wenn sie 45 Jahre lang in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben. Doch das reicht bei weitem nicht, um den unterschiedlichen Erwerbslaufbahnen gerecht zu werden. Was die Bundesregierung anbietet, ist in verschiedener Hinsicht sozial fragwürdig. Es diskriminiert Frauen, die seltener die erforderlichen Beitragsjahre erreichen. Und es schließt Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht mit ein.

Ziel muss stattdessen sein, dass Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten können, einen leichteren Zugang zur Erwerbsminderungsrente bekommen und angemessene Leistungen erhalten können.

Über solche Vorschläge muss vordringlich diskutiert werden. Es ist möglich, die gesetzlichen Rentenkassen auf lange Zeit zu stabilisieren – und zwar ohne Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67!

Arbeitslose: Ein Viertel älter als 50

Anteil Älterer an allen Arbeitslosen, 2002 – 2005 (in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit Nürnberg 2005

Wussten Sie schon ...

... dass die **Erhöhung des Renteneintrittsalter auf 67 Jahre** die Rentenkasse kaum sanieren wird? Die geschätzten Einsparungen belaufen sich auf rund drei bis fünf Milliarden Euro. Das entspricht lediglich **einer Entlastung um 0,3 bis 0,5 Beitragssatzpunkte** (derzeitiger Rentenversicherungsbeitrag 19,5 Prozent). Die Bundesregierung erhofft sich davon, dass langfristig der Rentenversicherungsbeitrag unter der „magischen Grenze“ von 20 Prozent bleibt.

... dass der so genannte **Eckrentner** – mit 45 Beitragsjahren und einem Durchschnittsverdienst – immer mehr **zur Fiktion** wird? 2004 erreichten lediglich 29,8 Prozent der Männer und 10,7 Prozent der Frauen 45 Beitragsjahre.

... dass das **Rentenniveau** immer mehr **schrumpft**? 1995 prognostizierte die Bundesregierung eine Eckrente von 1510 Euro für das Jahr 2009, im „Rentenversicherungsbericht 2005“ der Bundesregierung, vorgelegt im März 2006, wurde die Prognose für 2009 um 330 Euro niedriger auf nur noch 1180 Euro korrigiert. Und die „Brutto-Standard-Rente“ sinkt weiter: von 1170 Euro in 2005 auf 968 Euro in 2030.

... dass bereits 2004 die Hälfte der NeurentnerInnen mit **Abschlägen** in Rente ging? Das ist einer der Gründe für die Absenkung der im Durchschnitt ausgezahlten Rente. Der vorzeitige Ruhestand ist häufig nicht freiwillig gewählt, sondern auf gesundheit-

liche Probleme und auf die Wünsche der Arbeitgeber zurückzuführen.

... dass die Bundesregierung die schrittweise Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 ab 2012 plant, obwohl sie in ihren eigenen Prognosen, zum Beispiel im Rentenversicherungsbericht, davon ausgeht, dass die **Arbeitslosigkeit** weder 2010 (Prognose der Bundesregierung: 10 %) noch 2020 (7,2 %) beseitigt ist? Sie nimmt damit in Kauf, dass viele Ältere voraussichtlich länger arbeitslos sind bzw. höhere Rentenabschläge hinnehmen müssen. Im Gegensatz zu den meisten anderen Industrieländern liegt die Arbeitslosenquote Älterer hierzulande deutlich über der aller Beschäftigten.

... dass der Anteil der **Langzeitarbeitslosen** bei Älteren in Deutschland überdurchschnittlich hoch ist? Ende September 2004 zählten 55,9 Prozent der 50- bis 64-Jährigen zu den Langzeitarbeitslosen gegenüber 40,5 Prozent bei den unter 50-Jährigen.

... dass die Zahl der bewilligten **Renten wegen Erwerbsminderung** seit der letzten Reform mit den neuen eng gefassten Kriterien drastisch **gesunken** ist? Gab es 2000 noch 183 000 NeurentnerInnen mit einer vollen Erwerbsminderungsrente, waren es 2004 nur noch 138 000 Menschen, die wegen voller Erwerbsminderung in Rente gingen. Auch die Rentenhöhen sanken erheblich – bei Inanspruchnahme vor dem 63. Lebensjahr können nun die Abschläge bis zu 10,8 Prozent betragen. Erhalten Männer

1994 im Schnitt 834 Euro, waren es 2004 nur noch 751 Euro. Frauen erhielten 2004 im Durchschnitt 633 Euro.

... dass **ein Jahr Arbeitslosengeld II**-Bezug gerade mal einen monatlichen Rentenanspruch von **2,18 Euro** bringt?

... dass über 5,6 Millionen Menschen inzwischen von der **Riester-Rente** Gebrauch machen? Doch die wenigsten Abschlüsse planen die Haushalte, die im Alter am wenigsten zur Verfügung haben: Von den Haushalten mit einem monatlichen Nettoeinkommen von bis zu 1500 Euro planen fast drei Viertel keinen Abschluss einer privaten Zusatzversorgung.

... dass die **gesetzliche Rentenversicherung** in hohem Maße zum sozialen Ausgleich beiträgt? Der Beitragssatz ist für alle gleich hoch und beinhaltet nicht nur die Vorsorge für das Alter. Die Rentenversicherung zahlt pro Jahr zu dem 17 Mrd. Euro an Erwerbsminderungsrenten, 34 Mrd. Euro an Hinterbliebenenrenten und ca. 5 Mrd. Euro an Rehabilitationsleistungen aus. Davon profitieren bestimmte Personengruppen besonders stark – so beziehen ArbeiterInnen deutlich häufiger Erwerbsminderungsrenten als Angestellte. Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten und Rehaleistungen – das lassen sich private Versicherungen von den Betroffenen teuer bezahlen.

Bestandsaufnahme

Auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt

Alle sollen länger arbeiten, um die Rentenkassen zu entlasten. Doch bislang haben vor allem geringer qualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der „Initiative 50 plus“ wirbt Bundesarbeitsminister Franz Müntefering für einen Paradigmenwechsel in der betrieblichen Personalpolitik: Angesichts des demografischen Wandels und einem prognostizierten Fachkräftemangel in naher Zukunft sollen sich die Unternehmen auf die Potenziale der älteren ArbeitnehmerInnen besinnen. Auch aus dem Arbeitgeberlager mehren sich die Stimmen für eine Abkehr vom „Jugendwahn“. Doch Anspruch und Wirklichkeit

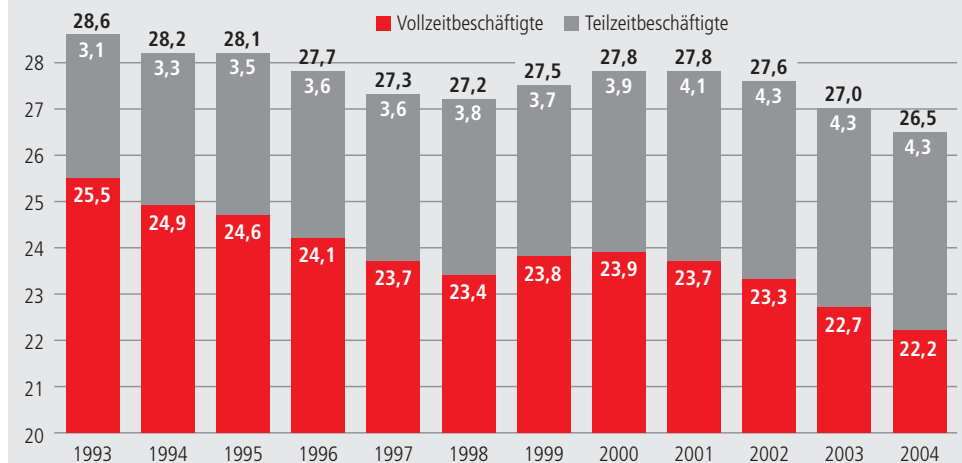
klaffen weit auseinander: Mehr als die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland beschäftigt gar keine ArbeitnehmerInnen über 50 mehr, ebenso viele sind bisher nicht bereit, Ältere einzustellen, und nur vier Prozent aller Betriebe sehen die alternden Belegschaften als eine Herausforderung für ihre Personalpolitik. Das hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2004 festgestellt, und seitdem hat sich wenig verändert.

Qualifikation ist entscheidend

Zwar ist die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in den letzten Jahren auf nunmehr 45,4 Prozent gestiegen. Doch der Zuwachs ist vor allem dem Minijob-Boom zu verdanken. Nur knapp 30 Prozent der 55- bis 64-Jäh-

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt ab

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Vollzeit und Teilzeit, 1993 – 2004 (in Millionen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung

rigen sind noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Jeder vierte bis fünfte Ältere, vor allem geringer Qualifizierte und Frauen, rund 800 000 Menschen, geht ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Ein Trend, der den Arbeitsmarkt insgesamt prägt: Allein von Mitte 2000 bis Mitte 2004 gingen 1,3 Millionen sozialversicherungspflichtige Jobs verloren. Am stärksten betroffen vom Abbau sind die produktionsorientierten Branchen, allen voran der Bausektor. Jeder dritte ausgebildete Maurer ist arbeitslos. Das zeigt, wie prekär die Beschäftigungssituation in dieser Branche mittlerweile ist.

Entsprechend gibt es auch „den“ älteren Arbeitnehmer nicht. Die Beschäftigungschancen Älterer variieren stark nach Qualifikation, Branche, Beruf oder Geschlecht. Insbesondere bei den gering qualifizierten

Falsche Anreize

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt immer mehr ab – mit einschneidenden Folgen: Schließlich ruht auf ihr die Finanzierung des Sozialstaates. Die Ursachen, so das IAB, sind vielfältig – die lahrende Konjunktur, der Strukturwandel, der Produktivitätsfortschritt, die steigenden Abgaben auf sozialversicherte Beschäftigung, die flexible Verfügbarkeit von Minijobbern. Zudem wird nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von der Arbeitsmarktpolitik besonders gefördert. Diese Politik muss sich ändern, fordern die Gewerkschaften, um das Fundament des Sozialstaates nicht zu gefährden.

Älteren ist die Erwerbstätigkeit äußerst gering: In dieser Bevölkerungsgruppe üben

nur gut ein Drittel der Männer und nicht einmal ein Viertel der Frauen überhaupt noch eine Beschäftigung aus. Bei den Hochqualifizierten in dieser Altersgruppe ist die Beschäftigungsquote gut doppelt so hoch (Grafik Seite 47).

Zudem sind mehr als 600 000 der über 50-Jährigen arbeitslos. Ohne statistische Korrekturen wäre ihre Zahl sogar noch höher. So erhalten etwa 300 000 zwar Arbeitslosengeld oder Hartz IV, werden in der Statistik aber nicht mehr zu den Arbeitslosen gezählt, weil sie von der so genannten 58er-Regelung (§ 428, SGB III) Gebrauch gemacht haben. Auch bei der Arbeitslosigkeit gibt es große Unterschiede: Während die Arbeitslosenquote von älteren AkademikerInnen mit rund 3,5 Prozent relativ niedrig

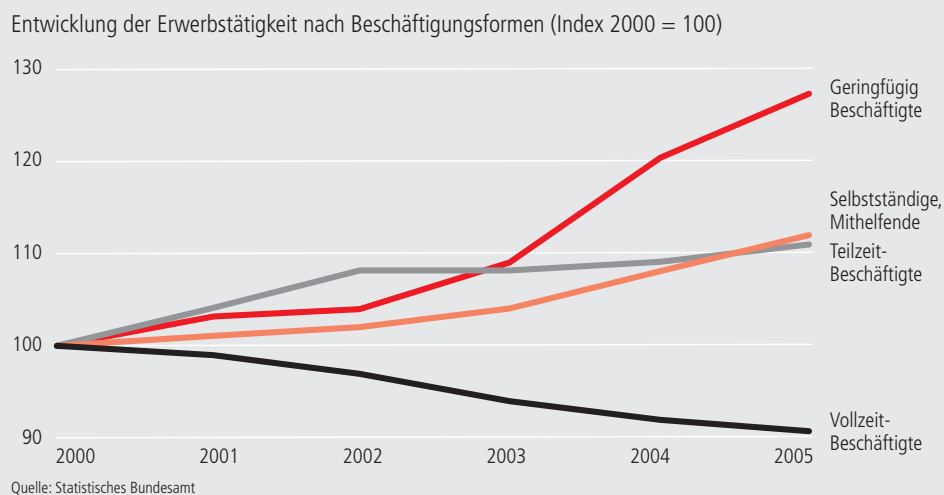
ist, beträgt sie bei Gleichaltrigen ohne Berufsabschluss über 20 Prozent.

Tatbestand Altersdiskriminierung

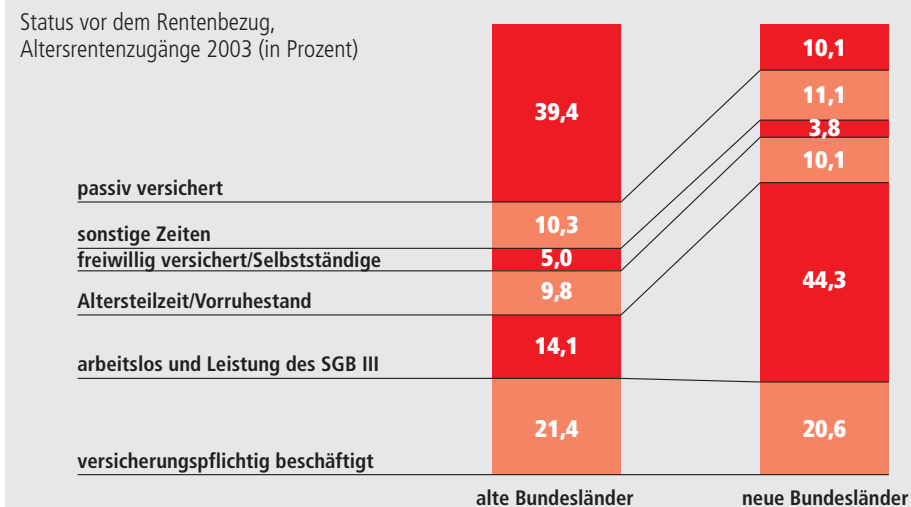
Vor allem in größeren Betrieben sieht der 5. Altenbericht der Bundesregierung den Tatbestand der Altersdiskriminierung – in offener oder verdeckter Form – erfüllt. Ältere stießen „an sichtbare und mehr noch unsichtbare Altersgrenzen bei der Einstellung, Entlassung, Weiterbildung und Beförderung von Beschäftigten, die oft auf Vorurteilen und einer systematischen Unterschätzung des Erfahrungswissens Älterer beruhen.“

Als eine Wurzel vielen Übels hat die Politik außerdem die überbordende Frühverrentungspraxis und die Vorruhestandsregelungen erkannt, mit der staatlich gefördert insbeson-

Geringfügige Beschäftigung boomt



NeurentnerInnen: Im Osten fast die Hälfte zuvor arbeitslos



Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) 2004

Rente mit 67: Das ist geplant

Von 2012 bis 2029 soll das gesetzliche Rentenalter von 65 auf 67 Jahre steigen. Das hat das Bundeskabinett im Februar 2006 beschlossen. Anfang Dezember soll der Gesetzentwurf zur Rente mit 67 vorliegen. Angehörige des Jahrgangs 1947 wären von der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters als Erste betroffen. Bis zum Jahrgang 1958 steigt die Grenze in Einmonats-, dann in Zweimonatsschritten. Wer 1964 oder später geboren wurde, muss bis zum Alter von 67 arbeiten oder Rentenabschläge hinnehmen. Vereinbarung hat die große Koalition bisher, dass Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren weiter die volle Rente ab 65 erhalten sollen. Dabei sollen aber nur Pflichtbeiträge aus Beschäftigung sowie Kindererziehungs- und Pflegezeiten berücksichtigt werden. Zeiten der Arbeitslosigkeit würden hingegen nicht als Beitragsjahre gezählt.

derer Großunternehmen hierzulande ihr Personal verjüngt haben. Aber die gesetzlichen Regelungen, mit denen ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erschwert werden soll, gehen ausschließlich zu Lasten der ArbeitnehmerInnen (Seite 41). Die Unternehmen wurden dagegen sogar noch von der Erstattungspflicht des Arbeitslosengeldes bei Entlassung langjährig beschäftigter älterer ArbeitnehmerInnen befreit.

Gesundheitlich Beeinträchtigte müssen beispielsweise der Arbeitsvermittlung zur

Verfügung stehen, soweit sie in naher Zukunft theoretisch noch drei Stunden arbeiten könnten. Dabei gehen die realen Vermittlungschancen gegen Null. Solange ihnen keine reale Möglichkeit eröffnet wird, länger zu arbeiten, drohen sich die Probleme beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand mit der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre zu verschärfen. Solange es keine Perspektiven für existenzsichernde Arbeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze gibt, wird es für eine steigende Zahl Älterer zu prekären Übergangsformen kommen, ehe sie in Rente gehen können.

Rente mit 67 nicht zielführend

Die geplante Rente mit 67 stößt auch bei der Sachverständigen-Kommission, die im Auftrag der Bundesregierung den 5. Altenbericht erarbeitete, auf Skepsis. Eine generelle Heraufsetzung des Rentenalters sei „nicht zielführend“. Wegen der hohen Arbeitslosigkeit sei schon heute nur „eine Minderheit“ bis 65 beschäftigt, heißt es in dem im Juli 2006 veröffentlichten Bericht.

Auch wegen hoher körperlicher und gesundheitlicher Belastungen könnten viele nicht bis 65 oder gar darüber hinaus arbeiten. „Die bloße Anhebung der Altersgrenzen und das damit verbundene Hoffen auf den ‚Selbstlauf der Dinge‘ muss als reine rententechnische Lösung wirkungslos bleiben.“ Und weiter heißt es: „Alle Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer werden nur greifen, wenn die Wirtschaft wächst.“

Schuften bis zum Umfallen

Bis 67 arbeiten? Ob Dachdecker, Kunststoffverarbeiterin oder Krankenpfleger: Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit extrem belasten, hindern bereits jetzt viele Menschen daran, bis zum 65. Lebensjahr im Job zu bleiben.

Ein Albtraum – das ist für viele Menschen die Aussicht, bis 67 arbeiten zu müssen. Macht mein Körper das mit? Das fragen sich viele, die körperlich hart arbeiten, ob auf dem Bau, auf der Werft oder in der Krankenpflege. Aber auch Menschen mit Bürojobs stellen sich angesichts von Personalabbau und Leistungsverdichtung ähnliche Fragen: „Kann ich bis zur Rente mit den jüngeren Kollegen mithalten?“ Oder werde ich „freigesetzt“ und finde keinen neuen Job mehr? Angesichts von 4,5 Millionen Arbeitslosen haben die Arbeitgeber die freie Auswahl. Mit jedem Lebensjahr sinken die Chancen auf Neueinstellung. Wer dann auch noch über wenig Qualifikationen verfügt, für den wird eine sozial abgesicherte Festeinstellung fast zum Sechser im Lotto.

Mit Abschlägen bestraft

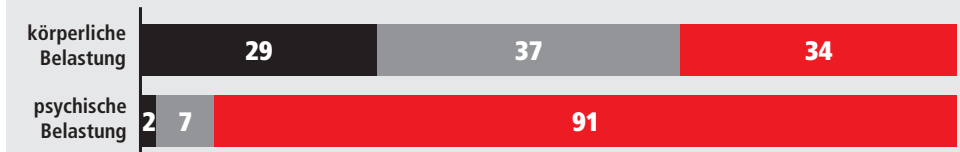
Gerade im Alter werden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt im hohen Maße von den Qualifikationen beeinflusst (siehe Seite 11ff). Gering qualifizierte Ältere haben im Schnitt bereits 3,3 Jahre länger gearbeitet als gleichaltrige Hochqualifizierte – häufig unter Arbeitsbedingungen, die den körperlichen Verschleiß besonders befördern. Viele können, auch wenn sie wollen, kaum bis zum 60., geschweige denn bis zum 67. Geburtstag durchhalten. Und werden dann auch noch häufiger als Hochqualifizierte mit Rentenabschlägen „bestraft“, selbst wenn ihre Lebensarbeitszeit die gleiche oder gar eine höhere ist.

Fast jeder fünfte Renteneintritt wird durch verminderte Erwerbsfähigkeit infolge gesundheitlicher Beeinträchtigung verursacht. Es sind vor allem Menschen mit körperlich anstrengenden und belastenden Jobs sowie mit geringen Entscheidungsspielräumen, die „kaputt“ gearbeitet vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden.

Psychische Belastung enorm gestiegen

Entwicklung der Arbeitsbelastungen in den letzten fünf Jahren aus Sicht der Betriebsräte (in Prozent)

■ abgenommen ■ nicht verändert ■ zugenommen



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004

Branchen mit erhöhten gesundheitlichen Risiken

Nicht nur die Qualifikation ist entscheidend für die gesundheitlichen Risiken im Arbeitsleben, auch die Branche spielt eine große Rolle. Das belegt eindrucksvoll eine Studie im Auftrag des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK). Danach haben beispielsweise Bergleute ein um 385 Prozent höheres Risiko als alle ArbeitnehmerInnen, arbeitsbedingt frühverrentet zu

werden. Bei Krankenpflegern ist es um 139 Prozent erhöht, bei Maurern um 44 Prozent, bei Krankenschwestern um 37 Prozent, bei Raumpflegerinnen um 23 Prozent. Die Studie zeigt außerdem, dass vor allem geringer Handlungsspielraum am Arbeitsplatz sowie sehr schwere körperliche Arbeit krankmachende Faktoren sind.

In eine ähnliche Richtung weisen die Krankheitsstatistiken der Krankenkassen.

Erhöhtes Risiko bei schwerer körperlicher Arbeit

Arbeitsbedingte Frühverrentung bei ArbeitnehmerInnen mit mindestens 16 Jahren gleicher Tätigkeit / erhöhtes Risiko im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufe/ arbeitsbedingter Anteil an Frühverrentung (in Prozent)

Tätigkeit	Frühverrentungsrisiko	Arbeitsbedingter Anteil an Frühverrentung
Männer		
Maler	+ 32	24
Bürokräfte	+ 45	31
Maurer	+ 44	30
Krankenpfleger	+ 139	58
Bergleute	+ 385	79
Schichtarbeit	+ 38	27
sehr schwere körperliche Arbeit	+ 62	38
geringer Handlungsspielraum	+ 161	62
Frauen		
Verkäuferinnen	+ 6	5
Raumpflegerinnen	+ 23	19
Krankenschwestern	+ 37	27
Schichtarbeit	+ 58	27
sehr schwere körperliche Arbeit	+ 78	44
geringer Handlungsspielraum	+ 60	38

Quelle: Bödeker u. a., Kosten arbeitsbedingter Frühberentungen, 2004 / BKK-Daten aus 2003 berechnet durch BKK-Team Gesundheit / Grundlage: 30 000 Fälle gesundheitlich bedingter Rentenzugänge / DGB profil 05: Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und demografischer Wandel

Danach haben etwa Bau- und Reinigungsberufe nicht nur einen überdurchschnittlichen Krankenstand, auch das Risiko von Langzeiterkrankungen ist höher als in vielen anderen Branchen. Die Statistiken belegen das höhere Krankheitsrisiko vor allem in solchen Berufen, die durch eine Vielzahl von gesundheitlichen Gefährdungsfaktoren geprägt sind: Das reicht von hohen körperlichen Belastungen wie dem Heben und Tragen schwerer Lasten, einseitig belastenden Tätigkeiten wie Zwangshaltungen oder langem Stehen über Belastungen durch die Arbeitsumgebung wie Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtungsverhältnisse, Zugluft, Stäube oder Dämpfe und dem Umgang mit allergieauslösenden Stoffen oder häufiger Schicht- und Nachtarbeit bis hin zu psychischen Belastungen wie Zeitdruck, Isolation, Monotonie oder eine geringe soziale Anerkennung des Berufes.

Stress nimmt zu

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass psychische Belastungen wie Zeitdruck, Arbeitsintensität und Verantwortungsdruck in den letzten Jahrzehnten in fast allen Branchen zugenommen haben. Bestätigt wird dieser Befund durch eine Reihe weiterer Untersuchungen. So gaben 42 Prozent der Befragten 2003 in einer Arbeitszeit-Studie des Kölner ISO-Instituts an, dass sie immer oder häufig unter Zeit- und Leistungsdruck stehen. 91 Prozent aller Betriebs- und Personalräte sind überzeugt, dass psychische Arbeitsbelastungen gestiegen sind, so eine repräsentative Befragung des Wirtschafts-

und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zu Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz von 2004.

Angst um Arbeitsplatz macht krank

Hinzu kommt die Angst um den Arbeitsplatz. Und auch die kann krank machen. Einer Studie der AOK zufolge klagen Beschäftigte aus schrumpfenden Betrieben wesentlich häufiger über Niedergeschlagenheit, Erschöpfung, Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Konzentrationsprobleme. Zwar ist der Krankenstand insgesamt derzeit so niedrig wie nie zuvor, doch das täuscht. Nach Befragungen der AOK befürchten fast zwei Drittel aller Beschäftigten berufliche Nachteile, wenn sie sich krankmelden, und gehen deshalb auch dann zur Arbeit, wenn sie sich krank fühlen.

Kein „alterstypischer Automatismus“

Der Krankenstand von 60- bis 64-Jährigen liegt nach AOK-Daten etwa doppelt so hoch wie der der 40- bis 44-Jährigen – nicht weil Ältere krankheitsanfälliger sind als Jüngere, sondern weil die durchschnittliche Krankheitsdauer bei ihnen aufgrund von chronischen Erkrankungen wesentlich länger ist. Das höhere Krankheitsrisiko älterer Beschäftigter lässt sich, so der 5. Altenbericht der Bundesregierung, keineswegs als „alterstypischer Automatismus“ interpretieren. Vielmehr müsse er wegen seiner spezifischen Verteilung auf bestimmte Branchen, Berufe bzw. Tätigkeiten als „typisches Berufsrisiko“ gesehen werden. Er dominiere in vorwiegend gering qualifizierten Beschäftigtengruppen mit hohen Anteilen an schweren körperlichen Tätigkeiten

und geringen individuellen Handlungsspielräumen und in solchen Arbeitsbereichen, in denen typische Arbeiter- oder Produktionstätigkeiten vorherrschen. Der Altenbericht fügt zudem hinzu, dass die gestiegenen psychischen Arbeitsbelastungen sich auch auf das Krankheitsrisiko älterer Beschäftigter auswirken. Sie reagierten viel empfindlicher insbesondere auf eher unspezifische Faktoren wie hohe Mobilitätsanforderungen, Hektik, Zeitdruck, Stress, Überforderung, soziale Isolation und „altersunfreundliches“ Klima. 46 Prozent der 55- bis 64-jährigen erwerbstätigen Männer und 37 Prozent der gleichaltrigen Frauen gaben im „Alterssurvey 2002“ an, durch Stress „ziemlich“ oder „sehr belastet“ zu sein.

Volkswirtschaftliche Kosten

Krankmachende Arbeitsbedingungen beeinträchtigen nicht nur die Lebensqualität der Betroffenen erheblich, sondern belasten auch

die Volkswirtschaft. Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit verursachen gesellschaftliche Kosten in Höhe von 40 Milliarden Euro jährlich. Mit einem konsequenteren Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsprophylaxe ließen sich Kosten sparen und die Bedingungen für die Erwerbstätigkeit Älterer entscheidend verbessern. Doch beides ist in vielen Unternehmen noch „entwicklungsbedürftig“. Das hat eine Expertenkommission von Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung festgestellt.

Altenbericht plädiert für differenzierte Lösungen

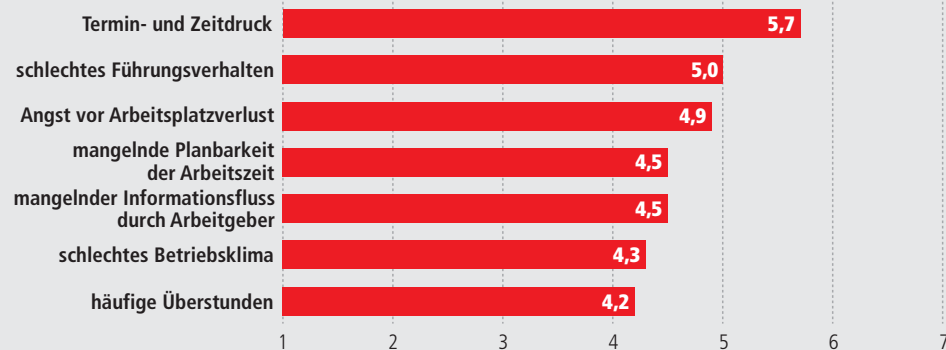
Vorbeugender Arbeits- und Gesundheitsschutz muss frühzeitig einsetzen, denn die spezifischen Belastungen summieren sich über ein gesamtes Arbeitsleben hinweg. Doch selbst wenn sich Entscheidendes in den Betrieben wandelt, wird es immer Arbeitsbereiche und Tätigkeiten geben, die kaum

vierzig Jahre und länger geleistet werden können. Von einer Vielzahl von Berufen mit „begrenzter Tätigkeitsdauer“, solchen Berufen, in denen man unter normalen Bedingungen gar nicht „alt“ werden kann, spricht der Altenbericht der Bundesregierung – zum Beispiel in der Montage im Automobilbereich, bei vielen Zuliefertätigkeiten für die Automobilindustrie, auf dem Bau oder in der Alten- und Krankenpflege. Die Sachverständigen, die im Auftrag der Bundesregierung

den Bericht erstellen, plädieren deshalb für differenzierte Lösungen statt einer generellen Anhebung des Rentenalters: „Ansonsten könnten gerade diejenigen Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in ihrer Jugend früh ins Arbeitsleben eintreten mussten, damit lange Beitragszahlungen geleistet haben, belastende Arbeitsverhältnisse hatten und krankheitsbedingt häufig früh ausscheiden, zusätzlich durch hohe Rentenabschläge bestraft werden.“

Zeitdruck belastet am stärksten

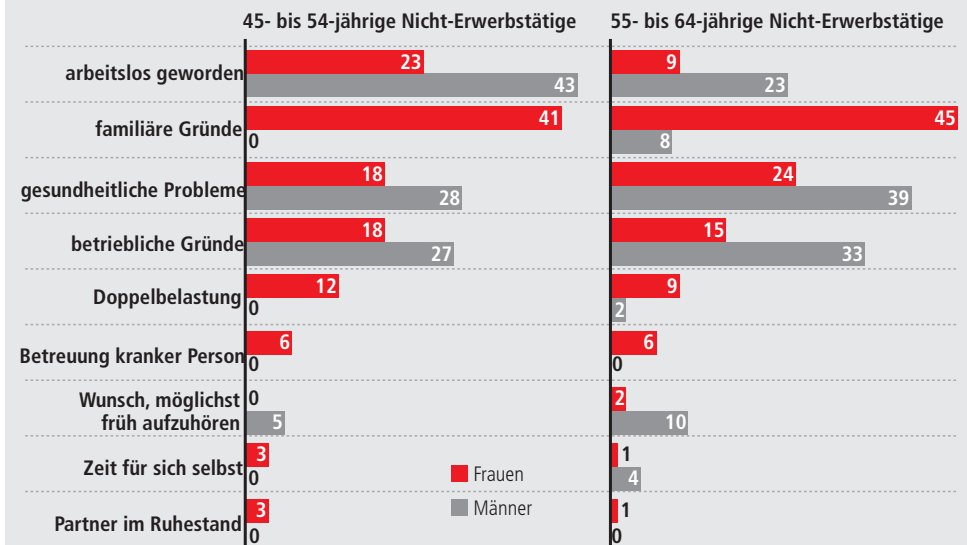
Einschätzung von Betriebsräten über Belastungen am Arbeitsplatz (Skala von 1 bis 7, 1 = sehr gering, 7 = sehr hoch)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004

Große Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit (in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: 5. Altenbericht der Bundesregierung, Datenbasis: Replikationsstichprobe des Alterssurveys 2002, gewichtet

Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Probleme oder betriebliche Gründe sind für ältere Männer vor allem ausschlaggebend für Nichterwerbstätigkeit vor der Rente. Anders Frauen: Sie nennen vor allem „familiäre Gründe“. Erst dann folgen gesundheitliche Ursachen sowie die geschlechtsspezifische „Doppelbelastung“. Sechs Prozent der Frauen sind nicht mehr erwerbstätig, weil sie sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.



Schwerstarbeit zahlt sich nicht aus

Gerade mal gut 800 Euro Rente bekommt Dieter G. nach 36 Jahren Schwerarbeit auf dem Bau.

Dieter G. gehört zu der kleiner werdenden Gruppe Menschen, die immer in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben. Mit 16 Jahren begann G. seine Maurerlehre; anschließend war er 36 Jahre im Baugewerbe beschäftigt. Doch für die körperliche Schwerstarbeit musste er einen hohen Tribut entrichten. Lange bevor er das gesetzlich vorgegebene Rentenalter erreicht hatte, war der Maurer gesundheitlich am Ende. Noch vor seinem 52. Geburtstag wurde er vom Arbeitsmedizinischen Dienst der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft in seiner Heimatstadt Bremen für „bauuntauglich“ erklärt.

„Da er in den ersten Jahren fast ausschließlich im Akkordlohn tätig war“, heißt es im medizinischen Gutachten, „hob er durchschnittlich täglich 5 – 6000 kg an Steinen und Zementmörtel“. Die Folgen: Knieschäden, Rückenschmerzen. Außerdem Atembeschwerden, verursacht durch Feinstaub, der auf Baustellen allgegenwärtig ist. Herzrhythmusstörungen und Hautprobleme führte der Gutachter ebenfalls an.

Doch zu der – seinerzeit noch bestehenden – Erwerbsunfähigkeitsrente langten die Leiden Dieter G.'s dennoch nicht. Der als „bauuntauglich“ klassifizierte Maurer war vom 1. Januar 1997 bis zum 1. Dezember

2003 arbeitslos – erst zu diesem Zeitpunkt wurde ihm eine Rente wegen voller Erwerbsminderung zugewilligt. Wegen seiner langen Arbeitslosigkeit fällt allerdings sein Ruhegeld auch nach 36 Jahren schwerer Schufferei auf dem Bau ausgesprochen kärglich aus: 866,49 Euro brutto erhält G.; netto entspricht das 788,94 Euro, zuzüglich einer kleinen Zusatzrente von 66 Euro. Nach Einschätzung der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) hat Dieter G. ein typisches Bauarbeiterschicksal erlitten. Viele Maurer, Poliere und Zimmerleute, die bei glühender Hitze ebenso im Freien arbeiten müssen wie bei Kälte und Regen, erreichen das Rentenalter nicht als Berufstätige. Schäden an Rücken und Knien durch die körperliche Schwerarbeit trägt fast jeder davon. Berufsunfähigkeit bedeutet jedoch für viele, wie für Dieter G., Arbeitslosigkeit. Und so fehlen am Ende entscheidende Beitragsjahre bei der Rentenversicherung.

Nur zehn Prozent mit 65 in Rente

Nur zehn Prozent aller Bauarbeiter haben 2005 die Regelrente mit 65 Jahren erreicht (laut SOKA-BAU, der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes). Rund ein Drittel ging vorher wegen Erwerbsminderung in Rente, weitere 28 Prozent wegen Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit. 30 Prozent aller erwerbsunfähigen Maurer gingen wegen einer chronischen, arbeitsbedingten Erkrankung in Frührente.

„Koch sein ist täglicher Stress“

Der Hamburger Koch Hans Peter D. hat 40 Jahre Erwerbsleben bereits hinter sich. Wie viele in der Hotel- und Gaststättenbranche leidet der Küchenmeister unter Stress und körperlichen Verschleißerscheinungen. Trotzdem schuftet der 56-Jährige weiter: Vollzeit für 1100 Euro netto im Monat.

Die weiße Küchenmütze, die Hans Peter D. auf dem Kopf trägt, lässt ihn größer erscheinen. Sie verleiht ihm eine Aura, die an Tradition und an Sicherheit erinnert. Der Schein trägt. Seitdem er die Mütze aus Hygienegründen tragen muss, hat sich in der Branche einiges verändert. Sicher ist im Hotelbetrieb heute gar nichts mehr.

„Du brauchst Nerven wie Drahtseile“, sagt der 56-Jährige, der seine dreijährige Ausbildung zum Koch im Hamburger Reichshof erst beginnen konnte, nachdem er ein Jahr als Hotelpage gearbeitet hatte. So gebot es damals die Tradition in den großen Hamburger Hotels wie dem Vier Jahreszeiten und dem Hotel Atlantik an der Alster, aber auch dem Reichshof am Hauptbahnhof, das nach seiner Einweihung 1910 zu den ersten Häusern der Stadt zählte. Heute ist der Glanz ein wenig abgeblättert, und aus dem ehemaligen Nobelhotel Reichshof ist ein Tagungshotel der Hotelkette Maritim geworden. Wenige Jahre nach der Lehre machte Hans Peter D. die Meisterprüfung. Er arbeitet heute als Chef de partie im Reichshof, ist zuständig für die kalten Platten und im Wechsel mit Kollegen

für die Verarbeitung des Fleisches. Doch trotz Meisterprüfung und Chef de Partie-Titel: Mit einem Nettogehalt von monatlich 1100 Euro bei einer 40-Stunden-Woche gehört der Familienvater zu den unteren Einkommenschichten. „Wenn meine Frau nicht gut verdienen würde, würde das Geld gar nicht für uns beide reichen“, sagt D. Zum Glück hat er das Reihenhaus seines Vaters geerbt. Das spart ihm wenigstens die Miete.

Eigentlich geht Hans Peter D. gern zur Arbeit. Er mag die Kollegen, ist ein Arbeitstier, wie er sagt: „Ich schaffe gern Sachen weg.“ Er sagt auch, im Maritim Reichshof hätten sie es noch gut. Beispielsweise haben sie hier eine geregelte 40-Stunden-Woche. „In anderen durchaus namhaften Hamburger Hotels sind 14-Stunden-Tage keine Seltenheit“, sagt er.

Doch mit zunehmendem Alter fällt ihm das, was früher selbstverständlich war, immer schwerer. Seit einigen Jahren ist er in ständiger Behandlung beim Orthopäden, lässt sich dort rücklings auf eine Bank schnallen und dann an einem Seil wieder hochziehen. „Das entspannt“, sagt er. Aber sein Rücken und seine Kniegelenke sind aufgerieben. Denn Koch sein heißt in den seltensten Fällen, Kreative außergewöhnlicher Speisen zu sein. Kochen ist in erster Linie körperliche Schwerstarbeit. 50-Liter-Töpfe mit Suppen oder Saucen müssen bewegt, Vorräte geschleppt und Fleischberge transportiert werden. Das alles bei manchmal tropischen

Temperaturen in der Küche, wenn in den Stoßzeiten alle auf einmal à la carte essen wollen und die Herde unter Volldampf stehen. Das schlaucht. In der Woche geht D. um neun Uhr abends ins Bett, um „meine Arbeitskraft zu erhalten“, wie er sagt. Gegen halb sechs Uhr morgens steht er dann schon wieder vor dem Spiegel und putzt Zähne. „Jeden Morgen muss ich kämpfen“, sagt der Koch.

Was ihm noch mehr zu schaffen macht als die tägliche körperliche Anstrengung, ist, dass er der permanenten Stressbelastung immer weniger gewachsen zu sein scheint. „Du gehst abends mit Gedanken an den nächsten Arbeitstag ins Bett und wachst morgens damit auf“, sagt er. Hans Peter D. muss Büffets planen und permanent punktgenau kochen. „Koch sein ist täglicher Stress“, sagt er. Geht etwas schief, dann landen die Beschwerden der Gäste sofort bei ihm. Schmeckt denen das Essen nicht, kommen sie nicht wieder. Weil die Gewinnmargen in der Gastronomie knapp kalkuliert sind, darf sich der Chef de partie keine Fehler erlauben. Mittlerweile kann er dem Druck nicht mehr allein standhalten. Seit einem Jahr ist neben dem regelmäßigen Besuch beim Orthopäden

Rentenabschläge

Die Heraufsetzung der Altersgrenze für die vorgezogene Rente zeigt Wirkung. Vorgezogene Renten sind insgesamt rückläufig, und fast zwei Drittel derjenigen, die vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen, sind bereits von Rentenabschlägen betroffen.

der ebenso regelmäßige bei anderen Ärzten dazu gekommen. Gut drei Wochen im Jahr ist er inzwischen krank und kann nicht zur Arbeit gehen, Tendenz steigend.

Wie er sich den Übergang in die Rente vorstellt? „Am liebsten würde ich langsam beginnen, in Altersteilzeit zu gehen und spätestens mit 62 Jahren in Rente“, sagt er. Doch um nach dann mittlerweile 46 Jahren Erwerbsleben tatsächlich in Rente gehen zu können, würde er das ererbte Reihenhaus aufs Spiel setzen. Denn der Abschlag von 3,6 Prozent für jedes Jahr, das er vor 65 in Rente geht, würde seine ohnehin nicht sehr üppige Altersversorgung noch weiter abschmelzen lassen. Aber noch neun Jahre durchhalten und seine Gesundheit weiterhin aufs Spiel setzen, scheint auch nicht der richtige Weg zu sein. Man sieht dem gestandenen Küchenmeister förmlich an, dass er vor einer schier ausweglosen Situation steht: entweder die Zeichen des Körpers ernst nehmen und damit die finanzielle Unabhängigkeit aufs Spiel setzen – oder weiter die Zähne zusammenbeißen, durchhalten und die Gesundheit riskieren. Es ist die Wahl zwischen Pest und Cholera.

Mit 40 Jahren habe er sich noch keine Gedanken ums Alter gemacht, sagt Hans Peter D. Dürfte er heute sein Erwerbsleben noch mal von vorne beginnen, würde er sich gegen das Leben als Koch entscheiden. Das sieht der Nachwuchs ähnlich. „Jeder Zweite, den ich ausbilde, wechselt die Branche“, sagt der 56-Jährige.

Ständige Wechselschichten gehen auf die Knochen

Erika K. ist Polizeioberkommissarin bei der Bundespolizei in Rostock.

Jetzt, mit Ende 30, und nach bald zwanzig Jahren Wechselschichtdienst, merkt auch Erika K., dass die unterschiedlichen Arbeitszeiten und Schlafrhythmen ihren Tribut fordern. „Es ist sowohl körperlich als auch psychisch anstrengend“, sagt die Bundespolizistin, die in der Rostocker Inspektion als Dienstgruppenleiterin zwanzig Polizeivollzugsbeamten und -beamtinnen für die verschiedenen Einsätze einteilt – und auch selbst bei operativen Einsätzen mit dabei ist.

„Polizistin wollte ich eigentlich immer schon werden. Es hat dann nicht sofort geklappt, sondern mit einigen beruflichen Umwegen. Doch seit 1989, also noch in der Zeit kurz vor dem Mauerfall, bin ich bei der Polizei“, berichtet Erika K. Auch in der DDR waren Frauen in der Schutzpolizei in der Min-

Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

18 Prozent aller Beamtinnen und Beamten im Vollzugsdienst (Polizei, Feuerwehr), die 2002 in den Ruhestand gingen, wurden wegen Dienstunfähigkeit früher pensioniert. Ursache waren überwiegend psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen (49 Prozent), gefolgt von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems (17 Prozent).

derheit, „vor allem, wenn es nicht genug männliche Bewerber gab, hat man auf Frauen zurückgegriffen“. Erika K. arbeitete schließlich bei der Transportpolizei, die für die Sicherheit bei der Deutschen Reichsbahn zuständig war – und wurde in dieser Funktion am 3. Oktober 1990 vom damaligen Bundesgrenzschutz übernommen.

Seit Beginn ihrer Polizeitätigkeit arbeitet Erika K. in Wechselschichten; selbst nach der Geburt ihres Sohnes setzte sie nur für acht Wochen aus. „Ich wollte eben immer alles: Voll arbeiten, nicht von meinem Mann wirtschaftlich abhängig sein und auf jeden Fall ein Kind haben.“ An die eigene Mehrfachbelastung hat sie sich dabei fast gewöhnt, auch wenn sie manchmal ein schlechtes Gewissen ihrem Sohn gegenüber hat. Doch als Ärgernis empfindet Erika K., dass immer noch viele KollegInnen mit zweierlei Maß messen: „Wenn ein männlicher Mitarbeiter für ein Jahr zu einem Auslandsaufenthalt geht, dann wird das voll akzeptiert, obwohl für alle anderen Mehrarbeit anfällt. Doch wenn eine Kollegin in die Elternzeit wechselt oder ab und zu beim kranken Kind zuhause bleiben muss, dann murren viele über die zusätzliche Belastung.“ Offensichtlich müsse immer wieder neu Überzeugungsarbeit geleistet werden, dass keineswegs die Frauen allein für Kinder zuständig seien.

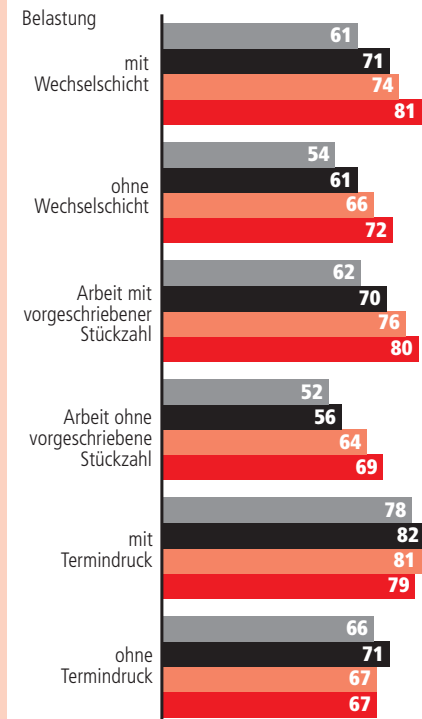
Für die engagierte Gewerkschafterin und Personalrätin ist das ebenso ein zentrales

Thema wie die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der älter werdenden PolizistInnen. „Erst beim letzten

Schichtarbeit und Arbeitsdruck belasten

Mindestens eine gesundheitliche Beschwerde haben ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Altersgruppen (in Prozent)

Alter (in Jahren)
 ■ unter 29 ■ 30 – 39 ■ 40 – 49 ■ über 49



Quelle: Daten des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus 1999, berechnet von Dr. Langhoff, Prospektiv/ DGB profil 06

Mit zunehmenden Alter steigt die Zahl der Beschäftigten, die hohe gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz beklagen.

Frauenkongress der Gewerkschaft der Polizei haben wir gefordert, altersgerechtes Arbeiten voranzubringen. Dazu müssen die älteren KollegInnen aus dem Schichtdienst herausgenommen und in Bereichen eingesetzt werden, in denen sie ihre Erfahrung sinnvoll einbringen können.“ Aus ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich weiß Erika K., wie schwierig es ist, die Betroffenen selbst zu überzeugen. So arbeitet in ihrer Dienststelle ein 63-jähriger Polizeivollzugsangestellter, der auf die Schichtzuschläge angewiesen ist. „Natürlich ist er nicht mehr voll einsetzbar, wenn es darum geht, Straftäter bei der Flucht zu verfolgen.“

Immerhin existiert inzwischen in ihrem Bereich eine Dienstvereinbarung, die vorsieht, dass ältere oder auch durch Kindererziehung doppelt belastete KollegInnen auf Zeit aus dem Schichtdienst herausgenommen werden können. „Leider können wir das Problem nicht generell lösen. In Anbetracht eines Durchschnittsalters von 43 Jahren bei rund 130 Beschäftigten in unserer Inspektion ist absehbar, dass schon bald immer mehr KollegInnen die gesundheitlichen Folgen des Schichtdienstes spüren werden.“

Ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren hält Erika K. deshalb für abwegig. „Ich kann mir schon heute nicht vorstellen, bis zum 60. Lebensjahr im Schichtdienst zu arbeiten.“ Die Lösung könne nur in einem allmählichen Übergang in weniger anstrengende Tätigkeiten bestehen. Und mit 65 müsse in jedem Fall Schluss sein.



„Völlig an der Realität vorbei“

Die Rente mit 67 ist für LehrerInnen völlig undenkbar. Davon ist Manfred Triebe, Mitglied der Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der GEW in Berlin, überzeugt. „Die Belastungen im psychomentalen und psychosozialen Bereich für die an deutschen Schulen arbeitenden Pädagoginnen und Pädagogen sind in den letzten Jahren enorm gestiegen.“

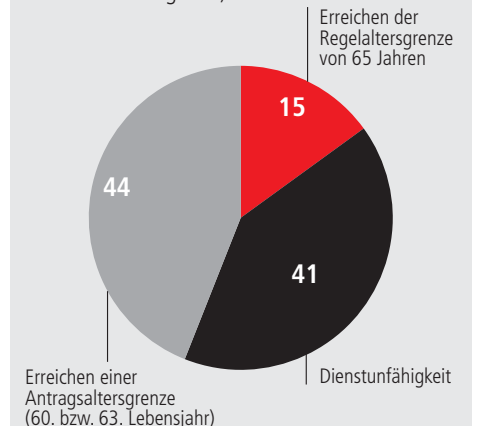
LehrerInnen haben es wohl schwerer als Angehörige anderer Berufsgruppen, in der Gesellschaft Verständnis für ihre Probleme zu finden. Da alle einmal zur Schule gegangen sind – und das nicht unbedingt gerne – haben die meisten Menschen ein Bild vom Lehrerberuf, das stark durch die persönliche Erfahrung geprägt ist.

In den zurückliegenden Jahren hat sich die Atmosphäre in Klassenzimmern und auf Schulhöfen drastisch gewandelt. Auch die PISA-Studie ist ein Beleg dafür, dass sich Unterlassungssünden im pädagogischen wie im schulpolitischen Sektor zu irgendeinem Zeitpunkt spürbar niederschlagen. Für Manfred Triebe, Berliner Lehrer in Altersteilzeit und aktiv in der GEW, ist die Entwicklung alles andere als überraschend. „Wir haben auch schon in den achtziger Jahren gewaltsame Übergriffe von Schülern auf Lehrer erlebt.“ Allerdings, so ergänzt der 63-jährige Lehrer für Arbeitslehre, sei die Verrohung der SchülerInnen heutzutage ein Massen- und kein Einzelphänomen mehr.

Unter diesen Umständen gehe eine Heraufsetzung des Renteneintrittsalters völlig an der Realität vorbei. „Seit der Vereinigung von West und Ost ist die Stundenzahl für LehrerInnen ohnehin mehrfach erhöht worden; durchschnittlich fünf Stunden mehr wöchentliche Unterrichtsverpflichtungen sind das heute. Das bedeutet mit entsprechender Vorbereitungszeit eine Arbeitszeitverlängerung um etwa 20 Prozent.“ Mehr Stunden, schwierigere SchülerInnen – vielen LehrerInnen fehle eine Kompensation für die Dauerbelastung. „Seit Mitte der neunziger Jahre klagen immer mehr KollegInnen über psychischen Druck. Das spiegelt sich in der Beratung unseres Personalrates.“

Ein Siebtel erreicht Regelaltersgrenze

Gründe des Ruhestandeintritts im Schuldienst im Jahr 2002, in Prozent (Gebietskörperschaften früheres Bundesgebiet)



Den SchulleiterInnen mangle es zudem oft an Qualifikationen für ihre Führungsaufgaben und an Feingefühl im Umgang mit ihrem überlasteten Personal, sodass der Stress unnötigerweise gesteigert werde. Manfred Triebe kennt Beispiele zuhauf: etwa den Fall einer Lehrerin, die mit Ende 50 nach zwanzig Jahren von einer Grund- an eine Gesamtschule wechselte. Statt ihr eine Eingewöhnungs- und Umstellungszeit zuzubilligen, setzte der Schulleiter die Frau gleich voll in Korrekturfächern und im Vertretungsunterricht ein, mit der Konsequenz, dass sie nach kurzer Zeit ernsthaft erkrankte und schließlich vorzeitig mit 61 Jahren in Pension gehen musste. „Die Kollegin hätte gerne bis zu ihrem 65. Lebensjahr weitergearbeitet. Doch unter den schwierigen Bedingungen blieb ihr gar keine Alternative.“

Immerhin erhält sie eine abschlagsfreie Pension. Anders eine weitere Kollegin, die nach ihrer Erkrankung an multipler Sklerose den Schulleiter bat, weniger in ihrem Fach Sport unterrichten zu müssen. Auf eine Teilzeitstelle war die anerkannt schwer behinderte Lehrerin bereits vorher gewechselt. Der Schulleiter weigerte sich dennoch, ihr das Unterrichten ein wenig zu erleichtern. Erst nach Intervention der Schwerbehindertenbeauftragten stellte er schließlich den Stundenplan zugunsten der MS-kranken Kollegin um. Gleichzeitig sorgte er dafür, dass alle übrigen LehrerInnen von dieser Plankorrektur erfuhren, ohne zugleich den Grund für die Stundenplanumstellung zu nennen. Manfred Triebe: „Damit brachte der Schulleiter das Kollegium gegen die Frau auf,

Psychische Belastungen überwiegen

Gründe der Dienstunfähigkeit im Schuldienst im Jahr 2003 (in Prozent)

psychische und Verhaltensstörungen		56
12	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	
8	Krankheiten des Nervensystems	
7	Neubildungen	
6	Krankheiten des Kreislaufsystems	
4	Krankheiten der Sinnesorgane	
7	andere	

sie wurde gemobbt. Ihre Krankheit und die zusätzlichen Belastungen führten schließlich zur Dienstunfähigkeit.“ Sie musste dabei sogar Abschlüsse bei ihrer Pension in Kauf nehmen.

Leider, so stellt der erfahrene Gewerkschafter fest, werteten auch LehrerInnen selbst ihre Belastungen zu oft als persönliches Versagen. „Eine Supervision ist nicht üblich. Die meisten PädagogInnen sind zudem Einzelkämpfer und versuchen, ihre Probleme allein zu lösen, bis sie irgendwann wirklich nicht mehr weiter wissen.“ Statt das Renteneintrittsalter heraufzusetzen, sollten ganz andere Signale gesetzt werden, meint Manfred Triebe. So müsste die Arbeitszeit gerade für ältere LehrerInnen gesenkt werden. Statt PädagogInnen in den Vorruhestand zu schicken, sollten sie besser Lücken in der Verwaltung ausfüllen oder beispielsweise im Bereich der Lehrplan- oder Schulprogrammentwicklung eingesetzt werden. Bisher fehle es allerdings an entsprechenden Fortbildungsangeboten.

„Mit Einführung der Abschlüsse bei vorzeitiger Pensionierung ist zwar die Zahl der Vorruheständler bei den LehrerInnen zurückgegangen. Gleichzeitig werden immer mehr KollegInnen dauerhaft krank, das heißt: drei Monate und länger.“ Allein von 2003 bis 2006 stieg ihre Zahl in Berlin kontinuierlich von 550 auf weit über 800. „Gesundheitsvorsorge sollte deshalb ein Hauptanliegen

der zuständigen Kultusverwaltungen sein“, sagt Manfred Triebe. „Dafür sind nicht einmal neue Konzepte nötig, denn seit 2004 existiert mit der Auswertung eines rheinland-pfälzischen Projektes zur ‚Lehrergesundheit‘ genügend brauchbares Material für eine effektive Prävention.“ Bisher kann er jedoch zumindest in Berlin kein grundlegendes Umschwenken erkennen.

Belastungsfaktoren im Lehrerberuf

Die Arbeit an Schulen ist heute in vielen Fällen psychische und soziale Schwerarbeit. Der Lehrerberuf gehört zu den nervlich aufreibendsten überhaupt. Professor Bernhard Sieland von der Universität Lüneburg setzt den Belastungsstress von Lehrkräften mit dem von Fluglotsen gleich.

Als zusätzliche Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern werden in verschiedenen Untersuchungen genannt:

- Lärm, verursacht durch mangelhafte Akustik: Der Durchschnittslärmpegel an deutschen Schulen liegt häufig über dem für geistige Arbeit zugelassenen
- hohe zeitliche Belastungen: Die Unterrichtsverpflichtungen sind in den letzten Jahren mehrfach angehoben worden – bei wachsenden Aufgaben im sozialen Bereich
- mangelnde Unterstützung durch Vorge-

setzte, schlechte Führung (Schulleitung, Schulaufsicht),

- Gewalt, Drogen und Hyperaktivität von Kindern
- schlechte Luft- und Lichtverhältnisse
- fachfremder Unterricht
- fehlende Pausen und Pausenräume
- fehlende soziale Unterstützung - der Beruf der Lehrkräfte wird schlecht geredet
- fehlende fachliche Unterstützung - kaum Qualifizierung für neue Aufgaben

Hinzu kommt in fast allen Bundesländern eine Fülle von schlecht vorbereiteten Reformen, die bei teilweise verringertem Stellenvolumen weitere Mehrleistungen von den Pädagogen abfordern.

Nicht viel für 42 Jahre

637 Euro Rente nach 42 Jahren Versicherungsjahren: Gerade in „typischen Frauenberufen“ ist die Rente bereits jetzt – vor der geplanten Erhöhung des Renteneintrittsalter auf 67 – kaum existenzsichernd. Wie bei Rentnerin Antje S., gelernte Floristin.

Schwere Vasen hat sie geschleppt, in kaltfeuchten Räumen gestanden und Blumensträuße gebunden: die Duisburgerin Antje S. Die gelernte Gärtnerin und Floristin ging vor drei Jahren nach 42 Versicherungsjahren in den Ruhestand, mit 10,8 Prozent Abschlägen, weil sie damals „erst“ sechzig Jahre alt war.

„Ich bekomme gerade mal 637 Euro Rente. Und dabei bin ich die meiste Zeit meines Arbeitslebens sogar übertariflich bezahlt worden, weil ich Lehrlinge ausbilden konnte“, sagt Antje S. Aber FloristInnen wurden immer schon schlecht bezahlt, und für Überstunden gab es üblicherweise gar nichts.

„Bei mir wirkt sich leider deutlich aus, dass ich in den letzten 15 Jahren in Teilzeit gearbeitet habe“, sagt Antje S. Das reduzierte ihre Ansprüche natürlich gegenüber einem Vollzeitjob. Schließlich starb noch ihr Ehemann und hinterließ ihr, da ihm mit seinen 56 Jahren noch fast zehn Versicherungsjahre fehlten, eine nicht gerade üppige Witwenrente in Höhe von 625 Euro, die aber sogar höher ausfällt als bei vielen anderen Hinterbliebenen: 2004 betrug die durch-

Berufsrisiko Allergie

FloristInnen stehen nicht nur stundenlang in kalten, feuchten Räumen, sie gehen zudem ständig mit Substanzen um, die krank machen können. Die Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel weist in einem Merkblatt „Blumen und Pflanzen“ darauf hin, dass eine steigende Zahl von FloristInnen in den zurückliegenden Jahren an Atemwegs- und Kontaktallergien erkrankt ist. Auslöser können ganz unterschiedliche Substanzen sein: So enthalten Becherprimel, Chrysanthemen, Tulpen, Narzissen und andere Blumen von Natur aus hochwirksame Allergene. Ein von Menschen verursachtes Problem ist hingegen der immer noch verbreitete Pestizideinsatz beim Blumenanbau. FloristInnen, die tagtäglich Pflanzenschutzmittelrückstände einatmen und mit den Händen aufnehmen, können auch auf diesem Weg allergische Krankheitssymptome entwickeln. Die zuständige Berufsgenossenschaft empfiehlt in ihrem Merkblatt deshalb den bewussten Einkauf von Schnittblumen. Mittlerweile werde in vielen Erzeugerländern die Minimierung des Pestizideinsatzes beim Blumenanbau gefördert. Ein weiterer Präventionsschwerpunkt der Berufsgenossenschaft liegt bei Hautschutzprogrammen.

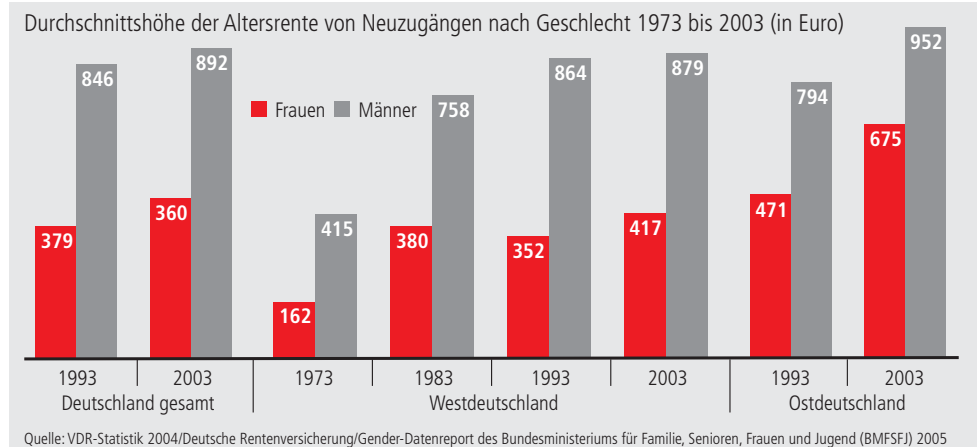
schnittliche Witwenrente 545 Euro. „Gut ist nur, dass wir in der Vergangenheit unsere Ersparnisse in ein Mietshaus gesteckt haben“, sagt Antje S. „Dafür haben mein Mann und ich uns allerdings auch krumm gelegt, sind

zu Hause geblieben, wenn andere Urlaub gemacht haben.“ Von einer Erhöhung des Renteneintrittsalter auf 67 Jahre hält die ehemals aktive Gewerkschafterin angesichts ihrer eigenen Erfahrung überhaupt nichts. „Es werden doch weiterhin Menschen früher in den Ruhestand gehen müssen.“ Außerdem bleibe bei der Neuregelung die Lebensarbeitszeit der einzelnen Beschäftigten ebenso unberücksichtigt wie der Gesundheitszustand nach jahrzehntelanger schwerer körperlicher Arbeit. Antje S.: „Floristinnen müssen schwer heben und zudem ständige Temperaturwechsel und Feuchtigkeit aushalten.“ Sie selbst musste sich vor wenigen Jahren ein künstliches Hüftgelenk implantieren lassen – Folge der stehenden Beschäftigung und der körperlichen Belastungen. Die inzwischen 63-Jährige wünscht sich bei künftigen Rentenreformen vor allem eines: mehr sozialen Ausgleich für die, die ein langes, schweres Arbeitsleben hinter sich haben.

Kein Lohn für Lebensleistung

Die Höhe der auf eigener Versicherung beruhenden Renten von Frauen und Männern unterscheidet sich vor allem im Westen gravierend. Mit 483 Euro lag die durchschnittliche Monatsrente der Westrentnerinnen 2004 nicht einmal halb so hoch wie die der Männer. Gut die Hälfte aller Neurentnerinnen bezogen gerade mal eine Rente zwischen 50 und 350 Euro, nur fünf Prozent mehr als 1000 Euro. Im Osten sind die Unterschiede geringer, dennoch erreichen die Frauen auch dort nur zwei Drittel der Männerrenten. Teilzeit, Unterbrechungszeiten und geringere Gehälter sorgen dafür, dass der Eckrentner – mit Durchschnittseinkommen und 45 Beitragsjahren – männlich bleibt.

Frauen: Von eigenständiger Alterssicherung noch entfernt



„Eine zusätzliche Altersvorsorge gibt der Lohn nicht her“

Interview mit Ursula F., Gebäudereinigerin in Bremerhaven und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

Gelernt hat sie ursprünglich Einzelhandelskauffrau, später war sie elf Jahre lang überwiegend als Alleinerziehende für ihre beiden Kinder verantwortlich, dann arbeitete sie einige Zeit in einer Fabrik am Fließband. Inzwischen ist Ursula F., 52 Jahre alt, bei einem großen Gebäudereinigungsunternehmen in Bremerhaven beschäftigt, seit drei Jahren in Vollzeit. Sie arbeitet zu 50 Prozent als Reinigungskraft, zur anderen Hälfte als Vorarbeiterin. Außerdem ist sie stellvertretende Betriebsratsvorsitzende.

Können Sie sich vorstellen, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten?

Wenn alles so weitergeht wie bisher, dann werde ich wohl bis zum Lebensende arbeiten müssen! Ich habe einen Tarifstundenlohn von 7,87 Euro; das ergibt im Monat rund 1000 Euro netto. Sie können sich vorstellen, dass das Geld gerade reicht, um Miete und Lebensunterhalt zu bestreiten. Eine zusätzliche Altersvorsorge, etwa nach dem Riester-Modell, kann ich mir jedenfalls nicht leisten.

Wie gehen Geschäftsleitung und Vorgesetzte mit älteren Beschäftigten um?

Das Betriebsklima ist im Großen und Ganzen in Ordnung. Unser Chef gehört nicht zu den

Typen, die versuchen, immer mehr Leistung aus ihren MitarbeiterInnen herauszuquetschen. Trotzdem ist der Leistungsdruck nicht gering, einfach weil es viel Konkurrenz in der Gebäudereinigungsbranche gibt. Und auch unser Chef hat schon die Bemerkung fallen lassen, dass über 50-Jährige, die öfter einmal krank sind, „entsorgt“ werden.

Das wirkt sich doch sicher auf die Arbeitsatmosphäre aus.

Natürlich nimmt die Angst zu, wegen einer Erkrankung einmal länger auszufallen. In der Folge gehen die meisten kaum noch zum Arzt oder zu Vorsorgeuntersuchungen. Und eine dringend nötige Kur nimmt erst recht niemand in Anspruch.

Was müsste aus Ihrer Sicht geändert werden, um auch als ältere Beschäftigte unter vernünftigen Bedingungen arbeiten zu können?

An allererster Stelle müssen genügend Stellen da sein! Gerade in unserer Branche sind während der zurückliegenden Jahre viele Arbeitsplätze wegrationalisiert oder an Leiharbeitsfirmen vergeben worden. Wer stellt denn schon über 50-Jährige neu ein?

Würde der von den Gewerkschaften geforderte Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde helfen, den Druck auf die Beschäftigten zu verringern?

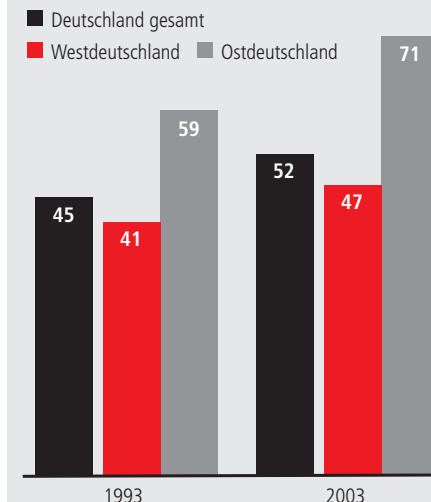
Davon bin ich überzeugt, denn die Billigkonkurrenz hätte keine Chance mehr. Allerdings sollte uns auch ein Mindestlohn nicht davon abhalten, für höhere Tariflöhne zu kämpfen. Immerhin hatten wir schon einmal 8 Euro Stundenlohn. Wir haben uns in Tarifverhandlungen auf eine Lohnsenkung eingelassen, weil die Arbeitgeber im Gegenzug mehr Stellen zugesagt hatten. Auf die zusätzlichen Arbeitsplätze warten wir bis heute... Es wird Zeit, dass unsere Reallöhne endlich einmal wieder steigen, denn – wie gesagt – für eine zusätzliche Altersvorsorge reicht es bei den meisten KollegInnen in unserer Lohngruppe nicht.

Neue Altersarmut

Es gehört zur Erfolgsgeschichte der gesetzlichen Rentenversicherung, dass die Altersarmut hierzulande zurückgedrängt wurde. Doch durch die Absenkung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung könnte Altersarmut wieder zum Problem werden – das durch eine Erhöhung des Rentenalters, ab dem eine Rente ohne Abschläge gezahlt wird, noch verschärft wird. Zwar wird die gesetzliche Rentenversicherung auch weiterhin verlässlich den größten Beitrag zur Lebensstandardsicherung leisten, Arbeitnehmer mit geringem Einkommen werden aber nur noch sehr niedrige Renten erhalten. Um beim jetzigen Rentenniveau eine Rente oberhalb der Grundsicherung zu erreichen, benötigt ein Arbeitnehmer etwa 26 Versicherungsjahre mit durchschnittlichem Einkommen. Die notwendige Versicherungsdauer wird sich aufgrund des sinkenden Rentenniveaus verlängern. Das trifft insbesondere ArbeitnehmerInnen mit niedrigen Einkommen, weil diese kaum finanzielle Spielräume für zusätzliche Vorsorge haben. Aber auch Versicherte, die auf den sozialen Ausgleich durch die solidarische Rentenversicherung angewiesen sind, wie Erziehende, werden von den Leistungsverlechterungen hart getroffen. Die Gefahr der Altersarmut steigt zudem, weil die modernen, flexibleren Erwerbsbiografien im Rentensystem nicht abgesichert werden. In vielen Erwerbsbiografien von Versicherten führen Phasen der Selbstständigkeit oder der Arbeitslosigkeit zu Lücken in der Versicherungsbiografie und zu mangelnder Absicherung im Alter.

Frauenrenten im Westen besonders niedrig

Verhältnis der durchschnittlichen Altersrente von Frauen (Neuzugänge) zu der von Männern 1993/2003 (in Prozent)



Quelle: VDR-Statistik 2004/Deutsche Rentenversicherung/Gender-Datenreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2005



Erwerbslosen droht dauerhafte Armut

Altersvorsorge ist für Arbeitslose nicht vorgesehen, Altersarmut ist vor allem für Langzeitarbeitslose vorprogrammiert.

Den Politikeraufruf, gut fürs eigene Alter vorzusorgen, hat Claudia S. vor einigen Jahren noch ernst genommen. Da investierte die heute 42-jährige Berlinerin den Großteil ihrer Ersparnisse in eine private Rentenversicherung. Inzwischen zählt die gelernte Buchhändlerin und Fremdsprachenkorrespondentin zu den Langzeiterwerbslosen – und soll nun erst einmal einen Teil des Versicherungskapitals aufzehren, bevor sie Arbeitslosengeld II erhält.

„Ich liege mit meiner Rentenversicherung etwas über dem zulässigen Höchstbetrag, der Alg-II-Empfängern noch zugestanden wird“, sagt Claudia S. „Es stellt sich nur die Frage, wie Langzeit-Erwerbslose eigentlich im Alter klar kommen sollen.“ Denn im Regelsatz von derzeit 345 Euro monatlich ist kein Cent für eine zusätzliche Altersvorsorge eingeplant, und „die Minibeträge, die für Arbeitslose an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt werden, reichen auch nach hundert Jahren nicht für ein Existenz sicherndes Einkommen“, stellt die Berlinerin fest.

Claudia S. steht für eine immer größer werdende Gruppe von sehr gut qualifizierten und hoch motivierten Erwerbslosen. Gearbeitet hat sie nach Abschluss ihrer Buchhändlerinnen-Ausbildung eigentlich immer, aber nie in einer gesicherten Festanstellung. Erst

arbeitete sie in Buchläden, später wechselte sie in den Versandhandel wissenschaftlicher Bücher. „In knapp 17 Jahren Berufstätigkeit war ich bei sechs oder sieben verschiedenen Unternehmen beschäftigt“, rechnet Claudia S. vor. Da sie als letzte und zumeist mit befristeten Verträgen eingestellt wurde, musste sie bei anstehenden Stellenstreichungen auch immer als erste gehen. „Mindestens die Hälfte der Firmen, für die ich gearbeitet habe, sind heute nicht mehr da, die anderen haben sich verkleinert.“

So nahm die Frau einen weiteren Politikerappell ernst, den nämlich, lernfähig und flexibel zu sein. Claudia S. begann eine Weiterbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin und schloss die Prüfung glänzend ab, obwohl sie zwischenzeitlich wieder eine Stelle im Buchversandhandel aufgenommen hatte. „Leider hat mein damaliger Arbeitgeber mich nicht meiner neuen Qualifikation entsprechend beschäftigt. Dabei hätte es Bedarf gegeben“, bedauert sie. Als dann auch in diesem Unternehmen Buchhändler-Stellen abgebaut wurden, musste Claudia S. wiederum gehen. Ihre zweite, bis heute dauernde Arbeitslosigkeit begann.

Noch bevor Hartz IV in Kraft getreten war und sie einen Antrag auf Alg II hätte stellen können, traf Claudia S. ein besonderer Schicksalsschlag: Ihr Vater verunglückte tödlich. Er hinterließ ihr zwar ein kleines Erbe, doch damit auch ein großes Problem. Alg II stand Claudia

S. nun natürlich nicht zu, ebenso wenig Zahlungen an die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung. „Deshalb habe ich ja die private Rentenversicherung abgeschlossen, um die geforderte Vorsorge zu treffen.“

Als sie schließlich das Erbe für ihren alltäglichen Unterhalt verbraucht hatte und zum 31. Januar 2006 einen Antrag auf Alg II stellte, musste sie sich belehren lassen, dass die private Alterssicherung Höchstgrenzen unterliege und sie dementsprechend erst weiteres selbst erspartes Kapital zu verbrauchen habe, bevor ihr Leistungen nach Hartz IV zustünden. „Im Lauf meiner Erwerbslosigkeit habe ich es mir abgewöhnt, sehr viel weiter als bis zu den nächsten Tagen oder maximal Wochen zu planen“, sagt Claudia S.

Auch Olaf Z. hat in seinem Leben schon viele Jobs gemacht. Mehrere Jahre hat er zudem im Ausland gelebt und gearbeitet. Doch seit 1996 ist der gelernte Verwaltungskaufmann mit we-

nigen kurzen Unterbrechungen erwerbslos. „In meinem letzten Bescheid der Deutschen Rentenversicherung stand, dass ich nach aktueller Berechnung auf 600 Euro Rente käme“, sagt der 51-jährige Berliner, der sich kaum noch Chancen ausrechnet, jemals wieder beruflich Fuß zu fassen. „So zynisch es klingt: Für mich wäre es am besten, jetzt erwerbsunfähig zu werden. Dann hätte ich wenigstens Anspruch auf eine entsprechende Rente.“

Eine private Altersvorsorge hat er in der Vergangenheit nicht aufgebaut; heute, mit Alg II als Lebensunterhalt, bleibt kein Cent für eine Rentenversicherung übrig. „Und die Beiträge, die für Arbeitslose an die gesetzliche Rentenversicherung abgeführt werden, sind minimal“, weiß Olaf Z.

So gilt für ihn, genau wie für Claudia S. und viele andere: Langzeiterwerbslosigkeit zieht in der Bundesrepublik fast zwangsläufig Bedürftigkeit im Alter nach sich.

Arbeitslosigkeit macht krank

Arbeitslosigkeit ist ein direkt und indirekt krank machender Faktor. Das hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festgestellt. Jeder bzw. jede dritte Arbeitslose weist ein Krankheitsbild auf, heißt es im IAB-Kurzbericht Nr. 4/2003. Der Anteil von Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen steige mit dem Lebensalter und der Dauer der Arbeitslosigkeit. Am häufigsten sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sowie Rückenprobleme und psychische Störungen.

Das IAB weist außerdem darauf hin, dass Beschäftigte eher arbeitslos werden, wenn sie krank sind. Ein Teufelskreis: Denn gleichzeitig ist das Krankheitsrisiko arbeitsloser Menschen höher als das von Beschäftigten. Das IAB fordert deshalb eine präventive betriebliche Gesundheitspolitik: „Dies gilt zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, doch ebenso sollte der Präventionsgedanke ein wichtiger Bestandteil bei der Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen sein.“



Erschwerte Bedingungen für chronisch Kranke

Wer auf Dauer krank ist und nicht mehr oder nur zeitweise arbeiten kann, dem droht der soziale Abstieg. Seit der Reform 2001 ist es schwieriger geworden, eine Erwerbsminderungsrente zu erhalten.

Seit langem leidet der 58-jährige Klaus W. unter einer arteriellen Verschlusskrankheit. Dadurch sind wesentliche Blutbahnen so verstopft, dass eine Drainage gelegt werden musste. Doch erst nach einigen Gutachten wurde ihm letztendlich eine Erwerbsunfähigkeitsrente bewilligt. Die ausschlaggebende Expertise erstellte ein Arzt seines Vertrauens, dessen Kosten er nach § 109 SGG zunächst selbst übernehmen musste.

Klaus W. gehört zu den rund 170 000 ArbeitnehmerInnen, die aus gesundheitlichen Gründen 2004 in Rente gingen – davon 32 000

wegen teilweiser Erwerbsminderung. Alle nur befristet – Renten wegen Erwerbsminderung werden nur auf Zeit bewilligt. Meist sind es psychische Beschwerden, Probleme mit Gelenken und Wirbelsäule oder innere Krankheiten, die es unmöglich machen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Vor allem gering Qualifizierte oder leistungsgeminderte ältere Arbeitslose nehmen die vorgezogene Rente aus gesundheitlichen Gründen in Anspruch.

Verminderte Erwerbsfähigkeit, oft verbunden mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, ist ein harter Einschnitt für die Betroffenen. Zusätzlich werden sie auch noch mit Abschlägen bestraft, wenn sie die Rente vor dem 63. Geburtstag in Anspruch nehmen. Und längst nicht jeder und jedem, die/der aus gesundheitlichen Gründen den Job vor Erreichen des Rentenalters aufgibt, wird tatsächlich eine Er-

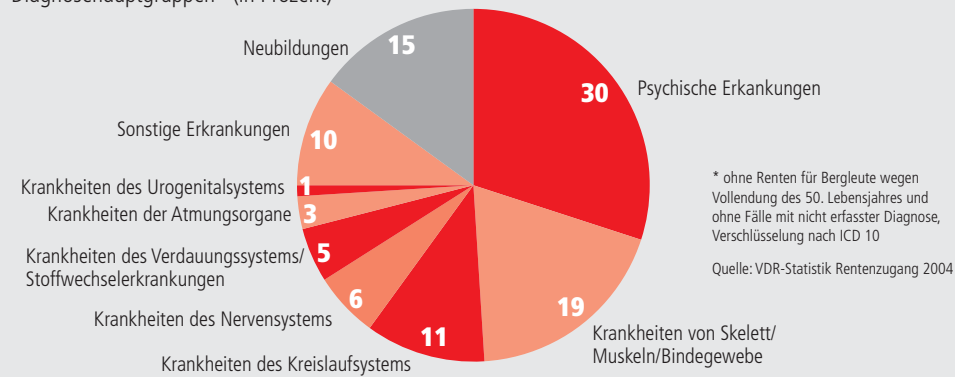
werbsminderungsrente zuerkannt. Viel Arbeit für die Widerspruchsausschüsse der Rentenversicherungsträger: Auf Anhieb werden nur wenige der Anträge bewilligt.

Die gesetzlichen Regelungen für die Erwerbsminderungsrente sind seit 2001 enger gefasst und in der Praxis häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten. Meist geht es um die Frage, inwieweit die AntragstellerInnen noch unter den „üblichen Bedingungen des Arbeitsmarkts“ eingesetzt werden können. Strittig sind oft die medizinischen Gutachten – selbst wenn der Hausarzt die Voraussetzungen erfüllt sieht, heißt das noch lange nicht, dass die Gutachter der Sozialgerichte das genauso sehen.

Eine Rente wegen Erwerbsminderung wird allen, die nach 1960 geboren sind, nur noch bewilligt, wenn sie weniger als sechs Stunden (volle Erwerbsminderung weniger als drei Stunden) arbeiten können. Dabei ist jede Tätigkeit zumutbar – egal welchen Beruf sie vorher ausgeübt haben. Ebenso wenig prüfen die Versicherungsträger, ob die Betroffenen überhaupt eine Chance haben, einen Job als Pförtner, Aktenbote oder Parkplatzwächter zu ergattern. „Die Vermittlung eines Ihrem Leistungsvermögen entsprechenden Arbeitsplatzes unterliegt nicht dem Risiko der Rentenversicherung, sondern fällt in den Aufgabenbereich der Agentur für Arbeit“, heißt es im lapidaren Juristendeutsch in einem Ablehnungsbescheid.

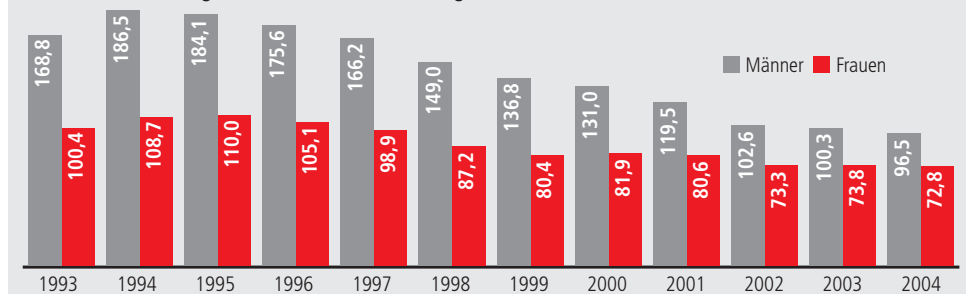
Ein Drittel wegen psychischer Erkrankungen erwerbsunfähig

Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit – Rentenzugang 2004 nach ausgewählten Diagnosehauptgruppen* (in Prozent)



Erwerbsminderung wird seltener anerkannt

NeurentnerInnen wegen verminderter Erwerbstätigkeit (1993 bis 2004, in Tausend)



NeurentnerInnen wegen Erwerbsminderung werden immer jünger – in den letzten zehn Jahren ist ihr Durchschnittsalter um rund drei Jahre auf 50 Jahre verringert. Dabei müssen auch BezieherInnen von Erwerbsminderungsrenten, die bei Rentenbeginn jünger als 63 sind, Abschläge von bis zu 10,8 Prozent hinnehmen. 2003 betrug die Frühverrentungsquote von Männern 20,2 Prozent, von Frauen 14,7 Prozent. Häufiger als Männer sind Frauen bei chronischen Erkrankungen zum Beispiel wegen mangelnder Rentenansprüche auf die Unterstützung ihrer Familien oder auf Sozialhilfe angewiesen.

Sechs Jahre bis zum Erfolg

Erst nach einem langwierigen Rechtsstreit um den Grad der Erwerbsminderung bekam Andreas B. eine Unfallrente zugesprochen. Kein Einzelfall.

Der Unfall selbst war für Andreas B. eigentlich schon schlimm genug: Anfang Januar 2000 stürzte der Stuckateur bei Malerarbeiten aus zwei Metern Höhe von einer Leiter und brach sich sieben Rippen sowie zwei Finger der rechten Hand. Doch es kam noch schlimmer. Die Rippenbrüche heilten nicht richtig aus, und auch über ein Jahr nach dem Unfall konnte Andreas B. seine rechte Schulter und den rechten kleinen Finger nur eingeschränkt bewegen. Außerdem litt der Mann unter Atembeschwerden.

Gründe genug, ihm die beantragte Unfallrente zu gewähren. Doch die Bau-Berufsgenossenschaft Bayern und Sachsen beschied Ende 2002, dass Andreas B. keine entsprechende Rente zustehe. Erst ab einer „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) von 20 Prozent werde gezahlt, diesen Grad erreiche Andreas B. nicht.

Der Stuckateur wandte sich daraufhin an seine Gewerkschaft IG Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU); die Kollegen dort empfahlen ihm, juristisch gegen die Ablehnung vorzugehen. Ein Rechtssekretär des DGB-Rechtsschutzes übernahm schließlich Andreas B.'s Fall. Er legte Widerspruch gegen den Bescheid der Berufsgenossenschaft ein, sodass der Weg zu

einer sozialgerichtlichen Entscheidung geebnet wurde. Beschleunigt wurde das Verfahren auf diese Weise allerdings nicht. Erst im Frühjahr 2004 erarbeitete ein Internist im Auftrag des Sozialgerichts Nürnberg ein sozialmedizinisches Gutachten. Darin wurde ein Zusammenhang zwischen Andreas B.'s Arbeitsunfall und seinen anhaltenden Atembeschwerden zurückgewiesen; schließlich sei der Mann Raucher. Die Minderung der Erwerbsfähigkeit betrage lediglich zehn Prozent.

Andreas B. war zwar geschockt, aber nicht bereit aufzugeben. „Vor dem Unfall habe ich regelmäßig Sport getrieben, obwohl ich rauche – und ich hatte keine Atemnot.“ Der Zusammenhang zwischen dem Sturz und seinen Gesundheitsproblemen sei offenkundig. Und deshalb ließ der Mann auch nicht locker. Sowohl der DGB-Rechtsschutz wie auch die Berufsgenossenschaft gaben weitere Gutachten und Gegengutachten in Auftrag. Dieses Hin und Her hätte sich wohl bis zum Sankt Nimmerleinstag hingezogen, wenn nicht schließlich die Berufsgenossenschaft eingelenkt und einem Vergleich zugestimmt hätte. Andreas B.'s Erwerbsminderungsgrad wurde nun mit 20 Prozent eingestuft, so dass er Anspruch auf eine Unfallrente hat. Im November 2005, bald sechs Jahre nach dem Berufsunfall, fand damit der Fall ein gutes Ende.

Renteneintrittsalter steigt

Der Zeitpunkt, an dem Beschäftigte in Rente gehen, ist meist nicht freiwillig gewählt. Solange es auf dem Arbeitsmarkt kaum Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere gibt, werden sich durch die Anhebung des Renteneintrittsalters die durchschnittlichen Renten weiter mindern. Noch mehr Menschen als heute werden hohe Abschläge in Kauf nehmen müssen, weil sie vor dem regulären Rentenalter von 67 Jahren in Rente gehen müssen. Ebenso werden noch mehr ältere ArbeitnehmerInnen Zeiten der Arbeitslosigkeit hinnehmen müssen, was ebenfalls die Versorgung im Alter weiter verschlechtert.

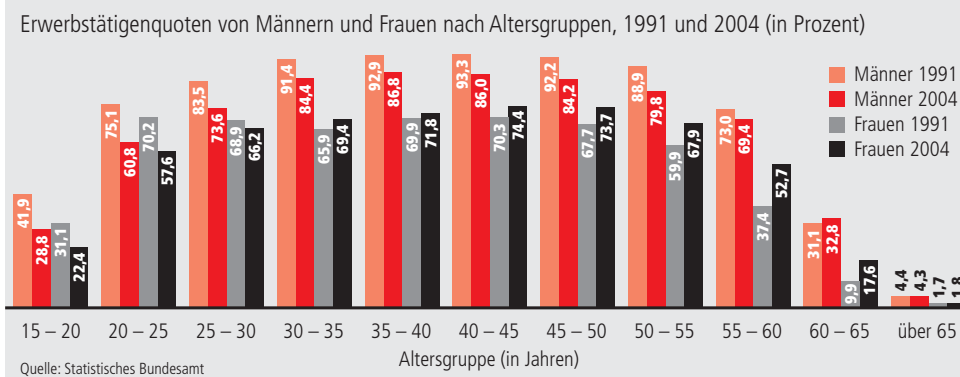
Die geplante Regelung, dass ArbeitnehmerInnen nach 45 Pflichtbeitragsjahren abschlagfrei in Rente gehen können, wird – angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit – kaum vor Rentenminderungen schützen. Lediglich 29,8 Prozent der Männer bzw. gerade mal 10,7 Prozent der

Frauen, die 2004 in Rente gingen, erfüllten diese Bedingung.

Die schrittweise Verschärfung der Regelungen für den Rentenzugang zeigt bereits Wirkung. Von 1997 bis 2004 ist das durchschnittliche Zugangsalter zur Altersrente für Männer um rund ein Jahr auf 63,3 und für Frauen um ein halbes Jahr auf 63,4 Jahre gestiegen. Gleichzeitig musste die Hälfte aller NeurentnerInnen Abschläge in Kauf nehmen.

Auch der Anteil derjenigen, die vor der Rente beschäftigungslos waren, hat sich erhöht. Durch die Hartz-Reformen können die Folgen für das Einkommen im Alter erheblich sein. Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I wurde für Ältere von bis zu 32 Monaten auf 18 verkürzt. Fast jeder zweite Arbeitslose im Alter von 55 bis 65 Jahren zählt inzwischen zu den Alg II-EmpfängerInnen und erwirbt in dieser Zeit nur minimalste Rentenansprüche.

Männer über 50: Erwerbstätigenquote gesunken



„Vom Jugendwahn verabschieden“

Nur jedes zweite Unternehmen in Deutschland beschäftigt noch ArbeitnehmerInnen, die älter als 50 Jahre sind. Damit ältere Menschen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, muss sich die Personalpolitik in den Unternehmen grundlegend ändern. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock über den erforderlichen Wandel in den Betrieben in Sachen Qualifizierung, Arbeitszeit und Gesundheitsvorsorge sowie Beispiele guter Praxis dazu.



Was müsste sich außerdem in den Betrieben ändern?

Ganz wichtig ist, die Frühverrentungspolitik in den Betrieben zu beenden. Sie hatte ein vernünftiges Ziel: Sie sollte jungen Menschen die Chance geben, in die Erwerbstätigkeit einzusteigen. In der Tat haben wir in Deutschland eine relativ geringe Jugendarbeitslosigkeit.

Aber das haben wir uns teuer erkaufte – indem ältere Mitarbeiter entlassen wurden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Bildung von altersgemischten Teams. Ich habe selbst schon oft erlebt, wie gut Teams arbeiten, zu denen Menschen zwischen 20 und über 60 gehören. Die Einzelnen bringen unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen ein. Welche Vorteile die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten auch dem Unternehmen bringt, haben aber leider viele Personalverantwortliche und Führungskräfte noch nicht erkannt.

Wie kann ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Personalpolitik erreicht werden?

Das Wichtigste ist: Wir müssen uns vom Jugendwahn verabschieden. Einige Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass sie zu schnell auf ihre älteren Beschäftigten verzichtet haben und damit eine Menge Kompetenz verloren gegangen ist. Jetzt versuchen sie, ältere Beschäftigte zu halten und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen – bei der Arbeitszeit und -organisation, in Fragen der Gesundheitsvorsorge oder der betrieblichen Weiterbildung. Es gibt eine ganze Reihe guter Initiativen. Dennoch sind es noch viel zu wenige Betriebe, die sich hier engagieren. Aber die Richtung stimmt.

Wie kann der Wandel in den Betrieben von der Politik unterstützt werden?

Politik kann natürlich nicht alles, aber sie kann für die Thematik sensibilisieren und Impulse geben. Etwa beim Thema Arbeitszeitgestaltung: Arbeitszeit lässt sich auch ganz anders flexibilisieren als heute üblich, zum Beispiel durch Lebensarbeitszeitkonten.

Es wäre gut, wenn gerade in den Lebensphasen, in denen viele Beschäftigte sowohl durch Familienpflichten als auch im Beruf sehr gefordert sind, die Arbeitszeit dieser doppelten Belastung angepasst werden kann. Die Möglichkeiten, lebens- und bedarfsgerecht die Arbeitszeiten zu gestalten, sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Das heißt, Arbeitszeiten sollten familien-gerechter gestaltet werden?

Ja, es ist im Interesse aller, wenn Beschäftigte berufliche Anforderungen mit ihren Verpflichtungen bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen besser vereinbaren können. Aber auch aus anderen Gründen sollte es möglich sein, phasenweise im Laufe des Arbeitslebens die Arbeitszeit zu reduzieren oder eine Auszeit zu nehmen, etwa weil man sich weiterbilden will oder sich anderen privaten Interessen stärker widmen möchte. Insofern ist die alte Forderung nach Sabbaticals nach wie vor hoch aktuell. Auch damit wird die Möglichkeit, altersgerecht zu arbeiten, verbessert. Es ist allerdings zwingend notwendig, dass die Verpflichtung zur Absicherung solcher Langzeitkonten für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers deutlich verbessert wird.

Viele ältere Beschäftigte sind auch aus gesundheitlichen Gründen kaum noch in der Lage, Vollzeit zu arbeiten.

Deshalb muss man Modelle entwickeln, wie Arbeitszeiten für Ältere reduziert werden

können. Aber das allein genügt nicht. Getreu dem Motto „Prävention geht vor Rehabilitation“ muss in den Branchen und Berufen, in denen die gesundheitsschädlichen Belastungen besonders hoch sind, grundsätzlich für bessere, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen gesorgt werden. Der Gesetzgeber sollte durch einen gesetzlichen Rahmen Anreize schaffen, damit die Betriebe in diese Richtung agieren.

Wie unterstützen die Gewerkschaften den Wandel hin zu einer altersgerechteren Arbeitswelt?

Die Gewerkschaften unterstützen diesen Wandel durch tarifvertragliche Regelungen, etwa zum Thema Weiterbildung. Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen zum Thema Gesundheitsschutz. Auch da gibt es schon gute Modelle, die vor allem auf Prävention setzen. Zurzeit führen wir beispielsweise gemeinsam mit dem Bundesinnenministerium ein Projekt für die in diesem Ministerium beschäftigten Beamtinnen und Beamten durch. Auf einer Konferenz wollen wir die Ursachen der relativ hohen Krankenstände dort thematisieren. Zielgruppenspezifisch wollen wir herausfinden, welche Arbeitsbedingungen möglicherweise „krankmachend“ sind und welche besonderen Stressfaktoren es gibt. Wir wollen konkrete Gegenstrategien entwickeln – von neuen Arbeitszeitmodellen bis hin zu Trainings oder Schulungen zum Stressabbau.

Auch die Betriebs- und Personalräte sind hier gefragt.

Ja. Sie sollten darauf dringen, dass altersgerechte Arbeitsbedingungen zum festen Bestandteil der Personalpolitik in den Unternehmen und Verwaltungen werden. In den Betrieben lässt sich eine Menge positiv verändern.

Aber auch Betriebsräte haben den Bewusstseinswandel weg von Jugendwahn und Frühverrentung noch nicht unbedingt vollzogen.

Deshalb ist es die Aufgabe von DGB und Gewerkschaften, die Betriebsräte dafür zu sensibilisieren. Gerade auch in den Großbetrieben ist die Erkenntnis über die Konsequenzen des demografischen Wandels noch nicht angekommen: Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren verschärfen. Deshalb muss man künftig wieder stärker auf ältere Beschäftigte zurückgreifen. Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten, müssen die Arbeitsbedingungen verändert werden. Ganz wichtig ist die permanente Weiterbildung der Beschäftigten. Zwar ist die Bedeutung des lebenslangen Lernens mittlerweile in vielen Köpfen. Viele Betriebsräte wie auch Führungskräfte sind sich aber noch nicht bewusst, dass in Kürze ganze Generationen von Beschäftigten ausscheiden werden. Dafür muss man Ersatz schaffen. Das heißt, die Unternehmen müssen einerseits verstärkt in die Ausbildung des Nachwuchses investieren, andererseits aber auch Ältere länger im Erwerbsleben halten.

Welchen Stellenwert hat Weiterbildung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen?

Einen sehr hohen. Tatsache ist aber, dass Ältere nur selten an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen. Und wenn ältere Beschäftigte partizipieren, dann sind es in der Regel die höher Qualifizierten. Die geringer Qualifizierten erhalten entweder keine Angebote, oder sie tun sich selbst schwer, sich auf Fortbildung einzulassen. Das hat oft mit ihren Lernerfahrungen zu tun. Deshalb ist es ganz wichtig, spezifische Angebote für sie zu entwickeln. Das heißt: Es müssen Lernvoraussetzungen und -formen geschaffen werden, die es erleichtern, auch im Alter noch mal die Schulbank zu drücken. Dazu gehören zum Beispiel Angebote, sich im Prozess der Arbeit selbst zu qualifizieren oder an vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen anzuknüpfen, sie aufzufrischen und weiterzuentwickeln. Auch hier sind die Möglichkeiten längst noch nicht ausgeschöpft.

Ist denn bei älteren ArbeitnehmerInnen überhaupt der Wille da, sich für die letzten Jahre des Berufslebens noch fortzubilden?

Ich denke schon. Aber wie bei der Gesundheitsvorsorge ist auch bei der Weiterbildung dringend mehr Beratung notwendig. Oft wissen Menschen, die über einen längeren Zeitraum hinweg eine Tätigkeit verrichten, gar nicht mehr, über welche Qualifikationen und Kompetenzen sie verfügen, wenn sie

sie im Arbeitsalltag nicht einsetzen müssen. Gleiches gilt für Defizite. Ein Grund für den Misserfolg der Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit ist, dass es zu wenig Beratung gibt und die Menschen häufig nicht wissen, welche Fortbildung sie wirklich brauchen. Wir haben als DGB zum Thema Bildungsberatung zwei Projekte angestoßen. Das Projekt LEA zielte darauf, ein Berufsbildungscoach zu entwickeln. Beim Projekt BOHA unterstützen wir die Ausbildungsberater im Handwerk, die Berater der einzelnen Beschäftigten in den Betrieben sein sollen. Ich gehe davon aus, dass eine bessere Beratung die Weiterbildungsquote Älterer durchaus erhöhen kann.

Gibt es Beispiele, wie das aussehen könnte?

Es gibt eine Reihe Beispiele guter Praxis. So haben die Stadtwerke München den Fahrern im öffentlichen Personennahverkehr spezifische Kurse zum Stressmanagement und Fitnessstrainings im Rahmen eines Programms zur Arbeitszeit, Gesundheit, Kompetenz- und Personalentwicklung angeboten. Das Programm bezog sogar ein Entärgerungstraining für den Umgang mit schwierigen Kunden mit ein. Ziel war, höhere Ausdauer und reduzierten Stress durch das Erlernen von Zeitmanagementtechniken und Gelassenheit zu erreichen. Die Resonanz war überaus positiv, auch die Ergebnisse können sich sehen lassen: Gesundheit und Wohlbefinden haben sich verbessert, Stress-, Rücken- und Herzbeschwerden haben abgenommen, die

Krankentage wurden im Schnitt um fünf pro Jahr reduziert, die Fahrdienstuntauglichkeit wurde von 1993 bis 2001 um über 50 Prozent gesenkt. Das zeigt, dass sich Weiterbildung auch fürs Unternehmen rechnet.

Lässt sich das verallgemeinern?

Durchaus. Die Münchner Stadtwerke sind ein gutes Beispiel dafür, was möglich ist, wenn man bei der spezifischen Situation der Beschäftigten ansetzt. Eine klassische Win-Win-Situation: Unternehmen wie Beschäftigte profitieren. Das funktioniert im Dienstleistungsbereich wie auch in der Industrie. Ein gutes Beispiel liefern auch die Röhrenwerke Muldenstein/Bitterfeld. Sie haben „mittelalternde Arbeitsplätze“ definiert. Es wird differenziert nach Einstiegs-, Übergangs-, Verweil-, Aufstiegs- und Ausstiegsarbeitsplätzen. Entsprechend wurden im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes Angebote zum lebensbegleitenden Lernen der Beschäftigten entwickelt. Auch hier ist die Bilanz überaus positiv – für alle.

Bei der Weiterbildung älterer Menschen gehört Deutschland in Europa zu den Schlusslichtern. Ebenso wenig sieht es danach aus, dass es hierzulande gelingen wird, bis 2010 eine Erwerbsquote von mindestens 50 Prozent bei den 55- bis 64-Jährigen umzusetzen – eines der Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie.

In der Tat sind wir mit rund 45 Prozent Erwerbsbeteiligung bei den über 55-Jährigen

vom Lissabon-Ziel noch entfernt. Es gibt Länder, die haben diese Marke weit überschritten – etwa Dänemark mit über 60 oder Schweden mit fast 70 Prozent. Dass Deutschland im europäischen Vergleich so hinterherhinkt, hat seine Ursache zum einen in unserer Frühverrentungspraxis, zum anderen verfolgen die Länder mit höheren Erwerbsquoten Älterer erfolgreich präventive Ansätze zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, in der Gesundheitsvorsorge wie bei der Qualifizierung.

Viele größere Unternehmen haben Vorruhestandsregelungen in den letzten Jahren vor allem dazu genutzt, ihr Personal extrem zu verjüngen.

Durch unsere Frühverrentungspraxis haben wir zwar eine geringere Jugendarbeitslosigkeit als andere Länder. Diese Praxis hat aber auch den Blick extrem verengt: Wenn es in

den Unternehmen darum ging, Personal zu reduzieren, wurden vor allem die Älteren vor die Tür gesetzt, aber dennoch kaum Jüngere eingestellt. Das kann nicht so weitergehen.

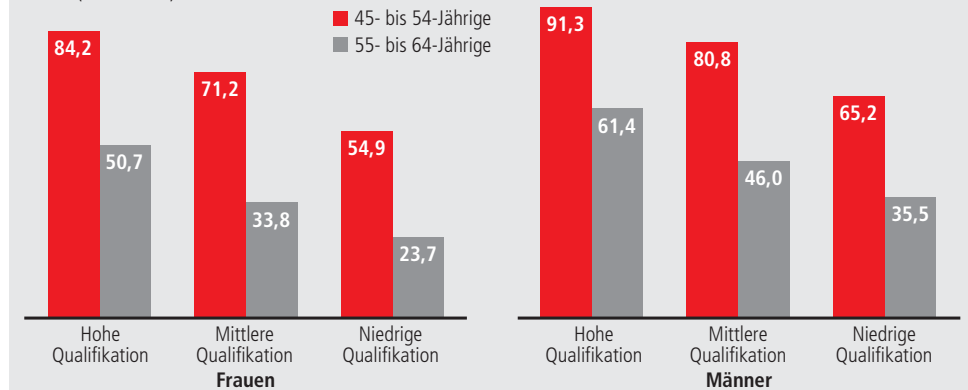
Im Übrigen haben von diesen Frühverrentungspraktiken hierzulande vor allem Männer profitiert mit vergleichsweise luxuriösen Modellen. Davon haben Frauen aber meist nichts. Frauen sind heute im Alter stärker in Erwerbsarbeit eingebunden als Männer.

Aber Frauen arbeiten dann doch eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Sie arbeiten viel häufiger in Teilzeit oder in Minijobs und sind damit doppelt benachteiligt. Die Männer haben die luxuriösen Ausstiegsmodelle und die Frauen die prekäre Beschäftigung. Auch das ist eine Entwicklung, die wir nicht hinnehmen können.

Beschäftigungsquote: Je qualifizierter umso höher

Beschäftigungsquoten der 55 bis 64-Jährigen und der 45 bis 54-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht 2004 (in Prozent)



Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung, Institut Arbeit und Technik



Vorsorge und Integration werden groß geschrieben

Ein Vorbild in Sachen Gesundheitsvorsorge und Integration von Behinderten sind die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR).

Vor oder nach der Arbeit ein, zwei schnelle Biere trinken – für die MitarbeiterInnen der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) lag diese Versuchung noch vor zehn Jahren sehr nahe; gab es doch eigens einen betrieblichen Bierausschank. Georg Heidel von der BSR-Gesundheits- und Sozialberatung schaudert es heute noch, wenn er von solchen Sitten und Gebräuchen der Vergangenheit erzählt. In den zurückliegenden zehn Jahren ist allerdings eine Menge in Sachen Gesundheit, Vorsorge und Behindertenintegration bei dem landeseigenen Stadtreinigungsunternehmen passiert.

So ist seit dem 1. Oktober 2005 eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach Sozialgesetzbuch IX in Kraft. „Es geht um die Reintegration von Kranken und Gehandicapten mit dem Ziel, dauerhafte Arbeitsunfähigkeit zu verhindern“, sagt Helfried Hauch, seit 1986 Schwerbehindertenvertreter bei den BSR. Mit Georg Heidel ist er sich einig, dass zu diesem Aufgabenfeld in möglichst naher Zukunft eine umfassende und verbindlichere Dienstvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. zum Gesundheitsmanagement geschlossen werden sollte. „Aber im Moment sind wir noch nicht so weit“, so Helfried Hauch. „Wir sammeln zunächst Erfahrungen mit der Anwendung der Vereinbarung zum betrieblichen Einglie-

derungsmanagement und arbeiten vor allem ‚Altfälle‘ ab.“

In einem Großbetrieb wie den BSR kommt dabei einiges zusammen. Zwischen Oktober 2005 und Ende Januar 2006 wurden 37 Langzeitkranke nach dem Eingliederungsmanagement betreut und beraten; zwölf von ihnen sind mittlerweile wieder im Arbeitseinsatz, fünf gingen in den Ruhestand, weitere wechselten in körperlich weniger anstrengende Tätigkeiten.

Erfahrungen mit der (Wieder-)Eingliederung leistungsgeminderter MitarbeiterInnen hat man bei der BSR schon sehr lange. Seit vielen Jahren liegt der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter konstant bei gut elf Prozent – um mehr als das Doppelte über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote. Zurzeit sind das 620 Beschäftigte. Dazu kommen zwischen 800 und 900 KollegInnen mit einem Behinderungsgrad von unter fünfzig Prozent. Helfried Hauch: „Pro Jahr werden bei den BSR über die Schwerbehindertenvertretung rund 300 Anträge auf Anerkennung einer Schwerbehinderung und auf Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) gestellt.“

Die Gründe für die überdurchschnittlich hohe Zahl an behinderten oder gehandicapten Beschäftigten hängen ursächlich mit dem „Kerngeschäft“ der BSR zusammen: „Speziell die Kollegen bei der Straßenreinigung oder der Müllabfuhr leisten – trotz aller technischen Hilfen – nach wie vor Schwerst-

arbeit“, sagt Georg Heidel. Entsprechend verbreitet sind Verschleißerkrankungen der Wirbelsäule und der Gelenke. Zudem ist gerade in den ausschließlich mit männlichen Beschäftigten besetzten BSR-Sparten das Gesundheitsbewusstsein nicht sehr ausgeprägt. „Generell haben ungefähr siebzig Prozent aller behandelten Erkrankungen mit einer Lebensweise zu tun, die erheblich beeinflussbar ist: fehlende Ausgleichsbewegungen, Rauchen, zu viel Alkohol, ungesunde Ernährung, Umgang mit Stress“, sagt der Mitarbeiter der Gesundheits- und Sozialberatung. Und so bieten die BSR mittlerweile mehrere Male im Jahr Gesundheitstage außerhalb Berlins an. Dabei stehen Einführungen in autogenes Training, in Ausdauersportarten und Tipps für eine gesunde Lebensführung ebenso auf dem Programm wie Vorträge zu allgemeinen Gesundheitsrisiken, Vorbeugung oder zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Zu einer gesunden Lebensweise motivieren soll auch der Gesundheitsbonus: Für Vorsorgeuntersuchungen, Teilnahme am Betriebs-sport oder auch an den Gesundheitstagen gibt es Bonuseinträge. Wer regelmäßig bei solchen Aktivitäten mitmacht, wird mit Einkaufsgutscheinen belohnt und nimmt an einer Verlosung teil. Für Georg Heidel kleine, aber wichtige Anstöße, Straßenreiniger und Müllwerker für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren.

Auf der gesamtbetrieblichen Ebene liege freilich, da sind sich der Gesundheitsexperte und der Schwerbehindertenvertreter einig, noch

Einiges im Argen. „Die Arbeitsorganisation muss mehr als bisher die Änderungen in der Leistungsfähigkeit und in den Genesungsverläufen älterer Arbeitnehmer berücksichtigen. Alternsgerechte Leistungsanforderungen und eine entsprechende Organisation der Arbeit sind unverzichtbar, wenn nicht Raubbau mit der menschlichen Arbeitskraft betrieben werden soll“, betont Georg Heidel. Die Alters- und Gesundheitsstruktur der Mitarbeiter müsste Maßstab für die Planung und Arbeitsorganisation sein. „Leider gibt es bei den BSR die ungute Tradition der Leistungslöhne. Auch die Gewerkschaft hat das in Tarifverhandlungen immer mitgetragen“, gesteht Helmfried Hauch ein. „Die Kollegen wurden durch die so genannte Gedingezulage motiviert, viel Leistung in wenig Zeit zu bringen. Dass das auf die eigenen Knochen ging, haben sie zumeist Jahre später gespürt.“ Bei einem Altersdurchschnitt, der gerade in einem operativen Bereich wie der Straßenreinigung bei 48 Jahren liegt, sei

Gesundheitsförderung rechnet sich

Betriebliches Gesundheitsmanagement macht sich für Unternehmen bezahlt. Betriebliche Gesundheitsförderung kann Fehlzeiten um bis zu 36 Prozent senken. Bezogen auf die Produktivität kann sich jeder investierte Euro vervierfachen bzw. versechsfachen. Das ist das Ergebnis einer Studie unter Beteiligung der Betriebskrankenkassen. (Julia Kreis, Wolfgang Bödeker, Gesundheit und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention, 2003)

die Einführung des alternsgerechten Arbeitens dringend geboten.

Georg Heidel weiß, dass der Weg zu einer differenzierteren Arbeitsorganisation noch lang ist. „Wenn die persönliche Leistungsbemessung im Interesse des Gesundheitsschutzes etwas gemindert werden sollte, darf der Lohn nicht in gleichem Umfang sinken. Hier sind neben den betrieblichen Akteuren auch die Tarifparteien gefragt“, sagt der Gesundheitsfachmann. Die Geschäftsführung müsse überzeugt werden, dass sich eine verhältnismäßig höhere Bezahlung trotz geminderter Spitzenleistungen auch betriebswirtschaftlich auszahlen könne: „Auf diese Weise könnten wir Krankheitstage und den allgemeinen Verschleiß der Mitarbeiter reduzieren. Die Arbeitskontinuität würde steigen und damit die Produktivität.“

Wenn auch die Neubewertung und die Organisation der Arbeit erst am Anfang stehen, so haben die BSR in den letzten Jahren eine Menge dafür getan, behinderten und gehandicapten Mitarbeitern einen sinnvollen und produktiven Arbeitsplatz zu schaffen: Im Sommer 2004 etwa ging die BSR-eigene Papierkorbwerkstatt mit 15 Mitarbeitern an den Start. Damit wurden gleich mehrere Ziele erreicht. Zum einen integrierte das Unternehmen einen Aufgabenbereich, der einige Jahre zuvor ausgegliedert worden war. Zum anderen können leistungsgeminderte Beschäftigte hier ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. Nicht zuletzt konnten die BSR für diese Neugestaltung Fördermittel des Berliner Integrationsamtes in Anspruch

nehmen. Gleich zweifach wurde die BSR-Papierkorbwerkstatt ausgezeichnet: Mit dem „RehaPreis“ der gewerblichen Berufsgenossenschaften und dem Integrationspreis des Landes Berlin.

Auch das „Scout-Projekt“, das Anfang 2006 gestartet wurde, dürfte den BSR noch viel Lob einbringen: Zwölf ebenfalls leistungsgeminderte Mitarbeiter sind dabei als eine Art Müll-Task-Force in Berlin unterwegs, um „Schmuddelecken“ zu säubern, aber auch um Ansprechpartner für Passanten oder Geschäftsinhaber zu sein.

Georg Heidel und Helmfried Hauch sind zuversichtlich, dass solche Projekte positive Auswirkungen im Inneren wie im Äußeren haben. „Die Kollegen sollen ja schließlich so lange wie möglich produktiv arbeiten können, nur muss ein über 50-Jähriger nicht unbedingt noch schwere Mülltonnen schieben“, sagt der Mitarbeiter der Gesundheits- und Sozialberatung.

Eines steht für ihn jedoch fest: BSR-Mitarbeiter können nicht erst mit 67 Jahren in Rente gehen. „Viele unserer Kollegen haben im Alter von 15 Jahren angefangen zu arbeiten. So eine harte Arbeit hält niemand 50 Jahre durch.“ Abseits der gesellschaftspolitischen Rentendebatte tun jedenfalls Georg Heidel und Helmfried Hauch eine Menge dafür, dass die 5485 BSR-Beschäftigten halbwegs gesund ihre Rente erreichen – mittlerweile ohne betrieblichen Bierausschank, dafür mit regelmäßigen Raucherentwöhnungskursen.

Edelsteine statt „altes Eisen“

Ein Unternehmer aus Baden-Württemberg entdeckt die besonderen Fähigkeiten älterer MitarbeiterInnen.

Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gehört Alter oftmals zu den Ausschlusskriterien bei der Jobvergabe. Doch es gibt löbliche Ausnahmen. Otmar Fahrions Diamantensammlung besteht nicht aus lupenreinen Ein- und Mehrkarätären. Als „Edelsteine“ bezeichnet der Gründer und Inhaber der Kornwestheimer „Fahrion Engineering“ vielmehr seine über 50-jährigen MitarbeiterInnen. Von denen hat der selbst 66 Jahre alte Unternehmer ungewöhnlich viele: 42 Prozent der rund hundert Beschäftigten sind bei ihm fünfzig und älter, je 29 Prozent gehören zur Gruppe der über 40- bzw. der über 25-Jährigen.

„Ich habe die allerbesten Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern und altersgemischten Teams gemacht und kann unser Modell nur zur Nachahmung empfehlen“, sagt Otmar Fahrion. Ursprünglich war seine Idee aus schierer Not entstanden. Bis zum Jahr 2000 beschäftigte er in seinem Unternehmen, das Anlagen und komplette Fabriken konstruiert, überwiegend jüngere Ingenieure – so wie es nicht nur in dieser Branche gang und gäbe ist. Doch schlagartig warben Kunden dem schwäbischen Unternehmer sechs seiner Nachwuchingenieure ab. „Damit hatten wir quasi die komplette personelle Zukunft der Firma verloren“, stellt Fahrion fest. Nachdem er mit einem ersten Stelleninserat keinen

Erfolg hatte, kam der Firmeninhaber auf die Idee, gezielt ältere Arbeitsuchende zur Bewerbung aufzufordern. Die Resonanz war enorm: Zwischen Juli und Dezember 2000 gingen 527 Bewerbungen bei „Fahrion Engineering“ ein, zur Hälfte von über 50-Jährigen. „300 haben wir schließlich zum Gespräch eingeladen, von denen 180 ausgezeichnet, hundert immer noch gut für die Stellen geeignet waren.“ Am Ende wurden statt der eigentlich geplanten vier 19 Ingenieure eingestellt, 15 von ihnen aus der Altersgruppe Fünfzig plus. Seitdem haben noch etliche weitere ältere Ingenieure einen Job im Unternehmen gefunden.

Die „Fahrion Engineering“ ist längst zum Vorzeigemodell geworden, wie sich aus der Gruppe älterer Arbeitsloser ungeahnte Potenziale für eine Firma erschließen lassen. Der rührige Chef selbst ist landauf, landab im Auftrag der Bosch-Stiftung oder auch des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterwegs, um seine Erfahrungen zu schildern und andere mittelständische Unternehmer oder Handwerker zur Nachahmung zu animieren.

„Leider sitzen viele Vorurteile sehr fest“, erfährt Fahrion bei Veranstaltungen und Gesprächen mit Unternehmer-„Kollegen“. „Ältere seien nicht so belastbar, hätten Anspruch auf höhere Vergütung und könnten nicht gekündigt werden.“ Tatsächlich trifft kein einziges der oft vorgebrachten

Argumente zu. Häufig gibt es tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich der Bezahlung. Die Arbeitsagenturen können Zuschüsse leisten. Angesichts einer halbjährigen Probezeit stelle auch der Kündigungsschutz kein Hindernis bei der Einstellung Älterer dar, findet Otmar Fahrion.

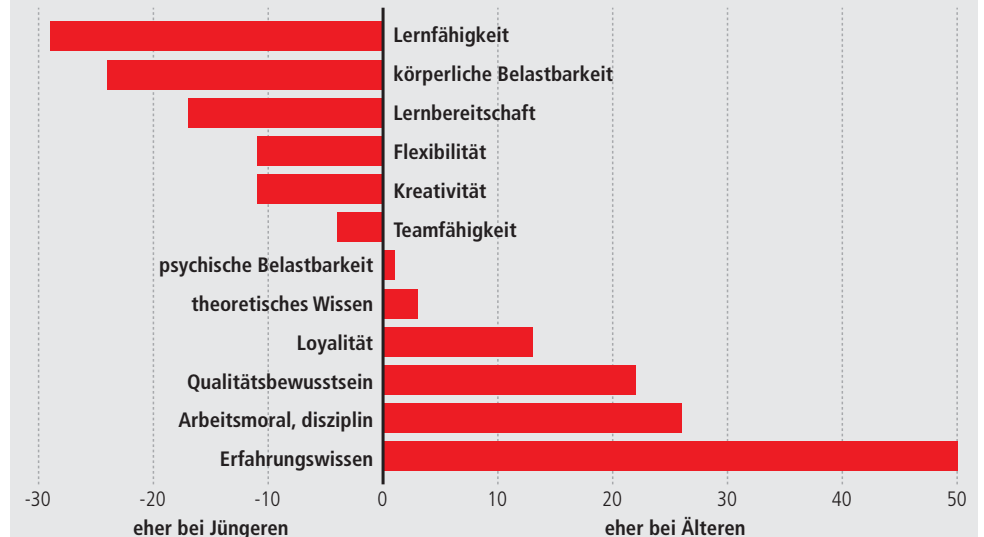
Viel stärker als die Negativ-Vorurteile schlagen aus seiner Sicht die Pluspunkte zu Buche: So seien die neu eingestellten Ingenieure aus der Gruppe Fünfzig plus sofort einsetzbar gewesen, hätten Know-how, Erfahrung und Verhandlungsgeschick mitgebracht. „Und – anders als oft angenommen wird – sind die Älteren meist erheblich flexibler als jüngere Kollegen“, weiß der Firmenchef. Seine „Edel-

steine“ jedenfalls könne er ohne Probleme zu längeren Einsätzen ins Ausland schicken, während die Jüngeren vor solchen Aufträgen zurückschreckten, weil sie durch Hausbau bzw. Familiengründung oft stärker ortsgebunden seien. Und so kommen gerade aus der Gruppe Fünfzig plus etliche Fernpendler nach Kornwestheim zur Arbeit – Hauptwohnsitz ist etwa Bielefeld oder Dessau.

Schule gemacht hat das gute Beispiel bisher jedoch kaum. Derzeit sind gut 45 Prozent der BundesbürgerInnen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig. Zum Vergleich: In Großbritannien liegt die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe bei 57, in Dänemark bei fast 60 und in Schweden bei fast 70 Prozent.

Ältere haben Erfahrungswissen

Anforderungen der Betriebe an ArbeitnehmerInnen/Erwartungen an ältere und jüngere Beschäftigte



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesrepublik bewegt sich damit im Mittelfeld innerhalb der EU; schlechter sind die Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen beispielsweise in Frankreich, Italien, Österreich, Luxemburg und Belgien.

Der Weg zu einer vermehrten Einstellung über 50-Jähriger ist gleichwohl nicht klar vorgezeichnet. Wenn allein gute Argumente den Ausschlag gäben, müssten sich die Unternehmen förmlich um ältere Arbeitslose reißen. So wies die damalige Bundesfamilienministerin Renate Schmidt (SPD) bei einem Besuch der „Fahrion Engineering“ im Herbst 2004 darauf hin, dass angesichts des demografischen Wandels die Ausgrenzung älterer ArbeitnehmerInnen keinesfalls zukunftsfähig sei.

Ihr Staatssekretär, Peter Ruhenstroth-Bauer, räumte anlässlich der Tagung „Wirtschaftliche und gesellschaftliche Produktivität älterer Menschen“ im Mai 2005 in Berlin einmal mehr mit verbreiteten Vorurteilen auf: „Leistungs- und Lernprobleme Älterer sind regelmäßig nicht auf das zunehmende Lebensalter zurückzuführen, sondern haben etwas mit Arbeitsorganisation, mit der Bewertung von Erfahrungswissen und mit einer besseren Zusammenarbeit auch altersgemischter Teams in Betrieben zu tun.“

Wer diese Bereiche ernsthaft anpackt, wird dann wohl wie Otmar Fahrion eines Tages nicht mehr auf den Wissensschatz der älteren Beschäftigten verzichten wollen.

Arbeit soll nicht krank machen

Wie physische und psychische Belastungen des Pflegepersonals reduziert werden können, das hat die Havellandklinik Nauen in einem Modellprojekt untersucht. Und sie kann noch viel mehr Nachahmenswertes in Sachen Gesundheitsförderung vorweisen.

Krankenhäuser sind natürlich in erster Linie für die PatientInnen da: für kranke Menschen, die durch sachgerechte Therapie und gute Pflege genesen sollen. Doch was ist mit dem Personal der Krankenhäuser? Müssen und können sie

Welche Betriebe beschäftigen Ältere?

- Betriebe, die bereits länger bestehen
- Verarbeitendes Gewerbe und öffentlicher Dienst haben die höchsten Anteile Älterer, Bauwirtschaft und privater Dienstleistungssektor die niedrigsten
- Betriebe mit Betriebsrat haben höhere Anteile älterer Beschäftigter
- Wachsende Betriebe haben häufiger und mehr ältere Beschäftigte als schrumpfende Betriebe
- Betriebe mit neuen Technologien beschäftigen weniger Ältere
- Betriebe mit vielen Auszubildenden haben jüngere Belegschaften
- Eine hohe Teilzeitquote geht einher mit höherem Beschäftigungsanteil Älterer

Empirische Befunde des IAB-Betriebspanel 2002, nach Boockmann, Bernhard; Zwick, Thomas, Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 1/2004

wie „Übermensch“ permanente physische und psychische Belastungen verkraften? Oder brauchen nicht auch gerade sie besondere Angebote, um ihre anspruchsvolle Arbeit dauerhaft gesund ausüben zu können?

In der Havellandklinik Nauen wurden diese Fragen schon vor einigen Jahren in aller Klarheit beantwortet: Nur gesunde und motivierte MitarbeiterInnen sind leistungsfähig und verantwortungsvoll im Umgang mit den PatientInnen. Und so ist die Klinik bereits im Jahr 2000 Mitglied im „Deutschen Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser“ (DNGfK) geworden. Neben der Patientenorientierung und Verflechtung mit der Region gehört auch die Mitarbeiterorientierung zu den Grundsätzen des Netzes.

Dieses Prinzip ist inzwischen in Gestalt vieler einzelner Projekte umgesetzt worden. So gibt es regelmäßige Seminare, in denen die Beschäftigten ihre Arbeit und ihre Rolle innerhalb des jeweiligen Teams analysieren, um anschließend Schwachstellen in den Abläufen abzubauen. Um den speziellen Stressfaktor Sterben und Tod von Patienten geht es in regelmäßigen Fortbildungen „Sterbebegleitung – Leben bis zuletzt“. Dieses Angebot der Havellandklinik wendet sich sowohl an gestandene Pflegekräfte wie auch an Auszubildende. Außerdem hat die Krankenhausleitung die Begrüßung neuer MitarbeiterInnen institutionalisiert: Drei- bis viermal jährlich werden die Neulinge bei entsprechenden Veranstaltungen in die wichtigsten Abläufe des Hauses eingeführt sowie mit Einrichtungen und Angeboten vertraut gemacht.

2003/2004 hat die Havellandklinik Nauen darüber hinaus zusammen mit dem Fachbereich Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Universität Potsdam das mehrmonatige Projekt „Nachhaltige Reduzierung physischer und psychischer Fehlbelastungen bei Pflegekräften“ umgesetzt. Nach Auswertung der MitarbeiterInnen-Befragung ergaben sich viele Ansätze für Verbesserungen: Konkret wurde die Arbeitsorganisation verbessert, beispielsweise die Arbeit im OP neu koordiniert. Die Dienstpläne werden nun mitarbeiterorientiert gestaltet. Zur Entlastung des Pflegepersonals wurde eigens ein flexibler Patienten-Hol- und Bringdienst etabliert. Weiteres Resultat des Projektes war die Einführung regelmäßiger Angebote zum Gesundheitsschutz der Krankenhausbeschäftigten. Dazu gehören Rückenschulkkurse und Yoga ebenso wie die kostenlose Gripeschutzimpfung und Kurse zur Gewichtsreduzierung. Die Angebote, so bestätigt es eine Mitarbeiterin, werden gut angenommen und regelmäßig wiederholt.

Krankenpflege belastet

Krankenpflege gehört zu den besonders belastenden Tätigkeiten – sowohl physisch als auch psychosozial, etwa durch die Konfrontation mit Leid und Tod, Zeitdruck oder schlechte Arbeitsorganisation. Hinzu kommen regelmäßige Schichtarbeit und häufige Überstunden. Überdurchschnittlich hoch ist deshalb auch der arbeitsbedingte Anteil an den Frühverrentungen mit 58 Prozent bei Krankenpflegern und 27 Prozent bei Krankenschwestern.

Europa: Von den Nachbarn lernen

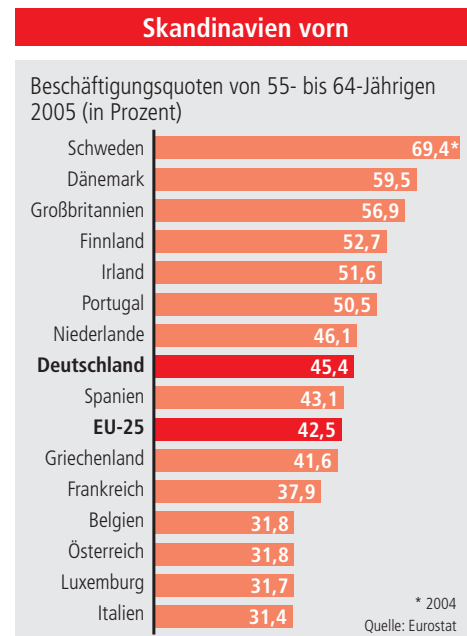
Vorbild sind unsere Nachbarn in Europa vor allem darin, wie die Beschäftigungsfähigkeit auch von älteren Menschen systematisch erhalten werden kann.

Europas Wirtschaft fit für die Zukunft zu machen, das ist das Ziel der Lissabon-Strategie, auf die sich die EU-Staats- und Regierungschefs im Jahr 2000 in der portugiesischen Hauptstadt einigten. Sie waren überzeugt: Eine Chance im globalen Wettbewerb hat Europa nur, wenn es gelingt, die Innovationsfähigkeit zu erhöhen. Ziel der Strategie: „ein dauerhaftes Wachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren Zusammenhalt“. Unter anderem wurde im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie vereinbart, die Beschäftigung von auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Gruppen zu fördern – von Jugendlichen, Frauen, Langzeitarbeitslosen und älteren ArbeitnehmerInnen. Weitere Schwerpunkte liegen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Förderung des lebenslangen Lernens, dem Einsatz für qualitativ bessere Arbeitsplätze und dem Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen.

Zielmarke: 50 Prozent Erwerbsquote von Älteren

Entsprechend haben sich die EU-Mitgliedstaaten 2001 verpflichtet, die Erwerbsquote älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren von 38,6 auf 50 Prozent zu erhöhen. Doch während andere Länder wie Spitzenreiter

Schweden mit 69,4 Prozent, Großbritannien (56,9 %) oder Dänemark (59,5 %) diese Marke längst überschritten haben, hinkt Deutschland hinterher. Zwar nimmt die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen nach langer Talfahrt hierzulande wieder zu, doch mit 45,4 Prozent im Jahr 2005 ist Deutschland vom EU-Ziel noch entfernt. Auch der positive Trend ist eher trügerisch – er hängt vor allem mit der rasanten Zunahme der Minijobs zusammen. Nur knapp 30 Prozent der 55- bis 64-Jährigen sind in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt, jeder vierte bis fünfte Ältere, rund 800 000 Menschen, geht ausschließlich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach.



Was machen die bei der Beschäftigung Älterer erfolgreicherer Länder anders als Deutschland? Das fragten sich WissenschaftlerInnen vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und stellten beim Vergleich Deutschlands mit Finnland, den Niederlanden und Dänemark fest: Weniger eine Einschränkung der Frühverrentung hat für diese Trendwende auf dem Arbeitsmarkt gesorgt, eher die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, der wirtschaftliche Aufschwung in diesen Ländern und eine bessere Beschäftigungsentwicklung insgesamt (IAB Kurzbericht 5/2006). Und vor allem: All diese Länder verfolgen eine Politik, die die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen über das gesamte Berufsleben hinweg erhält und verbessert – so wie von der Europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegeben.

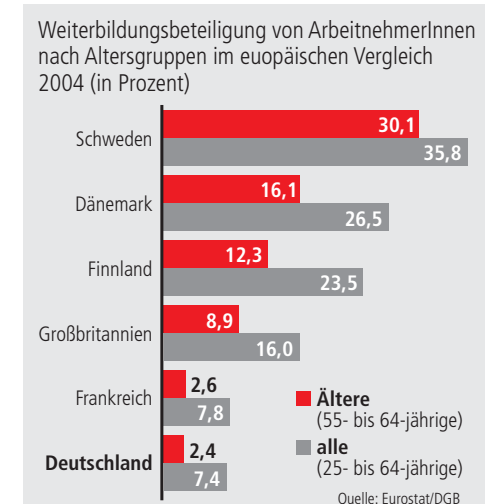
Vorbeugende Politik

Zwar beziehen hierzulande ältere ArbeitnehmerInnen (noch) häufiger eine vorgezogene Altersrente als in anderen EU-Ländern, andererseits scheiden beispielsweise in Finnland viel mehr Menschen mit einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus dem Arbeitsleben aus. Seit der Reform der Erwerbsminderungsrente werden hierzulande dagegen angeschlagene und leistungsgeminderte ältere ArbeitnehmerInnen in viel stärkerem Maße auf den Arbeitsmarkt verwiesen als in EU-Staaten, die bei der Beschäftigung Älterer vorne liegen. Reformen im System der sozialen Sicherung gab es auch dort, doch sie wurden mit Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbe-

dingungen Älterer verknüpft. Die Beispiele anderer Länder zeigen: Nachhaltig steigt die Beschäftigung Älterer vor allem dann, wenn in der Beschäftigungs- oder Gesundheitspolitik vorbeugende Ansätze verfolgt werden, lebenslanges Lernen gefördert und in der betrieblichen Personalpolitik ein Paradigmenwechsel eingeleitet wird.

In Finnland gingen beispielsweise Reformen zur Begrenzung der Frühverrentung mit zahlreichen staatlichen und betrieblichen Maßnahmen und Modellprojekten für Ältere einher – in Sachen Arbeitsorganisation, Gesundheitsvorsorge und Qualifizierung ebenso wie zum Abbau von Vorurteilen gegenüber der Beschäftigung Älterer. Das von 1998 bis 2002 durchgeführte nationale Programm für ältere ArbeitnehmerInnen wurde im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Weiterbildung: Deutschland Schlusslicht



zum vorbildlichen „Best Practice“-Beispiel erklärt. Vorbildlich auch die Niederlande: Dort dürfen krank gemeldete Arbeitskräfte während der ersten beiden Jahre der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht entlassen werden. Und bei der Umsetzung ihrer Präventions- und Wiedereingliederungspolitik müssen sich die Arbeitgeber von staatlich anerkannten Beraterfirmen unterstützen lassen.

Lebenslanges Lernen

Eine gute Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung im gesamten Berufsleben sind neben dem vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz die wichtigsten Voraussetzungen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Und auch hier gibt es eine ganze Reihe Beispiele aus Nachbarländern, die zeigen, wie man es besser machen kann als hierzulande. Was die Weiterbildungsbeteiligung von älteren wie auch von allen ArbeitnehmerInnen angeht, liegt Deutschland im europäischen Vergleich weit hinten. Während in Schweden mehr als 35 Prozent aller Beschäftigten und 30 Prozent der 55- bis 64-Jährigen von Weiterbildungsangeboten profitieren, findet sich Deutschland mit mageren 7,4 Prozent Weiterbildungsbeteiligung gesamt und 2,4 Prozent bei den Älteren im EU-Vergleich auf den hinteren Rängen wieder. Ob in Großbritannien oder den Niederlanden – in vielen EU-Ländern ist die Förderung des lebenslangen Lernens weit fortgeschritten und in umfassende Konzepte eingebettet.

In Dänemark soll mit Weiterbildung und betrieblichem Gesundheitsschutz die Personal-

entwicklung in den Unternehmen verbessert werden. Zahlreiche Initiativen auf staatlicher, tariflicher oder betrieblicher Ebene zielen auf den Erhalt und den Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit. So gibt es beispielsweise besondere Beratungsleistungen für eine innovative Personalpolitik. Österreich bietet eine umfangreiche Qualifizierungsförderung für ältere Beschäftigte, die öffentliche und betriebliche Weiterbildung verzahnt: Über 45-Jährige werden generell im Betrieb gefördert, wenn die Qualifizierungsinhalte überbetrieblich verwertbar sind. Die Kosten werden jeweils zu einem Drittel aus Mitteln der österreichischen Arbeitsverwaltung,

Gesetzliches Rentenalter in Europa

In den meisten europäischen Ländern gilt derzeit ein gesetzliches Rentenalter von 65 Jahren bzw. wird das Regeleintrittsalter für die Altersrente gerade auf 65 Jahre erhöht. Niedrigere Altersgrenzen gibt es insbesondere noch in Österreich und Frankreich. Auch Großbritannien hebt das Rentenalter für Frauen erst bis 2020 auf 65 an. Nur wenige Länder, wie Norwegen und Island, haben ein Rentenalter von 67, Slowenien plant die Anhebung auf dieses Rentenalter. Eine Ausnahme stellt Dänemark dar – erst vor wenigen Jahren wurde beschlossen, das gesetzliche Rentenalter wieder von 67 auf 65 zu senken. Im Juni 2006 beschloss das dänische Parlament dann erneut eine Kehrtwende: Auch in Zukunft sollen dänische ArbeitnehmerInnen erst mit 67 in Altersrente gehen.

des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Unternehmen getragen. Gemeinsam wählen Unternehmen und Beschäftigte die Maßnahmen aus. Über 300 000 ArbeitnehmerInnen haben bereits von dem Projekt profitiert.

In Schweden sind Erstausbildung und berufliche Weiterbildung eng miteinander verzahnt. 26- bis 50-Jährige erhalten eine Studienunterstützung von 82 Prozent der notwendigen Aufwendungen, wenn sie einen Schul- oder Ausbildungsabschluss nachholen. In Ausnahmefällen ist eine Förderung bis zum 55. Lebensjahr möglich.

Auch die Unternehmen fördern die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. So bietet eine schwedische Versicherungsgesellschaft ein freiwilliges Bildungssparen an. Auf ein Bildungskonto zahlen Unternehmen und Beschäftigte zu gleichen Teilen ein. Für Beschäftigte über 45, die mindestens 15 Jahre im Betrieb gearbeitet haben, erhöht das Unternehmen seinen Anteil bis auf das Dreifache. Über das auf dem Bildungskonto angesparte Guthaben können die Beschäftigten frei verfügen und selbst bestimmen, für welche Weiterbildung sie es einsetzen wollen. Die für die Arbeit im Unternehmen erforderlichen Qualifizierungen bleiben davon unberührt.

Integrierte Strategie erforderlich

Auch hierzulande gibt es sie, die Unternehmen, die erkannt haben, dass sie, um auch künftig noch wettbewerbsfähig zu sein, die Beschäftigungsfähigkeit auch der Älteren erhalten müssen und Ausgaben in Gesund-

heitsschutz wie in Aus- und Weiterbildung Investitionen in die Zukunft sind. Doch noch sind sie Ausnahmen. Die grundlegende Erkenntnis, dass Belegschaften altern, sei inzwischen bei den Unternehmen angekommen, so Hartmut Buck vom Stuttgarter Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Konsequenzen aus dem Wissen um die demografische Entwicklung würden aber bisher kaum gezogen. Und die Politik reagiert vor allem mit unausgewogenen Struktur-reformen. Bereits 2001 stimmten etwa die Partner des Bündnisses für Arbeit darin überein, dass „anstelle einer vorgezogenen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben künftig verstärkt die Beschäftigung Älterer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel sein“ sollte. „Änderungen bei den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation müssen einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben“, so das Bündnis für Arbeit. Doch Ansätze in diese Richtung wurden in Politik und Wirtschaft hierzulande nur punktuell umgesetzt. Dabei zeigen die Beispiele aus der EU, dass mit einem integrierten Strategie unterschiedlicher Politikbereiche sich mittelfristig ein hoher Beschäftigungsstand Älterer erreichen lässt. Wenn eine wesentliche Erfolgsbedingung erfüllt ist – ein nachhaltiger Wirtschaftsaufschwung, der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt bringt. Eine Heraufsetzung des Rentenalters dagegen in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und dahin dümpelnder Konjunktur kann eigentlich nur eines bewirken: noch mehr Arbeitslose.



„Mit einem Minijob-Wunder ist niemandem geholfen“

Annelie Buntenbach, im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand für Sozialpolitik zuständig, über die sozialen Folgen der Rente mit 67 und Vorschläge der Gewerkschaften, um die Alterssicherung zukunftssicher zu machen.



die Scheinselbstständigkeit gedrängt oder sozialversicherte Arbeitsverhältnisse in weitgehend ungesicherte Minijobs umgewandelt werden. Die Weichen dafür hat die Politik gestellt – gegen unsere Warnungen und Proteste. Da muss umgesteuert werden. Mit einem Minijob-Wunder, das in Kauf nimmt, dass die ArbeitnehmerInnen ihren sozialen

Das System der Alterssicherung muss reformiert werden. Darin sind sich alle einig. Doch über das Wie gibt es höchst unterschiedliche Vorstellungen. Was steht für die Gewerkschaften im Vordergrund?

Schutz verlieren und die Sozialversicherungen ausbluten, ist niemandem geholfen. Statt dessen müssen alle Beschäftigungsverhältnisse wieder in die Sozialversicherung.

Wir müssen die Sozialversicherung auf eine breitere Grundlage stellen. Die Erwerbsbiografien haben sich verändert. Eine Chance auf durchgängige Beschäftigung haben die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute nicht mehr. Der so genannte Eckrentner, bei dem die Berechnung der Altersrente auf 45 Versicherungsjahren mit durchschnittlichem Verdienst beruht, ist ein Auslaufmodell. Inzwischen sind Phasen der Erwerbslosigkeit für viele Menschen zur Normalität geworden. Gleichzeitig haben sich eine Reihe neuer ungesicherter Formen von Erwerbsarbeit entwickelt. Das führt dazu, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung immer mehr zurückgeht. Die Arbeitgeber versuchen, ihre Beteiligung am sozialen Schutz einzusparen, indem Beschäftigte in

Was schlägt der DGB vor, um wieder mehr Beschäftigungsverhältnisse unter den Schutz der Sozialversicherung zu stellen?

Da gibt es verschiedene Mittel und Wege. Ganz wichtig ist es, den Sparmöglichkeiten auf Arbeitgeberseite, den verschiedenen Optionen, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch prekäre Beschäftigung zu ersetzen, und all den entsprechenden Fehlanreizen einen Riegel vorzuschieben. Der Schutz durch die Sozialversicherung muss wieder der gesellschaftliche Normalfall sein. Dazu gehört beispielsweise, dass auch Selbstständige und Freiberufler in die Rentenversicherung mit einbezogen werden. Die DGB-Position ist

deshalb: Wir brauchen eine Erwerbstätigenversicherung, deren langfristiges Ziel es ist, die unterschiedlichen Erwerbsformen sozialversicherungsrechtlich gleich zu behandeln. Außerdem müssen wir die Bezieher höherer Einkommen wieder stärker in die Pflicht nehmen. Das heißt: Wir müssen die Schlupflöcher für Besserverdienende schließen, sich aus der Sozialversicherung zu verabschieden, statt – wie in letzter Zeit geschehen – immer wieder neue zu eröffnen.

Wie könnten Besserverdienende stärker in die Pflicht genommen werden?

Vor allem über Steuern. Insbesondere müssen alle Leistungen, die der gesamten Gesellschaft zugute kommen – wie die Folgen der deutschen Einheit für die gesetzliche Rentenversicherung oder familienpolitische Leistungen – über Steuern finanziert werden. Wichtig ist: Den Großteil dieser Steuerfinanzierung müssen diejenigen tragen, die mehr haben. Das heißt, das Geld darf nicht über Steuerarten wie der Mehrwertsteuer erbracht werden, die vor allem die unteren Einkommen treffen. Geringverdienende sind sowieso schon völlig überlastet, etwa durch die Privatisierung von Risiken in der Gesundheitsreform. Aber auch bei der Rente: Die Menschen sollen ihre gesetzlichen Rentenansprüche durch private und betriebliche Altersvorsorge ergänzen. Aber viele können das nicht, weil ihre Einkommen so niedrig sind, dass sie gerade mal für die aktuellen Bedürfnisse reichen – vom Wintermantel fürs Kind bis zu den Materialien

für die Schule. Sie haben keinen Spielraum für Rücklagen zur Altersvorsorge. Deswegen können wir Lücken in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht in Kauf nehmen, die privat und betrieblich gefüllt werden sollen. Wir brauchen eine gesetzliche Rentenversicherung, die für alle im Alter ein Leben in Würde ermöglicht.

Der DGB fordert aber auch, die Bedingungen für private und vor allem betriebliche Altersvorsorge zu verbessern.

Ja, natürlich liegt uns daran, dass die Menschen ihren Lebensstandard im Alter wirklich halten können. Deshalb setzen wir uns für tarifvertragliche Regelungen ein, um mit Arbeitgeberbeteiligung die betriebliche Altersvorsorge weiter auszubauen. Die betriebliche Vorsorge kann aber kein Ersatz für die gesetzliche Rentenversicherung sein, sondern nur eine Ergänzung. Die gesetzliche Rentenversicherung muss die wichtigste Säule der Altersvorsorge bleiben.

Bereits durch die Absenkung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rente sind immer mehr Menschen von Altersarmut bedroht.

Deshalb müssen wir uns bei der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung die Frage stellen, wie Stellschrauben innerhalb der Rentenversicherung verändert werden können, um auch bei niedrigen Einkommen eine ausreichende Alterssicherung zu haben. Mit den Sozialpolitikern der Mitgliedsgewerkschaften dis-

kutieren wir zurzeit über Wege. Beispielsweise müssen Zeiten der Arbeitslosigkeit wieder höher rentenrechtlich anerkannt werden. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di diskutiert die Rente nach Mindesteinkommen; also eine Höherwertung von unterdurchschnittlichen Einkommen.

Seit der Rentenreform 2001 erhalten auch immer weniger Menschen eine Erwerbsminderungsrente.

Die Gewerkschaften fordern eine Reform der Erwerbsminderungsrente und einen erleichterten Zugang. Seit 2001 haben viel weniger Menschen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, weil die Kriterien verschärft worden sind. In der Praxis sind sie häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten. Zum Teil sind die Kriterien auch einfach unsinnig. Nach der geltenden Regelung ist jeder, der sechs Stunden arbeiten kann, erwerbsfähig und hat keinen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente. Die Arbeitgeber aber stellen nur die Frage: Stehst du vollständig zur Verfügung oder nicht. Diese anderen Arbeitsplätze, diese Sechs-Stunden-Stellen, existieren vielleicht abstrakt, in den Büchern oder in den Köpfen von Experten, aber nicht in der Realität. Deshalb müssen wir dafür sorgen, dass die gesetzlichen Regelungen bei der Erwerbsminderungsrente wieder der Lebenswirklichkeit entsprechen. Die entscheidende Frage ist: Kann jemand voll arbeiten oder nicht? Wenn er dazu nicht mehr in der Lage ist, dann muss er auch einen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente haben.

Und selbst wenn der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente anerkannt wird, müssen die BezieherInnen Abschlüsse hinnehmen, wenn sie die Rente vor dem 63. Lebensjahr in Anspruch nehmen.

Es ist absurd, wenn jemand Rentenabschlüsse hinnehmen muss, weil er nicht mehr erwerbsfähig ist. Mit Abschlüssen kann man nur Menschen belegen, die eine Alternative haben, die entscheiden können, gehe ich früher in Rente und bekomme weniger Geld, oder gehe ich später in Rente und bekomme dafür das volle Geld. Diese Alternative gibt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die erwerbsunfähig sind, gerade nicht. Deshalb sind sie auf eine vernünftige Rentenabsicherung angewiesen. Die Abschlüsse müssen abgeschafft werden.

Apropos Abschlüsse: Nach den Plänen der Bundesregierung zur Rente mit 67 sollen ArbeitnehmerInnen ab dem 65. Lebensjahr in Rente gehen können, wenn sie 45 Versicherungsjahre aus Beschäftigung, Kindererziehung und Pflege vorweisen können. Ist das für die Gewerkschaften ein gangbarer Kompromiss?

Die Frage, ob nach 40 oder 45 Versicherungsjahren ein Anspruch auf eine Altersrente ohne Abschlüsse bestehen sollte, wird auch in den Gewerkschaften diskutiert. Der Vorschlag der großen Koalition dazu reicht aber bei weitem nicht aus. Er benachteiligt vor allem Frauen, weil sie diese Versicherungsjahre vielfach nicht erreichen. Deshalb müssen auch Kin-

dererziehungs- und Pflegezeiten ausreichend berücksichtigt werden. Ein anderer wichtiger Punkt ist, dass Zeiten der Arbeitslosigkeit einbezogen werden. Der Plan der großen Koalition scheint zu sein, Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld I und II nicht zu den 45 Versicherungsjahren zählen, die den abschlagsfreien Rentenzugang ermöglichen. Die IG BAU hat die Folgen für Bauarbeiter mit einer durchschnittlichen Erwerbsbiografie geprüft. Weil viele von ihnen im Winter arbeitslos gemeldet sind, müssten sie, um im Alter von 65 auf 45 Beitragsjahre zu kommen, mit neun Jahren beginnen zu arbeiten. Wenn man die Zeiten der Arbeitslosigkeit außen vor lässt, erreicht nur eine sehr kleine Minderheit diese Grenze. Insbesondere diejenigen nicht, die während ihres Erwerbsleben mal eine längere Zeit arbeitslos gewesen sind. Und das werden immer mehr Menschen.

Gibt es Voraussetzungen, unter denen die Gewerkschaften die Erhöhung des Regel-Renteneintrittsalter auf 67 akzeptieren könnten?

Nein, die Anhebung des Renteneintrittsalter auf 67 lehnen wir definitiv ab. Weder eine Reform der Erwerbsminderungsrente oder eine Verbesserung der Regelungen zum abschlagsfreien Zugang machen die Rente mit 67 akzeptabel. Sie ist eine verkappte Rentensenkung; längere Lebensarbeitszeiten führen zu zusätzlichen gesundheitlichen Belastungen und erhöhen noch die Arbeitslosigkeit. Angesichts der sowieso schon hohen Arbeitslosigkeit ist die Vorstellung

absurd, dass Menschen zwei Jahre länger arbeiten könnten. Die Rente mit 67 bedeutet für viele Menschen, zwei Jahre länger arbeitslos zu sein oder Abschlüsse bei der Rente hinnehmen zu müssen. Viele werden wegen der Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I auf maximal 18 Monate in Hartz IV abrutschen. Da wären sie gezwungen, den größten Teil der Reserven aufzubrauchen, die sie eigentlich fürs Alter zurückgelegt haben. Viele werden nie mehr aus der Sozialhilfe herauskommen. Das ist für uns völlig unakzeptabel.

Die große Koalition sieht die Rente mit 67 als einen notwendigen Schritt, um die Rentenkassen zu sanieren.

Das ist der falsche Weg. Die Erhöhung des Renteneintrittsalter auf 67 bringt gerade mal eine Entlastung von 0,3 bis maximal 0,5 Beitragssatzpunkten. Das heißt – und das scheint der Regierung so wichtig zu sein – dass die Beitragssatzmarke unter der „magischen Grenze“ von 22 Prozent bliebe, der Beitragsatz also statt bei 22,2 bei 21,9 Prozent liegen würde. Angesichts der sozialen Folgen, die eine Anhebung der Altersgrenze auf 67 für viele mit sich bringt, ist das eine lächerliche Größenordnung, ein Tropfen auf den heißen Stein. Würde man endlich die prekären Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherungspflicht einbeziehen, wäre die Entlastung für die Rentenkasse höher. Die Gewerkschaften fordern, dass die Bundesregierung zur Lösung der Finanzprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur an

den Symptomen herumkuriert, sondern an den Ursachen ansetzt, und das sind vor allem der Rückgang der sozialversicherten Beschäftigung und die hohe Arbeitslosigkeit.

Angesichts der demografischen Entwicklung geht die Bundesregierung davon aus, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren verbessert und wir in Kürze sogar einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften haben werden. Ist dann die Erhöhung des Renteneintrittsalter akzeptabel?

Nein. Alle hoffen, dass die Arbeitslosigkeit in den nächsten Jahren sinkt. Aber es sieht leider nicht danach aus, dass wir in absehbarer Zeit uns der Vollbeschäftigung auch nur annähern. Insofern gibt es nichts, was in den nächsten Jahren eine Ausweitung der Lebensarbeitszeit rechtfertigen würde. Selbst die Bundesregierung geht in ihren Prognosen davon aus, dass die Arbeitslosigkeit nicht in fünfzehn Jahren verschwunden ist. Der Rentenversicherungsbericht wie auch die Rürup-Kommission sagen, dass die Arbeitslosigkeit im Jahr 2010 bei zehn Prozent und 2020 bei 7,2 Prozent liegen wird. Ich halte diese Prognose für sehr optimistisch, für ebenso Wunschdenken wie auch die drei Prozent Lohnzuwachs jährlich, die der Rentenversicherungsbericht zugrunde legt.

Ältere sind von Arbeitslosigkeit besonders bedroht. Was muss getan werden, damit sie nicht weiter auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden?

Deutschland liegt, was die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen betrifft, im europäischen Vergleich weit hinten. Nur 45 Prozent der 55- bis 64-Jährigen sind zurzeit erwerbstätig.

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage lesen viele Personalchefs Bewerbungsunterlagen nur bis zum Geburtsdatum. Bereits mit 40 gehört man zum alten Eisen. Es gibt viel zu tun, um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben möglich zu machen. Die Arbeitgeber sind gefordert, ihre Personalpolitik neu auszurichten. Und auch die Tarifparteien, also auch die Gewerkschaften, können zum Beispiel in puncto Weiterbildung oder Arbeits- und Gesundheitsschutz einiges tun. Ich erwarte aber auch, dass die Politik Angebote macht. Da gibt es vielerlei Ansätze. Ausreichende, gute Angebote zur Anpassungsfortbildung wären eine wichtige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Tatsächlich sind aber die Weiterbildungsmittel in den letzten Jahren um zwei Drittel gekürzt worden. Auch das ist ein Schritt in die falsche Richtung.

Müssten nicht auch Arbeitsplätze für Ältere stärker öffentlich gefördert werden?

Ja, eine Beschäftigungsoffensive für Ältere ist überfällig. Wir brauchen einen ehrlichen zweiten Arbeitsmarkt für ältere Langzeitarbeitslose, keine Ein-Euro-Jobs, sondern sozialversicherte Beschäftigung. Es gibt eine Menge gesellschaftlich notwendiger und wichtiger Arbeit, die im Moment nicht geleistet wird, weil sie nach Marktgesichts-

punkten nicht rentabel ist. Das heißt nicht, dass sie immer ein Zuschussgeschäft sein muss, das bedeutet nur, dass es keine hohen Renditen gibt. Wir müssen ausloten, was wir an dieser Stelle tun können.

Notwendig ist auch eine Art Bonus-Malus-Regelung, die Arbeitgebern bei der Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen finanzielle Anreize gibt und sie andererseits zu Zahlungen verpflichtet, wenn sie langjährige Beschäftigte ohne zwingenden Grund entlassen.

Es gibt aber auch Arbeitsplätze, die die Gesundheit so belasten, dass Ältere dort kaum noch arbeiten können.

Ja, das betrifft vor allem Tätigkeiten, die mit hoher körperlicher Belastung verbunden sind. In vielen Branchen treten gesundheitliche Schäden schon sehr früh im Verlaufe des Arbeitslebens ein. Die Belastungen sind so hoch, dass viele Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausscheiden müssen. In Sachen Gesundheits- und Arbeitsschutz, in der menschenwürdigen Gestaltung von Arbeitsbedingungen gibt es deshalb noch eine Menge zu tun.

Verbesserungen durchzusetzen ist allerdings schwer – angesichts der hohen Arbeitslosigkeit, wo jeder froh ist, überhaupt einen Job zu bekommen, zu welchen Preisen, Löhnen oder Bedingungen auch immer. Trotzdem müssen wir da ran, und dafür brauchen wir natürlich die Unterstützung der Politik. Wir brauchen Maßnahmen zur gesundheitlichen

Prävention, zur Fortbildung, zur altersgerechten Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung als Voraussetzung, damit Menschen überhaupt länger in Arbeit bleiben können.

Solche präventiven Maßnahmen wirken aber erst langfristig.

Ja, sie sind dringend erforderlich, aber ihre Wirkung kommt vor allen den jüngeren Generationen zugute. Das ist ein weiterer Grund, weshalb wir die Pläne zur Rente mit 67 ablehnen. Ab 2012 will die Bundesregierung das Renteneintrittsalter sukzessive anheben. Bis zum Start sind es gerade mal noch sechs Jahre! Gleichzeitig sehen wir auf dem Arbeitsmarkt eine ganze Bugwelle von Menschen, die Ende 40, Anfang 50 sind und für die es bisher kaum Chancen gibt, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Die Hartz-Gesetze haben hier völlig versagt und keine Impulse für die Integration von Langzeitarbeitslosen gebracht, im Gegenteil. Wie will man denn denjenigen erklären, die mit dieser Bugwelle von Langzeitarbeitslosigkeit in die Rente geschoben werden, dass sie noch bis zu zwei Jahre länger arbeitslos bleiben sollen, ohne dass sie eine Chance haben, von sich aus daran etwas zu verändern? Das ist sozialpolitisch und menschlich nicht zu verantworten. Und dagegen werden wir uns als Gewerkschaften zur Wehr setzen.

Ehrlicher zweiter Arbeitsmarkt

Im Rahmen der „Initiative 50 plus“ will Arbeitsminister Franz Müntefering mit staatlich finanzierten Kombilöhnen rund 100 000 ältere Arbeitslose wieder in einen Job bringen. Für den DGB ist das nicht der richtige Weg. Schließlich verfügt die Bundesagentur für Arbeit bereits jetzt über ähnliche Instrumente. Sie wurden aber nur wenig in Anspruch genommen. Der DGB hält es für unrealistisch, dass angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktsituation zeitlich befristete Hilfen zur Wiedereingliederung von älteren oder gesundheitlich angeschlagenen Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt führen. Statt dessen fordert der DGB einen „ehrlichen zweiten Arbeitsmarkt“. Der Staat soll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung über mehrere Jahre fördern:

insbesondere im gemeinnützigen Bereich und vor allem für ältere Langzeitarbeitslose und gesundheitlich Angeschlagene, bei denen eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt unwahrscheinlich ist.

Nach Berechnungen des DGB ist staatlich geförderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die öffentliche Hand insgesamt kaum teurer als Ein-Euro-Jobs. So verursacht ein allein stehender Ein-Euro-Jobber Gesamtkosten von 1419 Euro im Monat (inklusive Arbeitslosengeld II). Eine geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist mit 1543 Euro nur unwesentlich teurer – bietet aber eine bessere Absicherung und größere Perspektiven.

Rente muss vor Armut schützen

Wer sein Leben lang gearbeitet hat, aber immer nur wenig verdient hat und entsprechend nur geringe Versicherungsbeiträge leisten konnte, muss sich aufgrund des sinkenden Rentenniveaus auf Armut im Rentenalter einstellen. Das ist weder ökonomisch noch gesellschaftspolitisch akzeptabel. Wenn Altersarmut zunimmt und mehr RentnerInnen zusätzlich von Fürsorgeleistungen des Staates abhängig werden, sinkt die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung – und das nicht nur bei den direkt Betroffenen, sondern auch bei denen, die Leistungen oberhalb der Grundsicherung erhalten, die aber mit den Folgen der

zunehmenden Altersarmut um sie herum konfrontiert sind. Wird das Eintrittsalter zur gesetzlichen Rente auf 67 erhöht, rückt das Ziel einer existenzsichernden Rente weiter in die Ferne. Die Anhebung wird vor allem die Menschen treffen, die ohnehin schon niedrige Renten erhalten; im Klartext: gering qualifizierte Menschen mit geringen Einkommen. Für sie wird es erheblich schwerer sein als für die gut Qualifizierten, bis zum Alter von 67 Jahren zu arbeiten, sodass viele von ihnen mit Abschlägen bei der Rente in den Ruhestand gehen müssen. Die Rente mit 67 hat insofern eine soziale Schlagseite.

Reformoption Erwerbstätigenversicherung

Die Erwerbsbiografien verändern sich. Deshalb muss auch das System der Alterssicherung weiterentwickelt werden. In eine Erwerbstätigenversicherung sollten nach den Vorstellungen des DGB in einem ersten Schritt Selbstständige und Freiberufler einbezogen werden, perspektivisch alle Erwerbstätigen.

Der Anteil der Erwerbstätigen, die ihr komplettes Arbeitsleben sozialversicherungspflichtig und in Vollzeit beschäftigt sind, hat in den zurückliegenden Jahren deutlich abgenommen. Die von den Arbeitgebern so häufig geforderte Bereitschaft zu mehr Flexibilität bei Arbeitszeiten und -formen ist für viele längst Alltag: In den Lebensläufen abhängig Beschäftigter können sich Phasen der Teilzeitarbeit und der Arbeitslosigkeit mit Zeiten der Selbstständigkeit abwechseln. Allein zwischen 1999 und 2004 ist die Quote der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik von 9,9 auf 10,8 Prozent gestiegen.

Veränderte Erwerbsbiografien erfordern es, das System der Alterssicherung weiterzuentwickeln. Ziel muss es sein, dass die Rente „armutsfest“ wird, also Menschen, die ihr Leben lang gearbeitet haben, eine Rente oberhalb der Grundsicherung erhalten und zwar selbst dann, wenn sie über längere Zeit geringe Einkommen bezogen haben. Beispielsweise könnten die Einkommen von Arbeitslosen und GeringverdienerInnen in der gesetzlichen Rentenversicherung „hochge-

wertet“ werden, das heißt, sie würden dann stärker als bisher bei der Rentenberechnung berücksichtigt werden. Dafür gibt es auch Vorbilder: So wird während der Kinderberücksichtigungszeit (während der ersten zehn Lebensjahre des Kindes) das Einkommen um 50 Prozent – auf maximal 100 Prozent des Durchschnittsverdienstes – hochgewertet.

Um auf längere Sicht die gesetzliche Rentenversicherung zu stärken, sollte zudem der Versichertenkreis erweitert werden. Eine Erwerbstätigenversicherung sollte Selbstständige in die Rentenversicherung einbeziehen. Auf diese Weise würden gleich mehrere Ziele erreicht: Das Solidarprinzip der sozialen Sicherung könnte gestärkt, die Alterssicherung an die moderne Arbeitswelt angepasst und selbstständig Erwerbstätige besser abgesichert werden. Außerdem würde die gesetzliche Rentenversicherung durch die Ausweitung des Versichertenkreises auch vor dem finanziellen Ausbluten geschützt.

Je mehr Menschen – freiwillig oder erzwungen wegen fehlender sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze – in die Selbstständigkeit wechseln, desto wichtiger wird es, sie in den Versichertenkreis einzubeziehen. Dabei geht es nicht vorrangig darum, die Selbstständigen und FreiberuflerInnen, die bereits über Versorgungswerke abgesichert sind, in die gesetzliche Rentenversicherung zu zwingen. Die Rentenversicherung sollte vor allem die Selbstständigen und FreiberuflerInnen aufnehmen, die sich

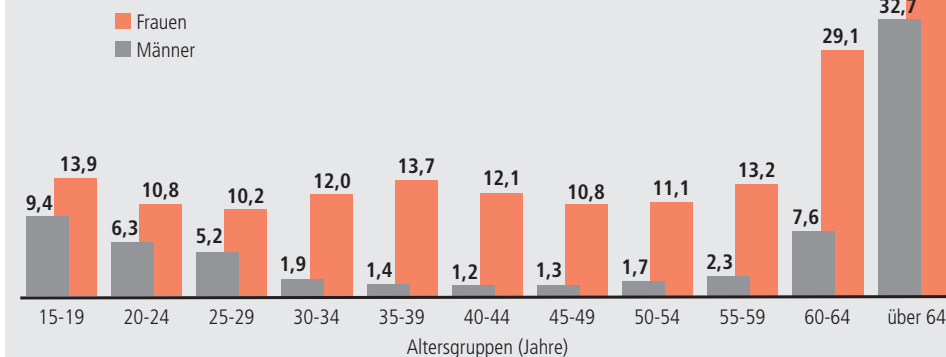
bisher privat kaum versichern, weil sie die hohen Prämien nicht aufbringen können. Vor der Einführung einer Erwerbstätigenversicherung sind allerdings noch wichtige Fragen zu beantworten, so zum Beispiel zur Beitragszahlung.

Denkbar wäre es, die Beiträge für Selbstständige ohne engen Bezug zum tatsächlich erzielten Einkommen festzusetzen: Basis könnte etwa das Bruttodurchschnittsentgelt eines abhängig Beschäftigten sein.

Auch der Umgang mit geringfügig Beschäftigten muss neu geregelt werden. Es steht fest, dass sowohl auf der Seite der Erwerbstätigen wie auf der der Arbeitgeber Bedarf an solchen „kleinen“ Beschäftigungsverhältnissen besteht. Doch darf es keine Anreize geben, immer mehr Menschen auf Geringfügigkeitsbasis einzustellen, weil sonst die Sozialkassen Schaden nehmen. Freibeträge in der Sozialversicherung für alle ArbeitnehmerInnen könnten eine sinnvolle Alternative sein.

Frauendomäne Minijobs

Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen nach Geschlecht und Altersgruppen 2004 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung des Mikrozensus/1. Gender-Datenreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Nur knapp 30 Prozent der 55- bis 64-Jährigen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Jeder vierte bis fünfte Ältere geht ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Am höchsten ist der Anteil der MinijobberInnen unter den älteren Frauen: Während lediglich 2,3 Prozent der 55-59-jährigen männlichen Erwerbstätigen geringfügig beschäftigt sind, arbeiten 13,2 Prozent der gleichaltrigen Frauen in einem Minijob.

Gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Damit ältere ArbeitnehmerInnen bis zum 65. Lebensjahr am Arbeitsleben teilnehmen können, müssen rechtliche und arbeitsorganisatorische Voraussetzungen für einen abgesicherten gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben geschaffen werden.

Die Gewerkschaften wollen, dass ältere Erwerbstätige bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren am Arbeitsleben teilhaben können. Das bedeutet aber nicht, bis zum Renteneintritt in Vollzeit arbeiten zu müssen. Wir brauchen angepasste Arbeitszeiten für ältere ArbeitnehmerInnen. Deshalb fordern die Gewerkschaften, dass Teilzeitarbeit bei älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmern besonders gefördert wird. Dazu gehört die Aufstockung der Nettoeinkommen ebenso wie die Höherwertung des Einkommens bei der Rentenberechnung. Nötig ist deshalb ein modernisiertes Altersteilzeitgesetz, das die Verkürzung der Arbeitszeit für ältere ArbeitnehmerInnen ermöglicht und fördert.

Die Bundesregierung hat vorgeschlagen, dass Erwerbstätige mit 45 Versicherungsjahren ab dem 65. Lebensjahr ohne Abschläge in Rente gehen können. Die Gewerkschaften kritisieren diesen Vorschlag: Die Belastungen durch ein auf 67 Jahre heraufgesetztes Renteneintrittsalter werden auf diesem Weg nicht ausgeglichen. Außerdem hat eine solche Regelung eine geschlechterpolitische Schlagseite. Eine Simulationsrechnung auf der Basis von Daten aus dem Jahr 2004 zeigt,

dass zwar 30 Prozent der Männer, aber nur 10 Prozent der Frauen 45 Versicherungsjahre erreicht, wenn die Definition der Versicherungsjahre sich auf Pflichtbeitragsjahre aus Beschäftigung, Kindererziehung und Pflege beschränken soll.

Versicherungsbeiträge auf Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II sollten nach den Plänen der schwarz-roten Bundesregierung nicht berücksichtigt werden. Wegen der hohen Zahl von (Langzeit-)Arbeitslosen ist das vor allem für Versicherte in Ostdeutschland bedeutend. Doch auch SaisonarbeiterInnen wären benachteiligt.

Abschläge treffen Frauen

Mit der Einführung des Rente mit 67 sollen nach den Plänen der großen Koalition nur noch Versicherte, die mindestens 45 Pflichtbeitragsjahre erreicht haben, weiter mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Auch das diskriminiert Frauen: Nur knapp elf Prozent der Frauen unter den NeurentnerInnen 2004 konnten 45 Versicherungsjahre vorweisen. Und: Ältere Frauen sind überdurchschnittlich häufig arbeitslos.

Frauenerwerbstätigkeit fördern

Frauen sind weit stärker auf die gesetzliche Rente angewiesen als Männer. Schließlich haben 85 Prozent der Frauen im Rentenalter neben der eigenen oder der Witwenrente keine weiteren Einkünfte. Deshalb treffen weitere Leistungseinschränkungen oder auch die Erhöhung des Rentenalters Frauen besonders. Damit Frauen künftig eine Chance auf eine eigenständige Alterssicherung haben, muss in verschiedenen Bereichen gegengesteuert werden:

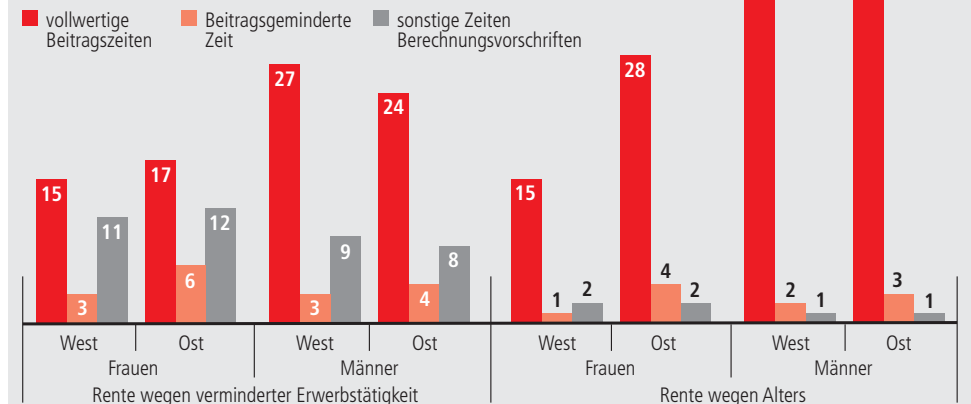
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen muss erhöht werden. Zwar sind inzwischen rund 60 Prozent von ihnen erwerbstätig, doch ein Großteil arbeitet in Teilzeit, in Mini- oder Midijobs, lediglich 39 Prozent in Vollzeit. Deshalb muss nicht nur die Zahl

der berufstätigen Frauen steigen, sondern auch ihre Arbeitszeit.

- Gleiches gilt für ihr Einkommen. Nach wie vor verdienen Frauen im Schnitt rund 25 Prozent weniger als Männer. Entsprechend geringer sind später ihre Renten. Deshalb brauchen Frauen diskriminierungsfreie Bezahlung, besser bezahlte Berufe und mehr vollzeitnahe Teilzeitarbeit.
- Insbesondere brauchen sie sozialversicherte Arbeitsplätze lassen eine eigenständige Existenzsicherung zu.
- Zudem müssen Kindererziehungs- und Pflegezeiten noch stärker in der Rentenversicherung berücksichtigt werden als bisher schon umgesetzt.

Unterschiede nach Geschlecht im Westen höher

Zusammensetzung der für die gesetzliche Rente maßgeblichen Entgeltpunkte von NeurentnerInnen nach Geschlecht 2003 (in Entgeltpunkten)



Quelle: VDR-Statistik 2004/Deutsche Rentenversicherung/Gender-Datenreport des BUFSJ 2005

Reform der Erwerbsminderungsrente

Wer durch Krankheit oder Unfall nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten kann, braucht eine verlässliche Absicherung. Die Erwerbsminderungsrente deckt seit ihrer Reform im Jahr 2000 diese Risiken nicht mehr ausreichend.

Derzeit gelten ArbeitnehmerInnen als vollständig erwerbsfähig, wenn ihre Arbeitsfähigkeit mehr als sechs Stunden täglich beträgt. Konkret bedeutet das, dass viele gesundheitlich eingeschränkte ArbeitnehmerInnen keine Erwerbsminderungsrente erhalten, obwohl sie nicht mehr in Vollsicht arbeiten können. Sie werden darauf verwiesen, Arbeitslosengeld I oder II bzw. Krankengeld zu beziehen. Darüber hinaus sind in der Praxis viele ältere, gesundheitlich eingeschränkte ArbeitnehmerInnen gezwungen, eine Altersrente mit hohen Abschlägen zu beantragen.

Bei der nötigen Reform der Erwerbsminderungsrente sollte die Sechs-Stunden-Grenze durch den Begriff der Vollsichtigkeit ersetzt werden. Das heißt, alle Erwerbstätigen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr vollschichtig arbeiten können, müssen als nicht mehr voll erwerbsfähig eingestuft werden und damit Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente erhalten.

Bei Versicherten mit einer Resterwerbsfähigkeit von drei bis sechs Stunden täglich wird geprüft, ob der Arbeitsmarkt zugänglich ist.

Sind keine Teilzeitstellen verfügbar bzw. kann beim bisherigen Arbeitgeber kein Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung geltend gemacht werden, wird die volle Erwerbsminderungsrente gewährt. Bei Menschen höheren Alters – etwa ab 62 Jahren – sollte aus Sicht des DGB von vorneherein auf die Prüfung verzichtet werden, ob sie trotz eingeschränkter Erwerbsfähigkeit noch Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Das wäre realitätsnah, denn ältere ArbeitnehmerInnen finden derzeit ohnehin kaum eine Stelle, weder in Voll- noch in Teilzeit, insbesondere dann nicht, wenn sie gesundheitlich eingeschränkt sind. Gleichzeitig ist es sinnvoll, bei jüngeren, gesundheitlich belasteten ArbeitnehmerInnen die Teilhabe am Arbeitsleben durch einen hohen Aufwand an Rehabilitations- und Unterstützungsleistungen zu fördern.

Bei einer Reform müssen zudem die Abschläge bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor dem 63. Lebensjahr abgeschafft werden. Denn Abschläge sind systematisch nur gerechtfertigt, wenn der vorzeitige Rentenzugang freiwillig gewählt wurde. Die Erwerbsminderung oder -unfähigkeit ist jedoch kein freiwillig gewählter Risikofall. Deshalb sind auch Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente nicht gerechtfertigt.

Bleibe es beim Beschluss der Regierungskoalition von CDU/CSU und SPD, das gesetzliche Rentenzugangsalter auf 67 Jahre zu erhöhen, müsste die Zurechnungszeit, die derzeit beim 60. Lebensjahr endet, ebenfalls heraufgesetzt werden.

Für eine gesundheits- und altersgerechte Arbeitswelt

Angesichts der alternden Erwerbsbevölkerung müssen Arbeitsplätze und -prozesse wesentlich stärker gesundheits- und altersgerecht gestaltet werden.

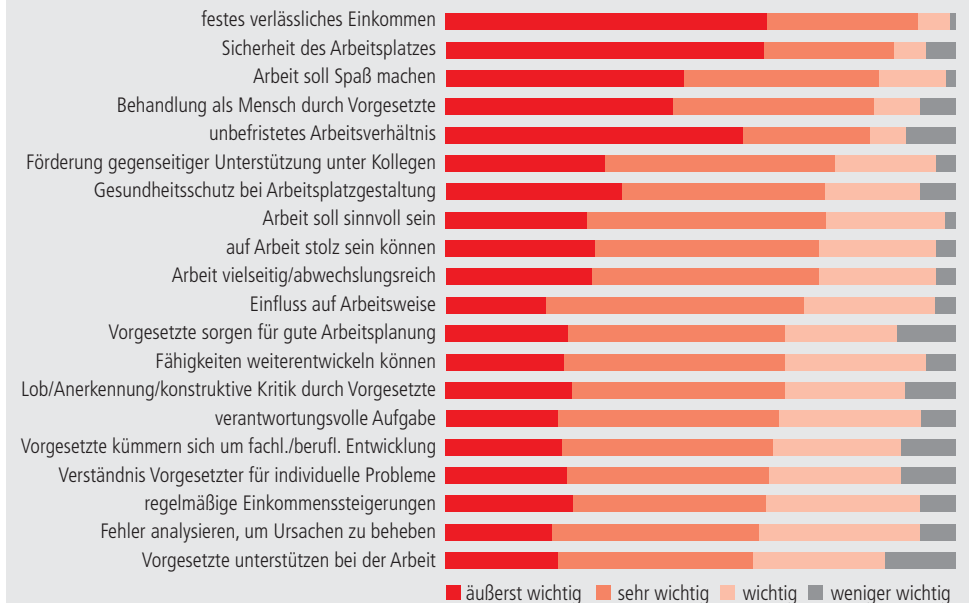
Statt die gesetzliche Altersgrenze anzuheben, müssen die Arbeitsbedingungen in den Betrieben so verändert werden, dass die Menschen überhaupt die heutige Altersgrenze von 65 Jahren erreichen können. Das betrifft nicht nur die betriebliche Gesundheitspolitik, auch Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation müssen altersgerecht und gesundheitsför-

derlich gestaltet werden. Zudem muss das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des „lebenslangen Lernens“ massiv ausgebaut werden.

Präventive Gesundheitspolitik
Erforderlich sind betriebliche Gesundheitsprogramme, die auf Prävention und ein hohes Maß an Information und Beteiligung der Beschäftigten im Unternehmen setzen. So kann die Gesundheit im Betrieb gefördert, die Produktivität gesteigert und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit am wichtigsten

Die 20 wichtigsten Aspekte „guter Arbeit“ aus der Sicht von abhängig Beschäftigten



Quelle: Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (inities). Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht der Erwerbstätigen, Umfrage im Rahmen der INQA-Initiative, Berlin 2005

arbeitsbedingte Erkrankungen – und damit auch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben – erspart werden. Arbeitsbedingte Erkrankungen führen dazu, dass viele Beschäftigte vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Jede dritte Frühverrentung lässt sich auf gesundheitsschädigende Bedingungen am Arbeitsplatz zurückführen.

Die Kosten für Erwerbsminderungsrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung betragen allein rund 13,5 Milliarden Euro pro Jahr. Wenn es gelingen würde, den vorzeitigen Rentenzugang wegen Erwerbsunfähigkeit nur um zehn Prozent zu verringern, würde dies der Gesetzlichen Rentenversicherung rund 1,4 Milliarden Euro an Ausgaben sparen. Auch die Gesetzliche Krankenversicherung wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen Jahr für Jahr mit rund 15 Milliarden Euro belastet. Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte deshalb nicht als ein Kostenfaktor, sondern vielmehr als ein wesentlicher Beitrag zu einer stärker präventiv orientierten sozialen Sicherung gesehen werden. Angesichts der Verlängerung der Arbeitszeiten, der Zunahme von Zeitdruck, Leistungsverdichtung und einer hohen Flexibilisierung am Arbeitsplatz ist der Gesundheitsschutz in den Betrieben von hoher Bedeutung.

Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 hat eine präventive Orientierung und dynamische Verbesserung des Arbeitsschutzes zum Ziel. Es muss aber in der Praxis noch mehr Anwendung finden. So nehmen beispiels-

weise noch längst nicht alle Betrieben die erforderliche Gefährdungsbeurteilung vor, die dazu dienen soll, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Die Gewerkschaften fordern deshalb eine flächendeckende, qualifizierte und beteiligungsorientierte Umsetzung des Gesetzes. Das SGB IX fordert die Sozialpartner in den Betrieben auf, ein betriebliches Integrations- und Rehabilitationsmanagement für erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuführen. Diese Möglichkeit, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten, muss noch intensiver genutzt werden.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Altersgerechte Arbeitsgestaltung zielt nicht nur auf ältere Beschäftigte ab, deren Leistungsvermögen sich verändert hat oder die bestimmte Aufgaben nicht mehr ausreichend erfüllen können. Eine altersgerechte vorausschauende Personalpolitik muss auch Jüngere im Blick haben, denn sie sind die Älteren von morgen. Aufgabe ist es, deren Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie den Arbeitsanforderungen der Zukunft gewachsen sind. Neben einer konsequenten Umsetzung des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind beispielsweise ein betriebliches Eingliederungsmanagement für Kranke, alters- und gesundheitsgerechte Arbeitszeiten oder eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zentrale Handlungsfelder einer integrierten Politik der Beschäftigungssicherung für

Ältere und für menschengerechte Arbeitsanforderungen für alle Erwerbstätigen (siehe Kasten).

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen ist in unserer heutigen Wissenschaftsgesellschaft unverzichtbar, um in der Berufswelt bestehen zu können. Doch in der betrieblichen Weiterbildung kommen insbesondere Ältere sowie Un- und Angehörte zu kurz, und nur etwa jeder fünfte Betrieb sieht einen vermehrten Qualifizierungsbedarf bei Älteren.

Lange Phasen ein und derselben Tätigkeit lassen Qualifikationen für alternative Einsatzfelder schnell veralten und fördern bei betrieblicher Umstrukturierung Dequalifikationen. Notwendig ist daher die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und die Schaffung einer Arbeitsumgebung, in der Wissen wachsen kann und neue Qualifikationen gefördert werden. Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere sollten an bisherige Berufserfahrungen anknüpfen und die Lerninhalte auf die konkreten berufsrelevanten Aufgaben zugeschnitten werden.

Kernpunkte einer gesundheits- und altersgerechten Arbeit

1. Gefährdungsbeurteilung an allen Arbeitsplätzen, unter Berücksichtigung des Alterns. Technische, ergonomische, organisatorische Maßnahmen zur Minimierung der Fehlbelastungen.
2. Minimierung monotoner und körperlich belastender Arbeiten ebenso wie der physikalischen Belastungen wie Hitze, Kälte, Lärm, Vibration, Stäube etc.
3. Spielräume insbesondere bei der Bestimmung der Arbeitsaufgaben und der Strukturierung des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation. So sollte eine individuelle Gestaltung bei der Reihenfolge der Arbeitsaufgaben, bei Arbeitsmethode und Arbeitsgeschwindigkeit eröffnet werden.
4. Möglichkeit des Arbeits-, Positions- und Tätigkeitswechsels. Entwicklung altersgemischter Teams und dafür geeigneter Arbeitsstrukturen.
5. Angebot verschiedener Möglichkeiten des Qualifizierens und der Kompetenzförderung; lernförderliches Arbeiten und Weiterbildung und Berufsaufstieg auch für Ältere.
6. Innovative Arbeitszeitpolitik: Notwendig sind flexible Formen von Arbeitsgestaltung wie z.B. individuelle Spielräume bei der Pausengestaltung oder Vermeidung belastender Schicht- und Nachtarbeit für Ältere.
7. Verbesserung des Qualitätsmanagements und der Arbeitsabläufe.
8. Anerkennung von Erfahrung, Bedürfnissen und Interessen der Betroffenen.
9. Sensibilisierung der Führungskräfte für eine Kultur einer altersgerechten Arbeitswelt.

(aus: Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und demografischer Wandel, herausgegeben vom DGB-Bundesausschuss, Projektgruppe Profil 05: Demografischer Wandel und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt)

Gleitender Ausstieg für Beamtinnen und Beamte

Statt Frühpensionierung in Anspruch zu nehmen, könnten mehr Beamte und Beamtinnen bis zur Regelpensionszeit arbeiten. Voraussetzung ist allerdings, dass Gesundheitsprävention und die Möglichkeiten, in Altersteilzeit zu gehen, nicht weiter verschlechtert werden.

Altersteilzeit

Die Möglichkeit der Altersteilzeit ist im Bundesbeamtengesetz und in den Landesbeamtengesetzen von Baden-Württemberg, Brandenburg, Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen geregelt; jedoch mit der Einschränkung, dass die Teilzeitbeschäftigung bis zum 1. Januar 2010 beginnt. In Bayern gilt diese Regelung grundsätzlich für Beamtinnen und Beamte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Beamte auf Stellen, die abgebaut werden sollen, gilt die Altersgrenze von 55 Jahren. In einigen anderen Bundesländern läuft die Altersteilzeitregelung aus.

In weiteren Bundesländern und im Bund können Beamtinnen und Beamte in der Regel bereits nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf Antrag in Altersteilzeit gehen. Nach den Regelungen des Bundes und des Landes Berlin ist Beamtinnen und Beamten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, die Altersteilzeit zu gewähren. Die Altersteilzeit kann sowohl im Blockmodell als auch im Teilzeitmodell beantragt und bewilligt werden.

Leider sind in einigen Bundesländern und im Bund Rundschreiben der Ministerien ergangen, wonach die Altersteilzeit trotz der bestehenden gesetzlichen Regelungen für 55- bis 59-Jährige nicht mehr zu gewähren ist. Auch Beamten ab 60 Jahre soll sie unter Hinweis auf die Haushaltslage versagt werden können. Altersteilzeit soll nur noch auf Stellen möglich sein, die im Wege des Personalabbaus wegfallen sollen.

Der DGB befürwortet eine Fortführung der Altersteilzeitregelungen im Blockmodell oder im Teilzeitmodell auch über den 1. Januar 2010 hinaus. Sie ermöglicht es vielen Beamtinnen und Beamten, die Regelaltersgrenze zu erreichen. Dies belegt auch eine vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Studie, wonach Mitte 2004 knapp 21 Prozent der Beamtinnen und Beamten einschließlich Richterinnen und Richtern über 55 Jahren Altersteilzeit beansprucht haben. Bei einem Wegfall der Altersteilzeit dürfte es voraussichtlich zu einem dramatischen Anstieg der Frühpensionierungen auf Grund von Dienstunfähigkeit kommen. Das Teilzeitmodell ermöglicht Beamtinnen und Beamten, bis zum regelmäßigen Ruhestandesalter am aktiven Arbeitsleben teilzunehmen. Deshalb sollte dies ausgebaut werden.

Teildienstfähigkeit

Die Teildienstfähigkeit wird auch begrenzte Dienstunfähigkeit genannt. Sie liegt vor, wenn der Beamte oder die Beamtin die

Dienstpfllichten noch mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Die begrenzte Dienstunfähigkeit muss durch ein amtsärztliches oder ärztliches Gutachten festgestellt werden. Es muss neben der Aussage zur Dienstunfähigkeit auch eine Aussage darüber treffen, ob der Beamte oder die Beamtin anderweitig ohne Beschränkungen eingesetzt werden kann. Statt einer Einschränkung der Arbeitszeit kann auch ein anderes Amt oder eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden.

Die Teildienstfähigkeit kann von der Dienststelle oder auf Antrag des Beamten oder der Beamtin festgestellt werden. Gegen die von Amts wegen beabsichtigte Feststellung der begrenzten Teildienstfähigkeit können innerhalb eines Monats Einwendungen erhoben werden.

Bei der Teildienstfähigkeit handelt es sich nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, da der Beamte und die Beamtin den ihm bzw. ihr individuell möglichen Dienst vollständig erbringt. Die Besoldung wird dennoch lediglich entsprechend der reduzierten Arbeitszeit gezahlt, mindestens jedoch in der Höhe der Versorgung, die der Beamte oder die Beamtin erhalten hätte, wenn er/sie vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden wäre. Die Zeiten einer begrenzten Dienstunfähigkeit sind nur anteilig ruhegehaltstauglich. Zur Berechnung werden als Dienstbezüge jedoch die vollen Dienstbezüge zu Grunde gelegt. Das Weihnachtsgeld berechnet sich aus den

Dezemberbezügen. Urlaubsgeld wird im Verhältnis der verminderten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit ebenfalls vermindert gezahlt.

Der Vorteil der Teildienstfähigkeit besteht darin, dass dem Beamten bzw. der Beamtin zwar mindestens die Versorgungsbezüge gezahlt werden, die ihm bzw. ihr zugestanden hätten, wenn er / sie wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten wäre. Der Dienstherr erhält im Gegenzug aber weiterhin eine Leistung im Rahmen des dem Beamten oder der Beamtin Möglichen.

Der DGB spricht sich für den Ausbau und eine attraktivere Gestaltung dieses Modells aus. Die seit langem überfälligen Zuschlagsregelungen im Bund und in den Ländern sollten eingeführt werden.

Die Teildienstfähigkeit darf aus Sicht des DGB nur auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden. Eine zwangsweise „Teilpensionierung“ lehnt der DGB ab.

Die Teildienstfähigkeit ermöglicht es Beamtinnen und Beamten, bis zum Erreichen der entsprechenden Altersgrenzen weiterhin im Arbeitsleben integriert zu sein. Der öffentliche Dienst sollte dieses Modell stärker als bisher nutzen.

Rehabilitation vor Versorgung

Unter der Devise „Rehabilitation vor Versorgung“ wurden in der Vergangenheit die gesetzlichen Regelungen der vorzeitig

wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten zunehmend verschlechtert, die Reaktivierung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten hingegen erweitert. Dienstunfähigkeit und Schwerbehinderung wurden mit Versorgungsabschlüssen quittiert.

Frühpensionierungen konnten so allerdings nicht verhindert werden. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten mussten jedoch eine Kürzung ihrer Versorgung hinnehmen.

Für Beamtinnen und Beamte, die auf Grund von Krankheiten oder Unfällen eingeschränkt arbeitsfähig sind, brauchen wir mehr freiwillige Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Zudem muss ein Konzept zur Rehabilitation entwickelt werden, das Umschulungsangebote, an die krankheitsbedingten Einschränkungen angepasste Arbeitsplätze oder Angebote zu Arbeitsversuchen im bisherigen Tätigkeitsfeld vorsieht.

Es sollte eine umfassende Ursachenanalyse der krankheitsbedingten Frühpensionierungen vorgenommen werden. Eine geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung ist einzuführen.

Außerdem müssen für die berufsspezifischen Bereiche im öffentlichen Dienst gesonderte und den beruflichen Belastungen gerecht werdende Konzepte zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung entwickelt werden.

Gesundheitsmanagement ist Chefsache. Der DGB fordert eine neue Führungskultur und eine stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte für ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement. Führungskräfte müssen für Fragen der Gesundheitsvorsorge und des Arbeitsschutzes intensiv geschult werden. Es sollten zudem mehr Dienstvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abgeschlossen werden.

Der DGB schlägt vor, im Bund, in den Ländern und in den Kommunen „Runde Tische zur Gesundheitsförderung“ einzurichten, die alle Akteure (Führungskräfte, Personal- und Betriebsräte sowie Arbeitsschutzbeauftragte) zusammenbringen. Dort könnten Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame handlungsorientierte Konzepte und Leitlinien entwickelt werden.

Darüber hinaus sollten Bund und Länder eine Projektgruppe einrichten, die den Informationsfluss zwischen den Gebietskörperschaften verstärkt, Beispiele guter Praxis bekannt macht, Empfehlungen für den Gesetzgeber ausspricht und die Wirkung gesetzlicher Bestimmungen überprüft.

Vorgezogene Altersgrenzen

Für die Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst, die besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind, gelten vorgezogene Altersgrenzen. Dazu gehören die Polizistinnen und Polizisten sowie die Feuerwehrleute, die Fluglotsen und die Justizvollzugsbeamtinnen und -beamten.

Fluglotsen treten mit Vollendung des 55. Lebensjahres in den Ruhestand, Justizvollzugsbeamtinnen und -beamte, Feuerwehrleute und Polizistinnen und Polizisten mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Allerdings sind diese vorgezogenen Altersgrenzen bei der Polizei bereits in Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz auf das 62., beziehungsweise 63. Lebensjahr hoch gesetzt worden. Dies wird auch in anderen Bundesländern diskutiert. Es ist damit zu rechnen, dass die vorgezogenen Altersgrenzen bei einer Erhöhung des regulären Ruhestandseintrittsalters auf 67 Jahre ebenfalls nach oben angepasst werden.

Der DGB fordert die Beibehaltung der vorgezogenen Altersgrenzen gerade für die Berufsgruppen im öffentlichen Dienst, die besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind. Die Maximalgrenze von 60 Jahren darf nicht überschritten werden.

Eine Heraufsetzung der Altersgrenzen dürfte gerade bei der Polizei, bei der Feuerwehr und im Justizvollzug zu einem Anstieg der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit führen, was wiederum faktisch zu einer geringeren Versorgung für die betroffenen Beamtinnen und Beamten führen würde.

Finanzielle Absicherung der Beamtenversorgung in der Zukunft

Versorgungsfonds können die Alterssicherung der Beamten zukunftssicherer machen.

Bund und Länder bilden seit 1999 jeweils eine Versorgungsrücklage, um die Pensionsbezüge der RuhestandsbeamtInnen zukünftig zu sichern und die öffentlichen Haushalte von der zukünftigen Finanzierung zumindest zum Teil zu entlasten. Die Verwaltung der Mittel obliegt den jeweiligen Innen- oder Finanzministerien. Der Bund hat die Verwaltung der Mittel vom Innenministerium auf die Deutsche Bundesbank übertragen. Das so errichtete Sondervermögen wird in Anleihen und Schuldverschreibungen angelegt.

Um die Anlage und die zweckentsprechende Verwendung der Mittel zu kontrollieren, ist beim Bund ein Beirat errichtet worden, der sich aus Vertretern der Interessenvereinigungen der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter zusammensetzt. Unter anderem stellt der DGB drei VertreterInnen im Beirat des Bundes.

Versorgungsfonds

Da die Versorgungsrücklage nicht ausreichend ist, um die zukünftigen Pensionsansprüche vollständig abzudecken, haben die Länder Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zusätzlich einen Versorgungsfonds für

neu eingestellte Beamtinnen und Beamte eingerichtet. Die Mittel der Versorgungsfonds sind zweckgebunden. Ein Zugriff, um Haushaltslöcher zu stopfen, ist nicht zulässig.

In Rheinland-Pfalz sollen aus diesem Fonds die Ruhestandsbezüge der Beamtinnen und Beamten bestritten werden, deren Beamtenverhältnis nach dem 30. September 1996 begründet wurde oder wird. Das Land zahlt hierzu zusätzlich zu der Besoldung pro Kopf einen bestimmten Prozentbetrag zwischen 21 und 29 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge in den Fonds ein.

In Nordrhein-Westfalen sollen aus dem Fonds die Pensionen der Beamtinnen und Beamten finanziert werden, die nach dem 31.12.2005 eingestellt wurden oder werden. Pro Kopf zahlt das Land 500 Euro monatlich in den Fonds ein. Bei einer Erhöhung der Besoldung

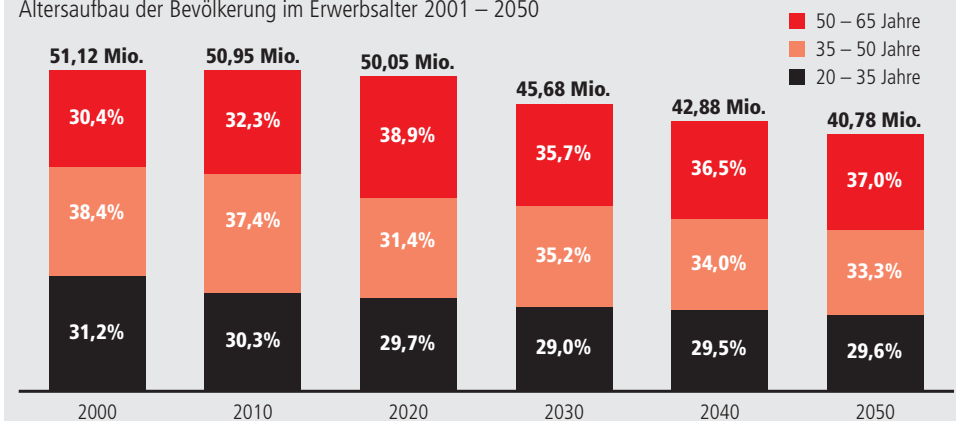
erhöht sich der vom Land einzuzahlende Betrag entsprechend.

Auch für den Bund war die Bildung eines Versorgungsfonds im Jahr 2003 im Gespräch. Es sollte ein Betrag von 30 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des/der jeweiligen Beamten bzw. der Beamtin in den Fonds eingezahlt werden. Das Vorhaben ist jedoch bisher nicht umgesetzt worden.

Ein Versorgungsfonds, wie er in Rheinland-Pfalz und in Nordrhein-Westfalen besteht, sollte in jedem Bundesland eingerichtet werden. Dies wäre ein entscheidender Beitrag, um die Versorgung zukünftig sicherer zu machen. Es muss gewährleistet sein, dass ein Beirat die Verwendung und den Einsatz der Mittel überwacht. Die in den Fonds eingezahlten Mittel dürfen nur langfristig in sichere Anlageoptionen investiert werden.

Prognose: Erwerbsbevölkerung wird immer älter

Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter 2001 – 2050



Quelle: Statistisches Bundesamt, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5

Beschluss des 18. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses vom 25. Mai 2006 (Auszüge)

1. Der Sozialstaat ist das Fundament von Demokratie und Freiheit

Der Sozialstaat ist die Voraussetzung für ein Leben in sozialer Sicherheit und menschlicher Würde. Der Sozialstaat ist mehr als die Summe der Sozialen Sicherungssysteme und der kollektiven Risikoversorge. Ohne sozialstaatliche Regulierung verliert die demokratische Gesellschaft ihren Zusammenhalt. Die Förderung eines hohen Sozialschutzniveaus gehört auch zu den Zielen der Europäischen Gemeinschaft. Auf dem Solidaritätsprinzip basierende soziale Sicherungssysteme sind ein wesentliches Merkmal des Europäischen Sozialmodells. Die Sozialversicherungen in Deutschland bilden das Fundament des Sozialstaates. Sie sichern weite Teile der Bevölkerung gegen die großen Risiken ab. Sie sichern den solidarischen Ausgleich zwischen den Generationen, zwischen sozial Schwachen und Stärkeren, zwischen Gesunden und Kranken, zwischen Menschen mit guten und schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt und zwischen Kinderlosen und Familien. Die Versicherten in den sozialen Sicherungssystemen erwerben rechtlich gesicherte Ansprüche. Ergänzend dazu bestehen staatliche Fürsorgesysteme, deren Leistungen allerdings Bedarfsprüfungen unterworfen sind.

2. Ursachen für den Reformbedarf erkennen

Die sozialen Sicherungssysteme stehen vor großen Herausforderungen. Die anhaltend hohe Massenarbeitslosigkeit und der starke Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie der seit Jahren geringe Zuwachs des Wachstums und eine schwache Entwicklung von – insbesondere versicherungspflichtigen – Löhnen und Gehältern stellen die Sozialversicherungen zunehmend vor Finanzprobleme. Die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung ist eine weitere entscheidende Rahmenbedingung für den Sozialstaat der Zukunft. Dies darf nicht zu Sozialabbau und Privatisierung notwendiger sozialstaatlicher Leistungen führen. Doch nicht nur die Bevölkerungsstruktur wird sich in den kommenden Jahren ändern. Durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wandelt sich auch die Beschäftigungsstruktur. Damit haben die Fundamente der sozialen Sicherungssysteme schon heute Risse bekommen. Diese Veränderungen machen Reformen unumgänglich, um die soziale Sicherung zukunftsfest zu machen. Reformbedarf besteht ebenso auf der Ausgabenseite. Die Sozialversicherungen müssen effektiver, effizienter und transparenter werden. Vor allem die Strukturprobleme des Gesundheitswesens müssen gelöst werden, um die Qualität der Leistungen zu erhöhen und die Beitragsmittel effizienter einzusetzen. Ein zusätzliches Problem ist die Belastung der Sozialversicherungen mit gesamtgesellschaftlichen Aufgaben. Insbesondere die Fehlfinanzierung der deutschen Einheit führt noch immer zu ungerechtfertigt hohen finanziellen Belastungen der Sozialversicherungen. Die Reform der sozialen Sicherungssysteme kann nicht losgelöst von der Europäischen Integration betrachtet werden. Seit dem Ratsgipfel von Lissabon im März 2000 steht die Modernisierung der Systeme der sozialen Sicherung besonders im Vordergrund, um „Europa zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu machen. Eine europäische Politik, die einseitig auf die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte setzt, wird jedoch die soziale Ungleichheit verstärken und droht das Armutsrisiko zu verschärfen. Die Reformen der sozialen Sicherungssysteme dürfen deshalb nicht der Haushaltskonsolidierung untergeordnet werden. Vielmehr ist die Koordinierung der Wirtschafts- und Finanzpolitiken auf europäischer Ebene für eine aktive Beschäftigungspolitik notwendig, um die Finanzierungsbasis der sozialen Sicherung zu stabilisieren. Die solidarische und paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanzierte Absicherung der großen Lebensrisiken

ist das Leitbild für den deutschen Sozialstaat. Die soziale Sicherung kann durch betriebliche und private Vorsorge ergänzt werden, sofern die Solidarsysteme nicht gefährdet werden. Ausschlaggebend für die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme ist die Balance von Beiträgen und Leistungen. Die Belastungsfähigkeit der Beitragszahler darf nicht überstrapaziert werden. Entscheidend ist aber, dass den Beiträgen ausreichende Leistungen gegenüber stehen. Werden die Leistungen der Sozialversicherung so weit abgebaut, dass die Menschen ihre existenzsichernde Wirkung nicht mehr wahrnehmen, verliert die Sozialversicherung das nötige Vertrauen und ihre Akzeptanz wird in Frage gestellt.

3. Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft

Die Soziale Sicherung ist mit zentralen Herausforderungen konfrontiert, die allein mit Mitteln der Sozialpolitik nicht zu lösen sind. Die Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme benötigt verbesserte Rahmenbedingungen, insbesondere eine auf Wachstum und Beschäftigung orientierte Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie eine Arbeitsmarktpolitik, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fördert. Darüber hinaus muss das Verhältnis von Beiträgen und Steuern bei der Finanzierung der sozialen Sicherung neu überdacht werden. Der DGB stellt folgende Anforderungen an eine zukunftsfähige soziale Sicherung:

- Die sozialen Sicherungssysteme können nur zukunftsfest gemacht werden, wenn die Versicherten auf sie vertrauen können. Dies kann nur gelingen, wenn weiterhin ein hohes und verlässliches Niveau an sozialer Sicherheit geboten wird. Der erhebliche Vertrauensverlust in die Zukunft der sozialen Sicherung durch die Maßnahmen der letzten Jahre muss gestoppt werden.
- Die Basis der umlagefinanzierten, solidarischen sozialen Sicherung ist auf eine breitere Grundlage zu stellen, damit die Finanzierung nicht übermäßig auf den weniger starken Schultern lastet.
- Die sozialen Sicherungssysteme erfüllen eine Vielzahl von gesamtgesellschaftlichen Aufgaben, die ausreichend und gerecht aus Steuermitteln finanziert werden müssen. Darum wendet sich der DGB gegen Planungen der Bundesregierung, die Zuschüsse zur Gesetzlichen Rentenversicherung und zur Gesetzlichen Krankenversicherung abzusenken.
- Reformen der sozialen Sicherung müssen den Wandel der Lebensverläufe und in der Arbeitswelt angemessen berücksichtigen. Stehen die Systeme allen Erwerbstätigen offen, können sowohl Frauen als auch Männer mit flexiblen Erwerbsverläufen besser abgesichert werden. Der Sozialstaat muss nicht nur auf veränderte ökonomische Rahmenbedingungen reagieren, sondern auch auf den Wandel in Gesellschaft und Arbeitswelt. Viele Menschen sind aufgrund der lang anhaltenden Arbeitslosigkeit von Erwerbsunterbrechungen betroffen oder werden in prekäre Beschäftigungsverhältnisse gedrängt. Zudem finden heute häufigere Wechsel des Arbeitsverhältnisses, zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit sowie zwischen Erwerbs- und Familienarbeit statt. Diese Flexibilität ist teils erzwungen und teils gewünscht. Auf beides muss der Sozialstaat reagieren. Nur wer sich abgesichert weiß, wird Neues wagen – gleichgültig ob als ExistenzgründerIn oder als FamiliengründerIn. Die ausreichende soziale Sicherung in einer flexiblen Arbeitswelt ist damit ein entscheidender Faktor für die Entwicklung von Nachfrage, Binnenkonjunktur und Arbeitsmarkt.
- Die soziale Sicherung muss präventiv ausgerichtet werden. Der Schwerpunkt der sozialen Sicherungssysteme liegt derzeit auf der Nachsorge, wenn der Schaden schon eingetreten ist. Künftig muss die soziale Sicherung vorausschauend auf die Lebensrisiken der Menschen einwirken. Den Einzelnen und der Gesellschaft ist am besten geholfen, wenn Krankheiten, Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit vermieden werden können. Die Prävention muss deshalb auf allen Ebenen ausgebaut werden, denn sie steigert die Lebensqualität der Menschen und führt zu nachhaltigen Entlastungen bei der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Die Verbesserung der Chancengleichheit erfordert auch eine präventiv angelegte Familien- und Bildungspolitik, um bereits frühzeitig Chancengleichheit zu ermöglichen.

(...)

4.2 Reform der Alterssicherung

Das System der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahrzehnten tief greifende Veränderungen erfahren. Trotz einiger Verbesserungen, insbesondere bei der rentenrechtlichen Anerkennung von Familienarbeit, zielten die Veränderungen im Wesentlichen auf die Stabilisierung des Beitragssatzes und führen zu drastischen Einschränkungen bei den Rentenleistungen. Noch vor 20 Jahren wurde ein Anstieg der Beitragssätze auf rund 40 Prozent im Jahr 2030 prognostiziert. Die Rentenreformen der letzten Jahre zielen auf eine Begrenzung des Beitragsanstiegs auf 22 Prozent im Jahr 2030. Die zu erwartenden Lasten der demografischen Entwicklung wurden überwiegend auf die Rentenbezieher überwälzt. Aufgrund der mit den Rentenreformen beschlossenen Reduzierung des Leistungsniveaus ist damit zu rechnen,

dass eine zunehmende Zahl von Menschen von Altersarmut betroffen sein wird, wenn keine Gegenmaßnahmen im System der Alterssicherung ergriffen werden. Diese müssen darauf abzielen, negative Auswirkungen der Rentenformen abzufedern sowie die Sicherung des Lebensstandards und die Absicherung gegen Armut zu ermöglichen. Dabei gilt es, insbesondere Personen mit geringen Einkommen besser vor Altersarmut zu schützen.

Der DGB stellt folgende Anforderungen an die Weiterentwicklung des Alterssicherungssystems:

- Die gesetzliche Rentenversicherung muss stärkste und verlässliche Säule für die Alterssicherung bleiben. Durchschnittsverdienerinnen und -verdiener müssen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, die einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards leisten und einen deutlichen Abstand zur Grundsicherung aufweisen. Seit 1992 sind die zu erwartenden Rentenleistungen durch eine Reihe gesetzlicher Maßnahmen bereits um ein Drittel gekürzt worden. Wir brauchen jedoch ein gesetzlich definiertes Sicherungsniveau, auf das sich die Versicherten verlassen können, das ihnen eine Planungsgrundlage bietet und das auch in Zukunft einen wesentlichen Beitrag zur Lebensstandardsicherung leistet. Dies stärkt das Vertrauen der Versicherten in die gesetzliche Rentenversicherung. Daher lehnen wir weitere Leistungsverschlechterungen ab.
- Um eine ausreichende Alterssicherung zu gewährleisten, ist eine gesetzliche Verpflichtung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen. Der notwendige Ausbau der zusätzlichen Vorsorge darf nicht dazu führen, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung weiter beschnitten werden. Beteiligungen der Arbeitgeber und die Versorgung von Hinterbliebenen und die Absicherung bei Erwerbsminderung sind Voraussetzung. Die Gewerkschaften betonen den Vorrang tariflicher Regelungen für die betriebliche Altersversorgung. Die gesetzlichen Regelungen müssen deshalb unter dem Vorbehalt tariflicher Vereinbarungen stehen, da den Tarifpartnern der notwendige Gestaltungsspielraum überlassen bleiben muss, den branchenspezifischen Notwendigkeiten und Gegebenheiten Rechnung zu tragen (Tarifobligatorium).
- Der soziale Ausgleich innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung muss – steuerfinanziert – zu Gunsten von sozial Schutzbedürftigen weiter entwickelt werden. Arbeitslose und Arbeitnehmerinnen und -nehmer mit geringen Einkommen müssen besser als bisher gegen Armut im Alter geschützt werden. Es muss gesichert bleiben, dass alle Leistungen, die der gesamten Gesellschaft zu Gute kommen (z. B. familienpolitische Leistungen, Finanzierung der Folgen der deutschen Einheit für die gesetzliche Rentenversicherung), über Steuern finanziert werden. Wir lehnen ein Einfrieren des Bundeszuschusses zur Rentenversicherung ab, weil sonst der Ausgabendruck auf die Beitragszahler überwältigt wird oder es drohen Rentenkürzungen. Die Bundeszuweisungen zur gesetzlichen Rentenversicherung finanzieren notwendige Maßnahmen des sozialen Ausgleichs und werden unter anderem zu Beitragszahlungen des Bundes für Erziehungszeiten verwendet.
- Es muss geprüft werden, wie die Erwerbstätigenversicherung, bei der alle Erwerbstätigen in den Versicherungsschutz einbezogen werden, schrittweise eingeführt werden kann. Dabei müssen die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen beachtet (z.B. Beamte) und die finanziellen Folgen der Ausweitung des Versichertenkreises berücksichtigt werden. Eine finanzielle Überlastung von Erwerbstätigen, insbesondere Selbstständigen mit arbeitnehmerähnlichem Status, ist zu vermeiden. Die Erwerbstätigenversicherung trägt dazu bei, das Alterssicherungssystem besser an die Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt und an flexible Erwerbs- und Lebensbiografien anzupassen, die Solidarität in der Sozialen Sicherung zu stärken und die Beitragsbasis zu stabilisieren. Weitergehende Vorschläge der Gewerkschaften (wie der Vorschlag der IG BAU zur Einführung einer Bürgerversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung) werden weiterhin geprüft.
- Die von der Regierungskoalition geplante Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre lehnt der DGB ab. Solange ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer keine gerechte Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben haben, führt ein höheres gesetzliches Rentenalter nur zu Arbeitslosigkeit, niedrigeren Renten und höherer Altersarmut. Der DGB wird darauf drängen, dass die vorgesehene Überprüfung der Arbeitsmarktchancen ausreichend transparent gemacht und die politischen Schlussfolgerungen gezogen werden.
- Anstatt die gesetzliche Altersgrenze anzuheben muss dafür gesorgt werden, dass die Menschen die heutige Altersgrenze von 65 Jahren erreichen können. Hierzu sind im Bereich betrieblicher Gesundheitspolitik vermehrte Anstrengungen nötig. Es bedarf des Ausbaus von Möglichkeiten der Qualifizierung im Sinne des „lebenslangen Lernens“. Die Arbeitszeitpolitik muss so gestaltet werden, dass sie dem Ziel der gesundheits- und altersgerechten Gestaltung von Arbeit näher kommt. Die Arbeitsorganisation muss gesundheitsgerecht und gesundheitsförderlich gestaltet werden. Wir setzen dabei auf einen Ansatz, der sich an der betrieblichen Mitbestimmung orientiert.
- Der DGB wird sich dafür einsetzen, dass beim geplanten abschlagsfreien Zugang für Versicherte mit 45 und mehr Versicherungsjahren nicht – wie in der Koalitionsvereinbarung vorgesehen – die Altersgrenze von 65 Jahren gilt. Es

muss darauf geachtet werden, dass Versicherte mit langen Phasen von familiärer Erziehungs- und Pflegearbeit nicht benachteiligt werden.

- Der Bundeszuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung muss sich auch in Zukunft dynamisch entwickeln. Der DGB wird politische Initiativen ergreifen, um das geplante Einfrieren des Bundeszuschusses sowie die Verringerung der Beiträge der Bundesagentur für Arbeit für Langzeitarbeitslose zu verhindern.
 - Der DGB lehnt die Einführung des „Nachholfaktors“, der die aufgrund der Sicherungsklausel nicht erfolgten Rentenkürzungen nachholen soll, ab. Damit würde der Zustand ausbleibender Rentenerhöhungen für ein Jahrzehnt verstetigt. In Verbindung mit weiteren bereits getroffenen Regelungen (z.B. mehrere Nullrunden, voller Beitrag auf Betriebsrenten, voller Pflegeversicherungsbeitrag) und künftigen Maßnahmen (wie der Anhebung des Mehrwertsteuersatzes) bedeutet dies de facto eine Rentenminderung. Es ist sozialpolitisch nicht akzeptabel und ökonomisch schädlich, wenn den Rentnerinnen und Rentnern nicht einmal der Ausgleich der Inflation gewährt wird.
 - Auch über das Jahr 2009 hinaus muss die Altersteilzeit gefördert werden. Bei der Modifizierung des Altersteilzeit-Gesetzes muss darauf geachtet werden, dass die „echte Teilzeit“ gestärkt und attraktiver ausgestaltet wird, um die Möglichkeiten zu einem flexiblen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu erhöhen. Gleichzeitig müssen durch die Beibehaltung der Block- Altersteilzeit die betrieblichen Spielräume gesichert bleiben, den Abbau von Arbeitsplätzen und den wirtschaftlichen Strukturwandel sozial abzufedern.
 - Der Fortbestand zweier unterschiedlicher Rechtsgebiete in der GRV in Ost- und Westdeutschland muss überwunden werden. Eine abschließende Regelung ist in der laufenden Legislaturperiode anzustreben.
- (...)

4.4 Unfallversicherung Arbeitsschutz Betriebliche Gesundheitspolitik

Arbeitsbedingte Erkrankungen führen dazu, dass viele Beschäftigte vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Die Kosten für Erwerbsminderungsrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung betragen allein ca. 13,5 Mrd. Euro pro Jahr. Wenn es gelingen würde, den vorzeitigen Rentenzugang wegen Erwerbsunfähigkeit nur um 10 Prozent zu verringern, würde dies der Gesetzlichen Rentenversicherung ca. 1,4 Mrd. Euro an Ausgaben sparen. Auch die Gesetzliche Krankenversicherung wird durch arbeitsbedingte Erkrankungen Jahr für Jahr mit rund 15 Mrd. Euro belastet. Daher sind Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht als Kostenfaktor zu begreifen, sondern als ein wesentlicher Beitrag zu einer stärker präventiv orientierten sozialen Sicherung. Angesichts der Verlängerung der Arbeitszeiten, der Zunahme von Zeitdruck, Leistungsverdichtung und einer hohen Flexibilisierung am Arbeitsplatz ist der Gesundheitsschutz in den Betrieben von hoher Bedeutung. Das Arbeitsschutzgesetz von 1996, das eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 1989 umsetzt, hat eine präventive Orientierung und dynamische Verbesserung des Arbeitsschutzes zum Ziel. Es muss aber in der Praxis Anwendung finden. Beispielsweise wird noch nicht in allen Betrieben die erforderliche Gefährdungsbeurteilung vorgenommen, die dazu dient, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Wir fordern daher eine flächendeckende, qualifizierte und beteiligungsorientierte Umsetzung. Das SGB IX fordert die Sozialpartner in den Betrieben auf, ein betriebliches Integrations- und Rehabilitationsmanagement für erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuführen. Diese Möglichkeit, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten, muss intensiv genutzt werden. Der DGB setzt sich für eine Reform des dualen Arbeitsschutzsystems ein. Die beiden Aufsichtsdienste der Unfallversicherungen und der Landesbehörden müssen besser zusammenarbeiten. Eine Abschaffung der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht wird abgelehnt. In bestimmten Bereichen – so z.B. in der Bauwirtschaft – hätte ein Verzicht auf eine staatliche Kontrolle für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten unmittelbar schwerwiegende Folgen. Durch die Zunahme der Leistungsverdichtung, durch die Veränderungen der Belastungen in den Betrieben, insbesondere durch die Zunahme der psychischen Belastungen, und durch Veränderungen bei den Beschäftigungsformen ist eine inhaltliche Neugestaltung der Tätigkeit der überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen überfällig. Der DGB ist für eine Modernisierung der Organisationsstruktur der Unfallversicherung. Die Selbstverwaltung arbeitet aktiv daran, weitere Fusionen zwischen gewerblichen Berufsgenossenschaften zu vollziehen, die Verwaltungsstrukturen zu verbessern und die Zusammenarbeit untereinander zu intensivieren. Die Zusammenarbeit von gesetzlichen Krankenkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung wird intensiviert. Kürzungen und Streichungen von Leistungen im SGB VII lehnen wir entschieden ab. Wegeunfälle müssen auch weiterhin zum Leistungskatalog der Gesetzlichen Unfallversicherung gehören. Wenn von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine immer höhere Mobilität und damit auch längere Anfahrtswege zur Arbeitsstelle abgefordert werden, muss dies auch weiterhin durch die Versicherung der Unternehmer abgedeckt sein.

Netzwerk für eine gerechte Rente

Der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Sozialverband VdK Deutschland, der Sozialverband Deutschland, die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands, der Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen, der Deutsche Frauenrat, der Seniorenverband – Bund der Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebenen, die Volkssolidarität Bundesverband e.V. und Jahresringe e. V. haben sich im Frühjahr 2006 zu einem Netzwerk für eine gerechte Rente zusammengefunden.

Dieses Bündnis tritt für folgende Eckpunkte ein:

- Die von der Bundesregierung geplante Anhebung des gesetzlichen Rentenalters wird abgelehnt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen ihrer gesundheitlichen Lage oder wegen mangelnder Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorzeitig in Rente gehen müssen, bedeutet dies eine Rentenkürzung. Denn sie müssen Abschläge in Kauf nehmen. Die Anhebung ist ungerecht, da die Chance, gesund zu altern, sehr stark von der sozialen Lage abhängt.
- Der Vorschlag der Bundesregierung, dass Versicherte mit 45 oder mehr Versicherungsjahren künftig mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können, gleicht die Belastungen für die Betroffenen nicht aus. Viele Versicherte erreichen die nötige Versicherungszeit nicht. Dies betrifft insbesondere Frauen, die Erziehung und Pflegearbeit geleistet haben, und Arbeitslose.
- Das Herumkurieren an den Symptomen muss ein Ende haben, die Ursachen für die Finanzprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung müssen bekämpft werden. Absolute Priorität haben die Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Schaffung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.
- Zunächst müssen alle Anstrengungen unternommen werden, das tatsächliche Renteneintrittsalter auf 65 Jahre anzuheben und die Chancen der älteren Arbeitnehmerinnen und -nehmer auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dadurch ergäben sich positive Effekte für die Wirtschaft insgesamt, und auch die anderen Sozialversicherungszweige würden entlastet.
- Dazu bedarf es einer breit angelegten gesellschaftlichen Anstrengung. Die Ausgrenzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsleben muss beendet werden. Sie brauchen humane und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen. Wichtig ist auch die Fortsetzung der 2009 auslaufenden Altersteilzeitregelung, um einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen.
- Der von der Bundesregierung vorgeschlagene Nachholfaktor in der Gesetzlichen Rentenversicherung wird entschieden abgelehnt. Damit sollen nicht erfolgte Dämpfungen von Rentenanpassungen von 2012 bis 2016 nachgeholt werden. Es ist nicht akzeptabel, dass die Rentnerinnen und Rentner nach Nullrunden über Jahre hinweg eine weitere Absenkung des Rentenniveaus erfahren müssen.
- Die in der Koalitionsvereinbarung angekündigte Verringerung des Bundesanteils an der Finanzierung notwendiger gesamtgesellschaftlicher Leistungen und die Halbierung der Beiträge für ALG II-Empfänger untergraben die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit gefährdet die Bundesregierung ihre eigenen Beitrags- und Leistungsziele in der Rentenpolitik. Die gesetzliche Rentenversicherung braucht auch in Zukunft einen verlässlichen Bundeszuschuss. Die Dynamisierung des Bundeszuschusses darf nicht abgeschafft werden.
- Durchschnittsverdienerinnen und -verdiener müssen auch in Zukunft Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, die einen deutlichen Abstand zur Grundsicherung aufweisen und einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards leisten.
- Mehr rentenpolitische Phantasie ist nötig. Weil in der Arbeitswelt immer mehr Flexibilität gefordert wird, wird die Weiterentwicklung zu einer alle Erwerbstätigen umfassenden gesetzlichen Rentenversicherung – unter Beachtung verfassungsrechtlicher Gegebenheiten – immer dringender.
- Zu einer gerechten Rente gehört, dass die gleiche Lebensarbeitsleistung in der Rente auch gleich bewertet wird. Dies ist heute bekanntlich nicht der Fall. Diese Frage muss als eine im Prozess der Einheit zu lösende Aufgabe im Interesse von Versicherten und Rentnern in Ost und West schrittweise geklärt werden.

Aktuelle Veröffentlichungen des DGB zur Zukunft der Alterssicherung:

Alterssicherung: Herausforderungen und gewerkschaftliche Antworten

Diskussionspapier zur Fortentwicklung der Alterssicherung

Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA), Ausgabe 12/2005

Einzel Exemplare: kostenlos (plus Versandkosten)

Download im Internet: www.dgb.de/service/publikationen/materialdb/ausgabe_show_single?ausgabeid=364

Alterssicherung nach den Reformen

Gesetzliche Rente und zusätzliche Altersversorgung

Einzel Exemplare: kostenlos (plus Versandkosten)

Die beiden Broschüren können bestellt werden bei:

DGB-Bundesvorstand, Bereich Sozialpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Fax: 030/240 60 761

Internet: www.dgb.de/service/publikationen/

Broschüren aus dem DGB-Projekt „Demografischer Wandel und altersgerechte Arbeitsgestaltung“:

50plus – was nun? Wege in den Job

DGB-Ratgeber für ArbeitnehmerInnen ab 50

Demografischer Wandel. Schritte zu einer altersgerechten Arbeitswelt

Umdenken erforderlich! Vorbeugen sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter

DGB-Ratgeber für Betriebs- und Personalräte sowie Personalverantwortliche

Altersgerechtes Arbeiten für Frauen – Anregungen für die Praxis

Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und demografischer Wandel

Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik

Arbeitsmarkt und Gesundheitsrisiken in ausgewählten Berufsgruppen

Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Frauen

Einzel Exemplare dieser Broschüren kosten jeweils 3,50 Euro (frei Haus).

Bei Sammelbestellungen ab 20 Exemplare beträgt der Preis pro Exemplar 1 Euro (plus Versandkosten).

Die Broschüren können über das Online-Bestellsystem der Print Network pn GmbH bestellt werden:

<https://www.toennes-bestellservice.de/besys2/>
Registrierungskennwort für unregistrierte Benutzer: lager
(bitte Kleinschreibung beachten)

Bestellungen per Mail:

bestellservice@toennes-bestellservice.de

Weitere aktuelle Informationen des DGB zum Thema sowie die Links zu den Gewerkschaften im Internet:

www.dgb.de

Schwerpunktthema Altersvorsorge:

www.dgb.de/themen/altersvorsorge/index_html

Fremdwort Rente – die wichtigsten Begriffe:

www.dgb.de/themen/altersvorsorge/altersvorsorge07/index_html

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bundesvorstand
Postfach 11 03 72
10833 Berlin
Telefon 030 24060-725
www.dgb.de

Verantwortlich:
Heinz Stapf-Finé, Leiter Bereich Sozialpolitik

Redaktion:
Redaktion einblick – DGB-Infoservice, Gudrun Giese, Anne Graef, www.einblick.dgb.de

Autorinnen und Autoren:
Sonja Austermühle, Egbert Biermann, Gudrun Giese, Anne Graef, Ingo Nürnberger

Druck: PrintNetwork pn GmbH, Berlin

Gestaltung: Klaus Niesen, Düsseldorf

Alle Fotos: Walkscreen, außer Seite 4, 43 und 61: DGB-Bundesvorstand

Grafiken: Klaus Niesen

Bestellungen der Broschüre über das Online-Bestellsystem von PrintNetwork pn GmbH
<https://www.toennes-bestellsystem.de/besys>
Registrierungskennwort für unregistrierte Benutzer: lager (bitte Kleinschreibung beachten)

E-Mail: bestellservice@toennes-bestellservice.de
Schriftliche Bestellungen nur für Besteller ohne Zugang zum Internet:
Fax: 030 / 81 45 93 99

Bestellungen von Einzelexemplaren auch bei Bianca Webler, DGB-Bundesvorstand, Bereich Sozialpolitik, E-Mail: bianca.webler@dgb.de

Die Broschüren sind kostenlos, es fallen nur die Versandkosten an.

Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner.
Weitere Infos unter: www.dgb.de/service/mitglied_werden

Ausfüllen, unterschreiben und an DGB-Bundesvorstand, Jörg-Peter Ludwig, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin schicken.

Name _____

Vorname _____

Straße / Haus-Nr. _____

PLZ / Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Nationalität _____ Geschlecht _____

Telefon _____

E-Mail _____

Beschäftigung bei _____

Beruf _____

Beruflicher Status _____

- Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter
 Auszubildende/r Student/in Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen _____

Geldinstitut _____

Konto-Nr. _____

Bankleitzahl _____

Datum / Unterschrift _____

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzuges im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige nebenstehend angekreuzte Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem oben angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht ausweisen, besteht seitens des konTOführenden Geldinstituts keine Einlöseverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Datum / Unterschrift _____



DGB.
Wir sind für die Menschen da.