

# ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Der durch die BDA mit eingeleitete Paradigmenwechsel zu mehr Beschäftigung Älterer zeigt: Mehr Beschäftigung Älterer ist möglich und schon allein wegen der demografischen Herausforderungen und zunehmender Fachkräfteengpässe auch unabdingbar.

## Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer nicht gefährden

Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen hat sich von 2000 bis 2018 beinahe verdoppelt – von 37 % auf 71 % (Eurostat, 2019). In keinem anderen EU-Land mit Ausnahme von Schweden geht ein größerer Anteil Älterer einer Erwerbstätigkeit nach. Dieser Erfolg ist durch eine fehlgeleitete Rentenpolitik gefährdet, die ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben begünstigt. Stattdessen muss die Beschäftigung Älterer weiter gesteigert werden, indem die richtigen Reformen mit dem Ziel einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit fortgesetzt werden. Dies ist nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung unabdingbar: Bis 2035 könnte die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 67 Jahre) um knapp 6 Mio. auf rd. 46 Mio.; bereits 2020 werden rd. 40 % der Personen im erwerbsfähigen Alter älter als 50 Jahre sein (Statistisches Bundesamt, 2019).

## Verlängerung der Lebensarbeitszeit nötig

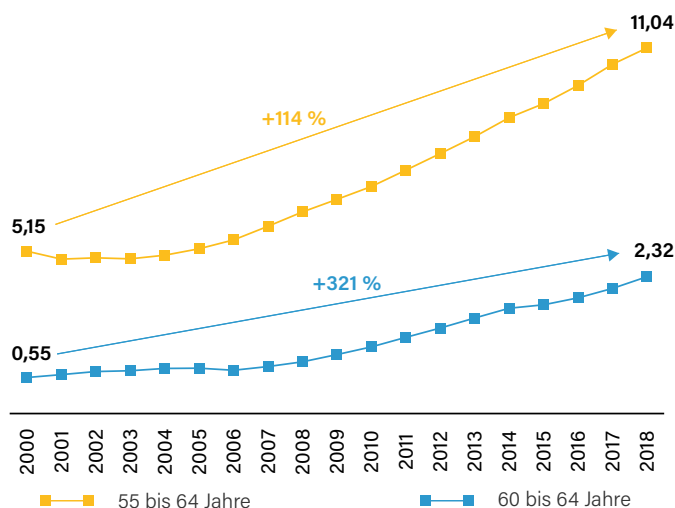
Vor allem aufgrund der kontinuierlich gestiegenen Lebenserwartung hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den letzten 50 Jahren verdoppelt – von weniger als zehn Jahren Anfang der 1960er Jahre auf heute fast 20 Jahre (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2018). Ohne eine Anpassung der Lebensarbeitszeit an die zunehmende Lebenserwartung ist die gesetzliche Rentenversicherung auf Dauer nicht finanzierbar. Die richtige Entscheidung für die „Rente mit 67“ muss deshalb konsequent umgesetzt werden. Sie darf nicht durch gut gemeinte, kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen für „besonders langjährig Versicherte“ durchlöchert werden, die letztlich nur das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fördern. Körperlich und geistig ist die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen zu einer „Rente mit 67“ in der Lage: Fast 90 %

## Beschäftigung Älterer auf einem sehr guten Weg

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen hat sich zwischen 1999 und 2018 auf knapp 11 Mio. mehr als verdoppelt. Bei den 60- bis 64-Jährigen hat sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf über 2 Mio. mehr als vervierfacht. Insgesamt ist die Zahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum „nur“ um 15,5 % gestiegen (BA, 2018). Betriebe, bei denen Bewerbungen von über 50-Jährigen eingegangen sind, haben auch in über der Hälfte der Fälle Ältere eingestellt (IAB 2017).

## Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 60- bis 64-Jährigen hat sich mehr als vervierfacht

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Älterer, September 1999 bis September 2018, normiert auf das Jahr 1999



Quelle: BA, 2019; eigene Berechnungen, Zahlen in Mio.

# ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

der über 50-Jährigen bewerten ihre mentale Arbeitsfähigkeit gut oder sehr gut (IAB, 2013).

## Verlängerungsvereinbarung Schritt in die richtige Richtung

Die Beschäftigung Älterer wurde durch das Flexirentengesetz erleichtert. Das Gesetz macht zum einen ein flexibleres Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze attraktiver und erleichtert das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus. Jetzt können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart haben, darauf einigen, das laufende Arbeitsverhältnis auf einen Zeitpunkt nach der Regelaltersgrenze zu befristen und den vereinbarten Beendigungszeitpunkt – ggf. auch mehrfach – zeitlich hinauszuschieben. Das schafft Rechtssicherheit und Flexibilität beim Übergang in den Ruhestand. Dies ist ein wichtiger erster Schritt, um die Beschäftigung Älterer zu unterstützen.

## Frühverrentungsanreize abbauen

Trotz teilweise erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren bestehen vor allem im Arbeitsförderungsrecht immer noch Regelungen fort, die nicht einem hohen Beschäftigungsstand Älterer dienen, sondern Frühverrentung fördern. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene, erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für über 58-Jährige auf bis zu 24 Monate. Diese Verlängerung hat dazu geführt, dass Ältere länger arbeitslos bleiben (IAB, 2016). Daher sollte das Arbeitslosengeld wieder einheitlich auf max. 12 Monate festgesetzt werden, wie es bis zum Jahr 1985 der Fall war. Völlig kontraproduktiv ist auch die im Rahmen des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes beschlossene abschlagsfreie Rente ab 63 für besonders langjährig Versicherte. Seit Mai 2014 bis Ende 2019 haben über 1,4 Mio. Personen die abschlagsfreie Rente ab 63 beantragt. Die abschlagsfreie Rente mit 63 führt damit zu einer spürbaren Verschärfung des Fachkräftemangels, da sie den Betrieben wichtige, dringend benötigte Fachkräfte entzieht.

## Umdenken bei Arbeitgebern und Beschäftigten unterstützen

Viele Unternehmen haben die Potenziale Älterer längst erkannt und eigene Initiativen gestartet, um diese noch stärker zu erschließen. Im Jahr 2018 beschäftigten die Unternehmen in Deutschland über 4,5 Mio. mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Altersgruppe „50 Plus“ als noch vor zehn Jahren (Eurofound, 2019). Der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, hat von 29 % im Jahr 2002 auf 78 % in 2015 zugenommen (IAB, 2016). Ansatzpunkt für den erfolgreichen Umgang mit alternden Belegschaften ist eine demografiefeste und an verschiedenen Lebensphasen ori-

enterte Personalpolitik, die die Bereiche Gesundheit, Qualifizierung und Motivation umfasst. Die überwiegende Mehrheit der Industriebetriebe bietet spezielle personalpolitische Maßnahmen für über 50-jährige Beschäftigte an. Neben altersgemischten Teams sind dies u. a. auch der gezielte Einsatz von Älteren im Training, in der Ausbildung bzw. in der Beratung. Gerade auch Kleinbetriebe machen sich demografiefest – häufiger eher mit informellen Initiativen oder durch situative Lösungen, die von offiziellen Statistiken nicht erfasst werden (IAB, 2018). Darüber hinaus sind der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf und die Verbesserung der Beschäftigungssituation und -chancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch in der Tarifpolitik von immer größerer Bedeutung. In vielen Branchen gibt es Tarifverträge mit Regelungen zum demografischen Wandel und zu älteren Beschäftigten. Dabei können Tarifverträge aber immer nur einen Rahmen bilden, der die Unternehmen bei der ganz betriebsspezifischen Bewältigung der demografischen Entwicklung unterstützt. Zudem setzen erfolgreiche betriebliche Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit entscheidend auch individuelle Eigenverantwortung und Eigeninitiative voraus.

## PUBLIKATIONEN

**Arbeit made in Germany: Wie Arbeitgeber gute Arbeit gestalten**, Broschüre, Oktober 2019

**Fachkräftemangel bekämpfen, Wettbewerbsfähigkeit sichern**, Broschüre, Juli 2015

**Rentenpaket: Annahme verweigern**

BDA-Stellungnahme zum RV-Leistungsverbesserungsgesetz, April 2014

**Vorschläge zur weiteren Flexibilisierung der Übergänge in den Ruhestand**,

BDA-Vorschläge für die Koalitionsarbeitsgruppe, Juli 2014

**kompakt:**

- Fachkräftesicherung
- Gesetzliche Rentenversicherung

**argumente:**

- Rente mit 67 notwendig und sinnvoll

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de