

Forum D

Entwicklungen und Reformvorschläge
– Diskussionsbeitrag Nr. 9/2015 –

07.04.2015

Tagungsbericht „Alter und Beschäftigungen – Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50-jährigen“ am 13. und 14. November 2014 in Lübeck

von Sarah Viehmeier und Meike Warncke

I. Einleitung

Der Sozialrechtsverbund Norddeutschland e. V. hat sich in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Nord dem Thema „Alter und Beschäftigung – Arbeitssituationen und soziale Sicherung der über 50-jährigen“ gewidmet. Erreicht werden sollte damit ein Meinungsaustausch darüber, ob weitere Reformen zur Bewältigung der Auswirkungen der demografischen Entwicklungen und einer im Wandel stehenden Arbeitswelt erforderlich sind.

II. Demografische und soziologische Grundlagen

Der erste Themenblock wurde eröffnet von **Prof. Dr. Gerhard Naegele** (Universität Dortmund). In seinem Vortrag „Altes und Neues zur Erwerbsarbeit Älterer“ wies Naegele darauf hin, dass sich seit Beginn der Jahrtausendwende ein Paradigmenwechsel erkennen ließe. Offizielle Ziele von Renten-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik seien nicht länger eine Frühverrentung, sondern

die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Daher gelte es, neben der Rentengesetzgebung und der Arbeitsmarktpolitik, auch die Betriebe mit einzubeziehen und die Möglichkeit von Tarifverträgen zu nutzen. Im Anschluss sprach **Prof. Dr. Harald Künemund** (Universität Vechta) über „Tätigkeiten in der zweiten Lebenshälfte – Soziologische Grundlagen und Perspektiven“. Künemund betonte, dass der Ruhestand mittlerweile ein eigener Lebensabschnitt von erheblicher Dauer sei, in dem sich bald fast ein Drittel der deutschen Bevölkerung befinden werde. Bessere Bildung, Gesundheit und eine gute materielle Absicherung führten in dieser Lebensphase dazu, dass sich die Frage der gesellschaftlichen Partizipation neu stelle. Er plädierte dafür, dass über eine Neuverteilung von Arbeit und Freizeit im gesamten Lebenslauf nachzudenken sei.

III. Ältere Beschäftigte im Fokus des Sozialversicherungsrechts

Im zweiten Themenblock referierte **Prof. Dr. Matthias Knuth** (Universität Duisburg-Essen) zum Thema „Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik für Ältere“. Knuth sprach von einem deutschen „Beschäftigungswunder“, welches ein Wunder der Altersarbeit sei. Dies belegte er anhand von Statistiken, nach denen Deutschland im Bereich der 55- bis 64-Jährigen im europäischen Vergleich die höchste Steigerung der Erwerbstätigenquoten aufweist und derzeit auch die historisch höchsten Exportüberschüsse mit den historisch ältesten Belegschaften produziert. Auch der Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung seit 2006 sei fast ausschließlich auf die Beschäftigung der Älteren zurückzuführen. Nach Knuth wirke sich der seit den 1980er Jahren verbreitende Vorruhestand als „sozialer Gleichmacher“ zwischen Gruppen mit sehr unterschiedlichen sozio-ökonomischen und kulturellen Voraussetzungen aus, dagegen lasse das Programm „länger Arbeiten“ soziale Ungleichheit im Alter schärfer hervortreten, wenn auch ohne sie zu verursachen.

Sodann wurde von **Prof. Dr. Hans-Joachim Reinhard** (Hochschule Fulda) eine „Rechtliche Bestandsaufnahme im Arbeitsmarktrecht“ vorgenommen. Dabei veranschaulichte er, dass nur wenige Vorschriften im Sozialgesetzbuch (SGB) vorhanden seien, die sich mit älteren Menschen oder besonderen Altersgrenzen auseinandersetzen, hier z. B. die Anrechnung von Entlassungsschädigungen und die Dauer des Leistungsanspruchs, §§ 158 Abs. 1 S. 5, Abs. 2 S. 3 SGB III und § 147 Abs. 2 im SGB III (Arbeitsförderung). Dennoch gebe es einige Vorschriften, welche zwar nicht spezifisch auf das Alter ausgerichtet seien, aber in praktischer Hinsicht Auswirkungen für ältere Menschen haben. Zu nennen seien hier bei-

spielsweise Regelungen für Berufsrückkehrende, § 20 SGB III, oder Langzeitarbeitslosen nach § 18 SGB III. Der Referent führte an, dass ältere Menschen, solange sie nicht die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben, einerseits zwar weiterhin auf dem Arbeitsmarkt verbleiben sollen. Andererseits gebe es aber kaum Schutznormierungen, die einem geminderten Leistungsvermögen älterer Beschäftigter Rechnung tragen können, mit Ausnahme einer Anerkennung als behinderter Mensch. Die schon in geringer Anzahl vorhandenen Regelungen für spezifische Fördermöglichkeiten für die Eingliederung Älterer seien entweder gestrichen oder ausgelaufen. Als Resultat stellte Reinhard fest, dass ältere Arbeitnehmer somit kein spezifisches Klientel seien, dessen Verbleib oder Reintegration in den Arbeitsmarkt besonders über das SGB III gefördert werde. Vielmehr klafften politischer Anspruch im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit von älteren Menschen und bisher verfügbare Instrumentarien nach dem SGB III auseinander.

Prof. Dr. Stamatia Devetzi (Hochschule Fulda) befasste sich mit der „Bestandsaufnahme im Rentenrecht und dem variablen Übergang in den Ruhestand“. Sie führte aus, dass ein möglichst flexibler Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand, neben der stufenweisen Anpassung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr, zu einer höheren Beschäftigtenquote Älterer beitragen könne. Laut Devetzi ist eine Flexibilisierung beim Übergang in den Ruhestand in der heutigen Zeit durchaus sinnvoll. Jedoch sei noch offen, welche Vorschläge von Seiten des Gesetzgebers sich letztendlich durchsetzen.

Abschließend sprach **Prof. Dr. Matthias Bethge** (Universität Lübeck) über die „Rehabilitation älterer Beschäftigter“. Statistisch gesehen werde es in den 28 Staaten der Europäischen Union in der Altersgruppe der

55- bis 64-Jährigen in den nächsten Jahrzehnten eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung um zehn bis zwanzig Prozent geben. Auch wenn dies einen positiven Effekt auf Unternehmen haben könne, z. B. aufgrund von Kompetenz- und Erfahrungsvorsprüngen der älteren Erwerbstätigen, könne dies auch Herausforderungen mit sich bringen, wie zusätzliche mit chronischen Erkrankungen assoziierte Arbeitsjahre. Um den demografischen Transformationsprozess in eine erfolgreiche Entwicklung zu bewegen, zu identifizieren und zu adaptieren, sei eine Orientierung an international vergleichenden Analysen, wie dem finnischen „National Programme for Ageing Workers“ in den Jahren 1998 bis 2002, hilfreich. Im Mittelpunkt des finnischen Programms stand beispielsweise die Etablierung eines kontinuierlichen Monitorings der Arbeitsfähigkeit, damit Rehabilitationsbedarfe frühzeitig erkannt, der Zugang zu erforderlichen Leistungen ermöglicht sowie die Wirksamkeit von anschließenden Maßnahmen bewertet werden können. Anhand von aktuellen Analysen sei jedoch sichtbar, dass ältere Rehabilitanden in Deutschland, im Vergleich zu Jüngeren, seltener an innovativen Rehabilitationskonzepten und -strategien partizipieren, wie zum Beispiel der stufenweisen Wiedereingliederung, obwohl diese nachweislich die Arbeitsfähigkeit verbessern und Erwerbsminderungsrentenzugänge reduzieren. Als Ausblick stellte Bethge fest, dass eine stärkere Berücksichtigung älterer Beschäftigter aus rehabilitationswissenschaftlicher Sicht eine essentielle Herausforderung bleibe. Mit Blick auf längere Studien werde die Gruppe der über 60-Jährigen hierbei bislang meist ausgeschlossen sowie die Determinanten eines erfolgreichen Übergangs vom Erwerbs- ins Nacherwerbsleben ebenfalls aus rehabilitationswissenschaftlicher Sicht überwiegend ignoriert.

Abgeschlossen wurde der zweite Themenblock mit einer regen Diskussion um den mangelnden Erfolg von variablen Übergangsmoellen in den Ruhestand, hier vor allem der Teilrente sowie über Entrechtlichung und Übertragung von gesetzgeberischen Verantwortungen auf die Exekutive.

IV. Tätigkeiten und Ruhestand

Der letzte Themenblock des Tages umfasste den Bereich „Tätigkeiten und Ruhestand“. **Prof. Dr. Sebastian Brandl** (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Campus Schwerin) referierte über „Tätigkeiten im Ruhestand aus sozialwissenschaftlicher Sicht“. Er stellte zunächst klar, dass es sich bei der Erwerbstätigkeit im Alter um keine Fortschreibung der bisherigen Erwerbsbiografie, sondern um eine neue Erwerbsphase handelt. Die Motive für eine Erwerbstätigkeit neben der Rente seien unterschiedlich. Brandl betonte jedoch, dass finanzielle Gründe nicht das stärkste Motiv seien. Im Vordergrund stehe die Freude an der Arbeit, gefolgt von sozialen Kontakten, dem Wunsch nach einer Aufgabe und dem Gefühl, gebraucht zu werden. Daher seien viele ältere Menschen auch sozial engagiert in Vereinen und Kirchengemeinden. Voraussetzung hierfür sei jedoch ein guter gesundheitlicher Zustand. Im Anschluss befasste sich **Prof. Dr. Maximilian Fuchs** (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) mit den „Tätigkeiten im Ruhestand aus sozialrechtlicher Sicht“. Fuchs beleuchtete in seinem Vortrag die sozialversicherungsrechtlichen Folgen, die mit einer Erwerbstätigkeit bei Beziehen einer Regelaltersrente einhergehen. So untersuchte Fuchs, inwieweit eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit bei Beziehen einer Regelaltersrente von der sonstigen rechtlichen Behandlung von Beschäftigten und Selbstständigen abweiche. So tausche die Krankenkasse die versicherungsrechtli-

che Begründung des Krankenversicherungsverhältnisses und schließe im Leistungsrecht das Krankengeld aus. Fuchs plädierte dafür, die bestehenden Regelungen zu überdenken und dem Bedürfnis einer stärkeren Beteiligung der Altersrentner am Erwerbsleben anzupassen.

Es folgten drei Kurzvorträge „Interventionfelder aus Sicht der Praxis“ aus Sicht der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung. Zu Beginn verdeutlichte **Michael Eßer** (DRV Nord), dass die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbeginns – im Gegensatz zur Rente nach Erreichen der Regelaltersgrenze und den Möglichkeiten der Teilrente – gut genutzt werde. Eine Anhebung des Renteneintrittsalters hielt Eßer für unverzichtbar. Verbesserungsbedarf sah er jedoch bei den Regelungen zu den Hinzuverdienstgrenzen. In diesem Zusammenhang müssten auch Teilrenten stärker flexibilisiert werden, um einen gleitenden Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand gewährleisten zu können. **Dr. Eckhard Bloch** (DAK Gesundheit) wies darauf hin, dass aufgrund des absehbaren Mangels an jüngeren Fachkräften sowie dem späteren Rentenbezug die Gesundheitsprävention zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Prävention sollte dabei frühzeitig, nach Möglichkeit schon in Kindergarten und Schule, greifen, um klassischen Zivilisationskrankheiten entgegen zu wirken. In der Phase der Erwerbstätigkeit könne im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) physischen und psychischen Belastungen entgegengewirkt werden. Bloch betonte jedoch auch, dass neben dem BGM insbesondere Vorsorge und Rehabilitation von älteren Beschäftigten noch stärker genutzt werden müssen. **Stephan Köhler** (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW) schloss die Vortragsrunde mit einem Bericht aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Er verdeutlichte, dass mit steigender Anzahl

hochaltriger Menschen auch der Bedarf an Gesundheits- und Pflegedienstleistungen zunimmt. Diese Berufsgruppen seien somit besonders gefragt ihre älteren Beschäftigten möglichst lange im Betrieb zu halten. Um dies zu ermöglichen, stellte Köhler verschiedene Stellschrauben für eine alter(n)s-gerechte Arbeitsgestaltung vor. Diese umfassten neben der Personalführung und der Unternehmenskultur, die Arbeitsorganisation und -gestaltung sowie die Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Auch der Gesundheits- und Arbeitsschutz spiele hierbei eine wichtige Rolle. Unternehmen können sich bei der Überprüfung ihrer Einrichtung Unterstützung seitens der BGW holen.

V. Altersgrenzen und Gestaltung der Lebenssituation

Über „Die Institutionalisierung der Lebensphase Alter – Geschichte und Wandel aus soziologischer Perspektive“ referierte **Prof. Dr. Simone Scherger** (Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen). Sie sprach über die Gründe der Entwicklung einer Lebensphase Alter. Diese könne als eine eigenständige Lebensphase im Kontext der Einführung von öffentlichen Rentensystemen, beginnend durch Bismarck, verstanden werden. Nach Scherger müssen Spielräume geschaffen werden, z. B. durch eine flexible Gestaltung von Altersgrenzen und des Weiterarbeitens sowie durch die Aufrechterhaltung durch Schutz- und Orientierungsfunktion der Altersgrenze und eines arbeitsfreien Ruhestandes. Die Lösung liege in einer Balance zwischen beiden, was die zentrale Herausforderung der Neuverhandlung der Lebensphase Alter sei. Nachfolgend referierte **Prof. Dr. Thomas Klie** (Katholische Hochschule Freiburg) über „Altersgrenzen, Altersbilder und Beschäftigung“. Klie stellte die These auf, dass Altersgrenzen im Recht das Rentenalter als eigenständige Lebens-

phase formatieren und dadurch wesentlich zur Konstituierung des „Alters“ beitragen. Mit Blick auf die Zukunft könne die Sinnhaftigkeit von Altersgrenzen in Frage gestellt werden, dennoch sei zu bedenken, dass Altersgrenzen im Recht Orientierung und Sicherheit im Lebenslauf schaffen sowie einem Legitimations- und Reformdruck unterstellt seien. Nach Klie dürfe die Postulierung der Potentiale des Alters, die normative Fokussierung des Leitbilds von Active Aging nicht zu einer „Vernutzung“ des Alters führen, da dies anthropologisch und kulturell verfehlt sei. Er sprach sich somit für eine politische Debatte aus, über das, was wir als Ruhestand verstehen.

Im Fokus des anschließenden Meinungsaustauschs standen vor allem die vom Referenten aufgeworfenen Thesen zu Altersgrenzen. Auch wurde weiterhin über die geringe Nutzung von den bereits vorhandenen Flexibilisierungsmodellen im geltenden Recht beim Übergang in den Ruhestand diskutiert.

Anschließend folgte ein Vortrag von **Dr. Bernd Schulte** (ehemals Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik), der zu dem Thema „Altersdiskriminierung“ vortrug. Im deutschen Grundgesetz würde das

Alter nicht thematisiert, einen Schutz vor Altersdiskriminierung gebe es dementsprechend lediglich im europäischen Recht, erläuterte Schulte.¹ Er bemängelte, dass es in Deutschland bisher keine Kultur der Antidiskriminierung gebe und hofft, dass das Thema in Zukunft mehr Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit und auch beim Gesetzgeber erfahre.

Prof. Dr. Felix Welti (Universität Kassel) betonte zusammenfassend, wie wichtig es sei, den gesamten Lebenslauf in den Blick zu nehmen und zu verhindern, dass sich Probleme der einzelnen Lebensphasen auch auf die Alterssicherung übertragen. Weiterhin führte Welti an, dass es im Bereich Alter und Beschäftigung noch erheblichen Forschungsbedarf gebe. Insgesamt sei es aber wichtig, keine neue abgrenzende Wissenschaft der sozialen Gerontologie zu schaffen, sondern im interdisziplinären Kontext weiter zusammen zu arbeiten.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

¹ Dies sind neben Art. 21 und 25 Grundrechte Charta der EU sowie Art. 10 und 19 AEUV, insbesondere die RL 2000/78/EG.