

**Die Arbeitswelt der Zukunft:
Freie Wahl des Rentenalters – fähigkeitenbasierte Modularisierung**

I. Freie Wahl des Rentenalters

1. Der Fall Rosenblatt

Die Arbeitsmärkte sind in Aufruhr. Immer mehr Menschen fordern die freie Wahl des Rentenalters statt der gesetzlich verordneten Rente mit 65/67. *Gisela Rosenblatt*, die seit 39 Jahren eine Kaserne in Hamburg-Blankenese reinigte und nicht einsah, warum sie dies nun plötzlich nicht mehr können sollte, bekam vom Arbeitsgericht Hamburg Rückendeckung (Urt. vom 26.07.2010 – 22Ca33/10; BetrAV 2010, S. 794). Das Arbeitsgericht stemmte sich entschieden gegen die Auffassung des BAG (Urt. vom 18.06.2008 – 7AZR116/07) und entschied, dass eine Tarifvereinbarung, wonach Arbeitsverhältnisse automatisch mit Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze enden, gegen das Diskriminierungsverbot der §§ 1, 7 AGG verstoßen und folglich unwirksam sei. Um das BAG endgültig auszubremsen, legten die Hamburger Arbeitsrichter den Fall dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vor.

Der entschied sybillinisch (EuGH Urt. vom 12.10.2010 – Rs. C-45/09; EuZW 2010, 869). Klauseln, die bei Erreichen des Rentenalters das Arbeitsverhältnis automatisch beenden, sind danach nur dann mit dem europäischen Recht (Art. 6 Rili 2000/78/EG) vereinbar, wenn die Bestimmung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt ist. Außerdem muss die automatische Beendigung zur Erreichung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik angemessen und erforderlich sein. Erst im nächsten Schritt betonte der EuGH, dass die im Manteltarifvertrag für die Gebäudereiniger Hamburgs enthaltene Beendigungsklausel diesen Grundsätzen nicht entgegenstehe. Diese Einschätzung beruht vor allem darauf, dass den Betroffenen – so der EuGH – „am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich durch einen Einkommensersatz in Gestalt einer Altersrente zugute komme“ (EuGH, aaO., Rn. 48, unter Hinweis auf das Urteil *Palacios* vom 16.10.2007 – Rs. C-411/05; EuZW 2007, 762).

Damit hat der EuGH seine in früheren Entscheidungen entwickelte Entscheidungspraxis vertieft und bekräftigt (Urt. v. 22.11.2005 – Rs. C-144/04 (Mangold); Urt. v. 23.09.2008 – Rs. C-427/06 (Bartsch); Urt. v. 05.03.2009 – Rs. C-388/07 (Age Concern); Urt. v. 18.06.2009 – Rs. C-88/08 (Hütter); Urt. v. 12.01.2010 – Rs. C-229/08 (Wolf); Urt. v. 19.01.2010 – Rs. C-555/07 (Kücükdeveci); Urt. v. 12.10.2010 – Rs. C-499/08 (Andersen)). Auch in den neueren Urteilen nach dem Jahre 2010 ist der EuGH dieser Rechtsprechungslinie treu geblieben (Urt. v. 21.07.2011 – verb. Rs. C-159/10 (Fuchs) und C-160/10 (Köhler); Urt. v. 08.09.2011 – verb. Rs. C-297/10 und C-298/10 (Hennigs/Mai); Urt. v. 13.09.2011 – Rs. C-447/09 (Prigge); Urt. v.

07.06.2012 – Rs. C-132/11 (Tyrolean); Urt. v. 05.07.2012 – Rs. C-141/11 (Hörnfeldt); Urt. v. 06.11.2012 – Rs. C-286/12 (Kommission/ Ungarn)).

2. Zahnärzte

Schon im Falle Petersen – es ging um Zahnärzte – hat der EuGH am 12.01.2010 (Rs. C-341/08 (EuZW, 2010, 137) entschieden, dass eine auf die Vertragszahnärzte beschränkte Regelaltersgrenze von 68 Jahren allenfalls dann zu halten ist, wenn diese Regelung zur Verteilung der Berufschancen zwischen älteren und jüngeren Zahnärzten angemessen und erforderlich ist.

3. Rechtfertigungsgründe

Damit schälen sich zurzeit zwei Gründe heraus, die eine gesetzlich und/oder tarifvertragliche Regelaltersgrenze rechtfertigen können: Zum einen die Altersrente am Ende der beruflichen Laufbahn und zum anderen die Eindämmung der Arbeitslosigkeit jüngerer Arbeitnehmer bei Verrentung der älteren (darauf weist auch das BAG im Urteil vom 18.06.2008 (7AZR 116/07 BAGE 127, 74 in Rn. 31) hin.

4. Die Regelarbeitsgrenze wackelt

Keine Frage: Die Regelarbeitsgrenze wackelt. Inzwischen hat der EuGH darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten die Beweislast dafür haben, dass das zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung angeführte Ziel rechtmäßig sei. An diesen Beweis müssten hohe Anforderungen gestellt werden (EuGH Urt. vom 05.03.2009 – Rs. C-388/07 (Age-Concern); EuZW 2009, 340).

Auch in der Literatur werden die Regelarbeitsgrenzen zunehmend in Frage gestellt. *Bayreuther* (NJW 2011, 19) meint, dass Verrentungsregelungen jedenfalls gegen das Verbot der Geschlechterdiskriminierung verstoßen, wenn für Frauen ein niedrigeres Renteneintrittsalter vorgesehen ist, als für Männer. In Deutschland ist das übrigens nicht der Fall (§§ 33 Nr. 6, 237a SGB VI).

Noch deutlicher wird die Richterin am Arbeitsgericht *Elisabeth Dickerhof-Borello* (AuR 2009, 251). Sie legt den Finger auf die Wunde. Durch den im Jahre 2004 eingeführten *Nachhaltigkeitsfaktor* hat sich die GRV von einer Vollversorgung in eine Grundsicherung verwandelt. Höchstens 43 % des letzten Nettoeinkommens werden als Rente gezahlt - dies aber auch nur dann, wenn man über eine ununterbrochene Arbeitsbiografie verfügt, was vor allem bei Frauen selten der Fall ist. Das bedeutet, die Absenkung der Altersrenten zwingt die

Betroffenen, mit 65/67 weiter zu arbeiten (so auch der Bericht des BMAS vom 21.11.2007 – online).

Schon im Jahre 2006 sind 552.800 Menschen einer Berufstätigkeit nach Erreichen der Altersgrenze nachgegangen – ein Drittel mehr als noch im Jahre 2000 (*Dickerhof-Borello*, aaO., S. 251). Es handelt sich regelmäßig um neu begründete Arbeitsverhältnisse, denn die ursprünglichen Arbeitsverhältnisse endeten mit Erreichung des Renteneintrittsaltes. Dies bedeutet, die Arbeitnehmer verlieren ihren Besitzstand, den sie sich im Laufe ihres Arbeitslebens erworben haben, meist ein bestimmtes Vergütungsniveau und einen Kündigungsschutz. Die neuen (oft selbstständigen) Tätigkeiten, sind regelmäßig befristet (*Dickerhoff-Borello*, aaO., S. 251).

Dickerhoff-Borello ist deshalb auch der Auffassung, dass die Argumentation des BAG nicht mehr überzeugend ist. Die Rentenversicherung sei in Wirklichkeit schon heute keine echte Kompensation der Erwerbsmöglichkeit nach Renteneintritt mehr (aaO., S. 252). Das Gleiche gilt nach meiner Meinung mit Blick auf die Überlegungen des EuGH. *Gisela Rosenblatt* verdiente als Reinigungskraft zuletzt 307,48 EUR. Ihre monatliche Rente beträgt netto 228,26 EUR – damit liegt sie deutlich unter dem Hartz-IV-Niveau. Es kann also schlecht stimmen, dass die *Zwangspensionierung* durch eine angemessene und auskömmliche Rente kompensiert wird.

5. Der arbeitsmarktpolitische Ausgleich fehlt

Aber auch das zweite Argument, der notwendige arbeitsmarktpolitische Ausgleich zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern, sticht nicht mehr. Tatsächlich gibt es nämlich die jüngeren Arbeitnehmer gar nicht mehr. Schon heute herrscht Notstand bei Fachkräften. Reinigungskräfte werden zunehmend aus den osteuropäischen Anrainerstaaten nach Deutschland gelotst. Das Gleiche passiert zurzeit zwischen Deutschland und Polen im Bereich der Pflegekräfte für Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen.

Hintergrund ist die biometrische Schere, in der wir uns derzeit bewegen. Die Menschen werden einerseits älter, während andererseits die *Fertilitätsrate* bei 1,4 verharrt¹, d.h. die Bevölkerung in Deutschland und Europa schrumpft. Bis zum Jahre 2030 wird es etwa 2,4 Mio. weniger Deutsche geben; bis zum Jahre 2050 steigt die Zahl auf 10,5 Mio. und bis 2070 schrumpft die bundesrepublikanische Bevölkerung um fast 19 Mio. Bewohner (*Mysickova*, Stochastische Bevölkerungsvorausberechnung über Deutschland und ihre Bedeutung für ein zukünftiges Rentenmodell, Nov. 2007; aus juristischer Perspektive *Klinge*, Ein zukünftiger Altersrentenvertrag unter Wettbewerbsbedingungen, 2008, passim).

¹ <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/36672/umfrage/anzahl-der-kinder-je-frau-in-deutschland/>

Zeitgleich werden die Menschen älter. Seit nunmehr 170 Jahren steigt die Lebenserwartung der Menschen in den entwickelten Ländern kontinuierlich um durchschnittlich fast drei zusätzliche Lebensmonate pro Jahr (*James W. Vaupel*, Demographische Forschung, Ausgabe 2/2010, S. 4). Kinder, die heute geboren werden, werden aller Wahrscheinlichkeit nach 100 Jahre und älter werden. Während es im Jahre 2007 ca. 16 Mio. 65-Jährige gab, steigt diese Zahl bis 2030 auf 22,6 Mio. an, während umgekehrt die Zahl der Personen im Erwerbsalter entsprechend absinkt.

Schon heute versorgen 40 Mio. Erwerbstätige 42 Mio. Nichterwerbstätige – davon 17 Mio. Rentner, 17 Mio. Kinder und 8 Mio. Hartz-IV-Empfänger (*Heinson* in einem Brief an den Verfasser). Dieses Szenario wird sich deutlich zu Lasten der Erwerbstätigen verschieben. Während der Altenquotient (Altersgrenze 65) im Jahre 2007, bezogen auf die Gesamtbevölkerung bei 30 % liegt, wird er im Jahre 2040 auf 60 % steigen, d.h. jeder Sechste in der Bevölkerung ist dann über 65 Jahre alt. Im Jahre 2074 werden es 64 % sein (*Hans-Werner Sinn*, Das demographische Defizit, in: Birg (Hrsg.), Auswirkungen der demographischen Alterung und der Bevölkerungsschrumpfung auf Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, Plenarvorträge der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demographie an der Universität Bielefeld, 2004, 53-90).

6. Renteneintrittsalter bei Bismarck: 70 Jahre

Zusammengefasst heißt dies, dass eine immer kleinere Zahl von Erwerbstätigen eine immer größer werdende Zahl von Menschen oberhalb des Renteneintrittsalters (65/67) versorgen muss. Damit hat sich das Modell der gesetzlichen Rentenversicherung, die von Bismarck 1889 eingeführt wurde, auf den Kopf gestellt. Damals lag die durchschnittliche Lebenserwartung bei ungefähr 43 Jahren. Der Durchschnitt der Bevölkerung erreichte das Renteneintrittsalter (70) nicht. Dies war der Grund, warum die gesetzliche Rente damals und viele Jahre danach relativ einfach finanzierbar war. Demgegenüber lag die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern im Geburtsjahr 2004 bei 85 Jahren, von Frauen bei 90 Jahren. Die Tendenz ist stark steigend.

7. Grundsicherung sinkt auf 43 %

Daraus ergeben sich einige Fragen, die die Rechtfertigung des gesetzlich fixierten Renteneintrittsalters grundlegend betreffen. Zum einen: die gesetzliche Rentenversicherung wird in Zukunft allenfalls eine Grundsicherung zahlen können. Es spricht schon heute sehr viel dafür, dass selbst die 43 % des letzten Nettoeinkommens ab dem Jahr 2020 von der immer geringer werdenden jüngeren Generation nicht mehr geschultert werden können. Zum anderen gibt es aber auch viel zu wenige nachwachsende junge Leute, sodass der Hauptsinn für das Einführen eines starren Renteneintrittsalters sich zunehmend selbst konterkariert. Die Menschen erreichen das Renteneintrittsalter, werden also zwangspensioniert.

8. Mangel an Arbeitskräften

Gleichzeitig aber besteht auf den Arbeitsmärkten ein Bedarf an Arbeitnehmern, der mit jüngeren Arbeitnehmern nicht mehr gedeckt werden kann. Dabei geht es nicht nur um hochqualifizierte Berufsgruppen, wenngleich dort (Stichwort: Fachkräftemangel) die Probleme schon heute dramatisch sind. Aber auch in den Berufsgruppen, denen *Gisela Rosenblatt* angehört (Reinigungskräfte) herrscht Mangelware, d.h. die Legitimation für ein starres gesetzliches Renteneintrittsalter, nämlich ein gerechter Interessenausgleich zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern konterkariert sich zunehmend selbst. Tatsächlich müssen immer mehr ältere Arbeitnehmer nach Eintritt des Renteneintrittsalters arbeiten. Sie tun es auch, aber unter Aufgabe ihrer bis zum 65. Lebensjahr erworbenen arbeitsrechtlichen Sicherheiten, insbesondere im Bereich der Vergütung und beim Kündigungsschutz.

9. Die soziale Peitsche

Will sagen: Das Renteneintrittsalter wird zur sozialen Peitsche. Das Nettoeinkommen sinkt auf einen Schlag rapide auf ca. 43 % ab, gleichzeitig öffnet sich ein völlig unregulierter (frühkapitalistischer?) Arbeitsmarkt, der Menschen, die es in ihrem Leben nicht geschafft haben, privat zusätzlich vorzusorgen, zwingt, praktisch Arbeit jeder Art und zu allen Bedingungen zu akzeptieren. Genau das ist aber nicht der Sinn der Regelarbeitsgrenzen. Vielmehr soll diese Grenze, so der EuGH, ein Mittel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik sein. Diese Politik muss objektiv vernünftig und angemessen verfolgt werden. Tatsächlich aber erweist sich die Regelarbeitsgrenze als „sozialer Fußtritt“ ausgerechnet zu einer Zeit, in der die Menschen aufgrund ihres Lebensalters weniger anpassungsfähig sind als in den Jahren zuvor.

10. Umdenken

Nach meiner Meinung ist also das Konzept der starren Regelaltersgrenze – wenn überhaupt – so nicht mehr lange zu halten. Wir müssen umdenken. Die Frage ist nur, in welche Richtung. Zwei mögliche Richtungen sollen hier angedeutet werden:

II. Fähigkeitenbasierte Modularisierung der Arbeitswelt

1. Flexibilisierung von Berufsbildern

Ein Hauptproblem nach Eintritt des Rentenalters besteht darin, dass Arbeitnehmer auf einem völlig freien Arbeitsmarkt nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen, die auf ihre bisherige Berufstätigkeit kaum oder nur schlecht passen. Umgekehrt wissen die Arbeitgeber regelmäßig nicht, über welche Fähigkeiten die Arbeitnehmer verfügen, die gerade in Rente gegangen sind. Der Hauptgrund liegt in den festliegenden Berufsbildern, die einerseits die Qualifizierung von Arbeitnehmern ermöglichen, andererseits aber auch zu Erstarren führen.

Wir sollten deshalb über einen modularisierten, fähigkeitenbasierten Ansatz der Arbeitsmärkte nachdenken. Arbeitnehmer können in der Regel sehr viel mehr als es ihre Berufsbilder verraten. Beispiele sind Fremdsprachen, viele beherrschen ein Instrument, viele sind mit den modernen Anforderungen an IT-Systeme aufgewachsen und können diese vertiefen, daneben stehen Fähigkeiten bei der Berufsausbildung und Weiterbildung in den verschiedensten Sektoren und Bereichen, manche haben Kenntnisse und Erfahrungen in der gesamten Welt durch eine Vielzahl von Urlaubsreisen gesammelt. Will sagen: In fast allen Menschen, die am Arbeitsmarkt tätig sind, schlummern Fähigkeiten, die am Arbeitsmarkt zurzeit nicht genutzt werden, die aber nutzbar gemacht werden könnten.

2. Zertifizierung

Ein modularisierter, fähigkeitenbasierter Arbeitsmarktansatz würde dazu führen, diese Fähigkeiten im Laufe eines Lebens permanent und kontinuierlich zertifizieren lassen zu können. Die Zertifizierung arbeitsmarktorientierter Fähigkeiten würde durch Prüfungen stattfinden, die jeder ablegen kann, wann immer er oder sie dies möchte. Ein solches Zertifizierungssystem hätte viele Vorteile. Das gesamte Arbeitsmarktsystem wird durchlässig. Es werden permanent Anreize zur Verbesserung von Fähigkeiten oder auch zum Erwerb neuer Fähigkeiten gesetzt. Zugleich aber entsteht eine Fähigkeitentransparenz, die es Arbeitgebern erlaubt, in völlig anderer Weise Arbeitnehmer nachzufragen als dies bisher der Fall ist.

Ein Arbeitgeber, der nach guten Verkäufern sucht, tut dies regelmäßig innerhalb seiner Branche – ohne zu wissen, dass es häufig in anderen Bereichen hochtalentierte Verkäufer gibt. Wer also Menschen mit Kundenkompetenz sucht, ist nicht mehr auf seine eigene Branche beschränkt, sondern kann aus allen Lebensbereichen fischen, so wie umgekehrt jeder Arbeitnehmer, der bestimmte Fähigkeiten hat, diese zertifizieren und damit dann auch anbieten kann. Es können Datenbanken entstehen, die miteinander vernetzt sind und die berufliche Chancen und Möglichkeiten erfüllen, von denen wir heute nur etwas ahnen.

Damit ändert sich die Qualifikation der Mitarbeiter/innen; zugleich ändern sich die Nachfragemöglichkeiten für die Arbeitgeber. Darüber hinaus ändern sich das Arbeitsklima und die Attraktivität der Arbeitgeber. Die Menschen werden anpassungsfähiger und lernfähiger. Es entstehen Anreize, sich ständig weiter zu qualifizieren, denn die Qualifizierung wird belohnt. Ein solcher modularisierter Fähigkeitenansatz weist weit über die Regularbeitsgrenzen hinaus.

Genau besehen macht er diese Regelarbeitsgrenze durchlässig und im Ergebnis wohl auch überflüssig.

III. Das System des schrittweisen Ausgleitens

Dies leitet über zur zweiten Säule, die die Zukunft des Arbeitslebens bestimmen könnte. Anstelle einer starren Regelaltersgrenze würde man langsam aus dem Arbeitsleben ausgleiten. Schon im ersten Arbeitsleben würde man sich an seinen Fähigkeiten orientieren und diese zertifizieren lassen. Im „zweiten Arbeitsleben“, das wahrscheinlich mit 50 oder 55 Jahren beginnt, wird eine Art Grundrente zur Verfügung gestellt, die zu Beginn dieser zweiten Arbeitsphase gering ausfällt. Das Modell könnte sehr flexibel gehandhabt werden und auf individualvertraglichen Vereinbarungen beruhen.

Von bestimmten Altersgrenzen an würde man ein langsames Ausgleiten aus dem Arbeitsmarkt strukturell vorsehen, etwa ab 60 Reduktion der Regelarbeitszeit auf sechs Stunden mit Rentenausgleich, ab 65 Reduktion auf 4 Stunden, ab 70 Reduktion auf 3 Stunden, ab 75 auf 2 Stunden – jeweils mit Rentenausgleich. Auch andere Szenarien sind denkbar. Entscheidend ist, dass an die Stelle eines starren Renteneintrittsalters ein flexibles System tritt, das den individuellen Lebensbiografien angepasst werden kann und gleichzeitig den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes dient.

Ein solches System würde – ein angenehmer Nebeneffekt – die jüngere Generation von ihren exorbitanten Soziallasten zwar nicht befreien, aber doch stark entlasten. Die großen Sozialversicherungssysteme GKV, GRV und Pflegeversicherung wären wieder finanzierbar.

V. Finanzielle Grundsicherung

Die beiden Grundsäulen des Arbeitsmarktes der Zukunft (Fähigkeitenansatz und individuelle Flexibilisierung des Renteneintritts) müssten durch eine Grundsicherung abgepuffert werden. Da wir in modernen Gesellschaften wissen, dass diese Grundsicherung zwingend für jeden notwendig ist, und da wir außerdem wissen, dass die durchschnittliche Lebenserwartung eines jeden geborenen Menschen Jahr für Jahr um drei Monate steigt, wäre es sinnvoll, mit dem Ansparen für diese Grundsicherung bereits ab Geburt zu beginnen. In diesem Falle wäre es nämlich möglich, sehr geringe Beträge in die Grundsicherung einzuzahlen und die Kapitalansammlung dem Zinseszins zu überlassen.

Der Zinseszins ist ein gigantischer Kapitalansammlungsmotor, jedenfalls dann, wenn er über sehr lange Zeiträume wirkt. Umgekehrt bedeutet dies, dass man ab Geburt nur sehr geringe Beiträge benötigt, um die im Alter erforderliche Grundsicherung ansparen zu können.

So genügen ca. 20 EUR/mtl. ab Geburt, um unter Berücksichtigung eines Zinseszinseseffektes bei nur 3-prozentiger Verzinsung eine monatliche Grundrente von 500,00 EUR ab 65 lebenslang zu garantieren (bei angenommener Inflationsrate von 2 %).

2. 50 Jahre Rentenhorror

Die Zukunft auf den Arbeitsmärkten wird also spannend, vor allem auch deshalb, weil die überalternden Gesellschaften begreifen werden, dass im Älterwerden dieser Gesellschaften eine große Chance sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber und für die gesamte Volkswirtschaft liegen. Man muss diese Chancen nur erkennen und die rechtlichen Rahmenbedingungen so verändern, dass die in unseren Gesellschaften schlummernden Schätze auch gehoben werden können. Man kann es auch so formulieren: Einem Neugeborenen des Jahres 2011 wird man allenfalls einen Horror einjagen, wenn man ihm erklärt, dass es die letzten 50 Jahre seines Lebens zum Nichtstun verurteilt sein wird.