

VdK-Forum

Schöne neue Arbeitswelt für Ältere?

Der flexible Renteneintritt auf dem Prüfstand



VdK-Forum
Evangelische Akademie
Tutzing
24./25. Februar 2015

SOZIALVERBAND

VdK

BAYERN



Zukunft braucht Menschlichkeit.

Herausgeber:

Sozialverband VdK Bayern e.V.

Schellingstraße 31

80799 München

Telefon: 089 / 2117-0

Telefax: 089 / 2117-258

eMail: info@vdk.de

Internet: www.vdk.de/bayern

Für die Beiträge sind die jeweiligen Autoren verantwortlich.

Satz und Druck:

Druckerei Dimetria-VdK gemeinnützige GmbH

Rennbahnstraße 48

94315 Straubing

Telefon: 09421 / 9290-100

Internet: www.dimetria.de

VdK-Forum

Inhalt

Michael Pausder

Begrüßung

S. 5 – 9

Prof. Dr. Kerstin Jürgens

Der Mensch und die Arbeit

S. 10 – 17

Ulrike Mascher

**Ältere am Arbeitsmarkt und gleitender Übergang in den Ruhestand
aus Sicht des Sozialverbands VdK**

S. 18 – 26

Christoph Ehlscheid

Das Recht auf Ruhestand

S. 27 – 33

Dr. Uwe Gaßmann

**Die Flexibilisierung der Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente
aus Sicht der Arbeitgeber**

S. 34 – 42

Dr. Martin Brussig

Alterserwerbsbeteiligung und Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters

S. 43 – 50

Heribert Engstler

Erwerbstätigkeit im Ruhestand

S. 51 – 65

Katrin Gül

**Mehr Nachhaltigkeit durch Lebensphasensensible Personalpolitik:
Zentrale Handlungsfelder**

S. 66 – 74



Michael Pausder

Landesgeschäftsführer des
Sozialverbands VdK Bayern e.V.
München

Begrüßung

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich darf Sie recht herzlich zur 31. Ausgabe
des Tutzinger Forums des Sozialverbands
VdK Bayern begrüßen.

Der VdK ist in Sachen Rente die Nr. 1 in
Deutschland und in Bayern. Nicht von un-
gefähr hat vorgestern die „Bild am Sonntag“
in ihrer 5-seitigen Titelgeschichte über die
Rentner von heute und morgen unsere
Präsidentin Ulrike Mascher als „DIE Stimme
der Rentnerinnen und Rentner bezeichnet“. Wobei das DIE auch noch in Großbuchstaben gesetzt wurde, um die herausragende Rolle des VdK in der Interessenvertretung der Rentner noch besonders herauszustellen.

Unser Augenmerk galt aber immer schon nicht nur den Bestandsrentnern, sondern auch den künftigen Rentnerinnen und Rentnern. Und da die Rente ein Spiegelbild des Erwerbslebens ist, gehört für uns die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und natürlich auch die Lohnpolitik ebenfalls zu den Politikfeldern, auf die wir als großer Interessenverband Einfluss nehmen wollen. Grundvoraussetzung für eine Rente, von der man leben kann, ist ein Lohn, von dem man sich und seine Familie ernähren kann. Da Mini-Löhne auch zu Mini-Renten führen,



haben wir an der Seite der Gewerkschaften erfolgreich für die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns gekämpft, um zumindest den freien Fall der Löhne in manchen Branchen zu stoppen.

Letztes Jahr ging es hier beim VdK-Forum in Tutzing um das Thema „Krank im Arbeitsleben – arm in der Rente“. Krankheit ist neben Niedriglohn ein wesentlicher Faktor für Armut im Alter, deren Bekämpfung wir uns seit vielen Jahren auf die Fahnen geschrieben haben. Und da wir durch unsere tägliche Beratungsarbeit wissen, dass immer mehr Menschen aus gesundheitlichen, häufig psychischen Ursachen nicht mehr in der Lage sind, bis zum Rentenalter durchzuhalten, geht für uns die Diskussion über „Rente mit 67“ oder gar „Rente mit 70“ an der realen Lebenssituation von Millionen von Menschen völlig vorbei. Forderungen nach „Rente mit 70“ werden auch von den-

jenigen als zynisch empfunden, die als über 50-Jährige auf der Suche nach einem neuen Job sind.

Dass die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer dennoch in den letzten Jahren gestiegen ist, ist auch mit ein Verdienst des VdK. Bereits im Jahr 2003 haben wir eine bundesweit stark beachtete Großflächen-Plakatkampagne durchgeführt mit dem Titel „Alter Hase – oder altes Eisen?“ und der ermüthenden Unterzeile: „60 Prozent aller Betriebe beschäftigen keinen einzigen über 50-Jährigen“.

Ja, in den letzten zwölf Jahren haben sich die Situation und die Chancen der älteren Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Wenn aber laut DGB-Erhebungen immer noch rund 40 Prozent der Betriebe in Deutschland keine einzige Mitarbeiterin und keinen einzigen Mitarbeiter über 50 beschäftigen, dann ist Altersdiskriminierung auf unserem Arbeitsmarkt leider immer noch ein Thema.

Einige Unternehmen haben bereits Tandem-Modelle entwickelt, um jüngere und ältere Arbeitnehmer zusammenzubringen. Die Kombination von jungen „Wilden“ und alten „Weisen“ in unternehmerischen Prozessen erscheint chancenreich. Während die Jüngeren häufig risikofreudiger sind und innovative Ideen mitbringen, können die Älteren auf langjährige Erfahrungen zurückblicken, gelten als zuverlässiger und krisenbeständiger. Jüngere laufen schneller, Ältere kennen die Abkürzung.

Der VdK Bayern als Arbeitgeber geht hier

mit gutem Beispiel voran: Von unseren 712 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 47 Prozent 50 Jahre und älter. Der Anteil schwerbehinderter Menschen an der Belegschaft beträgt 12 Prozent. An der Stelle möchte ich einflechten, dass es mich freut, dass unter den Teilnehmern der heutigen Tagung viele Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Betriebsräte sowie Arbeitgeberbeauftragte sind.

Zurück zur Rentenpolitik:

Wir halten an unserer Kritik an der „Rente mit 67“ fest. Nicht weil wir unbelehrbare Sturköpfe sind, sondern weil die tatsächliche Beschäftigungsquote der 64-Jährigen eben nur 17 Prozent beträgt. Das heißt, für all diejenigen, die nicht in der Lage sind, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten, bedeutet die „Rente mit 67“ nichts anderes als Rentenkürzung und Armutsgefährdung.

Gestatten Sie mir noch ein paar Anmerkungen zum Renteneintritt.

Wenn man sich manche Talkshows zu diesem Thema anschaut, kriegt man ja schon ein schlechtes Gewissen, wenn man sich ausmalt, ganz normal mit 65 oder mit Abschlügen mit 63 in Rente zu gehen, um einfach mal auszuschlafen, alte Hobbys wiederzubeleben, neue Hobbys zu entdecken und mehr Zeit für Familie und Freunde zu haben.

Also ich persönlich kenne kaum jemanden, der einen späteren Renteneintritt anstrebt, aber vielleicht habe ich zu wenige Professoren, Politiker, Bundesbanker, Schauspieler, Ärzte und selbstständige Unternehmer in meinem Freundeskreis.

Natürlich ist gute Arbeit sinnstiftend, erfüllend, wichtig für Identität und Selbstachtung, aber nicht jeder hat das Glück, solch einen Arbeitsplatz zu finden. Und selbst für diejenigen, die gerne in die Arbeit gehen, sollte der Satz gelten „Irgendwann muss Schluss sein dürfen“. Dieses schöne Zitat stammt von Dr. Hans Jürgen Urban vom Vorstand der IG Metall.

Unser ehemaliger VdK-Präsident Walter Hirrlinger prägte den Satz: „Jeder soll so lange arbeiten dürfen, wie er will und kann“. Übrigens: Die empörten Reaktionen von Teilen des Wirtschafts- und des Arbeitgeberlagers auf die „abschlagsfreie Rente mit 63 für langjährige Versicherte“ können wir nicht nachvollziehen. Diejenigen, die von der „Rente mit 63“ profitieren, bekommen die Rente nicht geschenkt, sie haben sich diese in einem über 45-jährigen Arbeitsleben hart verdient.

Die Kritiker sprechen hier, insbesondere in Talkshows, ja oft vom Verrat an der jüngeren Generation. Nur: Die jüngere Generation fühlt sich gar nicht verraten und betrogen. Zwei Drittel der 18- bis 29-Jährigen befürworten die „Rente mit 63“. Und: 99 Prozent der 30- bis 39-Jährigen fänden es nicht gerecht, wenn die Rentner zugunsten künftiger Generationen auf Teile ihrer Rente verzichten müssten. Also: Der Krieg der Generationen findet zum Glück nicht statt. Die soziale Spaltung insgesamt schreitet aber weiter voran: Die Kluft zwischen Arm und Reich sowie die Konzentration von Vermögen in den Händen weniger hat weiter zugenommen, wie die vor zwei Wochen veröffentlichte jüngste Studie des DIW wieder deutlich aufzeigte.

Wir haben dem heutigen Forum ja den Titel gegeben **„Schöne neue Arbeitswelt für Ältere?“**

Der zu Beginn des Jahres verstorbene bekannte Soziologe Ulrich Beck hat vor acht Jahren ein Buch mit dem Titel „Schöne neue Arbeitswelt“ herausgebracht, in dem er die Vision einer Bürgergesellschaft aufzeigt, in der sich Menschen freiwillig engagieren und dem Gemeinwohl dienen. Sinnstiftende Arbeit, ein sinnvolles Leben ohne Erwerbsarbeit ist möglich, so Beck.

Da kann ich ihm, wenn es um Menschen im Rentenalter geht, nur zustimmen, angesichts der über 15.000 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Sozialverband VdK Bayern, die sich bei uns zumeist im Rentenalter für sozial benachteiligte Menschen, für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten sowie für hochbetagte, einsame und pflegebedürftige Menschen einsetzen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich freue mich, die bereits angesprochenen Themen heute und morgen eingehender zu beleuchten. Hierfür haben wir sachkundige Referenten eingeladen, die ich Ihnen nun vorstellen möchte. Den Auftakt macht heute **Frau Prof. Dr. Kerstin Jürgens**. Das Thema ihres Grundsatzreferats lautet: **„Der Mensch und die Arbeit“**. Frau Prof. Dr. Kerstin Jürgens ist Leiterin des Fachgebiets Mikrosoziologie und Prodekanin des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften an der Universität Kassel. In ihrer Forschung setzt sie sich mit Themen wie Lebensführung im Alltag und Lebenslauf, Erwerbsarbeit im Wandel und Work-Life-Balance auseinander.

der. Herzlich willkommen, wir freuen uns auf Ihre Ausführungen!

Anschließend hören wir unsere heutige Gastgeberin, die Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland und **Landesvorsitzende des VdK Bayern, Frau Ulrike Mascher**. Sie wird über „Ältere am Arbeitsmarkt und den gleitenden Übergang in den Ruhestand“ sprechen und dabei die Sicht des VdK darstellen. Frau Mascher wurde im Oktober 2013 von der „WELT am SONNTAG“ als „Gewinnerin der Bundestagswahl“ bezeichnet. Das war nicht zu hoch gegriffen. Denn das 2014 verabschiedete Rentenpaket trägt eindeutig die Handschrift des VdK. Nun kämpfen wir als VdK, mit Frau Mascher an der Spitze, weiter gegen Altersarmut und für ein gerechteres Rentensystem. Grüß Gott, liebe Frau Mascher!

Als dritten Referenten begrüße ich **Herrn Christoph Ehlscheid**. Herr Ehlscheid ist Leiter des Bereichs Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Weiterentwicklung der Sozialsysteme, Perspektiven der Alterssicherung und Strategiefragen gewerkschaftlicher Politik. Heute freuen wir uns auf seinen Vortrag zum Thema „**Lebenslauforientierte Arbeitszeitmodelle und das Recht auf Ruhestand**“. Herzlich willkommen, Herr Ehlscheid!

Anschließend wird **Herr Dr. Uwe Gaßmann** referieren. Herr Gaßmann ist Stellvertreter der Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen und ebenso Arbeitgebervertreter im Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. In diesem Beirat arbeitet er auch mit VdK-Präsidentin Ulrike Mascher konstruktiv zusammen. In seinem Vortrag wird er uns schildern, wie Arbeitgeber zur Flexibilisierung der Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente stehen. Die Wirtschaft präsentiert sich momentan als starker Befürworter der freiwilligen „Rente mit 70“, und die Arbeitgeberverbände fordern bereits die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen für Rentner. Wir sind gespannt auf Ihren heutigen Vortrag. Ich begrüße Sie sehr herzlich, Herr Dr. Gaßmann!

Den morgigen Tag eröffnet **Herr Dr. Martin Brüssig**. Er ist Leiter der Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität des Instituts für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Als solcher untersucht er die Übergänge im Arbeitsmarkt und analysiert die Institutionen und Strukturen von Arbeitsmärkten. Sein aktuelles Forschungsfeld umfasst insbesondere die Entwicklungsbedarfe in der Alterserwerbstätigkeit. Wir freuen uns auf Ihre Ausführungen zum Thema „**Alterserwerbsbeteiligung und Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters**“. Herzlich willkommen, Herr Dr. Brüssig!

Herzlich willkommen heißen möchte ich auch **Herrn Heribert Engstler**. Er ist Leiter des wissenschaftlichen Informationssystems und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Altersfragen in Berlin. In seiner Forschung setzt er sich unter anderem intensiv mit dem Thema Arbeit und Ruhestand auseinander. Herr Engstler betreut den Deutschen Alterssurvey, eine bundesweit repräsentative und umfassende

Befragung, deren Ergebnisse eine wichtige Informationsgrundlage für politische Entscheidungsträger sowie die sozialwissenschaftliche Forschung bilden. Morgen wird er uns Näheres über **„Erwerbstätigkeit im Ruhestand“** erläutern. Ich begrüße Sie herzlich, Herr Engstler!

Den letzten Vortrag des morgigen Tages wird **Frau Katrin Gül** halten. Sie ist als Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München tätig, wo sie sich mit dem Thema „Ältere in der Arbeitswelt“ auseinandersetzt. Morgen referiert sie zum Thema **„Personalpolitik für alternde Belegschaften“**. In diesem Bereich ist Frau Gül herausragende Expertin, da sie seit 2012 in ein Forschungsprojekt namens „Pinowa – Arbeitslebensphasensensibles Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel“ involviert ist. Hierbei entwickelt sie gemeinsam mit Kollegen Konzepte des Personalmanagements vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, die anschließend in Unternehmen verbreitet und umgesetzt werden. Ich begrüße Sie recht herzlich, Frau Gül!

Mein herzlicher Willkommensgruß gilt zuletzt der Moderatorin des VdK-Forums in Tutzing, Frau Sybille Giel, die Leiterin der „Redaktion Gesellschaft und Familie“ des Bayerischen Rundfunks. Ich wünsche uns allen nun eine interessante Tagung!
Das 31. Tutzinger Forum des VdK Bayern ist hiermit offiziell eröffnet.

Prof. Dr. Kerstin Jürgens

Professorin für Mikrosoziologie an
der Universität Kassel

Der Mensch und die Arbeit ¹

Wenn Akteure um die Gestaltung des Arbeitslebens ringen, dann geht es dabei um einen Interessenkonflikt, der ausgehandelt und manchmal auch konstruktiv gelöst wird. Dieser Konflikt dreht sich zumeist um die Höhe der Einkommen der Beschäftigten vs. den Gewinn des Unternehmens, um stabile Beschäftigungsverhältnisse und planbare Arbeitszeit vs. flexiblen Personaleinsatz, um Qualifizierungsansprüche vs. ertragsorientierte Weiterbildung. Sie sehen bereits an dieser plakativen Gegenüberstellung, dass Arbeit ambivalent ist. Je nachdem, von welcher Seite man sich ihr annähert, aus wessen Blickwinkel man sie betrachtet, treten andere Erwartungen, aber auch andere Notwendigkeiten zum Vorschein. In der Gestaltung von Arbeit geht es aber stets um mehr als um Einkommen und Beschäftigungsqualität. Verhandelt wird hier nicht mehr und nicht weniger als die Bedeutung der Arbeit für den Menschen – und die Bedeutung des Menschen für die Arbeit. Warum organisieren wir Arbeit so in unserer Gesellschaft, wie wir dies tun?



Warum muten sich Menschen welche Arbeit zu? Was macht Arbeit mit dem Menschen? Welche Bedingungen müssen gegeben sein, damit Arbeiten gelingt – und dies über den ganzen Erwerbslebenslauf hinweg, und darüber hinaus? In der Sozialphilosophie wird der Mensch als tätiges Wesen verstanden. „Tätig“ meint dabei nicht nur erwerbstätig, sondern der Mensch wird hier generell als ein Wesen begriffen, das sich durch sein Tätigsein entfaltet und (erst) auf diese Weise zu sich selbst findet. Der Philosoph Georg Wilhelm Friedrich Hegel bezeichnete dies als eine „Selbstbildung“, die vor allem mittels Arbeit gelingt. Arbeit ist demnach mehr als bloße Existenzsicherung. Widmen wir uns daher zunächst der Arbeit:

Unterschätzte Arbeit

Arbeit wird latent unterschätzt. Sie ist plural und facettenreich und reduziert sich nicht auf Erwerbsarbeit, auch wenn wir in kapitalisti-

¹ Der Text stellt eine stark gekürzte Version des Vortrages vor, in der zugunsten einer Nähe zum gesprochenen Wort auf die Einbeziehung der auf Folien präsentierten Fakten, Daten usw. verzichtet wurde. Zur Vertiefung und für Quellenangaben sei auf die Publikationen der Referentin verwiesen: www.kerstin-juergens.de.

schen Gesellschaften gewohnt sind, uns so selbstverständlich auf nur diese Arbeitsform zu fixieren und alle anderen ihr zuträglichen und vorausgesetzten Arbeiten zu vernachlässigen. Der Erwerbsarbeit räumen wir Priorität ein; die Arbeitszeit dominiert folglich in weiten Teilen das soziale Leben und die Lebensrhythmen in unserer Gesellschaft. Dass uns die Frage nach der Gestaltung von Arbeit so sehr umtreibt, liegt daran, dass Arbeit ein Doppelgesicht aufweist: Auf der einen Seite begegnet sie uns als Last, Fron, Mühsal und Elend. Auf der anderen Seite kann sie Glücksgefühle auslösen und große Zufriedenheit herbeiführen.

Was bedeutet dies für den Menschen?

Schauen wir zunächst auf die Seite des Leidens an Arbeit: Nehmen wir eine globale Perspektive ein und vergegenwärtigen uns die Zahlen zur Verbreitung von Kinder- und Sklavenarbeit, dann wird das zerstörerische Wirken, das Ausbeutungspotenzial von Arbeit sofort erkennbar. Meint man in Deutschland einen der international höchsten Standards von humaner Arbeitsgestaltung erreicht und nicht nur rechtlich-formal, sondern auch in der gelebten Praxis umgesetzt zu haben, so ergibt sich bei genauere Betrachtung auch hier ein ambivalentes Bild. Dem Frohlocken über die Stärke der deutschen Wirtschaft und die gelungene Bewältigung der Krise 2008/09 stehen die Berichte zu anhaltender Arbeitslosigkeit, wachsender Armut und einer zunehmenden sozialen Polarisierung in unserer Gesellschaft gegenüber. Arbeitslose, Rentner/innen, Alleinerziehende und vor allem deren Kinder zählen zu den „Verlierer/innen“ des Wandels – hinzu kommt eine

große Gruppe von Personen, die zwar in Erwerbsarbeit eingebunden ist, aber damit keine eigenständige Existenzsicherung erzielt und keine Qualifizierung oder längerfristige Erwerbsperspektive erhält.

Die Schattenseite der Arbeit macht aber auch vor den „Gesicherten“ nicht Halt. Viele Erwerbstätige erleiden im Laufe ihres Erwerbslebens Leistungseinschränkungen; viele erreichen das gesetzlich anvisierte Renteneintrittsalter nicht (s. zu aktuellen Daten Brüssig in dieser Broschüre). Die Folgen sind gravierend: Für Betriebe und den Arbeitsmarkt gehen Fachwissen und Arbeitskraft verloren, in die qua schulischer und beruflicher Ausbildung investiert wurde; die Solidargemeinschaft muss Transferleistungen aufbringen; vor allem aber sind – dies taucht in keiner Statistik auf – die Betroffenen nicht mehr nur nicht erwerbsfähig, sondern zu meist haben sie solche Einschränkungen, dass sie auch in ihrer Freizeitgestaltung erheblich eingeschränkt sind. Sie empfinden – sehr nachvollziehbar – den „Preis zu hoch“, den sie für die Arbeit bezahlt haben; und auch die Angehörigen leiden unter der Situation.

Fragen wir nach Belastungen durch Erwerbsarbeit, dann lassen sich zwei Formen unterscheiden, die gleichwohl in Wechselwirkung stehen: Zum einen haben wir es noch immer mit erheblichen physischen Belastungen zu tun. Im Zuge der Debatte um die Dienstleistungsgesellschaft wird oft vergessen, dass körperliche Beanspruchungen noch immer immens sind. Die verfügbaren Daten belegen, dass in manchen Berufsfeldern ein Erreichen des

Rentenalters kaum möglich (und das Abrutschen in Hartz IV unausweichliche Folge) ist. So wurde in der Debatte um das Rentenalter stets „der Bauarbeiter“ als Beispiel herangezogen, der selbstverständlich nicht bis zur Rente durchhalten könne. Doch was folgte bislang aus dieser Einsicht? Müssten dann nicht Berufsverläufe für gefährdete Berufsgruppen ganz anders als bislang gestaltet werden? Wären dann nicht mehr Pausen oder kürzere Arbeitszeiten täglich eine Lösung? Wären nicht Unterbrechungen im Erwerbsverlauf oder berufsspezifisch variierende Renteneintrittsalter nötig? Müssten Berufe dann nicht generell so konzipiert werden, dass sie Einseitigkeiten in der Qualifikation möglichst vermeiden, so dass sich den Beschäftigten auch nach vielen Jahren noch andere Einsatzfelder bieten? Darüber hinaus wird noch immer vernachlässigt, dass auch Dienstleistungsarbeit mit hohem körperlichem Verschleiß einhergeht. Ist dies für die Pflegeberufe in diversen Studien bereits breit dokumentiert, wird es für die Büro-tätigkeiten meist noch vernachlässigt. Kontinuierliche Bildschirmarbeit, Kunstlicht und Bewegungsmangel zeitigen jedoch bereits komplexe Krankheitsbilder.

Zum anderen verweist die Forschung auf den steigenden psychischen Verschleiß. Manchen mag die alarmierende Berichterstattung der Krankenkassen zu schwarzmalersisch erscheinen, doch sind die Fakten eindeutig: Nicht nur Fehltag und Erwerbsunfähigkeit in Folge psychischer Erkrankungen nehmen zu, sondern auch der Anstieg von Suchterkrankungen und der rasant steigende Verkauf und Konsum von Psychopharmaka sind beachtenswert.

Insbesondere auf Seiten der Arbeitgeberverbände und Unternehmen ist noch immer die Ansicht verbreitet, dass Erwerbsunfähigkeit auch „private“ Ursachen haben könne.

Lassen Sie uns zu dieser Annahme einen kurzen Blick auf unser gesellschaftliches Reproduktionsmodell werfen: Gesunderhaltung (soziale Reproduktion) und Geburtenrate (biologische Reproduktion) waren über die Nachkriegsjahrzehnte hinweg stabilisiert durch die Trias aus Normalarbeit, einem schützenden Sozialstaat und dem männlichen Ernährermodell in der Familie. Dieses Gefüge ist in Bewegung geraten: Die Normalarbeit erodiert; prekäre Beschäftigungsverhältnisse, flexible Arbeitszeiten und Leistungs- und Konkurrenzdruck sind weit verbreitet; „entgrenztes“ Arbeiten (und Leben) ist die Folge. Der Sozialstaat verlagert viele Aufgaben auf die Einzelnen; der „mündige Bürger“ soll seine Absicherung selbst bewerkstelligen; es entsteht eine neue Mixtur aus fördern und fordern. Das Ernährermodell in der Familie erodiert; Frauen werden (nicht immer freiwillig) für den Arbeitsmarkt mobilisiert, eine Umverteilung der Haus- und Familienarbeit findet indes bislang nicht statt – und auch der Ausbau von öffentlicher Kinderbetreuung und Pflege lässt vielerorts noch zu wünschen übrig. Folge dieses Wandels in den drei Bereichen ist, dass sich Menschen vermehrt individuell absichern müssen, und dass sie selbst aktiv bewerkstelligen müssen, was vormals institutionell flankiert war. Auf diese Weise ergeben sich neue, vor allem aber widersprüchliche Anforderungen in der Lebensgestaltung, z. B. wenn Frauen Beruf und Familie vereinbaren sollen, sie aber Sor-

gearbeit weiterhin erledigen müssen und sie am Arbeitsmarkt anhaltend schlechter gestellt sind als die männlichen Kollegen, wenn Beschäftigte ihre Arbeit selbstverantwortlich steuern sollen, sie aber an dafür relevanten Entscheidungen im Betrieb nicht beteiligt werden, wenn Arbeit nicht nach Zeit, sondern nach dem Erreichen von Zielen geregelt wird, diese Ziele aber faktisch unerreichbar sind usw. An diesen Widersprüchen zwischen dem scheinbar Möglichen und dem dann faktisch Unmöglichen reiben sich Menschen tagtäglich auf – und sie halten sich zunehmend für verantwortlich an diesen Dilemmata.

Im Hinblick auf die Ursachen von Erschöpfung und Überlastung ist sich die Forschung jedoch über die beteiligten Fachdisziplinen hinweg einig: Dem Wandel der Erwerbsarbeit kommt hierfür eine Schlüsselrolle zu. Die Deregulierung von Arbeit, die ihren Ausdruck in prekären Beschäftigungsverhältnissen und aufweichenden Standards von Normalarbeit findet, geht mit den veränderten Formen der konkreten Nutzung von Arbeitskraft eine unheilvolle Allianz ein. Zur Verunsicherung um die Stabilität und Planbarkeit des Erwerbsverlaufs gesellen sich ein fortwährender Leistungs- und Konkurrenzdruck sowie das Primat der permanenten Optimierung. Kommen Erfahrungen fehlender Wertschätzung und Anerkennung hinzu und fehlen stabile soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, sind Demotivation und Erschöpfung eine fast unausweichliche Folge. Arbeit wird dann im wahrsten Sinne des Wortes „gefährlich“. Sind Unternehmen an einer nachhaltigen Nutzung von Arbeitskraft interessiert, sollten sie, ebenso wie die

Beschäftigten selbst, einer derart verschleißenden Situation Grenzen setzen. Warum dies auf Seiten der Erwerbstätigen zumeist ausbleibt, solange keine existenzielle Krise droht, zeigt uns die andere Seite des Doppelgesichts der Arbeit:

Die Bedeutung von Arbeit für den Menschen kann kaum überschätzt werden. Sie garantiert die Existenzsicherung (so zumindest die allgemeine Verheißung und die Hoffnung der Beschäftigten), sie vermittelt sozialen Status, sie strukturiert den Alltag und Lebenslauf, sie verschafft Planungssicherheiten und sie ist vielfach Garant für Entwicklungsmöglichkeiten der Person, denken wir nur an den gesamten Bereich der Ausbildung und Qualifizierung. Die Menschen bringen das meist durch klare Aussagen auf den Punkt: „Lieber überhaupt eine Arbeit als keine Arbeit.“ Arbeit hat aber darüber hinaus eine stark sozialisierende Wirkung, sie bindet die Menschen ein, sie trägt zum Aufbau einer stabilen Identität bei – und sie liefert in hohem Maße Sinnstiftung. Der Mensch tritt vermittelt über Arbeit mit anderen Menschen in Austausch, er erfährt eine Resonanz auf sein Handeln und auf sich selbst. Arbeit ist also stets mehr als nur ein Mittel des Gelderwerbs, mit dem die materielle Existenz gesichert wird, sondern sie ist stets auch ein Medium der Selbst-Vergewisserung, und damit der Stabilisierung des Menschen. Auch die komplexe Verwicklung von Mensch und Gesellschaft verläuft maßgeblich über den Strang „Arbeit“: Arbeit stiftet das soziale Band der Gesellschaft. Das Miteinander im Arbeitsleben ergibt Zusammenhang; Beschäftigungsverhältnisse schaffen Zugehörigkeiten

und erzeugen Loyalitäten. Das soziale Band wird oft genug auf die Zerreißprobe gestellt, so dass also zu beachten ist, dass Arbeit in ihrer konkreten Ausgestaltung die Elastizität des sozialen Bandes erhöhen, es aber auch überstrapazieren kann. In der Gestaltung von Arbeit geht es also stets um mehr als um eine bloße Regulierung von Abläufen und Prozessen, es geht um die Gestaltung des Sozialen.

Arbeit ist also nicht zu unterschätzen. Sie kann Mühsal und Last bedeuten, die anstrengen und Verschleiß nach sich ziehen, die erschöpfend sind und Menschen sogar in eine Existenzkrise führen können. Aber sie hat auch diese andere Seite und ist gerade deshalb so bedeutsam für den Menschen und hat so großen Einfluss auf sein Befinden. Beschäftigte setzen gerade aufgrund dieser positiven Wirkung der Arbeit oft keine Grenze. Es sind folglich kollektive Regeln zur Begrenzung des Arbeitens nötig – zum Schutz des Einzelnen ebenso wie zum Schutz der Solidargemeinschaft. Das Doppelgesicht der Arbeit zeigt auf, warum die Dauer des Arbeitens relevant ist, im Alltag, aber ebenso auch im Lebenslauf: Wie lange ist welche Arbeit dauerhaft so zu bewältigen, dass das Arbeitsvermögen des Menschen, auch über den Renteneintritt hinaus, erhalten bleibt?

Herausforderungen

Im Zuge des demografischen Wandels sieht sich die deutsche Gesellschaft zurzeit mit zwei Herausforderungen konfrontiert: Die eine betrifft die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Sorgearbeit, die sich längst nicht mehr primär auf die Betreuung von Kindern,

sondern absehbar auf die Versorgung Alter und Pflegebedürftiger bezieht; die andere betrifft die Gesunderhaltung der Menschen, insbesondere der Erwerbstätigen, über den Erwerbslebenslauf hinweg. Beide Ziele sind – zumindest im aktuellen politischen Diskurs ökonomistisch verengt, da sie nicht primär auf das Zusammenleben mit Kindern und Alten abstellen, sondern einseitig eine Sicherung des Erwerbsspersonspotenzials bzw. die Finanzierung des gegenwärtigen Rentenversicherungssystems anstreben.

Aus der Forschung lässt sich die Empfehlung ableiten, die Eigenlogik von Sorgearbeit stärker als bislang in die Gestaltung der Erwerbsarbeit einzubeziehen und als sozial und auch ökonomisch relevant anzuerkennen. Die Fakten sprechen für sich: Werden Frauen umfassend für den Arbeitsmarkt mobilisiert, stehen sie für Familien- und Sorgearbeit eingeschränkt zur Verfügung. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit von Männern stünde hierzu im Widerspruch. Sie werden sich (in den jüngeren Generationen) zukünftig stärker an der privaten Arbeit beteiligen müssen und (in den älteren Generationen) die Sorge um die eigenen Eltern übernehmen müssen – eine Aufgabe, die zumeist erst im letzten Drittel des eigenen Berufslebens akut wird. Die Rede von der „rush hour of life“, in der sich Karriere, Kinder und Pflege der Eltern ballen, ist hier etwas irreführend, denkt man bei einem Stau doch an ein vorübergehendes, kurzzeitiges Ereignis. Tatsächlich aber geht es um ein lange andauerndes Austarieren von Arbeit und Leben. Dass Sorgearbeit gesellschaftlich so sträflich vernachlässigt wird, fordert einen hohen Preis, den bislang maßgeblich

diejenigen (bislang zumeist Frauen) zahlen, die sich tagtäglich an der Unvereinbarkeit von Beruf und Sorge aufreiben. Zielt man arbeitsmarktpolitisch jedoch auf das „adult worker model“, das die Einbindung aller Erwachsenen in Erwerbsarbeit vorsieht, ist ein Umdenken unausweichlich.

Die zweite Herausforderung besteht darin, Erwerbsarbeit so zu gestalten, dass die Gesundheit erhalten bleibt. Die Daten und Fakten habe ich bereits erläutert, so dass ich begründen möchte, warum hier kollektive Regeln erforderlich sind, um das Arbeitsvermögen der Menschen zu schützen, und hierbei komme ich wieder auf die positive Seite des Doppelgesichts der Arbeit zu sprechen. Es ist der sinnstiftende, der vergemeinschaftende, inkludierende Charakter der Arbeit, der individuelle Grenzsetzungen verhindert. Das Bedürfnis nach Resonanz Erfahrung ist so groß, dass Menschen selbst unter widrigsten Arbeitsbedingungen in der Lage sind, sich diese Erfahrung selbst zu verschaffen, dass sie ihre Arbeit sinnhaft aufwerten, d.h. als für sich sinnstiftend konstruieren. Ein Beispiel dazu: Der DGB hat eine Befragung durchgeführt, in der die Sichtweisen von Beschäftigten repräsentativ erhoben wurden. Und was stellt man fest? In vielen Punkten ist man noch weit entfernt von „guter“ Arbeit, aber bei der Frage „Halten Sie Ihre Arbeit für sinnvoll?“ antworten mehr als achtzig Prozent mit „Ja“. Wie könnte es auch anders sein, wäre doch die negative Antwort eine Kapitulation vor sich selbst. Und doch ist das Ergebnis sehr bedeutsam, denn das Antwortverhalten bestätigt vor allem eines: Dass der Großteil der Erwerbstätigen in der Lage ist, sich mit

veränderten Bedingungen so zu arrangieren und diese so für sich zu deuten, „dass es passt“. Jede moderne Wirtschaft stieße ohne diese Leistung und Fähigkeit von Beschäftigten, die weder monetär anerkannt noch sichtbar ist, schnell an ihre Grenzen. Arbeitsteilung, Wettbewerb, Zeitökonomie, Rationalisierung – dies alles verlief weit weniger reibungslos, als wir es gewohnt sind. Diese Kreativität des Menschen, seine Fähigkeit zur flexiblen Anpassung ist eine (ökonomisch unschätzbare) Gewährleistung. Sie ist nicht lediglich ein Zwang (aus Angst vor Arbeitsplatzverlust), sondern auch ein Wollen der Menschen selbst – und gerade daher so brisant, denn sie stellt für den Einzelnen ein Gefährdungspotenzial dar, weil eben dann keine Grenze gezogen wird. Hier wird die Bedeutung von kollektiver Arbeitsregulierung deutlich: Sie hat die Verantwortung dafür zu übernehmen, dass auf der Basis solcher Erkenntnisse die Arbeitenden vor sich selbst geschützt werden. Dies hat nichts mit Bevormundung zu tun, sondern stellt eine nachhaltige Variante von Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Inzwischen überlegen Unternehmen bereits, wie sie der Herausforderung alternender Belegschaften begegnen können. Wie könnte eine Arbeitswelt aussehen, in der Beschäftigte gesund in Rente gehen?

Gelingende Arbeit

In einer empirischen Studie haben wir untersucht, mit welchen Instrumenten Unternehmen dem demografischen Wandel begegnen und wie diese wirken (zu den Details s. Heiden/Jürgens 2013). Wir haben in Beschäftigten- und Experteninterviews nicht gefragt, was krank macht, sondern

was gesund hält. Aufschlussreich war für uns dabei, dass die Betriebe viele Initiativen ergreifen. Die Angebote reichen vom umfassenden Gesundheitsmanagement über Supervision bis hin zu Ernährungsberatung und Rückentraining. So begrüßenswert die Angebote sicher sind, so fiel aber doch auf, dass aus Sicht der Beschäftigten dies alles nur eine Kompensation darstellt, während die Ursachen nicht behoben würden. Bei genauerer Betrachtung zeigte sich, dass es die Arbeit an sich war, die aus Sicht der Beschäftigten „falsch“ lief. Die vielen in der Arbeit liegenden positiven, stabilisierenden Momente kamen genau nicht zur Entfaltung: Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten waren eingeschränkt, es gab (im Bereich einfacher Qualifikationen) weder Gestaltungsspielräume noch Aussicht auf andere Einsatzfelder, es mangelte an Wertschätzung und Anerkennung der Leistung, die Arbeitsanforderungen waren (im Bereich hoher Qualifikationen) meist unrealistisch kalkuliert und folglich unerreichbar usw. Grenzziehungen nahmen die Beschäftigten ihrerseits erst dann vor, nachdem sie ihr persönliches Limit erreicht hatten. Es waren Beschäftigte, die bereits massiv unter physisch-psychischen Symptomen litten, die sich kritisch äußerten, gleichwohl aber für sich kaum eine Alternative sahen. Sie hofften mehr auf ihre bessere Anpassungsfähigkeit (meist angeleitet durch therapeutische Angebote) als auf eine Änderung der Verhältnisse.

Mit Blick auf die Ergebnisse ist der Handlungsbedarf evident: Arbeitsgestaltung sollte als Instrument von Gesunderhaltung erkannt und aktuelle Arbeitsanforderungen

und -bedingungen sollten auf den Prüfstand gestellt werden. Vergegenwärtigt man sich jedoch die betrieblichen Geschäftsmodelle, ist Skepsis angebracht, dass sich hier eine nicht nur kompensatorisch wirkende, sondern tatsächlich präventiv, auf einen langfristigen, nachhaltigen Personaleinsatz zielende Arbeitsgestaltung durchsetzt. Solange die Forschung wiederholt solche Ergebnisse bestätigt, ist daher über notwendigen Ausgleich nachzudenken. Kürzere Arbeitszeiten, institutionalisierte Auszeiten oder eben vorzeitige Austritte aus dem Erwerbsleben könnten hier die (vorübergehenden) Mittel der Wahl sein. Hierfür ist auch der Gesetzgeber gefordert, seinen Beitrag zu leisten. Soll Gesunderhaltung gelingen und zugleich das Arbeitskräftepotenzial und die Geburtenrate gesteigert werden, muss einerseits der Ausbau der infrastrukturellen Unterstützung vorangetrieben werden, vor allem aber gilt es Regelungen zu treffen, die die Beschäftigten in der Erhaltung nicht nur ihrer Arbeits- sondern auch ihrer Lebensfähigkeit unterstützen. Erreichen also bestimmte Berufsgruppen das gesetzliche Renteneintrittsalter nicht, sollte, wie oben in den Fragen umrissen, in neuer Weise über die Konzeption von Berufen und Erwerbsverläufen nachgedacht werden.

Fazit

Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Arbeit hat ein Doppelgesicht – und dies gilt es als Gestaltungsauftrag zu begreifen. Sollen sich nicht die negativen Effekte der Arbeit durchsetzen, sondern soll sie ihr Potenzial als sinnstiftendes, stabilisierendes und sozial integrierendes Moment entfalten, dann sind regulative Eingriffe angeraten.

Die Herstellung von „Vereinbarkeit“ und „Gesunderhaltung“ erweist sich als zentrale Herausforderung der Gegenwart. Muss mit Blick auf den demografischen Wandel und einen absehbaren Fachkräftemangel das Ziel verfolgt werden, Beschäftigte während des langen Erwerbslebens gesund zu halten, ist mit Blick auf die Sorge um Ältere und Pflegebedürftige über Pausen, individuelle Arbeitszeitverkürzung und Ausstiege aus dem Erwerbsleben auch für die Generationen 50+ nachzudenken. Das Gesetz zur Pflegezeit setzt hier das passende Signal. Zwar mag es Beschäftigte geben, die sich im Renteneintrittsalter noch guter Gesundheit erfreuen und gern, nicht aus ökonomischem Zwang heraus, weiter berufstätig wären. Die Arbeitgeberseite sieht hierin eine Lösung des Fachkräfteproblems. Die Gesamtverteilung der Arbeit sollte bei derlei Vorstößen jedoch nicht aus dem Blick geraten: Das Einsteigen der Jungen setzt das Aussteigen der Älteren voraus. Arbeitslose und die wachsende Zahl unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter werden kaum nachvollziehen können, warum ihnen Teilhabe, Aufstockung oder Qualifizierung verwehrt bleiben. Die Debatte um das Rentenalter bleibt somit brisant. Nicht weniger wird mit ihr verhandelt als die Frage, welche Beschäftigungsmöglichkeiten sich für die verbleibenden Erwerbstätigen ergeben und welchen Schutz diejenigen erfahren, die sich im Arbeitsleben verdient gemacht haben. Für die Beschäftigten bringt die Debatte eine weitere Verunsicherung mit sich: Für sie werden nicht nur das Ende des Erwerbslebens und die Einkünfte unkalkulierbar, sondern auch die Erwartungen, die die Betriebe bzw. die Gesellschaft in dieser späten Lebensphase an

sie richten. Die so problematische Entgrenzung der Arbeit setzt sich somit am eigentlichen Ende des Erwerbslebens fort.

Ulrike Mascher

Präsidentin des Sozialverbands
VdK Deutschland e.V.
Landesvorsitzende des
Sozialverbands VdK Bayern e.V.
München

Ältere am Arbeitsmarkt und gleitender Übergang in den Ruhestand aus Sicht des Sozialverbands VdK

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und der Abschied vom Berufsleben sind Themenkomplexe, die für die oder den Einzelnen, aber auch für unsere gesamte Gesellschaft erhebliche Auswirkungen haben.

Politische Pläne

Auch die aktuelle Bundesregierung hat die Bedeutung der Dauer der Erwerbsphase erkannt und sich in ihrem Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode im Herbst 2013 dazu festgelegt.

Die Koalitionsparteien wollen danach eine moderne und wettbewerbsfähige Gesellschaft des langen Lebens und Arbeitens. Dazu wollen sie im Arbeitsmarkt und in der Rente Anreize setzen, damit möglichst viele Menschen bei guter Gesundheit möglichst lange im Erwerbsleben bleiben und über ihre Steuern und Sozialbeiträge die finanzielle Basis der Alterssicherungssysteme stärken. Sie haben sich nach eigenen Worten



zum Ziel gesetzt, lebenslaufbezogenes Arbeiten zu unterstützen und den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu verbessern.

Die sich dazu stellenden Fragen haben erstmals an Aktualität gewonnen, als sich die Bundesregierung und der Bundestag im Zusammenhang mit dem Rentenpaket 2014 darauf verständigt haben, eine Koalitionsarbeitsgruppe zur Erarbeitung von Eckpunkten für flexible Rentenübergänge einzurichten. Deren Ergebnisse sollen in ein konkretes Gesetzgebungsvorhaben münden und sollten eigentlich schon auf dem Tisch liegen. Bisher warten wir noch darauf.

Eine schwierige und sicherlich nicht für alle einheitlich zu beantwortende Vorfrage ist, wie der Übergang in den Ruhestand am besten gelingt.

Begriffsklärung

Unter Flexibilisierung des Renteneintritts verstehen die meisten, dass die Erwerbstätigkeit nicht von heute auf morgen endet, sondern dass sowohl Erwerbstätigkeit und Rente eine gewisse Zeit parallel laufen, der Arbeitnehmer also trotz Rentenbezug mit reduzierter Arbeitszeit weiterarbeitet.

Eine andere Variante ist, dass der Arbeitnehmer keine Rente bezieht und weiterarbeitet, obwohl er die Regelaltersgrenze überschritten hat und Rente beziehen könnte. Beides ist heute schon möglich, wird aber von den wenigsten genutzt. Die heute gängige Version des Übergangs in die Rente ist vielmehr, dass mit dem Renteneintritt die Beschäftigung endet.

Dass ein solcher abrupter Renteneintritt für alle Beteiligten beschwerlich sein könnte, hat uns bereits 1991 ein wunderbarer Film anschaulich gezeigt. Heinrich Lohse, der Ehemann, erklärt darin in einer Szene seiner Gattin Renate: „Meine Firma, also Generaldirektor Blume und ich, haben uns, sind sich, sind übereingekommen, dass ich meine Arbeitskraft zukünftig weniger, also eher gar nicht auf die Firma konzentriere und dafür meine Erfahrungen mehr meinem Heim und dem Wohl, also dem Wohl meiner Familie widme, widmen, zu widmen.“

Sicherlich haben Sie gleich erkannt, von welchem Film ich spreche. „Pappa ante portas“ schildert mit einem zwinkernden Auge die Schwierigkeiten im Alltagsleben von Vorruheständlern und Rentnern. Sozialversicherungsrechtliche, finanzielle, gesamtwirtschaftliche oder politische Fragen

blieben bei der filmischen Darstellung des Eintritts in den Ruhestand ausgeklammert. Das machte und macht das Vergnügen im Kinossessel oder vor dem Fernsehapparat wahrscheinlich einfacher.

In der Realität sehen wir uns heute einer Gemengelage von Einflüssen auf die Beschäftigung von Menschen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens und ihrem Renteneintritt ausgesetzt, die je nach Blickwinkel des Betrachters unterschiedlich dargelegt und bewertet werden (müssen). Arbeitgeber, Firmen, Unternehmen, Politiker, Arbeitnehmer und Gewerkschaften haben hier völlig unterschiedliche Sichtweisen und Motivationslagen.

Demografischer Wandel

So ist ein in dieser Diskussion von Politikern häufig gebrauchtes Argument, das auch im aktuellen Koalitionsvertrag aufgeführt wird, der demografische Wandel: Wir hier in Deutschland werden immer älter und immer weniger und teilen dieses Schicksal mit vielen westlichen Industrienationen. Die Prognosen für die Steigerung der Lebenserwartung wachsen immer weiter. Wissenschaftler glauben beispielsweise, dass mehr als die Hälfte der 2012 Geborenen ihren 100. Geburtstag feiern wird.

Um die Kosten des demografischen Wandels zu begrenzen, versuchen die meisten Industrieländer, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. Als Begründung dafür wird herangezogen, dass beitragsfinanzierte Rentensysteme, wie unseres in Deutschland, – stark verkürzt dargestellt – viele und lange Rentenbeitragszahlungen benötigten, um

finanziell solide zu sein und die Beitragssätze stabil zu halten. Die weiteren gewichtigen Einflussfaktoren wie die Höhe der Beschäftigung, die Entwicklung des Reallohns, das Wachstum der Produktivität, die Profitrate, die Höhe und natürlich die Verteilung des Sozialprodukts, vor allem die angemessene Beteiligung der Arbeitnehmer am Wachstum von Produktivität und Wohlstand, aber auch die politischen Eingriffe in die Rentenversicherung, (Beispiel: Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben) werden bei dieser Argumentation nicht berücksichtigt.

Mit der eingängigen Begründung: höhere Lebenserwartung = längere Erwerbsphase hat die Bundesregierung bzw. der Bundestag 2006 beschlossen, die Altersgrenze für die Regelaltersrente vom 65. auf das 67. Lebensjahr bis 2029 schrittweise anzuheben. Aktuell, 2015, liegt das gesetzliche Rentenalter in Deutschland damit bei 65 Jahren und vier Monaten.

Fachkräftemangel

Ein Stichwort, das in diesem Zusammenhang ebenfalls gern gebraucht wird, ist der sogenannte Fachkräftemangel. Nach dem „Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung“ sehen 38 Prozent der Betriebe ihre Wachstumspotenziale in Folge des Fachkräftemangels gefährdet. Bei den Mittelständlern liegt der Fachkräftemangel mit 42 Prozent an zweiter Stelle der Sorgen hinter den hohen Energiepreisen mit 47 Prozent. Über zwei Drittel der mittelständischen Unternehmen (71 Prozent) geben an, dass es für sie derzeit sehr oder eher schwer sei, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter zu finden. Neben der stärkeren Aktivierung von Frauen und Müttern sowie Menschen mit Migrationshintergrund rückt dabei, zumindest in jüngster Zeit, auch der längere Einsatz von älteren Arbeitnehmern in den Fokus der Lösungsansätze von Politik und Arbeitgebern. Immer mehr Gremien und Untersuchungen beschäftigen sich mit der Frage, wie die Rahmenbedingungen gestaltet werden müssen, damit die Arbeitsbedingungen, die Weiterbildungsangebote, die Abläufe und die Arbeitsplatzausstattung, usw. zu einer Belegschaft 50 plus passen.

Das Paradoxe daran ist, dass diese Überlegungen bei weitem noch nicht bei den Betrieben und Unternehmen angekommen sind und verinnerlicht werden. Vorurteile prägen in vielen Unternehmen leider noch immer den Umgang mit älteren Beschäftigten. Dabei halten keine Behauptungen, die Firmen gerne als Argumente gegen die Beschäftigung älterer Mitarbeiter ins Feld führen, einer wissenschaftlichen Analyse stand: Ältere nehmen weder Jüngeren die Arbeitsplätze weg, noch verlieren sie im Laufe ihres Erwerbslebens an Produktivität. Der über die Jahre erworbene Erfahrungsschatz gleicht altersbedingte Schwächen aus. Flüchtigkeitsfehler von Älteren und Jüngeren halten sich die Waage. Die wirklich schlimmsten Fehler passieren eher den Jüngeren. Auch die Fehlzeiten fallen nicht erheblich höher aus als bei Jüngeren.

Motivationslagen älterer Arbeitnehmer

Auf der anderen Seite tragen sich auch immer mehr Ältere selbst mit dem Gedanken einer längeren Erwerbstätigkeit,

wie Umfragen zeigen. Arbeit gibt Halt und Bedeutung, ermöglicht Einbindung in die Gemeinschaft und Austausch mit anderen, strukturiert den Tag. Viele Ältere wollen arbeiten, haben Spaß an der Arbeit, wollen sich einbringen und ihr Können und ihr Wissen anwenden und weitergeben.

Unter den Tisch fällt dabei in der öffentlichen Diskussion allerdings, dass der Anreiz für einen Großteil der älteren Arbeitnehmer vor allem darin liegt, dass sie sich den Ruhestand schlichtweg nicht leisten können. Laut Statistik lässt der Renteneintritt das verfügbare Einkommen um etwa ein Viertel sinken.

Betrachtet man heute die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge von Neurentnern, so fällt auf, dass sie sogar unter den durchschnittlichen Rentenzahlbeträgen der Bestandsrentner liegen.

Männer, die 2013 in Deutschland in Altersrente gingen, haben durchschnittlich 969 Euro Rente erhalten, Frauen 568 Euro. Die Zahlen für Bayern sind noch niedriger: Bei bayerischen Neualtersrentnern, lag der Zahlbetrag bei 949 Euro, bei bayerischen Neualtersrentnerinnen sogar nur bei 529 Euro. Demgegenüber haben Bestandsrentner 2013 bundesweit durchschnittlich 1.094 Euro Altersrente erhalten, Bestandsrentnerinnen 578 Euro. Bayerische Bestandsrentner bezogen 1.035 Euro, die bayerischen Bestandsrentnerinnen 538 Euro.

Das Absinken der Zugangsrenten ist vor allem der Veränderung der Rentenformel seit 2002 geschuldet. Der VdK fordert des-

halb immer wieder die Dämpfungsfaktoren aus der Rentenberechnung zu streichen, um ein weiteres Absinken des Rentenniveaus zu stoppen.

Bemerkenswert dabei ist, dass die gesetzliche Rentenversicherung und andere Alterssicherungssysteme aktuell rund 85 Prozent der Einkommensquellen der Bevölkerung ab 65 in Deutschland darstellen. Deshalb wirken sich auch die Veränderungen bei den gesetzlichen Renten so einschneidend auf das Alterseinkommen aus.

Vergleicht man diese Zahlen mit der Armutsgefährdungsschwelle, die 2013 in Deutschland für einen Einpersonenhaushalt bei 892 Euro lag, in Bayern bei 973 Euro, so wird deutlich, dass immer mehr Menschen Probleme haben, mit ihrer Rente auszukommen und Wege suchen, sich im Alter finanziell über Wasser zu halten.

Nebenbei bemerkt: Besonders hoch ist in Bayern übrigens die Armutsgefährdungsquote von Frauen ab 65 Jahren. Sie lag 2013 bei 25,1 Prozent. Mehr als jede vierte Frau dieser Altersgruppe in Bayern ist somit armutsgefährdet. Dabei spielt eine entscheidende Rolle, dass zwar immer mehr Frauen erwerbstätig sind, aber vor allem in Teilzeit.

Fragwürdigkeit selbstbestimmten Renteneintritts

Längere Erwerbszeiten und Beschäftigungswünsche bei älteren Arbeitnehmern sind daher auch eine Antwort auf die Rahmenbedingungen, die Älteren heute in Deutschland geboten werden. Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67, lebenslange Rentenabschläge, eine angeblich als unver-

meidlich geltende Rentenniveauabsenkung und fehlende Rentenanpassungen erhöhen die Gefahr der Altersarmut und zwingen die Menschen, darauf zu reagieren. Die von der Politik propagierte selbstgewählte, selbstbestimmte und eigenverantwortliche Gestaltung des eigenen Renteneintritts ist vor diesem Hintergrund zumindest fragwürdig. Die Flexibilisierung des Renteneintritts könnte, je nachdem wie sie ausgestaltet ist, ein Einfallstor in einen weiteren Abbau von Rentenstandards und der einfache Weg in eine weitere Verlängerung der Lebensarbeitszeit über das 67. Lebensjahr hinaus sein.

In der öffentlichen Diskussion dreht sich die Debatte um den Übergang um viele Faktoren, deren Ausgestaltung darüber entscheiden wird, ob wir künftig tatsächlich von mehr echter Flexibilität beim Altersausstieg sprechen können oder doch nur von einer bloßen arbeitgeberseitig gewollten Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Aktuelle Regelungen

In der Tat besteht heute schon für alle gesetzlich Rentenversicherten die Möglichkeit, einen fließenden Übergang zu wählen. Vor Erreichen der Regelaltersgrenze beispielsweise dadurch, dass eine Teilrente in Anspruch genommen wird. Diese Möglichkeit, weniger zu arbeiten und mit Abschlägen früher in Rente zu gehen, gibt es bereits seit 1992. Die Teilrente wird als 1/3-, 1/2- oder 2/3-Rente gewährt und kann frühestens ab dem 63. Lebensjahr nach einer Wartezeit von 35 Jahren genutzt werden. Die bisherige Regelung gilt jedoch als kompliziert und vor allem wegen der starren

Hinzuverdienstregelungen als unflexibel. In der Folge wird sie kaum genutzt: Von den 17.687.745 Altersrentenbeziehern am Jahresende 2013 haben gerade mal 3.186 die Teilrentenregelung in Anspruch genommen.

Auch ein Weiterarbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist möglich. Als Rentner kann man in diesem Fall unbegrenzt hinzuverdienen und muss keine Beiträge in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung zahlen. Verzichtet ein Beschäftigter darüber hinaus auf den Rentenbezug und arbeitet weiter, wird er sogar deutlich belohnt: Nicht nur, dass er weiter Rentenbeiträge zahlt und damit seine Rente erhöht, sondern auch dadurch, dass er als Ausgleich für den späteren Rentenbezug noch einen Zuschlag von 0,5 Prozent pro hinausgeschobenem Monat erhält.

Vorschläge für Neuregelungen

Gleichwohl nutzt auch diese Möglichkeiten nur ein winziger Bruchteil der Rentnerinnen und Rentner, so dass immer wieder – und jetzt gerade verstärkt – Anreizmechanismen und verbesserte Regelungen diskutiert werden.

Zum Beispiel

- eine Teilrente ab 60 und damit einhergehend eine Vereinfachung der starren Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenem Voll- und Teilrentenbezug und die Vermeidung von Steuernachteilen bei späterem Rentenbeginn
- eine Neuregelung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitragspflichten zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei Rentnern

- eine Neugestaltung der tariflich und betrieblich geregelten Altersteilzeit, die derzeit nahezu ausschließlich im Blockmodell zur Anwendung kommt
- eine vollkommene Flexibilisierung des Renteneintrittsalters, mit entsprechend an der Rentenlaufzeit einkalkulierten Zu- und Abschlägen
- eine Ausrichtung des Renteneintritts an den Versicherungsjahren
- ein Alters-Flexigeld für ältere Arbeitnehmer, ähnlich der Kurzarbeiterregelung
- und eine intensivere Nutzung von Lebensarbeits- und Langzeitkonten.

Der VdK steht hier Vorschlägen für eine Teilrente ab 60 und für die Abschaffung oder Lockerung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigem Rentenbezug grundsätzlich positiv gegenüber. Je früher allerdings die Teilrente in Anspruch genommen wird und je höher sie ist, umso höher sind auch die lebenslangen Rentenabschläge und die finanziellen Einbußen, wenn der Hinzuverdienst wegfällt. Begünstigt würden daher in erster Linie nur Arbeitnehmer in hochqualifizierten Tätigkeiten, die sich die Abschläge leisten können. Eine Teilrente mit 60 könnte nach Wirksamwerden der „Rente mit 67“ einen Rentenabschlag von 25 Prozent bedeuten, was eine echte Abwägung zwischen materiellen Gesichtspunkten und höherer Zeitsouveränität der Beschäftigten wieder zunichtemachen könnte.

Eine weitere Möglichkeit aus unserer Sicht könnte sein, Versicherten und ihren Arbeitgebern die Zahlung von freiwilligen, abschlagsmindernden oder rentensteigern-

den Zusatzbeiträgen an die gesetzliche Rentenversicherung zu ermöglichen, um dadurch die Dispositionsmöglichkeiten zu erhöhen. Bei den berufsständischen Versorgungseinrichtungen sind freiwillige Beiträge beispielsweise gang und gäbe. Durch die kontinuierliche Zahlung freiwilliger Zusatzbeiträge könnten höhere Rentenanwartschaften erworben und damit die Absicherung im Alter und bei Erwerbsminderung verbessert werden. Interessant wäre es hier vor allem, solche Zuschläge für Arbeitgeber besonders belasteter Berufsgruppen tariflich zu vereinbaren.

Bei allen diskutierten Ansätzen muss aus unserer Sicht aber vor allem darauf geachtet werden, dass Rentner nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden können und ihre arbeits- und tarifrechtlichen Beteiligungs- und Schutzrechte abgebaut werden.

Theoretische Diskussion

Die theoretische Diskussion um mögliche Anreizregelungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die an dieser Stelle geführt wird, und so wichtig sie auch sein mag, verdeckt meines Erachtens allerdings den tatsächlichen Kern des Problems.

Warum werden denn die bisher schon vorhandenen Regelungen zur Flexibilisierung des Rentenübergangs, die angeblich alle wollen, bislang nahezu nicht genutzt?

Ich sage es Ihnen: Das Problem ist, dass die Menschen gar nicht so weit kommen! Viele, die arbeiten wollen, können gar nicht mehr. Wir stecken hier weniger in einem Dilemma finanzieller Anreize, sondern es fehlt an den

individuellen und kollektiven Voraussetzungen für eine längere Arbeitstätigkeit.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Lassen Sie mich dazu einen Blick auf die Beschäftigungszahlen und -quoten im rentennahen Alter richten. Denn wer keine Beschäftigung hat, hat auch keine Chance, weiterzuarbeiten, und braucht sich über flexible Renteneintrittsregelungen keinerlei Gedanken zu machen. Die Beschäftigungssituation älterer Menschen hat sich zwar seit Einführung der „Rente mit 67“ kontinuierlich verbessert. 2013 waren 8,6 Millionen Arbeitnehmer und damit fast 30 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 50. Ab dem 59. Lebensjahr beschleunigt sich der Rückgang der Beschäftigungsquoten aber deutlich. Nur 32,9 Prozent der 62-Jährigen, 22,4 Prozent der 63-Jährigen und gerade mal 17,3 Prozent der 64-Jährigen haben 2013 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Mehr als zwei Drittel aller älteren Arbeitnehmer waren damit nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Bezeichnend ist, dass der Anteil der Älteren, auf verschiedene Berufsgruppen bezogen, am höchsten unter den freien und hochqualifizierten Tätigkeiten wie Ärzte, Hochschullehrer, Richter, Sozial- und Geisteswissenschaftler ist. Der Großteil der Beschäftigten arbeitet dagegen nicht bis zum Rentenregelalter und nimmt vorzeitig seinen Abschied vom Erwerbsleben.

Die Gründe dafür sind vielfältig. An erster Stelle zu nennen sind die gesundheitliche Situation und die Arbeitsbedingungen älte-

rer Arbeitnehmer. Die Gesundheit ist die zentrale Voraussetzung für das langfristige Verweilen auf dem Arbeitsmarkt. Wie wir aus den täglichen Beratungen in unseren VdK-Kreisgeschäftsstellen wissen und bereits im letzten Jahr bei unserem VdK-Forum zum Thema Erwerbsminderung dargelegt haben, haben viele Beschäftigte gesundheitliche Beschwerden und können ihrer Arbeit nicht mehr nachkommen. Körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, eine erhöhte Arbeitsintensität, Termin- und Leistungsdruck leisten dazu ihren Beitrag. Die Altenpflegerin, die nicht mehr heben kann und die Belastungen einer Nachtschicht mit 40 pflegebedürftigen Menschen nicht mehr aushält, oder der Dachdecker, der körperlich ausgelaugt ist, sind plakative Beispiele dafür und uns aus unserer Rechtsberatung leider nur allzu gut bekannt.

2013 mussten deshalb bundesweit 176.682 Männer und Frauen, davon 22.520 in Bayern, erstmals eine Erwerbsminderungsrente beziehen. Und das ist nur die Gruppe derer, die die restriktiven Voraussetzungen der Erwerbsminderungsrente erfüllen und tatsächlich eine Rente erhalten. Viele weitere gelten nach den engen Kriterien der Erwerbsminderung (tägliche Arbeitsfähigkeit von mindestens drei Stunden) als erwerbsfähig und müssen sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.

Allerdings ohne besonders gute Erwerbsaussichten: Die Arbeitslosenzahlen von Älteren sind in den letzten Jahren trotz besserer Arbeitsmarktlage kaum zurückgegangen. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren

rund 950.000 50-Jährige und Ältere arbeitslos gemeldet.

Im Januar 2015 waren es 1.023.778, davon 621.404 mit 55 und mehr Jahren. 2008 waren es noch 427.130 Personen in dieser Altersgruppe und damit rund 200.000 Menschen weniger.

Aktuell beträgt die Arbeitslosenquote bei den 55- bis unter 65-Jährigen 8,2 Prozent und liegt damit 1,2 Prozent über der allgemeinen Quote. Ältere haben es schwerer, aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder eine neue Beschäftigung zu finden, zumal wenn sie gesundheitliche Einschränkungen und geringe Qualifikationen aufweisen. Sie sind im Schnitt deutlich länger arbeitslos als Jüngere. Langzeitarbeitslose 50-Jährige und Ältere (im SGB II-Bezug) haben im Januar 2015 beispielsweise knapp 60 Prozent der gesamten älteren Arbeitslosen ausgemacht. Der weitaus größere Anteil an den arbeitslosen Älteren war daher schon über ein Jahr ohne Arbeit.

Diese Menschen müssen in verfestigter Arbeitslosigkeit ohne Erfolgserlebnisse auf dem Arbeitsmarkt unter den restriktiven Bedingungen von Arbeitslosengeld II leben und unterliegen einem hohen gesellschaftlichen Druck, sich wegen ihrer Arbeitslosigkeit rechtfertigen zu müssen. Es ist kaum verwunderlich, dass ältere Arbeitssuchende angesichts der geringen Arbeitsaussichten nach gewisser Zeit aufgeben und, sobald es ihnen möglich ist, endgültig aus dem Vollzeitberufsleben ausscheiden.

Öffentlich geförderter Arbeitsmarkt

Diese Menschen mit langen Verweildauern

und langjährigem Leistungsbezug müssen deutlich besser unterstützt werden. Der Sozialverband VdK fordert daher einen dauerhaft öffentlich geförderten Arbeitsmarkt. Ein neues Verständnis öffentlicher Verantwortung für langzeitarbeitslose Menschen ist genauso notwendig wie eine neue Struktur der arbeitsmarktpolitischen Förderung. Langzeitarbeitslose Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen brauchen ein dauerhaftes Gefüge statt befristeter Arbeitsmarktprogramme. Sie müssen tariflich entlohnt und sozialversicherungspflichtig und arbeitsrechtlich abgesichert beschäftigt werden. Wir dürfen diese Menschen nicht ausgrenzen, sondern müssen sie wieder in die Mitte unserer Gesellschaft holen.

Alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen

Wie ich Ihnen gerade darzustellen versucht habe, hat die Gesundheit einen weitreichenden Einfluss auf die Verweildauer im Arbeitsleben. Wenn wir also über die Erwerbsbeteiligung Älterer sprechen, muss auch über die gesundheitliche Belastung der Arbeitnehmer gesprochen werden. Nach dem DGB-Index Gute Arbeit berichten 69 Prozent der befragten Beschäftigten, dass es in ihrem Betrieb keine Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt. Dabei trifft aus unserer Sicht die Betriebe erhebliche Verantwortung bei der gesundheitlichen Vorsorge und der Vermeidung berufsbedingter Beeinträchtigungen der Erwerbstätigkeit. Sie müssen in den Erhalt der Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter investieren und die Arbeitsanforderungen organisatorisch und technologisch auf alters- und altersge-

rechtes Arbeiten ausrichten. Was spräche z. B. dagegen, die Arbeitszeit auf das ganze Erwerbsleben bezogen stärker auf die Wünsche und Lebenssituationen der Arbeitnehmer auszurichten?

teil der Beschäftigten in der Praxis bereits vorher aus dem Erwerbsleben ausscheiden musste.

Daneben ist es unabdingbar, durch betriebliche Fort- und Weiterbildung die Qualifikation der Arbeitnehmer langfristig auf dem aktuellen Stand zu halten. Auch hier zeigt der DGB -Index Gute Arbeit Verbesserungsmöglichkeiten. Bei 18 Prozent der befragten Beschäftigten werden Qualifizierungswünsche gar nicht und bei weiteren 29 Prozent nur in geringem Umfang durch den Betrieb unterstützt. Das IAB-Betriebspanell liefert dazu speziell für Beschäftigte ab 50 noch aussagekräftigere Zahlen. Danach haben 87 Prozent der Betriebe im Jahr 2011 keine Weiterbildung für ihre älteren Beschäftigten durchgeführt. Gerade eine lebenslange Weiterbildung ist aber unverzichtbar, da sie auch im Fall des Arbeitsplatzverlustes die Chance deutlich erhöht, wieder eine Beschäftigung aufnehmen zu können.

Wenn es der Politik und den Unternehmen ernst damit ist, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten, müssen sie die Beschäftigungsbedingungen und -perspektiven dieses Personenkreises verbessern helfen und alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen. Notwendig ist hier auch ein Kulturwandel in der Weise, dass Betriebe auch ältere Arbeitssuchende wieder einstellen.

Es ist müßig, über flexible Renteneintrittsregelungen zu diskutieren, wenn der Groß-

Christoph Ehlscheid

Leiter des Bereichs Sozialpolitik
beim Vorstand der IG Metall
Frankfurt

Das Recht auf Ruhestand

Ein neuer Begriff macht Karriere: Die „Flexi-Rente“ drückt der rentenpolitischen Debatte zunehmend ihren Stempel auf. Nach dem Beschluss der Bundesregierung über ihr Rentenpaket und die abschlagsfreie „Rente mit 63“ für besonders langjährig Versicherte reißt die Debatte nicht mehr ab. Vor allem die Kritiker der „Rente mit 63“ aus dem Wirtschaftsflügel der Union verlangen, unterstützt von Wirtschaftslobbyisten und einem Teil der Presse, eine Kompensation für die verbesserten Ausstiegsmöglichkeiten vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Ganz in diesem Sinne verlangt ein Entschließungsantrag der Bundestagsfraktionen von Union und SPD von der Bundesregierung zusätzlich zum Rentenpaket einen neuen Rechtsrahmen zu schaffen, der ein „flexibleres Weiterarbeiten bis zur Regelaltersgrenze von künftig 67“ und ein „attraktives Weiterarbeiten danach“ befördern soll.¹ Bislang ist es den Koalitionären zwar nicht gelungen, in ihrer Arbeitsgruppe zur so genannten „Flexi-Rente“ einen Konsens zu erzielen. Doch die Debatte bleibt auf der Tagesordnung. Die Forderungen der Wirtschaft und der CDU-Mittelstandsvereinigung werden lauter. Die „Flexi-Rente“ müsse nun endlich kommen und mehr Flexibilität beim Ausstieg brin-



Foto: © Schwepfinger

gen, die drohende „Fachkräfte-Dürre“ verhindern, vor Altersarmut schützen und den massenhaften Wunsch der Alten nach Erwerbsarbeit bis ins höchste Alter erfüllen.

Was ist von dem Konzept der „Flexi-Rente“ zu halten? Welche arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Folgen hätte die Umsetzung einer solchen Konzeption? Was muss geschehen, damit Arbeitnehmern mehr Wahlmöglichkeiten im Arbeits- und Sozialrecht eröffnet werden, um sozial abgesichert und selbstbestimmt vom Erwerbsleben in den Ruhestand gehen zu können?

Das Konzept der „Flexi-Rente“

Das Konzept der „Flexi-Rente“ hat zwei Dimensionen: Zum einen geht es um die Etablierung eines neuen gesellschaftlichen Leitbildes. Bei genauerer Betrachtung fol-

¹Bundestagsdrucksache 18/1507 vom 22.05.2014.

gen die bei Unternehmerverbänden und im wirtschaftsnahen Wissenschafts- und Politikspektrum formulierten Vorschläge dem neuen Leitbild vom „arbeitenden Alten“. Nicht der Ruheständler, nicht der aktive Freizeitmensch oder der sozial engagierte Rentner, sondern der „erwerbsarbeitende Alte“ soll zur gesellschaftlichen Norm werden. Diese neuen Alten arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus und nehmen keine Rente in Anspruch, obwohl sie es könnten (Modell: „Arbeit statt Rente“). Oder: sie nehmen zwar eine Altersrente ganz oder teilweise in Anspruch und arbeiten zusätzlich – entweder in ihrem angestammten Beruf oder in einer neuen Tätigkeit (Modell: „Arbeit plus Rente“). Zum zweiten geht es um die Schaffung einer „arbeits- und sozialrechtlichen Sonderzone“ für Alte, die der Sozialfigur des „arbeitenden Alten“ angepasst ist. Zur Debatte stehen dabei eine Reihe von Maßnahmen, die darauf zielen, das Befristungsrecht nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu flexibilisieren und faktisch den Kündigungsschutz für Alte aufzuweichen. Zudem sind die Sozialabgaben in die Kritik geraten, die der Arbeitgeber noch entrichten muss, auch wenn der Beschäftigte mit Überschreiten der Regelaltersgrenze nach geltendem Recht schon von einem Teil der Beiträge befreit ist.² Egal ob „Arbeit statt Rente“ oder „Arbeit plus Rente“ - beide Male markiert die Norm der Altersgrenze im Rentenrecht nicht das Ende, wohl aber den Übergang in eine neue Rechtsform der Erwerbsarbeit, die erheblich vom vorherigen Arbeitsver-

hältnis abweichen dürfte – und zwar nach unten. Die diskutierte „Flexi-Rente“ und die Sozialfiguren des „Arbeitenden Alten“ verschieben die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand nicht, sie verwischen sie, lösen sie perspektivisch auf. Doch damit werden nicht nur die Grenzen zwischen zwei sozialen Welten verwischt. Auch zwei zentrale Rechtsfiguren der deutschen Arbeits- und Sozialverfassung verlieren an Konturen und damit an Schutzniveau für die Betroffenen.

Die Risiken

Die Gefahr ist groß, dass eine weitere Zone prekärer Arbeit geschaffen und zugleich eine Dumpingspirale in Gang gesetzt wird, die Arbeitseinkommen und Renten weiter unter Druck setzt. Schließlich bieten die Modelle „Arbeit statt Rente“ und „Arbeit plus Rente“ die Möglichkeit, Arbeitnehmer zu niedrigeren Löhnen und mit geringeren Sozialstandards zu beschäftigen. Am Ende dieser Spirale könnte stehen, dass billigere Altenarbeit die „teure“ Arbeit Jüngerer verdrängt. Auch Standards im Alterssicherungssystem geraten unter Druck.

Die rentenrechtlich programmierte Senkung des allgemeinen Rentenniveaus wird das Problem der Altersarmut auf der sozialpolitischen Agenda weit nach oben schieben. Probleme drohen nicht nur Erwerbsgeminderten oder Beschäftigten mit porösen Erwerbsbiografien. Auch Standardrentner mit lebenslangem Durchschnittseinkommen und wenig Arbeitsunterbrechungen erhal-

²Ausführlich zu Rechtsfragen vgl. Hans-Jürgen Urban/Christoph Ehlscheid: Bleibt es beim Recht auf Ruhestand? Flexibler Ausstieg oder Arbeiten bis zum Ende, in: Soziale Sicherheit, 7/2014, S. 262-267.

ten eine Rente, die einen Absturz des Lebensstandards nach sich zieht. Was könnte in dieser Situation „willkommener“ sein als eine „freiwillige“ Aufstockungsleistung, die weder Sozialkassen noch Steuerhaushalte belastet. Und somit befördert die produktive Arbeit des Alten die Auszehrung der Alterssicherung.

„De-Flexibilisierung“ des Rentenrechts

Diejenigen, die in den letzten beiden Jahrzehnten die Rentendebatte und die umgesetzten Rentenreformen etwas intensiver verfolgt haben, werden sich vermutlich bei der aktuellen Debatte um mehr Flexibilität beim Altersübergang verwundert die Augen reiben. War doch die zurückliegende Periode gerade nicht durch einen Auf-, sondern durch einen Abbau von Flexibilität beim Altersübergang gekennzeichnet. Neben der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenzen und der langfristigen Absenkung des Rentenniveaus hat eine Reihe von weiteren Maßnahmen zur einer „De-Flexibilisierung“ des Altersübergangs geführt:

Bereits Mitte der 1990er Jahre wurden mit der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ oder der „Altersrente für Frauen“ Rentenarten für die Jahrgänge 1952 und jünger gestrichen. Zudem wurden ab 2001 die Zugangsvoraussetzungen zu einer Erwerbsminderungsrente mit der Konsequenz verschärft, dass trotz stark eingeschränkter Erwerbsfähigkeit nahezu die Hälfte aller Antragsteller die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt. Was in letzter Konsequenz dann meist nicht bedeutet, dass sie in ihrem Beruf

verbleiben, sondern allzu oft nach langem Krankengeldbezug Arbeitsplatzverlust und Langzeitarbeitslosigkeit folgen. Zusammen mit den Einschränkungen beim Leistungsniveau und den Abschlägen beim vorzeitigen Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor dem 63. Lebensjahr wird insgesamt der Weg in die Erwerbsminderungsrente vielen Bedürftigen faktisch und rechtlich versperrt. Das Bild des Rückbaus flexibler Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang vervollständigenden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die wesentlich die zunehmende Aktivierung von älteren Beschäftigten zum Ziel haben, spezifische Leistungen kürzen und den Druck zur Arbeitsaufnahme deutlich erhöhen. Zudem wurde die gesetzliche Förderung der Altersteilzeit mit Mitteln der Bundesagentur für Neufälle bis Ende 2009 begrenzt. Die hier skizzierte Entwicklung ist zunächst einmal ein weiteres Indiz dafür, dass es in der aktuellen Debatte den Protagonisten der Flexi-Rente nicht um einen an die besonderen Bedingungen von Beschäftigten und Unternehmen angepassten Altersausstieg geht. Die generelle „De-Flexibilisierung“ des Altersausstiegs wird von ihnen eben nicht infrage gestellt. Vielmehr steckt hinter der aktuellen Debatte eine Offensive, um die Lebensarbeitszeit über die Schallmauer „Rente mit 67“ hinaus verlängern zu können.

Für mehr Flexibilität beim Altersausstieg

Aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sicht spricht nahezu alles gegen die Initiierung einer neuen Aktivierungsdynamik im Feld der Altenarbeit. Arbeiten bis zum Ende ist weder ein positives gesellschaftli-

ches Leitbild noch wird es den Bedingungen der modernen Arbeitswelt mit ihren hohen Anforderungen und den wachsenden Belastungen für Körper und Geist gerecht. Selbst wenn die gewerkschaftlichen Bemühungen um eine Humanisierung der Arbeit weiter Früchte tragen, das Alter fordert früher oder später seinen Tribut. Auch wenn die altersbedingten Grenzen der Belastbarkeit sich durch arbeits- und lebensweltliche Präventionsanstrengungen hinausschieben lassen, aufheben lassen sie sich nicht. Unter diesen Bedingungen taugt das Konzept der Rentnerarbeit auch nicht als nachhaltiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Gründe genug, um den gegenwärtigen Versuchen, die unter dem Deckmantel der größeren Freiräume beim Altersausstieg daher kommen und den Druck, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten, weiter verschärfen, eine Absage zu erteilen. Dabei ist nicht die möglichst frühe und für alle verbindliche Altersgrenze der positive Gegenentwurf. Vieles spricht für mehr Flexibilität beim Altersausstieg: Erstens: Bei einem großen Teil der Beschäftigten lassen der Gesundheitszustand sowie fehlende Qualifizierungsmöglichkeiten ein Arbeiten bis zum Erreichen einer einheitlichen, gesetzlichen Altersgrenze nicht zu. Für sie müssen Möglichkeiten gefunden werden, sozial abgesichert vorzeitig aus dem

Erwerbsleben auszusteigen. Wie groß hier der Handlungsdruck ist, zeigt ein Blick auf das reale mittlere berufliche Ausstiegsalter verschiedener Berufsgruppen. Nicht nur beim sprichwörtlichen Dachdecker fordert verschleißende Arbeit ihren Tribut: Für Maler und Lackierer ist durchschnittlich mit knapp 63 Jahren Schluss, in Elektroberufen mit rund 60 und beim Hoch- und Tiefbau mit weniger als 58.³ Auf die Betroffenen warten dann Krankheit, Arbeitslosigkeit und am Ende gekürzte Armuts-Renten. Dass es sich hierbei nicht um ein Randphänomen, sondern ein Problem handelt, das ganze Branchen und große Beschäftigtengruppen betrifft, zeigt eine große Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Nach dieser glauben gerade mal 31 Prozent der Beschäftigten, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Bei Beschäftigten, die besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, fallen die Ergebnisse noch schlechter aus. So glaubt lediglich ein Fünftel der Schichtarbeiter, bis zur Rente arbeiten zu können.⁴ Zweitens entsprechen flexible Ausstiegsoptionen und eine höhere Zeitsouveränität durchaus den Bedürfnissen der Beschäftigten. Ein Blick auf die Aussagen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigt ein eindeutiges Votum: So stimmen 94 Prozent der befragten Beschäftigten der

³Vgl. Martin Brussig/Mirko Ribbat: Entwicklung des Erwerbsaustritts: Anstieg und Differenzierung. Altersübergangsreport 2014-01. Betrachtet man den sozialrechtlichen Status der Beschäftigten vor dem Rentenbeginn so zeigt sich, dass 2012 gerade mal 23,9% aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in eine Rente wegen Alters gewechselt sind vgl. DRV Bund, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2013. ⁴Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung finden sich in IG Metall Vorstand (Hrsg.) (2013): Arbeit sicher und fair! Die Befragung, Ergebnisse, Zahlen, Fakten, Frankfurt am Main. Der vierseitige Fragebogen umfasste 20 Fragenkomplexe mit über 70 Einzelfragen zu verschiedenen arbeits- und gesellschaftspolitischen Themen. Da die Befragung als offenes und beteiligungsorientiertes Projekt in den Betrieben durchgeführt wurde, können die Ergebnisse nach der Methodenlehre der quantitativen Sozialforschung zwar nicht als repräsentativ gelten. Gleichwohl entspricht die Verteilung der Antworten nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und regionaler Konzentration in etwa der Beschäftigten- und Branchenstruktur des Organisationsbereichs der IG Metall. Vgl. Hans-Jürgen Urban u. Christoph Ehlscheid, Plädoyer für ein arbeits- und sozialpolitisches Mandat – Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall, WSI 8/2013, S. 614ff.

Aussage zu, dass der Gesetzgeber „auch in Zukunft Möglichkeiten eines flexiblen Ausstiegs vom Erwerbsleben in die Rente fördern“ müsse.⁵ Drittens wird es angesichts von belastenden Arbeitsbedingungen, der besonderen Situation in Teilarbeitsmärkten und personalpolitischen Erfordernissen in den Unternehmen auch in Zukunft einen Bedarf an flexiblen Ausstiegsoptionen zu sozial abgesicherten Bedingungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze geben. Trotz eines erhöhten Fachkräftebedarfs sind längst nicht alle Unternehmen daran interessiert, ihre Beschäftigten möglichst lange zu halten. Ein Blick auf die tatsächliche Altersstruktur von Belegschaften zeigt zudem, dass die Unternehmen längst nicht so viele Beschäftigungsmöglichkeiten für über 60-Jährige schaffen, wie das ihre öffentliche Rhetorik vermuten lässt. So sind nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gerade mal 5,6 Prozent der Beschäftigten zwischen 60 und 65. Über 65-Jährige haben lediglich einen Anteil von 0,4 Prozent der Belegschaften.⁶

Von der De- zur Re-Flexibilisierung

Sinnvoll wäre die Eröffnung einer Palette von definierten Ausstiegsoptionen. Diese könnte den Beschäftigten einen Abgleich zwischen materiellen Erwägungen und den Bedarfen bei der Vereinbarkeit von Ausstieg und Privatleben ermöglichen.

Neue Erwerbsminderungsrente

Die Ausgestaltung des Erwerbsminderungsrechts entscheidet mit darüber, ob ein bedarfsgerechter und sozial abgesicherter

Altersübergang gelingt. Rentenexperten und Sozialwissenschaftler mahnen daher grundlegende Reformen im Erwerbsminderungsrecht an. Dieser Reformbedarf bleibt auch nach den Verbesserungen durch das Rentenpaket der Bundesregierung immer noch hoch. Weder die Verlängerung der Zurechnungszeiten um zwei Jahre noch die verabschiedete „Günstigerprüfung“ werden verhindern können, dass auch zukünftig die Einkommenssituation vieler Erwerbsminderungsrentner prekär bleibt und der Bezug einer Erwerbsminderungsrente weiter zu den wichtigsten Faktoren für Altersarmut gehören wird. Ein sozial abgesicherter Altersübergang für gesundheitlich Beeinträchtigte wird nur gelingen, wenn über die Verlängerung der Zurechnungszeiten hinaus, die systemwidrigen Abschlüsse beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze gestrichen werden. Bei einem durchschnittlichen Zahlbetrag zwischen 652 Euro (bei Männern im Westen) und 576 Euro (Frauen im Westen) sprechen für diese Maßnahme dringende versorgungspolitische Gründe. Aber auch systematisch sind die Abschlüsse nicht gerechtfertigt: Die bei der Reform des Erwerbsminderungsrechts herangezogene Begründung, dass ohne die Abschlüsse bei steigenden Altersgrenzen ein Anreiz zur Flucht in die Rente für Erwerbsgeminderte bestünde, überzeugt nicht. Denn: Die Erwerbsminderungsrente kann regelhaft nur bei medizinisch überprüften Gründen in Anspruch genommen werden. Sie ist somit keine wählbare Form der „freiwilligen Frührente“. Neben einer besseren ma-

⁵Vgl. ebd., ⁶Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.6.2013.

teriellen Absicherung muss der Zugang zu einer Erwerbsminderungsrente erleichtert werden. So hat die, vom Bundessozialgericht entwickelte, Bezeichnungspflicht einer Verweisungstätigkeit beim Vorliegen einer „Summierung ungewöhnlicher oder spezifischer Leistungseinschränkungen“ nur dazu geführt, dem Versicherten Arbeitsplätze aufzuzeigen, die zwar abstrakt-generell in Betracht kommen, aber für ihn konkret auf dem Arbeitsmarkt nicht erreichbar sein müssen. Diese Verweisungspraxis sollte zukünftig nicht mehr möglich sein. Eine volle Erwerbsminderung sollte auch vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer nach dem 55. Lebensjahr nur noch leichte Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes mit einer Summierung gewöhnlicher Leistungseinschränkungen oder einer spezifischen Leistungseinschränkung verrichten kann, es sei denn, dem Versicherten kann ein konkreter freier Arbeitsplatz vermittelt werden.

Neue Altersteilzeit

Die Altersteilzeit hat sich in der Praxis als Möglichkeit erwiesen, einen sozial abgesicherten Übergang in den Ruhestand zu organisieren. In einer Reihe von Branchen haben die Tarifvertragsparteien Verantwortung übernommen und auf Basis der gesetzlichen Regelungen tarifliche Lösungen gefunden. Das gilt etwa für die Metall- und Elektro- sowie die Stahlindustrie. In diesen Industriebereichen ist die Altersteilzeit der wichtigste Baustein, um einen vorzeitigen Ausstieg zu fairen Bedingungen zu ermöglichen. Ein Blick in die zitierte Beschäftigtenbefragung unterstreicht dies: So würden 53 Prozent der Befragten gerne die heutigen Altersteilzeitregelungen nutzen. Dem hohen

Interesse stehen aber auch 20 Prozent der Beschäftigten gegenüber, die sich die Altersteilzeit aus finanziellen Gründen nicht leisten können und 16 Prozent, die die Regelung gar nicht kennen. Das spricht für eine stark selektive Wirkung der Altersteilzeitregelung und verweist auch auf die Bedeutung der öffentlichen Förderung der Altersteilzeit. So sind mit dem Wegfall der Förderung der Bundesagentur für Arbeit (Ende 2009) in den Handwerksbranchen viele Arbeitgeber aus der Altersteilzeit ausgestiegen und bieten betrieblich keine Regelung mehr an.

Abschlagsfreie Rente für langjährig Versicherte

Mit der Neuregelung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Beitragsjahren hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, ab dem 63. Lebensjahr ohne Abschläge aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden. Das ist nahe an den gewerkschaftlichen Forderungen. So haben Gewerkschaften in den letzten Jahren darauf hingewiesen, dass es zum einen aus Gründen der Leistungsgerechtigkeit geboten ist, langjährig Versicherten einen ungekürzten Rentenzugang zu ermöglichen. Denn langjährige Beitragszahler zahlen viel und erhalten vergleichsweise wenig. Altersrenten werden im Durchschnitt 21 Jahre bezogen, bei langjährig Versicherten sind es nur etwa 15 Jahre. Zum zweiten profitieren von einer solchen Regelung Berufsgruppen, die typischerweise über einen langen Zeitraum gesundheitlich beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, und die die Regelaltersgrenze realistischerweise selten erreichen können. So richtig wie der eingeschlagene Weg auch ist, falsch bleibt, dass

von der Neuregelung lediglich einige Jahrgänge profitieren werden. Aus Gründen der Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit sowie aus Gründen der Generationengerechtigkeit sollte ein abschlagsfreier Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte mit 63 zukünftig als Rentenart erhalten bleiben und allen Jahrgängen offen stehen.

Rentenniveau

Sollen rentenrechtliche Ausstiegsoptionen für die Beschäftigten auch reale Möglichkeiten darstellen, bedarf es einer merklichen Aufstockung des Sicherungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Reformen der letzten Jahre haben eine weitere Absenkung des allgemeinen Rentenniveaus um etwa fünf bis sieben Prozentpunkte in den nächsten Jahren programmiert – nicht für prekär Beschäftigte, sondern für Versicherte mit einer geschlossenen Berufsbiografie und stets durchschnittlichem Einkommen. Angesichts der massenhaften Altersarmut muss dieser drohende Skandal verhindert werden. Über die Wege wäre zu streiten, über das Ziel nicht. Auf jeden Fall spricht vieles dafür, das weitere Absinken des Rentenniveaus zumindest zu stoppen und die Renten wieder an die Entwicklung des allgemeinen Einkommensniveaus anzukoppeln und damit das Prinzip der dynamischen Renten zu erneuern.

Ausblick

Mit dem abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte ab 63, der besseren Absicherung bei Erwerbsminderung und der zusätzlichen Anerkennung von Erziehungsleistung („Mütter-Rente“) hat der Gesetzgeber ein Rentenpaket geschnürt,

das erstmals seit mehreren Jahrzehnten des Sozialabbaus wieder Sozialaufbau in der Rentenversicherung vorsieht. Doch damit ist keineswegs das Ende der Reformdebatte erreicht. Mit der Debatte um die „Flexi-Rente“ und den zentralen Forderungen von Unternehmerverbänden und dem Wirtschaftsflügel der Union wächst die Gefahr, dass der „arbeitende Alte“ zum Pionier in einer Soziallandschaft werden könnte, in der die Arbeit der aktivierten Alten die allgemeinen Sozialstandards unterspült. Und dies, obwohl der arbeitende Rentner keinen durchgreifenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten würde. Hierauf kann die Antwort aus sozialstaatlicher Perspektive nur lauten: „Wehret den Anfängen!“ Ein akzeptables, neues Modell des flexiblen Altersübergangs muss einen erreichbaren Endpunkt der Erwerbsarbeit definieren. Gefordert ist ein Recht auf Ruhestand. Im Rentenrecht wie im gesellschaftlichen Altersbild. Arbeiten bis zum Ende mag aus der Perspektive eines ungebändigten „Produktivismus“ als positive Vision durchgehen. Doch für die Betroffenen wäre es – am Ende eines langen, belastenden Arbeitslebens – wohl eher ein Horrorszenario. Zugleich darf das „Nein“ zur „Flexi-Rente“, aber nicht als „Nein“ zu einem sozial abgesicherten und selbstbestimmten Altersübergang missverstanden werden. Ein flexibles Rentenrecht mit mehr Wahlmöglichkeiten für die Betroffenen und auskömmliche Renten sowie eine an die jeweiligen Bedingungen in unterschiedlichen Branchen und Betrieben angepasste tarifliche Ausgestaltung ist eine positive Reformoption, an deren Ausgestaltung sich die Gewerkschaften mit ihren Vorschlägen einbringen werden.

Dr. Uwe Gaßmann

Stellv. Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmungen (VAEU) Hannover

Die Flexibilisierung der Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente aus Sicht der Arbeitgeber

Aktuelle Situation und Entwicklungstrends

Die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nimmt in der öffentlichen Diskussion – insbesondere vor dem Hintergrund des im Jahre 2012 begonnenen schrittweisen Einstiegs in die „Rente mit 67“ – einen breiten Raum ein. Die Debatte wird bestimmt von vielen irreführenden und teilweise sogar falschen Behauptungen: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten nach wie vor kaum Chancen am Arbeitsmarkt, weswegen die „Rente mit 67“ eher als Renten kürzungsprogramm anzusehen sei.

Fest steht, dass eine steigende Beschäftigung älterer Menschen angesichts der demografischen Entwicklung, eines infolgedessen wachsenden Fachkräftemangels und nicht zuletzt aufgrund kommender Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung unverzichtbar ist. Bis 2030 wird die Zahl der Personen im Alter von 20 bis unter



Foto: © Schwepfinger

65 Jahren nach derzeitigem Erkenntnisstand um mehr als 15 % von ca. 50 Mio. auf etwa 42 Mio. sinken. Daraus folgt, dass bis 2035 etwa 4 Mio. Arbeitskräfte fehlen werden. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat in der Wirtschaft inzwischen ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Die über viele Jahre hinweg geübte Frühverrentungspraxis ist inzwischen einer höheren Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewichen. So hat die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-jährigen zwischen 2000 und 2013 um mehr als zwei Drittel zugenommen; sie ist von 37,4 % auf 63,5 % gestiegen.

Die Erwerbstätigenquote der 60- bis unter 65-jährigen hat sich in diesem Zeitraum von 19,6 % auf 49,9 % mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung ist in einem hohen Ausmaß auch auf eine zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung zurückzuführen. Die

Erwerbstätigenquote der 60- bis unter 65-jährigen Frauen hat sich zwischen 2000 und 2013 fast vervierfacht, von 12,1 % auf 42,6 %. Auch die Erwerbsbeteiligung der Männer hat im gleichen Zeitraum zugenommen, und zwar von 27,2 % auf 57,6 %.

Erfreulich dabei ist, dass über zwei Drittel der 60- bis unter 65-jährigen in Vollzeit arbeiten. Somit hat sich die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer in Deutschland wesentlich positiver entwickelt als in den anderen Ländern, die im Jahr 2000 Mitglied der Europäischen Union waren. Dies ist ein Indiz dafür, dass die deutschen Unternehmen verstärkt auch auf eine Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen. Ebenso hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer in den letzten Jahren deutlich zugenommen. In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-jährigen ist die Beschäftigung im letzten Jahrzehnt 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. Aktuell haben knapp drei Viertel derjenigen in dieser Altersgruppe, die arbeitsfähig sind und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wollen, einen solchen Arbeitsplatz.

Ein falsches Bild entsteht, wenn die Beschäftigungschancen Älterer an dem Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, bezogen auf die gesamte Altersgruppe der 60- bis unter 65-jährigen, gemessen werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass zum einem dabei die Erwerbstätigkeit von

Beamtinnen und Beamten und Selbstständigen nicht in die Betrachtung mit einbezogen wird, zum anderen, weil dann als Bezugsbasis auch auf solche Personen abgestellt wird, die dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen, weil sie sich z. B. in einer vorgezogenen Rente befinden.

Aussagefähig für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitsmarkt Älteren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht, ist hingegen, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Zahl derjenigen, die dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen, also arbeiten können und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder anstreben, in Bezug zu setzen. Dies sind wesentlich weniger als die Gesamtzahl der insgesamt 4,6 Mio. Menschen, die Ende 2013 zwischen 60 bis unter 65 Jahren alt waren. Von diesen 4,6 Mio. waren 1,9 Mio. bereits im Ruhestand und bezogen eine Altersrente. Weitere 0,4 Mio. Ältere bezogen eine Erwerbsminderungsrente und zudem waren darunter etwa 0,6 Mio. Beamtinnen und Beamte sowie Selbstständige und einige hunderttausend andere Personen, die keinen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz suchten und z. B. nur einen Minijob als Hinzuverdienst zum Haushaltseinkommen haben wollten.

Daraus folgt, dass höchstens 2 Mio. der 60- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein können, die sich in 2013 wie folgt verteilen:

- 1,64 Mio. Personen hatten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,

- 0,18 Mio. Personen waren in vorruhestandsähnlichen Regelungen (§ 428 SGB III, § 65 Abs. 4 SGB II, § 252 Abs. 8 SGB VI und § 53 a 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.

Bezogen auf die Zahl von 2 Mio. Menschen haben demnach mit 1,64 Mio. mehr als drei Viertel aller 60- bis unter 65-Jährigen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein wollen und können, bereits jetzt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die von der SPD als Voraussetzung für die Umsetzung der zum 01.01.2012 in Kraft getretenen, schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre geforderte Beschäftigungsquote für 60- bis unter 65-Jährige von mindestens 50 % wird damit, wenn man die richtige Basis zugrunde legt, schon heute deutlich übertroffen.

Angesichts des demografischen Wandels und eines rasant wachsenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften ist eine weitere Steigerung der Beschäftigung Älterer unverzichtbar. Nicht zuletzt wird es nur so möglich sein, die Position Deutschlands im internationalen Wettbewerb zu halten, Wohlstand zu erarbeiten und auch die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme zu ermöglichen. Heute stehen 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 34 Personen über 65 Jahre gegenüber; im Jahr 2030 werden es bereits 51 sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bevölkerung nicht nur altert,

sondern dass sie auch insgesamt abnimmt. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 bis unter 65 Jahren um rd. 8 Mio. von heute 50 Mio. auf dann 42 Mio. zurückgehen.

Lebenslanges Lernen ausbauen

Die Unternehmen reagieren auf den demografischen Wandel unter der strategischen Herausforderung, mit insgesamt alternden Belegschaften und einem sinkenden Potenzial an Fach- und Führungskräften, die betriebliche Leistungsfähigkeit im globalen Business und Innovationswettbewerb zu erhalten bzw. zu stärken, mit einer ganzen Palette von Maßnahmen in ihrer Personalpolitik. Dazu gehört eine altersgerechte Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung, die Einführung altersgemischter Teams bis zur gezielten Suche nach älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dabei setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass eine altersgerechte 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.

Wesentlicher Bestandteil einer solchen Personalpolitik ist der Ausbau eines lebenslangen Lernens. Diesem liegt die Erkenntnis zugrunde, dass entscheidend für die Beschäftigungschancen die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist bei einer guten Qualifikation auch im Alter fast genauso gering wie in jüngeren Jahren. Eindeutiges Indiz dafür ist, dass ein großer Teil der

heute arbeitslosen Personen keinen Berufsabschluss hat.

Folglich erkennen immer mehr Unternehmen, dass die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von unmittelbarem Wert für das Unternehmen ist. Die deutschen Unternehmen investieren derzeit durchschnittlich 1.035 Euro in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr und Person. Bezogen auf das Jahr 2010 waren das insgesamt 28,6 Mrd. Euro. Hinzu kommen etwa 24 Mrd. Euro für die Ausbildung von Nachwuchskräften.

Nur knapp 16 % aller Unternehmen halten Weiterbildung für Ältere weniger lohnend als für Jüngere, wobei in jedem dritten Unternehmen von Problemen berichtet wird, dass es Schwierigkeiten gibt, ältere Beschäftigte für eine Weiterbildung zu motivieren.

Unverzichtbar ist, dass die Beschäftigten selbst stärker Verantwortung für ihre Weiterbildung übernehmen und sich auch an den Kosten von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass sie Freizeit- oder Urlaubstage für die Weiterbildung nutzen. Eine faire Kostenverteilung ist unverzichtbar. Folglich wären viele Unternehmen bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu noch höheren Investitionen in Weiterbildung bereit, als dies bereits heute geschieht.

Wichtig ist, dass betriebliche Gestaltungsspielräume für Weiterbildung erhalten bleiben. Der Qualifizierungsbedarf in den

Betrieben wie auch für einzelne Beschäftigte fällt oftmals sehr unterschiedlich aus. Deshalb kann über eine Weiterbildung nur individuell entschieden werden, und pauschale gesetzliche Regelungen wie z. B. ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Weiterbildung oder Freistellungsansprüche für Weiterbildung werden dem nicht gerecht, da sie zu Fehlinvestitionen und Qualifizierungen am Bedarf vorbei führen.

Gesundheit erhalten

Eine weitere wichtige Komponente zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ist eine gute Gesundheit der Beschäftigten. Diese ist eine unverzichtbare Grundlage für eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter und ggf. auch darüber hinaus. Positiv festzustellen ist dabei, dass der Krankenstand in der deutschen Wirtschaft von 5,6 % im Jahr 1970 auf inzwischen 3,8 % im Jahr 2013 gesunken ist. Ebenso ist die Zahl der Arbeitsunfälle von 1995 bis 2013 um 51 % zurückgegangen. Dies ist auf einen konsequenten Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben zurückzuführen. So beliefen sich die Ausgaben für Präventionsmaßnahmen allein bei den arbeitgeberfinanzierten Berufsgenossenschaften im Jahr 2013 auf rd. 1,04 Mrd. Euro. Dabei ist die Zahl der Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, zwischen 1995 und 2013 um rd. 40 % zurückgegangen.

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist in hohem Maße von der individuellen Gesundheit der Beschäftigten abhängig. Diese kann nur in begrenztem Maße von den Unternehmen beeinflusst werden, in dem sie

z. B. auf freiwilliger Basis Anregungen geben und Unterstützung anbieten. Entscheidend ist, dass ein gesundheitsförderlicher Lebensstil und eine dazu erforderliche individuelle Gesundheitskompetenz positiv durch die Unternehmen begleitet werden. Dabei kann der Arbeitgeber nur darauf einwirken, was in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, beispielsweise 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.

Besorgniserregend ist der kontinuierliche Anstieg in der Diagnosegruppe der psychischen Störungen bei den Zugängen für Erwerbsminderungsrenten. Die Verrentungen setzen durchschnittlich bei 48 Jahren ein. Folglich scheidet eine große Zahl an Fachkräften relativ jung aus dem Erwerbsleben aus. Der Anstieg dieser Frühverrentungen ist allerdings nicht unbedingt auf einen tatsächlichen Anstieg psychischer Erkrankungen zurückzuführen, sondern eher darauf, dass diese Diagnose heute häufiger gestellt wird. Dennoch ändert dies nichts daran, dass die davon betroffenen vorzeitig ausscheidenden Personen dem Arbeitsmarkt fehlen. Eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach befristeten Verrentungen gelingt ebenso in diesem Feld nur sehr selten. Erfolgreiche Unternehmensinitiativen belegen, dass durch eine integrierte Versorgung der Betroffenen große Erfolge in dem Bemühen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit vormals psychisch Kranker erreicht werden. Ein solches Vorgehen er-

fordert eine enge Abstimmung der betrieblichen Praktiker, wie Personalverantwortliche und Betriebsärzte, mit den zuständigen Sozialversicherungen, den Krankenkassen und der Rentenversicherung. Die Ausrichtung der einzelnen Behandlungsmodule muss zudem klar auf die Wiederaufnahme des Erwerbsverhältnisses ausgerichtet sein. Hier sind insbesondere die Sozialversicherungen gefordert, ihre Maßnahmen nicht nur an den vielfachen Schnittstellen noch viel effektiver und effizienter auszurichten.

Festzuhalten ist dabei auch, dass psychische Erkrankungen nicht vorrangig auf die Arbeit zurückzuführen sind. Im Gegenteil hat Arbeit oftmals einen sehr positiven Effekt auf die psychische Gesundheit. Berufstätigkeit schafft Selbstbestätigung und Anerkennung. Dies wird dadurch bestätigt, dass im aktiven Arbeitsleben stehende Menschen seltener an psychischen Erkrankungen leiden als nicht Beschäftigte.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 Abs. 2 SGB IX ist ein Instrument, welches der Gesetzgeber im Jahr 2004 geschaffen hat, um zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beizutragen. Allerdings kann ein betriebliches Eingliederungsmanagement nur dann erfolgreich sein, wenn es zielorientiert durchgeführt werden kann und Formalismen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Ebenso müssen die betroffenen Beschäftigten selbst ein Interesse an der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements haben und dazu bereit sein.

Rechtliche Rahmenbedingungen verbessern

Beschäftigungsbarrieren und Frühverrentungsanreize werden darüber hinaus abgebaut, wenn das Arbeitsförderungsrecht konsequent auf eine zügige Beschäftigungsaufnahme ausgerichtet ist. So ist die rückwirkend zum 01.01.2008 in Kraft getretene erneute Verlängerung des Arbeitslosengeldes auf bis zu 24 Monate für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontraproduktiv. Denn eine überlange Bezugszeit für das Arbeitslosengeld ist schädlich für eine zügige Beschäftigungsaufnahme auch für ältere Menschen. Internationale Vergleiche zeigen, dass ein höheres Arbeitslosengeld und die Möglichkeit, es länger und leichter zu beziehen, dazu führt, dass die Arbeitslosigkeit länger andauert, weil hierdurch frühzeitige, intensive Eigenanstrengungen bei der Beschäftigungssuche verringert werden.

Um einen Wiedereinstieg älterer Menschen in das Berufsleben zu erleichtern, sollte das Lebensalter als Sozialauswahlkriterium gestrichen werden. Das Kriterium der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist ausreichend, um einen hinreichenden Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte zu gewährleisten.

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 beispielsweise dazu führen, dass ein 58-jähriger mit nur wenigen Jahren Betriebszugehörigkeit einen höheren Kündigungsschutz genießt als eine 40-jährige Kol-

legin mit Familienverantwortung, die schon länger für das Unternehmen arbeitet.

Die Rolle der Tarifvertragsparteien

Die Notwendigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf zu erhalten und die Beschäftigungssituation und Chancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern, ist nicht ohne Einfluss auf die Tarifpolitik. Die Tarifpartner unterstützen bereits seit längerem die Unternehmen mit branchenbezogenen Lösungen, z. B. zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, bei der Förderung von Aus- und Weiterbildung oder für einen flexiblen Übergang in die Rente bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Dabei gibt ein tarifvertraglicher Rahmen den Betrieben Anreize für konkrete Maßnahmen, die den Berufsalltag älterer Beschäftigter erleichtern und damit eine für die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer angemessene, aber auch produktive Erwerbstätigkeit im Alter ermöglichen. Zu Beginn steht vielfach eine sogenannte Demografieanalyse, d. h. die Altersverteilung im Betrieb und daraus resultierende Bedürfnisse werden ermittelt bzw. für die Zukunft prognostiziert. Im Anschluss daran 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, beispielsweise ein altersgerechter Schichtplan, die Förderung der körperlichen Fitness oder ein Lebensarbeitszeitkonto entwickelt werden.

Ebenso werden solche 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. Dabei ist von Bedeutung, dass noch bestehende sogenannte tarifvertragliche Sonoritätsprivilegien weiter abgebaut werden. Solche Regelungen in Tarifverträgen können sich als ernsthaftes Hindernis für die Beschäftigung und insbesondere die Neueinstellung Älterer erweisen. Insbesondere Regelungen zur altersabhängigen Arbeitszeitverkürzung oder ein verstärkter Kündigungsschutz für Ältere verteuern die Beschäftigung Älterer gegenüber jüngeren Beschäftigten oder belegen diese mit zusätzlichen arbeitsrechtlichen Restriktionen.

In vielen Tarifverträgen gibt es Regelungen, nach denen Entgelte automatisch mit der Länge der Beschäftigungsdauer steigen. Dies führt dazu, dass die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann teurer wird als die von jüngeren, ohne dass damit zwingend auch eine Leistungssteigerung verbunden ist. Im Gegenteil muss es das Ziel sein, junge und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen zu motivieren. Ein Instrument dafür ist die Einführung von leistungsbezogenen bzw. erfolgsorientierten Vergütungsbestandteilen.

Ein Hemmnis für die Beschäftigung Älterer ist zudem die Regelung in vielen Tarifverträgen, dass bei einer aus Leistungs- oder Gesundheitsgründen erfolgten Umsetzung

älterer Beschäftigter auf einen anderen Arbeitsplatz eine Lohn- bzw. Gehaltsgarantie vorgesehen wird. Solche Entgeltsicherungsklauseln wirken kontraproduktiv, weil sie schwächere Leistungen ignorieren und deshalb die Weiterbeschäftigungsperspektiven betroffener Personen verschlechtern.

Ebenso gibt es Hemmnisse beispielsweise durch Vereinbarungen, die über den gesetzlichen Kündigungsschutz hinausgehen. Die Unkündbarkeit von Arbeitnehmern ab einem bestimmten Alter stellt ein erhebliches Einstellungshemmnis für Ältere dar.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre konsequent umsetzen

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung älterer Menschen wird maßgeblich durch rentenrechtliche Regelungen beeinflusst. Es gibt inzwischen eindeutige empirische Hinweise, dass Veränderungen des gesetzlichen Renteneintrittsalters das Erwerbsverhalten Älterer maßgeblich beeinflussen. So war die 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, kontraproduktiv. Im Zuge dieser Regelung sank die Erwerbsquote der 60- bis unter 65-Jährigen von 72 % (Männer) bzw. 20 % (Frauen) in den Folgejahren auf 46 % (Männer) sowie 12 % (Frauen) ab. Dabei ist im gleichen Zeitraum die Erwerbsquote insgesamt gestiegen.

Das Rentenrecht darf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben nicht verhindern. Die

Altersrente für besonders langjährig Versicherte, die einen vorzeitigen abschlagsfreien Rentenzugang nach 45 Jahren Pflichtbeitragsjahren ermöglicht, sollte ersatzlos abgeschafft werden.

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten im Alter sind hingegen zu verbessern. Bei vorzeitigen Altersrenten mit Abschlägen sollte auf eine Hinzuverdienstgrenze grundsätzlich komplett verzichtet werden; bei vorzeitigen Altersrenten ohne Abschläge sollten die Hinzuverdienstgrenzen hingegen nicht entfallen.

Ein gleitender Übergang in die Rente ohne neue Frühverrentungsanreize sollte ermöglicht werden. 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.

Die Rahmenbedingungen für eine befristete Beschäftigung bei Erreichen der Regelaltersgrenze sind zu verbessern. Die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Neuregelung für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Flexi-Rente gem. § 41 Satz 3 SGB VI) ist ein Fortschritt, der zu mehr Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze führen wird. Dabei sollte die Flexi-Rente dadurch ergänzt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, erneut eine zeitlich begrenzte

Beschäftigung bei ihrem alten Arbeitgeber eingehen können. Bislang war dies nur in dem begrenzten Rahmen des § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) möglich. Diese Regelung ermöglicht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erneut eine zeitlich befristete Beschäftigung vereinbaren können, nachdem die Beschäftigten altersbedingt ausgeschieden sind. Denn sie setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor einer Wiedereinstellung mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sein muss. In dieser Zeit dürfen sie oder er auch keine geringfügige Beschäftigung ausgeübt haben. Das heißt, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrem Ruhestand eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei ihrem früheren Arbeitgeber nicht ohne Sachgrund erneut befristet eingestellt werden können.

Auch der in § 14 Abs. 3 TzBfG vorgesehene Höchstbefristungszeitraum von fünf Jahren ist nicht zielführend. In den meisten Fällen wird eine Befristungsdauer von fünf Jahren ausreichen, dennoch gibt es keinen Grund, z. B. einen motivierten 70-Jährigen, der bereits fünf Jahre nach § 14 Abs. 3 TzBfG beschäftigt war, eine weitere zeitlich 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.

Schlussfolgerungen

Eine steigende Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist angesichts der demografischen Entwicklung, einer steigenden Lebenserwartung und eines sich verschärfenden Fachkräftemangels notwendig und richtig. Sie muss durch flexible, individuelle Möglichkeiten zum Renteneintritt mit entsprechenden Rahmenbedingungen flankiert werden. Die Betriebs- und Tarifvertragsparteien haben eine zentrale Rolle bei der Aushandlung und Ausgestaltung branchenbezogener Regelungen.

Quelle: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:
Für eine konsequente Fortsetzung des erfolgreichen Kurses für
mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-
mer, Berlin 2015

Dr. Martin Brussig

Institut Arbeit und Qualifikation
der Universität Duisburg Essen

Alterserwerbsbeteiligung und Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters

Aktuelle Entwicklungen

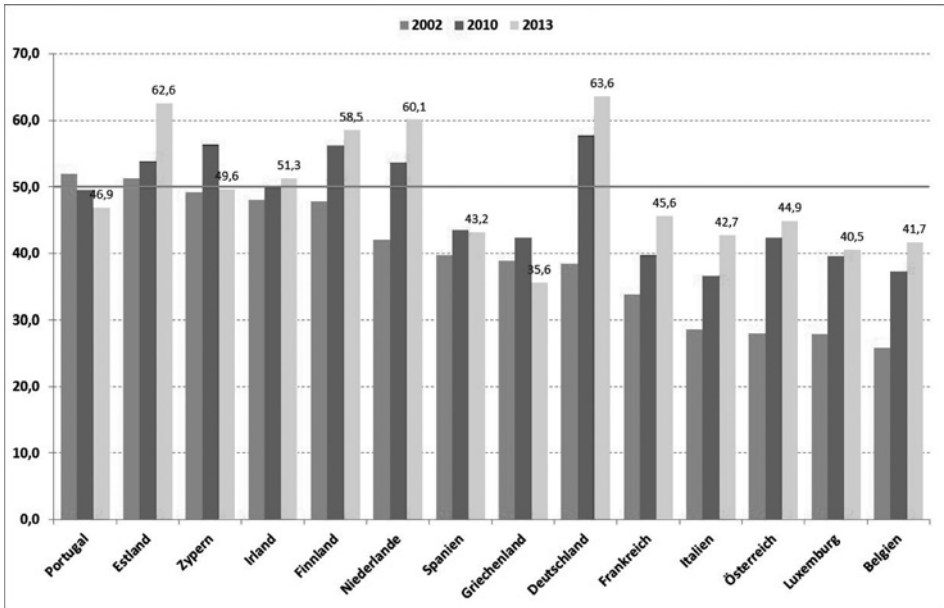
In einer Vielzahl europäischer Länder veranlasst die zunehmende Alterung der Bevölkerung eine Neuausrichtung der Renten- und Beschäftigungspolitik. So wurde im Frühjahr 2001 vom Europäischen Rat in Stockholm das Ziel ausgegeben, bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigkeit älterer Menschen zwischen 55 und 64 Jahren auf 50 Prozent anzuheben. In diesem Zusammenhang wird die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters in verschiedenen Ländern diskutiert bzw. bereits umgesetzt. Die Dänen haben beispielsweise 2006 den Beschluss, das Rentenalter von 67 Jahre auf 65 Jahre zu senken, wieder zurückgenommen. Im Zuge ihrer aktuellen Rentenreformen von 2010 und 2011 sind inzwischen auch Frankreich und Spanien gefolgt. Im Vereinigten Königreich soll bis zum Jahr 2046 sogar schrittweise eine Altersgrenze von 68 Jahren realisiert werden. Auch unter dem Druck der aktuellen Finanzkrise wurden in einigen Ländern wie etwa Griechenland, Italien oder Spanien die Möglichkeiten für einen vorzeitigen Renteneintritt geschlossen. Tatsächlich hat sich die Alterserwerbsbeteiligung in allen europäischen Ländern in den letzten Jahren erhöht (vgl. Abbildung 1). Übertrafen im



Jahr 2002 – kurz nach den Beschlüssen von Stockholm – nur zwei Länder der Eurozone die 50-Prozent-Marke (Portugal und Estland), so waren es 2010 bereits fünf Länder. Deutschland, im Jahr 2002 noch im Mittelfeld gelegen, brachte es im Jahr 2013 innerhalb der Euroländer sogar noch vor Finnland zum Spitzenreiter. Allerdings weisen andere, hier nicht ausgewiesene, Länder, namentlich die übrigen skandinavischen Länder sowie beispielsweise die Schweiz, eine noch höhere Alterserwerbstätigenquote auf.

Die Entwicklung weist – über den bloßen Anstieg der Alterserwerbstätigenquote hinaus – in beinahe allen Ländern vier weitere Gemeinsamkeiten auf. So vollzieht sie sich erstens für Männer und Frauen gleichermaßen, und oft bei Frauen noch etwas stärker. Zweitens hat sich die Quote der erwerbstätigen Älteren an die der 25- bis 54-Jährigen angenähert. Drittens sind in allen Ländern

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-jährigen, 2002, 2010 und 2013, ausgewählte Länder



Quelle: Eurostat

mehr oder weniger große Unterschiede in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau zu verzeichnen: Die Erwerbsbeteiligung ist relativ hoch bei Personen mit einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung und bei gering Qualifizierten vergleichsweise gering. Und schließlich nimmt viertens in allen Ländern der Anteil der Teilzeitbeschäftigten vor allem bei den 55- bis 64-Jährigen gegenüber den jüngeren Altersgruppen zu.

Für Deutschland ist erstens hervorzuheben, dass die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung zum überwiegenden Teil auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beruht. Zwar sind im Vergleich der Altersgruppen am Ende der Erwerbs-

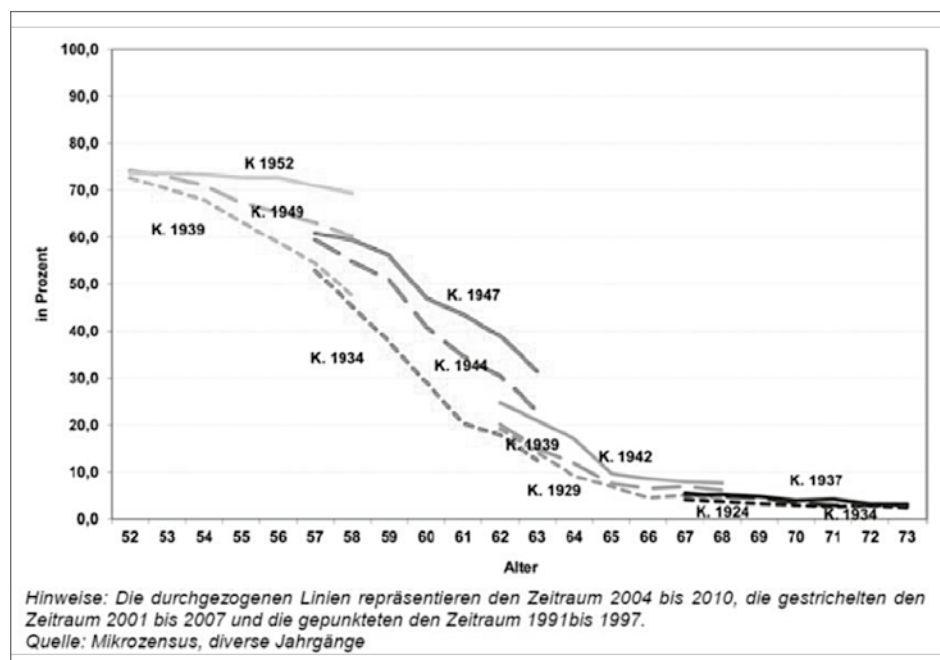
phase anteilig mehr Teilzeitbeschäftigten, mehr geringfügige Beschäftigten und auch mehr aufstockende Erwerbstätigkeit festzustellen als in der mittleren Erwerbsphase. Der Anteil dieser sog. atypischen Beschäftigungsverhältnisse hat in den letzten beiden Jahrzehnten unter den Älteren (wie auch unter den übrigen Erwerbstätigen) stetig zugenommen. Immerhin ein Drittel der 60- bis 65-jährigen Erwerbstätigen war 2011 teilzeitig, geringfügig oder aufstockend erwerbstätig. Doch der überwiegende Teil der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Älteren in den letzten zehn Jahren fand in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung statt. Immerhin waren 2001 auch schon 30 Prozent der Erwerbstätigen zwischen

60 und unter 65 Jahren atypisch beschäftigt. Es ist zweitens hervorzuheben, dass die Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung vor allem durch längere Erwerbsphasen erreicht wurde. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, lässt sich die Erwerbsbeteiligung beispielsweise auch durch eine zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung steigern. Eine zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung ist auch tatsächlich zu beobachten, doch die wesentliche Ursache für die steigende Alterserwerbsbeteiligung sind längere Erwerbsphasen. Dies lässt sich im Kohortenvergleich gut nachvollziehen (siehe Abbildung 2): Die jüngeren Kohorten weisen im gleichen Alter eine höhere Erwerbsbeteiligung auf als die älteren Kohorten, und der altersbedingte

Rückgang der Erwerbsbeteiligung verläuft bei den jüngeren Kohorten insbesondere vor Vollendung des 60. Lebensjahres deutlich langsamer. Allein zwischen den beiden Geburtskohorten der 1941 und 1945 Geborenen, die nur vier Jahre auseinanderliegen und die zwischen ca. 2000 und 2010 ihr Arbeitsleben beendet haben, ist das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter um ein volles Jahr, von 60 auf 61 Jahre, gestiegen (siehe hierzu: Brüssig und Ribbat 2014).

Der Befund vom steigenden durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter ist aufschlussreich. Er zeigt unmittelbar zweierlei: Erstens ist eine Verlängerung der Erwerbsphasen in vielen Fällen möglich. Befürchtungen, dass eine Weiterarbeit bis zum 65. Lebensjahr

Abbildung 2: Alterserwerbsbeteiligung ausgewählter Kohorten



oder darüber hinaus generell oder nur in sehr wenigen Fällen möglich ist, sind in dieser Allgemeinheit nicht berechtigt.

Die Schließung des Vorruhestands, die Einführung von Rentenabschlägen und die Anhebung der frühestmöglichen Altersgrenzen erlauben keinen frühen Rentenzugang, und in vielen Fällen führt dies zu längerer Erwerbstätigkeit. Zweitens ist aber auch festzuhalten, dass das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter deutlich unterhalb der Regelaltersgrenze liegt. Es liegt sogar deutlich unterhalb des durchschnittlichen Rentenzugangsalters, das in den letzten Jahren stetig gestiegen ist und inzwischen jenseits von 64 Jahren bei Zugängen in Altersrenten liegt. Dieser Anstieg hängt direkt mit der Anhebung der Altersgrenzen für den frühestmöglichen Zugang in Altersrenten bzw. der kompletten Schließung vorzeitig beziehbarer Altersrenten zusammen (Altersrente für Frauen, Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit; jeweils für Jahrgänge ab 1952). Dies zeigt aber auch, dass Erwerbsaustritt und Rentenzugang durch das individuelle Handeln zwar oft aufeinander bezogen werden, in vielen Fällen aber zeitlich zusammenfallen. (In der öffentlichen Diskussion ist oft zu bemerken, dass zwischen beidem gar nicht differenziert wird. Dann wird das Renteneintrittsalter mit dem Erwerbsaustrittsalter gleich gesetzt, oder das Erwerbsaustrittsalter mit dem Renteneintrittsalter.)

Es ist deshalb sinnvoll, sich die letzten Jahre vor Rentenbeginn anzusehen (siehe Abbildung 3). Die „direkten Übergänge aus Erwerbstätigkeit in Altersrente“ (gemessen als Anteil aller Eintritte in Altersrente eines

Jahres) haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. Etwa ein Drittel der Neuzugänge in Altersrente war vor Rentenbeginn stabil versicherungspflichtig beschäftigt. Unter westdeutschen Männern waren es etwas mehr (über 40 Prozent), unter ostdeutschen Frauen etwas weniger (etwa ein Viertel). Übergänge aus Langzeitarbeitslosigkeit (drei Jahre vor Rentenbeginn arbeitslos) und aus Übergangsarbeitslosigkeit (ein oder zwei Jahre vor Rentenbeginn arbeitslos) sind jeweils leicht rückläufig, aber auch schwankend und ohne einen ausgeprägten Trend. Allerdings lässt sich dieser Darstellung nicht entnehmen, in welchem Alter der Rentenbeginn erfolgte. Sehr viele derjenigen, die aus stabiler Erwerbstätigkeit in Altersrente wechseln, haben Altersteilzeitarbeit genutzt und sind damit sowohl vorzeitig in Rente gegangen und erst recht noch weiter vorzeitig aus Erwerbstätigkeit ausgeschieden. Es gibt also – und darauf wird weiter unten noch zurückzukommen sein – ein Interesse an einem Altersfenster, innerhalb dessen man in Rente wechseln kann, und sofern es abgestufte Altersgrenzen gibt, werden sie auch genutzt.

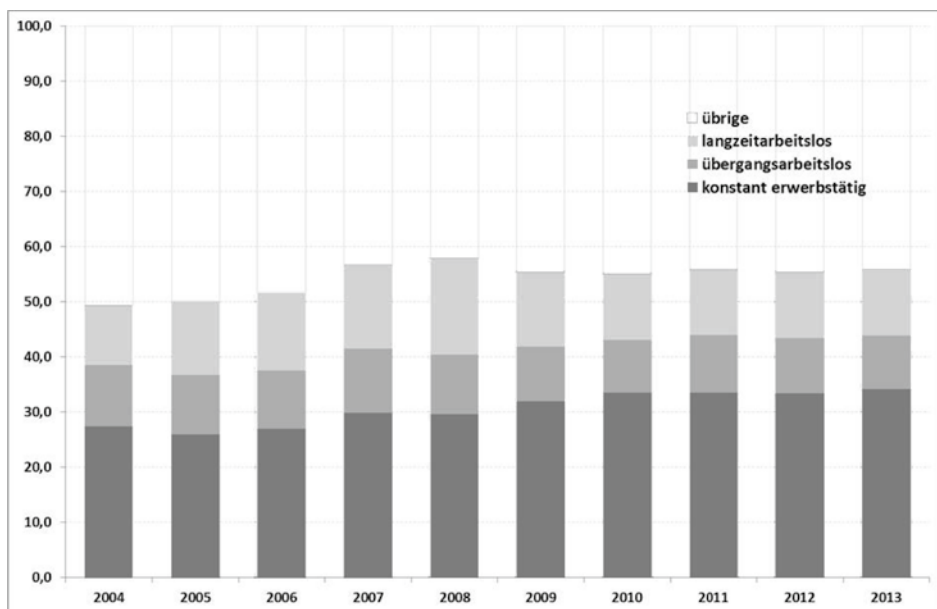
Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass sowohl die Erwerbsaustritte als auch die Rentenzugänge beruflich differenziert sind. Auch hier gilt wieder, dass es zwar unmittelbar plausibel ist, dass die Chancen zur Weiterbeschäftigung nach Berufen differenziert sind. Doch der empirische Nachweis ist keinesfalls leicht. Dies liegt unter anderem daran, dass Beschäftigte einen belastenden Beruf verlassen können, dann in einem leichteren Beruf weiter arbeiten, aber trotz der Belastungen

des ursprünglichen Berufes frühzeitig das Erwerbsleben verlassen.

Analysen zum durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter (siehe oben) zeigen, dass die Spannweite des mittleren Erwerbsaustrittsalters je nach Beruf von ca. 58 bis ca. 63 Jahren (alle: 61 Jahre, Kohorte 1945) reicht. Dabei lassen sich Risikoberufe unterscheiden, in denen der Erwerbsaustritt besonders früh erfolgt. Hierzu gehören u.a. Hoch- und Tiefbau sowie Hilfsarbeiter. Am anderen Ende des Spektrums stehen Berufe, die man als „Potenzialberufe“ bezeichnen könnte. Hierzu gehören z. B. schriftwerkschaffende Berufe (Journalisten, Hochschullehrer, künstlerische Berufe). Weiterhin ein hohes durchschnittliches Er-

werbsaustrittsalter haben Berufe, die sich als „Auffangberufe“ bezeichnen lassen. Hierzu gehören etwa sonstige Dienstleistungsberufe (z. B. Wachleute, Reinigungskräfte). In diesen Berufen sind nicht notwendigerweise die Belastungen niedrig, sodass eine lange Erwerbstätigkeit möglich wäre. Vielmehr sind die Einstiegsschwellen in diese Tätigkeiten niedrig. Sie werden oft als geringfügige Beschäftigung ausgeübt und eignen sich deshalb für eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit nach der Aufgabe des ursprünglichen Berufes. Der Wechsel in sog. Auffangberufe bietet sich an bzw. ist erforderlich, wenn die Altersgrenze für eine Altersrente noch nicht erreicht wurde. Er kann auch dann naheliegender sein, wenn der Rentenanspruch durch fortgesetzte Erwerbstätigkeit aufgebessert

Abbildung 3: Übergangskonstellationen in Altersrenten



Quelle: Scientific Use Files Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen.

werden soll. Obwohl die Genauigkeit der Daten, auf der diese Befunde beruhen, nicht überschätzt werden sollte, lässt sich festhalten, dass die Chancen, die Erwerbstätigkeit zu verlängern, sich je nach Beruf unterscheiden. Die berufliche Differenzierung ist nicht nur beim Ausstieg aus Erwerbstätigkeit, sondern auch beim Eintritt in Rente festzustellen (siehe Brussig 2014). Die frühen Renteneintritte (60 vs. 63 und 65 Jahre) kommen aus Berufen mit hohen Belastungen. Dies gilt aber nicht bei Rentenzugängen aus Altersteilzeit, was darauf hinweist, dass die Zugänge in Altersteilzeitarbeit bislang nicht belastungsadäquat waren. Dies gilt ebenfalls nicht bei Rentenzugängen aus Arbeitslosigkeit. Rentenzugänge aus Arbeitslosigkeit weisen sehr hohe Belastungswerte auf. Diese sind aber nicht altersdifferenziert, d.h. die Belastungswerte der jüngeren Rentenzugänge (60 Jahre) sind nicht höher als die der älteren Rentenzugänge (63 bzw. 65 Jahre), wie dies für die Beschäftigten charakteristisch ist. Dies bedeutet, dass bei sehr hohen beruflichen Belastungen das Arbeitslosigkeits- und Frühberentungsrisiko miteinander verbunden sind. Die Beobachtung, dass die früheren Rentenzugänge (60 Jahre) durch höhere Belastungen gekennzeichnet sind als die späteren Rentenzugänge (63 und 65 Jahre), trifft für den Rentenzugang 2010 stärker zu als für 2006. Das bedeutet, dass die Selektionseffekte aufgrund von Belastungen zunehmen, wohl wegen negativer Anreize zum vorzeitigen Ausstieg. Wer irgendwie kann, arbeitet länger. Und schließlich gilt inzwischen auch für westdeutsche Frauen, dass die jüngeren Rentenzugänge durch höhere berufliche Belastungen charakterisiert sind; dies war 2006 noch nicht

so klar nachweisbar. Das bedeutet, dass aufgrund der steigenden Frauenerwerbsbeteiligung in Westdeutschland folglich Frauen den typischen Arbeitsmarktrisiken stärker als früher ausgesetzt sind.

Individuelle Beweggründe für vorzeitige Rentenübergänge

Die Möglichkeiten für einen abgestuften, auf individueller Entscheidung beruhenden Rentenzugang werden entsprechend aus ganz unterschiedlichen Beweggründen genutzt. Die Forschungsergebnisse zum Altersübergang lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass es drei unterschiedliche Konstellationen des vorzeitigen Rentenzugangs gibt. Sie sind im Kern grundverschieden und verkörpern unterschiedliche Interessenlagen und Ressourcen, lassen sich aber im Einzelfall, also für eine einzelne Person, nicht immer scharf voneinander abgrenzen.

Zum Ersten gibt es Beschäftigte und auch Selbstständige, die auf eine lange und erfolgreiche Erwerbsbiografie zurückblicken, deren Erfolg sich auch in einer guten Alterssicherung ausdrückt. Die höchsten Rentenzahlbeträge haben nicht jene, die am spätesten in Rente gehen oder die abschlagsfrei in Rente gehen. Die höchsten Rentenzahlbeträge haben jene, die aus einer stabilen Beschäftigung mit moderaten Abschlägen, also ca. ein bis zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze, in Altersrente gehen. Hier dürfte die betriebliche Altersvorsorge das Sicherungsniveau weiter erhöhen. Sicherlich hätten diese Personen – überwiegend Männer, eher in Westdeutschland und eher in Großbetrieben – ihren Rentenanspruch weiter erhöhen können, indem

sie noch ein Jahr länger gearbeitet hätten, wozu oft genügt hätte, wenn sie ein Jahr später in Altersteilzeit gegangen wären. Aber der Wunsch nach dem „verdienten Ruhestand“ – hier trifft das Wort wirklich zu – der Wunsch nach Zeitsouveränität, den erarbeiteten Zeitwohlstand auch zu nutzen, war stärker als das letzte Rentenpünktchen. Und wer wollte es ihnen verdenken? Wenn Arbeitgeber oder die Wirtschaft ihren Weggang als Fachkräftemangel wahrnimmt, haben sie es in der Hand, sie zurückzuholen oder zu halten.

Zum Zweiten gibt es Beschäftigte, die gesundheitlich nicht mehr in der Lage sind, ihren Beruf auszuüben und deshalb vorzeitig in Rente gehen. Zwei bis drei Jahrzehnte Argumentation gegen eine „Defizithypothese des Alters“ haben den Blick dafür getrübt, dass Arbeit neben vielen anderen Dingen auch anstrengend ist, und dass diese Anstrengungen erst recht unter belastenden Arbeitsbedingungen ihre Spuren hinterlassen.

Die Abgrenzung gegenüber der ersten Gruppe, denen Zeitwohlstand wichtiger ist als eine zusätzliche Alterssicherung, kann im Einzelfall sehr schwer sein. Was man möchte – weiter arbeiten oder in Rente gehen – hängt eben auch von den verfügbaren Optionen ab, und insofern möchten sicher viele lieber in Rente, als sich in einem Beruf abzuplagen, der es ihnen immer weniger erlaubt. Aber die zugrunde liegende Ursache ist zwischen beiden Konstellationen grundverschieden, und sie besteht in der individuellen Arbeitsfähigkeit. Die Verschiedenheit beider Konstellationen zeigt sich außerdem, wenn Rentenzu-

gangsmöglichkeiten verschlossen werden: Personen der ersten Konstellation arbeiten weiter, Personen der zweiten Konstellation geben trotzdem ihren Beruf auf. Wegen der Abgrenzungsschwierigkeiten, aber auch wegen der Vielfalt der Gründe, aus denen die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sein kann, und wegen des unbefriedigenden Auflösungsvermögens typischer Indikatoren, insbesondere von Berufen oder Arbeitsbedingungen, lässt sich die Größe dieser Personengruppe nicht angeben.

Die dritte Gruppe ist vermutlich die kleinste, aber sie muss hier genannt werden, weil ihr vorzeitiger Rentenbeginn ganz unmittelbar auf geltende Gesetze zurückzuführen ist. Gemeint sind die ALG II-Beziehenden, die verpflichtet sind, ab dem 63. Lebensjahr eine vorzeitig beziehbare Altersrente zu beanspruchen. Es ist wenig zur Umsetzung und zu den Auswirkungen dieser Regelung, des § 12a SGB II, in den Jobcentern bekannt. Es ist insbesondere nicht bekannt, ob ALG II-Beziehende nicht schon von sich aus möglichst früh die Altersrente wählen. Die Nachrangigkeit einer Sozialleistung und die Einschränkung des Dispositionsrechts bei der Wahl einer Sozialleistung durch eine anspruchsberechtigte Person – ein wichtiges Element der individuellen Selbstbestimmung – sind im SGB II weder neu noch nur dort anzutreffen. Gleichwohl setzt die Pflicht zur vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente falsche Anreize für die Jobcenter und irritiert die Öffentlichkeit hinsichtlich der Aktivierungspolitik. Vor allem aber würden ALG II-Beziehende von einer Flexibilisierung des Rentenzugangs betroffen sein, selbst wenn sie gar nicht gemeint sind,

weil man eigentlich Risiken für Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit minimieren oder Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Zeitwohlstand verbessern möchte.

Fazit

Mit einem Wort: Regelungen zum abgestuften Rentenübergang treffen auf eine Vielfalt von Interessen und Ressourcen, auf eine Vielfalt von Soziallagen und Problemen. Diese Vielfalt wird in der gegenwärtigen Diskussion noch nicht ausreichend aufgegriffen. Bei allen Vorschlägen ist deshalb zu fragen: welche Wirkung sind für gut abgesicherte und leistungsfähige Personen zu erwarten, welche für Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, und welche für Arbeitslose und Sozialleistungsbezieher? Und umgekehrt ist zu fragen: Wie kann eingeschränkte Arbeitsfähigkeit im Alter besser als bisher vermieden und abgesichert werden, und wie können Sozialleistungen vor der Indienstnahme für einen unbegründeten Vorruhestand geschützt werden?

Literatur

- Brussig, Martin (2014): Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand? In: Zeitschrift für Sozialreform 60 (1), S. 37–60.
- Brussig, Martin; Ribbat, Mirko (2014): Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Institut Arbeit und Qualifikation. Duisburg, Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2014-01).
- Alle Berichte des Altersübergangs-Monitors im Internet: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/>

Heribert Engstler

Deutsches Zentrum für
Altersfragen
Berlin

Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Einleitung

In der gesellschaftlichen Diskussion zu den Herausforderungen des demografischen und wirtschaftlichen Wandels spielt die Debatte über die Notwendigkeit, Möglichkeiten und Grenzen der Verlängerung des Erwerbslebens eine zentrale Rolle. Diskutiert wird insbesondere darüber, inwieweit es älteren Arbeitskräften gelingen kann, die rentenpolitischen Vorgaben eines Arbeitens bis zu höher gesetzten Rentenaltersgrenzen zu erfüllen. In den vergangenen Jahren hat nun aber auch eine Auseinandersetzung dazu eingesetzt, ob immer mehr Menschen im Ruhestand noch arbeiten gehen müssen, um ihre (schmale) Rente aufzubessern. Dies geschieht nicht ohne Grund, denn es mehrten sich die Anzeichen eines niedriger werdenden Alterssicherungsniveaus und einer wachsenden Zahl von armutsnahen Lagen im Alter. So sinken seit mehreren Jahren die durchschnittlichen Rentenhöhen beim Renteneintritt (Frommert/Himmelreicher 2010; Himmelreicher 2011) und es steigt der Anteil älterer Menschen, deren Einkommen unter der Armutsschwelle liegt oder die auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sind (Noll/Weick 2012; Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012). Vor die-



sem Hintergrund kann durchaus die Frage gestellt werden, ob die steigende Zahl von Rentenbeziehenden mit Minijob (Deutscher Bundestag 2012; DRV Knappschaft-Bahn-See 2012) Ausdruck einer wachsenden finanziellen Notwendigkeit des Weiterarbeitens trotz Rente ist. Andererseits haben sich auch die Vorstellungen und Leitbilder für die nachberufliche Lebensphase verändert. Die traditionelle Vorstellung vom Rückzug in den „wohlverdienten Lebensabend“ konkurriert zusehends mit dem Leitbild des „aktiven Alterns“ (Council of the European Union 2012). Heutzutage sind die Menschen hierzulande beim Übergang in den Ruhestand im Durchschnitt gesünder, qualifizierter und aktivitätsorientierter als in früheren Jahrzehnten (Motel-Klingebiel et al. 2010). Nach dem Wechsel in die Rente noch in reduziertem Umfang arbeiten zu gehen, könnte daher auch Ausdruck einer höheren Arbeitsorientierung und des

Wunsches nach aktiver Beteiligung am gesellschaftlichen Leben sein. Hinzu kommt, dass angesichts der Alterung und Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials auch die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften steigt (Fuchs 2013).

Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Beitrag mehreren Fragen:

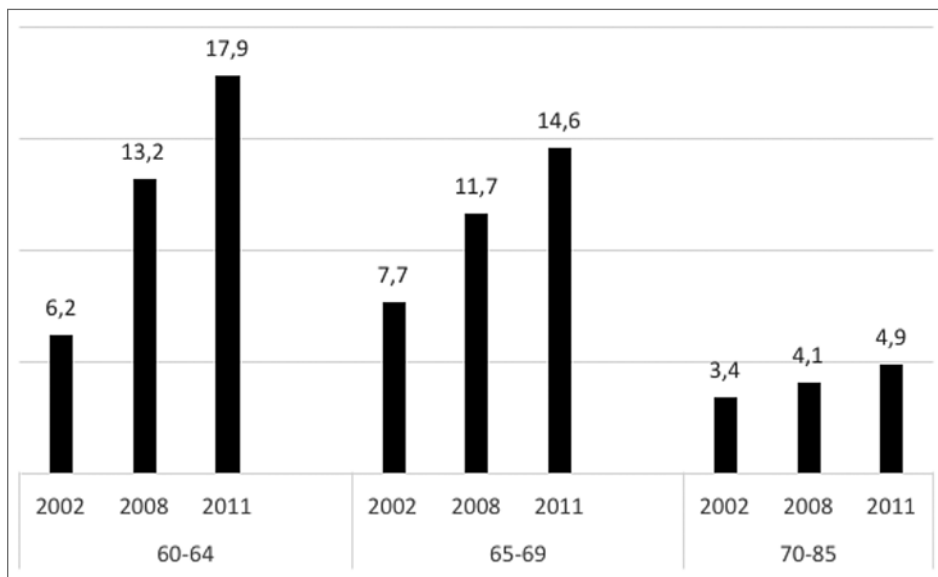
- Wie ausgeprägt ist der Trend zur nachberuflichen Erwerbstätigkeit? Entwickelt sich das Arbeiten trotz Rente von einem Rand- zu einem Massenphänomen?
- Wer sind diejenigen, die im Ruhestand noch erwerbstätig sind? Was und wieviel arbeiten sie?
- Welche beruflichen, familiären und ökonomischen Merkmale erhöhen die Wahrscheinlichkeit, auch als Bezieher oder Bezieherin einer Altersrente erwerbstätig zu sein?
- Welche Motive nennen die Betroffenen für ihr Arbeiten in der Rente? Welchen Stellenwert haben finanzielle Gründe?

Empirische Grundlage für die Beantwortung dieser Fragen sind in erster Linie Daten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) der Jahre 2002, 2008 und 2011. Der DEAS ist eine vom Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA) durchgeführte Serie von Befragungen zur Lebenssituation der Menschen mittleren und höheren Alters in Deutschland. Das Surveyprogramm wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Nähere In-

formationen zur Methodik des DEAS finden sich in Engstler und Schmiade (2013). Personen im Ruhestand werden definiert als 60- bis 85-Jährige, die eine Altersrente oder Pension aus eigener Erwerbstätigkeit erhalten. Zur sprachlichen Vereinfachung werden diese als Rentenbeziehende oder Ruheständler bezeichnet. Die vertiefenden Analysen zur Erwerbsbeteiligung im Ruhestand beruhen auf den Angaben der 2.528 Bezieher einer Altersrente oder Pension des Jahres 2011. Sofern sie die Frage nach der Ausübung einer Erwerbstätigkeit bejaht haben, werden sie als erwerbstätig eingestuft, unabhängig vom zeitlichen Umfang der Tätigkeit. Eine umfangreichere und differenziertere Darstellung der hier berichteten Ergebnisse findet sich in Engstler & Romeu (2014). Die Befunde des Deutschen Alterssurveys werden ergänzt durch Ergebnisse aus anderen Studien.

Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Ruhestand

Im betrachteten Zeitraum zwischen 2002 und 2011 hat sich der Anteil der erwerbstätigen Rentenbeziehenden von fünf auf neun Prozent erhöht. Insgesamt ist das Arbeiten im Ruhestand demnach immer noch ein seltenes, aber im Wachsen begriffenes Phänomen. Die niedrige Gesamtquote ergibt sich allerdings aus der breiten Altersspanne, die bis zu den 85-Jährigen reicht. Wie aus Abbildung 1 zu erkennen ist, sind in den ersten Jahren nach Beginn des Ruhestands deutlich mehr Menschen noch erwerbstätig. Je jünger die Rentenbeziehenden sind, desto mehr von ihnen verdienen sich noch etwas nebenher. Im Jahr 2011 waren von den 60- bis 64-Jährigen 18 Prozent im Ruhestand noch erwerbs-

Abbildung 1: Erwerbsbeteiligung im Ruhestand, 2002 – 2011 (in %)

Daten: Deutscher Alterssurvey

tätig. Dies bedeutet eine Verdreifachung gegenüber dem Jahr 2002. Von den 65- bis 69-jährigen Rentenbeziehenden gehen noch knapp 15 Prozent einer Erwerbstätigkeit nach, doppelt so viele wie neun Jahre zuvor. Selbst bei den 70- bis 85-jährigen nahm die Zahl derer zu, die ihre Rente oder Pension noch durch eine Erwerbstätigkeit aufbesserten, allerdings auf weit niedrigerem Niveau.

Ein Vergleich zwischen den beiden Geschlechtern und zwischen den alten und neuen Bundesländern ergibt, dass mehr Männer als Frauen und mehr Rentenbeziehende in West- als in Ostdeutschland im Ruhestand erwerbstätig sind (ohne Abbildung). Bei allen vier Gruppen hat die Erwerbstätigenquote im Zeitverlauf zugenommen. Innerhalb Europas befindet sich Deutsch-

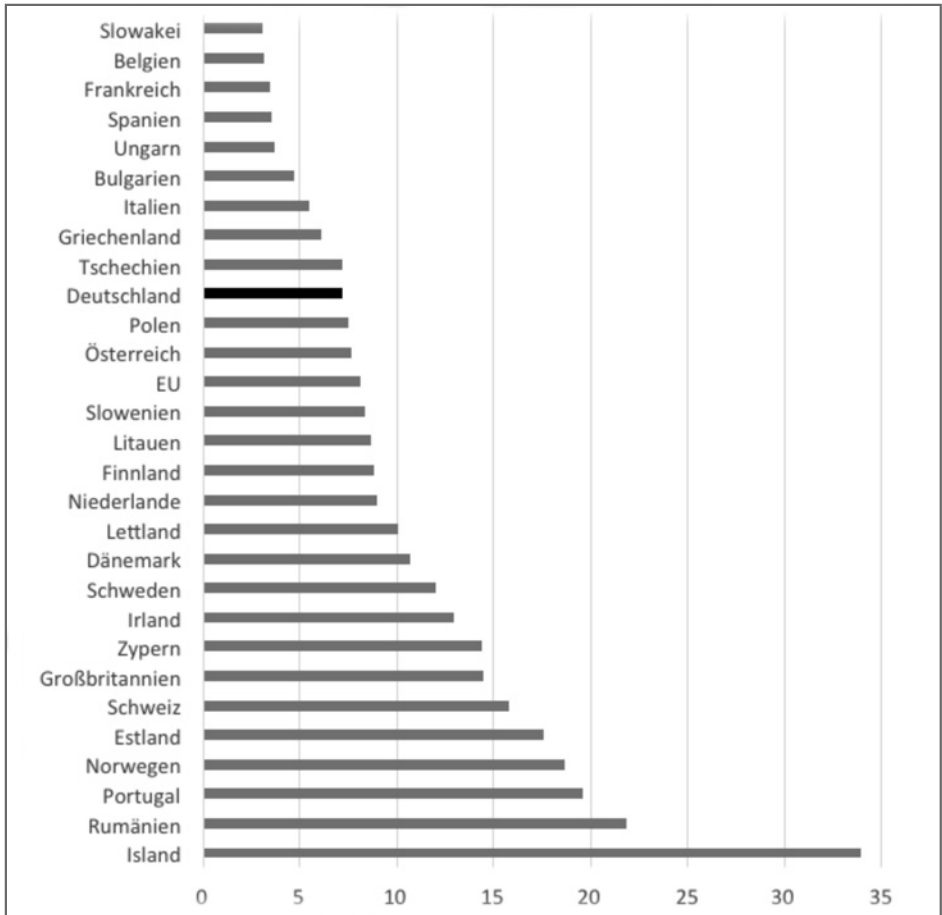
land damit im unteren Drittel und auch etwas unterhalb des EU-Durchschnitts (Abbildung 2).

In den skandinavischen Ländern, aber auch in einigen süd- und osteuropäischen Ländern sowie in Großbritannien und der Schweiz ist das Arbeiten im Ruhestand weiter verbreitet. Dies verweist darauf, dass die Erwerbsbeteiligung im Ruhestand nicht unbedingt vom Niveau der Altersversorgung abhängt, sondern (auch) andere gesellschaftliche Faktoren eine Rolle spielen, wie etwa der Anteil der Landwirtschaft, der Selbstständigen und Familienbetriebe und das allgemeine Beschäftigungsniveau.

Charakteristika der Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Eine Studie von Brenke (2013) mit Eurostat-

Abbildung 2: Erwerbsquote der 65- bis 74-Jährigen in Ländern Europas, 2011



Quelle: Brenke 2013; eigene Darstellung

Daten und Daten des Sozio-ökonomischen Panels enthält Informationen zu den Beschäftigungsformen, Berufsgruppen und erzielten Arbeitsentgelten der Erwerbstätigen im Alter von 65 und mehr Jahren. Demnach ist die Hälfte als Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige tätig, davon ein hoher Anteil ohne weitere Arbeitnehmer (siehe Tabelle 1). Die andere Hälfte sind ab-

hängig Beschäftigte, sechs von sieben davon als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte. Im Vergleich zur Beschäftigtenstruktur der unter 65-jährigen wird nochmals der überaus hohe Anteil der Selbstständigen und in Familienbetrieben tätige Anteil sowie der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten bei den im Ruhestandsalter Erwerbstätigen deutlich.

Tabelle 1: Berufliche Stellung und Arbeitszeit der Erwerbstätigen ab 65 Jahren und unter 65 Jahren (in %)

	ab 65 Jahren	unter 65 Jahren
Abhängig Beschäftigte	50,8	89,1
Vollzeit	6,8	65,6
Teilzeit oder geringfügig	44,0	23,5
Selbstständige	39,9	10,5
Vollzeit	19,1	8,6
Teilzeit oder geringfügig	20,8	2,0
Mit Arbeitnehmern	15,6	4,5
Ohne Arbeitnehmer	24,3	6,0
Mithelfende Familienangehörige	9,3	0,4

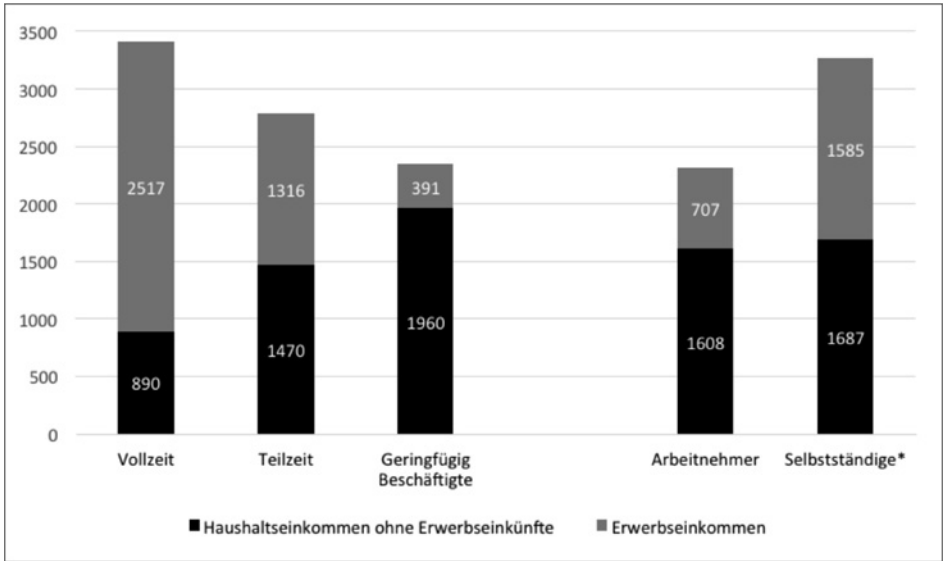
Quelle: Brenke 2013; eigene Darstellung

Tabelle 2: Berufsgruppen der Erwerbstätigen ab 65 und unter 65 Jahren (in %)

	ab 65 Jahren	unter 65 Jahren
Akademische Berufe	21,2	17,4
Dienstleistungsberufe, Verkäufer/-innen	17,9	15,3
Hilfsarbeitskräfte	13,6	8,5
Techniker/-innen	14,6	20,5
Bürokräfte und verwandte Berufe	9,2	12,3
Führungskräfte	8,0	4,9
Maschinenbediener, Montageberufe	6,2	6,4
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft	5,0	1,5
Handwerksberufe	4,3	12,8

Quelle: Brenke 2013; eigene Darstellung

Abbildung 3: Durchschnittliches Erwerbs- und Haushaltsnettoeinkommen der Erwerbstätigen ab 65 Jahren, 2011 (in Euro),



*inkl. mithelfende Familienangehörige, Quelle: Brenke 2013; eigene Berechnung und Darstellung

Betrachtet man die Berufe, die die über 65-Jährigen ausüben, sticht der überproportional hohe Anteil der in akademischen Berufen Tätigen hervor. Auch Dienstleistungsberufe und Führungskräfte sind überdurchschnittlich häufig vertreten. Ebenso fällt der vergleichsweise hohe Anteil der Hilfsarbeitskräfte auf, während beispielsweise Handwerksberufe kaum vertreten sind. Es zeigt sich, dass im Rentenalter einerseits überdurchschnittlich viele höherqualifizierte Tätigkeiten im tertiären Sektor ausgeübt werden, andererseits aber relativ häufig auch einfache Tätigkeiten, die keine besondere Qualifikation erfordern. Die geringfügig Beschäftigten haben dabei vor dem Hinzurechnen ihrer Erwerbseinkünfte

im Durchschnitt ein höheres Haushaltseinkommen als die Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Erst die Arbeitsverdienste der umfanglicher Beschäftigten hebt deren Haushaltseinkommen über das der geringfügig beschäftigten Rentenbezieher.

Die Rentnerinnen und Rentner mit Minijob scheinen daher weniger auf ihre zusätzlichen Erwerbseinkünfte angewiesen zu sein als die über 65-Jährigen, die noch Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Dies alles deutet darauf hin, dass es unterschiedliche Gruppen und unterschiedliche Einflussgrößen und Beweggründe für ein Arbeiten im Ruhestand gibt. Um dies näher auszuleuchten, wurde untersucht, welche

Tabelle 3: Erwerbsbeteiligung im Ruhestand nach soziodemografischen und gesundheitlichen Merkmalen, 2011 (in %)

Merkmal	Erwerbstätigenquote
Geschlecht**	
Männlich	10,2
Weiblich	6,9
Qualifikationsniveau***	
Niedrig (ISCED 0-2)	4,3
Mittel (ISCED 3-4)	7,9
Hoch (ISCED 5-6)	12,3
Partnerschaft***	
Ohne Partner	6,6
Erwerbstätiger Partner (noch nicht im Ruhestand)	27,0
Nicht-erwerbstätiger Partner	7,5
Subjektive Gesundheit***	
schlecht, sehr schlecht	3,4
mittel	6,3
gut, sehr gut	12,0
Rentenbezugsdauer***	
unter 5 Jahre	18,5
5 – 9 Jahre	12,2
10 und mehr Jahre	3,7

Daten: Deutscher Alterssurvey, n=2511 – 2528; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$; n. s. = nicht signifikant ($p > .05$)

beruflichen, privaten und ökonomischen Merkmale einen Einfluss darauf haben, ob jemand im Ruhestand noch erwerbstätig ist und welche Motive die Betroffenen für ihr Arbeiten trotz Rente angeben.

Determinanten der Erwerbstätigkeit im Ruhestand

Einen ersten Eindruck zum Ursachengeflecht vermittelt die deskriptive Gegenüberstellung der Erwerbsquoten in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen der Person (siehe Tabellen 3-5). Darauf aufbauend wurden multivariate Analysen durchgeführt, deren Ergebnisse aufgrund ihrer Komplexität und der Verständnisanforderung jedoch nur ergänzend im Anhang tabellarisch berichtet werden.

Bei bivariater Betrachtung zeigt sich, dass Männer, Höherqualifizierte (mit abgeschlossenem Studium oder Aufstiegsfortbildung) und sich noch sehr gesund Fühlende zu einem höheren Anteil im Ruhestand erwerbstätig sind als Frauen, mittel und geringer Qualifizierte und weniger gesunde Personen.¹ Die Bildungsabhängigkeit deutet zum einen darauf hin, dass nicht nur finanzielle Gründe dazu führen, im Ruhestand erwerbstätig zu sein, sondern auch andere Motive eine Rolle spielen. Zum anderen können sich darin auch bildungsabhängige Chancen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit offenbaren. Denn Höhergebildete haben zum Beispiel bessere Möglichkeiten für beratende Tätigkeiten im Ruhestand.

¹Die Anzahl der Sternchen gibt Auskunft über das Niveau der statistischen Signifikanz der jeweiligen Quotenunterschiede. Je mehr Sternchen ein Merkmal hat, desto statistisch sicherer ist es, dass es sich nicht nur um Zufallsunterschiede handelt.

Aus Tabelle 3 ist auch die überdurchschnittlich hohe Erwerbsbeteiligung in den ersten Jahren nach Beginn des Ruhestands ersichtlich und die relativ hohe Erwerbsquote der Rentenbeziehenden, deren Partner oder Partnerin berufstätig und noch nicht im Ruhestand ist. Aus der Forschungsliteratur ist bekannt, dass erwerbstätige Paare oft ein Interesse daran haben, den Ruhestandsbeginn aufeinander abzustimmen (Moen et al. 2006; Ho/Raymo 2009). Die differenzielle Erwerbsbeteiligung im Ruhestand je nach Partnerschaftssituation legt nahe, dass solche Abstimmungsprozesse auch nach dem Ruhestandsbeginn vorliegen. Tabelle 4 veranschaulicht die Bedeutung der früheren Berufstätigkeit für die Neigung, auch nach dem Rentenbeginn noch erwerbstätig zu sein. Es bestätigt sich der aus der Literatur bekannte Befund, dass Selbstständige und freiberuflich Tätige überdurchschnittlich oft auch dann noch berufstätig sind, wenn sie ihr Haupteinkommen aus Alterssicherungsleistungen beziehen. Überraschend ist – trotz des bekannten Beispiels des aktiven emeritierten Hochschullehrers – jedoch die relativ hohe Erwerbstätigenquote der pensionierten Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes. Anscheinend verbindet sich bei ihnen ein höheres Interesse an einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand mit entsprechenden Möglichkeiten der Realisierung, z. B. durch Beratungstätigkeiten. Die niedrigste Erwerbsquote weisen die un- und angelernten Arbeiter auf, von denen man am ehesten erwarten kann, dass sie eine Aufbesserung ihrer Renteneinkünfte benötigen würden. Möglicherweise mangelt es ihnen jedoch an passenden Gelegenheiten hierfür. Branchenspezifisch sind Personen,

die in Handwerk, Handel oder im Dienstleistungssektor berufstätig waren, im Ruhestand überdurchschnittlich oft erwerbstätig. Teilweise korrespondiert dies mit der erhöhten Erwerbsbeteiligung der Selbstständigen. Ob im Ruhestand gearbeitet wird, hängt auch vom Zeitpunkt und den Umständen der Beendigung der hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ab. Relativ häufig im Ruhestand erwerbstätig sind Personen, die bis unmittelbar vor Beginn ihrer Altersrente berufstätig waren, insbesondere wenn sie erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze mit 65 Jahren in den Ruhestand gegangen sind und dies auch als Grund für die Beendigung ihrer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit nennen. Dies spricht dafür, dass die Arbeitsorientierung und das Ausbleiben vorzeitigen Ausscheidens wesentliche Faktoren für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand sind. Denn umgekehrt geht ein frühzeitiges Ende der Berufstätigkeit vor dem 60. Lebensjahr sowie ein Ausscheiden aus gesundheitlichen oder familiären Gründen mit einer relativ niedrigen Erwerbstätigenquote im Ruhestand einher. Andererseits sind Personen mit sehr wenigen Erwerbsjahren bis zum Altersrentenbeginn anschließend überdurchschnittlich oft erwerbstätig. Hier handelt es sich oft um Frauen, die ihre Berufstätigkeit lange unterbrochen hatten.

Bei der Betrachtung möglicher wirtschaftlicher Faktoren für ein Arbeiten im Ruhestand zeigt sich ein gemischtes Bild. Die Höhe der eigenen Rente(n) hat nur bei Männern einen signifikanten Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung: Ist die eigene Rente relativ niedrig, sind Männer überdurchschnittlich oft erwerbstätig. Ein Viertel aller Männer

Tabelle 4: Erwerbsbeteiligung im Ruhestand nach Merkmalen der früheren Berufstätigkeit, 2011 (in %)

Merkmal	Erwerbstätigenquote
Berufliche Stellung vor der Altersrente***	
Selbstständige und freiberuflich Tätige (inkl. mithelfende Angehörige)	22,5
Beamte im höheren Dienst	15,3
Beamte im einfachen bis gehobenen Dienst	7,0
Hochqualifizierte Angestellte oder mit Leitungsaufgaben	8,4
Einfache und qualifizierte Angestellte	7,2
Facharbeiter und Meister	8,2
Un- und angelernte Arbeiter	4,0
Branche der letzten Tätigkeit vor der Altersrente***	
Handel, Dienstleistung	12,9
Handwerk	11,2
Öffentlicher Dienst	7,3
Industrie	6,3
Landwirtschaft	3,5
Alter bei Beendigung der hauptberuflichen Erwerbstätigkeit***	
unter 55 Jahre	5,6
55 – 59 Jahre	5,6
60 – 64 Jahre	8,6
65 Jahre und älter	17,1
Erwerbsjahre bei Altersrentenbeginn***	
Unter 20 Jahre	13,7
20 – 39 Jahre	5,0
40 – 44 Jahre	5,3
45 und mehr Jahre	9,6

Daten: Deutscher Alterssurvey, n=2378 – 2486; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$; n. s. = nicht signifikant ($p > .05$)

Tabelle 5: Erwerbsbeteiligung im Ruhestand nach finanziellen Merkmalen, 2011 (in %)

Merkmal	Erwerbstätigenquote
Nettoäquivalenzeinkommen (ohne nachberufliche Erwerbseinkünfte)**	
1. Quartil (bis 1.050 Euro)	12,3
2. Quartil (1.051 – 1.400 Euro)	8,0
3. Quartil (1.401 – 1.930 Euro)	5,6
4. Quartil (mehr als 1.930 Euro)	7,4
Ohne Angaben	10,3
Höhe der eigenen Rente(n), Männer**	
unter 750 Euro	25,0
751 – 1.000 Euro	10,8
1.001 – 1.500 Euro	12,3
mehr als 1.500 Euro	8,6
Ohne Angaben	8,1
Höhe der eigenen Rente(n), Frauen n.s.	
Unter 750 Euro	7,0
751 – 1.000 Euro	9,7
1.001 – 1.500 Euro	6,4
mehr als 1.500 Euro	4,3
Ohne Angaben	7,0
Gabe regelmäßiger finanzieller Unterstützung an Dritte (n=2.528)**	
Ja	14,3
Nein	8,1
Zahlungsverpflichtungen für Immobiliendarlehen (n=2.528)***	
Ja	16,5
Nein	7,5

Daten: Deutscher Alterssurvey, n=1148 – 2528; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$; n. s. = nicht signifikant ($p > .05$)

²Einem gebräuchlichen internationalem Verfahren der OECD folgend erhält dabei die erste erwachsene Person das Gewicht 1, alle weiteren Haushaltsmitglieder ab 15 Jahren den Wert 0,5 und Kinder bis 14 Jahre jeweils den Wert 0,3. Bei einem Paarhaushalt mit zwei Personen wird demnach das Nettoeinkommen des Haushalts durch 1,5 dividiert, um das Äquivalenzeinkommen als gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen zu erhalten.

mit eigenen Renteneinkünften unter 750 Euro arbeitet im Ruhestand. Beträgt ihr Renteneinkommen mehr als 1.500 Euro, sind nur knapp 9 Prozent erwerbstätig. Bei Frauen besteht kein signifikanter Zusammenhang mit der Höhe der eigenen Rente. Die Lebens- und Erwerbsverläufe der hier betrachteten Generation von Rentnerinnen sind vom Ernährermodell geprägt, bei dem die Frauen langfristig nur einen vergleichsweise kleinen Anteil zum Haushaltseinkommen und der finanziellen Alterssicherung der Paare beigetragen haben. Eine niedrige persönliche Altersrente der Frau sagt daher noch nichts über die finanzielle Lage des Haushalts aus.

Der fehlende Zusammenhang zwischen der Rentenhöhe der Frau und ihrer Erwerbsbeteiligung im Ruhestand bedeutet nicht, dass das Einkommensniveau für sie keine Rolle spielt. Wie die multivariate Analyse zeigt, ist für deren Erwerbsneigung nicht die eigene Einkommenshöhe, sondern die Einkommenslage des Paares oder Haushalts insgesamt relevant (siehe Anhang). Ist diese eher schlecht, steigt auch für Frauen die Wahrscheinlichkeit, im Ruhestand erwerbstätig zu sein.

Der notwendigen Haushaltsbetrachtung gerechter als individuelle Rentenhöhen wird die Betrachtung des Zusammenhangs zwischen dem Nettoeinkommen des Haushalts und dem Arbeiten im Ruhestand. Um Verzerrungen zu vermeiden, wird dies unter Abzug von Erwerbseinkünften der Rentenbezieher berechnet und als gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen (Äquivalenzeinkommen) ausgewiesen.² Es zeigt sich ein signifikanter

nicht-linearer Zusammenhang zwischen dem bedarfsgewichteten Pro-Kopf-Einkommen und der Erwerbsbeteiligung. Die höchste Erwerbstätigenquote hat das unterste Einkommensviertel. Mit steigendem Äquivalenzeinkommen sinkt dann die Erwerbsbeteiligung der im Ruhestand Befindlichen. Beim obersten Quartil steigt sie jedoch wieder. Relativ hoch ist sie auch bei denen, die keine Einkommensangaben gemacht haben. Vertiefte Analysen legen nahe, dass deren Einkommen relativ hoch ist. Denn es handelt sich dabei überdurchschnittlich oft um Hochgebildete, Verheiratete, vormalige Selbstständige, Freiberufler und Beamte im höheren Dienst. Personen mit fehlenden Einkommensangaben waren zudem direkt vor dem Ruhestandsbeginn relativ selten arbeitslos. Insgesamt zeigt sich bivariat daher ein u-förmiger Zusammenhang zwischen Äquivalenzeinkommen und Erwerbsbeteiligung im Ruhestand. Sowohl Personen in schlechter als auch solche in sehr guter Einkommenslage sind überdurchschnittlich oft erwerbstätig. Finanzielle Notwendigkeiten erscheinen daher ein durchaus relevanter Faktor zu sein, aber nicht der einzige.

Ökonomische Notwendigkeiten können sich nicht nur bei niedrigem Einkommen ergeben, sondern auch bei erhöhten Ausgaben. So können spezifische finanzielle Pflichten trotz einer relativ guten Einkommensposition einen Anreiz darstellen, auch im Ruhestand noch einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Dass besondere Ausgabenerfordernisse einen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung haben, zeigt sich an der erhöhten Erwerbsquote derer, die noch ein Immobiliendarlehen abzuzahlen haben,

deren Kinder noch in Ausbildung sind oder die andere Personen regelmäßig finanziell unterstützen (Tabelle 5).

Als Zwischenergebnis – auch unter Berücksichtigung der multivariaten Analyse (siehe Anhang) – lässt sich festhalten, dass die finanzielle Lage bei geringem Einkommen oder erhöhten Ausgaben durchaus eine Rolle für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand spielt, aber nicht der alleinige oder Hauptfaktor zur Erklärung dieses Phänomens ist. Neben den Push-Faktoren für ein Weiterarbeiten aus Notwendigkeit gibt es eine Reihe weiterer Einflüsse, die eher als Pull-Faktoren Anreize zur Erwerbsausübung als attraktive Tätigkeit setzen. Hierzu gehören das noch jüngere Seniorenalter, gute Gesundheit, höhere Bildung und berufliche Möglichkeiten. Dies zeigt sich auch in den persönlichen Motiven, die die erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner nennen.

Beweggründe des Arbeitens im Ruhestand

Im Deutschen Alterssurvey werden alle Personen ab 60 Jahren, die eine Altersrente oder Pension beziehen und zugleich noch erwerbstätig sind, nach den Gründen für ihre Erwerbstätigkeit gefragt. Sie erhalten eine Liste möglicher Beweggründe und können bei jedem Motiv angeben, ob dieses auf sie zutrifft. Die Ergebnisse zeigen, dass in erster Linie nicht-monetäre Gründe angegeben werden. Als wichtigsten Grund nennen die Betroffenen, dass sie Spaß an der Arbeit haben, gefolgt von den Wünschen, weiterhin eine Aufgabe und Kontakt zu anderen Menschen zu haben (Abbildung 4). Aber immerhin vierzig Prozent nennen

auch finanzielle Gründe, wenn auch selten als alleinigen Beweggrund (sechs Prozent).

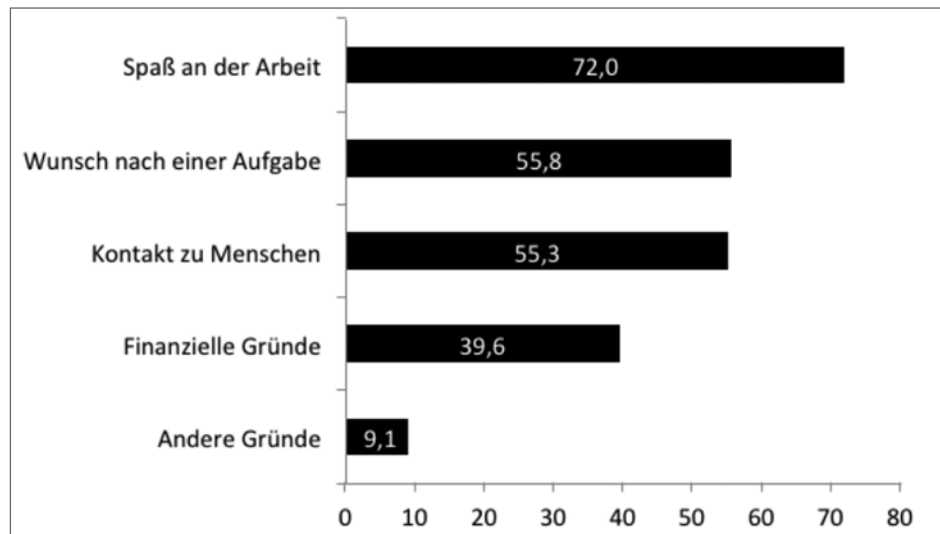
Mehr als die Hälfte der Frauen (52 Prozent), aber nur ein Drittel der Männer (32 Prozent) geben ihre finanzielle Lage als einen der Gründe an, im Ruhestand zu arbeiten. Auch das Motiv, Kontakt zu anderen Menschen zu haben, nennen Frauen häufiger (64 Prozent) als Männer (50 Prozent). Die Nennung finanzieller Gründe steht dabei in einem signifikanten Zusammenhang mit der Einkommenssituation: Je niedriger das bedarfsgewichtete Haushaltseinkommen (Äquivalenzeinkommen) ist, desto häufiger werden finanzielle Gründe für die Erwerbstätigkeit im Ruhestand genannt.

Insgesamt verbinden die im Ruhestand Erwerbstätigen mit ihrer Arbeit oft unterschiedliche und mehrere Bedürfnisse. Monetäre Gründe stehen dabei zwar nicht im Vordergrund, werden aber mit bedacht. Die Struktur der Beweggründe weist darauf hin, dass mit der Arbeit im Ruhestand oft das Angenehme (Interessen, Aufgaben, Kontakte) mit dem Nützlichen (Einkommen) verknüpft wird. Dazu passen auch Ergebnisse einer Studie von Körner et al. (2013) zu den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Rentnerinnen und Rentner gaben darin seltener als die anderen Minijobber den Wunsch nach Einkommen als Grund ihrer Tätigkeit an, für neun Prozent war das Geld unwichtig und 55 Prozent gaben an, es nicht unbedingt zu brauchen, sich damit nur Extrawünsche zu erfüllen.

Zusammenfassung und Ausblick

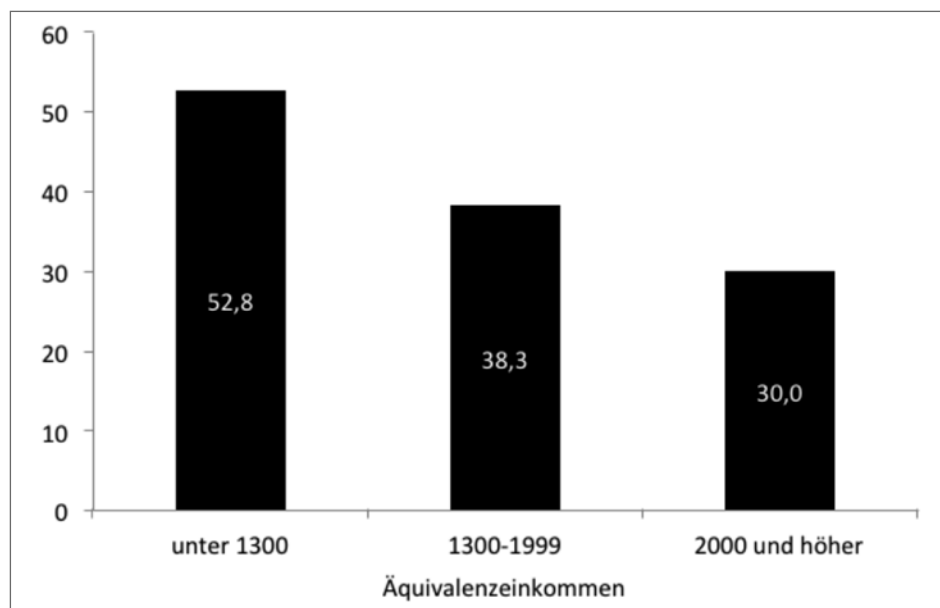
Wie der Beitrag zeigen konnte, steigt der

Abbildung 4: Motive der Erwerbstätigkeit im Ruhestand, 2011 (in %)



Daten: Deutscher Alterssurvey, n=236; Angabe mehrerer Gründe möglich

Abbildung 5: Nennung finanzieller Gründe nach Einkommenshöhe, 2011 (in %)



Daten: Deutscher Alterssurvey, n=214; $p < .05$

Anteil der Menschen, die auch nach dem Wechsel in den Ruhestand trotz des Bezugs einer Altersrente oder Pension noch erwerbstätig sind. Größtenteils handelt es sich dabei um Teilzeittätigkeiten oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Eher selten werden Vollzeittätigkeiten ausgeübt. In diesen Fällen handelt es sich oft um (weiterarbeitende) Selbstständige. Finanzielle Gründe sind für das Arbeiten im Ruhestand zwar bedeutsam, stehen aber bislang selten im Vordergrund. Nur wenige erwerbstätige Rentenbeziehende arbeiten heute aus finanzieller Not. Die meistgenannten Motive für Erwerbstätigkeit im Ruhestand sind Spaß an der Arbeit, der Wunsch, weiterhin eine Aufgabe zu haben und der Kontakt zu anderen Menschen. Es gibt keine einfache, monokausale Erklärung für ein Arbeiten im Ruhestand. Neben finanziellen Gründen sind auch familiäre, berufliche und aktivitätsorientierte Gründe von Bedeutung. Ob jemand trotz Rentenbezugs noch arbeiten geht, hängt sowohl von der Arbeitsfähigkeit (Gesundheit und Kompetenzen) als auch von der Arbeitsorientierung ab. Extrinsische und intrinsische Motive sind oft ineinander verwoben. Bei der Erwerbsarbeit im Ruhestand handelt es sich um ein vielschichtiges Phänomen mit unterschiedlichen Gruppen, Ausgestaltungen und Beweggründen.

Für die Zukunft ist eine weitere Zunahme der nachberuflichen Erwerbstätigkeit zu erwarten. Dafür sprechen mehrere Gründe.

(1) Der allgemeine Rückgang des Rentenniveaus bei Neurentnern und -rentnerinnen und die erwartbar steigende Zahl von Personen mit relativ niedrigem Ruhestandseinkommen wird den Anreiz oder die Not-

wendigkeit, das Alterssicherungseinkommen durch zusätzliche Erwerbsarbeit aufzustocken, erhöhen. Dies kann und soll jedoch kein dauerhafter Ausgleich für geringes Renteneinkommen sein.

(2) Die aufgrund der demografischen Entwicklung wachsende Nachfrage des Arbeitsmarkts nach älteren Arbeitskräften wird sich auch an Personen im Ruhestand richten. Allerdings wird das Interesse je nach Beruf, Qualifikation, Branche und Region unterschiedlich ausfallen. Zudem wird die Nachfrage von der Entwicklung der Rentenaltersgrenzen abhängen. Werden diese weiter angehoben, wird dies in erster Linie zu einem längeren Arbeiten vor Beginn des Ruhestands führen.

(3) Sollten die politischen Bemühungen um eine Flexibilisierung des Renteneintritts und der leichteren Weiterbeschäftigung von Personen im Ruhestand Erfolg haben, dürfte dies das Weiterarbeiten in den ersten Rentenjahren befördern. Durch Brückenbeschäftigungen und Kombinationen aus Rente und Erwerbstätigkeit könnte der Ruhestandsübergang flexibilisiert und gedehnt werden. Der nachberuflichen Erwerbstätigkeit dürfte dann noch mehr als heute die Funktion eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand zukommen. Allerdings werden die Möglichkeiten für ein stufenweises Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht allen in gleicher Weise offen stehen.

(4) Die Einstellungen und Zielsetzungen der zukünftigen Älteren werden stärker als die früherer Generationen vom Leitbild des aktiven Alters geprägt sein, zu dessen

Umsetzung Erwerbsarbeit einen wichtigen Beitrag leisten kann. Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, dass nicht alle dieses Leitbild vertreten und es vielfältige alternative Möglichkeiten eines sinnstiftenden und zufriedenen Alterns gibt. Es wird darauf ankommen, das Arbeiten im Ruhestand weder zu verherrlichen noch zu verteufeln.

Literatur

- Brenke, Karl. (2013). Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig. DIW-Wochenbericht, 80(6), 3-12.
- Council of the European Union. (2012). Council declaration on the European year for active ageing and solidarity between the generations (2012): the way forward. Brussels: European Commission.
- Deutscher Bundestag (2012): Aktuelle Rentenentwicklung. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage (Drs. 17/10545). Berlin.
- DRV Knappschaft-Bahn-See (2012): Aktuelle Entwicklungen im Bereich geringfügiger Beschäftigung III. Quartal 2012. Essen.
- Engstler, Heribert/Romeu Gordo, Laura. (2014). Arbeiten im Ruhestand - Entwicklung, Faktoren und Motive der Erwerbstätigkeit von Altersrentenbeziehern. In: Ernst Kistler & Falko Trischler (Eds.), Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung - Folgen für Einkunftsfrage im Alter (Vol. 196, edition der HBS, pp. 115-147). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Engstler, Heribert/Schmiade, Nicole (2013): The German Ageing Survey (DEAS) – A Longitudinal and Time Series Study of People in the Second Half of Life. In: Schmolers Jahrbuch, Jg. 133, H. 1, S. 97-107.
- Frommert, Dina/Himmelreicher, Ralf K. (2010): Sinkende Rentenanwartschaften – vor allem in den neuen Bundesländern. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren, H. 43, S. 1-5.
- Fuchs, Johann. (2013). Demografie und Fachkräftemangel - die zukünftigen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Bundesgesundheitsblatt, 56(3), 399-405.
- Himmelreicher, Ralf K. (2011): Zur Entwicklung und Verteilung der Altersrenten in den alten und neuen Bundesländern. In: Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.): Datenreport 2011, Band II. Bonn, S. 280-285.
- Kömer, Thomas, Meinken, Holger & Puch, Katharina. (2013). Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. Wirtschaft und Statistik(1), 42-61.
- Motel-Klingebiel, Andreas, Wurm, Susanne & Tesch-Römer, Clemens. (2010). Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart: Kohlhammer.
- Noll, Heinz-Herbert/Weick, Stefan (2012): Altersarmut: Tendenz steigend. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren, H. 47, S. 1-7.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Soziale Mindestsicherung in Deutschland 2010. Wiesbaden.

Katrin Gül

Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e.V. (ISF München)

Mehr Nachhaltigkeit durch lebensphasen- sensible Personalpolitik: Zentrale Handlungsfelder

Die Unternehmen wieder näher an das Leben ihrer Mitarbeiter bringen

Immer mehr Unternehmen sehen sich vor die Herausforderung gestellt, ihre Personalpolitik auf den Prüfstand zu stellen und an eine sich wandelnde Gesellschaft anzupassen. Von Relevanz sind hierbei verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen, die im Kern aber alle eines gemeinsam haben: Sie erfordern eine grundlegende Neuausrichtung der Personalpolitik, welche die Bedürfnisse der Beschäftigten zum Ausgangspunkt macht und die Unternehmen wieder näher an das Leben ihrer Mitarbeiter bringt.

Zum einen wird der demografische Wandel in den Unternehmen zunehmend spürbar: Die Anzahl der älteren Mitarbeiter in den Unternehmen steigt und immer mehr Beschäftigte stellen sich die Frage: „Ich bin jetzt Mitte 40 – welche Entwicklungsmöglichkeiten habe ich hier im Unternehmen in den nächsten 20 Jahren?“ In den Unternehmen gibt es bisher für Mitarbeiter ab 45 Jahren – wenn überhaupt – nur sehr wenige Entwicklungsperspektiven und -angebote. Dazu kommt: In vielen Unternehmen sind die Beanspruchungen in der Arbeit hoch. Kaum



ein Unternehmen kann sich daher der Frage entziehen, wie Beschäftigte angesichts dieser hohen Belastungen bis zum Erreichen des Rentenalters gesund und innovativ bleiben können. In vielen Unternehmen sind bisher also weder die Karrierekonzepte noch die Leistungskultur darauf eingestellt, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Renteneintrittsalter zu erhalten und weiter zu entwickeln.

Zum anderen erleben wir eine zunehmende „Feminisierung der Arbeitswelt“ (Maruani 2002, S. 25). Die Präsenz von gut ausgebildeten Frauen auf dem Arbeitsmarkt nimmt zu. In den Unternehmen mangelt es jedoch an Konzepten, wie man diesen Frauen Kind und Karriere ermöglichen kann. So werden vor allem die hohen „Verfügbarkeitserwartungen“ (Bultemeier 2011, S. 65ff.) in den Unternehmen zu einem Hemmnis für die Karrierechancen von Frauen. Viele Frauen,

die nach der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit in ihren Beruf zurückkehren, erleben in der Folge nicht nur „den Verlust ihrer Karrieremöglichkeiten, sondern auch spannender Projekte, beruflicher Herausforderungen und persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten“ (Bultemeier 2013, S.173).

Darüber hinaus sehen wir, dass sich die Familienstrukturen und mit ihnen die Geschlechterbeziehungen verändern. So ist es auch vielen Männern mittlerweile wichtig, über die eigene Arbeitszeit sowie teilweise auch über den Arbeitsort flexibler bestimmen zu können. Immer häufiger geraten daher auch junge Männer in das „Spannungsfeld von Sorgearbeit und Karriere“ (Bultemeier 2013, S. 175), in dem sie den hohen Verfügbarkeits-erwartungen des Unternehmens ebenso gerecht werden müssen wie den Ansprüchen ihrer Partnerin und dem eigenen Wunsch nach Beteiligung an der Sorgearbeit.

Begleitet werden diese Veränderungen von einem allgemeinen Wertewandel auf gesellschaftlicher Ebene, der vor allem von den jüngeren Beschäftigten in die Unternehmen getragen wird. In der Öffentlichkeit breit diskutiert wird dieser Wertewandel unter dem Stichwort „Generation y“, also jener Bevölkerungskohorte, die ab Mitte der 1990er-Jahre ihre Teenager-Zeit erlebt hat. Dieser Generation wird nicht nur eine hohe Technologieaffinität nachgesagt, sondern auch ein ausgeprägtes Interesse an Freude an der Arbeit sowie der Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, ohne dabei der Arbeit alles unterzuordnen. Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit gehört damit zu den zentralen Ansprüchen der „Generation y“.

All dies sind Entwicklungen, auf die sich eine moderne Personalpolitik einstellen muss, indem sie den Fokus auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet. Eine lebensphasensensible Personalpolitik kann viel dazu beitragen, die Unternehmen wieder näher an das Leben ihrer Beschäftigten zu bringen, indem sie neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben schafft, die Motivation der Beschäftigten stärkt, die Mitarbeiterbindung verbessert und den Beschäftigten über die ganze Laufbahn hinweg berufliche Perspektiven und Sinn in der Arbeit eröffnet.

Beschäftigte in den verschiedenen Phasen ihres Erwerbslebens

Ausgangspunkt für eine lebensphasensensible Personalpolitik muss die Perspektive der Beschäftigten sein. Wir haben daher in unserem Forschungsprojekt Pinowa¹ untersucht, wie Beschäftigte in der IT-Industrie ihre beruflichen Entwicklungswünsche und -möglichkeiten reflektieren, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wahrnehmen sowie ihre Belastungs- und Gesundheitssituation einschätzen (vgl. Gül et al. 2015a). Hierfür wurden in drei großen IT-Unternehmen 84 Tiefeninterviews mit Beschäftigten und 17 Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt. Dabei hat sich gezeigt, dass sich je nach Phase des Erwerbslebens bestimmte Erwartungshaltungen und Bedürfnisse häufen.

¹Das Projekt „Pinowa“ („Arbeitslebensphasensensibles Personalmanagement als Innovationstreiber im demografischen Wandel“) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Laufzeit: Juli 2012 – Juni 2015.

Beschäftigte im Berufseinstieg

Beschäftigte im Berufseinstieg gelten in vielen IT-Unternehmen als die Vorreiter bei technologischen Neuerungen und werden von älteren Beschäftigten nicht selten geradezu als „Bedrohung“ erlebt. Dennoch werden „nachhaltige Unternehmenskulturen“ gerade für diese Beschäftigtengruppe immer wichtiger. Gerade zu Beginn ihrer Beschäftigung im Unternehmen liegt es vielen Beschäftigten daran, zu zeigen, dass sie motiviert und leistungsfähig sind und dass das Unternehmen auf den oder die „Richtigen“ gesetzt hat. Und auch die Unternehmen fördern die Faszination dieser jungen Menschen für Technik und für neue Arbeitsformen. Unsere Untersuchungsergebnisse haben allerdings gezeigt, dass die Bedürfnisse nach Nachhaltigkeit und Stabilität der jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen zu wenig Beachtung finden. Während Beschäftigte im Berufseinstieg im Allgemeinen „automatisch“ als hoch belastbar gelten, zeigt die Auswertung unserer Empirie deutlich, dass in der Praxis viele junge Beschäftigte an den hohen Belastungen leiden und bereits eine Risikogruppe für Burn-out sind. Oft fehlt den jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch das Gefühl für Nachhaltigkeit: „Man lernt immer schneller zu laufen – aber nicht, dass man nicht immer schnell laufen kann...“ fasste es einmal ein junger Interviewpartner zusammen. Damit sind es gerade auch die jungen Beschäftigten, die in den Unternehmen unter einem hohen Druck stehen, ihre Leistungsfähigkeit im Unternehmen permanent unter Beweis zu stellen. Sie sind in besonderem Maße anfällig für das „System der permanenten

Bewährung“ (Boes und Bultemeier 2010).), das wir in den Unternehmen beobachten. Nachhaltige Arbeitsbedingungen sind daher bereits für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger von großer Bedeutung.

Arbeit in der Rushhour des Lebens

In dem Alter zwischen 30 und 45 Jahren werden bei vielen Beschäftigten sowohl im Arbeits- wie auch im Privatleben gleichzeitig die entscheidenden Weichenstellungen vorgenommen. Häufig werden in dieser Lebensphase wichtige Karriereschritte gemacht. Zugleich ist es aber auch die Zeit, in der Kinder groß gezogen werden, ein Haus gebaut wird oder alte Eltern gepflegt werden müssen. Diese Lebensphase ist also dadurch gekennzeichnet, dass innerhalb weniger Jahre zahlreiche Lebensaufgaben immer wieder problematisch aufeinanderstoßen (Siebter Familienbericht 2006). Darauf sind die Unternehmen in der Praxis oft noch nicht ausreichend eingestellt: So konzentrieren sich die Karriere- und Entwicklungsmodelle meist genau auf diese Lebensspanne und ein ausgeprägter Leistungsdruck sowie die Un-Kultur permanenter Verfügbarkeit bringen die Beschäftigten unter hohen Druck. Dazu kommt, dass Teilzeitmodelle zwar weit verbreitet sind, aber oftmals in eine berufliche Sackgasse führen. Darunter leiden in besonderer Weise die Karrieren von Frauen, die nach der Geburt ihrer Kinder ihre Arbeitszeit reduziert haben. In dieser Lebensphase sind die Beschäftigten hohen Belastungen ausgesetzt: Betroffen sind vor allem Frauen, aber immer öfter auch Männer: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mündet oft in geradezu „herkulische“ Arrangements, es wird bewusst auf

Karriere und berufliche Entfaltung verzichtet – was bei vielen Beschäftigten Frustration und Sinnverluste in der Arbeit zur Folge hat.

Ältere Beschäftigte

Bei den erfahrenen Beschäftigten ab 45 Jahren stehen drei große Themen im Mittelpunkt. Das erste Thema beschäftigt vor allem die jüngeren unter den erfahrenen Beschäftigten. Sie fragen sich, in welche Richtung sie sich in den verbleibenden zwei Jahrzehnten ihres Berufslebens noch entwickeln können. Sie wollen ihre Zeit nicht einfach nur „absitzen“ und 20 Jahre auf die Rente warten, sondern Verantwortung übernehmen und sich weiterentwickeln. Sie fühlen sich dabei von den Unternehmen aber häufig allein gelassen. Viele Beschäftigte erleben dies als mangelnde Anerkennung und Wertschätzung. Sie stellen sich die Frage: „Was ist meine Erfahrung noch wert?“, „Bin ich überhaupt noch gewollt?“ Gerade dieser drohende Sinnverlust und das Gefühl der Entwertung stellen für diese Beschäftigtengruppe ein hohes Belastungsrisiko dar. Ein zweites Thema sind die Ängste, die viele Beschäftigte äußern: Sie befürchten, mit dem technologischen Wandel nicht Schritt halten zu können und im Unternehmen „abgehängt“ zu werden. Hinzu kommt eine steigende Unsicherheit: Die Chancen, extern einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind für Beschäftigte diesen Alters oftmals gering. Vor allem für die älteren unter den erfahrenen Beschäftigten ist drittens der Übergang in die Rente ein Thema: Sie fragen sich, wie sie den Übergang vom Arbeitsleben in die neue Lebensphase gestalten können und welche Optionen das Unternehmen ihnen hierbei bietet.

Strategische Handlungsfelder in der Praxis

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass es für die Unternehmen wichtig ist, bei der Gestaltung ihrer Personalpolitik die Bedürfnisse von Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen differenziert in den Blick zu nehmen. Auf Basis unserer Untersuchungen haben wir festgestellt: Es lassen sich vier zentrale Handlungsfelder identifizieren, die jeweils eigene Ansatzpunkte umfassen (vgl. Gül et al. 2015b):

- Handlungsfeld I:
Entzerrung der Rush-Hour
- Handlungsfeld II:
Berufliche Entwicklungspfade „in die Breite“ öffnen
- Handlungsfeld III:
Die Potenziale erfahrener Mitarbeiter nutzen
- Handlungsfeld IV:
Nachhaltige Arbeitsbedingungen schaffen

Handlungsfeld I – „Entzerrung der Rush-Hour“

Wenn wir uns die Personalentwicklungsmaßnahmen in den Unternehmen ansehen, dann stellen wir zum einen fest, dass sie einen sehr starken Fokus auf die erste Hälfte des beruflichen Lebenslaufes haben, also zwischen 25 und 45 Jahren. Dagegen mangelt es an Perspektiven für die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Darüber hinaus berichten uns die Mitarbeiter in den Unternehmen, dass gerade die interessantesten Tätigkeitsfelder mit einem hohen Entwicklungspotenzial meist eine Vollerwerbstätigkeit voraussetzen. Das bedeutet, dass Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit – z. B. nach der Familiengründung – redu-

zieren, häufig einen deutlichen Karriereknick erleben.

Diese starke Konzentration der beruflichen Entwicklung auf die „Rush-Hour“ des Lebens bewirkt, dass motivierte Mitarbeiter aus dem Raster der Entwicklung und Förderung herausfallen und vorzeitig ausgebremst werden: Entweder, weil sie in der „Rush-Hour“ aufgrund der Doppelbelastung von Familie und Beruf nicht vollzeitig erwerbstätig bzw. permanent verfügbar sein können – oder, weil sie sich aufgrund ihres Alters bereits jenseits des Fokus der Personalentwicklungsmaßnahmen befinden.

Wichtige Ansatzpunkte für eine Entzerrung der „Rush-Hour“ zielen darauf ab, Karriere-Modelle flexibel zu gestalten und Entwicklungsmöglichkeiten zu öffnen:

Karrieremodelle entwickeln, die Unterbrechungen ermöglichen: Mit Blick auf die Karriereverläufe werden die Weichen nämlich zu früh und einmalig gestellt. Weil diskontinuierliche Erwerbsverläufe nicht zu den traditionellen linearen Karrierevorstellungen passen, fallen selbst Beschäftigte, die vor der Unterbrechung ihrer beruflichen Tätigkeit als „High-Potentials“ gehandelt und gezielt gefördert wurden, nach der Rückkehr in ihre Arbeit aus dem Raster der gezielten Förderung. Hier gilt es, ein Umdenken anzustoßen und gezielt Karrieremodelle zu entwickeln, die Unterbrechungen ermöglichen.

Verfügbarkeitserwartungen hinterfragen und Karriere in Teilzeit möglich machen:

Ein weiterer Ansatzpunkt besteht darin, Karriere in Teilzeit zu ermöglichen. Auch hier

ist ein grundlegendes Umdenken in den Unternehmen gefordert: Es gilt, die dominierende Verfügbarkeits(un)kultur systematisch zu hinterfragen und zu prüfen, wie viel Verfügbarkeit für welche Position tatsächlich erforderlich ist.

„Späte Karriere“ – Talent-Management gezielt auch auf Beschäftigte über 45 Jahre orientieren: Vor allem für Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuungszeiten zeitweilig im Berufsleben pausiert haben, aber zunehmend auch für Männer ist das Thema „späte Karriere“ interessant: Durch ein Talent-Management, das gezielt Beschäftigte über 45 Jahren in den Blick nimmt, können motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im fortgeschrittenen Alter gefördert werden. Zugleich kann der Druck, während der „Rush-Hour“ die wichtigsten Karriereschritte machen zu müssen, gemindert werden.

Individuelle Mitarbeiterberatung ausbauen:

Um ihre Potenziale ausschöpfen zu können, brauchen die Beschäftigten nicht nur mehr Transparenz über die vorhandenen Möglichkeiten, sondern insbesondere individuelle Beratung hinsichtlich ihrer Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. Ein wichtiger Punkt ist es dabei, die individuelle Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszubauen, um diese konkret bei der Identifikation von Entwicklungsmöglichkeiten zu unterstützen (vgl. dazu auch Bultemeier 2013).

Handlungsfeld II – Berufliche Entwicklungsfade „in die Breite“ öffnen

Nicht jeder kann und will in den Bereichs-

vorstand – auch jenseits der „vertikalen Aufstiegskarriere“ wünschen sich Beschäftigte interessante Entwicklungsoptionen und spannende Tätigkeiten. Unsere Untersuchungsergebnisse zeigen, dass über alle Altersgruppen hinweg ein großer Bedarf nach beruflichen Perspektiven besteht, welche es zum einen ermöglichen, die eigenen Potenziale zu entfalten und unter Beweis zu stellen, die zum anderen aber auch mit einer entsprechenden Anerkennung der erbrachten Leistung verknüpft sind, und die auch in Phasen beruflicher Veränderung ein bestimmtes Maß an Planungssicherheit geben.

Für die konkreten Ansatzpunkte bedeutet das: Es geht darum, Perspektiven und Sinn über ein ganzes Erwerbsleben hinweg zu schaffen:

Entwicklungsperspektiven ausbauen: Gerade fachlich-technisch interessierten Beschäftigten fehlt das Angebot einer Fachkarriere, die der klassischen Führungskarriere gleichgestellt ist und im Unternehmen gelebt wird. Wichtig ist es, Fach- und Projektkarrieren zu stärken und zu institutionalisieren. Das heißt, es gilt hier standardisierte Wege für eine Fach- bzw. Projektkarriere aufzuzeigen und die damit verbundenen Momente der Anerkennung bzw. der finanziellen Vergütung transparent zu machen. Zugleich brauchen die Beschäftigten auch jenseits einer vertikalen Karriere Entwicklungspfade, die eine berufliche Entwicklung „in die Breite“ ermöglichen.

Flexible Entwicklungspfade anbieten, die Bereichs- und Positionswechsel ermöglichen: Ein interessanter und von den befragten Beschäftigten häufig nachgefragter Ansatz

sind flexible Entwicklungspfade, welche einen phasenweisen Bereichs- und Positionswechsel ermöglichen. Dadurch haben Beschäftigte die Möglichkeit, andere Unternehmens- und Aufgabenbereiche im Unternehmen kennenzulernen und für sich selbst konkretere Vorstellungen über die eigenen Entwicklungswünsche zu gewinnen.

Zeit und Ressourcen für lebenslanges Lernen zur Verfügung stellen: Damit sich Beschäftigte beruflich weiterentwickeln können, ist es unabdingbar, ihnen die notwendige Zeit und die nötigen Ressourcen für „lebenslanges Lernen“ zur Verfügung zu stellen.

Handlungsfeld III – Die Potenziale erfahrener Mitarbeiter nutzen

In den Unternehmen zeigt sich: Die Expertise und das Know-How erfahrener Mitarbeiter werden häufig zu wenig genutzt. Während Beschäftigte dies oftmals als mangelnde Anerkennung und Wertschätzung erleben – nach dem Motto: „Was ist meine Erfahrung noch wert?“, besteht für die Unternehmen das Risiko, dass mit Renteneintritt der Beschäftigten wichtige Erfahrungen und Kenntnisse verloren gehen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist in dem Zusammenhang: Für die Beschäftigten ist der Übergang vom Erwerbsleben in die Rente oftmals nur schwer planbar. In den Unternehmen erfolgt die Gestaltung des Übergangs in die Rente bisher sehr fallbezogen: Es dominiert ein „Flickenteppich“ aus individuellen Einzellösungen, und der einzelne Mitarbeiter ist lange im Unklaren darüber, wie sich sein

Austritt aus dem Berufsleben gestalten wird.

Es ist für die Unternehmen also ebenso wie für die Mitarbeiter wichtig, dass eine ganzheitliche Strategie im Umgang mit erfahrenen Mitarbeitern angestrebt wird:

Erfahrungen und Talente gezielt nutzen:

Erfahrene Beschäftigte brauchen Entwicklungsperspektiven, die es ihnen ermöglichen, ihre Stärken und Kompetenzen weiter gezielt in das Unternehmen einzubringen. Gerade für diese Beschäftigtengruppe geht es weniger um einen vertikalen Aufstieg, sondern um eine „Karriere in die Breite“, die ihnen auch im letzten Drittel ihres Erwerbslebens spannende Tätigkeiten und Herausforderungen eröffnet. Dazu gehört beispielsweise, dass für erfahrene Beschäftigte alternative Rollenkonzepte entwickelt werden, die es ihnen ermöglichen, ihre Expertise einzubringen und gleichzeitig die Arbeitszeit zu reduzieren. (Dies kann z. B. die Rolle des Coaches oder des Sparringspartners für jüngere Kollegen sein, oder es kann um Spot-Einsätze bzw. um das Risk-Management in Projekten gehen, welche eine spezifische Erfahrung erfordern.)

Akzeptanz des Alterns im Unternehmen stärken: Die Unternehmen müssen neu über die Stärken der jeweiligen Beschäftigtengruppen nachdenken. Dabei braucht es nicht nur neue Rollen für ältere Beschäftigte, sondern auch Teamkulturen, welche eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Generationen ermöglichen und es zulassen, die Schwächen Einzelner solidarisch zu meistern.

Transparenz über „Ausstiegsszenarien“ schaffen: In vielen Unternehmen dominiert ein „Flickenteppich“ aus individuellen Einzellösungen für den Übergang in die Rente. Die Beschäftigten brauchen Transparenz über die vorhandenen Möglichkeiten im Unternehmen. Häufig gibt es in den Unternehmen in einzelnen Bereichen interessante Ansätze, die es zu verallgemeinern und einer breiteren Unternehmensöffentlichkeit zugänglich zu machen gilt.

Begleitung der Beschäftigten in einen neuen Lebensabschnitt: Die Alterung der Belegschaften in vielen Unternehmen bringt mit sich, dass immer mehr Beschäftigte innerhalb kurzer Zeit vor dem Wechsel in einen neuen Lebensabschnitt stehen. Ein sehr wichtiger Punkt ist die Begleitung der älteren Beschäftigten in einen neuen Lebensabschnitt – nämlich die Rente.

Handlungsfeld IV – nachhaltige Arbeitsbedingungen schaffen

In den Gesprächen mit den Beschäftigten ist an vielen Stellen deutlich geworden, dass hohe Belastungen auf verschiedene Weise eine gelingende berufliche Entwicklung verhindern können.

Der Druck „sich bewähren zu müssen“ treibt viele Beschäftigte zu einem ausufernden Arbeitszeit- und Leistungsverhalten an. Es wird für sie immer schwerer, „Grenzen zu ziehen“, ihre Work-Life-Balance gerät dabei unter Druck. In der Folge laufen vor allem hochmotivierte Beschäftigte Gefahr, gesundheitliche Beeinträchtigungen – bis hin zu einem Burn-Out – zu erleiden. Vor diesem Hintergrund reflektieren

viele Mitarbeiter ihre Karriereerwartungen und -wünsche sehr kritisch in Zusammenhang mit ihrer Belastungssituation: Einige Mitarbeiter berichteten uns von einem bewussten Karriereverzicht oder tragen sich mit dem Gedanken, das Unternehmen zu wechseln.

Die zentralen Ansatzpunkte stehen hier folglich unter den Leitgedanken: Belastungen abbauen und gesundheitsförderliche Potenziale nutzen:

Belastungssituation transparent machen:

Ein wichtiger Ansatz ist es, die Belastungssituation im Unternehmen durch geeignete Monitoring-Instrumente transparent zu machen. Die in den Unternehmen vorhandenen Daten bilden die Situation häufig nur unzureichend ab. Nötig sind Instrumente, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Belastungssituation zu artikulieren.

Prozesse verbessern: Unsere Untersuchungen zeigen, dass in vielen Unternehmen ineffiziente Prozesse einen maßgeblichen Belastungsfaktor darstellen. Hier gilt es, eine Kultur zu etablieren, die auf eine kontinuierliche Verbesserung betrieblicher Abläufe setzt und in der Beschäftigte Verbesserungsvorschläge artikulieren können.

Führungskräfte als Risikogruppe ernst nehmen: Führungskräfte sind nicht nur selbst in hohem Maße von psychischen Belastungen bis hin zu Burn-out betroffen, sondern sie haben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber auch eine wichtige Gatekeeper-Funktion. Zum einen tragen

sie eine große Verantwortung, diese vor Überlastung zu schützen, zum anderen nehmen sie auch eine wichtige Vorbildfunktion in ihrem Arbeitszeitverhalten ein. Aus der Perspektive nachhaltiger Gesundheitsförderung bedeutet dies, Führungskräfte sowohl als „Verursachende“ hoher Belastung als auch als Betroffene im Sinne einer eigenen Zielgruppe zu adressieren und für ihre Rolle als „Gatekeeper“ von Belastung zu sensibilisieren. Damit die Stärkung und Betonung dieser Rolle jedoch nicht zu einer weiteren Belastung für die Führungskräfte wird, muss damit auch ein Empowerment verbunden sein: Nur wenn die Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit für Führungskräfte gegeben ist, können sie als „Gatekeeper“ ihr Team oder ihre Abteilung vor Stress und Überlastung schützen.

Empowerment der Beschäftigten: Von grundlegender Bedeutung ist es darüber hinaus, die Beschäftigten zum Schutz ihrer eigenen Gesundheit zu befähigen. Es geht darum, sie darin zu unterstützen, ihre Work-Life-Balance zu wahren und Stress abzufedern.

Mit einer lebensphasensensiblen Personalpolitik zu nachhaltigeren Arbeitsbedingungen

Die lebensphasensensible Gestaltung der Personalpolitik birgt viele Chancen, die Arbeitsbedingungen nachhaltiger zu gestalten: Sie trägt durch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dazu bei, Überlastung zu vermeiden, und aktiviert bei den Beschäftigten salutogene Ressourcen, indem sie sinnhafte Entwicklungsperspektiven aufzeigt. Lebensphasensensible Entwicklungs-

und Karrierekonzepte sind damit nicht nur ein wichtiger Ansatz, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten in allen Lebensphasen zu unterstützen, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und zur Prävention von gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Literatur

- Boes, A.; Bultemeier, A. (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Hans-Georg Soeffner (Hrsg.): *Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen. Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, CD-ROM.
- Bultemeier, A. (2011). Neue Spielregeln in modernen Unternehmen: Wie können Frauen davon profitieren? In: A. Boes, A. Bultemeier, T. Kämpf & R. Trinckel (Hrsg.), *Strukturen und Spielregeln in modernen Unternehmen und was sie für Frauenkarrieren bedeuten (können)*. Arbeitspapier 2 des Projekts „Frauen in Karriere“ (S. 45-81). München: ISF München.
- Bultemeier, A. (2013). Öffentlichkeit, systemische Entscheidungen („Kalibrierung“) und individuelle Positionierung als zentrale Bausteine eines neuen Karrieremechanismus. Unveröffentlichtes Manuskript. Freising.
- Gül, K.; Boes, A.; Kämpf, T. (2015a): Lebensphasensensible Entwicklungs- und Karrierekonzepte: Was brauchen die Beschäftigten? In: A. Gerlmaier, K. Gül, U. Hellert, T. Kämpf & E. Latniak (Hrsg.), *Praxishandbuch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Fachkräftepotenziale in technischen Entwicklungsbereichen erschließen und fördern*. Wiesbaden: Springer Gabler. (im Erscheinen)
- Gül, K.; Boes, A.; Kämpf, T. (2015b): Lebensphasensensible Entwicklungs- und Karrierekonzepte: Handlungsfelder, Ansätze und Tools In: A. Gerlmaier, K. Gül, U. Hellert, T. Kämpf & E. Latniak (Hrsg.), *Praxishandbuch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Fachkräftepotenziale in technischen Entwicklungsbereichen erschließen und fördern*. Wiesbaden: Springer Gabler. (im Erscheinen)
- Maruani, M. (2002). Ein unvollendetes Projekt: Die Gleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Siegener Beiträge zur Soziologie, Band 4. Köln: Rüdiger Köpper Verlag.
- Siebter Familienbericht (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/familienbericht/download/familienbericht_gesamt.pdf. Zugriffen: 26. Januar 2015.