

Vor zwei Jahren nahm Kraftwerk-Ingenieur Horst Rhein vermeintlich Abschied vom Berufsleben. Mit 65 Jahren schickte ihn sein Arbeitgeber, die RAG-Tochter Steag Encotec, in den Ruhestand. Doch von Ruhe kann seitdem keine Rede sein. Ingenieur Rhein ist weiter für seine

Firma im Einsatz, und das weltweit: in den USA, in der Türkei zur Inbetriebsetzung zweier Kraftwerksblöcke und auf den Philippinen zur Schulung von Personal. Rhein gibt sein Wissen an junge Ingenieure weiter. Deshalb ist er für sein Unternehmen trotz oder gerade wegen seiner

67 Jahre so wertvoll. »Ich mache das mit ›open end‹ und kann mir vorstellen, noch länger zu arbeiten«, sagt der Ingenieur. Fünf Tage die Woche und so viele Stunden, wie für den Auftrag eben nötig seien.

Mit 67 zurück auf Montage: Mehr und mehr Senioren wollen mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters nicht aufhören. »Der Trend zum Job im fortgeschrittenen Alter nimmt zu«, sagt der Sozialwissenschaftler André Schleiter, der dieses Phänomen für die Bertelsmann Stiftung seit Jahren beobachtet. »Die Menschen wollen sich nicht zwangstilllegen lassen.« Und auch bei Deutschlands Unternehmen stehen die ergrauten Mitarbeiter wieder hoch im Kurs. Durch Fachkräftemangel und dank ihrer Erfahrung sind sie für die Wirtschaft inzwischen vielfach unersetzlich.

»Ich wäre dumm, wenn ich einige meiner besten Leute gehen lassen würde, nur wegen eines Geburtstags«, sagt Unternehmer Otmar Fahrion aus Kornwestheim, Baden-Württemberg. Seine rund 90 Mitarbeiter, von denen knapp ein Drittel über 50 ist, planen Produktionsabläufe in Fabriken.

### Starrheit im System

Doch wer meint, der Staat mache sich für das Arbeiten im Rentenalter stark, der irrt gewaltig. Schon die an sich richtige Entscheidung zur Rente mit 67 setzt zugleich das gesellschaftlich falsche Signal – nämlich dass es bei der Starrheit im System bleibt: Nach 67 Jahren sollte eigentlich Schluss sein. In übertriebener Fürsorge macht sich der Gesetzgeber zum Vormund von Menschen, die per Geburtsurkunde zu alt für ein eigenbestimmtes Berufsleben sein sollen. Zwar steht es Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Prinzip frei, Arbeitsverträge jenseits der Rente abzuschließen. Doch die Regelungen zu den Abgaben sind ►

## Rente mit 70 plus

Senioren sind in der Wirtschaft heiß begehrt. Aber vielen wird eine Rückkehr ins Arbeitsleben erschwert: Die Politik blockiert.



»Ich bin noch lange nicht reif für die Rente«, sagt der 67-jährige Ingenieur Horst Rhein.



## Die Alten kommen

Immer mehr Arbeitnehmer überschreiten das gesetzliche Rentenalter.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte 65 plus



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, ©Impulse 10/2007

so ausgestaltet, dass sie Ruheständler eher von der Arbeit abhalten.

Denn: Wer nach dem Renteneintritt arbeitet, muss Rente samt Erwerbseinkommen der neuen nachgelagerten Besteuerung unterwerfen – und rutscht in die Steuerprogression. Die Arbeitgeber werden gleichfalls geschröpft. Stellen sie über 65-Jährige fest an, müssen sie weiter Rentenbeiträge zahlen, obwohl ihre Arbeitnehmer keinerlei Ansprüche mehr erwerben. Auch die gesetzlichen Krankenkassen sichern sich einen Teil des Kuchens: Ihre Beiträge werden auf Grundlage der Rente plus Arbeitseinkommen berechnet, sodass schnell der Höchstbetrag erreicht ist.

Die Blockaden der Politik sind fatal, jetzt wo tatkräftige »Elder Workers« in der Wirtschaft dringend gebraucht werden. Im September 2006 gab es gut 108 000 Angestellte über 65 Jahre – ein Viertel mehr als sieben Jahre zuvor. Trotz aller Schikanen. Dazu kommt ein ständig wachsendes

Heer von Senior-Minijobbern: rund 730 000 Menschen jenseits der 65 arbeiten auf Basis von 400 Euro.

Die staatliche Bevormundung im Arbeitsleben setzt schon früh ein. Wer wegen Jobverlust oder Altersteilzeit vor dem Erreichen der Rente aufhören musste, dem verordnet der Gesetzgeber de facto eine Zwangspause bis zum Rentenalter. »Meist trifft es Menschen zwischen 63 und 65«, sagt Wolfgang Merkert vom Portal Erfahrung Deutschland, das schon mehr als 5800 Senioren in Betriebe vermitteln konnte. »Das starre Korsett der Gesetze macht es dieser Altersgruppe extrem schwer, sich wieder voll in die Arbeitswelt zu integrieren.«

Detlev Koeppen, 62, aus Frankfurt am Main kennt diese Probleme gut. Der ehemalige Pharma-Manager ist in Altersteilzeit und bearbeitet zusätzlich die aufwendige Zulassung von Blutegeln als Medikament – für 400 Euro im Monat. »Ich würde gern mehr arbeiten und verdienen, kann es

aber nicht«, sagt er. Der Grund: Wer in Altersteilzeit hinzuverdient, muss je nach Höhe seines Einkommens bis zu zwei Drittel seiner Rente als Abschlag hinnehmen. Koeppen: »Das kommt für mich nicht infrage.«

## Freiheit für Oldies

An diesem Übel wird auch die frisch beschlossene Rente mit 67 nichts ändern. Deshalb schlagen die Liberalen einen radikal neuen Weg vor. FDP-Chef Guido Westerwelle: »Wir setzen der starren Rente ab 67 oder gar ab 70 – wie es in der Regierung diskutiert wird – ein flexibles Renteneintrittsalter entgegen. Jeder soll ab 60 in Rente gehen können, vorausgesetzt man hat eine ausreichende Alterssicherung, um nicht in Altersarmut zu geraten.« Umgekehrt könnte, wer gesund ist und noch Lust dazu hat, auch mit 75 Jahren noch arbeiten – wie es derzeit viele Freiberufler tun. Der Clou beim FDP-Modell: Die Zuverdienst-Grenzen sollen fallen. Jeder kann neben seiner Rente ein zweites Einkommen beziehen, ganz ohne Abschläge.

Für Teile der Koalition ist dieses Modell nichts Neues. Eine SPD-Arbeitsgruppe hat bereits Vorschläge für einen gleitenden Renteneinstieg ab 60 ausarbeiten lassen. Klaus Brandner, arbeits- und sozialpolitischer Sprecher der SPD-Fraktion: »Wir müssen den Hinzuverdienst beim Rentenbezug attraktiver machen.«

Die seltene Einmütigkeit von SPD und FDP stößt bei der Union auf Vorbehalte. »Selbstverständlich sind wir gesprächsbereit«, sagt Ralf Brauksiepe von der CDU. »Aber klar ist: Wir stehen zur Rente mit 67.«

André Schleiter, der Demografie-Experte der Bertelsmann Stiftung, sagt: »Wir brauchen Anreize, künftig länger zu arbeiten.« Er sieht in dem beweglichen Renteneintrittsalter eine Chance: »Wenn wir ein Nebeneinander von Renten und Einkommen aus einer reduzierten Arbeitszeit leichter machen, bleiben in Zukunft bestimmt noch mehr Ältere als heute gern länger in den Betrieben.« So könnte die flexible Rente ab 60 zu motivierten Arbeitnehmern über 70 führen. ●

Markus Waitschies [ressort.politik@impulse.de](mailto:ressort.politik@impulse.de)