

POLITISCHE POSITION

Anlage 5: Potentiale länger nutzen – Beschäftigung von Älteren stärker fördern

Lange Zeit wurde über den demografischen Wandel und den damit eingehenden perspektivischen Fachkräftemangel gesprochen, doch spätestens seit Überwindung der Pandemie zeigt sich: der Wandel kommt nicht, der Wandel ist mit all seinen Auswirkungen schon da. Im Jahr 2023 gab es bereits über 21 Millionen Rentner in Deutschland – bis 2035 werden weitere rund vier Millionen Personen der sogenannten Baby Boomer-Generation in Rente gehen. Für das Rentensystem in Deutschland bedeutet dies gleichzeitig: während heute auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter rund 30 Personen im Alter von über 67 Jahren kommen, werden es im Jahr 2040 bereits rund 50 Personen sein. Um diesem zunehmenden Mangel an Fachkräften zu begegnen, setzt die Wirtschaft seit einigen Jahren verstärkt auf das enorme Potential, das die Beschäftigung von Älteren mit sich bringt. Um jedoch das volle Potential dieser Gruppe ausschöpfen zu können, bedarf es jedoch veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen sowie die Steigerung von Anreizen für Betriebe und Beschäftigte.

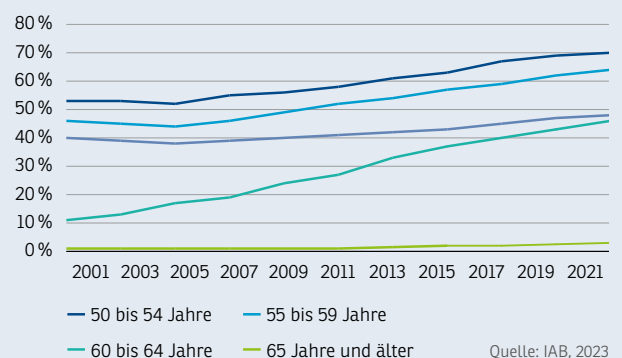
ERWERBSTÄTIGKEIT VON ÄLTEREN NIMMT SEIT 20 JAHREN DEUTLICH ZU

Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit waren 2023 58,9 Prozent der 55- bis 65- Jährigen in Berlin sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Deutschlandweit steigt – ausgehend von einem niedrigen Niveau – die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Menschen ab 60 Jahren seit 20 Jahren deutlich an. Auch der Anteil berufstätiger Rentner steigt kontinuierlich, auch wenn der Anteil mit zunehmendem Alter deutlich abnimmt.

Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben ergeben, dass durch eine höhere Erwerbstätigkeit der Menschen ab 60 Jahren bis zu 2,4 Mio. zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung stehen könnten. Dazu müssten die 60- bis 64-Jährigen und die 65- bis 69-Jährigen jeweils so viel arbeiten wie die darunter befindlichen Altersgruppen.

Umfragen der IHK Berlin haben ergeben, dass 60 Prozent der Unternehmen in den vergangenen zwei Jahren Personen über 55 Jahre eingestellt haben. Wenn dies nicht der Fall war, gaben über 65 Prozent fehlende Bewerbungen als Grund für ausbleibende Einstellungen dieser Gruppe an. Rund 65 Prozent beschäftigen ihre Mitarbeitenden im Rentenalter im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung oder in Teilzeit weiter.

Entwicklung des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen

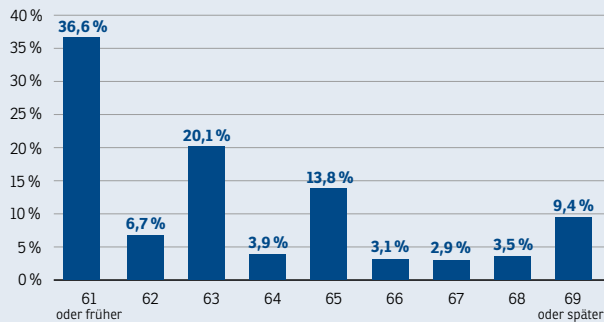


ARBEIT IM ALTER HAT NICHT NUR FINANZIELLE GRÜNDE

Trotz dieser Steigerungen belegen Studien des Demographie Netzwerks (ddn) aus dem Jahr 2023 die insgesamt geringe Bereitschaft unter den Erwerbstätigen, länger als notwendig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Hiernach möchte eine deutliche Mehrheit von 63,4 Prozent der Erwerbstätigen am liebsten nicht länger als bis 63 Jahre arbeiten.



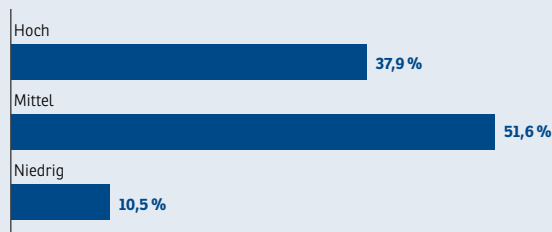
*Wenn Sie es für sich frei aussuchen könnten,
in welchem Alter würden Sie dann in Rente gehen?*



Quelle: Das Demographie Netzwerk (ddn), 2023

Untersuchungen des IAB haben jedoch ergeben, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestand mit zunehmendem Bildungsniveau steigt.

*Bildungsniveau der erwerbstätigen
Rentenbeziehenden*



Quelle: IAB, 2022

Nach Erkenntnissen des IAB sind die Gründe für diese Weiterbeschäftigung oft nicht in erster Linie finanzieller Natur. Vielmehr stellen soziale Kontakte und Freude an der Arbeit relevante Motive dar. Nichtsdestotrotz werden auch monetäre Gründe von 43 Prozent der Befragten angegeben.

Die Zahlen zeigen zudem, dass es besonderer Anstrengungen bedarf, Menschen zu motivieren, länger erwerbstätig zu sein. Umfragen des ddn haben ergeben, dass Geld allein nicht ausreicht, um Menschen länger in Beschäftigung zu halten. Hiernach ist ein ganzer Strauß von Maßnahmen, bestehend aus einer Kombination von Arbeitszeit, Gehalt und Arbeitsbelastung, nötig.

**DIE WIRTSCHAFT REAGIERT MIT
VIELFÄLTIGEN MASSNAHMEN**

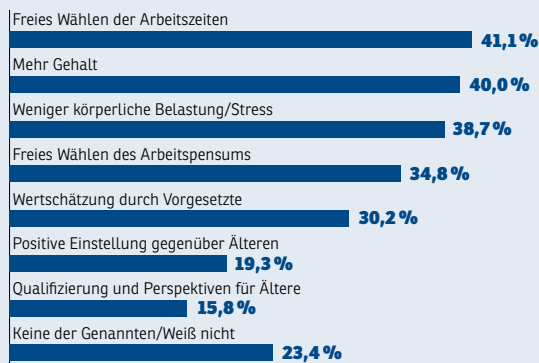
Umfragen der IHK haben ergeben, dass die Berliner Wirtschaft bereits zahlreiche Maßnahmen unternimmt, um den Bedürfnissen älterer Mitarbeiter Rechnung zu tragen und diese länger im Unternehmen beschäftigen zu können. Einen besonderen Stellenwert nahmen hierbei die Flexibilität beim Umfang der Beschäftigung mit knapp 73 Prozent sowie besondere Wertschätzung und Anerkennung bei Kommunikation und Feedback mit rund 65 Prozent ein. Darüber hinaus stellen altersgerechte Arbeitsbedingung, Initiativen zur Gesundheitsförderung aber auch finanzielle Anreize prominente Maßnahmen der Berliner Wirtschaft dar.

**JAPAN ALS BEISPIEL BEI DER BESCHÄFTIGUNG
VON ÄLTEREN**

Doch Deutschland ist nicht die einzige westliche Industrienation, welche mit den Auswirkungen des demografischen Wandels zu kämpfen hat. Hier lohnt sich ein Blick nach Japan und die Lösungsansätze, die dort verfolgt werden. Auch um die Herausforderung der Überalterung zu bewältigen – rund 30 Prozent aller Menschen in Japan sind über 65 Jahre – setzt Nippon auf das „Society 5.0“-Konzept, mit dem wirtschaftlicher Fortschritt mit der Lösung sozialer Herausforderungen verbunden werden soll. Um dem Mangel an Fachkräften zu begegnen, soll in Japan mit Innovationen, etwa in der applikationsgetriebenen Automatisierung, körperliche Entlastung von Arbeitern bei repetitiven und körperlich fordernden Arbeiten in der Fertigung hin zu einem flexibleren Einsatz und Zusammenspiel mit kollaborativen Robotern ermöglicht werden. Diese technischen Neuerungen stellen jedoch nur einen Baustein einer angestrebten volldigitalisierten und vernetzten Gesellschaft dar. Zentral ist darüber hinaus die Förderung der Innovationsfreundlichkeit und unternehmerischen Kreativität, welche durch ein umfangreiches Zusammenspiel von Verwaltung, Wissenschaft, Industrie und von Bürgerinnen und Bürgern erreicht werden soll, um eine nachhaltige soziale Verbesserung zu erzielen.



Was müsste sich bei Ihrer Arbeit ändern, damit Sie sich vorstellen könnten, später als ursprünglich geplant in den Ruhestand gehen zu wollen?



Quelle: Das Demographie Netzwerk (ddn), 2023

ERSCHLIESSUNG VON POTENTIALEN BEDARF EINER GEMEINSAMEN KRAFTANSTRENGUNG UND VIELSCHICHTIGER FÖRDERUNG

Um die Beschäftigung Älterer zu steigern und damit sowohl einem der größten Geschäftsrisiken überhaupt – dem Mangel an Fachkräften – zu begegnen als auch die sozialen Sicherungssysteme zu stabilisieren, ist eine gesamtwirtschaftliche Kraftanstrengung von Nöten. Hier ist die Politik in der Pflicht, die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Erste Schritte sind in diesem Kontext bereits getan. So ist davon auszugehen, dass das Wegfallen der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenem Renteneintritt zum Jahresbeginn 2023 sowie die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre für eine Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Älteren sorgen wird.

Die bisherigen Bemühungen können jedoch nur einen Auftakt darstellen.

Entscheidend werden auch die zukünftigen Bemühungen im Bereich Weiterbildung älterer Beschäftigter sein. Beschäftigte über 55 Jahre sollten gezielt gefördert werden, um ihre Kompetenzen in modernen Arbeitsfeldern zu vertiefen. Dadurch können potenzielle Hürden für einen langfristigen Verbleib in ihren bestehenden Arbeitsverhältnissen deutlich verringert werden. Elementar ist hier

nicht nur das Zusammenspiel der Beschäftigten und der Unternehmen, sondern ebenso eine passgenaue Beratung der Unternehmen für diese Zielgruppe sowie eine Vereinfachung der Fördervoraussetzungen.

Ebenso sollten Betriebe in ihren Bemühungen im Bereich der Gesundheitskompetenz unterstützt werden und der Zugang zu Reha-Maßnahmen für die Beschäftigten niedrigschwelliger ausgestaltet werden. So ist beispielsweise eine Vereinfachung der Nachweis- und Dokumentationsanforderungen bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung anzustreben. Neben einer vollständigen Digitalisierung der hierfür notwendigen Prozesse ist die Transparenz im Rahmen des Reha-Prozesses zu erhöhen und die Zusammenarbeit der Reha-Träger zu verbessern. Schnittstellenproblematiken müssen der Vergangenheit angehören.

Eine zentrale Rolle im Kontext der Beschäftigung von Älteren spielen wie bereits aufgezeigt die Möglichkeiten der Frühverrentung wie die Rente ab 63. Dieses Instrument sollte aufgrund seiner negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Älteren sowie die Auswirkungen auf das Rentensystem auch für langjährig Versicherte abgeschafft werden. Hier könnte zukünftig die Erwerbsminderungsrente eine größere Rolle spielen. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob die Höhe der Rentenabschläge von 0,3 Prozent für jeden Monat vorgezogenen Rentenbezugs nach oben angepasst werden sollten.

Neben der Rente mit 63 sind ebenfalls die Konditionen der Altersteilzeit zu betrachten. Insbesondere die steuer- und beitragsrechtlichen Bedingungen und damit oft verbundenen Erleichterungen sollten geprüft und ggf. zeitgemäß reformiert werden. Auch sollte das hierfür notwendige Mindestalter von 55 Jahren sowie die Möglichkeit der anschließenden Beschäftigung in der Rente geprüft werden.

Ein weiterer Fokus sollte zudem beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt von Beschäftigten über 55 liegen. Neben einer Prüfung der Bezugsdauer des ALG 1 sollten Maßnahmen zur Aktivierung und Weiterbildung dieser Altersgruppe intensiviert werden. Fehlende Bewerbungen als Einstellungshemmnis bei dieser Personengruppe muss der Vergangenheit angehören.



Neben der Wiederbeschäftigung von zuvor Arbeitssuchenden älteren Beschäftigten sollte es den Unternehmen vor dem Hintergrund der Steigerung der Erwerbsbeteiligung zukünftig erleichtert werden, Arbeitsverhältnisse auch über den Renteneintritt hinaus rechtssicher und niedrigschwellig fortzusetzen oder neu zu ermöglichen. So sollten Konditionen der Arbeitsverhältnisse wie etwa dem Arbeitsumfang bei befristeten Wieder- oder Weiterbeschäftigungen entsprechend der Wünsche der Vertragspartner rechtssicher und unbürokratisch angepasst werden können. So sollte etwa die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung im Rahmen einer Wiederbeschäftigung geprüft werden. Der Plan der Bundesregierung, das sogenannte Vorbeschäftigungsverbot für diese Personengruppe einzuschränken, ist richtig und sollte zügig umgesetzt werden.

Ein weiterer Baustein, um eine Beschäftigung für ältere Menschen attraktiver zu machen, könnten Anpassungen im Sozialversicherungsrecht sein. So müssen beispielsweise Arbeitgeber, die Rentner nach der Regelaltersgrenze beschäftigen, nach wie vor Rentenbeiträge zahlen – ohne dass sich dies für die Arbeitnehmer rentensteigernd auswirkt, sofern der Arbeitnehmer nicht selbst freiwillig Beiträge zahlt. Eine Abschaffung dieser Regelung könnte die Weiterbeschäftigung Älterer für Arbeitgeber attraktiver machen. Alternativ könnte der Beitrag als Lohnsteuerbestandteil auszahlbar gemacht oder rentenerhöhend gestellt werden – was wiederum die Fortführung der Erwerbstätigkeit aus Sicht der Arbeitnehmer attraktiver machen würde. Ähnlich gestaltet es sich bei der Arbeitslosenversicherung: Auch hier widerspricht die Tatsache, dass Arbeitgeber, die Rentner nach der Regelaltersgrenze beschäftigen, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen müssen, dem Äquivalenzprinzip, da Rentner nach der Regelaltersgrenze keine Ansprüche mehr geltend machen können. Entsprechend der Reform bei den Beschäftigten sollte auch hier eine Abschaffung der Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber erfolgen, um die Beschäftigung Älterer aus Arbeitgebersicht attraktiver zu machen.

Aktuelle Planungen der Bundesregierung, die geleisteten Sozialbeiträge an die erwerbstätigen Rentner wieder aus-zuzahlen sind weiter auszuarbeiten und als Bestandteil zur

Steigerung der Attraktivität der Erwerbstätigkeit im Alter weiter voranzutreiben. Auch die durch die Bundesregierung angedachte abgabenfreie Rentenaufschubprämie, bei der die Auszahlung der Rente bei einer Erwerbstätigkeit zunächst aufgeschoben und später zuzüglich der eingesparten Krankenkassenbeiträge in einer Summe ausgezahlt wird, sind weiter zu fokussieren und als Mittel der Erwerbssteigerung von Älteren in Erwägung zu ziehen.

Neben der anzustrebenden Vereinheitlichung der Hinzuverdienstregelungen für Pensionäre und Bezieher betrieblicher Frührenten sollte durch weitere Anpassungen im Steuerrecht auch die Attraktivität einer Beschäftigung im Rentenalter weiter gesteigert werden. Seit 2005 wird der Anteil der Rente, der versteuert werden muss, schrittweise angehoben, während im Gegenzug Rentenbeiträge während des Berufslebens schrittweise steuerfrei gestellt werden. Dieser Übergang von der vor- zur nachgelagerten Besteuerung der Rente hat zur Folge, dass das Gehalt von Rentnern einer deutlich höheren Abgabenlast unterliegt als das Gehalt normaler Erwerbstätiger. Um einen zusätzlichen Anreiz zur Weiterarbeit zu schaffen, ist das Arbeiten im Rentenalter bis zu einem gewissen Betrag steuerfrei zu stellen.

Trotz der nach kontroversen und langwierigen Diskussionen beschlossenen Erhöhung des Rentenzugangsalters auf 67 darf auch eine weitere Erhöhung kein Tabu sein. Anzustreben ist die Kopplung der Lebensarbeitszeit an die Lebenserwartung wie etwa in Schweden, um auch perspektivisch mit passenden Rahmenbedingungen dem demografischen Wandel und einer immer älteren werdenden Gesellschaft begegnen zu können, zusätzliche Lasten für die Beschäftigte und Betriebe zu verhindern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu sichern.

ANSPRECHPARTNER !

Jan Bruns | jan.bruns@berlin.ihk.de
 Verena Linz | verena.linz@berlin.ihk.de
 Julian Algner | julian.algner@berlin.ihk.de