



Der gebeutelte Autokonzern VW baut 35 000 Stellen ab – dank üppigen Abfindungen gehen viele in den Vorruhestand. D. INDERLIED / IMAGO

Fatale Folgen der frühen Rente in Deutschland

Die Krise gebiert Tausende Frührentner, die nichts mehr in die Sozialkasse zahlen

CORNELIUS WELP

So richtig nach Plan ist beim Wolfsburger VW-Konzern jüngst nur wenig gelaufen. Seit Jahren kämpft Deutschlands grösster Autobauer mit der geringen Kauflust der Konsumenten und den Tücken des Übergangs vom Benzin zum Batteriebetrieb. Vor wenigen Tagen erst musste er für 2025 einen weltweiten Absatzzrückgang vermelden. Manche Vorhaben gestalten sich dennoch geschmeidig. Eines von ihnen heisst «Ver- einbarung Zukunft». Bei dessen Um- setzung komme das Unternehmen «gut voran», sagt ein VW-Sprecher.

Der Ende 2024 zwischen Konzern- leitung und Betriebsrat geschlossene Pakt ist ein gewaltiges Sparprogramm: Bis 2030 sollen an den zehn deutschen Volkswagen-Standorten insgesamt 35 000 Stellen wegfallen. Zurzeit habe man bereits 25 000 Austritte «schriftlich fixiert», sagt der Sprecher. Ihren Ab- schied haben vor allem ältere Beschäf- tigte eingereicht. Dank üppigen Abfin- dungs- und Ausgleichszahlungen fällt ihnen das leicht. Besonders beliebt ist der Ausstieg über Altersteilzeit. Bis zu 80 Prozent der hierfür infrage kommen- den Mitarbeiter hätten die Angebote bereits angenommen, heisst es bei dem Unternehmen. Kürzlich habe man die Option für einen neuen Geburtsjah- rang geöffnet: 1969.

Es geht viel Wissen verloren

Das Beispiel VW offenbart ein Dilemma, in dem sich derzeit viele Arbeitgeber be- finden – und das ihre Position in einer derzeit besonders heiss geführten poli- tischen Debatte fragwürdig erscheinen lassen kann: In der längsten Schwäche- phase der Nachkriegsgeschichte kom- men viele Unternehmen nicht darum herum, die Kosten zu drücken. Das Mit- tel der Wahl ist dabei fast immer der Abbau Hunderter, mitunter Tausender Stellen. «In der derzeitigen Situation müssen wir aufgrund geänderter Rah- menbedingungen in der gesamten deut- schen Automobilindustrie eine Anpas- sung der Zahl der Arbeitsplätze vor- nehmen», sagt der VW-Sprecher. Die Altersteilzeit sei hierfür eine «gute und sozialverträgliche Lösung».

Das ist einerseits nachvollziehbar. Andererseits widerspricht die Praxis zumindest auf den ersten Blick den auch von Arbeitgeberverbänden er- hobenen Forderungen nach einer län- geren Lebensarbeitszeit. Denn die mit finanziellen Abschiedspaketen be-

stückten Beschäftigten gehen in aller Regel nicht auf die Suche nach einem neuen Arbeitgeber, sondern in den Ruhestand. Wenn Erwerbsleben viele Jahre vor dem regulären Rentenein- tritt enden, geht damit auch viel Kom- petenz vorzeitig verloren. Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland ist der Aderlass fatal. Die freiwilligen Frührentner fehlen nicht nur als Arbeitskräfte, sondern auch als Beitragszahler in die Sozialkassen.

Arbeiten bis 70 oder gar 73?

Deren prekäre Lage prägt die politi- schen Debatten immer stärker. Im ver- gangenen Sommer preschte die Wirt- schaftsministerin Katherina Reiche schon wenige Wochen nach ihrem Amts- antritt mit der Aussage vor, dass es sich die Deutschen nicht mehr leisten könn- ten, ein Drittel ihres Erwachsenenlebens im Ruhestand zu verbringen. Das Ren- tenalter müsse deshalb auf 70 Jahre stei- gen. Während viele CDU-Politiker den Vorstoss lobten, schalteten SPD und Gewerkschaften umgehend auf Wi- derstand. Die Arbeitgeber wiederum schlossen sich Reiches Forderungen an. «Wenn die Menschen älter werden, muss auch die Regelaltersgrenze schrittweise angehoben werden», sagte ihr Verbands- präsident Rainer Dulger.

Eine von der Regierung eingesetzte Rentenkommission soll nun unter ande- rem eine längere Lebensarbeitszeit prü- fen. Für viele Experten kann es nur ein Ergebnis geben: So rechnete die Orga- nisation für wirtschaftliche Zusammen- arbeit und Entwicklung im vergange- nen November vor, dass die Zahl der Menschen im Erwerbsalter in Deutsch- land in den kommenden 40 Jahren um 23 Prozent sinken dürfte. Der Kollaps der Sozialsysteme liesse sich nur über einen Ausweg vermeiden: länger arbei- ten. Der wissenschaftliche Beraterkreis des Wirtschaftsministeriums schlug im Herbst sogar vor, das Rentenalter lang- fristig auf 73 Jahre zu setzen. Als Vorbild für ein ausgedehntes Arbeitsleben gilt vor allem Dänemark. Ab 2040 sollen die Menschen in Deutschlands nördlichem Nachbarland bis 70 arbeiten – länger als in allen anderen Staaten Europas.

Beim Lkw-Bauer Daimler Truck ist für viele Beschäftigte schon zehn Jahre früher Schluss – mindestens. Bis 2030 will der Konzern 5000 von 35 000 Arbeitsplätzen streichen. Dabei setzt er vor allem auf natürliche Fluktuation, Abfindungen und Altersteilzeit. Auch bei der Frankfurter Commerzbank nut-

zen Tausende Beschäftigte die Option zum frühen Ausstieg. Dass das Institut beim Abbau von 3300 Stellen vor allem seine älteren Jahrgänge im Blick hat, be- gründete Vorstandschefin Bettina Or- lopp Ende 2025 in einem Interview mit der «Welt am Sonntag» damit, dass das Unternehmen mit Blick auf die «Alters- pyramide» auch Raum für jüngere Be- schäftigte schaffen müsse. Zudem sei das Interesse in der Belegschaft gross. «Viele, die jetzt Altersteilzeit- oder Vor- ruhestandsangebote nutzen, blicken be- reits auf lange Erwerbsbiografien zu- rück und haben ihre Beitragsjahre zu- sammen», sagte Orlopp.

Für Enzo Weber, Professor am Nürn- berger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, ist das ein bedenklicher Befund. «Der sozialverträgliche Stellen- abbau ist gut gemeint und über Jahr- zehnte geübte Praxis. In der derzeitigen Situation ist er aber absolut falsch», sagt er. Deutschland durchlaufe eine struktu- relle Krise. Um neue Geschäftsmodelle in der Industrie zu entwickeln, brauche es qualifizierte Arbeitskräfte. «Deshalb ist es wichtig, ihr Potenzial zu erhalten und sie für neue Aufgaben zu motivieren und zu qualifizieren», sagt Weber.

Steuerliche Anreize fehlen

Dabei habe sich schon viel getan. Anders als in den 1990er Jahren würden ältere Beschäftigte nicht mehr systematisch aus dem Job gedrängt, ihre Beschäf- tigungsquote habe sich seit dem Jahr 2000 verfünffacht. «Im seit nunmehr vier Jah- ren anhaltenden Wirtschaftsabschwung fallen viele Unternehmen jedoch in alte Verhaltensmuster zurück», sagt Weber.

Statt in die Rente sollten sich äl- tere Beschäftigte lieber zu einem neuen Arbeitgeber verabschieden. Das sei nicht immer einfach, ihre Chancen seien aber gestiegen. Wichtig seien Pakete aus Beratung, Vermittlung, Qualifizie- rung und Vernetzung. Die Verabschie- dung älterer Beschäftigter durch neue Regeln zu erschweren, sei dagegen der falsche Weg. «Hier geht es um eine rein privatwirtschaftliche Angelegenheit, aus der sich der Staat heraushalten sollte», sagt Weber. Er könnte aber zum Bei- spiel steuerliche Anreize schaffen: Wenn jemand ein Unternehmen gegen Zah- lung einer Abfindung verlasse, könnte für jedes Jahr, das er anderswo weiter- arbeitet, ein Fünftel der fälligen Steuern entfallen. Das würde die Motivation er- höhen, sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen – und sich nicht nur für den Be- schäftigten auszahlen.