

Wolfgang Reinhart

Ich bleib' dann mal da ...

Wolfgang Reinhart

Ich bleib' dann mal da ...

Von selbstbestimmter Lebensarbeitszeit



**Frankfurter
Allgemeine
Buch**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Hinweis

Wir sind uns bewusst, dass die Haltung zum Thema Gendern
durchaus vielfältig ist. In dieser Publikation haben wir zugunsten
einer besseren Lesbarkeit hauptsächlich das generische
Maskulinum verwendet, womit wir immer zugleich weibliche,
männliche und diverse Personen meinen.



**Frankfurter
Allgemeine
Buch**

© Fazit Communication GmbH
Frankfurter Allgemeine Buch
Pariser Straße 1
60486 Frankfurt am Main

Umschlag: Nina Hegemann
Satz: Nina Hegemann
Druck: P&B Print
Printed in the EU

1. Auflage
Frankfurt am Main 2023
ISBN 978-3-96251-166-1
Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten.

Frankfurter Allgemeine Buch hat sich zu einer nachhaltigen
Buchproduktion verpflichtet und erwirbt gemeinsam mit den
Lieferanten Emissionsminderungszertifikate zur Kompensation
des CO₂-Ausstoßes.

Inhalt

Ich bleib' dann mal da ...	7
I. Teil: Altwerden – eine Einordnung	9
Mit 66 Jahren ...	10
Historischer Exkurs: „Die Rente ist sicher“	20
Überlegungen zu einer Rentenreform	32
Der übersehene Schatz	46
Gastbeitrag: Transformation gelingt nur divers	56
Wir werden immer älter	71
Dem Alter eine Chance – gegen den Fachkräftemangel	79
Der Blick über den Zaun	90
Oldie-Ökonomie?	99
Gastbeitrag: Nachhaltigkeit endet nicht bei der älteren Generation oder: Warum wir ältere Menschen stärker in die digitale Welt integrieren sollten	107
Ikigai – Das, wofür es sich zu leben lohnt	118
Der Traum und das Geheimnis von ewiger Jugend	126
Einblicke: Forever young ... and healthy	136
New Work	141
II. Teil: „Altersleben“	168
Ein Leben für das Alter	169
Geschichten aus dem Altersleben I	191
Gastbeitrag: 10 Thesen zum Alter	201
Lebensmut: 100 Jahre & mehr	213
Geschichten aus dem Altersleben II	218
Gastbeitrag: Die Zukunft ist jung UND alt: Was uns die Generationenvielfalt bringt	224
Man ist nie zu alt, um großartig zu sein ...	234
Ein (kurzes) Schlusswort	244
Danke	246
Der Autor	248

„New Work ist eine andere Art, Arbeit zu organisieren. Die Absicht ist, Arbeit so zu organisieren, dass sie nichts Gezwungenes ist, sondern man Arbeit tut, die man wirklich, wirklich will. Das ist, was ich seit vielen Jahren predige.“

Frithjof Bergmann, t3n, 2021

New Work

Wie können wir arbeiten, wie wollen wir arbeiten? Was braucht es dafür?

Unser Rentensystem wackelt – die viel beschworene Generationengerechtigkeit ist uns abhandengekommen. Und: Arbeit allein, so eine weitere bittere Erkenntnis, sorgt im Alter nicht unbedingt für gesicherte Verhältnisse. Kein Wunder also, dass die heute frisch auf den Arbeitsmarkt drängenden Generationen Y (gemeint sind die Millennials, die laut McKinsey zwischen 1981 und 1995 geborenen Menschen) und Z (zwischen 1995 und 2010 geborene Jahrgänge) ein ganz anderes Verständnis von Arbeit und Leben haben als die Generationen vor ihnen. Bewerteten die Babyboomer – also die Menschen, die heute nach und nach in Rente gehen – ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz für das Leben als essenziell, denken unsere Nachkommen darüber ganz anders. So strebt die Gen Y nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance, setzt auf sinnerfüllende Lebensmodelle. Arbeit ist zweckerfüllend und nicht Sinn des Lebens. Allerdings: Die Grenzen zwischen dem Broterwerb und dem Leben nach Feierabend sind hier nach wie vor fließend. Begründet von den Eltern und Großeltern dieser Generation hält sich dieses Modell hartnäckig – trotz viel beschworener Ansätze der Work-Life-Balance. Eine strikte Trennung zwischen den beiden Welten gelingt erst der Gen Z: Mit dieser Generation entsteht der Begriff des Work-Life-Cut – also der strikten Trennung von Arbeit und Leben. Das Unternehmen für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin AuA24 AG stellt dazu fest: „Grundsätzlich kann man sagen, dass Gen Z deutlich mehr Wert auf ihre eigenen Bedürfnisse und private Entfaltung legt als ihre Vorgängergeneration. Der Work-Life-Cut ist damit ein wichtiger Bestandteil, um die Zufriedenheit der Generation Z im Beruf zu

gewährleisten.“ Die Randstad-Studie „Workmonitor 2022“ bestätigt diese These: „Lieber arbeitslos als unglücklich“, fasst eines der Teilergebnisse die neue Denke zusammen. 40 Prozent würden sich aus einem unbefriedigenden Job zurückziehen wollen, 41 Prozent der Befragten würden sogar aktiv kündigen, wenn die Arbeit das Privatleben unangenehm tangiert. Das Thema Rente, das die Babyboomer bis heute umtreibt (okay, Mick Jagger, der bekanntlich auch dazu gehört, wohl eher nicht), ist für diese Generation eher keins. Oder wie die SPIEGEL-Autorin Lea Schönborn im Mai 2022 schreibt: „Wir Jungen haben einen Vorsprung, weil wir wissen, wie wir nicht leben wollen. Wir haben gesehen, wohin es führt, wenn sich unsere Eltern kaputtarbeiten: Burn-out und sehnsüchtiges Warten auf die Rente. Deshalb wollen wir lieber jetzt glücklich sein.“ Ein berechtigtes Interesse, fürwahr. In der WirtschaftsWoche (WiWo 14 vom 31.3.2023) wird gefragt: „Was wollen sie denn nur?“ Die Generation Z strömt auf den Arbeitsmarkt – und Führungskräfte begrüßen sie mit Unterstellungen: Der Nachwuchs sei verweichlicht, faul, zu anspruchsvoll. Flexibles Arbeiten als Argument für einen neuen Arbeitgeber sei Babyboomern und Vertretern der Generationen X und Y sogar noch deutlich wichtiger als der Generation Z, so die WirtschaftsWoche.

Deshalb greifen Unternehmen immer häufiger zu Antrittsboni trotz mehr Gehalt oder Zusagen, von zu Hause aus arbeiten zu können. Den Ausschlag gab in einem dieser Fälle eine Wechselprämie von 15.000 Euro, die der Kandidat als Zeichen von Wertschätzung empfand. Aber auch 1.250 Euro Empfehlungsprämie für einen Azubi machen sich bezahlt: Etwa 10 Prozent der Mitarbeiter werden über Mitarbeiterempfehlungen rekrutiert.

Ein aktuelles Beispiel aus meinem direkten Umfeld zeigt, wie dieser Ansatz konsequent gelebt wird. Ein Mittel-

ständler sucht einen Mitarbeiter für das Marketing und hat (vermeintlich) Glück: Es bewirbt sich eine 24-Jährige, mit einem frischen Masterabschluss in der Tasche. Sie passt perfekt, ist hoch motiviert, engagiert und stellt in kürzester Zeit das Marketing des Unternehmens auf vernünftige Füße. Social Media gehört dazu ebenso wie eine funktionierende PR. Sie passt sich an, gehört zum Team, lässt nicht vermuten, dass irgendetwas nicht stimmen könnte. Nach fünf Monaten gibt's ein Feedbackgespräch. Eines, in dem der Chef die Probezeit der jungen Frau beenden möchte. Etwas, was unsere Generation mehr als erfreut hätte. In dem Gespräch kommt sie sehr schnell auf den Punkt: Das Umfeld wäre nichts für sie, man wäre zu unflexibel, setze zu wenig auf Nachhaltigkeit und überhaupt das Thema Diversity wäre zu wenig gelebt. Und legt mit diesen Worten die bereits formulierte Kündigung auf den Tisch. Klar, dass sie den nächsten Job (bei einem Start-up, das sich auf eben diese Themen spezialisiert hat) bereits in der Tasche hat. Das Beispiel ist nicht außergewöhnlich und zeigt: Die herangewachsene Generation, die auf dem Arbeitsmarkt erstmals präsent ist, geht andere, geht neue Wege. Wege, die glücklich machen und Sinn versprechen. Mit einer Konsequenz, die wir rückblickend nur selten an den Tag gelegt haben.

Aber: Auch diese Generationen werden irgendwann in Rente gehen. Und dafür braucht es funktionierende Konzepte. Konzepte, die über das bloße Rentendasein hinausgehen und Ansätze mitdenken, die ein neues Verständnis von Arbeit bei allen Generationen etablieren. Bereits im Koalitionsvertrag des Landes Baden-Württemberg, den ich unterschrieben habe, haben wir der neuen Entwicklung „3D“ einen besonderen Schwerpunkt beigemessen: Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel sind drei entscheidende Trends, die sich gegenseitig beeinflussen und als

Turbo verstärken. So verspricht der Autor und Digitalisierungsexperte Dr. Jens-Uwe Meyer dass durch ein regelmäßiges Reset ein Unternehmen zu den Gewinnern des Turbowandels gehören wird.

Arbeit wandelt sich

Ein Ergebnis der Corona-Pandemie: Die Menschen arbeiten anders als bislang. Es gibt neue Formen der Zusammenarbeit, das mobile Arbeiten ist salonfähig, das Homeoffice zum neuen Normal geworden. Gleichzeitig erleben wir seit Jahren eine Zunahme psychischer Leiden, von Stresserkrankungen und auch Burn-outs, die vor allem auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückgeführt werden. Natürlich gibt es viele Tipps und Empfehlungen, wie man mit Entspannungstechniken zur Ruhe kommen kann oder Stress und negative Gefühle abschütteln soll. Techniken können helfen, die Resilienz zu stärken. Ein Thema, das uns in den kommenden Jahren zunehmend beschäftigen wird. Ist ein Unternehmen doch erst dann stark, wenn seine Mitarbeiter stark sind. Neuere Forschungen zeigen uns, wie wichtig die Wahrnehmung zum Beispiel von Sicherheit sowie das Training von Flexibilität, Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit sind. Auch Mobbing ist ein Thema, das in den letzten Jahren traurig populär geworden ist. Die Arbeitspsychologin und Gesundheitsmanagerin Barbara Karger empfiehlt Unternehmen einen offensiven Umgang mit dem Thema Mobbing. Etwa durch externe Mobbingbeauftragte, Psychologen oder professionell besetzte Beratungsstellen. Psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz setzt Sicherheit, Widerstandsfähigkeit und damit Krisenfestigkeit bei den Mitarbeitern voraus. Nur wenn deren Stärken gefestigt werden und sie glücklich und sicher sind bei dem,

was sie tun, werden sie es gerne tun und mit Loyalität und innerer Zufriedenheit den Arbeitgeber mit Leistungsfreude statt innerer Kündigung belohnen!

Meine oben beschriebenen neuen Währungseinheiten der neuen Arbeitswelt der Zukunft, nämlich Sinn, Zeit und Vertrauen, werden gerade in Zeiten des Nachwuchsmangels und des Fachkräftemangels eine immer höhere Kapitalisierung bedeuten. Nur wenn wir bei jedem einzelnen Mitarbeitenden die Stärken festigen, die Resilienz erhöhen und den persönlichen Weg ermöglichen, der ihn zur wahren, eigenen Erfüllung führt, wird derjenige seine innere Quelle gefunden haben und gerne auch viel arbeiten, ohne zu ermüden. Wenn er oder sie dagegen sich in eine Umgebung oder ein Team oder eine Aufgabe gezwungen oder gar gemobbt fühlt und sich dabei überfordert, wird er nicht nur seinem Glück, seinem Elan und Erfolg und seiner Erfüllung im Wege stehen und nicht nur sich selbst erschöpfen, sondern auch die Mitarbeiter und Menschen in seiner Umgebung. Pater Anselm Grün meinte dazu öffentlich, dass seine Arbeit in einem solchen Fall weder für ihn noch für andere zum Segen wird. Recht hat er!

„Wenn du Angst hast vor dem Versagen, dann wirst du wahrscheinlich versagen.“ (Kobe Bryant)

Schon deshalb sollte man die Stärken festigen, weil es stets davon abhängt, ob du glaubst, etwas zu schaffen oder eher befürchtest, zu scheitern. Auch hier gilt: Nur wer Mut hat, macht Mut! Alles beginnt im Denken! Nur so werden Mitarbeiter die Dinge mutig anpacken und vorankommen statt scheitern! In meinen Reden habe ich des Öfteren darauf hingewiesen, dass der Weg zum Glück nur über die Brücke der inneren Zufriedenheit geht. Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist dabei ein wichtiger Baustein.

„Denn Erfolg – auch beruflicher Erfolg – beinhaltet nicht nur berufliche Aspekte, wie insbesondere Geld, sondern auch Freizeit, Familie, Freundschaften, ein gesundes Leben, Schlafhygiene und Work-Life-Balance. Wichtig ist, dass man einen guten Ausgleich findet! Denn, wenn ihr nur arbeitet, seid ihr erfolgreich auf einem unerfolgreichen Weg unterwegs“, meint auch Carsten Maschmeyer in seiner aktuellen Lebensbilanz.

Ohnehin ist die Wunsch-Arbeitszeit der Deutschen laut F.A.S. unter Berufung auf das DIW auf einen Tiefstand von nur noch 32,8 Stunden gesunken. Eine Dekade zuvor lag sie noch bei 34,4 Stunden pro Woche. Gestiegen ist der Wert nur bei Frauen über 60, die mittlerweile über 26 Stunden in der Woche arbeiten wollten. In einer neuen Lebensphase mit Chancen und Flexibilität sehen sich die über 60-Jährigen heute in einer sich wandelnden Gesellschaft. Allerdings auch mit neuen Aufgaben und entsprechenden Fort- und Weiterbildungen. Ganz nach dem Motto: „Das Schönste am Lernen ist, dass niemand uns das Erlernte wegnehmen kann.“ (B. B. King)

Ganz und gar nicht in dieses Bild passen zwei jüngste Urteile zur Arbeitszeiterfassung. Denn eigentlich sollte die „Stechuhrzeit“ längst überwunden sein. Fordern übrigens auch Arbeitgeber, da andernfalls den Beschäftigten ein Verlust an Flexibilität drohe, worauf Dietrich Creutzburg auch in der F.A.Z. vom 08.02.2023 hingewiesen hat. Der Anstoß kam 2019 vom EuGH, als er die EU-Staaten verpflichtet sah, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit von jedem Arbeitnehmer gemessen werden kann. Daraus hatte dann das Bundesarbeitsgericht im September 2022 ebenfalls einen entsprechenden Rechtsgrundsatz für Deutschland abgeleitet. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitsrechtskollegen haben hieraus – die aus meiner Sicht umstritten arbeitsrecht-

liche Pflicht zur lückenlosen Zeiterfassung abgeleitet. Natürlich gibt es die Arbeitnehmerschutzrechte, die aber im Falle günstigerer einvernehmlicher Verabredungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vertrauensarbeitszeit nicht verhindern sollten.

Auch der Bundesgesetzgeber kann im Rahmen der Normenhierarchie hier für Klarheit sorgen, bevor sich eine Überinterpretation des Europarechts in der deutschen Rechtsprechung verfestigt. Zumal die Ampel im Koalitionsvertrag angesichts der Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitszeitrecht flexible Arbeitszeitmodelle wie Vertrauensarbeitszeit weiterhin ermöglichen möchte.

Dies ist aus meiner Sicht schon auch aus Rechtsklarheitsgründen bitter nötig, um auch hier der veränderten Arbeitswelt gerecht zu werden. Und um dem Vorurteil zu begegnen: „In Brüssel wird’s erdacht, in Deutschland wird’s gemacht, in Rom wird gelacht.“ Ohnehin beklagt nicht nur die Industrie, sondern auch der Mittelstand ein Zuviel an Bürokratie in Deutschland. Deshalb habe ich des Öfteren bei der Entbürokratisierung stärkeren Nutzen der Rebschere statt der Heckenschere in der Zeitschrift „Der Mittelstand“ empfohlen (siehe auch mein Buch „Traubenweise“).

Beeindruckt hat mich auch immer wieder der Trigema-Chef und Inhaber seines Familienunternehmens Wolfgang Grupp. Er war häufig zu Gast in Berlin in unserer Landesvertretung, als ich als Bevollmächtigter des Landes sowie als Bundesrats- und Europaminister Gastgeber war und auch bei Gesprächen über den Mittelstand mit ihm Kontakt hatte. Als Unternehmer mit 1.200 Mitarbeitern steht er mit 80 Jahren sehr vital noch seiner Firma vor und meinte zu der Diskussion zur Rente mit 63 oder 67: „Bei mir kann jeder arbeiten, solange er will.“ Wenn jemand über 35 oder 40 Jahre tätig sei, dann sei das eine gute Arbeitskraft. „Ich bin über jeden

Mitarbeiter froh, der dann zu mir sagt: Ich hänge noch ein paar Jahre dran“, so Wolfgang Grupp zum Jahresbeginn 2023 selbstbewusst in der Bild am Sonntag. Dazu gehören für mich auch steuerliche Anreize für Einkünfte nach Erreichen des Renteneintrittsalters oder gar steuerfreier Verdienst für Rentner, wo nur noch Sozialabgaben vom Lohn einbehalten werden. Eine sinnvolle Überlegung – nicht nur angesichts des Fachkräftemangels, sondern auch angesichts der zunehmenden Sorge vor Altersarmut. Dass das ein Thema ist, zeigt auch eine INSA Umfrage: Danach macht sich weit über die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland große Sorgen um die Sicherung der Renten. Bei den über 60-Jährigen sind es sogar zwei Drittel laut Hermann Binkert, dem heutigen INSA-Chef und meinem früheren Kollegen als Bevollmächtigter für Thüringen in Berlin, im Rahmen einer bundesweiten Umfrage zum Jahreswechsel für BILD.

Damit wird die verschleppte Reform der Sozialversicherungen im Mittelpunkt der politischen Diskussion der kommenden Jahre stehen. Das bestätigt Professorin Monika Schnitzer, Mitglied im Sachverständigenrat der Wirtschaftsweisen, und schlägt vor, den Anstieg der Renten nicht mehr wie bisher eins zu eins an die Lohnentwicklung zu koppeln. Eine andere Forderung stellt die Wiedereinführung des Nachhaltigkeitsfaktors vor, den Arbeitsminister Hubertus Heil 2018 ausgesetzt hat. Denn: Wer bei steigender Lebenserwartung die Renten nicht kürzen und die Beiträge nicht erhöhen will, wird nicht umhinkommen, die Rente später zu zahlen. Heißt: Die Menschen müssen länger arbeiten. Obwohl sich noch viele gesellschaftliche Gruppierungen und Parteien sowie Gewerkschaften dagegen wehren, muss bedacht werden, dass das tatsächliche Renteneintrittsalter bei 64,1 Jahren liegt und das gesetzliche zwar auf 67 Jahre

beschlossen, aber offenkundig in der Realität nicht umgesetzt ist. Schnitzer schlägt nun wohl in Anlehnung an Bernd Raffelhüschen vom Institut für Finanzwissenschaft in Freiburg vor, die Arbeitszeit an die Lebenserwartung zu knüpfen: pro jedem Jahr mehr Lebenserwartung acht Monate längere Arbeitszeit. Wenn wir so ein Modell umsetzen, dann wird in 40 Jahren das Renteneintrittsalter bei 69 Jahren liegen. Darauf kann man sich als junger Mensch heute bereits vorbereiten. Allerdings halte ich den Anpassungszeitraum von 40 Jahren für zu wenig ambitioniert.

Wie sich die Politik das Leben nach dem Arbeitsleben vorstellt

Alle Parteien des deutschen Bundestages haben Renten-Modernisierungsansätze in der Tasche und sie spätestens zum Wahlkampf 2021 auf den Tisch gelegt. CDU und FDP setzen dabei weiterhin auf Traditionelles und präferieren das klassische Drei-Säulen-Modell des deutschen Rentensystems, bestehend aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Altersvorsorge. Vor allem auf das gesetzliche Rentensystem setzen SPD, Grüne und Linkspartei. Die Grundidee: Ganz gleich, ob angestellt oder selbstständig, alle zahlen in diese Kasse ein. Selbst die AfD macht sich Gedanken um den Ruhestand und möchte den Steuerzuschuss für das Rentensystem erhöhen. Auch das Thema Altersarmut treibt alle Parteien um. Diskussionen gibt es parteienübergreifend über das Renteneintrittsalter.

Die Rentenpläne der Bundesregierung

Bis Ende des Jahres 2022 sollte es kommen, das Rentenpaket II. Das jedenfalls stellte Arbeitsminister Hubertus Heil im April des Jahres in Aussicht. In der Wochenzeitschrift DIE ZEIT führte er die Pläne aus und erklärte: „Erstens: Wir sorgen

dafür, dass das Rentenniveau stabil bei 48 Prozent bleibt, und zwar langfristig. Und zweitens: Wir stellen die Finanzierung der Rente auf eine breite Basis mit dem Aufbau eines Kapitalstocks.“ Das Vorhaben der Bundesregierung ist im Koalitionsvertrag festgehalten. Ein zentrales Versprechen der Koalitionäre: Das Mindestrentenniveau (das Rentenniveau bezeichnet das Verhältnis der Rente zu den Löhnen und somit die Absicherungskraft der Rente) von 48 Prozent soll dauerhaft gesichert werden. Finanziert werden soll die Absicherung durch eine neue Kapitalanlage – zehn Milliarden Euro aus Haushaltsmitteln sollten dafür in einem ersten Schritt noch im Jahr 2023 bereitgestellt werden. 10 Milliarden könnten allerdings bestenfalls ein Anfang sein, sind sich die Teilnehmer (Alexander Leisten, Fidelity International, Prof. Dr. Tabea Bucher-Koenen, ZEW Mannheim/Universität Mannheim, Dr. Udo Müller, Mercer Deutschland) einer Expertendiskussion des Deutschen Instituts für Altersvorsorge einig. Zu einem ähnlichen Schluss kommt auch Dr. Jochen Pimpertz, Ökonom am Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), der in der WirtschaftsWoche erklärt: „Damit eine kapitalgedeckte Säule substanziell zur Stabilisierung der gesetzlichen Rente beitragen kann“, sagt er, „muss der Kapitalstock die Anschubfinanzierung binnen weniger Jahrzehnte um ein Vielfaches übersteigen“. Auch die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung, Gundula Roßbach, äußert gegenüber der dpa Kritik und verweist auf den jährlichen Haushalt ihres Instituts, der mit 340 Milliarden Euro pro Jahr die angekündigte eine Milliarde mehr als deutlich überschreitet. Mit anderen Worten: Man muss schon genauer hinschauen, was auf die ersten 10 Milliarden folgt, wie also mit welchen Mitteln weiter investiert werden kann. Für die Babyboomer, das weiß auch der rentenpolitische Sprecher der Grünen, Markus Kurth, ist dieser Zug ohnehin abgefahren. Er gehe, so zitiert es die Wirt-

schaftsWoche, von einem Zeitraum von 70 Jahren aus, bis diese Form der Kapitaldeckung greift. Der Bundesregierung ginge es bei den beiden Rentenpaketen vor allem um langfristige Stabilität bei der Alterssicherung, erklärt Heil.

Generationengerecht? Eher kaum, wie das Forschungszentrums Generationenverträge der Universität Freiburg feststellt. Sorgt die Reform der deutschen Rente doch für eine deutliche Mehrbelastung der nachwachsenden Generationen. Die stolze Summe von 1,56 Billionen Euro sollen vor allem die Beitragszahler übernehmen, das heißt: Wer heute arbeitet, wird künftig deutlich mehr von seinem Lohn oder Gehalt für die Rente abgeben müssen, als seine Eltern oder Großeltern es getan haben. Damit ist die bisherige klassische Lastenverteilung, also die etwa gleiche Verteilung auf Jung und Alt, aufgegeben. Insgesamt 1,56 Billionen Euro wird die Rentenversicherung für das Paket der Bundesregierung aufbringen müssen, errechnet das Freiburger Forscherteam um den Finanzwissenschaftler Bernd Raffelhüschen. In der WELT kritisiert er die geplante Sicherung des Rentenniveaus als „Bruch der Fairness zwischen den Generationen“. Denn, wenn die Renten gleichermaßen wie die Löhne steigen, steigen auch Beitragssatz und Steuerzuschuss an die Rentenkasse, stellt Dorothea Siems in der WELT fest. Siems referiert auch auf den Juni-Bericht der Bundesbank, in dem es heißt, die Pläne der Bundesregierung würden bis 2070 zu einem Beitragssatz von 27 Prozent führen – der Satz liegt heute bei 18,6 Prozent.

Wie sich die Opposition aus CDU/CSU das Rentensystem der Zukunft vorstellt

„Die Rente“, so heißt es im Juli 2021 im „Programm für Stabilität und Erneuerung. Gemeinsam für ein modernes Deutschland“, „ist mehr als ein Einkommen im Alter. Sie ist Lohn für Lebensleistung. Für uns gelten dabei drei klare Prinzipien.

Erstens: Leistung muss sich lohnen. Wer ein Leben lang gearbeitet oder Kinder erzogen hat, muss mehr haben als jemand, der nicht gearbeitet hat, und er sollte nicht auf Sozialhilfe angewiesen sein. Deshalb haben wir mit der Grundrente dafür gesorgt, dass kleine Renten nach langer Erwerbstätigkeit bedarfsgerecht aufgestockt werden. Zweitens: Rente muss ein Leben in Würde ermöglichen. Sie muss immer mehr sein als nur Armutsbekämpfung. Und drittens: Die Rente muss nachhaltig, sicher und solide finanziert sein.“ Ebenso wie die FDP setzen auch die Unionsparteien auf das traditionelle Modell aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Vorsorge. Dabei soll es aber nicht bleiben. Angepasst werden soll vor allem mit Blick auf Geringverdiener die betriebliche Vorsorge – sie soll für alle gelten. Auch die kapitalgedeckte Altersvorsorge soll angefasst werden. Als einen wesentlichen Baustein haben CDU und CSU hier eine sogenannte „Generationenrente“ vorgesehen, ein Rentenmodell, das mit der Geburt beginnt. Geprüft werden solle, „ ... wie man die Generationenrente mit einem staatlichen Monatsbeitrag zur Anlage in einem Pensionsfonds – mit Schutz vor staatlichem Zugriff – ausgestalten kann.“ Für die private staatlich geförderte Altersvorsorge wünschen sich die Unionsparteien einen Neustart. Das Ziel: mehr Menschen für diese Form der Vorsorge gewinnen. Geplant sei ein verpflichtendes Standardprodukt, wie die Tagesschau-Redaktion im August 2021 die Überlegungen der Parteien zusammenfasst. Ganz so verpflichtend ist das Produkt dann aber offensichtlich doch nicht, denn vorgesehen ist, dass Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, das Ganze abzulehnen.

New Work – auch im Alter neue Wege gehen

Ich halte allerdings ein noch weitreichenderes Modell für zielführender. Ein Modell, das etwa Flexibilität beim Renten-

eintrittsalter vorsieht und jedem die Möglichkeit offenlässt, so lange zu arbeiten, wie es die eigene Gesundheit erlaubt. Die Generation der neuen Alten, zu denen ich auch gehöre, ist heute deutlich fitter und länger aktiv als alle Generationen vor ihnen. Auch wenn das nicht für alle Berufsgruppen gilt, steht doch fest: Wir leben alle deutlich länger. Warum also passen wir unsere Lebensarbeitszeit nicht der Zeit unseres Lebens an? Warum ist es hierzulande offenkundig nicht möglich, über die Idee eines flexiblen Renteneintrittsalters nachzudenken? Bevorzugt der eine den frühen Ruhestand nach einem erfüllten Berufsleben, will der andere vielleicht noch einmal Neues wagen. Für beides sollten wir, wenn wir denn das Thema New Work ernst nehmen, Gestaltungsspielraum definieren und endlich aufhören, ein bestimmtes Alter als DEN Renteneintritt festlegen zu wollen. Dafür bedarf es neben gesetzlichen Regelungen, die diese Flexibilität zulassen, auch die Änderung des gesellschaftlichen Mindsets. Unser gelerntes Altersverständnis, das wir über viele Generationen hinweg gepflegt und etabliert haben, muss angepasst werden. Danach sollte sich das Altsein nicht mehr, gesellschaftlich akzeptiert, nach dem Geburtsjahrgang richten, sondern nach dem eigenen individuellen Verständnis beziehungsweise dem, was man noch zu leisten in der Lage ist (und möchte!).

Ab wann ist man denn eigentlich alt? Dieser Frage geht seit Jahren Professorin Dr. Adelheid Kuhlmeier, die Direktorin des Instituts für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft an der Berliner Charité, mit ihrem Team nach. Sie stellt in einem Interview fest: „Biologisch definieren wir, dass ein Mensch alt ist, wenn die Hälfte seiner Geburtskohorte bereits verstorben ist. Daran sehen Sie, dass heute weder die 60- noch die 70-Jährigen alt in diesem Sinne sind. Bei heutiger Lebenserwartungssituation kann, der Defini-

tion folgend, ein Mensch als alt bezeichnet werden, wenn er über dem 80. Lebensjahr ist. In der Gerontologie unterscheiden wir zwischen dem dritten und dem vierten Alter. Also die 60- bis 85-Jährigen, die wir eher als die jungen Alten bezeichnen und die über 85-Jährigen als die alten Alten, die Hochbetagten.“ Diese Entwicklung bedingt auch ein neues Bild vom Alter und vom Altern. Denn: „Zwar binden wir noch immer sehr viele, auch rechtliche Dinge an das kalendarische Alter. Aber natürlich machen Menschen heute in Lebensaltern etwas, was wir früher nur ganz bestimmten anderen Lebensstadien zugeschrieben haben“, so Kuhlmeier. Die Gerontologin untermauert ihre These mit einem ganz konkreten Beispiel: So hat an der Berliner Charité vor einiger Zeit eine 60-jährige Vierlinge entbunden. Gesellschaftlich rümpfen die meisten von uns an dieser Stelle die Nase: Muss das in diesem Alter noch sein? Und: Wie will sie in ihrem Alter diese Kinder aufs Leben vorbereiten? Kuhlmeier (und ich übrigens auch) vertritt da einen ganz pragmatischen Ansatz: „Warum eigentlich nicht? Alter verändert sich. Medizinisch ist es möglich, dass eine Frau in diesem Alter Kinder austrägt. Demografisch gesehen hat sie noch eine fernere Lebenserwartung von 30 Lebensjahren. Da kann sie gut noch Kinder aufziehen.“

Was es also braucht, sind der Entwicklung des Alters und Alterns angepasste Bilder der Betrachtung. Kuhlmeier: „Wir knüpfen uns sehr häufig noch an eine Lebenseinteilung in drei Abschnitte: Kinder-, Jugend- und Ausbildungszeit, dann das aktive Arbeitsleben und die Zeit der nachberuflichen Lebensphase. ... Wir brauchen neue Bilder vom Alter, was wir mit diesen gewonnenen Lebensjahren anfangen wollen. Sinnvoll wäre, nicht immer mehr vom immer Gleichen zu machen, sondern strukturierte Modelle zu haben. Nicht einfach nur länger weiterarbeiten, sondern da brauchen wir Fantasie.“

Die goldenen Jahre sind vorbei

Adelheid Kuhlmeier bringt es auf den Punkt: Wir brauchen Fantasie, um die Zukunft einer immer älter werdenden Gesellschaft zu gestalten. Denn: Die goldenen Jahre sind vorbei. Das hat man eine demografische Atempause genannt, waren es doch die geburtenstarken Jahrgänge, die den Brutto-Nettolohn verdient haben. Und jetzt kommt die finanzielle Last des demografischen Wandels. Einige Zahlen dazu: Noch 1951 betrug die Lebenserwartung bei den männlichen Neugeborenen 65 Jahre in Deutschland. Allerdings: Lediglich 65 Prozent haben dieses Alter dann auch tatsächlich erreicht. Zwischen 2015 und 2017 lag die Lebenserwartung für Neugeborene schon bei 78 Jahren – ein 65 Jahre alter Mann, so rechnet das Statistische Bundesamt vor, durfte sich im Durchschnitt noch auf weitere 18 Lebensjahre einrichten. Eine 65-jährige Frau sogar auf mehr als 21 weitere Jahre. Zum Vergleich: 1971 lebte der 65-Jährige etwa 9 Jahre länger. Heute werden etwa 86 Prozent der Bevölkerung mindestens 65 Jahre und älter. Auf die Rente bezogen: Noch 1960 bezog der Durchschnittsrentner ab 65 Jahren noch etwa zehn Jahre sein Ruhestandsgeld. Heute sind das bereits deutlich über 20 Jahre – mit steigender Tendenz.

Die bekannte New Yorker Geschäftsfrau, Innenarchitektin und Mode-Ikone Iris Apfel wurde unlängst 100 Jahre und sagte dazu: „Auf die nächsten 100 Jahre!“ Apfel wurde erst mit 80 zu der schillernden Gestalt, die man kennt. Sie ist also in betagtem Alter nochmals so richtig durchgestartet. Wie auch die Stones, die, allesamt knapp 80, im Sommer 2022 eine weitere Welttournee beendeten. War es die fünfte Abschiedstournee? Egal – die beiden illustren Beispiele zeigen deutlich, dass das Alter heute keine Rolle mehr spielt und eben nicht mehr gleichbedeutend mit Rente oder Lebensabend ist. Im Gegenteil: Die jungen Alten von heute sind für

die Gesellschaft, für die Wirtschaft, kurz: für die zukünftige Gestaltung unseres Lebens unverzichtbar. Dafür braucht es ein valides Konzept, das dem Alter eine echte Chance gibt, das die älter werdenden Menschen aktiv in das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben integriert und der These gerecht wird, dass die neuen Alten durchaus Produktives beizutragen haben.

Flexi-Gesetz sorgt für Flexibilität

Ein für mich spannendes Konzept in diesem Zusammenhang ist das Lebensarbeitszeitkonto, das bereits 1998 im sogenannten Flexi-II-Gesetz gesetzlich verankert wurde. 2009 wurde es zuletzt angepasst. Ich war zu dieser Zeit Bundesratsminister für das Land Baden-Württemberg im Bundesrat. Es war eine sinnvolle Ergänzung seinerzeit. Dadurch wurde eine Grundlage geschaffen, bezahlte Arbeitsfreistellung auch nach mehreren Jahren noch in Anspruch zu nehmen. Ein solches Konto bietet demnach die Chance, Zeit oder Geld für die erwähnte, längere Freistellung anzusparen, währenddessen das Beschäftigungsverhältnis dennoch weiterläuft. Natürlich können hierbei auch Weihnachts- und Urlaubsgeld, Überstunden oder Überstundenvergütung, sonstige Leistungen wie Tantiemen, freiwillige Zuwendungen oder auch nicht genommener Urlaub auf das Konto angerechnet werden. Vor diesem Hintergrund gibt es im Rahmen der zunehmenden Bedürfnisse während des Arbeitslebens durchaus neben der Überlegung eines Sabbaticals oder der Elternzeit auch die Möglichkeit einer „Auszeit“ für Pflegezeit bei pflegebedürftigen Angehörigen oder eines längeren Urlaub beziehungsweise natürlich einer Frührente. Arbeitsrechtlich und vertraglich allerdings keine leichte Angelegenheit, auch wenn es eine bestehende Rechtsgrundlage dafür gibt (etwa die §§ 7b bis § 7f sowie der § 23b des SGB IV).

Vor allen Dingen sollten diese gesetzlichen Möglichkeiten stets in einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit den Verabredungen und Rahmenbedingungen festgehalten werden. Ein Individualvertrag mit einer freiwilligen Zusage kann ebenfalls als Anspruchsgrundlage dienen wie auch eine Betriebsvereinbarung, die von Betriebsrat und Arbeitgeberseite vereinbart wird. Das gesparte Geld wird verzinst, die Zeit wird ohne Zinsen angespart und muss seit 2009, seit der Novellierung im Bundesrecht, in Geld ausgewiesen werden. Diese Beiträge werden steuer- und sozialabgabenfrei eingebracht, damit werden erst bei der Auszahlung des Wertguthabens Steuer und Sozialabgaben rechtlich fällig.

Während der Auszeit beziehen die Mitarbeitenden weiterhin Lohn oder Gehalt, und zwar aus dem angesparten Wertguthaben des Zeitwertkontos. Das Entgelt darf dann 70 bis maximal 130 Prozent dessen betragen, was im letzten Jahr bezogen wurde. Da arbeitsrechtlich das Arbeitsverhältnis während der Freistellung fortbesteht, bleiben auch die sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Zeit bestehen. In der Novelle 2009 wurde auch festgehalten, dass das Wertguthaben insolvenzrechtlich vom Arbeitgeber abgesichert sein muss. Im Falle des Ausscheidens oder einer sonstigen Beendigung durch Auflösungsvereinbarung, Berufsunfähigkeit oder auch einseitige Willenserklärung wie eine Kündigung, kann das Guthaben mit sofortiger Wirkung ausbezahlt werden. Es kann deshalb von Vorteil für Arbeitnehmer sein, weil ein solches Lebensarbeitszeitguthaben gegenüber privaten Vorsorgemodellen eine interessantere Rendite bietet. Bei der heutigen Zunahme von Burn-out-Diagnosen, gerade auch in der Rushhour des Lebens, stellt es zusätzlich ein Stück Freiheit und Flexibilität in der individuellen Lebensgestaltung dar.

Natürlich hat man die individuelle Vereinbarung nur mit dem aktuellen Arbeitgeber. Deshalb ist mein Vorschlag, dass man diese Möglichkeit im Rahmen einer gesetzlichen Novellierung erweitert und damit auch künftige Arbeitgeber einbezieht. Bislang hat jeder neue Arbeitgeber bekanntlich nicht die Pflicht, ein solches Konto zu übernehmen. Die Zeitwertkonten sollten nicht nur von wenigen Unternehmen angeboten werden, an die man dann möglicherweise vertraglich zu sehr gebunden ist, sondern im Rahmen der zusätzlichen Mobilität und Flexibilität stärker in die individuellen Lebensentwürfe bis hin zu den Möglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Vorsorge einbezogen werden.

Nur wer in Zeiten nicht mehr der Arbeitslosigkeit, sondern der Arbeiterlosigkeit in sein Personal wirklich investiert, wird in Zukunft am meisten wirtschaftlichen Erfolg haben.

Das Modell also, das es seit einigen Jahrzehnten gibt und das große Konzerne wie BASF, Siemens oder die Deutsche Bahn ihren Mitarbeitenden anbieten. Und das Modell kommt an: So stellt eine Studie der Gothaer Versicherungen fest, dass sich etwa 41 Prozent der Arbeitnehmer ein solches Konto wünschen würden. Allerdings – auch das stellt die Studie fest – bieten es bislang lediglich 5 Prozent der deutschen Unternehmen an. Dabei ist es eine attraktive Ergänzung für die private Daseinsvorsorge und kann per Individualverträgen für Arbeitnehmer äußerst spannend werden. Meistens geht es darum, in jungen Jahren so viel Arbeitszeit anzusparen, dass man – ohne Abschläge – früher in Rente gehen kann. Aber das Modell funktioniert natürlich auch umgekehrt und sollte ebenso für einen späteren Renteneintritt angeboten werden. Das Lebensarbeitszeitkonto dient dann dazu, längere Auszeiten, etwa die Elternzeit, das Sabbatical, also den Ausstieg auf Zeit, Pflegezeiten, zu „finanzieren“. Das Modell sollte so flexibel gestaltet sein, dass es die

individuelle Ausgestaltung je nach Lebensphase möglich macht. Sascha Grosskopf, Demand Generation Manager bei Cornerstone OnDemand, einem amerikanischen Anbieter von Talent Management Software, bringt es in einem Beitrag in der WirtschaftsWoche auf den Punkt: „Es gibt Phasen, wo einem die 60-Stunden-Woche nichts ausmacht und man für die Karriere alles gibt. Und dann gibt es Phasen, wo vielleicht Familie, Kinder und Hausbau im Vordergrund stehen und der Berufstätige nur noch 35 Stunden pro Woche arbeiten will.“ Mache ich pro Woche über 11 Jahre lang 4 Überstunden, habe ich nach 11 Jahren ein ganzes Jahr „angespart“. Ein Jahr, das ich dann so nutzen kann, wie es mir beliebt. Durchaus auch dazu, ein Jahr früher in die Rente zu gehen. Aber ebenso gut auch für die Weltreise mit der Familie. „Die Flexibilität muss möglich sein, dass man im Unternehmen bleiben, aber die Positionen und Aufgaben wechseln kann, ohne dass es einer Degradierung gleichkommt, wenn man einen Gang zurückschaltet“, sagt Grosskopf im zitierten Artikel der WirtschaftsWoche. Somit wäre das Lebensarbeitszeitkonten-Modell nicht nur ein Weg, später, sondern auch ein Weg, früher in Rente zu gehen – ganz nach den jeweiligen individuellen Lebensplanungen.

Lebensarbeitszeitkonto versus Zeitkonto

Bedauerlicherweise, so zeigt eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, ist das Lebensarbeitszeitkonto noch nicht wirklich angekommen, sondern ist bis heute vor allem ein Zeitkonto, auf dem man Überstunden und Sonstiges sammeln kann – meistens ist es auch noch zeitlich auf ein Jahr begrenzt. Heißt: Gesammelte Stunden verfallen nach einem Jahr, wenn man sie nicht abbaut. Und: Habe ich bei einem Unternehmen ein Zeitguthaben angespart, ist es nicht zwingend, dass bei einem Arbeitsplatzwechsel der neue

Arbeitgeber dieses Konto übernimmt. Hier gibt es also durchaus noch Nachholbedarf und viel Gestaltungsspielraum.

Besonders auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Der daraus resultierende Fachkräftemangel ist mit Zuwanderung allein kaum zu lösen. Wir müssten pro Jahr etwa 1,5 Millionen Menschen mehr aus anderen Ländern einwandern lassen, um das Demografie-Delta lösen zu können. Ein Lösungsansatz ist das höhere Renteneintrittsalter, das jetzt mit 67 Jahren festgeschrieben wurde. Der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Stefan Wolf, plädiert im Sommer 2022 für den Rentenbeginn ab 70. Seine Begründung: Die Rentenkasse sei zu stark belastet, die Reserven seien aufgebraucht. Ganz unrecht hat er nicht: Schon jetzt ist einer der größten Posten im Bundeshaushalt der Zuschuss zur Rentenversicherung – Tendenz weiter steigend. In der Bevölkerung kommen solche Ideen nicht wirklich gut an. Der Blick zu den französischen Nachbarn zeigt, wie früh man dort mit einem beachtlichen Rentenpaket in den Ruhestand gehen kann. Vergessen wird dabei allerdings, dass sich die Franzosen diesen Rentenluxus nicht mehr lange werden leisten können. Verständlicher oder einsichtiger reagieren die Menschen, wenn man nicht mehr mit der magischen Zahl des Renteneintritts hausieren geht, sondern eine einfache Formel, die die gestiegene Lebenserwartung berücksichtigt, anwendet. Je nach Lebenserwartung sollten wir dann zwei Drittel unseres Lebens für eine längere Arbeitszeit ansetzen und ein Drittel für die längere Rentenbezugsdauer verwenden. Diese simple Formel könnte der Debatte um die Rente einen neuen Touch geben.

Der Streit um die Rente

„Streit um Rente immer heftiger“, so titelte selbst die größte Boulevard-Zeitung in Deutschland BAMS in den letzten