

# Beschäftigung Älterer weiter ausbauen

## Positionspapier

20. März 2024

### Zusammenfassung

Ältere Beschäftigte sind unverzichtbar für den Arbeitsmarkt. Sie bringen Erfahrung und Expertise ein. Altersgemischte Teams sind besonders erfolgreich. Die letzten Jahre dokumentieren eine Erfolgsgeschichte – ermöglicht und vorangetrieben von Beschäftigten, Arbeitgebern und politischen Entscheidungen wie der Erhöhung des Renteneintrittsalters. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-Jährigen hat sich seit 2000 verdoppelt – von 37 auf 72 %.<sup>1</sup> Mehr als doppelt so viele Menschen als vor 25 Jahren arbeiten im Ruhestand weiter. Wichtiger als Geld sind ihnen dabei Spaß an der Arbeit oder das Bedürfnis nach einer sinnvollen Aufgabe und sozialen Kontakten.<sup>2</sup> Arbeitgeber schätzen ihre älteren Beschäftigten und bemühen sich, diese zu halten.

Allerdings bedarf es dringend zusätzlicher Maßnahmen, um die Beschäftigung Älterer weiter auszubauen. Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahren seine volle Wirkung entfalten, wenn die sog. Babyboomer in Rente gehen (siehe Kasten „Erwerbspersonenpotenzial schrumpft“). Bis 2030 gehen knapp 5 Mio. mehr Menschen in Rente als neu in den Arbeitsmarkt eintreten.<sup>3</sup> Fehlende Arbeits- und Fachkräfte schwächen Unternehmen und den Standort Deutschland. Gleichzeitig werden die Sozialversicherungssysteme massiv belastet, wenn immer mehr Menschen Leistungen erhalten und immer weniger Menschen einzahlen. Der Druck auf die sozialen Sicherungssysteme steigt.

Wenn mehr Ältere arbeiten, stabilisiert das die sozialen Sicherungssysteme und dadurch schrumpft der Fach- und Arbeitskräftemangel. Gefordert sind Arbeitgeber und Beschäftigte genauso wie die Sozialversicherungsträger, die mit ihren Angeboten und Maßnahmen unterstützen müssen. Aber auch die Politik muss handeln. Folgende acht Handlungsfelder sind zentral:

- **Beschäftigungsfähigkeit** über das gesamte Erwerbsleben **erhalten**: Wichtig dafür sind insbesondere eine gute Arbeitsgestaltung und Weiterbildung.
- **Prävention, medizinische und berufliche Reha** effektiver für **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit** nutzen: Dafür müssen Leistungen frühzeitig bei den Betroffenen ankommen und die Reha-Träger effektiv zusammenarbeiten.
- **Personalpolitik demografiefest gestalten**: Mit Altersstrukturanalysen können Bedarfe erkannt und mit gezielter Personalentwicklung ältere Mitarbeiter gehalten werden.

---

<sup>1</sup> Eurostat (2022).

<sup>2</sup> Romeu Gordo, L., Gundert, S., Engstler, H., Vogel, C. und J. Simonson (2022): Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe - nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, 8/2022.

<sup>3</sup> Eigene Berechnungen anhand der 15. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts ab dem Jahr 2022, Annahme: Renteneintritt mit 65 Jahren und Erwerbseintritt mit 20 Jahren.

- **Frühverrentungsanreize beseitigen:** Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. Rente ab 63) sollte schnellstmöglich abgeschafft werden.
- Vorhandene **Arbeitsmarktinstrumente aktiv für Ältere** nutzen: Ältere sind bei Weiterbildungen und anderen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bisher unterrepräsentiert.
- **Renteneintrittsalter** weiter schrittweise **anheben:** Ein höheres Rentenzugangsalter trägt dazu bei, dass Ältere länger im Erwerbsleben bleiben.
- **Arbeitsverhältnisse** auch über den Renteneintritt hinaus **rechtssicher und flexibel ermöglichen:** Beschäftigungshemmnisse im Befristungsrecht müssen abgebaut werden.
- **Soziale Absicherung** von **erwerbstätigen Rentenbeziehenden** reformieren und Äquivalenzprinzip wiederherstellen: Beiträge sollten nur gezahlt werden müssen, wenn ihnen auch Leistungen in den Sozialversicherungen gegenüberstehen.

### ***Erwerbspersonenpotenzial schrumpft***

Bis 2035 wird das Erwerbspersonenpotenzial um 7 Mio. Menschen abnehmen, wenn nicht durch Zuwanderung oder eine höhere Erwerbsbeteiligung gegengesteuert wird.<sup>4</sup> Von 2022 bis 2030 erreichen 11,5 Mio. Menschen das Renteneintrittsalter, es treten aber nur 6,8 Mio. Menschen neu in den Arbeitsmarkt ein.<sup>5</sup> 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.

Aufgrund der großen Jahrgangsstärke sind Ältere aber auch das größte Potenzial am Arbeitsmarkt. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) könnten durch eine höhere Erwerbstätigkeit der Menschen ab 60 Jahren bis zu 2,4 Mio. zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung stehen. Dazu müssten die 60- bis 64-Jährigen und die 65- bis 69-Jährigen jeweils so viel arbeiten wie die darunter befindlichen Altersgruppen.<sup>6</sup>

### ***Im Einzelnen***

#### ***Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben erhalten***

Länger arbeiten – das geht nur, wenn die Gesundheit es zulässt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die geforderten Kompetenzen verfügen und motiviert sind. Sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte haben ein Interesse daran und müssen ihren Beitrag leisten, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Jeder Arbeitgeber möchte, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst selten wegen Krankheit ausfallen, gesundheitlich fit, leistungsfähig und leistungsbereit sind sowie ohne Einschränkungen bis ins Rentenalter arbeiten können.

<sup>4</sup> IAB (2021): Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht, 25/2021.

<sup>5</sup> Eigene Berechnungen anhand der 15. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts ab dem Jahr 2022, Annahme: Renteneintritt mit 65 Jahren und Erwerbseintritt mit 20 Jahren.

<sup>6</sup> IAB (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>



Ältere Menschen fühlen sich heute gesünder als früher und es werden immer mehr, die ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen.<sup>7</sup> Das Alter ist regelmäßig nicht mehr der Faktor, der Beschäftigung im Alter verhindert. Gesundheitsbedingte Frühverrentungen bzw. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sind in den letzten 30 Jahren stark zurückgegangen.<sup>8</sup> Einen Anteil daran haben auch bessere Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und die enormen Erfolge im Arbeitsschutz – die Anzahl der tödlichen, schweren und meldepflichtigen Arbeitsunfälle konnte in den letzten 50 Jahren um mehr als 80 % reduziert werden.<sup>9</sup> Zum Schutz und Erhalt der Gesundheit werden die gesetzlichen Arbeitsschutzpflichten umgesetzt.

Neue technische Möglichkeiten bieten Chancen, gefährliche Tätigkeiten durch Maschinen durchführen zu lassen. Exoskelette oder die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine reduzieren die körperliche Belastung. Die arbeitgeberfinanzierten Berufsgenossenschaften beraten Unternehmen zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung. Viele Unternehmen bieten über den gesetzlichen Arbeitsschutz freiwillig Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) an.

Gesundheitsförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der sich immer mehr Unternehmen beteiligen, sich finanziell stark engagieren und dabei erfolgreich sind. Wichtig ist, dass die Beschäftigten diese Angebote annehmen, ihre individuelle Gesundheitskompetenz verbessern und sich auch in ihrer Freizeit gesundheitsförderlich verhalten, damit sie möglichst lange gesund und beschäftigungsfähig bleiben.

Je länger Menschen arbeiten, desto wichtiger wird auch lebenslanges Lernen. Eine einmalige Qualifizierung zu Beginn des Berufslebens reicht schon lange nicht mehr aus, um den sich ständig ändernden Anforderungen langfristig gewachsen zu sein. Um die nötigen Kompetenzen gerade auch im Strukturwandel zu vermitteln, engagieren sich 85 % aller Unternehmen in der Weiterbildung und investieren hierfür jährlich 41 Mrd. €. <sup>10</sup> Lebenslanges Lernen ist zentral für die Erwerbsbeteiligung Älterer, denn die kognitive Leistungsfähigkeit benötigt „Lernen“, um stabil und leistungsfähig zu bleiben. Andererseits lernen Ältere auch anders, dies muss bei der Gestaltung des Weiterbildungsangebots berücksichtigt werden (z. B. kürzere Einheiten, langsameres Tempo, Digitalkompetenz berücksichtigen etc.).

Trotz der Relevanz von Weiterbildung bilden sich Ältere unterdurchschnittlich weiter. Im Jahr 2020 lag die Teilnahmequote an non-formaler Weiterbildung<sup>11</sup> insgesamt bei den 35- bis 49-Jährigen bei 62 %, während sie bei den 50- bis 64-Jährigen nur 54 % erreichte.<sup>12</sup> Ein ähnliches

---

<sup>7</sup> Statistisches Bundesamt (2023): Viele fühlen sich auch im hohen Alter gut und es werden immer mehr: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/gesundheit-aeltere.html#:~:text=Viele%20f%C3%BChlen%20sich%20auch%20im,Alter%20die%20eigene%20Gesundheit%20positiv>. Zugriff am 18.09.2023

<sup>8</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2022): Rentenversicherung in Zeitreihen, DRV-Schriften, Band 22, S. 42.

<sup>9</sup> Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2017): DGUV Information 211-042 „Sicherheitsbeauftragte“, S. 5.

<sup>10</sup> Seyda, S. und Placke, B. (2020): IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs, IW-Trends, 4(12)/2020. <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-beate-placke-weiterbildung-auf-wachstumskurs-493427.html>

<sup>11</sup> Unter non-formaler Weiterbildung versteht man Kurse und Lehrgänge, die meist berufs begleitend stattfinden, relativ kurz sind und nicht zu anerkannten Bildungsabschlüssen führen.

<sup>12</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, 8/2022. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.html](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.html)



Bild zeigt sich bei der betrieblichen Weiterbildung. Auch hier rächt sich u. a., dass die Weiterbildung – insbesondere bei Älteren – zwar staatlich gefördert wird, aber die komplexen Fördervoraussetzungen Unternehmen häufig davon abhalten, diese Förderung abzurufen. Vorschläge, wie die Weiterbildungsförderung verbessert werden kann, hat die BDA im Papier „[Weiterbildungsförderung im Strukturwandel](#)“ gemacht. Eine wichtige Rolle spielt aber auch das Bewusstsein jedes Einzelnen, wie entscheidend Weiterbildung für die Beschäftigungsfähigkeit ist. Nur dann sind Menschen bereit an Weiterbildung teilzunehmen – gerade auch in fortgeschrittenem Alter. Ein auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot reicht häufig nicht aus. Entscheidend ist auch eine individuelle Beratung – sowohl des Arbeitgebers als auch der Beschäftigten.

### **Prävention, medizinische und berufliche Reha effektiver für Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit nutzen**

Die Leistungen der Prävention, der medizinischen Rehabilitation und die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind zentral, damit Beschäftigte das Rentenalter gesund erreichen können bzw. im Falle einer körperlichen Einschränkung der Beruf weiter ausgeübt oder eine ggf. berufliche Umorientierung unterstützt werden kann.

Vorschläge, wie das Reha-System grundsätzlich verbessert werden kann, hat die BDA im Positionspapier „[Zehn Vorschläge zur Verbesserung der Reha-Prozesse im gegliederten Sozialleistungssystem](#)“ gemacht. Ältere könnten von Verbesserungen im Reha-System besonders profitieren, denn das Durchschnittsalter bei Abschluss einer stationären oder ambulanten medizinischen Rehabilitation lag 2021 bei knapp 54 Jahren.<sup>13</sup> Bei der beruflichen Reha lag das Alter mit 47 Jahren darunter.

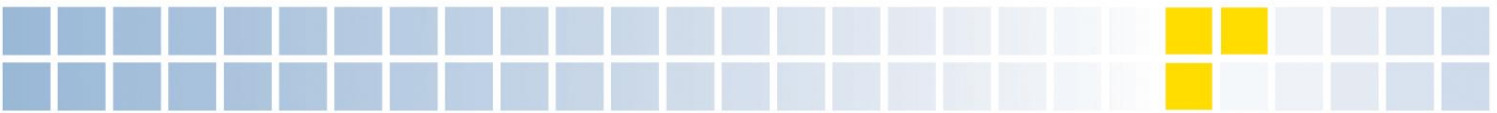
Bei Prävention und Gesundheitsförderung kommt es auf den frühestmöglichen Beginn an.<sup>14</sup> Der Grundstein für eine gesunde Lebensweise wird bereits im Kindes- und Jugendalter gelegt. Deswegen ist es besonders wichtig, die Gesundheitskompetenz bereits im Kindergarten und der Schule zu stärken. Eine ausgeprägte individuelle Gesundheitskompetenz ist die Grundlage dafür, dass Menschen bzw. Beschäftigte im Verlauf des Erwerbslebens die richtigen Gesundheitsentscheidungen treffen und damit in die Lage versetzt werden, ihre Gewohnheiten hin zu gesundheitsbewussten Verhaltensweisen auszurichten. Damit kann die Lebensqualität der Menschen verbessert oder beibehalten werden. Ansatzpunkte der Politik zur Förderung der individuellen Gesundheitskompetenz können beispielsweise sein<sup>15</sup>:

- Gesundheitsförderung gesamtgesellschaftlich angehen und alle Lebenswelten in den Blick nehmen, z. B. Familiengesundheit verbessern, gesundheitsförderliche Freizeitgestaltung unterstützen, Aktionen und Programme zur Förderung von Sport und Bewegungsförderung initiieren (z. B. wie beim Runden Tisch "Bewegung" des Bundesgesundheitsministeriums),
- Gesundheitskompetenz als Thema noch stärker in Erziehungs- und Bildungspraxis verankern, z. B. über Projekte in Kindertagesstätten oder in den Lehrplänen von Schulen,

<sup>13</sup> Deutsche Rentenversicherung (2022): Reha-Bericht 2022, 12/2022. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/rehabbericht\\_2022.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Berichte/rehabbericht_2022.html)

<sup>14</sup> Sozialbeirat (2021): Gutachten des Sozialbeirates der Bundesregierung 2021, 11/2021. [https://sozialbeirat.de/media/211123\\_gutachten\\_2021.pdf](https://sozialbeirat.de/media/211123_gutachten_2021.pdf)

<sup>15</sup> vgl. BDA-Positionspapier „[Betriebliche Gesundheitsförderung: Unternehmen engagiert und erfolgreich](#)“ für ausführliche Informationen



- Forschungsprojekte fördern, die neue Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Interventionen zur Entwicklung der individuellen Gesundheitskompetenz liefern und auch Kosten und Nutzen von Maßnahmen in ein Verhältnis setzen,
- Projekte zur Verbesserung der individuellen Gesundheitskompetenz in Unternehmen (z. B. Angebote für u.a. ältere Beschäftigte), deren Erkenntnisse besser sichern, nutzen und verbreiten sowie die Entwicklung von Konzepten, Leitfäden, Instrumenten, Beispielen guter Praxis in den Unternehmen fördern, die die Gesundheitskompetenz und das gesundheitsbewusste Verhalten der Beschäftigten adressieren, um damit dazu beizutragen, dass sich noch mehr Unternehmen an der freiwilligen Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung beteiligen,
- Projekte zur Entwicklung von Strategien, Konzepten, Ideen und praktikablen Hilfen für Führungskräfte fördern, die Führungskräfte noch besser in die Lage versetzen, ihre Mitarbeitenden zu gesundheitsförderlichem Verhalten zu motivieren.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen und damit ggf. bestehende Rehabilitationsbedarfe müssen so früh wie möglich erkannt werden. Nur so kann einer Erwerbsminderung und damit einem zu frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben effektiv entgegengewirkt werden. Das Prinzip Reha vor Rente muss weiter gestärkt werden. Rehabilitation kann nicht nur eine Erwerbsminderungsrente vermeiden, sie kann auch dazu beitragen, Bezieher von Erwerbsminderungsrenten wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Rückkehr in Beschäftigung gelingt aktuell nur in 12 % der Fälle, oft nur im Umfang eines Minijobs.<sup>16</sup>

Das System der Rehabilitation ist mit seiner Vielzahl an Reha-Trägern für die Betroffenen schwer zu durchschauen. Zwar arbeiten Reha-Träger zunehmend besser zusammen. Die praktische Umsetzung der durch das Bundesteilhabegesetz geschaffenen Regelungen zur Abstimmung und Zusammenarbeit bleibt jedoch die zentrale Herausforderung. Um einen schnellen Zugang zu Reha zu gewährleisten, müssen bürokratische Hürden abgebaut und die trägerübergreifende Zusammenarbeit durch den Abbau von Schnittstellen erleichtert werden. Dazu kann ein gemeinsamer digitaler Antrag für alle Träger und Leistungen der Rehabilitation nach dem Motto „Gemeinsam, smart und digital“ die Lösung bieten. Dieser Antrag wird aktuell – angestoßen durch eine gemeinsame Initiative der Sozialpartner BDA und DGB – von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) unter Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) entwickelt. Bisher arbeitet jeder Reha-Träger mit eigenen Formularen. Welcher Träger jeweils zuständig ist, ist für Versicherte oft nicht auf den ersten Blick klar. Wenn Anträge beim falschen Träger eingereicht werden, führt das zu erheblichen Schnittstellenproblemen, oftmals zu Lasten der Betroffenen.

### ***Personalpolitik demografiefest gestalten***

Der demografische Wandel spiegelt sich auch in der Struktur der Belegschaften in den Betrieben wider. Das Durchschnittsalter steigt. Eine Altersstrukturanalyse deckt frühzeitig Nachbesetzungsbedarfe auf. Zudem lenkt der Arbeits- und Fachkräftemangel den Fokus der Personalverantwortlichen auf eine demografiefeste Personalpolitik. Die Mitarbeiterbindung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Während im Jahr 2015 die Betriebe von allen rentenberechtigten Beschäftigten 26 % halten wollten, hat sich dieser Anteil bis 2018 auf 58 % mehr als verdoppelt. In fast allen Fällen waren die Betriebe damit auch erfolgreich: 2018 lag die Erfolgsquote bei 91 %, 2015

---

<sup>16</sup> Sozialbeirat (2021): Gutachten des Sozialbeirates der Bundesregierung 2021, 11/2021. [https://sozialbeirat.de/media/211123\\_gutachten\\_2021.pdf](https://sozialbeirat.de/media/211123_gutachten_2021.pdf)



bei 83 %.<sup>17</sup> Das hat sich auch in der Corona-Pandemie nicht geändert. Zudem gewinnen Re- oder Upskilling an Bedeutung.

Schon heute unterstützt die Tarifpolitik die Beschäftigung Älterer nachdrücklich. Bereits seit Mitte der 2000er gibt es in Branchen-Tarifverträgen Regelungen mit Bezug zur Demografie, wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie, der Stahlindustrie, der Kunststoffindustrie und vielen anderen. Die bestehenden tariflichen Regelungen zeigen dabei einen breiten Katalog an Elementen – von Demografieanalysen im ersten Schritt, über Maßnahmen z. B. zur Weiterbildung, für altersgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung und gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten bis hin zu Optionen für altersgerechte bzw. lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und flexible Übergänge in die Rente. Damit sind solche Demografie-Regelungen ein wichtiger Baustein für die Verbesserung der Beschäftigungssituation und der Beschäftigungschancen Älterer. Dies gilt auch für betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen, nach denen ältere Beschäftigte Arbeitszeit-Wertguthaben für Qualifizierungszwecke nutzen können. Im Interesse eines möglichst langen Verbleibs im Arbeitsleben sollten Arbeitszeit-Wertguthaben auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze und auch bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente genutzt werden können. Dies wäre auch eine logische Konsequenz des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten.

Auch bei der Personalentwicklung und dem Personaleinsatz gibt es Stellschrauben, um ältere Beschäftigte zu motivieren, bis zum Renteneintrittsalter und darüber hinaus zu arbeiten: Einige ältere Beschäftigte wollen in den letzten Jahren ihrer Karriere noch einmal neue Herausforderungen angehen und dafür evtl. Führungsverantwortung abgeben. Für sie sollten Fach- und Projektkarrierewege abseits des klassischen hierarchischen Aufstiegs in Erwägung gezogen werden. Nicht nur bei den Jüngeren, auch bei den Älteren sollten Wünsche nach orts- und zeitflexiblem Arbeiten in den Blick genommen werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann auch für ältere Beschäftigte ein Thema sein: Neben der Pflege von Angehörigen spielt hier insb. die Betreuung von Enkelkindern eine Rolle.<sup>18</sup>

Altersgemischte Teams funktionieren, insbesondere bei der Bewältigung komplexer Aufgaben, gut. Tandems zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten können dafür sorgen, dass implizites Wissen im Unternehmen bleibt, und zeigen gleichzeitig Wertschätzung für das Wissen der älteren Beschäftigten. Durch die Tandems wird die Bindung von Auszubildenden und jungen Beschäftigten an das Unternehmen gestärkt. Nicht zuletzt kann es sinnvoll sein, Beschäftigte im Ruhestand in Alumni-Netzwerke einzubeziehen, um sie bei Bedarf für einen temporären Wiedereinstieg zu gewinnen.

Eine demografiefeste Personalpolitik kann allerdings kaum Früchte tragen, wenn sie von der Politik durch die Rahmenbedingungen konterkariert wird – wie die folgenden Punkte zeigen.

---

<sup>17</sup> Westermeier, C. und Wolf, M. (2020): IAB-Stellenerhebung: Betriebe wollten 2018 deutlich mehr rentenberechtigte Mitarbeiter halten als 2015, IAB-Kurzbericht 18/2020.

<sup>18</sup> Backhaus, B. (2021): The effect of grandchildren on grandparental labor supply: Evidence from Europe, European Economic Review 137.



## **Frühverrentungsanreize beseitigen**

Im Interesse der Finanzierbarkeit der Rentenversicherung, aber auch zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs müssen alle Frühverrentungsanreize abgeschafft werden. Insbesondere sollte die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. Rente ab 63) schnellstmöglich abgeschafft werden. Seit ihrer Einführung im Jahr 2014 haben jedes Jahr rund eine Viertelmillion Versicherte die Möglichkeit genutzt, auf diesem Weg vorzeitig in Rente zu gehen.<sup>19</sup> Die Rentenversicherung und damit die Beitragszahlenden kostet dieses Rentenprivileg jährlich einen Milliardenbetrag; dem Arbeitsmarkt gehen viele dringend benötigte Arbeits- und Fachkräfte verloren.

Die Unterstützer der sog. Rente ab 63 hatten argumentiert, dass besonders langjährig Versicherten ein späterer Renteneintritt nicht zuzumuten ist. Tatsächlich wird diese Altersrente aber gar nicht überproportional von Menschen mit einem schlechten Gesundheitszustand in Anspruch genommen.<sup>20</sup> Untersuchungen zeigen, dass insbesondere Männer, Fachkräfte und Personen mit Berufsabschluss die abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen.<sup>21</sup> Zudem profitieren von ihr ausgerechnet diejenigen, die ohnehin besonders hohe Altersrenten haben. So liegt die durchschnittliche Höhe einer „Rente ab 63“ um mehr als die Hälfte oberhalb der sonstigen Altersrenten. Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte erreicht somit nicht die Menschen, für die sie gedacht war und belastet die Finanzen der Rentenversicherung. Der Fachkräftemangel wird durch sie massiv verschärft.

Die sehr viel zielgenauere Leistung für Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten können, ist ohnehin die Erwerbsminderungsrente: Wer nicht mehr oder nur noch wenige Stunden täglich arbeiten kann, kann diese Rente erhalten – ohne, dass eine Altersgrenze erreicht sein müsste – und wird dabei für die Rentenberechnung so gestellt, als hätte er oder sie bis zur vollen Regelaltersgrenze gearbeitet. Im Übrigen bliebe es auch nach der Abschaffung der Rente für besonders langjährig Versicherte weiter möglich, mit 63 Jahren in Altersrente zu gehen – nur mit den dabei zu Recht als Ausgleich für die längere Rentenbezugsdauer verbundenen Abschlägen.

## **Altersteilzeit beschäftigungsfreundlicher ausgestalten**

Im Interesse eines längeren Verbleibs im Arbeitsleben sollte auch die steuer- und beitragsrechtlich geförderte Altersteilzeit – bei Wahrung von Vertrauensschutz für bestehende Vereinbarungen – angepasst werden. 1996, als die Altersteilzeit eingeführt wurde, bestand eine andere Realität am Arbeitsmarkt: Viele Unternehmen waren zum Beschäftigungsabbau gezwungen und es herrschte hohe Arbeitslosigkeit (über 11 %<sup>22</sup>). Gleichzeitig gab es die Möglichkeit für Ältere, zunächst für bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld zu beziehen und dann mit 60 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Von dieser Option wurde in der Praxis oft Gebrauch gemacht. Diese

---

<sup>19</sup> Deutsche Rentenversicherung (2023): Rentenversicherung in Zeitreihen, 10/2023. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv\\_in\\_zeitreihen.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zeitreihen.html). Im Jahr 2022 haben insgesamt 262.434 Menschen die Rente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch genommen. Sie ist dadurch der zweithäufigste Rentenzugang nach der Regelaltersgrenze.

<sup>20</sup> Schüler, R. M. (2022): „Rente mit 63“: Wer geht abschlagsfrei vorzeitig in den Ruhestand?, IW-Kurzbericht, 2022.

<sup>21</sup> ifo Institut (2018): Anreize für die Beschäftigung Älterer. Ifo-Studie im Auftrag der IHK für München und Oberbayern, 1/2023.

<sup>22</sup> Statistisches Bundesamt: [Registrierte Arbeitslose und Arbeitslosenquote nach Gebietsstand - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Arbeitsmarkt/Arbeitslosigkeit/Tabellen/Arbeitslosigkeit_nach_Gebietsstand.html) abgerufen am 11. September 2023.



Frühverrentungspraxis war für die Sozialversicherung sehr teuer. Um den Druck auf die Sozialversicherung zu nehmen, wurde das Altersteilzeitgesetz eingeführt und die Möglichkeit des vorzeitigen Renteneintritts nach Arbeitslosigkeit schrittweise abgeschafft. Hierdurch sollte „eine sozialverträgliche Alternative zur bisherigen Frühverrentungspraxis durch die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand“<sup>23</sup> geschaffen werden.

Angesichts des demografischen Wandels entspricht diese Zielsetzung nicht mehr den heutigen Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes. Zwar wird es weiterhin Fälle geben, in denen das Interesse besteht, sich vorzeitig von älteren Arbeitnehmern zu trennen (z. B. um einen notwendigen Personalabbau zu erreichen). Hier muss auch weiterhin ein vorzeitiges Ausscheiden vereinbart werden können. Allerdings sollte das vorzeitige Ausscheiden im Wege der Altersteilzeit nicht mehr in der gleichen Weise steuer- und beitragsrechtlich erleichtert werden. Dies gilt ganz besonders, weil die Altersteilzeit zwingend so gestaltet sein muss, dass die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert wird. Damit ist während der Altersteilzeit selbst dann keine höhere Arbeitszeit möglich, wenn sowohl Arbeitgeber als auch der Beschäftigte dies wünschen, z. B. wegen eines zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs oder weil der Beschäftigte doch noch etwas mehr arbeiten und verdienen möchte. Das ist angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftebedarfs kontraproduktiv. Bislang ist noch nicht einmal das Mindestalter für eine Altersteilzeit (55 Jahre) angepasst worden, obwohl im Übrigen die gesetzlichen Altersgrenzen gestiegen sind (das Mindestrentenalter ist seit Einführung der Altersteilzeit um drei Jahre von 60 auf 63 Jahre gestiegen) bzw. weiter steigen (die Regelaltersgrenze wird derzeit auf 67 Jahre angehoben).

- Die steuer- und beitragsrechtlich geförderte Altersteilzeit sollte zumindest so ausgestaltet werden, dass das Instrument erst später genutzt wird. Daher sollte – bei Wahrung von Vertrauensschutz für bestehende Vereinbarungen – das Mindestalter schrittweise von 55 auf 60 Jahre angehoben werden. Notwendig ist dabei eine gesetzliche Öffnungsklausel, um branchenspezifische Vereinbarungen nicht zu konterkarieren.
- Außerdem sollte Altersteilzeit auch dann möglich sein, wenn Beschäftigte in dieser Zeit mehr als die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten.

### ***Vorhandene Arbeitsmarktinstrumente aktiv für Ältere nutzen***

Die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 war mit der Sorge verbunden, dass Ältere es nicht schaffen bis zur Regelaltersgrenze erwerbstätig zu sein und stattdessen in die Arbeitslosigkeit rutschen. Das Gegenteil ist der Fall: Die Arbeitsmarktsituation Älterer hat sich in den letzten Jahren massiv verbessert. Die Arbeitslosenquote bei den 55 bis 65-Jährigen lag 2021 mit 6,1 % nur marginal über der Arbeitslosenquote insgesamt. 2011 war die Quote bei Älteren mit 8,6 % noch 1,5 Prozentpunkte höher als die Arbeitslosenquote insgesamt. 2021 waren durchschnittlich 611.000 Personen im Alter von 55 Jahren und älter als arbeitslos registriert, davon war die Mehrheit (321.000) jünger als 60. Etwas mehr als die Hälfte der älteren Arbeitslosen wird im SGB II betreut.

Die geringfügig höhere Arbeitslosigkeit Älterer hat ihre Ursache darin, dass Menschen ab 55 zwar seltener arbeitslos werden, in der Regel jedoch der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt schwieriger ist.<sup>24</sup> Während es bei den 50 bis 54-Jährigen noch 74 % der Arbeitslosen schaffen, innerhalb von zwei Jahren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, sind

<sup>23</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ Drs. 13/4336 vom 15. April 1996.

<sup>24</sup> Blickpunkt Arbeitsmarkt (2022): Situation Älterer am Arbeitsmarkt.





es bei den 58- bis 60-Jährigen nur 35 %.<sup>25</sup> Bei Frauen sind die Wiederbeschäftigungschancen besonders schlecht. Ursachen sind insbesondere gesundheitliche Einschränkungen, geringe oder veraltete EDV-Kenntnisse oder zu hohe Gehaltsvorstellungen.

Auch bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik zeigen sich Besonderheiten:

- Trotz der erkennbar schlechteren Wiedereinstiegschancen sind Ältere bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (u. a. berufliche Weiterbildung oder Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung, wie Bewerbungs-Trainings, Computer-Lehrgänge oder Coachings) unterrepräsentiert. Der Anteil Älterer an den neuen Eintritten liegt bei rund 10 %, obwohl sie über 20 % der Arbeitslosen stellen. Dies spiegelt sich auch in der Aktivierungsquote (Zahl der Maßnahmenteilnehmer in Relation zur Zahl der Arbeitslosen). Diese lag 2021 insgesamt bei knapp 19 %, bei Personen im Alter 55 bis 65 jedoch nur bei 12 %.
- Unterschiede zeigen sich auch bei der Eingliederungsquote, die angibt, welcher Anteil der ehemaligen Teilnehmenden ein halbes Jahr nach Maßnahmenende sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Bei Weiterbildungsmaßnahmen schneiden Ältere schlechter ab: 49 % gelingt der Beschäftigungseinstieg im Vergleich zu 57 % insgesamt. Bei Maßnahmen zur Förderung zur Aufnahme einer abhängigen Erwerbstätigkeit gibt es hingegen keine Altersunterschiede. Hier bedarf es mehr Forschung zu den Ursachen der Unterschiede, um gezielt arbeitsmarktpolitisch zu handeln.

Diese Zahlen zeigen, dass die Älteren stärker in den Fokus einer aktivierenden und unterstützenden Vermittlungsarbeit in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern genommen werden müssen. Dafür stehen alle notwendigen Instrumente zur Verfügung und es bedarf keiner gesonderten Bundesprogramme. Jedoch sollten die aus solchen Bundesprogrammen, wie z. B. aus dem Bundesprogramm "Impuls 50plus", gewonnenen Erkenntnisse und Erfolgsfaktoren in der Praxis Umsetzung finden.

Erfolgsversprechend für die Vermittlung Älterer sind ein stärkenorientierter Beratungsansatz, insbesondere Einzel- und Gruppencoaching und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie Qualifizierung und Teilqualifizierungen. Auch soziale Aspekte und die gesellschaftliche Integration sollten im Vordergrund stehen, denn Ältere geben die Arbeitssuche häufiger als andere Gruppen entmutigt auf.<sup>26</sup>

Gleichzeitig braucht es dafür auch Unternehmen, die gerade Älteren eine neue Chance geben wollen. Zahlen des IAB von 2014 zeigen, dass die große Mehrheit der Betriebe positive Erfahrungen bei der Neueinstellung Älterer machen.<sup>27</sup> Noch mehr Arbeitgeber sollten dieses Potenzial anerkennen und offener gegenüber älteren Bewerbern sein – gerade angesichts des zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels. Unterstützen können hierbei der Arbeitgeberservice von Agenturen für Arbeit und die Jobcenter. Es bedarf auch eines Mentalitätswechsels in der Arbeitsverwaltung. Auch bei manchen Arbeitgebern gibt es noch Nachholbedarf.

Zudem sollte die Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I (ALG I) wieder einheitlich auf 12 Monate festgelegt werden. Wer älter und lange arbeitslos ist, hat besonders schlechte Chancen, wieder einen Job zu finden. Die längere Bezugsdauer verstärkt diesen Effekt noch. Wissenschaftliche Studien für Deutschland zeigen, dass insbesondere längere Bezugsdauern von Leistungen wie

---

<sup>25</sup> Homrighausen, P. und K. Wolf (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen, IAB-Kurzbericht, 11/2018.

<sup>26</sup> Nivorozhkin, A. (2021): Warum gerade ältere Arbeitslose die Jobsuche häufig einstellen (Serie "Befunde aus der IAB-Grundsicherungsforschung 2017 bis 2020"), IAB-Forum H. 15.06.2021.

<sup>27</sup> Czepek, J. und A. Moczall (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen, IAB-Kurzbericht, 08/2017.



dem ALG I die Beschäftigungschancen verschlechtern und Anstrengungen zur Jobsuche reduzieren.<sup>28</sup> Aktuell gilt: Wer mindestens 50 Jahre alt ist, kann bis zu 15 Monate ALG I erhalten. Für Arbeitslose zwischen 55 und 58 Jahren gibt es die Leistung für maximal 18 Monate, bei nachgewiesenen 36 Beschäftigungsmonaten. Wer 58 oder älter ist, bekommt bis zu 24 Monate ALG I.

### **Renteneintrittsalter weiter schrittweise anheben**

Rechtzeitig vor dem Auslaufen der aktuellen Altersgrenzenanhebung auf 67 Jahre im Jahr 2031 muss über eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters entschieden werden. Die Regelaltersgrenze wird langfristig weiter steigen müssen, um die Kosten aus der zunehmenden Alterung der Gesellschaft generationengerecht zu verteilen.

Die sukzessive Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre trägt derzeit dazu bei, die Finanzlage der Rentenversicherung zu stabilisieren. Der Anstieg der Lebenserwartung geht jedoch stetig voran: Bis 2060 wird die Lebenserwartung weiter zunehmen: für Männer um 4 bis 8 Jahre, für Frauen um 3 bis 6 Jahre.<sup>29</sup> Ohne eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters würde die Rentenbezugsdauer damit weiter steigen – und dies bei einer zurückgehenden Zahl von Personen im erwerbsfähigen Alter. Eine solche zusätzliche Belastung der Rentenversicherung wäre nicht finanzierbar.

Ohne eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wird die Rentenbezugsdauer daher weiter steigen. Die Dauer des Rentenbezugs hat sich bereits in den letzten Jahrzehnten verdoppelt.<sup>30</sup> Eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze ist auch zumutbar: Die längeren Bezugsdauern werden – erfreulicherweise – in besserer Gesundheit verbracht als früher. Betrugten die in Gesundheit verbrachten Lebensjahre ab dem Alter von 65 in Deutschland in 2007 noch knapp 8 Jahre, betrugten sie 2019 schon 12 Jahre. Damit liegt Deutschland über dem OECD-25-Schnitt.<sup>31</sup>

Ältere sind auch immer mehr bereit, länger zu arbeiten. Schon heute arbeiten viele Menschen über die Regelaltersgrenze hinaus. 2021 waren rund 300.000 Personen noch nach Überschreiten der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig beschäftigt; das ist eine Verdopplung in weniger als zehn Jahren. Hinzu kommt eine knappe Million geringfügig Beschäftigter.<sup>32</sup>

Eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze ist jedoch nicht nur im Interesse der nachhaltigen Finanzierbarkeit der Rentenversicherung notwendig. Ohne einen hohen Beschäftigungsstand können wir weder unseren Wohlstand halten noch unsere Sozialsysteme finanzieren.

---

<sup>28</sup> Lichter, A. und Schiprowski, A. (2021): Benefit duration, job search behavior and re-employment, *Journal of Public Economics* 193. Lo, S., Stephan, G. und R. Wilke (2013): Stellschraube Arbeitslosengeld: Kürzere Bezugsdauer zeigt Wirkung. In: *IAB-Forum 2*, S. 52-59.

<sup>29</sup> Statistisches Bundesamt (2023): Lebenserwartung und Sterblichkeit. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aspekte/demografie-lebenserwartung.html#:~:text=Nach%20den%20Ergebnissen%20der%20Sterbetafel,im%20langfristigen%20Vergleich%20stark%20gestiegen>

<sup>30</sup> Deutsche Rentenversicherung (2023): Rentenversicherung in Zeitreihen, 10/2023. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv\\_in\\_zeitreihen.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zeitreihen.html). Während laut Veröffentlichungen der DRV Bund die Rentenbezugsdauer im Jahr 1965 noch bei 10,5 Jahren lag, so liegt die Rentenbezugsdauer 2022 bei 20,2 Jahren.

<sup>31</sup> OECD (2021): *Health at a Glance, 2021* und eigene Berechnungen.

<sup>32</sup> *Blickpunkt Arbeitsmarkt (2022): Situation Älterer am Arbeitsmarkt.*



### **Arbeitsverhältnisse auch über den Renteneintritt hinaus rechtssicher und flexibel ermöglichen**

Viele Ältere möchten nach dem Eintritt in die Rente beim selben oder einem anderen Arbeitgeber weiter- oder wieder arbeiten. Das ist jedoch nach geltendem Recht nur eingeschränkt möglich. Kernproblem sind Beschäftigungshemmnisse im Recht der befristeten Arbeitsverträge. Der Wille des Arbeitnehmers, für einen befristeten Zeitraum beschäftigt zu sein, reicht als sachlicher Grund für eine Befristungsabrede zumeist nicht aus. Damit wird die Beschäftigung von Rentnern rechtlich ausgebremst.

- Die bereits heute nach § 41 S. 3 SGB VI vorhandene Möglichkeit, im bestehenden Arbeitsverhältnis ein Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts zu vereinbaren, hilft nicht allen. Diejenigen, die bereits ausgeschieden sind oder etwas Neues wagen wollen und nach Erreichen der Renteneintrittsaltern eine ganz neue Herausforderung in einem anderen Unternehmen annehmen wollen, werden hiervon nicht erfasst. Die Vorschrift sollte ergänzt werden um die Möglichkeit, dass ab Erreichen der Regelaltersgrenze auch mit Beschäftigten, die bereits ausgeschieden sind, beim früheren oder einem neuen Arbeitgeber ein Beendigungszeitpunkt für die Beschäftigung vereinbart werden kann.
- Die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr zu befristen, sollte nicht nur nach mindestens viermonatiger Beschäftigungslosigkeit gem. § 14 Abs. 3 TzBfG gegeben sein, sondern auch bereits bei drohender Arbeitslosigkeit i. S. v. § 17 Nr. 1 und 2 SGB III.
- Sinnvoll wäre darüber hinaus die Aufnahme einer gesetzlichen Öffnungsklausel in § 14 Abs. 3 TzBfG, die es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, Befristungsmöglichkeiten für die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern ab Erreichen des 52. Lebensjahres zu vereinbaren.
- Für eine praxismgerechte Handhabung sollte für eine befristete Weiterbeschäftigung sowohl nach § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG als auch nach § 41 S. 3 SGB VI klargestellt werden, dass Arbeitsbedingungen entsprechend den Wünschen der Arbeitsvertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geändert werden können. Bislang sind die Parteien dazu angehalten, das Arbeitsverhältnis unter den bisherigen Konditionen fortzuführen. Oftmals wünschen z. B. Beschäftigte aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters nur noch in geringerem Umfang tätig zu sein. Für eine entsprechende Anpassung der Arbeitsbedingung, hier der Arbeitszeit, bedarf es einer separaten Vereinbarung, um die Befristung nicht zu gefährden. Das ist weder nachvollziehbar noch sachgerecht. Die Hürde bedeutet für die Praxis zusätzlichen Administrationsaufwand, Rechtsunsicherheit und schlimmstenfalls ungewollte Kosten.

### **Soziale Absicherung von erwerbstätigen Rentnern reformieren und Äquivalenzprinzip wiederherstellen**

Die beitrags- und leistungsrechtlichen Regelungen für erwerbstätige Rentner sollten mit dem Ziel vereinfacht werden, längeres Arbeiten zu fördern. Eine solche Reform ist angezeigt, weil seit dem Inkrafttreten des 8. SGB IV-Änderungsgesetz am 1. Januar 2023 keine Hinzuverdienstgrenzen mehr für Altersrentner gelten. Der gleichzeitige Bezug von Erwerbseinkommen und Rente dürfte damit häufiger werden und sollte von einfachen, gerechten und dem Äquivalenzprinzip entsprechenden Beitragsregeln flankiert sein:



- In der Arbeitslosenversicherung sollte die Beschäftigung von Rentenbeziehenden vollständig beitragsfrei sein. Bei Bezug einer Rente, egal ob vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze, sollten keine Beiträge mehr gezahlt werden müssen – weder von den Arbeitgebern noch von den Beschäftigten. Das Äquivalenzprinzip muss konsequent angewandt werden: Wenn keine Ansprüche geltend gemacht werden können, dürfen auch keine Beiträge verlangt werden. Im Falle von Arbeitslosigkeit sind Rentenbeziehende durch die Rente abgesichert und können – wenn notwendig und gewollt – problemlos kurzfristig von einer Teil- in eine Vollrente wechseln.
- In der Rentenversicherung sollte die Beschäftigung von Rentenbeziehenden nach Erreichen der Regelaltersgrenze beitragsfrei sein. Derzeit müssen Arbeitgeber, die Rentner nach der Regelaltersgrenze beschäftigen, weiter Rentenbeiträge zahlen, anders als die Beschäftigten selbst. Diese Beiträge erhöhen jedoch grundsätzlich nicht die Rentenansprüche, was dem Äquivalenzprinzip widerspricht. Rentensteigernd wirken die Beiträge nur, wenn auch der Arbeitnehmer freiwillig Beiträge zahlt, wovon zuletzt (2021) aber lediglich 7 % der betroffenen Arbeitnehmer Gebrauch gemacht haben. Der isolierte Arbeitgeberbeitrag in der Rentenversicherung wurde eingeführt, damit Arbeitgeber nicht zu sehr auf die Weiterbeschäftigung Älterer setzen und damit die Arbeitsmarktchancen Jüngerer beeinträchtigen. Diese – schon in der Vergangenheit fragwürdige – Argumentation, hat in Zeiten eines zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels jegliche Berechtigung verloren.
- In der Krankenversicherung sollte bei der Beschäftigung von Rentenbeziehenden – vor und nach der Regelaltersgrenze – der ermäßigte Beitragssatz gelten. Mit dem ermäßigten Beitragssatz wird angemessen berücksichtigt, dass diese Beschäftigten keinen Anspruch auf Krankengeld haben. Bislang gilt dies nur für Vollrentner. Künftig sollte die gleiche Regelung aber auch auf Teilrentner Anwendung finden, da sie ebenfalls bei einer länger anhaltenden Erkrankung über ihre Rente abgesichert sind und jederzeit problemlos in eine Vollrente wechseln können, wenn ihnen die Teilrente nicht ausreicht. Aufgrund der weggefallenen Hinzuverdienstgrenzen könnten sie dennoch nach der Genesung wieder unbegrenzt zur Rente hinzuverdienen, ohne eine Kürzung ihrer Rente befürchten zu müssen.

#### **Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeitsmarkt**  
T +49 30 2033-1400  
[arbeitsmarkt@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsmarkt@arbeitgeber.de)

**Soziale Sicherung**  
T +49 30 2033-1600  
[soziale.sicherung@arbeitgeber.de](mailto:soziale.sicherung@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.