

DhZ – Arbeit im Alter

Mittwoch, 05.12.2018 um 09:00Uhr

hbw ConferenceCenter, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Beschäftigung Älterer – ein Beitrag zur Fachkräftesicherung

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Frau Parlamentarische
Staatssekretärin Kramme,

sehr geehrte Frau Hantl-Merget,

sehr geehrte Frau Sieber,

lieber Max Straubinger,

ich freue mich, Sie alle zu unserem heutigen
Kongress „Arbeit im Alter“ begrüßen zu
können.

Ältere Arbeitnehmer können mit ihrem
Wissen und ihrer Erfahrung einen wichtigen
Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Heute wollen wir deshalb diskutieren, wie
die Arbeitsmarktpotenziale Älterer noch
besser ausgeschöpft werden können.

Ich freue mich ganz besonders, dass wir
neben der Einschätzung aus der Politik
durch Sie, liebe Frau Staatssekretärin
Kramme, zwei Vertreterinnen aus den
Unternehmen heute bei uns begrüßen
können.

Sie, Frau Hantl-Merget und Frau Sieber, werden uns berichten, wie Beschäftigte mental und körperlich fit bleiben und welche Maßnahmen konkret dazu beitragen, älterer Mitarbeiter möglichst lange zu halten. Ich danke Ihnen Allen schon jetzt für diese Impulse.

Aktuelle Beschäftigungs- und Erwerbstätigenzahlen
Älterer

Die Zahlen zeigen uns: in den letzten Jahren sind große Fortschritte bei der Arbeitsmarktbeteiligung Älterer erzielt worden.

Dieser Trend muss nun verstetigt werden. Die Erwerbstätigkeit Älterer hat zugenommen:

- Der Beschäftigungsaufbau bei den Älteren von 60 bis 65 Jahre ist zuletzt mit einem Plus von 8,5 Prozent¹ kräftiger ausgefallen als bei der

¹ Zeitraum: März 2017 bis März 2018

Gesamtzahl der Beschäftigten mit 2,3 Prozent.

- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der 60-jährigen bis zur Regelaltersgrenze lag im März 2018 bei knapp 2,3 Millionen. In Bayern waren in dieser Altersgruppe zum 31. Dezember 2017 über 340.000 Personen beschäftigt.²
- Mittlerweile sind über 58 Prozent der 60- bis 64-Jährigen am Erwerbsleben beteiligt, vor zehn Jahren lag dieser Wert noch bei nur knapp 33 Prozent.
- Auch in der Gruppe der 65 bis 69-Jährigen nimmt die Erwerbsbeteiligung stetig zu und hat sich über die letzten zehn Jahre mehr als verdoppelt, von 7,1 auf 16,1 Prozent.
- Gleichzeitig geht die Arbeitslosenquote der 55- bis unter 65-Jährigen immer

² Bayern: In Bayern lag die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der 60-jährigen bis zur Regelaltersgrenze bei 340.750 zum 31. Dezember 2017. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein Plus von 10,8 Prozent.

weiter zurück und lag im Jahresdurchschnitt 2017 bei 6,3 Prozent (BY: 4,2 Prozent). Allerdings war sie damit immer noch höher, als die allgemeine Quote von 5,7 Prozent (Bayern 3,2 Prozent). An diesem Punkt besteht also noch Handlungsbedarf.

Beitrag Äterer zur Fachkräftesicherung – Initiative FKS+

Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahren deutliche Spuren am Arbeitsmarkt hinterlassen.

Das Erwerbspersonenpotenzial wird sich reduzieren – um fast vier Millionen Personen bis 2030³ – die bereits heute aufkommenden Fachkräfteengpässe werden sich weiter verschärfen.

Die vbw hat daher zusammen mit der bayerischen Staatsregierung eine

³ Erwerbspersonenpotenzial als Bevölkerung zwischen 20 bis unter 65-Jahre, Basis: Variante 2-A der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

gemeinsame Vereinbarung für die Initiative Fachkräftesicherung+ geschlossen.

Ziel ist es, in den nächsten fünf Jahren 250.000 zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu gewinnen.

Im Rahmen dieser gemeinsamen Initiative ist es uns besonders wichtig, die heimischen Potenziale zur Fachkräftesicherung noch besser als bisher zu heben.

Neben Langzeitarbeitslosen, Schwerbehinderten, Jugendlichen ohne Berufs- und Ausbildungsperspektive und Frauen, spielen Ältere dabei eine wichtige Rolle.

Wir wollen über neue Projekte dazu beitragen, dass die Beschäftigten leistungsfähig und motiviert bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können.

Wir wollen Arbeitslose Ü 50 schnell wieder in den Arbeitsmarkt integrieren.

Wir wollen als Vermittlungsplattform Älteren, die schon im Ruhestand sind, die Möglichkeit bieten, nochmals eine berufliche Herausforderung anzunehmen.

Für uns steht außer Frage, dass wir vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eine höhere und längere Erwerbsbeteiligung Älterer benötigen.

Nur so werden wir den Fachkräftebedarf decken können und nur so können wir eine Überforderung der sozialen Sicherungssysteme verhindern.

Nachfrage nach älteren Mitarbeitern – Motive für Arbeit im Alter

Wir sind froh, dass zum einen bei den Betrieben das Interesse an Älteren wächst und viele ihre Mitarbeiter über das Renteneintrittsalter hinaus weiterbeschäftigen wollen.

Die Stellenerhebung des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) aus dem Jahr 2015⁴ hat gezeigt, dass ein Drittel aller Betriebe mit rentenberechtigten Mitarbeitern, versucht hat, Teile dieser Belegschaften zu halten.

Das gilt insbesondere für kleine Betriebe, die es oft besonders schwer haben, neue Mitarbeiter zu rekrutieren und denen durch das Ausscheiden Älterer ein hoher Verlust an Fachkompetenz droht.

Die Erhebung zeigt auch: viele der Personen, die die Betriebe halten wollten, konnten weiterbeschäftigt werden – die Halteversuche waren in 83 Prozent der Fälle erfolgreich.

Es besteht also bei den älteren Mitarbeitern ein Interesse, länger zu arbeiten.⁵ So geben – 21 Prozent der Frauen und

⁴ vgl. IAB Kurzbericht 16 / 2017

⁵ vgl. IAB Kurzbericht 24 / 2018

– 17 Prozent der Männer

die bis zum Renteneintritt erwerbstätig waren an, dass sie gerne noch länger gearbeitet hätten – und 58 Prozent dieser Frauen sowie 45 Prozent dieser Männer üben neben dem Rentenbezug auch tatsächlich eine Beschäftigung aus.

Von den Personen, die bereits eine Altersrente beziehen und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, äußern immerhin neun Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer den Wunsch nach einer Beschäftigung.

Diese Zahlen zeigen: Viele Ältere wollen arbeiten. Interessant ist auch, aus welcher Motivation heraus:

– Über 90 Prozent der Befragten geben an, sie hätten Spaß an der der Arbeit und brauchen den Kontakt zu anderen Menschen.

- Für knapp 90 Prozent ist es zudem wichtig, weiterhin eine Aufgabe zu haben.
- Finanzielle Gründe sind für etwa 70 Prozent der Frauen und 53 Prozent der Männer ausschlaggebend.

Es sind also mitnichten allein finanzielle Gründe entscheidend. Das Geld ist häufig ein Grund unter vielen – aber eben nicht der einzige.

Es stimmt schlicht nicht, dass Erwerbsarbeit im Alter nur aus einer finanziellen Not heraus erfolgt. Wesentlich wichtiger sind soziale Motive.

Handlungsansätze für mehr Beschäftigung Älterer

Die Zahlen zeigen, dass wir bei der Beschäftigung Älterer große Fortschritte machen. Bei Betrieben und Beschäftigten vollzieht sich ein Bewusstseinswandel.

Um die Zielgruppe noch stärker als bislang zu aktivieren, muss unserer Ansicht nach an den folgenden Punkten angesetzt werden:

- Weiterbildung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Demografiebewusste Führung und generationengerechte Unternehmenskultur

Zur Weiterbildung: Lebenslanges Lernen ist für den Einzelnen der zentrale Erfolgsfaktor, die eigene Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten.

Die Wirtschaft hat ihr Weiterbildungsengagement über die letzten Jahre kontinuierlich ausgebaut – bundesweit investieren Unternehmen jährlich rund 33,5 Milliarden Euro in Weiterbildung.

Die aktuellen politischen Vorhaben, die Weiterbildungsförderung von Arbeitnehmern auszuweiten begrüßen wir daher grundsätzlich. Allerdings kritisieren wir, dass der Betriebsbezug verloren zu gehen droht.

Über das Projekt „Chance Teilqualifizierung“ unterstützt die vbw zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern schon seit 2007 Unternehmen bei der Weiterbildung.

Die Teilqualifizierung bietet gerade An- und Ungelernten die Möglichkeit sich zum Facharbeiter weiterzubilden und so die individuellen Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Die „Chance Teilqualifizierung“ zeigt auch, wie Unternehmen und Bundesagentur für Arbeit sinnvoll bei der Weiterbildung zusammenarbeiten können – das Projekt wird durch die Bundesagentur über WeGebAU gefördert.

Ähnlich wie bei der Weiterbildung ist auch die betriebliche Gesundheitsförderung eine kontinuierliche Aufgabe, die alle Altersgruppen im Betrieb in den Blick nehmen muss.

Ziel muss es sein, dass Beschäftigte fit und motiviert mindestens bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters arbeiten können.

Die Unternehmen haben ihr diesbezügliches Engagement bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation über die letzten Jahre hinweg deutlich ausgeweitet.

Gleichwohl kann – zu Recht – auf viele Faktoren, die den individuellen Gesundheitszustand beeinflussen, nicht eingewirkt werden.

Unternehmen können nur durch Anregungen und Informationen Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten setzen, nicht aber den individuellen Lebensstil beeinflussen.

Zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern hat die vbw verschiedene Projekte zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge und zur

alternsgerechte Arbeitsorganisation aufgesetzt.

Durch ein Inhouse-Training Ergonomie und Workshops zum Thema Psyche und Arbeitswelt werden Unternehmen zum Beispiel dabei unterstützt, ihre Mitarbeiter gesund zu halten und den Krankenstand zu reduzieren.

Nicht zuletzt trägt eine demografiebewusste Führungs- und Unternehmenskultur ganz entscheidend dazu bei, Mitarbeiter möglichst lange im Betrieb zu halten.

Der Ausgleich der verschiedenen Interessen und Arbeitsweisen von Jung und Alt ist Führungsaufgabe.

Schlussendlich können vom Mix der Generationen und dem Zusammenspiel unterschiedlicher Fähigkeiten und Erfahrungen alle Seiten profitieren und die Produktivität im Unternehmen wird gesteigert.

Anreize zur Arbeit im Alter schaffen –
Beschäftigungshemmnisse abbauen

Abschließend möchte ich noch drei Punkte nennen, an denen die Politik ansetzen muss, um die Beschäftigung Älterer weiter zu fördern.

Erstens: die Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente müssen noch stärker flexibilisiert werden.

Das Flexirentengesetz hat zu ersten Verbesserungen geführt, weitere Anpassungen sind nötig. Das gilt insbesondere für die Hinzuverdienstgrenzen.

Hier sind weitere Vereinfachungen nötig und für Personen, die eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen beziehen, sollte die Hinzuverdienstgrenzen entfallen.

Unverständlich ist auch, warum bei einer Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze für Arbeitgeber weiterhin

die Pflicht besteht, den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu entrichten. Dieses Beschäftigungshemmnis muss abgeschafft werden.

Zweitens: der aktuelle Trend, den Arbeitsmarkt wieder stärker zu regulieren und Flexibilisierungen zurückzunehmen wirkt kontraproduktiv. Das gilt insbesondere für die Arbeitsmarktintegration Älterer.

Auch vermeintliche Schutzmaßnahmen wie zum Beispiel längere Bezugszeiten beim Arbeitslosengeld I für Ältere wirken kontraproduktiv und erschwere die Integration in Arbeit.

Drittens: die Rente mit 63 muss zurückgenommen werden. Der Beschäftigungsaufbau bei den Älteren hat durch die Rente mit 63 einen deutlichen Knick bekommen.

Im Sinne der Fachkräftesicherung müssen solche Frühverrentungsanreize abgeschafft werden.

Stattdessen gilt es alle Anstrengungen darauf zu richten, dass es der Normalfall wird, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu arbeiten.

Schluss

Ich freue mich nun auf die Einschätzung von Ihnen, liebe Frau Parlamentarische Staatssekretärin Kramme und bin mir sicher, wir werden in Anschluss an die Impulse aus der Praxis eine intensive Diskussion haben.