

Fachkräftesicherung

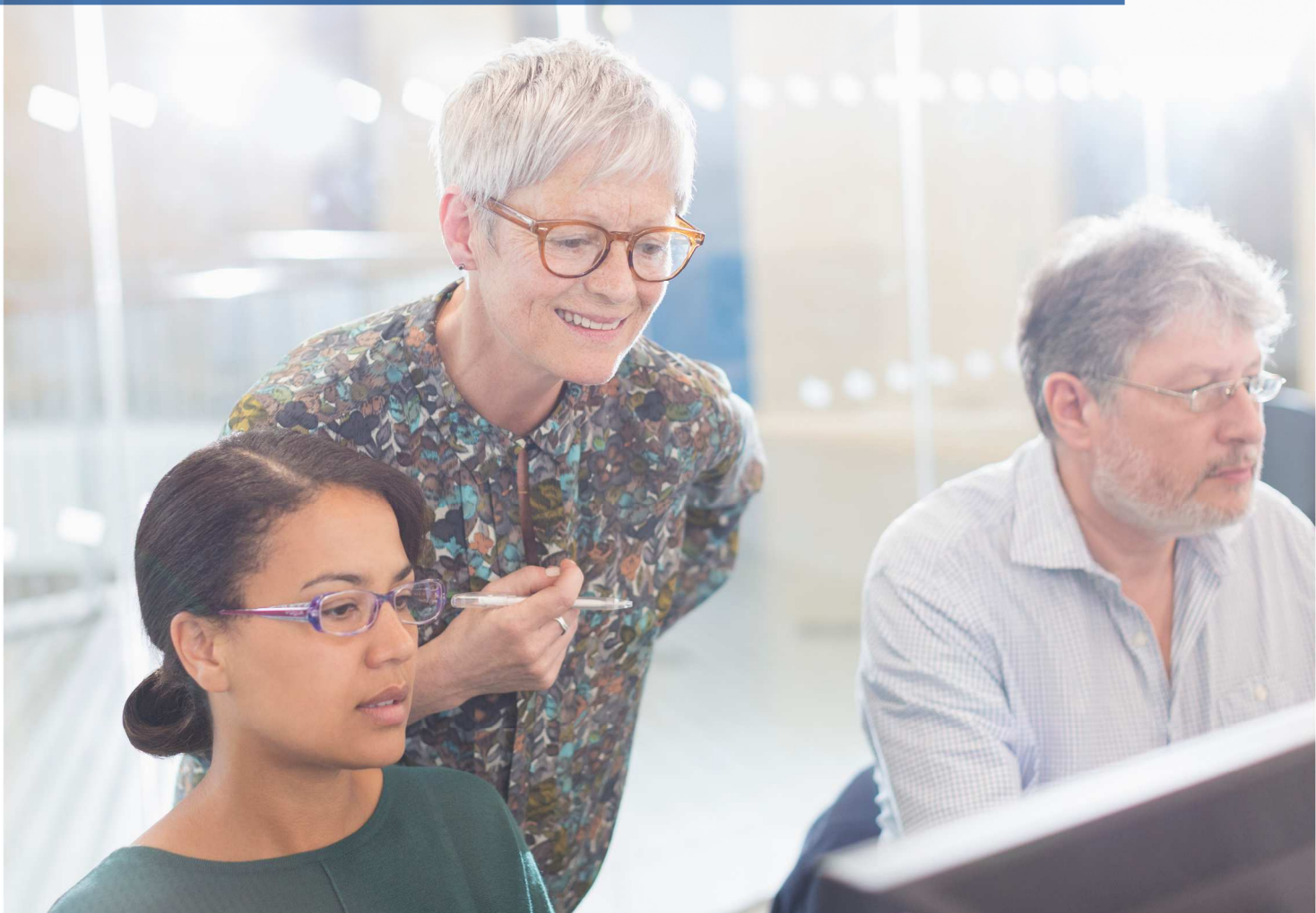
Arbeit im Alter

Position

Stand: Dezember 2018

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Arbeitsmarktpotenzial Älterer – wertvoller Beitrag zur Fachkräftesicherung

Durch den demografischen Wandel geht die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland in den nächsten Jahren deutlich zurück. Junge Studien- und Ausbildungsabsolventen können das Ausscheiden älterer Beschäftigter aus dem Arbeitsmarkt nicht kompensieren. Für die Unternehmen wird es daher immer schwieriger, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Gelingt es nicht, ausreichend Personal zu finden, unterbleiben Investitionen am Standort Deutschland und es kommt zu Wertschöpfungsverlusten. Die Fachkräftesicherung ist somit untrennbar mit dem wirtschaftlichen Erfolg in unserem Land verbunden.

Das Arbeitsmarktpotenzial Älterer kann einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und muss daher noch besser als bisher aktiviert werden. Es muss zum Regelfall werden, dass Arbeitnehmer bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter erwerbstätig sein können und wollen. Entsprechend müssen die Rahmenbedingungen in den Betrieben so gestaltet werden, dass die Beschäftigten gesund und leistungsfähig bleiben.

Wichtige Stellschrauben sind hierbei Weiterbildung und -qualifizierung sowie die betriebliche Gesundheitsförderung. Gleichzeitig müssen bestehende rechtliche und gesellschaftspolitische Hürden, die einer Erwerbstätigkeit Älterer im Wege stehen, beseitigt werden. In unserem vorliegenden Positionspapier zeigen wir den bestehenden Handlungsbedarf auf und skizzieren Ansatzpunkte, wie das Arbeitsmarktpotenzial Älterer optimal genutzt werden kann.

Bertram Brossardt
05. Dezember 2018

Inhalt

Position auf einen Blick	1	
1	Arbeitsmarkt für Ältere	2
1.1	Aktuelle Arbeitsmarktsituation für Ältere	2
1.2	Potenziale Älterer in der Arbeitswelt	3
2	Handlungsansätze für mehr Beschäftigung Älterer	5
2.1	Weiterbildung	5
2.1.1	Vorhandene Fähigkeiten erhalten und ausbauen	5
2.1.2	Neue Qualifikationen erwerben	6
2.1.3	Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft	6
2.2	Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsbedingungen	7
2.2.1	Betriebliche Gesundheitsförderung	7
2.2.2	Arbeitsbedingungen	8
2.2.3	Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft	8
2.3	Demografiebewusste Führung und generationengerechte Unternehmenskultur	9
3	Beschäftigung Älterer fördern	10
3.1	Weitere Flexibilisierung der Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente	10
3.1.1	Anpassungen bei den Hinzuverdienstmöglichkeiten	10
3.1.2	Abschaffung des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung	11
3.1.3	Befristete Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rechtssicher ausgestalten	11
3.1.4	Wertguthabenvereinbarungen attraktiver gestalten	11
3.2	Keine weitere Regulierung des Arbeitsmarktes	12
3.3	Frühverrentungsanreize stoppen	12
Ansprechpartner / Impressum		13

Position auf einen Blick

Die Erwerbsbeteiligung Älterer hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Diesen Trend gilt es zu verstetigen.

Demografiebedingt altert die Bevölkerung in Deutschland. Um den Fachkräftebedarf zu decken, ist es daher wichtig, eine hohe Erwerbsbeteiligung von Älteren sicherzustellen. Hierzu gilt es, an den folgenden Punkten anzusetzen:

- Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze muss der Normalfall werden. Fehlanreize für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf müssen beseitigt werden. Die Rente mit 63 muss daher rückabgewickelt werden und der Fokus darauf liegen, die Beschäftigungsfähigkeit Älterer möglichst lange aufrecht zu halten.
- Altersprivilegien im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht müssen abgebaut werden. Keinesfalls darf die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I für Ältere weiter ausgedehnt werden. Vielmehr gilt es die Bezugsdauer für alle Altersgruppen einheitlich auf zwölf Monate zu beschränken.
- Wir brauchen einen Mentalitätswandel: das Erreichen der Regelaltersgrenze darf nicht zwangsläufig mit dem Ausscheiden aus dem Beruf gleichgesetzt werden. Die Übergänge vom Erwerbsleben müssen noch flexibler ausgestaltet werden können.
- Die betriebliche Gesundheitsförderung trägt dazu bei, die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter bis ins hohe Alter zu erhalten. Die Unternehmen engagieren sich freiwillig in diesem Bereich auf vielfältige Weise. Eine Pflicht zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist abzulehnen, da je nach Betrieb und Belegschaft passgenaue Lösungen gefunden werden müssen.
- Altersgruppenübergreifend gewinnt die Weiterbildung an Bedeutung. Lebenslanges Lernen wird zu Normalität werden. Die Politik kann hierbei unterstützen, die Verantwortung für die Weiterbildung muss aber in der Hand der Betriebe bleiben, um sicherzustellen, dass eine bedarfsgerechte und zielorientierte Qualifizierung erfolgt.

1 Arbeitsmarkt für Ältere

Die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften ist über die letzten Jahre kontinuierlich gestiegen.

Deutschland altert. Während derzeit der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis unter 65 Jahre) noch bei über 60 Prozent liegt, sinkt dieser bis zum Jahr 2030 auf ca. 55 Prozent. Im gleichen Zeitraum steigt der Anteil der über 65-Jährigen in der Bevölkerung in etwa diesem Umfang auf über 26 Prozent. Durch einen immer größeren Anteil älterer an der Gesamtbevölkerung rückt zwangsläufig auch die Frage nach den Arbeitsmarktpotenzialen dieser Gruppe in den Fokus. Das gilt insbesondere auch deshalb, weil heute mehr Menschen als früher ein höheres Alter bei guter Gesundheit erreichen und diese Vitalität für das Arbeitsleben genutzt werden kann.

1.1 Aktuelle Arbeitsmarktsituation für Ältere

Die sehr gute Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre in Deutschland und Bayern schließt auch ältere Arbeitnehmer mit ein. Der Beschäftigungsaufbau in der Altersgruppe von 60 bis 65 Jahre ist zuletzt sogar deutlich stärker ausgefallen, als der Zuwachs über alle Altersgruppen hinweg. Zwischen März 2017 und März 2018 stieg die Beschäftigung der 60 bis 65-Jährigen um 8,5 Prozent, die Gesamtzahl aller Beschäftigten stieg in dem selben Zeitraum um 2,3 Prozent.

Dieser Effekt ist nicht allein darauf zurückzuführen, dass bedingt durch den demografischen Wandel die Erwerbsbevölkerung immer älter wird. Betrachtet man die Beschäftigungsquoten, wird deutlich, dass sich der Anteil der Beschäftigten innerhalb der Alterskohorte der 60 bis 65-Jährigen erhöht hat. Aktuell liegt die Beschäftigungsquote für diese Altersgruppe bei 42 Prozent. Die Quote ist über die letzten Jahre kontinuierlich gestiegen, allein seit 2014 um über acht Prozentpunkte. Zudem arbeiten auch immer mehr Ältere nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze weiter.

Erfreulich ist auch, dass die Arbeitslosenquote der 55 bis unter 65-Jährigen immer weiter zurückgeht. Im Jahr 2017 lag die Quote deutschlandweit bei 6,3 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2015 lag sie noch bei 7,3 Prozent. Damit liegt die Quote Älterer immer noch über der allgemeinen Arbeitslosenquote, die im Schnitt bei 5,7 Prozent im Jahr 2017 lag.

Nimmt man nicht nur die Beschäftigten, sondern alle Erwerbstätigen, also z. B. auch Selbstständige in den Blick, zeigt sich folgendes Bild zur Erwerbstätigkeit Älterer:

Tabelle 1

Erwerbstätigenquote in Deutschland nach Altersgruppen im Zeitablauf

	2000	2007	2010	2017
15- bis 64-Jährige	65,3 %	69,0 %	71,3 %	75,2 %
50- bis 54-Jährige	74,3 %	78,3 %	80,6 %	85,7 %
55- bis 59-Jährige	56,4 %	66,7 %	71,7 %	80,1 %
60- bis 64-Jährige	19,6 %	32,9 %	41,1 %	58,4 %
65- bis 69-Jährige	4,9 %	7,1 %	8,6 %	16,1 %

Quelle: Eurostat

Mittlerweile ist über die Hälfte der Bevölkerung im Alter zwischen 60 bis 64 Jahre am Erwerbsleben beteiligt und auch bei den 65 bis 69-Jährigen hat die Erwerbstätigkeit deutlich zugenommen. Allerdings besteht hier durchaus noch ein Steigerungspotenzial, denn in der Erwerbsbevölkerung insgesamt liegt die Quote nach wie vor höher. Ein Blick in andere europäische Länder zeigt, dass es möglich ist, die Erwerbstätigenquote Älterer weiter zu steigern. Zwar liegt Deutschland mit einer Quote von 58,4 Prozent bei den 60 bis 64-Jährigen deutlich über den EU-Durchschnitt von 42,5 Prozent, aber in Ländern wie Schweden (68,2 Prozent), Island (82,4 Prozent), Norwegen (64,1 Prozent) und der Schweiz (60,9 Prozent) liegt die Quote nochmal höher.

Ein Nachholbedarf besteht auch noch bei Frauen. Gerade im Alter bleibt die Erwerbsbeteiligung von Frauen bislang hinter der von Männern zurück. Es bleibt abzuwarten, ob die seit Jahren steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen hier sukzessive zu Veränderungen führt.

1.2 Potenziale Älterer in der Arbeitswelt

Eine gezielte Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotenzials Älterer leistet einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Ältere Beschäftigte verfügen über ein breites Erfahrungswissen und vielfältige Kompetenzen, die sie für Unternehmen wertvoll machen. Die Stärken Älterer liegen z. B. in der Urteilsfähigkeit, einer gezielten Risikoeinschätzung, einem hohen Maß an Problemlösungskompetenz sowie einem ausgeprägten Verantwortungsbewusstsein.

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass die Produktivität nicht zwangsläufig mit dem Alter sinkt. Zum einen ist der individuelle Alterungsprozess und die daraus resultierende Leistungsfähigkeit von zahlreichen Faktoren abhängig, so dass sich keine allgemeingültigen Aussagen treffen lassen. Es zeigt sich, dass durch Erfahrung physische und psychische Leistungsabfälle im Alter kompensiert werden können. Älteren Mitarbeitern unterlaufen daher weniger schwerwiegende Fehler als jüngeren, wodurch die Produktivität Älterer teilweise sogar höher ausfällt, als bei jüngeren Beschäftigten.

Zum anderen kann die Arbeitsproduktivität in einer arbeitsteiligen Gesellschaft nicht nur an der Einzelleistung festgemacht werden, sondern im Zusammenwirken mit Kollegen. Innerhalb von Teams leisten Ältere oft unauffällig einen wertvollen Beitrag zur Gesamtleistung. Neben der Erfahrung, die ältere Mitarbeiter mitbringen, wirken diese oft ausgleichend bei Konflikten und ihre Routine trägt dazu bei, schwierige Situationen schnell zu meistern. Im Team sind ältere Mitarbeiter so eine wertvolle Unterstützung für die jüngeren Kollegen.

2 Handlungsansätze für mehr Beschäftigung Älterer

Älterer Arbeitnehmer können noch stärker als bislang einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Die wachsenden Fachkräfteengpässe führen dazu, dass sich Unternehmen immer stärker darum bemühen, ältere Mitarbeiter möglichst lange im Betrieb zu halten und auch über das Renteneintrittsalter hinaus zu beschäftigen. Die IAB-Stellenerhebung aus dem vierten Quartal 2015 hat gezeigt, dass ein Drittel der Betriebe darum bemüht war, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten. Im Fokus standen dabei rund ein Viertel der rentenberechtigten Belegschaft. Gerade Kleinbetriebe, für die die Personalrekrutierung oft besonders schwierig ist, setzen darauf, Ältere auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen.

Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass immer mehr Arbeitnehmer gerne über den Renteneintritt hinaus arbeiten möchten. In den letzten Jahren ist die Zahl der Beschäftigten, die jenseits der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, gestiegen und liegt nun bei knapp 238.000. Ausschlaggebend sind hierfür nicht zwangsläufig finanzielle Gründe, sondern soziale und persönliche Motive. Viele Ältere haben Spaß an der Arbeit, wollen weiterhin einer Aufgabe nachgehen und den Kontakt zu anderen Menschen pflegen.

Diese Trends zeigen, dass bei Älteren ein wichtiges Aktivierungspotenzial zur Fachkräftesicherung besteht. Die richtigen Rahmenbedingungen und gezielte Maßnahmen, zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit tragen dazu bei, dieses Potenzial zu heben.

2.1 Weiterbildung

Unabhängig vom Alter der Beschäftigten nimmt Weiterbildung eine zentrale Bedeutung in der Arbeitswelt ein. Die Digitalisierung bringt neben technologischen Veränderungen im Arbeitsumfeld auch Umwälzungen bei Prozessen und Abläufen mit sich. Altersunabhängig wird damit ein flexibler Umgang mit dem Wandel und der Aufbau neuer Kompetenzen ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen und Beschäftigte.

2.1.1 Vorhandene Fähigkeiten erhalten und ausbauen

Lebenslanges Lernen ist die zentrale Voraussetzung dafür, möglichst lange die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Es liegt daher auch in der Eigenverantwortung des Einzelnen, vorhandene Kompetenzen zu erweitern und sich neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt aktiv zu stellen. Ohne diese Bereitschaft kann Weiterbildung nicht funktionieren.

Parallel dazu braucht es auf Seiten der Betriebe ein klares Bekenntnis zur Weiterbildung, um ein entsprechendes Signal an die Mitarbeiter zu senden. Wichtig ist es zudem, Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen, die mit einer erfolgreichen Weiterbildung einhergehen.

Weiterbildung kann auf verschiedenen Wegen im Unternehmen organisiert werden und beschränkt sich nicht auf das klassische Seminar. Auch im Arbeitsalltag können Arbeitnehmer durch Job-Rotation und Erweiterungen des Tätigkeitspektrums neue Erfahrungen sammeln und so vorhandene Fähigkeiten ausbauen.

Ältere Arbeitnehmer können bei der Weiterbildung im Betrieb zudem aktiv eingebunden werden. Sie nehmen eine zentrale Rolle beim Wissenstransfer ein und können z. B. als Mentoren für jüngere Arbeitnehmer eingesetzt werden.

2.1.2 Neue Qualifikationen erwerben

In manchen Fällen wird die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nur über den Erwerb von neuen Qualifikationen sichergestellt werden können. Das gilt z. B. für Personen, die in Berufen arbeiten, die aufgrund des technologischen Wandels künftig an Bedeutung verlieren, aber ebenso für Beschäftigte, die z. B. eine körperlich belastende Tätigkeit ausüben und in dieser nicht bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters arbeiten können.

In diesen Fällen können gezielte Um- und Höherqualifizierungen dazu beitragen, neue Beschäftigungschancen zu eröffnen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

2.1.3 Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft

Die betriebliche Weiterbildung leistet einen elementaren Beitrag, wenn es darum geht, die Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Wirtschaft zu erhalten. Die Wirtschaft hat ihr Weiterbildungsengagement über die letzten Jahre hinweg kontinuierlich ausgebaut. Qualifizierte Mitarbeiter sind ein zentraler Wettbewerbsfaktor und steigern die Innovationsfähigkeit sowie Produktivität der Unternehmen. Weiterbildung liegt im Interesse der Unternehmen, staatliche Vorgaben sind daher nicht notwendig und betriebliche Gestaltungsspielräume müssen erhalten bleiben.

Die vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, ist das Gebot der Stunde. Lebenslanges Lernen ist wichtig, um berufliche Fähigkeiten und Wissen zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Dies haben die Unternehmen erkannt und investieren bundesweit jährlich rund 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung.

Die vbw unterstützt zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern über das Projekt *Chance Teilqualifizierung* die Unternehmen bei der Weiterbildung. Bereits seit 2007 bieten bayme vbm und vbw mit der bbw-Gruppe ein breitgefächertes Angebot

an Teilqualifizierungen in den unterschiedlichsten Berufsbildern in Bayern an. Das von den Verbänden initiierte Projekt wird vom bbw - Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gGmbH durchgeführt. Gefördert wird das Projekt von der Bundesagentur für Arbeit über WeGebAU.

Gerade für die Zielgruppe der An- und Ungelernten hat sich die Teilqualifizierung als hervorragendes Weiterbildungsinstrument auf dem Weg zum Facharbeiter etabliert. Im Rahmen des Projektes Chance Teilqualifizierung wurden bereits 4.950 Firmen beraten. Rund 14.700 Personen haben eine Teilqualifizierung absolviert. Ca. 830 Personen haben eine Externenprüfung bei der zuständigen Kammer absolviert, davon ca. 160 Personen im unmittelbaren Anschluss an die Teilqualifizierung.

Seit 2014 ist das Angebot mit dem Gütesiegel „Eine TQ besser!“ in die bundesweite Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung eingebettet. Unter dem genannten Gütesiegel haben sich deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungsträger zusammengeschlossen und garantieren eine bundeseinheitliche Durchführung der Teilqualifizierung nach einem gemeinsamen Konzept und festgelegten Standards.

Das bbw informiert über die TQ-Hotline (089-441 08-435) und E-Mail (teilqualifizierung@bbw.de) über das Projekt. Ausführliche Informationen zum Projekt bietet die Broschüre „Chance Teilqualifizierung – Kompetente Fachkräfte für Ihren Betrieb“ von vbw und bayme vbm.

2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsbedingungen

Fitness und Gesundheit sind die Basis dafür, dass Arbeitskräfte möglichst lange motiviert und leistungsfähig dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Betriebe können durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitsorganisation einen Beitrag dazu leisten, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter lange aufrecht zu erhalten.

2.2.1 Betriebliche Gesundheitsförderung

Für die Unternehmen hat die Gesundheit der Mitarbeiter in den letzten Jahren über den gesetzlich geregelten Arbeitsschutz an Bedeutung gewonnen. Durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren, die Unternehmen haben daher ein Eigeninteresse an einer möglichst gesunden Belegschaft. Eine gesetzliche Pflicht zur Durchführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen ist somit weder nötig noch zielführend.

Die Einflussmöglichkeiten der Unternehmen sind allerdings begrenzt. Zwar liegt die Gestaltung der konkreten Arbeitsplatzbedingungen in der Hand der Betriebe, aber auf viele Faktoren, die den individuellen Gesundheitszustand beeinflussen, kann – zu Recht – nicht eingewirkt werden. Die Entscheidung über den individuellen Lebensstil und die

Verantwortung über die eigene Gesundheit trägt jeder Einzelne selbst, die Unternehmen können lediglich durch Anregungen und Informationen Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten setzen. Folgende Maßnahmen werden von Unternehmen im Sinne der Verhaltensprävention umgesetzt:

- Stressbewältigungstraining und Zeitmanagement
- Ernährungs- und Suchtberatung
- Rückenschule
- Fitnessprogramme für Beschäftigte im Rahmen des Betriebssportes oder in Kooperation mit Fitness-Studios vor Ort

2.2.2 Arbeitsbedingungen

Durch die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und -organisation kann auf die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter eingewirkt werden. Neben einer ergonomisch optimalen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ist es für ältere Mitarbeiter besonders wichtig, über ein hohes Maß an Autonomie bei der Arbeitsorganisation zu verfügen. Das betrifft z. B. die Einteilung und Planung der Arbeit sowie die Möglichkeit selbst zu entscheiden auf welchem Weg und mit welchen Mitteln ein Arbeitsziel erreicht wird.

Gerade bei einer Weiterbeschäftigung über das reguläre Renteneintrittsalter spielt die Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. Es zeigt sich in der Praxis, dass kürzere und flexiblere Arbeitszeit ein wichtiger Ansatzpunkt sind, um rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten.

2.2.3 Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft

Zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm hat die vbw zahlreiche Projekte zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge und altersgerechten Arbeitsorganisation aufgesetzt.

Projekt gesund(me)

Das Projekt gesund(me) zielt darauf ab, die M+E Unternehmen in Bayern in regelmäßigen, exklusiven Veranstaltungen bei ihren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder auch bei der Gestaltung ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements zu unterstützen. Ein Schwerpunkt bildet dabei das Themenfeld Psyche und Arbeitswelt. Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, veranstalten wir Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsärzte. Viele der Workshop-Inhalte bieten wir auch als Inhouse-Trainings an. Zudem haben wir einen telefonischen Beratungsservice für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen eingerichtet. Das Angebot richtet sich sowohl an Mitarbeiter als auch an Führungskräfte. Hier stehen erfahrene Arbeitspsychologen Ratsuchenden mit Rat und Tat zur Seite und erarbeiten

gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen oder finden geeignete Ansprechpartner vor Ort. Nähere Informationen finden Sie unter www.gesund-me.de.

Projekt demografie(me)

Das Projekt demografie(me) unterstützt die M+E Unternehmen in Bayern bei der Entwicklung einer demografiefesten Personalpolitik mit Tools, Weiterbildungsangeboten sowie persönlicher Beratung und Trainings. Mit einem Inhouse-Training Ergonomie sowie ergonomischen Arbeitsplatzanalysen vor Ort können die Unternehmen aktiv den Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeiter, die Vermeidung von Gesundheitsschäden und damit die Senkung ihres Krankenstands fördern. Weitere Informationen können den bayme vbm Leitfaden „Altersgerechte Beschäftigung“ entnommen werden.

2.3 Demografiebewusste Führung und generationengerechte Unternehmenskultur

Ob es gelingt, ältere Mitarbeiter lang im Betrieb zu halten und z. B. nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen, hängt auch von vielen weichen Faktoren ab. Eine demografiebewusste Führungs- und Unternehmenskultur sollte das Ziel „länger besser arbeiten“ verfolgen und klar kommunizieren. So kann sichergestellt werden, dass es zu keiner Altersdiskriminierung im Unternehmen kommt und sich ältere Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen – die Basis dafür, um Ältere zu halten. Zudem gilt es frühzeitig mit älteren Beschäftigten auszuloten, ob und unter welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung in der Rente für beide Seiten vorstellbar ist.

Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass in den Unternehmen künftig die Belegschaften mehrere Generationen umfassen werden. Der Ausgleich der verschiedenen Interessen, Erwartungen und Arbeitsweisen von Jung und Alt wird damit zu einer wichtigen Führungsaufgabe.

Altersgemischte Teams können dazu beitragen, das gegenseitige Verständnis zwischen den Generationen zu stärken und so Generationenkonflikte zu verhindern. Zudem profitieren von einem solchen Mix beide Seiten, indem Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen ausgetauscht werden können. Entsprechend sollten gemischte Teams gezielt eingesetzt werden.

3 Beschäftigung Älterer fördern

Um die Beschäftigung Älterer zu steigern, müssen Anreize zur Arbeit im Alter geschaffen und Beschäftigungshemmnisse abgebaut werden.

Die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer in den letzten Jahren ist ein deutlicher Beleg dafür, dass das Potenzial von Älteren am Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Um diesen Trend zu verstetigen, gilt es gesetzliche Regelungen, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf fördern und die Kosten hierfür solidarisieren, abzuschaffen. Gleichzeitig müssen die Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter flexibilisiert werden, um für die Beschäftigten attraktive Lösungen finden zu können.

Mit dem Flexirentengesetz wurden erste Maßnahmen auf den Weg gebracht, die das Weiterarbeiten im Alter attraktiver machen. Leider können diese Bemühungen die negativen Effekte der abschlagsfreien Rente mit 63 für besonders langjährig Versicherte nicht kompensieren. Solche Frühverrentungsanreize müssen abgeschafft werden und die Erwerbsbeteiligung Älterer weiter gefördert werden.

3.1 Weitere Flexibilisierung der Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente

Das Flexirentengesetz hat erste wichtige Verbesserungen für einen flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand geschaffen. Positiv ist beispielsweise, dass der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung bei einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze für fünf Jahre ausgesetzt wird. An weiteren Punkten, wie den Hinzuverdienstgrenzen besteht jedoch noch Handlungsbedarf.

3.1.1 Anpassungen bei den Hinzuverdienstmöglichkeiten

Bei Personen die eine vorgezogene Altersrente beziehen (also das reguläre Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben) sind bei einer Weiterbeschäftigung Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Ohne Anrechnung auf die Rente können jährlich 6.300 Euro verdient werden. Wird diese Grenzen überschritten, wird der darüberhinausgehende Verdienst zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet und es kommt zu entsprechenden Rentenkürzungen. Zudem greift ein individueller Hinzuverdienstdeckel, der sicherstellt, dass Rente und Hinzuverdienst maximal in der Höhe des früheren Einkommens liegen.

Die Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen ist kompliziert und der potentielle Abschlag bei der Rente schreckt davor ab, weiterzuarbeiten. Um Frühverrentungsanreize zu verhindern, können die Hinzuverdienstgrenzen nicht vollkommen abgeschafft werden. Allerdings sind Vereinfachungen der geltenden Regeln nötig, um negative Arbeitsanreize durch Hinzuverdienstgrenzen zu beseitigen. Daher gilt es folgende Anpassungen vorzunehmen:

- Bei Personen, die eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen beziehen, können die Hinzuverdienstgrenzen entfallen. Bei diesem Personenkreis besteht nicht die Gefahr, durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze Anreize für einen vorzeitigen Rentenbezug zu setzen, denn die Rente wird mit Abschlägen versehen.
- Bei Personen, die eine vorgezogene Altersrente ohne Abschläge beziehen (z. B. Rente mit 63) muss der Hinzuverdienst begrenzt werden. Der mögliche Hinzuverdienst sollte dann auf die Geringfügigkeitsgrenze beschränkt werden.

3.1.2 Abschaffung des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung

Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist grundsätzlich ein unbegrenzter Hinzuverdienst zur Rente möglich. Allerdings besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung die Pflicht, den Arbeitgeberanteil zu entrichten. Der Arbeitnehmer kann freiwillig seinen Beitrag zur Rentenversicherung entrichten. Entscheidet er sich hierfür, erhöhen sich die Rentenanwartschaften.

Der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung erweist sich als Hemmnis für die Weiterbeschäftigung. Begründet wird dieser bislang über Arbeitmarkteffekte. Die Beschäftigung Älterer soll nicht wesentlich günstiger sein, als die Beschäftigung Jüngerer, um Verdrängungseffekte auszuschließen. Mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation, die durch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit und wachsende Fachkräfteengpässe gekennzeichnet ist, sind keine Verdrängungseffekte zu erwarten, die Beschäftigung Älterer muss daher nicht künstlich verteuert werden. Der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung kann daher abgeschafft werden.

3.1.3 Befristete Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rechtssicher ausgestalten

Während bei einer nahtlosen Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze, die Beschäftigung zeitlich begrenzt und der Beendigungszeitpunkt mehrfach hinausgeschoben werden kann, fehlen bei einem Wiedereinstieg in Beschäftigung entsprechend klare Regelungen. Diese sind aber für Arbeitgeber von zentraler Bedeutung, um ein Beschäftigungsverhältnis rechtssicher beenden zu können. Auch bei Arbeitnehmern, die bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, muss die Wiederaufnahme einer Beschäftigung zeitlich begrenzt möglich sein. Die Befristungsregeln sind entsprechend anzupassen.

3.1.4 Wertguthabenvereinbarungen attraktiver gestalten

Wertguthaben, die aus Arbeitsentgelt aufgebaut wurden, um für Zeiten der Arbeitsfreistellung oder Arbeitszeitverringerung zur Verfügung zu stehen, sind ein mögliches Instrument,

um den flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu unterstützen. Über die aufgebauten Wertguthaben kann ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erfolgen, ohne dass dies zu Nachteilen für den betroffenen Beschäftigten führt, wie z. B. Entgelteinbußen oder Abschläge bei der Altersversorgung.

Ihre Nutzung sollte daher vereinfacht und attraktiver gemacht werden. Damit können sich Wertguthaben künftig stärker zu einer Alternative für Altersteilzeitvereinbarungen entwickeln. So sollte es beispielsweise wieder ermöglicht werden, dass Wertguthaben – wie nach früherer Rechtslage – auch für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden können. Zudem gilt es, die praxisfremde Regelung, wonach jeder einzelne Beschäftigte bei einem Wechsel des Insolvenzschutzträgers des Wertguthabens zustimmen muss, zu streichen. Hier sollte in jedem Fall die Zustimmung eines bestehenden Betriebsrats ausreichen. Auch sollte die Pflicht des Arbeitgebers, Beschäftigte über den getroffenen Insolvenzschutz zu informieren, anwenderfreundlich ausgestaltet werden. Die bisher verlangte Schriftform sollte durch die elektronische Form ersetzt werden.

3.2 Keine weitere Regulierung des Arbeitsmarktes

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes in Deutschland hat zu positiven Beschäftigungseffekten geführt und mehr Menschen in Arbeit gebracht. Auch Ältere haben hiervon in erheblichem Maße profitiert, wie die deutliche Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer Personen in den vergangenen Jahren zeigt. Umso wichtiger ist es, dass die Reformen nicht wieder zurückgenommen werden. Jede weitere Regulierung des Arbeitsmarktes, etwa im Bereich der Zeitarbeit, der geringfügigen Beschäftigung oder der Befristungen, ist kontraproduktiv und wird die positive Entwicklung der letzten Jahre – auch im Bereich der Beschäftigung Älterer – gefährden.

Abzulehnen ist auch eine weitere Verlängerung der Bezugszeiten des Arbeitslosengelds I für Ältere. Schon die heute geltenden Regelungen, wonach über 50-Jährige bis zu 15 Monaten, über 55-Jährige bis zu 18 Monaten und über 58-Jährige bis zu 24 Monate Arbeitslosengeld I beziehen können, setzen Fehlanreize für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Anstelle dessen wird die Frühverrentung gefördert. Der Bezug des Arbeitslosengelds I muss daher für alle Altersgruppen auf zwölf Monate vereinheitlicht werden.

3.3 Frühverrentungsanreize stoppen

Die Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 für besonders langjährige Versicherte hat zu einem deutlichen Knick beim Beschäftigungsaufbau der Älteren geführt. Dem Arbeitsmarkt wurden so wertvolle Fachkräfte entzogen. Daher müssen solche Frühverrentungsanreize abgeschafft werden und im Sinne der Fachkräftesicherung die Anstrengungen darauf gerichtet werden, sicherzustellen, dass die Menschen bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Ansprechpartner / Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Dezember 2018