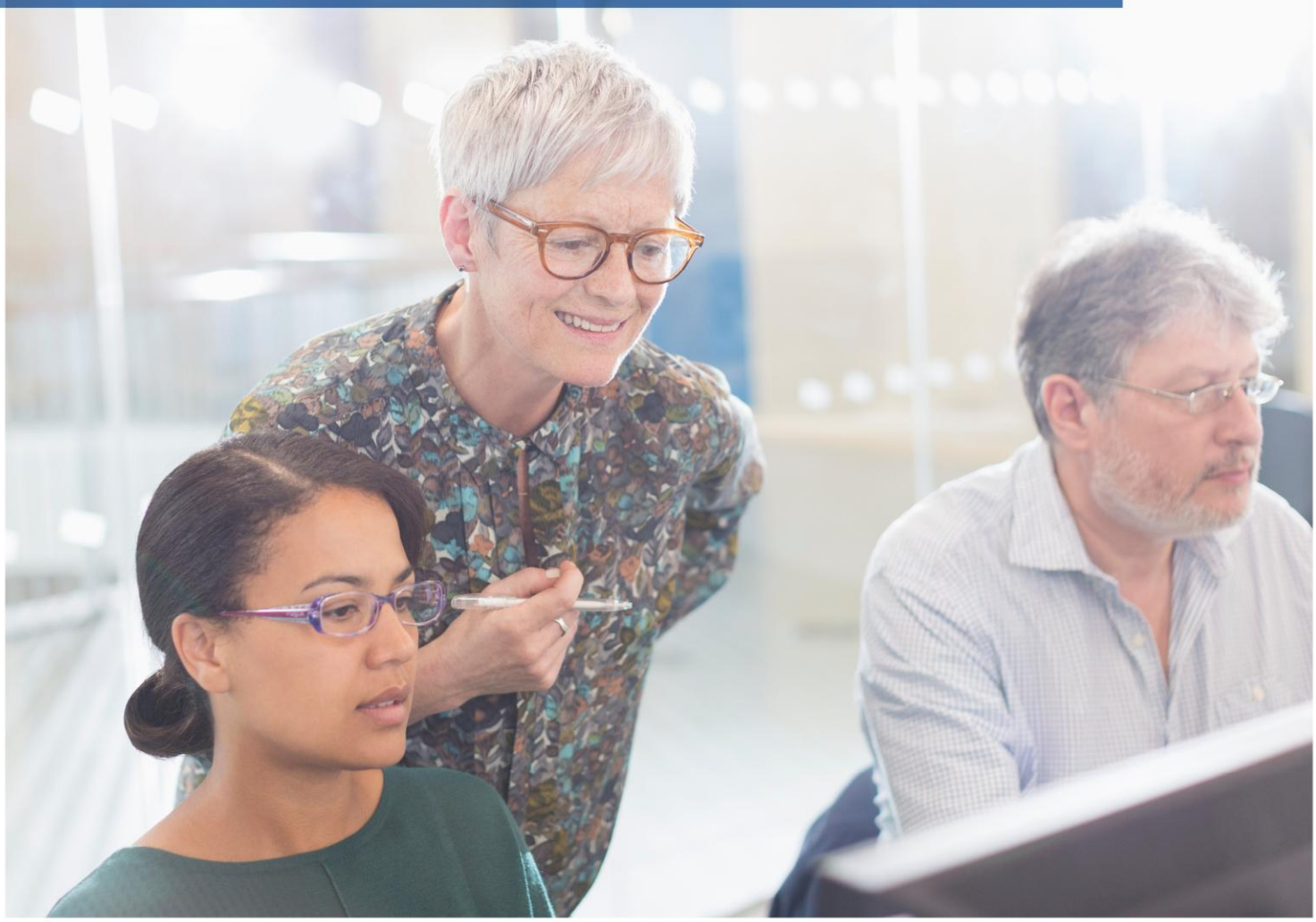
Fachkräftesicherung

Arbeit im Alter

vbw

Position
Stand: Oktober 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Arbeitsmarktpotenzial Älterer – wertvoller Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die Baby-Boomer-Generationen gehen nach und nach in den Ruhestand. Junge Studien- und Ausbildungsabsolventen können dieses Ausscheiden älterer Beschäftigter aus dem Arbeitsmarkt nicht kompensieren. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland wird in den nächsten Jahren erheblich zurückgehen. Für die Betriebe wird die Herausforderung wachsen, den Personalbedarf zu decken. Gelingt es jedoch nicht, ausreichend Personal zu finden, werden Investitionen am Standort Deutschland unterbleiben und es kommt zu Wertschöpfungsverlusten.

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 gilt es die Rahmenbedingungen in den Betrieben so zu gestalten, dass die Beschäftigten gesund und leistungsfähig bleiben.

Gleichzeitig ist es nötig, bestehende rechtliche und gesellschaftspolitische Hürden, die einer Erwerbstätigkeit Älterer im Wege stehen und einen vorzeitigen Renteneintritt fördern, aus dem Weg zu räumen. In unserem vorliegenden Positionspapier zeigen wir den bestehenden Handlungsbedarf auf und skizzieren Ansatzpunkte, wie das Arbeitsmarktpotenzial Älterer optimal genutzt werden kann.

Bertram Brossardt
Oktober 2025

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 4

2 Handlungsansätze für mehr Beschäftigung Älterer 5

2.1 Weiterbildung 5

2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsbedingungen 6
2.2.1 Betriebliche Gesundheitsförderung 6
2.2.2 Prävention sowie medizinische und berufliche Reha effektiver für Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit nutzen 7
2.2.3 Arbeitsbedingungen 7

2.3 Demografiebewusste Führung und generationengerechte Unternehmenskultur 7

3 Beschäftigung Älterer fördern 9

3.1 „Rente mit 63“ stoppen 9

3.2 Nötige Anpassungen bei der Altersteilzeit umsetzen 9

3.3 Schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters 10

3.4 Abschaffung des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung 11

3.5 Abschaffung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung bei Rentenbezug 11

3.6 Keine weitere Regulierung des Arbeitsmarktes 11

Ansprechpartner / Impressum 13

Position auf einen Blick

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

Deutschland altert. Das Erwerbspersonenpotenzial wird in den nächsten Jahren signifikant sinken. Um den Arbeitskräfte- und 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 sog. „Rente mit 63“ muss schnellstmöglich auslaufen. Der Fokus muss darauf liegen, die Beschäftigungsfähigkeit Älterer möglichst lange aufrecht zu halten.
- Eine Anhebung der Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2030 darf kein Tabu sein.
- 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 Aktivrente kann hier Impulse setzen. Die Möglichkeit, Beschäftigte nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze befristet weiterbeschäftigen zu können, ist hierfür dringend nötig.
- 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 zur 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. Bis zum Jahr 2035 wird die Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 67 Jahren voraussichtlich um mehr als drei Millionen Personen schrumpfen. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung in Deutschland wird um ca. vier Prozent auf 59 Prozent sinken. Die Relation der Erwerbsfähigen und Rentenempfänger*innen wird im Jahr 2035 bei 2,4 zu eins liegen. Im Jahr 2020 lag dieses Verhältnis noch bei drei zu eins.

Im gleichen Zeitraum wird der Anteil der Menschen im Rentenalter (ab 67 Jahren) von derzeit 16,4 Millionen auf mindestens 20,0 Millionen steigen. 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

Im Zuge der schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis zum Jahr 2030 ist eine Zunahme der Beschäftigung und Erwerbstätigkeit Älterer zu beobachten. Sowohl in der Altersgruppe 55 bis unter 65 Jahre als auch 60 bis unter 65 Jahre ist eine Zunahme der Beschäftigungsquote zu beobachten. Allerdings liegen die Quoten weiterhin unter der Quote für Bevölkerung insgesamt im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre).

Tabelle 1

Entwicklung der Beschäftigtenquoten Älterer

	55 bis unter 65 Jahre (in Prozent)	Veränderung in Prozent ggü. Vorjahr	55 bis unter 60 Jahre (in Prozent)	Veränderung in Prozent ggü. Vorjahr	60 bis unter 65 Jahre (in Prozent)	Veränderung in Prozent ggü. Vorjahr	15 bis unter 65 Jahre (in Prozent)	Veränderung in Prozent ggü. Vorjahr
06/2018	53,1	1,9	62,3	1,5	42,3	2,3	59,9	1,2
06/2019	54,6	1,5	63,2	0,9	44,4	2,1	60,9	1,0
06/2020	55,5	0,9	63,5	0,3	46,0	1,6	60,9	0,0
06/2021	56,6	1,1	64,3	0,8	47,5	1,5	62,0	1,1
06/2022	57,9	1,3	65,3	1,0	49,4	1,9	63,3	1,3
06/2023	58,6	0,7	65,5	0,1	51,1	1,6	63,1	-0,3
06/2024	59,2	0,5	65,6	0,1	52,4	1,3	63,1	0,0

Nimmt man nicht nur die Beschäftigten, sondern alle Erwerbstätigen, also z. B. auch Selbstständige in den Blick, zeigt sich, dass mittlerweile über die Hälfte der Bevölkerung im Alter zwischen 60 bis 64 Jahre am Erwerbsleben beteiligt ist.

Tabelle2

Erwerbstätigenquote in Deutschland nach Altersgruppen im Zeitablauf

	55- bis unter 65-Jährige (in Prozent)	55- bis unter 60-Jährige (in Prozent)	60- bis unter 65-Jährige (in Prozent)
2017	72,6	82,6	60,8
2018	73,7	83,0	62,5
2019	74,7	83,8	63,7
2020	74,0	83,5	62,8
2021	74,2	83,4	63,6
2022	75,4	84,3	65,3
2023	76,4	84,8	67,2

Anzumerken ist jedoch, dass der Beschäftigungsaufbau bei Älteren in den letzten Jahren durch die sog. „Rente mit 63“ ausgebremst wurde. Diese Altersrente für besonders langjährige Versicherte wurde bislang stärker genutzt als bei der Einführung erwartet wurde und ist auch für die Stagnation beim Renteneintrittsalter verantwortlich. In 2023 waren ein Viertel aller Zugänge zur Rente auf die sog. Rente mit 63 zurückzuführen.

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 einem 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. Viele Unternehmen bemühen sich, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten. 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 über 400.000. 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.

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 Tätigkeitsspektrums 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.

2.2 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 außerdem 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 Prävention sowie medizinische und berufliche Reha effektiver für Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit nutzen

Prävention und Rehabilitation sind wichtige Ansatzpunkte, damit Beschäftigte das Rentenalter gesund erreichen können bzw. im Falle einer körperlichen Einschränkung der Beruf weiter ausgeübt oder eine ggf. berufliche Umorientierung unterstützt werden kann. Bislang werden diesen Optionen nicht ausreichend genutzt. Es gilt das Prinzip Reha vor Rente weiter zu stärken und einem frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken.

Hierfür ist es zwingend nötig, das bestehende Reha-System mit einer Vielzahl an Reha-Trägern zu optimieren. Um einen schnellen Zugang zu Reha zu gewährleisten, müssen bürokratische Hürden abgebaut und die trägerübergreifende Zusammenarbeit durch den Abbau von Schnittstellen erleichtert werden. Dazu kann ein gemeinsamer digitaler Antrag für alle Träger und Leistungen der Rehabilitation nach dem Motto „Gemeinsam, smart und
digital“ die Lösung bieten. Bisher arbeitet jeder Reha-Träger mit eigenen Formularen. Welcher Träger jeweils zuständig ist, ist für Versicherte oft nicht auf den ersten Blick klar. Wenn Anträge beim falschen Träger eingereicht werden, führt das zu erheblichen Schnittstellenproblemen, oftmals zu Lasten der Betroffenen.

2.2.3 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, das kürzere und flexiblere Arbeitszeiten ein wichtiger Ansatzpunkt sind, um rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten.

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 Potenziale 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. Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. Rente mit 63) muss rasch auslaufen. Handlungsbedarf besteht auch bei weiteren Frühverrentungsanreizen wie der Altersteilzeit. Gleichzeitig müssen die Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus attraktiver gestaltet werden.

3.1 „Rente mit 63“ stoppen

Insbesondere die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. Rente mit 63) muss sofort auslaufen. Seit ihrer Einführung im Jahr 2014 haben jedes Jahr rund eine Viertelmillion Versicherte die Möglichkeit genutzt, auf diesem Weg vorzeitig in Rente zu gehen. Neben der erheblichen finanziellen Belastung der Rentenversicherung und somit der Beitragszahlenden, verschärft dieses Rentenprivileg die Arbeitskräfte- und Fachkräfteengpässe.

Die Praxis zeigt zudem, dass die sog. „Rente mit 63“ nicht der angedachten Zielgruppe nutzt. Anders als von den Befürwortern argumentiert, wird diese Altersrente gar nicht überproportional von Menschen mit einem schlechten Gesundheitszustand in Anspruch genommen. Untersuchungen zeigen, dass insbesondere Männer, Fachkräfte und Personen mit Berufsabschluss die abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen.

Zudem profitieren von ihr ausgerechnet diejenigen, die ohnehin besonders hohe Altersrenten haben. So liegt die durchschnittliche Höhe einer „Rente mit 63“ um mehr als die Hälfte oberhalb der sonstigen Altersrenten.

3.2 Nötige Anpassungen bei der Altersteilzeit umsetzen

Im Interesse eines längeren Verbleibs im Arbeitsleben sollte auch die steuer- und beitragsrechtlich geförderte Altersteilzeit – bei Wahrung von Vertrauensschutz für bestehende Vereinbarungen – angepasst werden.

Angesichts des demografischen Wandels entspricht die historische Zielsetzung der Altersteilzeit nicht mehr den heutigen Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes. Zwar wird es weiterhin Fälle geben, in denen das Interesse besteht, sich vorzeitig von älteren

Arbeitnehmern zu trennen (z. B. um einen notwendigen Personalabbau zu erreichen). Hier muss auch weiterhin ein vorzeitiges Ausscheiden vereinbart werden können. Allerdings sollte das vorzeitige Ausscheiden im Wege der Altersteilzeit nicht mehr in der gleichen Weise steuer- und beitragsrechtlich erleichtert werden.

Dies gilt ganz besonders, weil die Altersteilzeit bislang immer noch zwingend so gestaltet sein muss, dass die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert wird. Damit ist während der Altersteilzeit selbst dann keine höhere Arbeitszeit möglich, wenn sowohl Arbeitgeber als auch der Beschäftigte dies wünschen, z. B. wegen eines zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs oder weil der Beschäftigte doch noch etwas mehr arbeiten und verdienen möchte. Das ist angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftebedarfs kontraproduktiv. Bislang ist noch nicht einmal das Mindestalter für eine Altersteilzeit (55 Jahre) angepasst worden, obwohl im Übrigen die gesetzlichen Altersgrenzen gestiegen sind (das Mindestrentenalter ist seit Einführung der Altersteilzeit um drei Jahre von 60 auf 63 Jahre gestiegen) bzw. weiter steigen (die Regelaltersgrenze wird derzeit auf 67 Jahre angehoben).

– Die steuer- und beitragsrechtlich geförderte Altersteilzeit sollte zumindest so ausgestaltet werden, dass das Instrument erst später genutzt wird. Daher sollte – bei Wahrung von Vertrauensschutz für bestehende Vereinbarungen – das Mindestalter schrittweise von 55 auf 60 Jahre angehoben werden. Notwendig ist dabei eine gesetzliche Öffnungsklausel, um branchenspezifische Vereinbarungen nicht zu konterkarieren.
– Außerdem sollte Altersteilzeit auch dann möglich sein, wenn Beschäftigte in dieser Zeit mehr als die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten.

3.3 Schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters

Es darf kein politisches Tabu bleiben, analog zur Einführung der Rente mit 67 die Altersgrenze erneut schrittweise auf ein bestimmtes Alter anzuheben, oder das Renteneintrittsalter dynamisch an die Lebenserwartung anzupassen. Die Zahlen zur Beschäftigung Älterer belegen, dass die Potenziale Älterer am Arbeitsmarkt gesucht werden und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nichts gegen eine Anhebung der Altersgrenze spricht.

An einer durchschnittlich längeren Lebensarbeitszeit wird nach aktuellem Stand kein Weg vorbeiführen. Entsprechend müssen Rahmenbedingungen und Anreize geschaffen werden, die ein längeres Arbeiten fördern. Die Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand müssen weiter flexibilisiert werden. Die schwarz-rote Koalition setzt mit der Aktivrente und der Anpassung der Befristungsmöglichkeiten bei einer Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze erste Impulse.

3.4 Abschaffung des isolierten Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung

Bei einer Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze 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 Arbeitsmarkteffekte. 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.

3.5 Abschaffung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung bei Rentenbezug

Aktuell gilt, dass bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten sind. Nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen die Beiträge für den Rentner. Lediglich der Arbeitgeber entrichtet seinen Beitragsanteil. Künftig sollte die Beschäftigung von Rentenbeziehenden vollständig beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung sein. Bei Bezug einer Rente, egal ob vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze, sollten keine Beiträge mehr gezahlt werden müssen – weder von den Arbeitgebern noch von den Beschäftigten.

3.6 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 Monate, über 55-Jährige bis zu 18 Monate 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 vereinheitlich werden.

Vielmehr gilt es, die Älteren stärker in den Fokus einer aktivierenden und unterstützenden Vermittlungsarbeit in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern zu nehmen. Die Instrumente hierfür stehen bereit – müssen jedoch besser genutzt werden. Aktuell sind Ältere bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (u. a. berufliche Weiterbildung oder Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, wie Bewerbungs-Trainings, Computer-Lehrgänge oder Coachings) unterrepräsentiert.

Ansprechpartner / Impressum

Beate Neubauer
Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534
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 Oktober 2025