

Erfolgreich mit älteren Beschäftigten

Für eine konsequente Fortsetzung des erfolgreichen Kurses für mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

30. Januar 2015

Zusammenfassung

Der wesentlich durch die BDA eingeleitete Paradigmenwechsel weg von einer Politik der Frühverrentung und hin zu einer höheren Beschäftigung Älterer war höchst erfolgreich. Die Arbeitsmarktteilhabe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nimmt immer weiter zu. So ist die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen zwischen 2000 und 2013 um mehr als die Hälfte von 37,4 % auf 63,5 % gestiegen. Bei den 60- bis unter 65-Jährigen hat sie sich seitdem sogar mehr als verdoppelt und lag 2013 bei 49,9 %¹.

- Mehr Beschäftigung Älterer bleibt angesichts der demografischen Entwicklung, der deshalb wachsenden Fachkräfteengpässe und Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung unverzichtbar: Bis 2030 sinkt die Zahl der Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren voraussichtlich um mehr als 15 % von ca. 50 Mio. auf ca. 42 Mio.² Bis 2035 könnten insgesamt rd. 4 Mio. Arbeitskräfte fehlen.
- Die erfolgreiche Fortsetzung des Umdenkens und Umsteuerns zu mehr Beschäftigung Älterer erfordert eine Politik, die hierzu klare Signale und Rahmenbedingungen für alle Akteure setzt. Nicht nur die Unternehmen, auch die Beschäftigten

müssen noch stärker dafür sensibilisiert werden, dass eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ohne Alternative ist. Deshalb darf an der langfristigen Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre kein Zweifel gelassen werden.

- Richtige Reformen dürfen nicht zurückgenommen werden, wie dies mit der 2008 wieder verlängerten, arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiven Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere teilweise geschehen ist, sondern müssen im Gegenteil gezielt fortgesetzt werden. Das Gleiche gilt für die Rentenversicherung. Die jüngst mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz ermöglichte abschlagsfreie Rente ab 63 ist ein kapitaler Fehler. Arbeitgeber und Beschäftigte müssen Jahr für Jahr Millionenbeträge aufbringen, um diese subventionierte Form der Frühverrentung zu bezahlen.
- Nur wenn die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht schwieriger und teurer als die jüngerer ist, gibt es keine falschen Anreize mehr, Jüngere zu bevorzugen. Die nach wie vor bestehenden gesetzlichen Hemmnisse gegen die Beschäftigung Älterer müssen konsequent abgeschafft werden.
- In vielen Branchen, z. B. in der chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie, bieten Tarifverträge einen innovativen und branchenbezogenen Rahmen, auf dessen Grundlage betriebsspezifische Lösungen zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen entwi-

¹ Eurostat 2014, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit.

² Statistisches Bundesamt, Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060 - 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden, 2009.



ckelt werden können. Zudem wurden in den letzten Jahren zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer auch die sogenannten Senioritätsprivilegien in Tarifverträgen vielfach abgebaut, die sich häufig als Hindernis für die Beschäftigung und insbesondere die Neueinstellung Älterer erwiesen haben.

- Ausreichende Qualifikation und Gesundheit sind Grundvoraussetzungen, um auch im Alter noch erwerbstätig sein zu können. Dafür kommt es auch auf Eigenverantwortung und Eigeninitiative an. Die Unternehmen können und sollen dies im eigenen Interesse weiterhin mit Nachdruck unterstützen und fördern. Bereits heute engagieren sich die Betriebe für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch betriebliche Gesundheitsförderung und ein hohes Arbeitsschutzniveau sowie Weiterbildungsmaßnahmen im Umfang von 33,5 Mrd. € im Jahr 2013.³
- Die Unternehmen haben zur Sicherung qualifizierter Beschäftigung und für eine demografiefeste Gestaltung der betrieblichen Personalpolitik inzwischen vielfältige Ansätze entwickelt, um mehr Ältere in Beschäftigung zu bringen bzw. länger im Betrieb einzusetzen. Die BDA und ihre Mitgliedsverbände unterstützen und engagieren sich selbst in vielfältigen Initiativen, um nachahmenswerte Beispiele guter Praxis, insbesondere auch bei kleinen und mittleren Unternehmen umzusetzen, und bekannt zu machen.
- Der Ausbau der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss auch in Zukunft durch flexible, individuelle Möglichkeiten zum Renteneintritt flankiert werden. Dabei dürfen jedoch keine neuen staatlich subventionierten Frühverrentungswege eröffnet werden. Es muss Rechtssicherheit für die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen jenseits gesetzlicher Regelaltersgrenzen

bestehen. Den ersten Schritt dafür hat der Gesetzgeber mit der Flexi-Rente schon getan, die eine befristete Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das Regelrenteneintrittsalter überschreiten, ermöglicht.

Im Einzelnen

I. Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat deutlich zugenommen

Die Arbeitsmarktsituation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nimmt in der öffentlichen Diskussion – auch angesichts des im Jahr 2012 begonnenen schrittweisen Einstiegs in die Rente mit 67 – einen breiten Raum ein. In der Debatte kursieren viele irreführende und teilweise sogar falsche Behauptungen: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten nach wie vor kaum Chancen am Arbeitsmarkt, weswegen die "Rente mit 67" ein Rentenkürzungsprogramm sei.

Tatsache ist jedoch: Der durch die BDA angestoßene politische Paradigmenwechsel weg von der früheren Frühverrentungspraxis hin zu einer höheren Beschäftigung Älterer war und ist höchst erfolgreich. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen ist zwischen 2000 und 2013 um mehr als zwei Drittel gestiegen – von 37,4 % auf 63,5 %. Die Erwerbstätigenquote der 60- bis unter 65-Jährigen hat sich in diesem Zeitraum sogar mehr als verdoppelt (von 19,6 % auf 49,9 %). Diese erfreuliche Entwicklung geht in starkem Maße auf die zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung zurück. Die Erwerbstätigenquote der 60- bis unter 65-jährigen Frauen hat sich zwischen 2000 und 2013 fast vervierfacht, von 12,1 % auf 42,6 %. Die Erwerbsbeteiligung der Männer hat ebenfalls um mehr als 30 Prozentpunkte (von 27,2 % auf 57,6 %) zugenommen.⁴

³ Seyda, S. und D. Werner, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, IW-Trends 4/2014, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2014.

⁴ Eurostat 2014, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit.



Die gestiegene Erwerbsbeteiligung Älterer zeigt sich ebenfalls in einer relativ hohen Stundenzahl. Über zwei Drittel der 60- bis unter 65-Jährigen arbeiten in Vollzeit (Statistisches Bundesamt, 2013)⁵. Damit hat sich die Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland positiver entwickelt als in allen anderen Ländern, die im Jahr 2000 Mitglied der Europäischen Union waren. Dies ist ein eindrucksvoller Beleg dafür, dass nicht zuletzt zur Überwindung von Fachkräftengpässen immer mehr Unternehmen verstärkt auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen.

Gerade die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Älteren hat in den letzten Jahren deutlich zugelegt. In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen ist die Beschäftigung im letzten Jahrzehnt wesentlich schneller gewachsen als in allen anderen Altersgruppen. Während die Beschäftigtenzahl insgesamt zwischen 2000 und 2013 um 5 % gewachsen ist, hat sie sich bei den 60- bis unter 65-Jährigen annähernd verdreifacht.⁶ Heute haben bereits knapp drei Viertel derjenigen in dieser Altersgruppe, die arbeitsfähig sind und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wollen, einen solchen Arbeitsplatz.

Höchst irreführend ist es dagegen, wenn die Beschäftigungschancen Älterer an dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der gesamten Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen gemessen werden: Zum einen, weil dabei die Erwerbstätigkeit von Beamtinnen und Beamten und Selbstständigen nicht berücksichtigt wird, zum anderen, weil dabei als Bezugsbasis auch auf Personen abgestellt wird, die dem Arbeitsmarkt gar nicht zur Verfügung stehen, z. B. weil sie bereits in der (vorgezogenen) Rente sind.

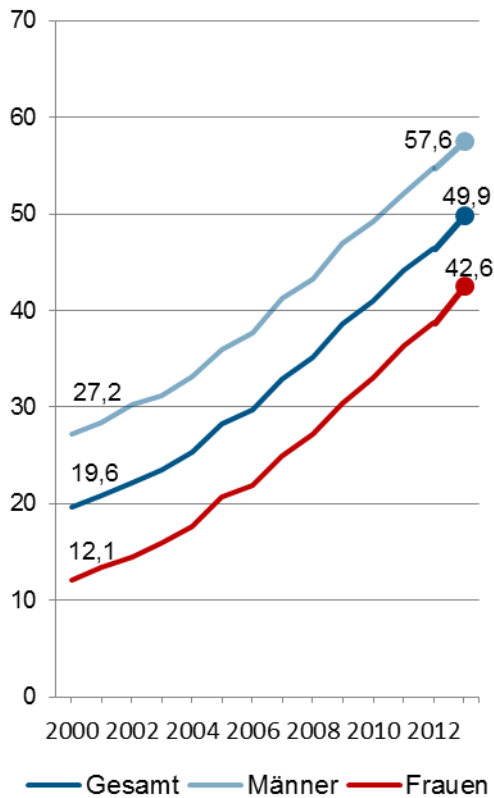
Aussagekräftig für die Beurteilung, ob der Arbeitsmarkt Älteren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht, ist

⁵ Statistisches Bundesamt (2013), Mikrozensus Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2012.

⁶ Bundesagentur für Arbeit (2014), Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen.

Erwerbstätigkeit älterer Frauen hat sich fast vervierfacht

Erwerbstätigenquote in %



Quelle: Eurostat, 2014

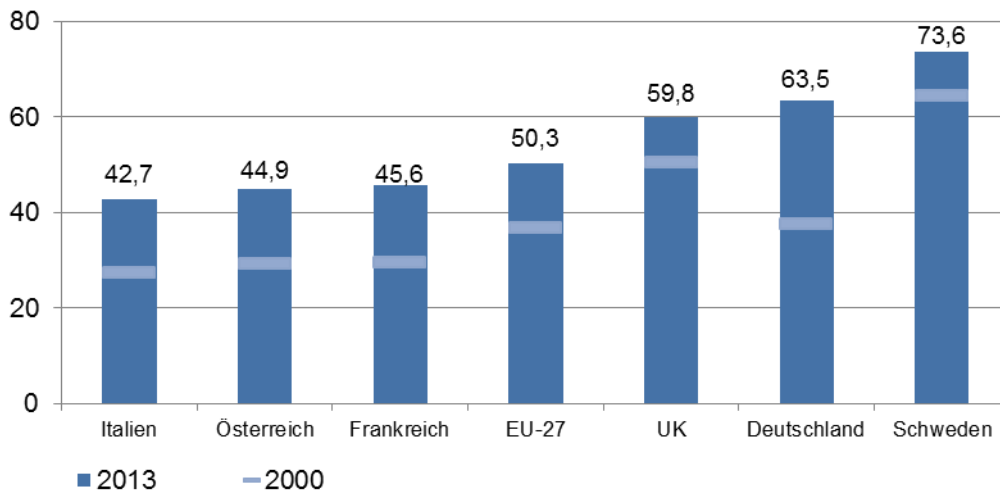
hingegen, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bezug zu setzen zur Zahl derjenigen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, also arbeiten können und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder anstreben. Letzteres sind deutlich weniger als die Ende 2013 insgesamt 4,6 Mio. 60- bis unter 65-Jährigen. Denn von ihnen waren 1,9 Mio. bereits im Ruhestand und bezogen eine Altersrente. Rund 0,4 Mio. Ältere bezogen bereits eine Erwerbsminderungsrente.⁷ Zudem sind darunter rund 0,6 Mio. Beamtinnen und Beamte sowie Selbstständige⁸ sowie mehrere

⁷ Deutsche Rentenversicherung Bund, Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Rentenbestand am 31.12.2013, 2014.

⁸ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2013.

Beschäftigungschancen Älterer in Deutschland viel besser als im europäischen Durchschnitt

Erwerbstätigenquoten der 55- bis unter 65-Jährigen in %



Quelle: Eurostat, 2014

Hunderttausend andere Personen, die gar keinen (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitsplatz suchen (z. B. Ältere, die nur einen Minijob als Hinzuverdienst zum Haushaltseinkommen ausüben wollen).

Selbst wenn jeder, der arbeiten kann und will, einen Arbeitsplatz bekommen würde, könnten daher höchstens 2 Mio. 60- bis unter 65-Jährige sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Diese Personengruppe teilt sich nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung wie folgt auf (gerundete Werte, 2013):

- 1,64 Mio. Personen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben,
- 0,18 Mio. Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen (§ 428 SGB III, § 65 Abs. 4 SGB II, § 252 Abs. 8 SGB VI und § 53a Abs. 2 SGB II),
- 0,22 Mio. Arbeitslose,
- 0,09 Mio. Personen, die wegen Arbeitslosigkeit vorzeitig in Rente gegangen sind,
- 0,02 Mio. Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Demnach haben mehr als drei Viertel (1,64 Mio.) aller 60- bis unter 65-Jährigen

(2,15 Mio.), die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein wollen und können, bereits heute eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die von der SPD als Voraussetzung für die Umsetzung der zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen, schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre geforderte Beschäftigungsquote für 60- bis unter 65-Jährige von mindestens 50 % wird damit – bei richtigem Verständnis – schon heute weit übertroffen.

Ein weiterer Zuwachs der Beschäftigung Älterer ist aber möglich, wie andere Länder beweisen. Dieser ist angesichts des demografischen Wandels und des wachsenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften auch unverzichtbar. Nur so kann Deutschland auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb bestehen, Wohlstand erarbeiten und auch die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme erhalten. Stehen 100 Personen im erwerbsfähigen Alter heute „lediglich“ 34 Personen über 65 Jahre gegenüber, werden es im Jahr 2030 bereits 51 sein. Immer weniger Beitragszahlende müssen dann für immer mehr Ruheständler aufkommen. Die Bevölkerung altert nicht nur, sie schrumpft auch: Allein bis zum Jahr 2030 könnte die



Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis unter 65 Jahre) um rd. 8 Mio. von 50 Mio. auf 42 Mio. zurückgehen.⁹ Die Arbeitskräftelücke könnte bis 2035 auf rd. 4 Mio. Personen anwachsen, knapp die Hälfte davon betreffen Personen mit Hochschulabschluss.¹⁰

Eine weiter steigende Erwerbsbeteiligung von bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Gruppen – wozu die Älteren trotz der bisherigen Erfolge immer noch gehören – ist daher angesichts wachsender Fachkräftengpässe im ureigenen Interesse der Unternehmen, aber auch der Gesellschaft insgesamt. Denn je mehr Ältere arbeiten, desto höher sind die Steuer- und Beitragseinnahmen wie auch die volkswirtschaftliche Gesamtleistung und damit der Wohlstand insgesamt.

II. Unternehmen reagieren auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

Der von der BDA mit initiierte Paradigmenwechsel zu mehr Beschäftigung Älterer und einer längeren Lebensarbeitszeit war Voraussetzung dafür, dass heute mehr Ältere länger im Erwerbsleben bleiben können und wollen. Zudem rücken Ältere immer stärker in den Fokus der betrieblichen Personalpolitik. So ist von 2007 bis 2012 die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung bei Älteren von 23 % auf 30 % gestiegen.¹¹ Der Zuwachs fiel damit deutlich höher aus als bei jüngeren Beschäftigten. Für die Unternehmen besteht die strategische Herausforderung darin, mit insgesamt alternden Belegschaften und einem sinkenden Potenzial an Fach- und Führungskräften die betriebliche Leistungsfähigkeit im globalen Wissens- und Innovationswettbewerb zu erhalten bzw. zu stärken. Viele Unternehmen haben hierauf in ihrer Personalpolitik mit einer breiten Palette von Maßnahmen, von der alter(n)sgerechten Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung über al-

tersgemischte Teams bis zur gezielten Suche nach älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bereits reagiert. Dabei setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass eine alter(n)sgerechte betriebliche Personalpolitik nicht erst bei Älteren, sondern schon bei den Auszubildenden anfängt. Hieraus haben viele Unternehmen bereits eine an Lebensphasen bzw. Lebensereignissen orientierte Personalstrategie entwickelt.

Die BDA unterstützt diesen Prozess mit Informationen zu einer demografiefesten Personalpolitik. Sie sensibilisiert vor allem kleine und mittlere Unternehmen für die Herausforderungen des demografischen Wandels und zeigt ihnen eigene Handlungsmöglichkeiten, z. B. durch den Austausch von Beispielen guter Praxis, auf. Solche Informationen und Beratungen bleiben eine wichtige Aufgabe für alle Promotoren des fortzusetzenden Kurses zu mehr Beschäftigung Älterer.

III. Durch Qualifizierung und Gesunderhaltung lange Erwerbsbiografien ermöglichen

1. Lebenslanges Lernen ausbauen

Entscheidend für die Beschäftigungschancen ist vor allem die Qualifikation und nicht das Alter. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist bei guter Qualifikation im Alter ähnlich gering wie in jüngeren Jahren. Die Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten ist dagegen – unabhängig vom Alter – deutlich höher als die von Akademikern.

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualifikationen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg ist Dreh- und Angelpunkt für gute Arbeitsmarktperspektiven auch im Alter, weil sie die Einsatzflexibilität des Einzelnen sowohl für ihn selbst als auch für den Arbeitgeber entscheidend erhöht. So ermöglicht z. B. die (Weiter-)Qualifizierung eines Dachdeckers im EDV-Bereich dessen Einsatz in der Kundenbetreuung oder in der Auftragsplanung als neues Tätigkeitsfeld im angestammten beruflichen Umfeld, falls sie oder er aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen seinem Kernberuf nicht mehr nachgehen

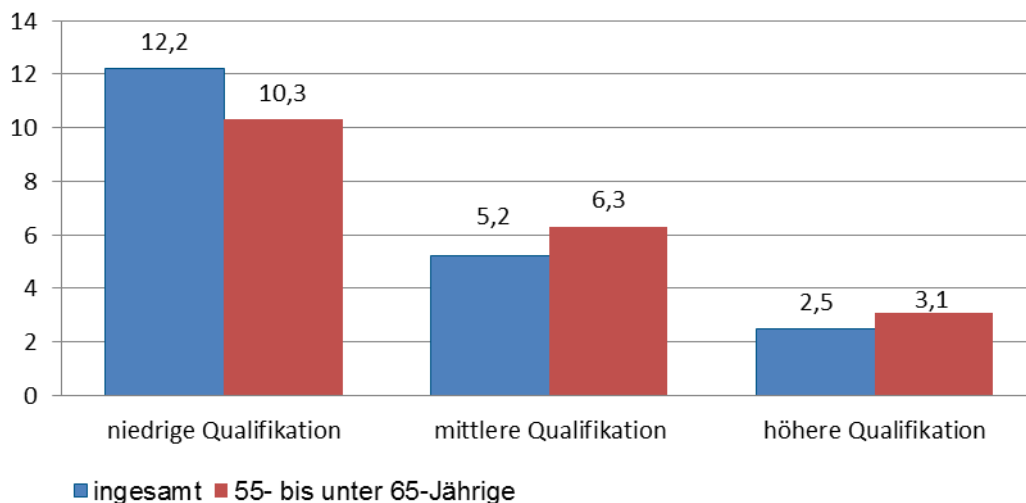
⁹ Statistisches Bundesamt (2013), Mikrozensus Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2012.

¹⁰ Prognos (2013), Arbeitslandschaft 2035.

¹¹ Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2014, 2014.

Gute Arbeitsmarktchancen bei guter Qualifikation auch im Alter

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote im Jahr 2013 in %



Quelle: Eurostat

kann. Lebenslanges auch eigeninitiiertes Lernen ist somit eine wesentliche Voraussetzung für den dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit berufliche Chancen und soziale Sicherheit. Für Unternehmen bedeutet dies, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Wert für das Unternehmen zu erkennen und ihr Engagement für berufliche Weiterbildung als Investition in die Zukunft zu verstehen.

Die Unternehmen leisten bereits heute einen erheblichen Beitrag (Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2011): So investieren die Unternehmen in Deutschland derzeit jährlich neben 24 Mrd. Euro für die Ausbildung zusätzlich pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter durchschnittlich 1.035 Euro in die Weiterqualifizierung. Hochgerechnet waren das in 2010 nochmals 28,6 Mrd. Euro insgesamt. Dabei sind sich die Unternehmen der Bedeutung von Weiterbildung gerade auch im Hinblick auf Ältere bewusst und engagieren sich durch vielfältige Projekte und Initiativen, z. B. im Rahmen der aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierten Sozialpartnerrichtlinie „weiter bilden“. Diese wurde von BDA, DGB und Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam umgesetzt und hat bis 2013 über

200 Projekte gefördert, um die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten zu stärken und die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen an die demografische Entwicklung zu unterstützen. Die Anfang 2015 gestartete neue ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ wird gezielt einen Fokus auf die Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter legen. Darüber hinaus werden schon jetzt regionale Netzwerke zum Austausch von Erfahrungen, Wettbewerbe für Unternehmen, die langfristig ausgerichtete Weiterbildungskonzepte für Ältere erfolgreich umsetzen, sowie spezifische Beratungsangebote umfangreich als Instrumente genutzt.

Ebenfalls beabsichtigen laut IW-Weiterbildungserhebung 2011 zwei Drittel der Unternehmen, durch ihre Weiterbildungsmaßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. Nur knapp 16 % der Unternehmen halten Weiterbildung für Ältere weniger lohnend als für Jüngere. Allerdings berichtet jedes dritte Unternehmen von Schwierigkeiten, ältere Beschäftigte zur Weiterbildung zu motivieren.



Um Weiterbildung bis ins Alter hinein zu stärken, ist es erforderlich, dass

- Beschäftigte stärker selbst Verantwortung übernehmen und sich auch an den Kosten von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen, vor allem, indem sie Freizeit oder Urlaubstage einbringen. Durch eine faire Kostenverteilung, die sich an den Interessen und Nutzen der Weiterbildung orientiert, kann betriebliches Engagement weiter gestärkt werden. Denn obwohl jede Investition in die eigene Qualifikation die Beschäftigungsfähigkeit und die individuellen Arbeitsmarktchancen verbessert und somit auch jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer persönlich von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen profitiert, finden derzeit noch rund zwei Drittel der betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung – 2007 hatte dieser Anteil noch vier Fünftel betragen. Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Betriebe, dass Beschäftigte mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen. Viele Unternehmen wären bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu noch höheren Investitionen in Weiterbildung bereit, wie eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) aus dem Jahr 2011 belegt.
- betriebliche Gestaltungsspielräume erhalten bleiben. Der Qualifizierungsbedarf der Betriebe wie auch der einzelnen Beschäftigten kann sehr unterschiedlich ausfallen. Über Weiterbildung kann somit nur individuell entschieden werden – das gilt für das „Ob“ ebenso wie für das „Wie“, da jeder Beschäftigte andere Lernvoraussetzungen mitbringt. Pauschale gesetzliche Regelungen wie ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Weiterbildung oder Freistellungsansprüche für Weiterbildung werden dem nicht gerecht. Solche starren Vorgaben würden vielmehr zu Fehlinvestitionen und Qualifizierungen am Bedarf vorbei führen und letztendlich Arbeitsplätze durch sinnlose Kostenverursachungen gefährden. Tarifliche Vereinbarungen zur

Qualifizierung können sinnvoll sein, aber immer nur einen Rahmen für betriebliche oder individuelle Vereinbarungen bilden.

2. *Gesundheit langfristig erhalten*

Die Menschen in Deutschland leben heute erfreulicherweise deutlich länger und sind viel länger fit als früher. Gesundheit ist dabei eine unverzichtbare Grundlage für eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter und gegebenenfalls auch darüber hinaus. Hierzu gibt es aber leider keinen Automatismus.

Die Unternehmen sind daher mit einer breiten Palette gesundheitsfördernder Maßnahmen der Prävention aktiv und das mit Erfolg: Die Arbeitsbedingungen in Deutschland sind gut und haben sich in den letzten Jahren noch weiter verbessert. So war der Krankenstand der Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung 2013 – trotz der zunehmenden Alterung der Belegschaften und den damit verbundenen tendenziell höheren Ausfallzeiten – mit 3,8 %¹² auf einem der niedrigsten Niveaus seit Einführung der heutigen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (1970 = 5,6 %). Durch einen konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben ist die Quote der Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden von 1995 bis 2013 um 51 % zurückgegangen.¹³ Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ist zwischen 1995 und 2013 um fast 40 % zurückgegangen.¹⁴ Allein bei den arbeitgeberfinanzierten Berufsgenossenschaften beliefen sich die Ausgaben für Präventionsmaßnahmen im Jahr 2013 auf rund 1,04 Mrd. €¹⁵. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Ausgaben der Unfallversicherungsträger für die Prävention lediglich die sogenannten Steuerungskosten

¹² Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Krankenstand der Pflichtmitglieder der Gesetzlichen Krankenkassen im Jahresdurchschnitt, 2014.

¹³ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2014), DGUV-Statistiken für die Praxis 2013.

¹⁴ Deutsche Rentenversicherung Bund (2014), Rentenversicherung in Zeitreihen.

¹⁵ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2014), DGUV-Statistiken für die Praxis 2013.



beinhalten. Der volkswirtschaftliche Gesamtaufwand für die Unfallverhütung und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten liegt um ein Vielfaches höher, denn die eigentlichen Kosten in diesem Bereich entstehen unmittelbar in den Unternehmen.

Die individuelle Gesundheit können Unternehmen aber nur in begrenztem Maße beeinflussen, z. B. indem sie auf freiwilliger Basis Anregungen geben und Unterstützung anbieten.

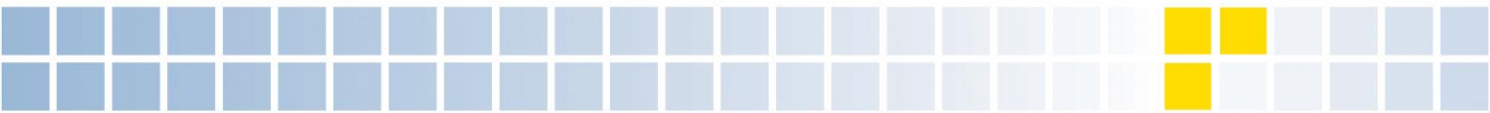
Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hängt maßgeblich von einem gesundheitsförderlichen Lebensstil und der dazu erforderlichen individuellen Gesundheitskompetenz ab. Rauchen, Übergewicht, Bewegungsmangel oder falsche Ernährung gefährden die Gesundheit und somit die Beschäftigungsfähigkeit.

Unmittelbar einwirken kann der Arbeitgeber nur darauf, was im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, z. B. mit einer stärkeren Berücksichtigung ergonomischer Prinzipien bei der Arbeitsplatzgestaltung und einer Arbeitsorganisation, die sowohl die Einsatzflexibilität der Beschäftigten fördert als auch zu einem Wechsel der Belastungen führt. So zeigen Beispiele guter Praxis u. a. aus dem Baugewerbe, dass Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation – entgegen einer weit verbreiteten Auffassung – es ermöglichen, alterskritische Belastungen wirksam zu verringern bzw. sogar weitestgehend zu vermeiden. Dementsprechend können auch Berufe wie der der Dachdeckerin oder des Gerüstbauers durchaus bis zur Rente ausgeübt werden. Der Einsatz von Hebehilfen oder die Schulung der Beschäftigten über gesundheitsbewusstes Verhalten sind wichtige Ansatzpunkte. Wenn arbeitsgestalterische Möglichkeiten für einen Betrieb erschöpft sind, kann die Weiterbeschäftigung von „leistungsgewandelten“ Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk und Gerüstbau durch körperlich weniger belastende Aufgaben gesichert werden. Erfahrene Facharbeiterinnen und Facharbeiter können beispielsweise in der Baustellenlogistik und im Projektmanagement qualifiziert werden.

Darüber hinaus hat sich auch die Mitarbeiterführung als ein relevanter Einflussfaktor für die Gesundheit erwiesen. Es zeigt sich, dass die Führung mit dem psychischen Befinden und der körperlichen Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängt und darüber hinaus auch die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit beeinflussen kann. Wichtige gesundheitsförderliche Führungsmerkmale sind zum Beispiel soziale Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Anerkennung und Wertschätzung.

Besorgniserregend ist jedoch der kontinuierliche Anstieg in der Diagnosegruppe der psychischen Störungen bei den Zugängen für Erwerbsminderungsrenten. Die Verrentungen setzen hier im Schnitt bei 48 Jahren ein und somit scheidet eine große Zahl an Fachkräften bereits jung aus dem Erwerbsleben aus.¹⁶ Zwar beruht dieser Anstieg von Frühverrentungen – wie mehrere Untersuchungen zeigen – nicht auf einem tatsächlichen Anstieg psychischer Erkrankungen, sondern vor allem auf einer Entstigmatisierung und damit häufigeren Diagnose psychischer Erkrankungen. Das ändert jedoch nichts daran, dass die wegen dieser Diagnose vorzeitig Ausscheidenden dem Arbeitsmarkt fehlen. Auch die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach befristeten Verrentungen gelingt in diesen Fällen bisher nur selten. Erfolgreiche Unternehmensinitiativen belegen, dass durch eine integrierte Versorgung der Betroffenen große Erfolge in dem Bemühen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit vormals psychisch Erkrankter erreicht werden. Ein solches Vorgehen erfordert eine enge Abstimmung der betrieblichen Praktiker (Personalverantwortliche, Betriebsärzte) mit den zuständigen Sozialversicherungen, den Krankenkassen und der Rentenversicherung. Die Ausrichtung der einzelnen Behandlungsmodule muss zudem klar auf die Wiederaufnahme des Erwerbsverhältnisses ausgerichtet werden. Hier sind die Sozialversicherungen gefordert, ihre Maßnahmen nicht nur an den vielfachen Schnittstellen noch viel effektiver und effizienter auszurichten. Fest-

¹⁶ Positionspapier der Deutschen Rentenversicherung zur Bedeutung psychischer Erkrankungen in der Rehabilitation und bei Erwerbsminderung, 2014.



zuhalten ist, dass psychische Erkrankungen nicht vorrangig auf Arbeit zurückzuführen sind. Im Gegenteil hat Arbeit in aller Regel einen sehr positiven Effekt auf die psychische Gesundheit. Berufstätigkeit schafft Selbstbestätigung und Anerkennung. Deshalb leiden Beschäftigte auch seltener an psychischen Erkrankungen als Nichtbeschäftigte.

Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM, § 84 Abs. 2 SGB IX), das in allen Fällen einer mehr als sechswöchigen ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres stattfinden muss, hat der Gesetzgeber 2004 ein Instrument geschaffen, das zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden soll. Noch immer wirft das BEM zahlreiche Fragen auf und zwar bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Grundsätzlich kann ein betriebliches Eingliederungsmanagement nur dann erfolgreich sein, wenn es zielorientiert betrieben und der Formalismus auf ein erträgliches Maß reduziert wird. Darüber hinaus sind immer individuelle Anpassungen im Rahmen eines maßgeschneiderten Fallmanagements erforderlich. BEM wird zudem nur dann in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden können, wenn auch die betroffenen Beschäftigten selbst ein Interesse an der und die Bereitschaft zur Durchführung des BEM haben. Noch weitergehende gesetzliche Regulierungen sind hingegen zur Verwirklichung eines erfolgreichen, auf den individuellen Fall abgestimmten betrieblichen Eingliederungsmanagements mehr als kontraproduktiv und würden nicht nur die bestehenden erfolgreichen Umsetzungsstrategien des BEM, sondern auch darüber hinausgehende weitere betriebliche Initiativen zur Wiederherstellung und zum möglichst langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unnötig behindern. Gerade in den Fällen, in denen bei der Durchführung des BEM ein gezieltes und eng abgestimmtes sowie verzahntes Handeln der unterschiedlichen Akteure erforderlich ist, benötigen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) professionelle Unterstützung und Begleitung. Hier sind insbesondere die Rehabilitations-

träger in der Pflicht, bei Durchführung des BEM zu unterstützen und zu beraten.

Notwendig für ein nachhaltiges Engagement aller Beteiligten sind breite Aufklärungs- und Aktivierungskampagnen für Beschäftigte zu gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen und für Unternehmen über den Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung, die zugleich mit praxisgerechten Hilfen und zur Nachahmung empfohlenen Beispielen guter Praxis verbunden sind. Darüber hinaus können die Betriebs- und Werksärzte eine Optimierung des Fallmanagements mit dem Ziel einer schnellen Rückkehr in Arbeit unterstützen.

IV. Weitere Beschäftigungsbarrieren und Frühverrentungsanreize abbauen

1. Arbeitsförderungsrecht konsequent auf eine zügige Beschäftigungsaufnahme ausrichten

Ein wesentlicher Grund dafür, dass sich viele Ältere frühzeitig vom Arbeitsmarkt zurückziehen, sind trotz richtiger Reformen in den letzten Jahren fortbestehende Fehlanreize des Arbeitsförderungsrechts: So sind überlange Bezugszeiten für das Arbeitslosengeld schädlich für eine zügige Beschäftigungsaufnahme im Falle der Arbeitslosigkeit und mehr Beschäftigung Älterer. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an, weil hierdurch frühzeitige, intensive Eigenanstrengungen bei der Beschäftigungssuche verringert werden.

Die rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft getretene erneute Verlängerung des Arbeitslosengeldes auf bis zu 24 Monate für Ältere ist mit jährlichen Mehrkosten von rd. 800 Mio. € nicht nur eine schwere Belastung für die Arbeitslosenversicherung, sondern auch arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv. Sinnvoll und notwendig ist es daher, die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld wieder für alle Altersgruppen einheitlich auf maximal zwölf Monate festzusetzen, wie dies bis zum Jahr 1985 der Fall war. Damit ist für die typi-



sche Sucharbeitslosigkeit ein ausreichend langer Zeitraum materieller Absicherung gegeben, ohne dass ein Anreiz besteht, länger als zwingend erforderlich im Transferbezug zu verbleiben.

Im Zuge der Agenda 2010 ist die Höchstbezugsdauer des Arbeitslosengeldes Anfang 2006 aus gutem Grund von 32 auf 18 Monate begrenzt worden. Nahezu alle Wirtschaftsexperten einschließlich Bundesbank und Sachverständigenrat hatten die Verlängerung und die damit erfolgte Abkehr von der Agenda 2010 als schweren Fehler gewertet. Auch die OECD fordert in ihrem aktuellen Wirtschaftsbericht „Deutschland 2012“, die verlängerte Leistungsbezugsdauer für ältere Arbeitslose wieder abzuschaffen. Durch die überlange Zahlung von Arbeitslosengeld wird bei älteren Arbeitslosen die gefährliche Fehlvorstellung ausgelöst, lange auf ein besseres Arbeitsangebot warten zu können, und sie dabei das anwachsende Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit unterschätzen.

Ähnliche Fehlanreize können von der Regelung zur Erfassung von älteren Leistungsbeziehern in der Grundsicherung bei den Jobcentern ausgehen. Erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens 12 Monate Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende erhalten haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde, gelten nicht mehr als arbeitslos (§ 53a Abs. 2 SGB II). Diese Regelung sollte aufgehoben werden. Ältere in der Grundsicherung sollten bis zu dem Zeitpunkt als arbeitslos gelten, ab dem sie ihren Anspruch auf Altersrente geltend machen können.

Von dieser Regelung waren im Mai 2014 immerhin rd. 160.000 Personen betroffen.¹⁷ Das Gesetz formuliert zwar in § 3 Abs. 2a SGB II gleichzeitig eine Verpflichtung für die Grundsicherungsträger, gerade die Gruppe der Personen ab Vollendung des 58. Lebensjahres unverzüglich in Arbeit zu bringen. Dennoch darf die Signalwirkung auf die am

Integrationsprozess Beteiligten nicht unterschätzt werden, wenn die Personen zu einem Zeitpunkt aus der Arbeitslosenstatistik genommen werden, zu dem sich die Integrationshindernisse in langfristig ausbleibenden Vermittlungsvorschlägen manifestieren. Der Erfolg, der im Regelfall mit einer Abmeldung aus der Arbeitslosenstatistik verbunden sein sollte, nämlich die Integration in Arbeit, tritt hier gerade nicht ein. Stattdessen müssen bei Arbeitsagenturen und Jobcentern alle Anstrengungen darauf ausgerichtet werden, Ältere schnellstmöglich in Arbeit zu bringen.

2. Sozialauswahl beim Kündigungsschutz verringert Jobchancen Älterer

Um den Wiedereinstieg Älterer in das Berufsleben zu erleichtern, sollte das Lebensalter als Sozialauswahlkriterium gestrichen werden. Zudem ist das Kriterium der Dauer der Betriebszugehörigkeit ausreichend, um einen hinreichenden Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte zu gewährleisten. Es hat zudem einen viel stärkeren und direkteren Bezug zu betrieblich relevanten Faktoren, wie z. B. betriebspezifischem Erfahrungswissen.

Die Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl für eine betriebsbedingte Kündigung kann zu unangemessenen Ergebnissen führen. So kann die Einbeziehung des Lebensalters neben der Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Sozialauswahl z. B. dazu führen, dass ein 58-Jähriger mit nur wenigen Jahren Betriebszugehörigkeit einen höheren Kündigungsschutz genießt als eine 40-jährige Kollegin mit Familienverantwortung, die schon länger für das Unternehmen arbeitet.

3. Tarifvertragliche Gestaltungsspielräume nutzen

Auch für die Tarifpolitik ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf und insbesondere die Verbesserung der Beschäftigungssituation und -chancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von immer größerer Bedeutung. Die Tarifpartner

¹⁷ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Deutschland und Länder, Mai 2014.



unterstützen bereits seit Längerem die Unternehmen mit branchenbezogenen Lösungen, z. B. zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Förderung von Aus- und Weiterbildung oder flexiblen Übergängen in die Rente bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Solche Tarifverträge gibt es bereits in vielen Branchen, z. B. in der chemischen, der Metall- und Elektro-, der Stahl-, in der Kunststoff- und der Lederindustrie.

Dabei gibt ein tarifvertraglicher Rahmen den Betrieben Anreize für konkrete Maßnahmen, die den Berufsalltag älterer Beschäftigter erleichtern und damit eine für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer angemessene aber auch produktive Erwerbstätigkeit im Alter ermöglichen. Vorangestellt ist vielfach zunächst eine „Demografieanalyse“, d. h. die Altersverteilung im Betrieb und daraus resultierende Bedürfnisse werden ermittelt bzw. für die Zukunft prognostiziert. Anschließend werden Handlungsleitlinien formuliert, z. B. zu einer altersgerechten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, altersgerechten Arbeitszeitmodellen, Weiterbildungsprogrammen, Erfahrungs- und Wissenstransfers sowie zur Gesundheitsförderung bzw. zu einem gesundheitsgerechten Verhalten der Beschäftigten. Schließlich kann daraus ein betriebliches Konzept wie z. B. ein altersgerechter Schichtplan, Förderung der körperlichen Fitness oder ein Lebensarbeitszeitkonto entwickelt werden. Teilweise werden die Maßnahmen auch durch einen betrieblichen Fonds flankiert, der z. B. eine lebensphasengerechte Arbeitszeitreduktion auch für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer finanzierbar macht. Diese Demografietarifverträge tragen den Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft Rechnung. Wichtig ist auch, dass zum Teil noch bestehende so genannte tarifvertragliche Senioritätsprivilegien weiter abgebaut werden. Solche Regelungen in Tarifverträgen können sich als ernsthaftes Hindernis für die Beschäftigung und insbesondere die Neueinstellung Älterer erweisen. Insbesondere Regelungen zu altersabhängigen Arbeitszeitverkürzungen oder ein verstärkter Kündigungsschutz für Ältere verteuern die Beschäftigung Älterer gegenüber jüngeren Beschäftigten oder belegen diese mit zusätzli-

chen arbeitsrechtlichen Restriktionen. Um die Beschäftigungschancen Älterer zu verbessern, wurden solche Senioritätsprivilegien in den letzten Jahren deshalb schon vielfach abgebaut.

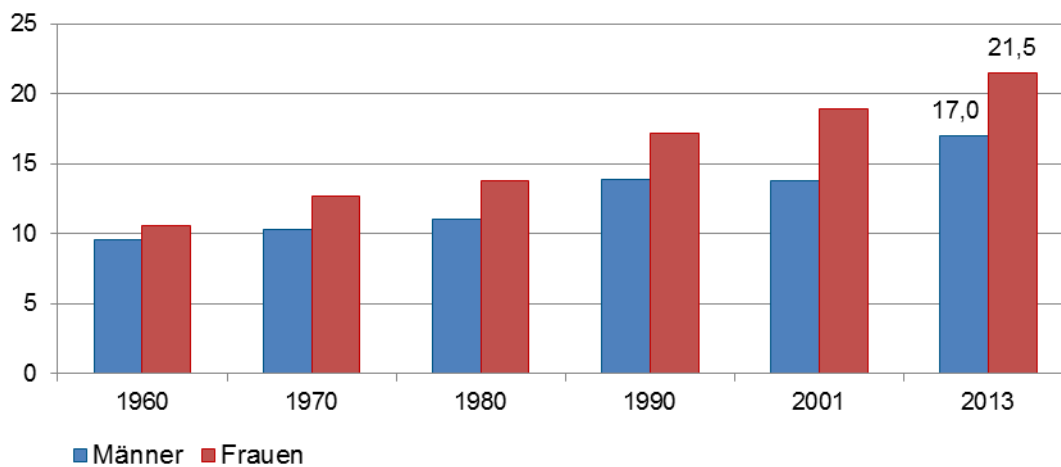
Trotzdem gibt es in einigen Manteltarifverträgen vereinzelt noch z. B.

- Regelungen, nach denen die Entgelte automatisch mit der Länge der Beschäftigungsdauer steigen. Die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dann in vielen Fällen teurer als die von jüngeren, ohne dass damit zwingend auch eine Leistungssteigerung verbunden ist. Ziel muss es sein, junge und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen zu motivieren. Hierfür sind vor allem erfolgs- und leistungsorientierte Vergütungskomponenten zielführend. Dies muss nicht zu Lasten Älterer gehen, sondern kann sich auf Grund der bei vielen Älteren vorhandenen Stärken, wie Zuverlässigkeit, Erfahrungswissen und sozialer Kompetenz, auch dann in höheren Löhnen widerspiegeln. Die Einführung leistungsbezogener Entgelte schafft zudem die Möglichkeit, ältere Beschäftigte durch eine Anpassung der Entlohnung bei nachlassender Leistungsfähigkeit auch in den Fällen im Arbeitsverhältnis zu halten, in denen ansonsten nur noch der Weg eines vorzeitigen Ausscheidens bliebe.
- Regelungen, die bei einer aus Leistungs- oder Gesundheitsgründen erfolgten Umsetzung älterer Beschäftigte auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen eine Lohn- bzw. Gehaltsgarantie vorsehen. Solche Entgeltsicherungsklauseln wirken kontraproduktiv, weil sie schwächere Leistungen ignorieren und deshalb die Weiterbeschäftigungsperspektiven der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschlechtern.

Ein Hindernis für die Beschäftigungschancen Älterer sind auch Vereinbarungen, die über den gesetzlichen Kündigungsschutz hinausgehen. Wenn Arbeitnehmer oberhalb eines bestimmten Lebensalters aufgrund tarifvertraglicher Regelungen grundsätzlich nicht

Durchschnittliche Rentenbezugsdauer nimmt kontinuierlich weiter zu

Versichertenrenten in Jahren, bis 1990 nur Westdeutschland, ab 2001 Gesamtdeutschland



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, 2014

mehr kündbar sind, stellt dies ein erhebliches Einstellungshemmnis für Ältere dar. Teilweise werden betriebliche Organisationsabläufe auch durch tarifvertragliche Regelungen verzögert, dass eine Kündigung Älterer erst dann wirksam wird, wenn der Betriebsrat nicht nur – wie gesetzlich vorgeschrieben – angehört wurde, sondern ausdrücklich zugestimmt hat. Solche Regelungen haben für die betroffenen Betriebe zur Folge, dass die Attraktivität älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbar verringert wird. Zudem sind derartige Regelungen auch im Vergleich zu Eltern kaum zu rechtfertigen.

V. Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre umsetzen – Flexible Übergänge in Rente ermöglichen

1. Zunehmende Erwerbsbeteiligung Älterer maßgeblich durch rentenrechtliche Regelungen beeinflusst

Wie schnell sich geänderte rentenrechtliche Bedingungen auf das Erwerbsverhalten auswirken, hat die jüngere Vergangenheit eindrucksvoll gezeigt. Der Abbau von Frühverrentungsanreizen in der gesetzlichen Rentenversicherung hat sehr schnell und

deutlich zu Anpassungsreaktionen bei Betrieben und Beschäftigten geführt.

Deswegen wäre es auch ein Irrweg, zunächst warten zu wollen, bis sich die Lebensbiografien der Menschen geändert haben und erst dann die drängende Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung anzugehen. Der umgekehrte Weg war und ist der richtige, weil die von den veränderten Rahmenbedingungen ausgehenden Signale überhaupt erst Verhaltensänderungen auslösen.

Es gibt eindeutige empirische Hinweise, dass Veränderungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters das Erwerbsverhalten Älterer maßgeblich beeinflussen. Besonders deutlich zeigte sich dieser Zusammenhang bei der Einführung der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung im Jahr 1972, als für langjährig Versicherte die Möglichkeit geschaffen wurde, vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren vorzeitig abschlagsfrei mit 63 Jahren in Altersrente zu gehen. Lag die Erwerbsquote der 60- bis unter 65-Jährigen im Ausgangsjahr der Reform noch bei 72 % (Männer) bzw. 20 % (Frauen), sanken die Werte in den folgenden Jahren auf 43 % (Männer) bzw. 12 % (Frauen) ab, und dies obwohl die Erwerbsquote insge-



samt sogar stieg (Angaben der Enquête-Kommission „Demografischer Wandel“).

Und auch in umgekehrter Richtung ist eine entsprechende Korrelation festzustellen: Die erstmals 1997 wirksam gewordenen versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt haben zur Folge gehabt, dass der Rentenzugang in signifikantem Umfang aufgeschoben bzw. die Lebensarbeitszeit entsprechend verlängert wurde. Das durchschnittliche Zugangsalter bei Renten wegen Alters ist seitdem bei Männern um über 2 Jahre auf 64,1 Jahre und bei Frauen um knapp 2 Jahre auf über 64,2 Jahre gestiegen.

Mit dem „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), das zum 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist und insbesondere die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre zwischen 2012 und 2029 vorsieht, hat der Gesetzgeber ein weiteres wichtiges Signal für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und eine vermehrte Beschäftigung Älterer gegeben. Auch bei der „Rente mit 67“ ist davon auszugehen, dass diese Altersgrenzenanhebung zu einer Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer führen wird.

2. „Rente mit 67“ erhöht Erwerbspersonenpotenzial

Bereits zwischen 1960 und 2013 hat die durchschnittliche Rentenbezugsdauer von Männern um fast 7 ½ Jahre und von Frauen sogar um fast 11 Jahre zugenommen. Wer die Rente für die Älteren sichern und für die Jüngeren bezahlbar halten will, der kann und darf diese Entwicklung nicht ignorieren. Deshalb gibt es zur Einführung der „Rente mit 67“ auch keine vernünftige Alternative.

Notwendig ist die Anhebung der Altersgrenze zum einen mit Blick auf die gesetzliche Rentenversicherung. Ohne sie würden beide vom Gesetzgeber für die langfristige Entwicklung der Rentenversicherung vorgege-

benen Zielgrößen verfehlt. Dies gilt sowohl für die Beitragssatzentwicklung (höchstens 20 % bis 2020 und höchstens 22 % bis 2030) als auch für das Rentenniveau vor Steuern (mindestens 46 % bis zum Jahr 2020 und mindestens 43 % bis zum Jahr 2030 bezogen auf den sog. Eckrentner).

Zum anderen spricht aber auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung für die beschlossene Altersgrenzenanhebung. Ein höheres gesetzliches Rentenalter setzt Anreize zu einem späteren Austritt aus dem Erwerbsleben und begrenzt damit den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird sich das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2060 durch die Anhebung der Regelaltersgrenze um bis zu 2 Mio. Personen erhöhen.¹⁸ Die Neuregelung des Rentenzugangs kann somit – bei konsequenter Umsetzung – einen wichtigen Beitrag leisten, um die Auswirkungen des demografischen Wandels zumindest ein Stück weit abzufedern.

3. Rentenrecht darf längeren Verbleib im Erwerbsleben nicht behindern

Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte, die einen vorzeitigen abschlagsfreien Rentenzugang nach 45 Pflichtbeitragsjahren aus Beschäftigung, Kindererziehung oder Pflege ermöglicht, konterkariert die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und sollte daher ersatzlos abgeschafft werden.

Die Möglichkeit dieses vorzeitigen Rentenzugangs führt dazu, dass es sich für berechnete Versicherte mit Blick auf ihre Rente nicht lohnt, bis zum vollen Rentenalter zu arbeiten. Schließlich würden Beschäftigte, die über 63 Jahre hinaus weiter arbeiten, obwohl sie abschlagsfrei in Rente gehen könnten, auf Rentenleistungen verzichten: Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge würden zwar die spätere monatliche Altersrente er-

¹⁸ Statistisches Bundesamt, Pressekonferenz „Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060“ am 18. November 2009.



höhen, dieser Effekt würde durch die kürzere Gesamtrentenlaufzeit aber deutlich überkompensiert. Damit führt die mit dem „RV-Leistungsverbesserungsgesetz“ sogar noch ausgeweitete „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ dazu, dass ausgerechnet diejenigen, die bis 67 Jahre arbeiten, bestraft werden. Die gewiss gut gemeinte, ab dem Jahr 2012 wirksam gewordene Ausnahmeregelung für „besonders langjährig Versicherte“ ist somit letztlich ungerecht und steht dem gemeinsamen Ziel, die Beschäftigungsquote Älterer weiter zu erhöhen, entgegen.

Hinzu kommt, dass es für die besonders langjährig Versicherten keiner Ausnahmeregelung von der „Rente mit 67“ bedarf. Bereits nach dem bislang geltendem Rentenrecht können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen – etwa in Folge einer langjährigen, besonders belastenden Berufstätigkeit – nicht bis zum vollen Rentenalter arbeiten können, vorzeitig in Rente gehen. Bei teilweiser oder völliger Erwerbsminderung haben Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen einen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente. Ihr Anteil am Rentenzugang insgesamt – ohne Renten wegen Todes – lag 2013 bei 21 % (Männer) bzw. 22 % (Frauen). Diese Quoten sind gegenüber früheren Jahrzehnten zurückgegangen – was auch dafür spricht, dass ältere Beschäftigte im Schnitt länger fit sind.

Um die Chancen einer vermehrten Beschäftigung Älterer weiter zu verbessern, sind weitere rentenpolitische Maßnahmen sinnvoll und notwendig:

a. Bessere Hinzuverdienstmöglichkeiten schaffen

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenen Voll- und Teilrenten müssen verbessert werden. Viele Rentner missverstehen die Hinzuverdienstgrenzen als Verbot, nach Rentenbeginn eine Arbeit aufnehmen zu dürfen. Zudem wissen viele Rentner auch nicht, dass eine wegen des Hinzuverdienstes nicht gewährte Altersrente auf lange Sicht keinen Nachteil bedeuten muss. Denn die

spätere Vollrente, die spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden kann, fällt dann höher aus, weil auf die noch nicht vorzeitig in Anspruch genommenen Rententeile keine Rentenabschläge berechnet werden.

Um die Komplexität, Bürokratie und negativen Arbeitsanreize durch die Hinzuverdienstgrenzen zu beseitigen, sollten die bestehenden Regelungen deutlich vereinfacht werden:

- Bei vorzeitigen **Altersrenten mit Abschlägen** (v. a. Altersrente für langjährig Versicherte) sollte auf eine Hinzuverdienstgrenze grundsätzlich komplett verzichtet werden. Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine abschlagsbefahtene Rente bezieht, sollte grundsätzlich unbegrenzt hinzuverdienen dürfen, sowie ab der Regelaltersgrenze auch. Die bisherige bürokratische Berechnung und Überwachung der Einhaltung der Hinzuverdienstgrenze sowie ggf. Neuberechnungen der Renten würden somit entfallen. Eine Streichung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigen Altersrenten mit Abschlägen stellt im Ergebnis auch für die gesetzliche Rentenversicherung keine finanzielle Belastung dar.

Um Bedenken entgegenzutreten, dass ein vollständiger Verzicht auf Hinzuverdienstgrenzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer veranlasst, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Rente zu gehen, obwohl sie weiter im vollen Umfang im gleichen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, sollten Hinzuverdienstgrenzen jedoch dann erhalten bleiben, wenn Beschäftigte nach Eintritt in eine vorgezogene Altersrente weiter bei ihrem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt bleiben. In diesen Fällen wäre es ausreichend, wenn die Hinzuverdienstgrenzen so gelockert würden, wie dies in der letzten Legislaturperiode mit der im Entwurf des Alterssicherungsstärkungsgesetzes geplanten „Kombi-Rente“ vorgesehen war. Danach sollte während des Bezugs einer vorgezogenen Altersrente ein Einkommen aus Rente und Hinzuverdienst in Höhe des zuletzt erzielten Brutto-Einkommens möglich sein.



- Bei vorzeitigen **Altersrenten ohne Abschläge** (v. a. Rente für besonders langjährig Versicherte) sollten die Hinzuverdienstgrenzen hingegen nicht entfallen. Sonst würden zusätzliche Anreize gesetzt, vorzeitig abschlagsfrei in Rente zu gehen, was mit Mehrbelastungen der Rentenversicherung verbunden wäre. Zur Vereinfachung sollte die Hinzuverdienstgrenze einheitlich – wie bislang bei vorgezogenen Vollrenten – auf die Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 450 € pro Monat) festgesetzt werden.

Besonders problematisch wäre, wenn die in der letzten Legislaturperiode mit dem Entwurf des Alterssicherungsstärkungsgesetzes geplante „Kombi-Rente“ für abschlagsfreie Altersrenten ermöglicht würde: Vollzeitarbeit bis zur Regelaltersgrenze wäre dann nicht mehr lohnend.

b. Arbeitsmarktbedingte Frühverrentung von teilweise Erwerbsgeminderten beenden

Für die Gewährung einer Erwerbsminderungsrente sollten künftig – auch im Sinne der Gerechtigkeit gegenüber älteren Arbeitslosen, die sich nach Kräften um eine Rückkehr in Beschäftigung bemühen – allein medizinische Gründe ausschlaggebend sein. Die heutige Regelung, nach der für die Gewährung einer Erwerbsminderungsrente neben medizinischen Aspekten auch die jeweiligen Arbeitsmarktmöglichkeiten entscheidend sind, hat sich allein schon angesichts der insgesamt besseren Arbeitsmarktlage Älterer und der zunehmenden Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen überholt.

Von Erwerbsminderungsrenten, die wegen eines verschlossenen Teilzeitarbeitsmarktes in voller statt in halber Höhe geleistet werden, gehen problematische Fehlanreize aus. Zum einen vermindern sie bei den Betroffenen die Bereitschaft, weiter intensiv nach einem geeigneten Teilzeitarbeitsplatz zu suchen. Zum anderen hemmen sie die Anstrengungen der Arbeitsvermittler, sich auch um diesen speziellen Personenkreis zu kümmern. Das ist schon im Grundsatz kont-

raproduktiv, weil die Betroffenen dadurch früher als nötig vom Arbeitsmarkt in die Untätigkeit wechseln.

Würde die gesetzliche Rentenversicherung keine arbeitsmarktbedingten Erwerbsminderungsrenten mehr leisten, könnte die Zahl älterer Teilzeitbeschäftigter vermutlich weiter gesteigert werden. Das liegt vor allem an der heutigen Verwaltungspraxis der beteiligten Sozialversicherungsträger: Von einem „verschlossenen Arbeitsmarkt“ – also von fehlenden Teilzeitarbeitsgelegenheiten – gehen Deutsche Rentenversicherung und Bundesagentur für Arbeit pauschal immer dann aus, wenn die Arbeitslosenquote in einem Bundesland überdurchschnittlich hoch ist. So gilt beispielsweise Nordrhein-Westfalen insgesamt als „verschlossen“, obwohl sich etwa die Beschäftigungsmöglichkeiten zwischen Gelsenkirchen und Münster fundamental unterscheiden. Dadurch erhalten heute auch teilweise Erwerbsgeminderte eine volle Erwerbsminderungsrente, die noch in den Arbeitsmarkt vermittelt werden könnten.

Zudem belasten die „Arbeitsmarktrenten“ die Beitragszahler der allgemeinen Rentenversicherung mit 0,6 Mrd. € pro Jahr.

4. Gleitenden Übergang in Rente ohne neue Frühverrentungsanreize ermöglichen

Jede Subventionierung von Frühverrentungsmöglichkeiten für erwerbsfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist abzulehnen. Dies gilt ganz besonders, weil die Wirtschaft bereits jetzt – und zukünftig noch stärker – auf ältere Beschäftigte angewiesen ist.

Trotzdem verlangt die betriebliche Realität nach Lösungen, um Beschäftigten, die voraussichtlich nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze aktiv im Erwerbsleben stehen können, unter bestimmten Umständen den flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Nicht zuletzt um eine sinnvolle betriebliche Personalpolitik zu ermöglichen und Personalfluktuationen im Interesse aller Beschäftigten möglichst reibungslos gestal-



ten zu können, müssen auch zukünftig flexible, individuelle Rentenübergänge möglich sein. Deshalb ist es richtig, dass langjährig rentenversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre weiter vorzeitig mit 63 Jahren – bei versicherungsmathematisch berechneten Abschlägen – in Rente gehen können.

Soweit vorzeitige Rentenzugänge ermöglicht werden, ist jedoch auf Kostenneutralität für die Rentenversicherung und damit die Beitragszahler zu achten und dafür zu sorgen, dass nicht neue Anreize geschaffen werden, die es für ältere Beschäftigte attraktiv machen, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Die Möglichkeit, vorzeitig in Altersrente zu gehen, darf daher nicht auf Kosten derjenigen gehen, die bis zum vollen Rentenalter arbeiten.

VI. Spezifische Förderung älterer Beschäftigter zielgenau ausgestalten

1. Befristete Beschäftigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze rechtssicher gestalten

Die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Neuregelung für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung („Flexi-Rente“ in § 41 Satz 3 SGB VI neu) ist ein substanzieller Fortschritt, der zu mehr Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze führen wird.

Um Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu erleichtern, sollte die Flexi-Rente dadurch ergänzt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, erneut eine zeitlich begrenzte Beschäftigung bei ihrem alten Arbeitgeber eingehen können.

Bislang ist dies nur in dem begrenzten Rahmen des § 14 Abs. 3 TzBfG möglich. Die Regelung ermöglicht zwar häufig, aber nicht immer, dass Arbeitgeber und Arbeitnehme-

rinnen und Arbeitnehmer erneut eine zeitlich befristete Beschäftigung vereinbaren können, nachdem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer altersbedingt ausgeschieden ist. Denn sie setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor einer Wiedereinstellung mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein muss. In dieser Zeit darf er oder sie auch keine geringfügige Beschäftigung ausgeübt haben. Das heißt, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrem Ruhestand eine geringfügige Beschäftigung ausüben, können bei ihrem früheren Arbeitgeber nicht ohne Sachgrund erneut befristet eingestellt werden (ErfK/Müller-Glöge § 14 TzBfG Rn. 111a; Laux/Schlachter Rn.152).

Auch der in § 14 Abs. 3 TzBfG vorgesehene Höchstbefristungszeitraum von fünf Jahren ist nicht zielführend. Zwar wird in den meisten Fällen eine Befristungsdauer von fünf Jahren ausreichen. Dennoch gibt es keinen Grund, z. B. einem rüstigen und motivierten 70-Jährigen, der bereits 5 Jahre nach § 14 Abs. 3 TzBfG beschäftigt war, eine weitere zeitliche befristete Tätigkeit nicht zu ermöglichen. Daher sieht auch die Neuregelung zur „Flexi-Rente“ für Beschäftigte, die weiterbeschäftigt werden, keinen Höchstbefristungszeitraum vor. Zudem ist zu berücksichtigen, dass § 14 Abs. 3 TzBfG bereits Befristungen ab dem 52. Lebensjahr erfasst, d. h. der Beschäftigungsbeginn kann bereits lange vor der Regelaltersgrenze begonnen haben. Der Verzicht auf einen Höchstbefristungszeitraum würde ermöglichen, dass ein Arbeitsloser, der mit 61 Jahren nach § 14 Abs. 3 TzBfG eingestellt wurde, über das Regelrenteneintrittsalter hinaus weiter für diesen Arbeitgeber zeitlich befristet tätig sein darf.

Allen im Rentenalter ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollte gleichermaßen die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Tätigkeit unabhängig von verschiedenen Voraussetzungen beim früheren Arbeitgeber für einen zeitlich begrenzten Zeitraum wieder oder weiter aufzunehmen, insbesondere unabhängig davon, ob sie mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind oder nicht. Die Notwendigkeit für eine solche Vor-



schrift wiegt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels umso schwerer.

Eine entsprechende Nejustierung ist mit Europarecht vereinbar. Bedenken, eine solche Regelung stelle eine Altersdiskriminierung dar und würde der EU-Richtlinie zu befristeten Arbeitsverträgen widersprechen, tragen nicht. Der EuGH hat mehrfach entschieden, dass den Mitgliedstaaten nicht nur bei der Entscheidung über die Verfolgung eines bestimmten sozial- und beschäftigungspolitischen Ziels, sondern auch bei der Festlegung der für seine Erreichung geeigneten Maßnahmen ein weiter Ermessensspielraum zusteht (EuGH vom 5. Juni 2012, Rs. C-141/11, EuGH vom 18. November 2012 „Hörnfeldt“, verb. Rs. C-50/09 und C-268/09 „Georgiev“, EuGH vom 16. Oktober 2007, Rs. C-411/05 „Palacios“). Als vom EuGH als legitim anerkannte Ziele der Sozial- und Beschäftigungspolitik gelten u. a. eine Anpassung an demografische Entwicklungen, der Gefahr eines Arbeitskräftemangels zuvorzukommen oder die Förderung von Einstellungen. Dazu kann eine Maßnahme beitragen, die es ermöglicht, die Schranken für diejenigen abzubauen, die nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters weiter arbeiten wollen (EuGH vom 5. Juli 2012, Rs. C-141/11 „Hörnfeldt“).

Eine solche Maßnahme würde insbesondere auch nicht dem Grundkonzept von Altersgrenzen entgegenstehen, die es ermöglichen, den Zugang jüngerer Personen zur Ausübung eines Berufs zu fördern. Der EuGH erkennt an, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Alter und die Beitragszahlungen betreffenden Voraussetzungen für den Bezug von Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich sind (EuGH vom 18. November 2012 „Hörnfeldt“).

Darüber hinaus hat der EuGH in der Rechtsache „Hörnfeldt“ implizit festgestellt, dass der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund nach Ausscheiden einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers

aus dem Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Altersgrenze zulässig ist. Er verweist im Rahmen seiner Abwägung auf die Möglichkeit des Arbeitgebers, dem aufgrund einer Altersgrenzenregelung nach Erreichen des Regelrenteneintrittsalters ausgeschiedenen Kläger ein befristetes Arbeitsverhältnis anbieten zu können, dessen Dauer die Vertragsparteien frei vereinbaren und es erforderlichenfalls auch verlängern könnten. Das zeigt, dass Altersgrenzen und die Möglichkeit von befristeter Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das Renteneintrittsalter bereits erreicht haben, auch aus europäischer Sicht Hand in Hand gehen können und in anerkannten beschäftigungspolitischen Zielen ihre Rechtfertigung finden.

2. Wertguthabenvereinbarungen attraktiver machen

Zukünftig sollten Wertguthaben zu einem weiteren Baustein für den flexiblen Übergang werden. Über Wertguthaben kann ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erfolgen, ohne, dass dies zu Nachteilen für den Beschäftigten führt, wie z. B. Entgelteinbußen oder Abschlägen bei der Altersversorgung. Insbesondere erfolgt durch den Einsatz von Wertguthaben auch keine (teilweise) Frühverrentung, da die Beschäftigten in der Freistellungsphase erarbeitetes Entgelt ausbezahlt bekommen, für das auch Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Um Wertguthaben erfolgreich nutzen zu können, bedarf es aber der Überprüfung des rechtlichen Rahmens, dies ist vor allem für kleine und mittlere Betriebe zu kompliziert und bürokratisch. Der Bericht der Bundesregierung zu Wertguthaben vom März 2012 ergab, dass nur 2 % der Unternehmen Wertguthaben nutzen. Vor diesem Hintergrund bedarf es insbesondere Änderungen folgender Punkte:

- Es sollte wieder ermöglicht werden, dass Wertguthaben – wie nach früherer Rechtslage – auch für betriebliche Altersvorsorge verwendet werden können.

Es gibt keinen überzeugenden Grund, weshalb Wertguthaben, das aus nicht vorhergesehenen Gründen nicht für Arbeitszeitfreistellungen genutzt wurde, weil der oder die Beschäftigte anders als erwartet weiter voll gearbeitet hat oder dieser vorzeitig ausgeschieden ist, nicht für betriebliche Altersversorgung verwendet werden kann.

- Es ist praxisfremd zu verlangen, dass jeder einzelne betroffene Beschäftigte bei einem Wechsel des Insolvenzversicherungsträgers des Wertguthabens zustimmen muss. Hier sollte in jedem Fall die Zustimmung eines bestehenden Betriebsrats ausreichen.
- Die Pflicht des Arbeitgebers, Beschäftigte über den getroffenen Insolvenzschutz zu informieren, sollte anwenderfreundlich ausgestaltet werden. Die Schriftform des § 7e Abs. 4 SGB IV sollte durch die elektronische Form ersetzt werden können.
- Für Wertguthaben, das zur Finanzierung einer vollständigen Freistellung eines Arbeitnehmers vor Rentenbeginn entnommen wird, gilt der ermäßigte Krankenversicherungsbeitragssatz von 14,9 %, weil aus dem entnommenen Wertguthaben kein Krankengeldanspruch mehr entstehen kann. Aus dem gleichen Grund sollte künftig auch das zu einer teilweisen Freistellung verwendete Wertguthaben mit dem ermäßigten Krankenkassenbeitragssatz belastet werden. Der in diesen Fällen bislang geltende volle Krankenkassenbeitragssatz macht die im Hinblick auf „flexible“ Übergänge eigentlich wünschenswerte Teilfreistellung, bei der die Beschäftigten mit ihrem know how weiter – wenn auch mit reduzierter Arbeitsleistung – im Unternehmen verbleiben, gegenüber einer Vollfreistellung weniger attraktiv.

3. Arbeitsförderinstrumente passgenau einsetzen

Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wurde

im Jahr 2011 die umfassende Straffung und Vereinfachung der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente fortgesetzt. Die damit geschaffenen größeren Entscheidungsspielräume hinsichtlich des Einsatzes der Förderinstrumente vor Ort sind notwendig, um die für die Integration Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt notwendige individuelle und flexible Unterstützung gewähren zu können. Dies ist besonders für ältere Arbeitslose wichtig, bei denen durch eine gezielte, auf die individuellen Bedarfe ausgerichtete Aktivierung eine möglichst zügige Integration in eine neue Beschäftigung geboten ist, um ein „Abrutschen“ in dauerhafte Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Regelrecht kontraproduktiv für mehr Beschäftigung Älterer ist es, Arbeitslose in längerfristig angelegter, in Form sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse ausgestalteter öffentlich geförderter Beschäftigung zu „versorgen“, wie dies auch nach der Reform der Arbeitsmarktinstrumente weiterhin möglich ist. Hier besteht die Gefahr, Ältere bis zum frühestmöglichen Renteneintritt zu „parken“, statt ihre Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Ziel einer wirkungsvollen Arbeitsmarktpolitik darf gerade in Zeiten des demografischen Wandels und wachsender Fachkräfteengpässe nicht sein, Arbeitslosigkeit künstlich durch Marktersatz zu verringern, sondern muss die schnellstmögliche Integration Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt durch eine umfassende Vermittlungs-, Qualifizierungs- und Betreuungsoffensive bleiben. Deshalb sollte langfristig subventionierte öffentliche Beschäftigung gerade für Ältere ausgeschlossen sein.

4. Ohne beschäftigungs- und wachstumsfördernde Rahmenbedingungen werden alle Anstrengungen für mehr Beschäftigung Älterer erfolglos bleiben

Die genannten Weichenstellungen und Ansätze für die Beschäftigung Älterer werden nur erfolgreich sein, wenn sie in ein schlüssiges Gesamtkonzept eingefasst sind. Gute gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen sind eine grundlegende Voraussetzung für



mehr wirtschaftliches Wachstum und eine höhere Erwerbsbeteiligung gerade auch von älteren Beschäftigten.

Zwar ist einerseits mehr Beschäftigung Älterer selbst eine wichtige Grundlage für mehr wirtschaftliches Wachstum: Nur so werden die sozialen Sicherungssysteme entlastet, gesetzliche Lohnzusatzkosten gesenkt und nicht zuletzt auch die Wachstumspotenziale durch produktive Tätigkeit ausgeschöpft.

Andererseits schafft aber erst Wachstum auf breiter Front die nötigen Spielräume dafür, dass noch mehr Arbeitsplätze auch für Ältere entstehen können. Grundlegende Voraussetzung dafür, dass sich positive Arbeitsmarkttrends verstetigen können und die Beschäftigungschancen Älterer weiter verbessern, ist eine schlüssige Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung insgesamt. Nur wenn fortbestehende Strukturprobleme gelöst werden, können konjunkturelle Aufschwungphasen zu einem nachhaltigen Wachstumspfad werden und auch die Arbeitslosigkeit von Älteren noch weiter sinken. Wichtige Bausteine für ein solches Kon-

zept sind z. B. die Ausrichtung der Sozialversicherung auf eine zuverlässige und finanzierbare Basissicherung, eine nachhaltige Senkung der Lohnzusatzkosten, eine konsequente Weiterentwicklung des Bildungssystems nach den Leitbildern Leistungsfähigkeit und Qualität, ein mutiger Bürokratieabbau sowie eine moderne Arbeitsmarktverfassung mit einem beschäftigungsfreundlichen Arbeitsrecht und genügend Anreizen zur Beschäftigungsaufnahme.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 51 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.