

Vorsprung Bayern | Präsenz + Stream

Beschäftigung Älterer

– zentraler Hebel zur Fachkräftesicherung

Montag, 20. Oktober 2025, um 10.00 Uhr

hbw | Haus der Bayerischen Wirtschaft, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Begrüßung

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Meine Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserem Vorsprung-Bayern-Kongress, den wir auch im Livestream hier aus dem Haus der Bayerischen Wirtschaft übertragen. Wir werden heute das Arbeitsmarktpotenzial älterer Menschen in den Blick nehmen.

Besonders engagiert auf diesem Feld ist unsere bayerische Arbeits- und Sozialministerin Ulrike Scharf. Wir werden gleich ein Videogrußwort von ihr sehen, da sie heute nicht bei uns sein kann.

Besonders herzlich begrüße ich die aktiv Beteiligten der heutigen Veranstaltung:

- Für das Bayerische Arbeits- und Sozialministerium nimmt anstelle der Ministerin heute der Amtschef teil:
Dr. Markus Gruber.

Lieber Markus, schön dass Du da bist.

- Einen Blick in die Praxis bietet uns heute Stefan Innerhofer von der regineering GmbH. Lieber Herr Innerhofer, Sie werden uns aus Unternehmensperspektive berichten, was für die Beschäftigung Älterer spricht.
- Ich begrüße genauso Klaus Grobholz, einen Rentner im Unruhestand. Lieber Herr Grobholz, Sie werden uns heute erzählen, warum Sie auch im Ruhestand noch gerne weiterarbeiten.
- Ebenfalls herzlich willkommen heiße ich Frau Professor Jutta Rump. Sie wird uns aus der Forschungsperspektive Impulse geben zum Arbeitsmarktpotenzial von Älteren.

[Weitere persönliche Begrüßungen]

Meine Damen und Herren,

beim Thema „Ältere und Arbeitswelt“ bewegt sich was. Die Frage, wie wir Beschäftigte möglichst lange im Beruf halten können, wird mittlerweile von der Politik aktiv aufgegriffen. Das Stichwort hierzu lautet „Aktivrente“, die jetzt Aktivbonus heißen soll.

Ich will an dieser Stelle nicht näher auf diesen Vorstoß eingehen; wir werden uns in der Diskussion sicherlich damit auseinandersetzen. Aber es zeigt sich: die Frage rückt in den Fokus, wie wir mit der demografischen Entwicklung in unserem Land umgehen.

Deutschland altert, und diese Entwicklung wird immer deutlicher spürbar.

In den kommenden Jahren werden die sogenannten Babyboomer sukzessive in den Ruhestand eintreten. Bis Mitte der 30er Jahre wird die Zahl der über 67-Jährigen in unserem

Land deutlich ansteigen. Jeder Vierte wird dann zur älteren Generation gehören.

Gleichzeitig wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren weiter zurückgehen. Aktuelle Schätzungen gehen von einem Rückgang von mehr als drei Millionen Personen aus.

Die Folgen dieser Entwicklung sind vielfältig. Für unseren Wirtschaftsstandort bedeutet das: Immer weniger Erwerbstätige werden zur Verfügung stehen, um unseren Wohlstand zu erwirtschaften. Das heißt im Umkehrschluss: gelingt es uns nicht, ein möglichst hohes Arbeitsvolumen zu erreichen, werden unsere Wirtschaftsleistungen schrumpfen. Unser Wohlstand wird sinken.

Um dieser Herausforderung entgegenzuwirken, gibt es verschiedene Hebel. Ein entscheidendes Potenzial liegt bei den Älteren.

Ich danke daher dem Bayerischen Arbeits- und Sozialministerium, das bereits im Jahr 2011 die Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ ins Leben gerufen hat. Als vbw sind wir aus Überzeugung Partner dieser Initiative und freuen uns, heute die diesjährige Jahresfachveranstaltung auszurichten.

Wir verbinden mit dieser Initiative den Anspruch, auf den demografischen Wandel mit einem Mentalitätswandel zu reagieren: Ältere sind mehr und mehr wesentlicher Bestandteil unserer Arbeitswelt. Gemeinsam müssen wir die Weichen stellen, damit ältere Beschäftigte möglichst lange berufstätig bleiben können und auch wollen.

Ich bin überzeugt: auch jenseits der 65 sind viele Menschen in unserem Land arbeitswillig, leistungsfähig und tatkräftig. Dieses Potenzial müssen wir besser zu nutzen wissen als bisher.

Die Arbeitsmarktforschung bestätigt, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etliche Vorzüge mitbringen, die sich die Jüngeren erst noch aneignen müssen:

- Ich denke hier an breites Erfahrungswissen.
- Ich denke auch an klare Urteilsfähigkeit und die großen Problemlösungskompetenzen der Älteren.
- Ich denke an das ausgeprägte Verantwortungsbewusstsein und die Ausgeglichenheit älterer Arbeitnehmer.
- Ich denke aber auch an die geringere Fehlerquote von älteren Arbeitnehmern, die dadurch oft produktiver sind als Jüngere.

Auch meine persönliche Berufserfahrung hat mich gelehrt: Es ist überaus wichtig, erfahrene Kolleginnen und Kollegen an Bord zu haben. Wir brauchen nicht nur die Kraft der Jungen, sondern auch die Kenntnis der Alten.

Auch die nüchternen Daten zur Arbeitsmarktsituation von Älteren zeigen einen erfreulichen Trend: Sowohl in der Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre als auch in der Gruppe 60 bis unter 65 Jahre nehmen die Beschäftigungsquoten zu. Betrachtet man die Erwerbsquote, sind schon heute über 60 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 60 bis 64 Jahre am Erwerbsleben beteiligt.

Fakt ist aber auch: ohne Frühverrentungsanreize wie die sogenannte Rente mit 63 würden die Beschäftigungsquoten wohl noch deutlich höher liegen.

Zuletzt war ein Viertel aller Zugänge zur Rente auf die Rente mit 63 zurückzuführen. Hier muss dringend gehandelt werden. Die Rente mit 63 muss vorzeitig auslaufen. Sie passt nicht mehr in die Zeit.

Attraktiv darf nicht der Vorruhestand sein, sondern die Teilhabe am Arbeitsleben.

Auch deshalb rücken wir als Bayerische Wirtschaft immer wieder das große Arbeitsmarktpotenzial der Älteren in den Fokus – mit Veranstaltungen wie dieser, aber auch mit Projekten wie „Talente in Rente“.

Diese Job-Plattform für Menschen im Ruhestand ist Teil unserer Initiative Fachkräftesicherung Plus, die wir gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung bereits im Oktober 2018 ins Leben gerufen haben.

Von dem Angebot profitieren einerseits die älteren Menschen. Erfreulicherweise gibt es einige, die auch noch im Ruhestand weiterarbeiten wollen und nach einer entsprechenden Tätigkeit suchen.

Gleichzeitig, ich habe es schon angerissen, suchen immer mehr bayerische Unternehmen auch nach älteren Arbeitskräften. Denn das ist ein vielversprechender Weg, den eigenen Personalbedarf zu decken.

Kurzum: Unser Projekt „Talente in Rente“ will klassische Win-Win-Situationen schaffen. Arbeitswillige Ältere profitieren davon ebenso wie bayerische Unternehmen auf Personalsuche.

Derzeit sind mehr als 350 Unternehmen und über 4000 Ruheständler auf der Plattform registriert. Unser Ziel ist es, über „Talente in Rente“ kontinuierlich interessierte Ruheständler und Betriebe zusammenzubringen.

Daran werden wir weiter intensiv arbeiten, und dafür optimieren wir fortlaufend die Plattform, um das Matching noch leichter zu gestalten. Ich kann interessierte Unternehmen und Ruheständler nur dazu ermuntern, sich dieses Angebot näher anzusehen und sich auf der Plattform zu registrieren.

Um die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen weiter zu steigern, brauchen wir aber natürlich

nicht nur innovative Vermittlungsplattformen.
Auch politisch muss noch einiges passieren.

Für uns als Bayerische Wirtschaft stehen dabei
die folgenden drei Punkte im Vordergrund.

Erstens: Es muss normal werden, mindestens
bis zur Regelarbeitsgrenze zu arbeiten.

Fehlanreize, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus
dem Beruf zur Folge haben, müssen weg! Die
„Rente mit 63“ muss so schnell wie möglich
auslaufen. Wir brauchen die Älteren! Wir
werden nicht umhinkommen, das
Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung
anzupassen. Der erste Schritt wäre, nach der
Rente mit 67 auf die Rente mit 68 zu gehen.

Zweitens: Es muss unkomplizierter werden,
Ältere weiter zu beschäftigen.

Wir müssen an teilweise völlig sinnfreie
Sozialabgaben für Ältere ran und diese
abschaffen. Gleichzeitig muss es möglich sein,

Menschen aus dem Ruhestand befristet einzustellen. Unter dem Stichwort: „Wegfall des Vorbeschäftigungsverbots“ plant die Bundesregierung hier wichtige Anpassungen, die nun im Gesetzgebungsverfahren nicht verwässert werden dürfen.

Erledigen wir an diesen Punkten nicht unsere Hausaufgaben, werden Maßnahmen wie eine Aktivrente ins Leere laufen.

Schließlich gilt drittens: Es muss Entscheidung der Arbeitgeber bleiben, wie ältere Beschäftigte gefördert werden.

Die Unternehmen in unserem Land wissen genau, was sie an erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben. Deshalb setzen sie immer stärker auf die betriebliche Gesundheitsförderung. Auch die Weiterbildung gewinnt an Bedeutung. Den Unternehmen ist klar: Wir bleiben unser Leben lang Lernende.

Das Engagement in puncto Gesundheit und Weiterbildung muss allerdings freiwillig bleiben. Das ist die Sache der Unternehmen.

Meine Damen und Herren,

Deutschland altert. Das ist ein Fakt – und ein Nachteil.

Entscheidend wird es in Zukunft sein, Ältere als festen Teil unserer Arbeitswelt zu begreifen.

Nur so können wir Wachstum und Wohlstand an unserem Wirtschaftsstandort sichern.

In diesem Sinne freue ich mich mit Ihnen auf spannende 90 Minuten und übergebe nun an unseren Moderator.

Herr Dr. Eckl, Sie haben das Wort.