



Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen Bundestages
Arbeits- und Sozialpolitischer Sprecher
der SPD-Bundestagsfraktion

7. März 2007

Rentenzugang flexibilisieren – Arbeitsbedingungen verbessern!

Eckpunkte für gleitende Altersübergänge und alternsgerechtes Arbeiten

Im Rahmen des Lissabon-Prozesses zur wirtschaftlichen und sozialen Erneuerung der EU haben sich die EU-Mitgliedstaaten zum Ziel gesetzt, die Arbeitsproduktivität zu steigern und die Beschäftigungsquote insgesamt zu erhöhen und dabei insbesondere die Beschäftigungsquote Älterer deutlich anzuheben.

Unsere Wachstums- und Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren verzeichnet auch in dieser Hinsicht bereits erste Erfolge: Waren Ende der 90er Jahre nur 38 Prozent der über 55-jährigen erwerbstätig, sind es derzeit etwa 48 Prozent. Zwar ist der Erfolg deutlich, jedoch hinkt Deutschland im europäischen Vergleich nach wie vor hinterher. In Schweden sind beispielsweise 70 Prozent und in Dänemark 60 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig; Finnland hat die Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe innerhalb von zehn Jahren um 16,6 Prozentpunkte auf über 50 Prozent steigern können.

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen wollen wir bewährte Maßnahmen mit neuen Instrumenten verbinden, um die Erwerbsbeteiligung Älterer weiter zu erhöhen. Nur wenn uns eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer gelingt, ist die Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung folgerichtig. Im Entwurf des Gesetzes zur Anpassung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung verpflichtet sich die Bundesregierung daher, ab 2010 die Beschäftigungssituation Älterer zu überprüfen und aus der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer die notwendigen politischen Konsequenzen zu ziehen.

Leistungsfähigkeit, Erfahrung und Produktivität älterer Arbeitnehmer werden heute in den Unternehmen zu wenig genutzt. Die Wirtschaft verkennt das große Potenzial Älterer. Ein Wandel in den Köpfen muss stattfinden. Wir brauchen dringend einen Mentalitätswechsel.

Denn in den kommenden Jahren werden wir einen starken Rückgang unserer Bevölkerung erleben. Gleichzeitig werden wir älter. Wir werden also weniger und wir leben länger. Das bedeutet unsere Gesellschaft altert.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird sich in Zukunft deutlich von der heutigen Situation auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden. Die Zahl der Personen zwischen 55 und 65 Jahren wird in den nächsten 20 Jahren bundesweit etwa um ein Drittel zunehmen. Das bedeutet, die

Altersstrukturen in den Unternehmen werden sich erheblich verändern. Die Belegschaften werden insgesamt älter.

Unsere Bevölkerung schrumpft und damit das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt. Zuwanderung und höhere Erwerbsquoten können diesen Prozess nur abschwächen. Nimmt man eine jährliche Zuwanderung von 200.000 Menschen an, werden dem Arbeitsmarkt in 20 Jahren mehr als 5 Millionen Menschen weniger zur Verfügung stehen. Diesen Wandel zu bewältigen, ist eine der größten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre.

Gleichzeitig stellen wir auf dem Arbeitsmarkt die Entwicklung fest, dass sich die Arbeitsmarktsituation auch inhaltlich erheblich verändert. Die Anforderungen an Arbeitnehmer insgesamt sind gewachsen. In vielen Branchen wurden die Arbeitszeiten in den vergangenen Jahren fortlaufend verlängert. Hohe Produktivitätsanforderungen in den Unternehmen führen zu Arbeitsverdichtung und zu höheren psychischen und physischen Belastungen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen und psychische Erkrankungen sind häufig die Folge. In vielen Branchen ist eine kontinuierliche Vollzeittätigkeit bis zum 67. Lebensjahr daher kaum möglich.

Wir werden unseren Wohlstand in Zukunft nur halten und ausbauen können, wenn wir die Beschäftigungsquote Älterer erhöhen. Ältere Arbeitnehmer werden in den Betrieben zur Erwirtschaftung unseres Wohlstands gebraucht. Wir müssen also Wege finden, um das große Potenzial Älterer in den Unternehmen und Betrieben zu nutzen. Um die Herausforderung einer alternden Gesellschaft auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen, ist eine nachhaltige Gesamtstrategie notwendig. Diese kann aus der geschickten Kombination verschiedener Elemente bestehen.

Der Schlüssel zu längerer Erwerbstätigkeit liegt in der fortlaufenden Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten. Lebenslanges Lernen ist die Voraussetzung dafür, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu verbessern. Außerdem brauchen wir altersgerechte Arbeitsbedingungen und eine gesundheitsschonende Gestaltung der Arbeitsplätze. Darüber hinaus brauchen wir auch in Zukunft die Möglichkeit gleitender Übergänge in den Ruhestand, die so flexibel wie möglich gestaltet werden können.

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und die Ermöglichung flexibler Rentenzugänge sind dabei kein Widerspruch, sondern bedingen einander: Nur wenn ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen die Möglichkeit besitzen, den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit ihrem Leistungsvermögen anzupassen, besteht die Chance, dass sie noch erwerbstätig sein können – die Alternative bestünde im Bezug einer Lohnersatzleistung nach dem SGB III bzw. SGB II bzw. einer Erwerbsminderungsrente.

Klar ist: Steigendes wirtschaftliches Wachstum, höhere Produktivität und eine größere Beschäftigungsquote lassen sich nur durch eine bessere Qualität der Arbeit erreichen.

Möglichkeiten gleitender Übergänge in den Ruhestand

Altersteilzeitgesetz

Das bestehende Altersteilzeitgesetz (ATZ) ermöglicht den nahtlosen und gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Altersrente. Den Tarifvertragsparteien ist ein Gestaltungsspielraum gegeben, mit dem sie altersngerechte Übergänge vereinbaren können.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt werden:

- Der Arbeitnehmer muss das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der ATZ mindestens drei Jahre sozial- und damit arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit halbiert.
- Das Beschäftigungsverhältnis des älteren Arbeitnehmers besteht bis zum Beginn der Altersrente fort.
- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer in der Altersteilzeit zu dessen sozialer Absicherung eine Aufstockung von 20 Prozent zum Teilzeitentgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen zahlen. Dieser Aufstockungsbetrag von 20 Prozent durch den Arbeitgeber ist von Steuern und Sozialabgaben befreit.
- Wenn der freiwerdende (Teilzeit-)Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen oder Ausgebildeten wiederbesetzt wird, erstattet die Bundesagentur für Arbeit dem Arbeitgeber die gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsleistungen.

Was ändert sich im Altersteilzeitgesetz nach dem 31.12.2009?

Es entfällt lediglich die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit. Das heißt: Ab dem 1.1.2010 kann der Arbeitgeber keine Aufstockungsleistung mehr von der BA für neue Verträge bekommen.

Alle anderen Rahmenbedingungen bleiben erhalten:

- die Aufstockung des Regelarbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber für die (Alters-) Teilzeit um mindestens 20 Prozent
- die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber auf 80 Prozent des Regelaltersentgeltes
- die Steuer- und damit Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung für den Arbeitnehmer
- Der Arbeitnehmer bleibt im Falle einer Insolvenz des Unternehmens oder betriebsbedingten Kündigung insofern geschützt, als sich im Falle einer Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Altersrente sein Arbeitslosengeld an seinem vorherigen Arbeitsentgelt

bemisst. Der Arbeitnehmer wird also so gestellt, als hätte er seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeit reduziert; Ab dem Zeitpunkt des frühest möglichen Eintritts in die Altersrente wird der Berechnung des Arbeitslosengelds die Altersteilzeitbeschäftigung zugrunde gelegt.

Die Möglichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Altersteilzeit zu vereinbaren, bleibt also auch nach dem 31.12.2009 bestehen.

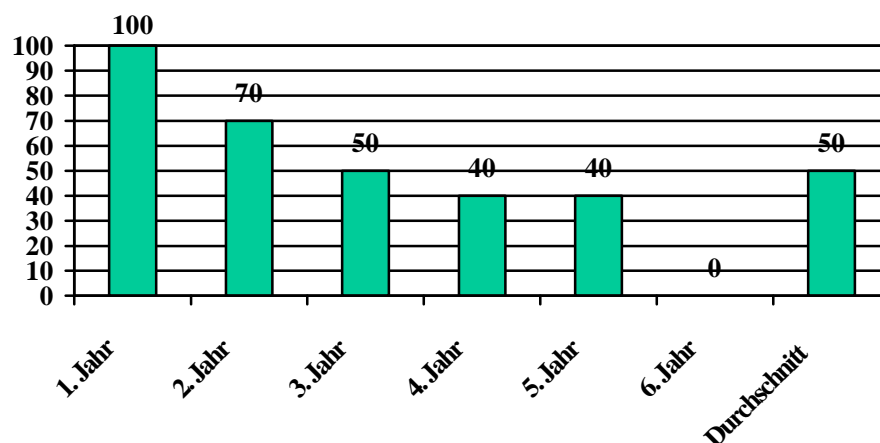
Bewertung

Die Altersteilzeit hat sich gerade angesichts der geburtenstarken Jahrgänge als arbeitsmarktpolitisches Instrument im betrieblichen Alltag und aus gesamtwirtschaftlicher Sicht bewährt. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat die Altersteilzeit nachweislich einen Beitrag zur Vermeidung altersbedingter Arbeitslosigkeit geleistet. Der beschäftigungssichernde Charakter der Altersteilzeit für ältere Arbeitnehmer hat also auch zur Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer beigetragen.

Wie die Arbeitszeit verteilt wird, bleibt den Vertragspartnern überlassen. Bedingung ist lediglich, dass über den Gesamtzeitraum die Arbeitszeit im Durchschnitt halbiert wird.

Derzeit wird das Altersteilzeitgesetz vorwiegend als Blockmodell aus 100 Prozent Arbeitszeit in der ersten Hälfte und 0 Prozent Arbeitsleistung - also vollständige Freistellung - in der zweiten Hälfte praktiziert. Wenige nutzen die „echte Teilzeit“ durch Halbierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

Beispiel einer gleitenden Arbeitszeitverteilung von durchschnittlich 50 Prozent der ursprünglichen Regelarbeitszeit auf 6 Jahre:



Aktuell machen etwa 400.000 Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch. Davon werden jedoch nur etwa 100.000 gefördert. Das bedeutet, für 75 Prozent derjenigen, die von der Altersteilzeit Gebrauch machen, sind die Flexibilitätsvorteile und die steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Anreize für den Aufstockungsbetrag attraktiv.

Gleitenden Ausstieg Älterer durch gleitende Einstiegsmöglichkeiten für Jüngere ergänzen

Für Jüngere bietet das Altersteilzeitgesetz sonst nicht vorhandene Teilzeitkontingente, die jüngeren Arbeitslosen oder Ausgebildeten den (Wieder-) Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Die SPD-geführte Bundesregierung hatte schon mit dem Jugend-Sofort-Programm in der 14. Wahlperiode Beschäftigungsbrücken zwischen ausscheidenden älteren Arbeitnehmern und jüngeren Arbeitslosen gebaut. Diese Beschäftigungsbrücke sah Lohnkostenzuschüsse für den Fall vor, dass der Arbeitgeber arbeitslose Jugendliche in Teilzeitbeschäftigung übernahm.

Über eine solche Beschäftigungsbrücke ließe sich der gleitende Ausstieg älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand durch die Möglichkeit des gleitenden Einstiegs Jüngerer ins Berufsleben ergänzen.

Forderungen:

Unser Leitbild für eine altersgerechte Arbeitszeit lautet:

Arbeit bedeutet Teilhabe. Deshalb kann es nicht darum gehen, dass die Menschen möglichst früh aus dem Arbeitsprozess aussteigen. Stattdessen brauchen wir eine lebendige Arbeitszeitkultur, die eine flexible Reduzierung der Arbeitszeit besonders für Ältere ermöglicht. Auch in Zukunft muss ein gleitender Übergang in den Ruhestand ab dem 55. Lebensjahr möglich sein. Dabei sollte festgeschrieben werden, dass die Arbeitszeit über den Gesamtzeitraum im Durchschnitt halbiert wird. An der steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Abgabefreiheit des Aufstockungsbetrags, die das Altersteilzeitgesetz vorsieht, halten wir fest.

Wir wollen, dass die Möglichkeit einer kontinuierlichen Arbeitszeitabsenkung, wie sie das Altersteilzeitgesetz bereits heute bietet, stärker genutzt wird. Daher ist darüber nachzudenken, wie gerade die flexible Altersteilzeit, also der kontinuierliche Übergang öffentlich unterstützt und begleitet werden kann.

Außerdem ist zu überlegen, wie die Möglichkeit des gleitenden Ausstiegs Älterer durch die Möglichkeit des gleitenden Einstiegs Jüngerer – analog zur Beschäftigungsbrücke für Jugendliche – beschäftigungswirksam ergänzt werden kann.

Erweiterte Perspektiven für gleitende Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Altersrente

Die Altersteilzeit ist für uns auch unter veränderten Bedingungen ein wichtiges beschäftigungs- und sozialpolitisches Instrument. Wir brauchen auch in Zukunft Arbeitszeitmodelle, die den individuellen Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Betrieben gerecht werden und die Bereitschaft zur Realisierung von Altersübergangsmodellen fördern.

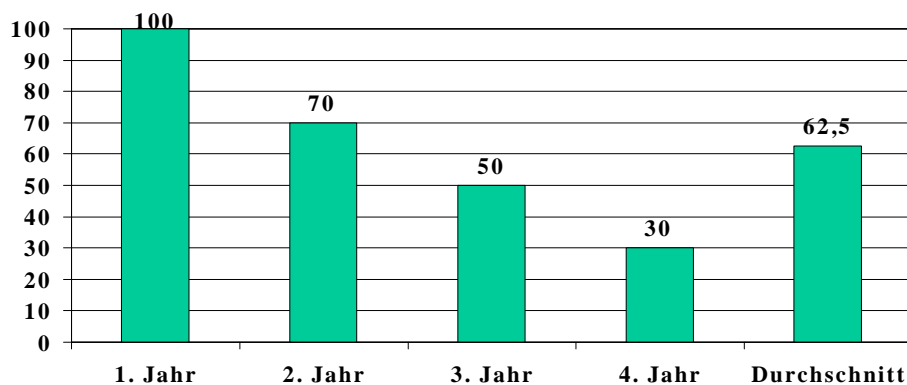
Die Tarifpartner und Betriebsparteien benötigen breite Gestaltungsräume für möglichst flexible Übergangsmodelle.

Nicht jeder Arbeitnehmer will und kann seine Arbeitszeit – wie im Altersteilzeitgesetz Voraussetzung – um durchschnittlich 50 Prozent absenken. Dieses ist auch nicht immer im Interesse des Betriebes. Daneben sind die im Altersteilzeitgesetz zwingend vorgeschriebenen Aufstockungsleistungen nicht unbeträchtlich. Um hier die notwendige Flexibilität zu erreichen, sollte neben den starren Möglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes ein weiterer Handlungsrahmen für gleitende Altersübergangsmodelle geschaffen werden. Dieser kann von den Tarifpartnern und Betriebsparteien insbesondere durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen flexibel und anwendungsbezogen ausgefüllt werden.

Anders als im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes kann die Vereinbarung zum gleitenden Übergang auch beinhalten, dass die durchschnittliche Arbeitszeit auch mehr als die Hälfte der bisherigen Regelarbeitszeit beträgt.

Um ein Beispiel zu nennen: In einer 4-jährigen Gleizeitphase arbeitet der Arbeitnehmer 12 Monate mit 100 Prozent Arbeitszeit, 12 Monate mit 70 Prozent Arbeitszeit, 12 Monate mit 50 Prozent Arbeitszeit und 12 Monate mit 30 Prozent Arbeitszeit. Dies ergibt eine durchschnittliche Arbeitszeit von 62,5 Prozent der ursprünglichen Regelarbeitszeit.

Beispiel einer gleitenden Arbeitszeitverteilung von durchschnittlich mehr als 50 Prozent der ursprünglichen Regelarbeitszeit auf 4 Jahre:



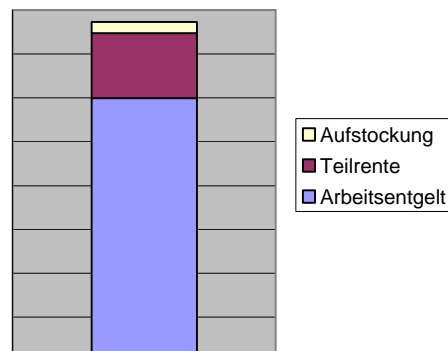
Der sogenannten Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird hierbei eine Schlüsselfunktion zukommen. Eine Teilrente kann – auch während noch gearbeitet wird – in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf vorzeitige Altersrente hat.

Die Teilrente kann – abhängig von der gewählten Arbeitszeitverteilung und der Höhe des vorherigen Arbeitsverdienstes – den Einkommensverlust durch die Arbeitszeitreduzierung ganz oder teilweise ausgleichen und damit einen angemessenen Lebensunterhalt sichern. Wird der Einkommensverlust durch die Teilrente nicht vollständig ausgeglichen, sollte eine

zusätzliche Aufstockung des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Tarifvertragsparteien müssen hierfür entsprechende Regelungen schaffen.

Beispiel:

**Zusammensetzung des Einkommens
während der Gleitphase**



Mit der bereits 1992 eingeführten Teilrente besteht für den Arbeitnehmer, der gleitend aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand übergehen will, die Möglichkeit, zunächst nur ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der ihm an sich zustehenden Vollrente in Anspruch zu nehmen. Weil aber in den Betrieben bisher fast ausschließlich nur eine Verblockung der Arbeitszeit praktiziert wird, wurde von der Teilrente in den letzten Jahren nur sehr wenig Gebrauch gemacht. Gleitende Übergänge müssen in der betrieblichen Praxis stärker genutzt werden. Daher erscheint es sinnvoll, die Attraktivität von Teilrenten durch höhere Hinzuverdienstgrenzen zu fördern. Bisher wird bei der Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen auf den versicherungspflichtigen Verdienst der letzten drei Kalenderjahre vor Rentenbeginn abgestellt. Möglich wäre es auch, auf den durchschnittlichen Verdienst der letzten 10 Kalenderjahre oder auf die drei höchsten Verdienstjahre innerhalb der letzten 10 Kalenderjahre abzustellen. Für die Rentenversicherung ist der Bezug einer Teilrente kostenneutral, da der jeweils in Anspruch genommene Teil der erworbenen Rentenanwartschaften mit Abschlägen belegt ist.

Darüber hinaus sollte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gleitend aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand übergehen wollen, die Möglichkeit geschaffen werden, eine anteilige Altersrente bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres zu beziehen. Bisher besteht die Möglichkeit des Bezuges einer Teilrente erst ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Vollrente. Bei vielen Arbeitnehmern besteht ein solcher Anspruch in der Regel erst nach Vollendung des 63. Lebensjahres. Damit würde den Tarifpartner und Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnet werden, attraktive Altersübergangsmodelle zu entwickeln, die einen Teilrentenbezug bereits ab dem 60. Lebensjahr vorsehen.

Wird das Arbeitsentgelt reduziert, vermindern sich die späteren Rentenansprüche, weil weniger Beiträge gezahlt werden. Auch der Bezug einer Teilrente führt dazu, dass die spätere Altersrente als Vollrente geringer ausfällt, weil der auf den Teilrentenanteil entfallende versicherungsmathematische Abschlag dauerhaft erhalten bleibt. Um eine

unakzeptable Minderung der späteren Vollrente zu vermeiden, brauchen wir die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber während des gleitenden Überganges einen Aufstockungsbetrag zum Rentenversicherungsbeitrag leistet. Zusammen mit den während der Gleitphase erworbenen zusätzlichen Rentenansprüchen kann die Verminderung der späteren Vollrente so in Grenzen gehalten werden.

Soweit der Arbeitgeber Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt bzw. zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zahlt, sollte – wie bei der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz – für den Arbeitnehmer entsprechende Steuerfreiheit und damit Beitragsfreiheit für diese Beträge bestehen. Dieses erhöht die Attraktivität eines gleitenden Überganges für den Arbeitnehmer. Sie stellt auch keine allgemeine Subventionierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen dar, weil nur diejenigen Arbeitsverhältnisse gefördert werden, bei denen eine Absenkung der Arbeitszeit mit dem Bezug einer Teilrente einhergeht.

Forderungen:

Der flexible Übergang aus dem Erwerbsleben mittels Teilrentenbezuges muss erleichtert werden.

Daher müssen

- *die Hinzuverdienstgrenzen bei Teilrentenbezug attraktiver gestaltet werden,*
- *Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers zur Rentenversicherung ermöglicht werden,*
- *für vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt und zur Rentenversicherung Steuerfreiheit und damit Beitragsfreiheit (für den Arbeitnehmer) bestehen und*
- *ein anteiliger Rentenbezug muss bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahrs möglich sein.*

Vermeidung von Rentenabschlägen durch freiwillige Aufstockung von Rentenbeiträgen

Der Bezug von Rente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze führt zu Abschlägen bei der Rentenhöhe. Oft wird behauptet, dass es sich hierbei um eine Rentenkürzung handelt, weil die Abschläge den Versicherten für seinen vorzeitigen Rentenbezug bestrafen sollen. Dieses ist aber nicht zutreffend, weil diese Abschläge allein dazu dienen, den längeren Rentenbezug durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente ausgleichen. Betrachtet man die Gesamtzahlungen aus einer vorgezogenen abschlagsgeminderten Rente und einer nicht abschlagsgeminderten Regelaltersrente, erhält der Rentner gleich viel. Bei der vorgezogenen abschlagsgeminderten Rente beginnt der Rentenbezug lediglich früher, das heißt, die Rente wird früher – und damit länger – ausgezahlt.

Es besteht derzeit aber keine ausreichende Möglichkeit, durch kontinuierliche und frühzeitige Zahlung zusätzlicher Beiträge diese Minderung der Rente betragsmäßig bereits im

Erwerbsleben auszugleichen. Dies erscheint jedoch notwendig, wenn der flexible Übergang in die Rente nicht durch unkompenzierte Abschläge unattraktiv werden soll. Daher sollte die Möglichkeit geschaffen werden, neben den einkommensbezogenen Pflichtbeiträgen weitere Zusatzbeiträge einzuzahlen. Soweit davon Gebrauch gemacht würde, bräuchte der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitgeber die zum Ausgleich der Abschläge notwendige Geldsumme nicht am Ende des Arbeitslebens – mehr oder minder auf einmal – zu bezahlen, sondern Arbeitnehmer und Arbeitgeber könnten sie Stück für Stück während des Erwerbslebens aufbringen.

Auch Langzeitkonten können hier hilfreich sein. Durch gezieltes Entsparen könnte der Arbeitnehmer in einzelnen Zeiträumen den auf ihn entfallenden Beitragsanteil darüber finanzieren. Dafür müssten aber die Voraussetzungen für eine zwingende Insolvenzabsicherung solcher Konten geschaffen werden.

Sollte der Arbeitnehmer dann im Alter doch keine vorgezogene Rente beziehen und daher Abschläge nicht anfallen, ist dies nicht schädlich, weil die zusätzlichen Beiträge seine Altersrente erhöhen.

Forderung:

Um bei vorzeitigem Altersrentebezug Abschläge auszugleichen, muss die Möglichkeit geschaffen werden, dass Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge leisten können.

Aufstockung von Rentenbeiträgen bei belastenden Tätigkeiten

Die Möglichkeit der zusätzlichen Beitragszahlung würde den Tarifpartnern und Betriebsparteien die Chance eröffnen, die Rente für körperlich oder psychisch besonders belastete Arbeitnehmer aufzustocken. Die durch Gesetz nicht mögliche Abgrenzung und Definition der schwerbelastenden Tätigkeiten könnte auf betrieblicher Ebene oder durch die Tarifpartner erfolgen. Nur sie können beurteilen, ob die tatsächlichen Arbeitsbedingungen tatsächlich dauerhaft belastender Natur sind. Perspektivisch würden arbeitsbedingte Erschwernisse nicht mehr nur durch Lohnzuschläge in dem Zeitpunkt honoriert werden, in dem der Arbeitnehmer noch voll leistungsfähig ist, sondern auch Jahre später, wenn sich die Belastungen tatsächlich auch körperlich oder psychisch bemerkbar machen.

Eröffnet man eine solche Möglichkeit der Aufstockung, ist auch daran zu denken, inwieweit sich diese zusätzlichen Beitragszahlungen nicht nur bei den Altersrenten sondern auch bei den Erwerbsminderungsrenten anspruchsteigernd auswirken sollen.

Forderung:

Für körperlich oder psychisch besonders belastende Tätigkeiten muss die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge entrichtet.

Verbesserter Berufsschutz für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Für besonders langjährig Versicherte, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres erstmals eine Erwerbsminderungsrente beziehen, bleibt es nach dem Entwurf des Gesetzes zur Anpassung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung beim geltenden Recht, so dass sich für sie keine Verschlechterungen ergeben.

Die Regelungen der Erwerbsminderungsrente zielen aber auf das sogenannte Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab: Es kommt nicht darauf an, ob die bislang ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann, sondern ob aus gesundheitlichen Gründen überhaupt noch eine Beschäftigung möglich ist. Für Ältere, die bereits viele Jahre einen bestimmten Beruf ausgeübt haben, besteht damit kein Berufsschutz, sie werden auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verwiesen.

Forderung:

Zu prüfen ist, ob zumindest als Übergangslösung, bis sich die Beschäftigungssituation Älterer verbessert hat, die Möglichkeit einer modifizierten Berufsunfähigkeitsrente für Beschäftigte ab dem vollendeten 60. Lebensjahr, die nicht mehr in ihrem Beruf tätig sein können, geschaffen werden kann.

Gleitende Übergänge in einem Gesamtkonzept für altersgerechtes Arbeiten

Für eine Lernkultur in den Unternehmen

Konzepte für gleitende Übergänge in den Ruhestand müssen eingebunden sein in ein Gesamtkonzept für altersgerechtes Arbeiten. Der Schlüssel für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer liegt in der fortlaufenden Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten. Nur durch lebenslanges Lernen kann die Qualifikation über das gesamte Erwerbsleben erhalten und angepasst werden. Deshalb brauchen wir eine lebendige Lernkultur in den Unternehmen. Die Weiterbildung kann nicht allein Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik sein und darf nicht auf über 50-jährige beschränkt bleiben. Sie muss präventiv sein und sich als eine gemeinsame Aufgabe von Beschäftigten und Betrieben über das gesamte Erwerbsleben erstrecken. Staatliche Anreize können hierbei die Investitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterstützen.

Forderung:

Wir wollen Lebenslanges Lernen fördern und die Entwicklung einer lebendigen Lernkultur in Unternehmen und Betrieben vorantreiben.

Für einen besseren Gesundheitsschutz

Gesundheitliche Beeinträchtigungen und Erkrankungen sind die häufigste Ursache für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Deshalb gehört ein Gesundheitsmanagement unter Beteiligung von Unternehmensleitung und Betriebsräten zu den Aufgaben in jedem Betrieb. Um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten, müssen die Betriebe Maßnahmen ergreifen, mit denen der Gesundheitsschutz gestärkt und Krankheiten vorgebeugt werden. Zu prüfen ist, in wie weit die Anwendung von Bonus-/Malus-Systeme sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern Anreize für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen schafft. Prävention sollte auch über umfassende Beratungsangebote zum Beispiel über gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung und betriebswirtschaftlich wirksame Maßnahmen gefördert werden. Krankenkassen und Berufsgenossenschaften können hier wertvolle Unterstützung leisten.

Forderung:

Gesundheitliche Prävention muss auch im Betrieb gefördert werden. Denkbar sind Bonus-/Malus-Systeme und umfassende Beratungsangebote gerade für kleine und mittlere Unternehmen.

Für eine altersgerechte Arbeitsorganisation

Zunehmende Arbeitsverdichtung belastet insbesondere ältere Arbeitnehmer. Die Betriebe müssen sich jedoch darauf einstellen, dass ihre Belegschaften älter werden. Zukünftig werden in ihren Betrieben mehr über 50-jährige als unter 30-jährige arbeiten. Deshalb muss die Arbeit altersgerecht organisiert werden. Will man das Potenzial älterer Arbeitnehmer zukünftig stärker nutzen, ist altersgerechte Arbeitsgestaltung notwendig. Wir brauchen also Arbeitsbedingungen, die der Leistungsfähigkeit und der gesundheitlichen Verfassung älterer Arbeitnehmer entsprechen. Dazu kann es notwendig sein, Arbeitsprozesse neu zu gestalten und zu organisieren. Hierzu gehören beispielsweise die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Reduzierung von Montagezeiten, die Anpassung der Taktzeiten, weniger Überstunden für Ältere, die Einführung altersgemischter Teams usw. Wichtig ist: der Arbeitsplatz muss dem Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt.

Insbesondere die finnischen Erfahrungen in der Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zeigen, wie wichtig ein regelmäßiges und umfassendes Monitoring der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist. Es ist daher ein wichtiger Schritt, dass im Rahmen der INQA die Anwendung dieses Work-Ability-Indexes gefördert wird. Den Unternehmen wird damit ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem Prognosen über die zukünftige Leistungsfähigkeit der Beschäftigten möglich sind. So kann die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter verbessert und somit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens erhöht werden.

Forderung:

Die Politik sollte durch Initiativen wie z.B. INQA gute Beispiele in den Unternehmen vernetzen, öffentlich machen und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen beraten.

Für eine stärkere Einbindung der Betriebsräte

Alternsgerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist vorrangig Aufgabe von Unternehmen und Arbeitgebern. Eine humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen liegt auch in ihrem eigenen unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Interesse. Betriebsräte haben jedoch eine Reihe von vielfältigen Mitsprache-, Mitbestimmungs- und Initiativrechten, um Arbeitsbedingungen mitzugestalten, Veränderungen einzufordern und Anpassungsprozesse zu begleiten.

So eröffnet das Betriebsverfassungsgesetz Betriebsräten eine Reihe von Mitbestimmungs-, Antrags- und Initiativrechten, um gestaltend tätig zu werden.

Zum Beispiel haben Betriebsräte nach § 80 Betriebsverfassungsgesetz Antrags- und Überwachungsrechte beim Arbeitsschutz, § 81 verpflichtet den Arbeitgeber, jeden Arbeitnehmer über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, aufzuklären. § 89 gibt Betriebsräten das Recht, bei allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung einbezogen werden und § 90 eröffnet ihnen konkrete Möglichkeiten, Einfluss auf die menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung zu nehmen.

Nach § 87 BetrVG haben Betriebsräte ein Initiativrecht unter anderem bei Mehrarbeit, Schichtarbeit oder Pausen. Die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit hat zu einer Unübersichtlichkeit der betrieblichen Arbeitszeitstrukturen geführt, deshalb sind Organisations- und Dokumentationspflichten wichtig. Das Arbeitsschutzrecht sieht zum Beispiel in § 5 eine rechtzeitige Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung vor, bei der auch die gesundheitsgefährdenden Anforderungen der Dauer und Lage der Arbeitszeit am jeweiligen Arbeitsplatz berücksichtigt werden. Zusätzliche Pausen, besondere Ruhezeiten oder spezielle arbeitsmedizinische Regelungen sind wichtige betriebliche Forderungen, die durch Mitwirkung der Betriebsräte und im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte auf den Weg gebracht werden können.

Darüber hinaus haben Betriebsräte ein Initiativrecht für die Einführung, Planung und Durchführung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten für die Beschäftigten (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Dieses erzwingbare Recht ist essentiell für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Arbeitnehmer und für die Beschäftigungssicherung. In Verbindung mit Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung kommt dem § 92a hohe Bedeutung zu, der dem Betriebsrat Vorschlags- und Beratungsrechte zum Beispiel für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit und Umgestaltung der Arbeitsorganisation etc. einräumt

Um nicht missverstanden zu werden: Die Verantwortung für altersgerechte Arbeitsbedingungen und die gesundheitsorientierte Gestaltung des Arbeitsumfelds liegt bei den Unternehmen. Jedoch führt der breite gesetzliche Gestaltungsrahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weitestgehend ein Schattendasein. Die Gestaltung des demographischen Wandels wird noch nicht oder nicht ausreichend als unternehmerische Herausforderung wahrgenommen.

Möglicherweise ist eine Neuorientierung der Mitbestimmungspraxis der Betriebsräte erforderlich, um die Initiativ-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechte der Betriebsräte stärker mit Leben zu füllen.

Wir müssen daher Wege finden, das Problembewusstsein für die demographische Entwicklung, die damit verbundenen Anforderungen und den qualitativen Anspruch an humane Arbeitsbedingungen in Unternehmen und Betrieben auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu wecken und zu stärken. Möglicherweise brauchen wir bessere Qualifizierungs- und Beratungsangebote für die Betriebsräte. Hier kommt den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zu.

Insgesamt ist für uns eine aktive Unternehmensstrategie für gesundheits- und altersgerechtes Arbeiten nur in enger Zusammenarbeit von Management und Arbeitnehmervertretern zu schaffen. Deshalb sind starke Rechte der Betriebsräte in den Unternehmen unabdingbar.

Humanisierung der Arbeit ist für uns ein wichtiges Zukunftsthema, und zwar nicht nur aus ethischen, sondern auch aus ökonomischen Gründen.