

Verlängerung der Lebensarbeitszeit

wird schwerpunktmäßig in vier Beiträgen behandelt: *Martin Brussig* und *Matthias Knuth* fokussieren auf „Alterserwerbstätigkeit und Altersübergang: Alte und neue Herausforderungen“. *Thilo Fehmel* widmet sich dem Thema „Zwischen Gesetz und Tarif – Altersübergänge als Gestaltungsaufgabe“.

Martin Dietz und *Susanne Koch* erörtern in ihrem Beitrag „Entgeltsicherung: zum alten Eisen?“. *Cornelia Au* und *Doris Sowarka* bearbeiten das Thema „Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Anforderungen an betriebliche Maßnahmen“.

informationsdienst altersfragen

ISSN 0724-8849
A20690E

Heft 04, Juli / August 2011
38. Jahrgang

Herausgeber:
Deutsches Zentrum
für Altersfragen

04

Inhalt

Aus der Altersforschung

- 3 Alterserwerbstätigkeit und Altersübergang:
Alte und neue Herausforderungen
Martin Brussig und Matthias Knuth
- 9 Zwischen Gesetz und Tarif. Altersüber-
gänge als Gestaltungsaufgabe
Thilo Fehmel
- 15 Kurzinformationen aus der Altersforschung

Aus Politik und Praxis der Altenhilfe

- 16 Entgeltsicherung: zum alten Eisen?
Martin Dietz und Susanne Koch
- 21 Verlängerung der Lebensarbeitszeit –
Anforderungen an betriebliche Maßnahmen
Cornelia Au und Doris Sowarka
- 25 Kurzinformationen aus Politik und Praxis
der Altenhilfe

- 26 **Aus dem Deutschen Zentrum für
Altersfragen**

Impressum

Herausgeber:
Deutsches Zentrum für Altersfragen
Manfred-von-Richthofen-Straße 2
12101 Berlin
Telefon (030) 2607400, Fax (030) 7854350

DZA im Internet:
www.dza.de

Presserechtlich verantwortlich:
Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer

Redaktion:
Cornelia Au und Dr. Doris Sowarka
ida@dza.de

*Für die Bibliografie gerontologischer
Monografien:*
Bibliothek und Dokumentation
Pro Senectute Schweiz
Fachstelle für angewandte Altersfragen
Bederstr. 33, 8027 Zürich, Schweiz
Telefon +41-(0)44-283 89 81, Fax -283 89 84

Gestaltung und Satz:
Mathias Knigge (grauwert, Hamburg)
Kai Dieterich (morgen, Berlin)

Druck:
Fatamorgana Verlag, Berlin

Der Informationsdienst erscheint zwei-
monatlich. Bestellungen sind nur im Jahres-
abonnement möglich. Jahresbezugspreis
25,- EURO einschließlich Versandkosten;
Kündigung mit vierteljährlicher Frist zum
Ende des Kalenderjahres. Bezug durch das
DZA. Der Abdruck von Artikeln, Grafiken
oder Auszügen ist bei Nennung der Quelle
erlaubt. Das DZA wird institutionell gefördert
vom Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend.
ISSN 0724 8849

Alterserwerbstätigkeit und Altersübergang: Alte und neue Herausforderungen

Martin Brussig und Matthias Knuth

¹⁾ Eine steigende Lebenserwartung und eine veränderte Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland.

²⁾ In dieser Umfrage ist die Art und der Umfang der Beschäftigung offen geblieben.

Viele Gründe sprechen dafür, die Altersgrenze in der Rentenversicherung anzuheben, insbesondere der demografische Wandel, die zunehmende Lebenserwartung, der Gewinn an „gesunden“ Lebensjahren und der positive Beitrag zur Finanzierung aller beitragsbasierten sozialen Sicherungssysteme (und nicht nur der Alterssicherung), der sich aus längeren Erwerbsphasen ergeben würde. Doch die Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung greift in die etablierten Handlungsmuster von Beschäftigten und Betrieben zur Bewältigung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rentenphase ein. Da nur eine Minderheit der Beschäftigten direkt aus versicherungspflichtiger Beschäftigung in Altersrente wechselt – und nur einer kleinen Minderheit dies im Alter von 65 Jahren gelingt – besteht die Gefahr, dass die Altersgrenzenanhebung die ohnehin schwierige Phase des Erwerbsaustritts und Rentenbeginns verlängert, die bereits bestehenden Risiken auf weitere Personengruppen ausweitet und die Probleme des Altersübergangs vertieft. Genau daraus erwachsen Kritiken an dem Vorhaben, die Altersgrenzen anzuheben, und damit jetzt zu beginnen. Dabei ist die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre nur der vorläufige Schlusspunkt eines Paradigmenwechsels in der gesellschaftspolitischen Bewertung der Alterserwerbstätigkeit, der sich bereits seit ca. 15 Jahren vollzieht.

Entwicklung der Alterserwerbsbeteiligung

In den 80er Jahren wurde die Frühausgliederung älterer Arbeitnehmer als Ventil gegen die Massenarbeitslosigkeit und den Zustrom der geburtenstarken Nachwuchsjahrgänge auf den Arbeitsmarkt betrachtet und in der ersten Hälfte der 90er Jahre zur Bewältigung der ostdeutschen Wirtschaftstransformation weiterhin extensiv genutzt (Szydlik u. Ernst

1996). Spätestens ab Mitte der 90er Jahre wurde – gestützt auf die langfristigen demografischen Trends ¹ die Möglichkeit und die Notwendigkeit einer steigenden Alterserwerbsbeteiligung begründet (vgl. Trampusch 2005). Ergänzt und verstärkt wurde die Neubewertung der Alterserwerbstätigkeit durch die Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union, der zufolge eine hohe Erwerbsbeteiligung nicht nur für die Systeme der Sozialversicherung von Bedeutung, sondern grundsätzlich noch entscheidende Voraussetzung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist.

Die Reformen der Renten- und Arbeitsmarktpolitik seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre, haben die Frühverrentungsanreize erheblich eingeschränkt. Es gibt deutliche Anzeichen, dass sich viele Menschen auf eine längere Erwerbstätigkeit und einen späteren Renteneintritt einstellen: Unter den 40-Jährigen (und älter) sank der Anteil jener, die damit rechneten, mit spätestens 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden, von 1996 bis 2002 von 50% auf 35%. In diesem Zeitraum war allerdings keine Zunahme bei jenen zu beobachten, die erwarteten, später als mit 60 Jahren in den Ruhestand zu wechseln. Zugenommen hat vor allem die Ungewissheit über das eigene Renteneintrittsalter (18 auf 32%) (Engstler 2004). 2008 gab knapp die Hälfte der Erwerbstätigen zwischen 55 und unter 65 Jahren an, auch nach dem Renteneintritt noch erwerbstätig sein zu wollen (vgl. Dobritz u. Micheel 2010) ². Doch es sind nicht nur die individuellen Planungen zu Erwerbstätigkeit und Ruhestand, die sich geändert haben, sondern auch das beobachtbare Verhalten. Der Einstieg in die Verlängerung der Erwerbsphase scheint geglückt, wie sich anhand unterschiedlicher Indikatoren zeigen lässt.

Das durchschnittliche Zugangsalter in Altersrenten ist zwischen 1999 und 2008 um ein Jahr auf 63,2 Jahre gestiegen. Wichtiger noch: Die Erwerbsbeteiligung der 55- bis unter 65-Jährigen ist in den letzten 10 Jahren erheblich gestiegen: von 38,1 % (1999) auf 55,9 % (2009). Hierin sind alle Formen von Erwerbstätigkeit eingeschlossen, auch Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, sogar Altersteilzeitarbeit und 1-Euro-Jobs. Obwohl am Ende des Erwerbslebens prozentual verbreiteter ist als in der Mitte, geht der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung nicht in erster Linie auf eine Zunahme atypischer Beschäftigung zurück, sondern auf eine Zunahme an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. 2009 waren 7,3 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – ein Viertel – zwischen 50 und 65 Jahre alt; 1999 waren es 2 Millionen weniger (5,2 Millionen). Hauptgrund für die steigende Alterserwerbsbeteiligung sind längere Erwerbsphasen: Mehr Menschen scheiden zu einem späteren Zeitpunkt aus Erwerbstätigkeit aus als vorangegangene Kohorten und nehmen dadurch auch in einem höheren Alter am Arbeitsmarkt teil. Gleichwohl geht die Erwerbsbeteiligung wie immer schon mit steigendem Alter zurück, aber dieser Rückgang hat sich in höhere Lebensalter verschoben. Auffällig ist insbesondere, dass in der Kohorte der 1939 Geborenen die Erwerbsbeteiligung schon nach dem 55. Lebensjahr steil abfiel: Weniger als 50 % dieser Kohorte war im Alter von 58 Jahren (1997) noch erwerbstätig. Als die Kohorte der 1949 Geborenen das gleiche Alter erreichte (2007), lag ihre Erwerbsbeteiligung deutlich über 60 %. Insbesondere vor dem Erreichen des 60. Lebensjahres wurde der Rückzug aus Erwerbstätigkeit gebremst. Der Rückgang der Erwerbsbeteiligung ab dem 60. Lebensjahr erfolgte dann von einem höheren Niveau aus, aber in ähnlichen Raten. Und kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze mit 65 Jahren ist für die beiden Vergleichskohorten (1939 und 1929), die jeweils die Zeiträume 2001 bis 2007 abbilden, kaum eine Veränderung zu verzeichnen. Ob die sich abzeichnenden höheren Erwerbstätigenquoten in der Kohorte der 1944 Geborenen gegenüber der 1934er Kohorte sich künftig auch jenseits von 60 Jahren niederschlagen, wird sich in den kommenden Jahren zeigen³.

³ Vgl. Brüssig 2010e, basierend auf Mikrozensus 1991 – 1997 und 2001 – 2007.

⁴ Die Alterserwerbsbeteiligung ist nach diesen soziodemografischen Merkmalen unterschiedlich stark.

Der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit vollzog sich sowohl in den alten als auch den neuen Bundesländern, bei Männern und Frauen sowie auf allen Qualifikationsniveaus und er ist nicht mit überwiegend prekären Jobs erkauft⁴. Zwar hat der Anteil geringfügiger Beschäftigung und nicht bedarfsdeckender Arbeitseinkommen auch unter den Älteren zugenommen, doch gleichzeitig ist die Zahl von älteren versicherungspflichtig Beschäftigten stärker gestiegen als die Zahl von geringfügig Beschäftigten. Allerdings arbeitet unter den älteren Frauen in Westdeutschland, aber auch unter älteren Geringqualifizierten, nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen versicherungspflichtig und in Vollzeit (Brüssig 2010a).

Individuelle Erwerbsphasen haben sich verlängert. Dies wird bemerkenswerterweise durch das „durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter“, wie es von dem Statistischen Amt der Europäischen Union berichtet wird, nicht erfasst. Eurostat weist zwischen 2002 und 2008 ein nahezu stagnierendes Erwerbsaustrittsalter aus, das knapp unter 62 Jahren liegt. Hierbei handelt es sich aber um den Wert einer Querschnittsbetrachtung aus unterschiedlich starken Geburtskohorten. Die frühen Erwerbsaustritte aus geburtenstarken Kohorten fallen zusammen mit den späten Erwerbsaustritten aus geburtenschwachen Kohorten; dies senkt das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter in einem gegebenem Jahr selbst dann, wenn die *Anteile* der frühen Erwerbsaustritte an einer Kohorte gesunken sind. Kohortenanalysen zeigen indes, dass gegenwärtig der altersbedingte Rückgang der Erwerbsbeteiligung erstens von einem höheren Ausgangsniveau aus und zweitens deutlich langsamer als in der Vergangenheit erfolgt (s. ausführlich Brüssig 2010e).

Schließlich: Die berufliche Ausdifferenzierung der Erwerbschancen hat sich in spätere Lebensjahre verschoben. Während gegenwärtig vor allem um das 60. Lebensjahr herum erhebliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung nach dem Beruf festzustellen sind, lag etwa im Jahr 2001 eine wichtige Wegscheide der weiteren Erwerbsbeteiligung um das 55. Lebensjahr herum (Brüssig 2010b). Allerdings gibt es nach wie vor eine Reihe von Berufen, in denen Erwerbstätige mehr-

heitlich nicht bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres erwerbstätig sind: insbesondere manuelle Berufe (sowohl mit einfachen als auch qualifizierten Anforderungen) sowie Bauberufe.

Ein Bild vom Altersübergang, das sich allein auf die Entwicklung der Erwerbstätigenquote und des Durchschnittsalters beim Erwerbsaustritt und Renteneintritt stützt, ist jedoch unvollständig, solange die Qualität der Altersübergänge und der Beschäftigungsverhältnisse ausgeblendet bleibt. In qualitativer Hinsicht bestehen nicht nur alte, seit langem virulente Probleme der Alterserwerbstätigkeit fort, vielmehr sind neue Probleme entstanden.

Probleme der Alterserwerbstätigkeit

Zu den seit langem bestehenden Problemen gehören die Arbeitsbedingungen und der daraus resultierende vorzeitige Verschleiß der beruflichen Leistungsfähigkeit. Über die individuellen Erwerbsverläufe hinweg ist eine hohe Konstanz der Arbeitsbedingungen und mithin für die Personen mit stark belastenden Arbeitsbedingungen eine lange Expositionsdauer festzustellen. 89% derjenigen, die 1995 „körperlich schwer gearbeitet“ haben, gaben dies auch 2001 an, sofern sie noch erwerbstätig waren. Unter denen, die 1985 körperlich schwer gearbeitet haben, waren es 2001 immer noch 82% (Trischler u. Kistler 2010: 37)⁵. Die wahrgenommenen körperlichen Arbeitsbedingungen haben sich in einem Zeitraum von ca. 20 Jahren (1985–2006) kaum geändert (ebd.: 22), während die psychischen Belastungen gestiegen sind. Hohe Arbeitsbelastungen erschweren die Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter massiv, weil sie vorzeitige Erwerbsaustritte erzwingen. Am deutlichsten drückt sich dies im Zugang zu Erwerbsminderungsrenten aus. Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen dem Belastungsgrad von Berufen – dargestellt als eine von den Erwerbstätigen subjektiv wahrgenommene Belastung – und dem Anteil dieser Berufe an den Erwerbsminderungsrenten (z.B. Bäcker u.a. 2009: 13). Der Zugang in Erwerbsminderungsrenten entscheidet sich aber nicht nur aufgrund der individuellen gesundheitlichen Konstitution,

sondern ist auch durch institutionalisierte Verfahren gesteuert, die in ihren Wechselwirkungen bislang nicht detailliert untersucht wurden⁶. Arbeitsbelastungen können aber auch zur Aufgabe des bisher ausgeübten Berufes zwingen, selbst wenn damit nicht zwangsläufig die schärfste Konsequenz – die Erwerbsminderung – verbunden ist. Selbst wenn den Personen, die aus ihrer angestammten Tätigkeit ausgeschieden sind, eine weitergehende Erwerbstätigkeit möglich ist, dürften die langjährig erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen in den neuen, aus der Not heraus ergriffenen Tätigkeiten, überwiegend nur unterwertig eingesetzt werden.

An der seit langem festgestellten Ignoranz der betrieblichen Personalpolitik gegenüber dem demografischen Wandel hat sich auch in den letzten Jahren anscheinend wenig geändert (vgl. Bellmann u.a. 2003, 2007; Kistler u.a. 2010). Die Belegschaften sind zwar deutlich gealtert, doch die Bereitschaft zur Neueinstellung Älterer ist ebenso wie die Weiterbildungsbeteiligung Älterer niedrig, und betriebliche Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind rar (vgl. Kistler u.a. 2010; s.a. Die Mitbestimmung 6/2011). Die Betriebe, die eine aktive Rolle bei der Frühverrentung gespielt haben, haben die Übernahme von Verantwortung für die Verlängerung der Erwerbstätigkeit bislang verweigert. Überwiegend nehmen sie die Alterung ihrer Belegschaften passiv hin. Die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser sind anhaltend schlecht, was sich in ihren langen Arbeitslosigkeitsdauern und in niedrigen Einstellungsraten zeigt (Frosch 2007). Während „jüngere Ältere“ (50 bis unter 55 Jahre) zwar schon unterdurchschnittliche Einstellungsraten verzeichnen, die aber immerhin dem Konjunkturverlauf folgen, sind die Einstellungsraten der „Älteren“ (60 bis 64 Jahre) nicht nur sehr niedrig, sondern noch dazu von der Konjunktur abgekoppelt und waren auf den „zweiten Arbeitsmarkt“ konzentriert, solange es ihn noch in nennenswertem Umfang gegeben hat.

⁵ Werte für 1985-2001 nur für Westdeutschland

⁶ Der hohe Stellenwert der Institutionalisierung von Erwerbsminderung ist beispielsweise daran sichtbar, dass trotz unverminderter Belastungsexposition die Zugänge in Erwerbsminderungsrenten seit der Reform von 2001 rückläufig sind (vgl. Brussig 2010e).

Gelungende und prekäre Altersübergänge

Trotz verlängerter Erwerbsphasen und einem steigendem Durchschnittsalter bei Erwerbsaustritt und Renteneintritt ist nach wie vor nur eine Minderheit stabil bis zu einem abschlagsfreien Rentenbeginn sozialversicherungspflichtig beschäftigt, und nur eine kleine Minderheit ist dies bis zur Regelaltersgrenze. Erstaunlicher noch als diese Momentaufnahme ist die Beobachtung, dass die stabilen Erwerbsverläufe vor Rentenbeginn nur moderat relativ häufiger geworden sind (vgl. Abbildung 1). Dies zeigt, dass der Arbeitsmarkt bzw. die Beschäftigungschancen sich nur langsam an die steigenden (abschlagsfreien) Altersgrenzen anpassen.

Darüber hinaus und sehr viel schwächer wahrgenommen sind neue Probleme in der Alterserwerbstätigkeit entstanden, die zum Teil gerade durch die Ausweitung der Erwerbsphase ausgelöst wurden. Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens verändert ihren Charakter. War Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren noch ein materiell gut gesicherter Weg in die Frühverrentung,

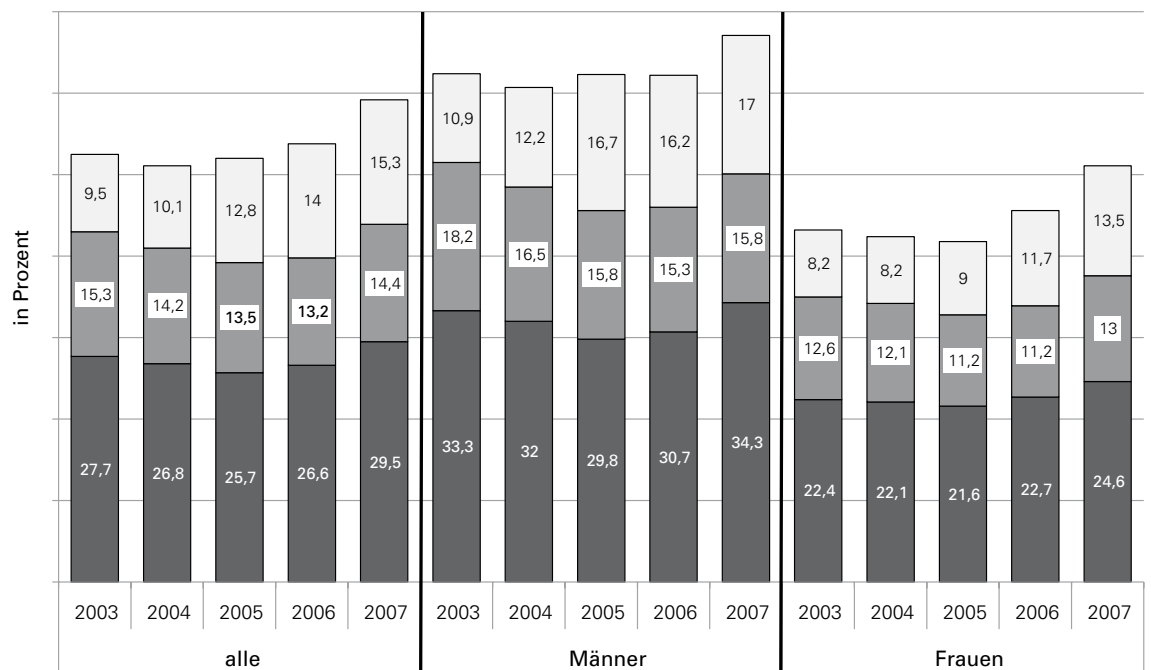
so wird sie zunehmend Bestandteil eines prekären Altersübergangs. Erwerbslosigkeit ist in den letzten Jahren zunehmend zu einem Phänomen jenseits des 60. Lebensjahres geworden; dies zeigt sich in einem zumindest bis 2007 wachsenden Anteil der Renteneintritte aus sehr langer Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 1). Zuvor sind Erwerbslose mit dem 60. Lebensjahr fast immer in eine vorzeitig beziehbare Altersrente gewechselt, was jetzt nicht mehr aufgrund von Arbeitslosigkeit möglich ist. Gleichzeitig hat sich durch die Hartz-Reformen die materielle Absicherung gerade der älteren Arbeitslosen verschlechtert; die auf Erwerbsintegration gerichtete aktivierende Arbeitsmarktpolitik geht an den Älteren nach wie vor vorbei. Bei alledem ist Arbeitslosigkeit einer der stärksten Treiber in die Frühverrentung geblieben, die nun aber wegen gestrichener Beitragszahlungen und Rentenabschlägen zu spürbar geringeren Renten führt. Neuere Untersuchungen zeigen eine verbreitete Instabilität der Beschäftigung in der späten Erwerbsphase (vgl. Brussig 2010c; Zähle u.a. 2009). In Verbindung mit berufsspezifischen Beschäftigungsstrukturen Älte-

Legende: (1) *direkt nach stabiler Beschäftigung*: in den drei Jahren vor Eintritt in Altersrente sozialversicherungspflichtig beschäftigt; (2) *Übergangsarbeitslosigkeit vor Altersrente*: Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, ALG II oder Krankengeld vor Eintritt in Altersrente für eine Dauer von weniger als drei Jahren; (3) *sehr lange Arbeitslosigkeit vor Altersrente*: Leistungsbezug wie bei (2) für eine Dauer von (mindestens) drei Jahren.

Abbildung 1: Übergangskonstellationen beim Altersübergang von 2003 bis 2007

Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSB, eigene Berechnungen;

■ direkt nach stabiler Beschäftigung ■ Übergangsarbeitslosigkeit vor A-Rente □ Langzeitarbeitslosigkeit vor A-Rente



rer und dem hohen Stellenwert von geringfügiger, teilzeitiger und zusätzlicher (zum Bezug einer Altersrente oder anderen Transferleistung zusätzlich ausgeübter) Beschäftigung bei Älteren zeigt sich, dass zwar nicht der größere, aber doch ein wesentlicher Teil der Alterserwerbstätigkeit an den Rändern des Arbeitsmarktes stattfindet und die Verlängerung des Erwerbslebens auf der individuellen Ebene vielfach als ein schrittweiser Rückzug erfolgt. Dies bedeutet, dass am Ende des Erwerbslebens zunehmend Einbußen in der Arbeitsqualität, den Einkommen und der sozialen Sicherung hingenommen werden. Die subjektive Dimension – ob es sich beim schrittweisen Rückzug um einen erzwungenen oder individuell angestrebten gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben handelt – ist bislang kaum erforscht (siehe hierzu aber Backes u.a. 2011).

Die steigenden Risiken beim Altersübergang wirken sich auf das Versorgungsniveau im Alter aus. Trotz des durchschnittlich steigenden Rentenzugangsalters haben sich Rentenabschläge wegen des vorzeitigen Rentenbezugs innerhalb kurzer Zeit verbreitet. Die Altersgrenzen für den abschlagsfreien Rentenzugang sind schneller gestiegen als viele ältere Erwerbspersonen in Form verlängerter Erwerbsbiographien darauf reagieren konnten. Gegenwärtig geht etwa die Hälfte der Altersrentner/-innen mit Abschlägen in Rente; in Ostdeutschland sind es bei den Frauen etwa drei Viertel (vgl. Brussig 2010d). Insbesondere Langzeitarbeitslose wechseln zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Altersrente und müssen massive Abschläge an ihrem Rentenanspruch hinnehmen (ebd.). Generell wird – vor allem aufgrund einer zunehmenden Verbreitung instabiler Erwerbsbiografien – mit einer wachsenden Altersarmut gerechnet (vgl. Steiner u. Geyer 2010; Wübbecke 2007).

Bilanz

Eine Bilanz der Entwicklung der Alterserwerbstätigkeit zeigt: Verlängerte Erwerbsphasen sind möglich, für Viele aber nicht bis zur Regelaltersgrenze realistisch. Institutionelle Reformen in der Renten- und Arbeitsmarktpolitik haben die Frühverrentung

begrenzt und Anreize für verlängerte Erwerbsphasen geschaffen. Doch wesentliche Potenziale, um lange erwerbstätig bleiben zu können, sind noch gar nicht erschlossen. Wenn es gelingt, die Betriebe in der Breite für eine alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung zu gewinnen und ältere Bewerber deutlich öfter als bisher auch als neue Mitarbeiter zu akzeptieren, dann könnte ein Schub in der Nutzung des Leistungsvermögens älterer Beschäftigter einsetzen, der dem des zurückliegenden Jahrzehnts nicht nachsteht.

PD Dr. Martin Brussig ist Leiter der Abteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“, am Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen.

Prof. Dr. Matthias Knuth ist Mitarbeiter der Abteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“, am Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen.

Kontakt:

martin.brussig@uni-due.de

matthias.knuth@uni-due.de

Literatur

- Bäcker, G.; Kistler, Ernst; Trischler, F. (2009): *Rente mit 67 – für viele Beschäftigte unerreichbar. Dritter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente*. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband. Berlin.
- Backes, G. M.; Brauer, K.; Clemens, W. (2011): „Früher oder später wird man nicht mehr gebraucht“. *Biographische Perspektiven zum Übergang in den Ruhestand. Endbericht der Studie „Norm, Wahl oder Kalkulation? „Pilotprojekt zur Abschätzung von Veränderungen bei Rentenübergangentscheidungen“*. Forschungsnetzwerk Alterssicherung. Berlin.
- Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und Betriebe. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (2), S. 132–149.
- Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007): *Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen*. Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 21/2007).
- Brussig, M. (2010a): *Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter*. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-03).⁸
- Brussig, M. (2010b): *Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher*. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-05).
- Brussig, M. (2010c): *Erwerbsverläufe vor dem Rentenbeginn. Eine Analyse mit der VVL 2004*. In: Ralf K. Himmelreicher (Hg.): *FDZ-RV-Daten zur Rehabilitation, über Versicherte und Rentner*. 6. Workshop des FDZ-RV. Berlin (DRV-Schriften, 55/2009), S. 231–249.
- Brussig, M. (2010d): *Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen*. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-01).
- Brussig, M. (2010e): *Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen. In jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten*. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-04).
- Brussig, M. (2010f): *Künftig mehr Zugänge in Altersrenten absehbar – Gegenwärtig kein Ausweichen in die Erwerbsminderungsrente zu beobachten*. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-02).
- Dobritz, J.; Micheel, F. (2010): *Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen*. In: *Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* 31 (3/2010), S. 1–7.
- Engstler, H. (2004): *Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben. Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002*. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin (DZA-Diskussionspapier 41).
- Frosch, K. (2007): *Zu alt für einen neuen Job? Altersspezifische Wiederbeschäftigungschancen nach Verlust des Arbeitsplatzes*. In: *Wirtschaftspolitische Blätter* 54 (4), S. 641–656.
- Kistler, E.; Trischler, F.; Bäcker, G. (2010): *Rente mit 67? Zu wenig Arbeitsplätze und zu wenig gute Arbeit für ein Arbeiten bis 67. Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente*. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband. Berlin.
- Steiner, V.; Geyer, J. (2010): *Künftige Altersrenten in Deutschland: relative Stabilität im Westen, starker Rückgang im Osten*. In: *DIW-Wochenbericht* 82 (11), S. 2–11.
- Szydlik, M.; Ernst, J. (1996): *Der Übergang in den Ruhestand in Westdeutschland zwischen 1984 und 1992*. In: W. Zapf (Hg.): *Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt*. Frankfurt/Main: Campus-Verl. (Sozio-ökonomische Daten und Analysen für die Bundesrepublik Deutschland, 7), S. 264–290.
- Trampusch, C. (2005): *Institutional Resettlement: The Case of Early Retirement in Germany*. In: W. Streeck und K. Thelen (Hg.): *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press, S. 203–228.
- Trischler, F.; Kistler, E. (2010): *Gute Erwerbsbiographien. Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf*. Stadtbergen (Arbeitspapier, 2).
- Wübbcke, C. (2007): *Ältere Bezieher von Arbeitslosengeld II: Einmal arm, immer arm?* Nürnberg (IAB-Kurzbericht, 14/2007).
- Zähle, T.; Möhring, K.; Krause, P. (2009): *Erwerbsverläufe beim Übergang in den Ruhestand*. In: *WSI-Mitteilungen* 62 (11), S. 586–595.

Zwischen Gesetz und Tarif. Altersübergänge als Gestaltungsaufgabe

Thilo Fehmel

Mit der beschlossenen Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters auf 67 Jahre stellt sich verstärkt auch die Frage nach Möglichkeiten, vorzeitig oder flexibel vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu wechseln. Der Beitrag beleuchtet diese Möglichkeiten ebenso wie deren Grenzen.¹ Ausgehend vom Befund einer gesetzlichen Entflexibilisierung widmet er sich der tariflichen und der betrieblichen Ebene der Regulierung des Übergangsgeschehens und macht auf Probleme und weiteren Regelungsbedarf aufmerksam.

Gesetzliche Entflexibilisierung

Bei einem Blick auf die gesetzlichen Vorgaben des individuellen Altersübergangs zeigt sich in den letzten zwanzig Jahren eine beachtliche Dynamik. Die Möglichkeiten, zu sozial akzeptablen Bedingungen vorzeitig und/oder flexibel in Rente zu gehen, wurden – beginnend mit dem Rentenreformgesetz 1992 (RRG) – sukzessive verringert: Die Altersgrenzen für die Renten nach Altersteilzeit oder Arbeitslosigkeit wurden damals ebenso angehoben wie die der Altersrenten für Frauen, langjährig Versicherte und Schwerbehinderte. Die speziellen Altersrenten nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit und für Frauen wurden mit Wirkung ab 2012 abgeschafft und zudem Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug eingeführt. Im Jahr 2007 wurde beschlossen, die Regelaltersgrenze schrittweise bis 2029 auf 67 Jahre und parallel dazu die Altersgrenze der abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte auf ebenfalls 67 Jahre und die Altersgrenze der Altersrente für Schwerbehinderte auf 65 Jahre anzuheben. Zugleich wurde mit Wirkung ab 2012 eine neue abschlagsfreie Rentenart „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ eingeführt, auf die Anspruch hat, wer das 65. Lebensjahr erreicht hat und auf 45 Pflichtversicherungsjahre

zurückblicken kann. Hinzu kommen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ebenfalls einen vorzeitigen bzw. flexiblen Rentenübergang erschweren, etwa die Abschaffung des Arbeitslosengeldes unter erleichterten Voraussetzungen („58er-Regelung“) ab Anfang 2008 und die Abschaffung der von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Altersteilzeit ab Anfang 2010. Parallel dazu wurde mit den Hartz-Gesetzen auch und gerade auf Ältere der Erwerbsdruck massiv erhöht. Diesen zahlreichen Rechtsänderungen mit entflexibilisierenden Effekten stehen nur wenige gesetzliche Maßnahmen mit Flexibilisierungsinention gegenüber: Mit dem RRG 1992 wurde die Möglichkeit des Bezugs einer *Teilrente* eingeführt. Das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand 1996 schuf einerseits den bis heute geltenden gesetzlichen Rahmen für *Altersteilzeitvereinbarungen* und ermöglicht andererseits den *Rückkauf von Abschlägen* auf vorzeitig in Anspruch genommene Altersrenten. Das sog. Flexi-Gesetz (1998) regelt die Aufrechterhaltung des *Sozialversicherungsschutzes in Freistellungsphasen*, die sich etwa durch den Abbau von Wert- oder Zeitguthaben unmittelbar vor dem Renteneintritt ergeben. Mit den beiden Gesetzen zur Fortentwicklung der Altersteilzeit (2000) wurden die Nutzungschancen von Altersteilzeit erhöht, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und für Kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Und mit dem sog. Flexi II-Gesetz (2009) sollte die *Insolvenzicherung für Wertguthaben* und deren *Portabilität* bei einem Arbeitgeberwechsel verbessert werden.

Betrachtet man die genannte Gesetzgebung, dann lässt sich die darin zum Ausdruck kommende Dynamik insgesamt und gleichsam per Saldo als Ent-Flexibilisierung des Rentenübergangs zusammenfassen. Diese politische Entwicklung ist Folge eines Paradigmen-

¹⁾ Der Beitrag berichtet Zwischenergebnisse des Forschungsprojektes „Re-Flexibilisierung des Rentenübergangs“ am Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit dem Ressort Sozialpolitik der ver.di-Bundesverwaltung Berlin.

wechsels, mit dem der Gesetzgeber auf wahrgenommene Herausforderungen reagierte. Einerseits untergrabe der demografische Wandel das Finanzierungs- und Umlageprinzip der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), da zukünftig immer weniger Beitragszahler für immer mehr Rentner mit statistisch immer längeren Bezugszeiten aufzukommen hätten. Unter dem Imperativ der GRV-Beitragsstabilität seien daher die Erhöhung des Regelrenteneintrittsalters und die Beschneidung der Möglichkeiten vorzeitigen Erwerbsausstiegs unvermeidbar. Andererseits sei vor dem Hintergrund der prognostizierten demografischen Entwicklung ein Fachkräftemangel absehbar, der es zur Erhaltung der betrieblichen und volkswirtschaftlichen Wissensbestände und Wettbewerbsfähigkeit notwendig mache, ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten. Schnittmenge beider Argumentationsstränge ist die Forderung nach stärkerer Aktivierung Älterer. In diesem Kontext ist das Ziel der Verlängerung der faktischen Erwerbsphase überparteilich weitgehend Konsens. Zwar gestehen politische Akteure zu, dass es Tätigkeitsprofile gibt, deren Belastungen auch zukünftig eine Beschäftigung bis zum 65. bzw. später 67. Lebensjahr nicht erlaubt. Aber sie vertreten – ebenfalls im Wesentlichen überparteilich konsensuell – die Auffassung, dass die Gestaltung erforderlicher flexibler Übergänge noch stärker als bislang Aufgabe der Sozialpartner zu sein hat und der Gesetzgeber sich noch mehr aus der Materie zurückziehen soll.

Tarifliche Differenzierung

Altersteilzeit

Zentrales Betätigungsfeld der Sozialpartner in der Regelungsmaterie „Altersübergang“ und damit das zentrale Übergangsinstrument der letzten Jahre war Altersteilzeit (ATZ). ATZ-Tarifverträge sind die branchenspezifische Umsetzung, Konkretisierung und ggf. Erweiterung der Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes. Wesentlicher Bestandteil dieses Gesetzes war ein arbeitsmarktpolitisch motivierter Anreiz-Mechanismus: Arbeitgeber konnten sich für maximal 6 Jahre von der Bundesagentur für Arbeit die gesetzlichen Aufstockungsbeträge erstatten lassen, wenn

ein durch ATZ freiwerdender Arbeitsplatz mit einem arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer oder einem Ausbildungsabsolventen wiederbesetzt wurde (Klammer 2003). Diese Förderungsmöglichkeit war im ATZG bis zum Jahresende 2009 befristet. Die meisten Tarifverträge orientierten sich an dieser Befristung und liefen ebenfalls zum 31.12.2009 aus.

Aber entgegen der verbreiteten Auffassung, dass der Wegfall der Förderung zugleich das Ende der tariflichen ATZ bedeutet, haben sich in vielen Branchen Anschlussvereinbarungen ergeben. Vertragsverlängerungen ohne Änderungen sind dabei in der Minderheit; sie finden sich vor allem in Branchen, in denen die Tarifverträge ohnehin keine bzw. kaum über das ATZG hinausgehende Regelungen enthielten. Mehrheitlich war die Fortsetzung tariflicher ATZ-Regelungen jedoch mit – teilweise beträchtlichen – Änderungen verbunden. Das heißt, das Auslaufen der BA-Förderung war nicht das Aus, sondern ein bedeutender Impuls für vielfältige Neujustierungen von ATZ-Tarifverträgen.

In der Regel gingen diese Neujustierungen über die bloße Frage der Kompensation der weggefallenen BA-Förderung deutlich hinaus. Erster gemeinsamer Nenner der jüngsten ATZ-Tarifentwicklung ist die stärkere Konditionierung der Nutzungsvoraussetzungen für ATZ. Neujustierungen wurden an nahezu allen der dafür möglichen Stellschrauben vorgenommen: Betriebliche Überforderungsgrenzen in Form von *Berechtigtenquoten* wurden eingeführt oder – wo bereits in Vorgängerverträgen vorhanden – abgesenkt. Bislang häufig tariflich geregelte *Rechtsansprüche* der Beschäftigten auf ATZ wurden abgeschafft oder über besagte Quotenregelungen begrenzt. Für die Gewährung von ATZ sind verstärkt ausschließlich betriebliche Fragen von Belang, d.h. ATZ liegt zunehmend in der alleinigen Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers. Teilweise wurde das *Mindestalter* für die Nutzung von ATZ erhöht und damit die mögliche ATZ-Dauer verringert. Teilweise wurden die bisherigen *Aufstockungsbeträge* zum Entgelt, vereinzelt auch jene zum Rentenversicherungsbeitrag, abgesenkt und den gesetzlichen Mindestvorgaben angenähert. Im Kontext der „neuen“ ATZ-Tarifverträge werden

darüber hinaus auch die Kosten der Unternehmen für ATZ stärker als früher thematisiert und die *Kostenbeteiligung* der Arbeitnehmer, also vor allem die anteilige Kostenkompensation in Form geringerer Tariflohnsteigerung, wird offener kommuniziert.

Diesen eher arbeitgeberfreundlichen Konditionierungen stehen in einigen Fällen auch arbeitnehmerfreundliche Neujustierungen gegenüber, vor allem durch die Konzentration auf *Arbeitsbelastungen* und auf *untere Einkommensgruppen*. Es finden sich Quotenstaffelungen mit Vorrangregelung für besonders belastete Arbeitnehmer wie auch Staffelungen der Aufstockungsbeträge nach Einkommen. Dies sind Versuche, mit verteilungsnivellierenden Rahmenbedingungen der hohen Selektivität (Wanger 2010) des Übergangsinstrumentes ATZ entgegenzusteuern.

In der Zusammenschau führen diese zahlreichen Anpassungen zu einer weiteren Diversifizierung der ohnehin schon bestehenden tariflichen Vielfalt an ATZ-Regelungen. Die Tariflandschaft ist geprägt von einer sehr hohen, weiter auseinander strebenden Binnendifferenzierung. Ob diese Entwicklung aus Arbeitnehmersicht insgesamt eine Verschlechterung darstellt oder nicht, lässt sich nicht ohne weiteres entscheiden. Aber eine grundlegende, branchenübergreifende Verbesserung der ATZ-Bedingungen lässt sich in der Entwicklung ebenfalls nicht erkennen.

Der zweite gemeinsame Nenner der jüngsten ATZ-Tarifentwicklung ist die zunehmende Öffnung der Tarifverträge für betriebliche Regelungen. Diese Verbetrieblichungstendenz ist ein übergreifender Trend im deutschen Flächentarifsystem; ATZ-Tarifverträge vollziehen insofern aufgrund ihrer vergleichsweise langen Laufzeiten nun eine Entwicklung nach, die für andere Regelungsmaterien bereits seit einiger Zeit zu beobachten ist. Und die zunehmende Eröffnung einzelbetrieblicher Gestaltungsspielräume erscheint aus Arbeitgebersicht nur konsequent: wenn – wie beschrieben – verstärkt einzelbetriebliche Belange für die Gewährung von ATZ eine Rolle spielen, dann können die tariflichen Vorgaben allenfalls prozedurale Rahmungen sein, die von den Akteuren in den Betrieben jeweils situativ mit Inhalt zu füllen sind.

„Neue“ Übergangsinstrumente

Neben Altersteilzeit als dem nach wie vor zentralen Altersübergangsinstrument treten zunehmend andere, teilweise neue tariflich gerahmte Instrumente. Drei von ihnen werden im Folgenden näher betrachtet.

Langzeitkonten lassen sich – auch oder ausschließlich – für einen gleitenden oder vorzeitigen Erwerbsausstieg nutzen. Beschäftigte bauen über einen längeren Zeitraum aus Arbeitszeit- oder Entgeltbestandteilen ein Guthaben auf, das sie am Ende ihres Erwerbslebens für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit oder für eine vollständige bezahlte Freistellung verwenden können. In einigen Branchen zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss, der das verfügbare Guthaben erhöht. Noch sind Langzeitkonten wenig verbreitet, sie werden aber zunehmend als Alternative bzw. Ergänzung zu anderen Instrumenten gesehen.² Dem unbestreitbaren Flexibilisierungspotential von Langzeitkonten stehen jedoch einige gewichtige Risiken gegenüber. Da solche Konten von den Beschäftigten in der Regel mit erbrachter Mehrarbeit (bzw. dem dafür erhaltenen Entgelt) bestückt werden, enthalten sie einen je nach Ausmaß der zulässigen Sparvolumina mehr oder minder großen Anreiz zur Arbeitsverdichtung, die langfristig nicht nur negative Beschäftigungseffekte hat, sondern auch den Interessen der Beschäftigten an einer ausgeglichenen Lebensgestaltung zuwider läuft. Auch Fragen der Verfügungshoheit über die Guthaben, der Portabilität bei einem Arbeitgeberwechsel oder des Insolvenzschutzes bedürfen der Regulierung. Aber die tariflichen Regelungen zu Langzeitkonten sind üblicherweise sehr schlank; die betrieblichen Akteure haben recht große Gestaltungsspielräume.

Auch die *Teilrente* findet sich in jüngster Zeit in Tarifverträgen wieder. Bereits mit dem RRG 1992 wurde die Möglichkeit eingeführt, dass Versicherte mit Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente einen Teil ihrer Rente beziehen und parallel dazu im Rahmen vorgegebener Hinzuverdienstgrenzen weiter einer niedriger vergüteten oder arbeitszeitreduzierten Beschäftigung nachgehen können. Dabei wird der in Anspruch genommene Teil der Altersrente durch Abschläge gemindert,

²⁾ Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010 zeigen, dass erst in 11% der Betriebe Langzeitkonten für Rentenübergangszwecke bespart werden können. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit von Langzeitkonten mit der Betriebsgröße, Tarifbindung senkt sie.

³⁾ Als Baustein des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)

und zwar nicht nur für die Dauer der Beschäftigung, sondern lebenslang. Im vielbeachteten Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie wurde Teilrente als eine von mehreren Möglichkeiten benannt, den ab 2010 jährlich vom Arbeitgeber zu bestückenden betrieblichen Demografiefonds zu nutzen. Und die Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)³ hält seit Februar 2010 für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit bereit, über insgesamt vier Jahre (jeweils zwei Jahre vor und nach Erreichen des für eine abschlagsfreie Rente erforderlichen Alters) ihre Arbeitszeit zu halbieren und zugleich eine Teilrente zu beziehen.

Diese Tarifentwicklung hat verschiedenen Forderungen neue Nahrung gegeben. Einige davon kann nur der Gesetzgeber umsetzen, etwa die Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen oder die Einführung eines Anspruchs auf Teilrente schon ab dem 58. oder 60. Lebensjahr unabhängig vom Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente. Andere Forderungen zielen primär auf die tarifliche und betriebliche Ebene, zum Beispiel auf Regelungen zur Kompensation der Abschläge bei Teilrentenbezug durch Arbeitgeberleistungen oder auch auf diverse Sicherungsmechanismen, die etwa verhindern, dass Beschäftigte unfreiwillig in Teilrentenbezug gedrängt werden oder die gewährleisten, dass eine Beschäftigung neben Teilrentenbezug sozialversicherungspflichtig, also mehr als geringfügig ist.

Im Rahmen der *betrieblichen Altersvorsorge* (bAV) gibt es mittlerweile ebenfalls erste Ansätze zur Gestaltung des Rentenübergangs. Analog zur Teilrente, nur hier eben auf Basis der bAV und insgesamt deutlich flexibler, können Arbeitnehmer einen Teil ihrer angesparten Altersversorgung für einen gleitenden Erwerbsausstieg nutzen. Auch ein vollständiger, vorzeitiger Ausstieg ist möglich, bei dem dann ein Teil der Altersversorgung die Zeit zwischen Erwerbsausstieg und Beginn der gesetzlichen Rente überbrückt. Durch die Beitragsfreiheit der Einzahlungen in der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung und die nachgelagerte Verbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung ist die bAV etwa Langzeitkonten gegenüber privilegiert. Problematisch ist hier derzeit weniger

ein Mangel an betrieblichen Angeboten, als vielmehr eine zu geringe Nutzung dieser Angebote durch die Beschäftigten. Nur jeder zweite Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft nutzt überhaupt die Möglichkeit der bAV (Leiber 2009); und ein Großteil davon nimmt, wenn vorhanden, „nur“ die jährliche Arbeitgeber-Zulage in Anspruch und keine darüber hinaus gehende eigene Entgeltumwandlung vor. Entsprechend gering ist am Ende des Erwerbslebens oft die Betriebsrente – und damit auch das Potential bAV-finanzierter Rentenübergangsmo-delle. Steigern ließe sich die Nutzung der bAV zum Beispiel durch die Erhöhung der Arbeitgeber-Zulage und durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, für jeden Beschäftigten ein bAV-Konto zu eröffnen (opt-out-Prinzip) und eine obligatorische Zulage zu zahlen. Betriebsräte könnten mittels Kampagnen die Bekanntheit der jeweiligen bAV-Möglichkeit und so deren Nutzungsgrad fördern; auch könnten sie auf Sonderregelungen für Ältere Beschäftigte mit entsprechend kurzer Rest-Ansparzeit hinwirken, damit auch diese noch in den Genuss bAV-finanzierter Übergangsmo-delle kommen können.

Öffnung auf betrieblicher Ebene

Der Blick auf die aktuelle Tarifentwicklung macht deutlich, dass die „neuen“ Übergangsinstrumente wie auch die jüngeren Altersteilzeit-Regelungen Prozessen einer tiefgreifenden inhaltlichen Differenzierung und prozeduralen Verbetrieblichung unterliegen. Für die Akteure in den Betrieben bedeuten diese Entwicklungen eine größere Relevanz – und eine zunehmende Dynamik – von innerbetrieblichen Interessenaushandlungsprozessen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft, aber z.B. auch zwischen verschiedenen Teilbelegschaften eines Unternehmens mit divergierenden Präferenzen. Eine angemessene inhaltliche wie auch kommunikative Bewältigung dieser Dynamik setzt kompetente betriebliche Akteure, z.B. Betriebsräte, voraus, die diese Aushandlungsprozesse steuern können (Haipeter 2010).

Betriebsräte betrachten diese Herausforderung jedoch durchaus mit Ambivalenz. Daten aus den letzten vier WSI-Betriebsrätebefra-

gungen liefern bereits für das etablierteste Instrument Altersteilzeit einen Hinweis darauf, dass sie sich mit dieser zentralen Rolle vielleicht auch überfordert sehen. Der Anteil der Betriebsräte, die Altersteilzeit auch zukünftig als Feld der Tarifpolitik betrachten, steigt stetig: Anfang 2010 schrieben 87% der Betriebsräte dem Thema Altersteilzeit besondere tarifpolitische Bedeutung zu – ein Drittel mehr als acht Jahre zuvor. Und Daten der jüngsten Befragungswelle 2010 zeigen, dass die hier als „neu“ bezeichneten Übergangsinstrumente Langzeitkonten und Teilrente erstens derzeit im Vergleich zur Altersteilzeit deutlich seltener tariflich geregelt sind; und zweitens, dass die wenigen bestehenden tariflichen Regelungen dieser „neuen“ Übergangsinstrumente von Betriebsräten deutlich schlechter bewertet werden als die Altersteilzeit-Tarifverträge (für Details Fehmel 2011).

Schlussfolgerungen

Der Möglichkeitsraum des Übergangs aus abhängiger Beschäftigung in die Rente wird von personalen (individuellen und familialen) und von institutionellen (gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen) Bedingungen strukturiert. Innerhalb dieses Optionsraumes haben Gesetzgebung und Tarifpolitik nicht zuletzt die Funktion, bestehende Unterschiede bei individuellen Handlungsbedingungen zumindest teilweise zu nivellieren und die Übergangschancen verschiedener Beschäftigtengruppen einander anzugleichen. Insofern hat der Wandel der institutionellen Rahmenbedingungen beträchtliche verteilungspolitische Konsequenzen: Wenn sich der Gesetzgeber aus der Regelungsmaterie zurückzieht und die Tarifparteien zu einer vollständigen Kompensation weder in der Lage noch willens sind, kommt zwangsläufig den einzelbetrieblichen und den individuellen Bedingungen, Ressourcen und Restriktionen immer mehr Gewicht zu. D.h., für individuelle Handlungsmöglichkeiten beim Rentenübergang gewinnen die einzelbetrieblichen Aushandlungsbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten ebenso an Bedeutung wie die jeweiligen individuellen Merkmale, also die Erwerbs- und Versicherungsbiographie, der Erwerbsstatus, Einkommen und Haushalts-

einkommen, Geschlecht, Gesundheit, Qualifikation u.ä..

Das gilt, wie erwähnt, bereits für Altersteilzeit, für ein Instrument also, das aufgrund gesetzlicher Mindeststandards und einer Vielzahl überbetrieblicher Tarifverträge ein vergleichsweise hohes Potential zur Angleichung von Zugangs- und Nutzungschancen hat. Es gilt umso mehr für die „neuen“ Übergangsmodelle Teilrente und Langzeitkonten, und es gilt angesichts ihrer sehr ungleichen Nutzung auch für die betriebliche Altersvorsorge und für die auf ihr basierenden flexiblen Rentenübergangsmöglichkeiten. Bei den Diskussionen zur Fortentwicklung dieser Instrumente gilt es daher, die jeweils spezifischen Bedingungen und Probleme der jeweiligen Branche und Unternehmen zu beachten. Insofern stoßen Vorschläge (vgl. im Einzelnen Kerschbaumer 2009), die im Wesentlichen den Tarif- und dadurch verstärkt auch den Betriebsparteien die Gestaltung flexibler Übergänge zuweisen, früher oder später an je spezifische strukturelle Grenzen.

Für betriebliche Akteure ist diese Gestaltung eine komplexe Aufgabe. Um Überforderungen zu vermeiden, erfordert die Regulierung von Altersübergängen einerseits eine innovative Tarifpolitik, die stärker als bisher die unterschiedlichen Ressourcen der Betriebe und Beschäftigten in den Blick nimmt, dabei aber ihren verteilungspolitischen Anspruch nicht aufgibt. Andererseits kann die Gestaltung auch nicht ausschließlich Aufgabe der Tarifparteien sein. Vielmehr ist im Regelungsbereich „Altersübergang“ auch zukünftig der Gesetzgeber gefordert.

Dr. Thilo Fehmel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Leipzig und Mitarbeiter im Forschungsprojekt „Re-Flexibilisierung des Rentenübergangs“ am Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen.

*Kontakt:
fehmel@sozio.uni-leipzig.de*

Literatur:

- Fehmel, T. (2011). Regelungen der Tarif- und Betriebspartner zu flexiblen Altersübergängen. Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, 60(2), 45–51.
- Haipeter, T. (2010). Betriebsräte als neue Tarifakteure. Berlin: Edition Sigma.
- Kerschbaumer, J. (2009). Flexibler Ausstieg aus dem Erwerbsleben – aber wie? Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, 58(4), 125–133.
- Klammer, U. (2003). Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik. Sozialer Fortschritt, 52(2), 39–47.
- Leiber, S. (2010). Armutsvermeidung im Alter. Handlungsbedarf und Handlungsoptionen. In: H.-J. Urban, (Hrsg.): Der neue Generationenvertrag. Sozialstaatliche Erneuerung in der Krise (S. 72–89). Hamburg: VSA.
- Wanger, S. (2010). Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren. In: WSI Mitteilungen, 63(8), S. 395–403.

Entgeltsicherung: zum alten Eisen? ¹

Martin Dietz und Susanne Koch

Arbeitsmarktsituation und Wiedereingliederungsprobleme Älterer

Zwar liegen die Beschäftigungsquoten Älterer in den letzten beiden Jahrzehnten durchgehend unterhalb der -quoten jüngerer Personengruppen – aber sie steigen stetig, sodass sich die Altersunterschiede tendenziell verringern. Eine ähnliche Angleichung vollzieht sich auch bei altersspezifischen Arbeitslosenrelationen. Dabei sind innerhalb der Gruppe der Älteren deutliche Unterschiede zu beachten. So liegt die Beschäftigungsquote bei über 60 Jährigen noch immer deutlich hinter den anderen Altersgruppen zurück. Hier ist ein Rückzug vom Arbeitsmarkt zu beobachten (Arlt u.a. 2009).

Die grundsätzliche positive Entwicklung ist nicht nur konjunkturell bedingt, sondern stellt einen längerfristigen Trend dar, an dem institutionelle Reformen ihren Anteil haben. So wurden in Deutschland in den letzten Jahren einige Weichen für eine stärkere und längere Erwerbsbeteiligung Älterer gestellt ². Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wurden frühzeitige Übergänge aus dem Erwerbsleben durch das Auslaufen der geförderten Altersteilzeit sowie die Abschaffung der sogenannten 58er-Regelung (§ 428 SGB III bzw. § 65, Abs. 4 SGB II) erschwert. Durch die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II und die Verkürzung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I fallen die finanziellen Leistungen bei Arbeitslosigkeit insbesondere für ältere Arbeitslose weniger „großzügig“ aus. Alles in allem erhöht sich somit der Druck, eine neue Beschäftigung aufzunehmen. Doch trotz dieser Reformen und der tendenziellen Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen bestehen noch immer erhebliche Probleme bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich vor allem an den geringeren Abgängen aus

Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt und am hohen Anteil langzeitarbeitsloser Älterer.

Die Eingliederungshemmnisse bei Älteren können sowohl auf der Nachfrage- als auch der Angebotsseite liegen. Auf der Nachfrageseite gilt, dass Unternehmen Ältere bei gleichen Löhnen immer noch zögerlich einstellen, obwohl sich in der wissenschaftlichen Literatur kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Alter von Beschäftigten und Produktivität findet. Untersuchungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Unternehmen Eigenschaften von Älteren durchaus zu schätzen wissen (Bellmann u.a. 2006), aber dennoch häufig Produktivitätsvorbehalte gegenüber dieser Personengruppe haben („Altersdiskriminierung“).

Es stellt sich daher die Frage, wieso Betriebe durchaus Ältere beschäftigen, sie aber nur zögerlich einstellen. Erwerbsverlaufsbezogene Muster einer „verzögerten“ (Senioritäts-) Entlohnung können hierfür eine Erklärung liefern. Die mit der Zeit ansteigenden Lohnprofile werden durch das Ansammeln von betriebsspezifischem Humankapital (z.B. durch Weiterbildung im Betrieb) oder durch den Wunsch der langjährigen Mitarbeiterbindung und -motivation bei unvollständigen Arbeitsverträgen erklärt. Diese Argumente greifen für ältere Mitarbeiter, die schon länger im Betrieb sind, nicht jedoch für Personen, die neu in Beschäftigung eintreten. Da ältere Bewerber potentiell über einen kürzeren Verbleibshorizont im Betrieb verfügen als Jüngere, stehen ihre Chancen bei der Stellenbesetzung schlechter.

¹ Dieser Beitrag basiert auf dem Beitrag Dietz u.a. (2011), der in der Ausgabe 5/2011 in den WSI-Mitteilungen erschienen ist.

² Dies betrifft einerseits rentenpolitische Regelungen wie die Angleichung des Renteneintrittsalters von Frauen und Männern sowie perspektivisch die Entscheidung für die Rente mit 67.

Auf der Angebotsseite sind vergleichsweise hohe Anspruchslöhne eine wichtige Barriere beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Dabei wird die Höhe des Reservationslohns stark vom letzten Lohn vor Arbeitslosigkeit beeinflusst (Christensen 2005; Prasad 2003). Zwick (2008a) findet für Deutschland Hinweise für mit dem Alter steigende Einkommensprofile. Die längere Bezugsdauer des Arbeitslosengelds bei Älteren trägt dazu bei, dass ihre Ansprüche langsamer abschmelzen als bei jüngeren Arbeitslosen³. Werden solche Mitarbeiter einmal arbeitslos, so haben sie es besonders schwer, einen ihren Erwartungen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Der im letzten Job erzielte relativ hohe (Senioritäts-) Lohn erklärt sich aus der intertemporalen Anreizlogik im ehemaligen Beschäftigungsverhältnis sowie aus dem jahrelangen Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals. Beide Gründe entfallen bei Aufnahme eines neuen Jobs, sodass Lohnabschläge zur Voraussetzung einer Beschäftigungsaufnahme werden (Dietz u.a. 2006; Zwick 2008b).

Wenn Lohnabschläge auch bei anhaltender Arbeitslosigkeit nicht akzeptiert werden, wird es für ältere Arbeitslose zunehmend schwerer, eine neue Stelle zu finden. Betriebliche Vorbehalte gegenüber Älteren verschärfen sich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, da durch die zeitliche Distanz zur vorhergehenden Beschäftigung eine Entwertung des Humankapitals einsetzt. Die Lohnangebote gehen zurück oder Jobangebote bleiben gänzlich aus.

Die Entgeltsicherung

Die Entgeltsicherung wurde 2003 befristet eingeführt (§ 421j SGB III). Sie setzt direkt am Reservationslohn und damit an den angebotsseitigen Eingliederungshemmnissen an. Die Förderung ist an die Aufnahme einer im Vergleich zum bisherigen Arbeitsentgelt niedriger entlohnten Tätigkeit geknüpft und gleicht bei älteren Arbeitslosen einen Teil des entstehenden Lohnverlustes aus. Das Instrument zielt damit auf ältere Arbeitslose, die prinzipiell vermittelbar wären, deren Anspruchslohn aufgrund eines relativ hohen Verdienstes in ihrer letzten Beschäftigung aber über den am Markt zu erzielenden Löh-

nen liegt.

Die Entgeltsicherung kann von zuvor arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer/-innen mit vollendetem 50. Lebensjahr, die noch einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld in Höhe von mindestens 120 Tagen haben, bei Neuaufnahme einer Beschäftigung in Anspruch genommen werden. Sie richtet sich ausschließlich an Arbeitslose im Rechtskreis SGB III. Die Förderung erfolgt für zwei Jahre. Der Entgeltsicherungszuschuss wird im ersten Förderjahr in Höhe von 50 Prozent und im zweiten Förderjahr in Höhe von 30 Prozent der Nettoentgelt Differenz zum vorherigen Einkommen geleistet. Der Rentenversicherungsbeitrag wird auf 90 Prozent des Beitrags aufgestockt, der bei dem Arbeitsentgelt entrichtet würde, das der Berechnung des Arbeitslosengeldanspruchs zugrunde liegt. Das neue Beschäftigungsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein und die Entlohnung muss mindestens dem Tariflohn oder dem ortsüblichen Lohn entsprechen, wenn der Betrieb keinem Tarifvertrag unterliegt. Die Entgeltsicherung wird nur bei einer Differenz von mindestens 50 Euro zwischen dem Arbeitsentgelt der neuen Tätigkeit und dem der Berechnung des Arbeitslosengeldanspruchs zugrundeliegenden Arbeitsentgelt gewährt: Als Pflichtleistung steht sie prinzipiell jedem Älteren zur Verfügung.

Bislang waren die Zugangszahlen in die Entgeltsicherung im Vergleich zu anderen Maßnahmen gering; sie lagen bis 2009 durchgängig unter 12.000 Personen pro Jahr, sind allerdings im Jahr 2010 auf gut 18.000 Personen angestiegen. Die geringen Teilnehmerzahlen könnten ein Grund dafür sein, dass sich im Rahmen der Hartz-Evaluation statistisch kein Effekt der Entgeltsicherung auf das betriebliche Einstellungsverhalten nachweisen ließ (ZEW u.a. 2006; Brussig u.a. 2006). Ebenfalls im Rahmen der Hartz-Evaluation befragte das IAT Vermittler und geförderte Personen zur Entgeltsicherung (ZEW u.a. 2005). Eine typische Konstellation bestand darin, dass leitende Angestellte arbeitslos wurden. Sie konnten im neuen Betrieb keine adäquat dotierte Aufgabe übernehmen. Die Einkommensabstiege resultierten dabei nach Angaben der Geförderten nicht aus geringeren Tätigkeitsanforderungen, sondern

³ Die maximale Bezugsdauer beträgt derzeit bis zu einem Alter von 50 Jahren 12 Monate, von 50 bis 54 Jahren 15 Monate, von 55 bis 57 Jahren 18 Monate und ab 58 Jahren 24 Monate.

aus Branchenwechseln, oder aus der Tatsache, dass der Einstieg in kleine Betriebe gelang, die typischerweise schlechter bezahlen als größere Betriebe. Im Rahmen einer Telefonbefragung von 300 Geförderten zeigte sich, dass die Einkommensverluste beträchtlich waren⁴. Eine große Mehrheit von etwa zwei Dritteln gab an, dass die Entgeltsicherung die Arbeitsaufnahme unterstützt hätte, aber nicht ausschlaggebend gewesen sei. Bei der Hälfte der Teilnehmer führte erst der ausbleibende Erfolg bei der Arbeitssuche zu einer entsprechenden Konzessionsbereitschaft (Brussig u.a. 2007).

Die geringe Inanspruchnahme des Instruments dürfte den Evaluationsergebnissen nach einerseits auf den geringen Bekanntheitsgrad des Instruments zurückzuführen sein, das durch Vermittler nicht offensiv angeboten wurde. Andererseits ließen sich auch Schwächen in der gesetzlichen Ausgestaltung der Förderung feststellen (ZEW u.a. 2005, 2006; Brussig u.a. 2006, 2007). Diesbezügliche Handlungsempfehlungen wurden durch die 2007 eingeführten gesetzlichen Modifikationen teilweise umgesetzt: So wurde die erforderliche (Rest-)Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 auf mindestens 120 Tage herabgesetzt. Diese Änderung trägt dem Evaluationsergebnis Rechnung, wonach ein erheblicher Teil der Nutzer offenbar erst nach längerer erfolgloser Arbeitssuche zur Inkaufnahme eines geringeren Entgelts bereit war und anschließend in der Regel weitere Zeit verstrich, ehe ein konkretes Stellenangebot vorlag. In früheren Phasen der Arbeitslosigkeit ist zudem die Wahrscheinlichkeit höher, dass überhaupt Jobangebote vorliegen, die für eine Förderung mit der Entgeltsicherung in Frage kommen. Weiterhin wird die Entgeltsicherung seit der Gesetzesänderung generell für zwei Jahre gewährt, statt die Förderung wie zuvor an die deutlich kürzere Dauer des individuellen (Rest-)Anspruchs auf Arbeitslosengeld zu koppeln. Dies dürfte die finanzielle Attraktivität des Instruments für ältere Arbeitssuchende erhöht haben.

Entgeltsicherung: stärkere Nutzung als Königsweg?

Auch wenn bislang keine Evaluationsergebnisse zur Wirkung der Entgeltsicherung auf die Wiedereingliederungschancen der Geförderten vorliegen, werfen die niedrigen Zugangszahlen Fragen nach dem Nutzen des Instruments auf. Im Folgenden diskutieren wir Möglichkeiten, die Inanspruchnahme des Instruments über eine Ausweitung der Zielgruppe oder attraktivere Förderbedingungen zu erhöhen.

Zunächst ließen sich die potentiellen Nutzerzahlen durch eine Ausweitung der Zielgruppe erreichen. So wäre es möglich, das Instrument auch für diejenigen Älteren attraktiver zu gestalten, die während ihrer Beschäftigungszeiten wegen ihrer geringeren Qualifikation oder fehlender Führungserfahrung kein sonderlich hohes Einkommen erzielt hatten. Allerdings erscheint es fraglich, ob Vermittlungshemmnisse auf der Angebotsseite in diesen Fällen überhaupt die eigentliche Einstellungshürde sind oder ob sie nicht vielmehr aus Vorbehalten der Arbeitgeber resultieren. Solche Produktivitätsvorbehalte lassen sich aber durch Eingliederungszuschüsse oder Qualifizierungsmaßnahmen auffangen.

Eine Ausweitung des Instruments auf den Rechtskreis des SGB II ist aus ähnlichen Gründen nicht sinnvoll. Im Bereich der Niedriglohnbeschäftigung, um die es bei der Förderung im SGB II in erster Linie geht, handelt es sich um Anreizprobleme, die anders gelagert sind als bei der Entgeltsicherung. So ergeben sich Eingliederungshindernisse im SGB II eher durch einen zu geringen Abstand zwischen möglichem Arbeitseinkommen und Transfereinkommen. Im SGB II existiert mit dem Einstiegsgeld in der Kombilohnvariante (§ 16 SGB II) ein Instrument, das auf der Angebotsseite ansetzt.

Auch ein Verzicht auf die Altersbeschränkung bei der Entgeltsicherung erscheint nicht zielführend. Zwar können auch bei jüngeren Arbeitslosen und Personen im mittleren Alter größere Diskrepanzen zwischen letztem Lohn und Lohnangeboten entstehen, aber auch hier würde eine Förderung eher bei einer relativ gut qualifizierten Personengruppe in Frage kommen. Grundsätzlich ist

⁴ Jeweils ein Drittel der Geförderten erhielten einen Zuschuss zwischen 100 und 200 bzw. zwischen 200 und 400 Euro.

es aber fraglich, ob bei arbeitsmarktnahen Personen in jüngeren Altersgruppen ein arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht. In der Regel sollte die Jobsuche hier auch ohne Förderung erfolgreich sein. Dies gilt auch, weil jüngere Arbeitslose bei der Entscheidung über die Annahme eines Stellenangebots in höherem Maße spätere Verdienstmöglichkeiten mit in den Blick nehmen und auch deshalb eher bereit sein sollten, bei der Entlohnung Zugeständnisse zu machen.

Insgesamt muss nach den Erfahrungen mit anderen Kombilohnmodellen ohnehin bezweifelt werden, ob sich durch eine Ausdehnung des berechtigten Personenkreises allein die Inanspruchnahme drastisch steigern ließe⁵⁾. Bspw. stand das zwischen Mitte 2000 und März 2003 erprobte Mainzer Modell allen Personen offen. Dennoch war die Inanspruchnahme sowohl während der regional begrenzten Erprobung als auch in der anschließenden Phase der bundesweiten Umsetzung gering. Neben der Ausweitung der Zielgruppe ließe sich eine höhere Inanspruchnahme durch eine attraktivere Ausgestaltung erreichen, bspw. durch eine längere Dauer der Zuschüsse. Auf diese Weise bietet man Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen längeren Zeitraum, um ein gemeinsames Verständnis von einer angemessenen Leistung und Gegenleistung zu entwickeln. Dieser Weg wurde bereits durch die Ausdehnung der Anspruchsdauer auf 24 Monate beschritten. Daher sollte man an eine erneute Anpassung keine großen Erwartungen knüpfen. Dies lehrt uns wiederum die Erfahrung aus dem Mainzer Modell. Hier erfolgte eine drastische Ausdehnung der maximalen Förderdauer von 18 auf 36 Monate, ohne dass dies zu der erhofften höheren Nutzung geführt hätte.

Eine Ausweitung der Inanspruchnahme scheint also nicht sinnvoll zu sein. Auf der anderen Seite muss aus einer relativ geringen Nutzung nicht automatisch die Abschaffung des Instruments folgen. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive sollten die Wirkung sowie die fiskalische Effizienz des Mitteleinsatzes entscheidend sein. Da über die letztgenannten Kriterien bislang noch keine gesicherten Aussagen vorliegen, kann die enge Zielgruppenorientierung sogar als Pluspunkt gewertet werden. Die Gefahr der Zunahme

von Mitnahmeeffekten spricht gegen eine (unsystematische) Ausweitung des Kreises der Förderberechtigten.

Fazit

Mit Blick auf die relativ geringe Inanspruchnahme und fehlende Informationen über die Wirksamkeit der Förderung wurde die Entgeltsicherung als Streichkandidat identifiziert – obwohl sie ein arbeitsmarktpolitisch relevantes Problem älterer Arbeitsloser adressiert, das nicht von anderen Instrumenten abgedeckt wird. Eingliederungszuschüsse sind – im Gegensatz zur Entgeltsicherung – Leistungen an den Arbeitgeber und sollen über eine (temporäre) Senkung der Arbeitskosten Einfluss auf die Arbeitsnachfrage nehmen. Durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen können qualifikatorische Hemmnisse bei der Jobsuche abgebaut werden, indem Wissen aufgefrischt oder neue Fähigkeiten erworben werden.

Die Entgeltsicherung setzt dagegen an der Arbeitsangebotsseite an und will über das Angleichen von Anspruchs- und Marktlohn frühzeitige Übergänge aus der Erwerbslosigkeit ermöglichen und damit das unter Älteren weit verbreitete Problem der Langzeitarbeitslosigkeit verringern. Aufgrund ihrer Ausgestaltung wendet sie sich vor allem an ehemals relativ gut verdienende und eher gut ausgebildete Personen, bei denen das Problem nicht die zu geringe Qualifikation oder eine anders geartete Arbeitsmarktferne ist. Auch mit Blick auf häufig beklagte Fachkräfteengpässe könnte die Entgeltsicherung noch gute Dienste leisten. So scheitert eine Rekrutierung gut qualifizierter älterer Arbeitsloser häufig an einer Mischung aus betrieblichen Produktivitätsvorbehalten und hohen individuellen Anspruchslöhnen. Der Einsatz der Entgeltsicherung könnte beiden Seiten den Vertragsabschluss erleichtern.

Schließlich spricht auch mit Blick auf die alternde Gesellschaft und die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre einiges dafür, die Entgeltsicherung beizubehalten und in der eng gefassten Zielgruppe möglicherweise sogar offensiver als bislang einzusetzen. ZEW u.a. (2006) haben

⁵⁾ Bspw. stand das zwischen Mitte 2000 und März 2003 erprobte Mainzer Modell allen Personen offen. Dennoch war die Inanspruchnahme sowohl während der regional begrenzten Erprobung als auch in der anschließenden Phase der bundesweiten Umsetzung gering.

aufgezeigt, dass der Bekanntheitsgrad der Entgeltsicherung gering war. Die noch immer nicht sonderlich hohen Zugangszahlen in die Förderung könnten auch auf ein weiter bestehendes Transparenzproblem zurückzuführen sein. Höhere Zugangszahlen sind jedoch kein Selbstzweck und nur dann erstrebenswert, wenn das Instrument die Arbeitsmarktchancen der Geförderten verbessert. Bei einer Beibehaltung der Entgeltsicherung wäre in wissenschaftliche Studien zu investieren, um empirisch belastbare Informationen zu den Wiedereingliederungswirkungen der Entgeltsicherung auf die Geförderten zu erhalten. Erschwert werden solche Evaluationen dadurch, dass Individualinformationen zur Inanspruchnahme der Entgeltsicherung in den prozessproduzierten Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit zurzeit nicht zur Verfügung stehen.

Dr. Martin Dietz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich Prognosen und Strukturanalysen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg.

Dr. Susanne Koch leitet die Forschungskoordination am IAB.

*Kontakt:
martin.dietz@iab.de
susanne.koch@iab.de*

Literatur

- Arlt, A.; Dietz, M. u. Walwei, U. (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur. IAB-Kurzbericht, 16/2009.
- Bellmann, L.; Dietz, M. u. Walwei, U. (2006): Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Handlungsbedarf – Instrumente – Perspektiven. In: J. U. Prager u. A. Schleiter (Hrsg.). Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaaffender Beschäftigung bis ins Alter (S. 69–84). Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Brussig, M.; Bernhard, S.; Jaenichen, U. u. Zwick, T. (2006): Zielstellung, Förderstrukturen und Effekte der „Entgeltsicherung“. Erfahrungen mit einem Kombilohn für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 39, 491–504.
- Brussig, M.; Bernhard, S.; Jaenichen, U. u. Zwick, T. (2007): Entgeltsicherung – Ein Kombilohn für Ältere. IAB-Forum 1/07, 68–72.
- Christensen, B. (2005): Die Lohnansprüche deutscher Arbeitsloser – Determinanten und Auswirkungen von Reservationslöhnen. Berlin: Springer Verlag.
- Dietz, M.; Gartner, H.; Koch, S. u. Walwei, U. (2006): Kombilohn für ältere Arbeitslose: Maßgeschneidert ist besser als von der Stange. IAB-Kurzbericht 18/2006.
- Dietz, M.; Koch, S.; Krug, G. u. Stephan, G. (2011): Die Entgeltsicherung für Ältere: Ein Auslaufmodell? In: WSI-Mitteilungen, 64(5), S. 226–233.
- Prasad, E. (2003): What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence from German Micro Data. IZA Discussion Paper 694.
- ZEW, IAB u. IAT (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung. Zwischenbericht.
- ZEW, IAB u. IAT (2006): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschüsse und Entgeltsicherung. Endbericht.
- Zwick, T. (2008a): Employment Losses After Non-employment Increase With Age. ZEW-Discussion Paper 08-041.
- Zwick, T. (2008b): The Employment Consequences of Seniority Wages. ZEW-Discussion Paper 08-039.

Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Anforderungen an betriebliche Maßnahmen

Cornelia Au und Doris Sowarka

Eine höhere und längere Erwerbsbeteiligung Älterer ist ein politisches Ziel in Deutschland und der EU. 2007 wurde die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre bis zum Jahr 2029 beschlossen. Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist gestiegen, aber nach wie vor arbeitet nur eine Minderheit bis zum 65. Lebensjahr. Die überwiegende Mehrzahl bezieht die Rente nach einer Phase der Arbeitslosigkeit, der Altersteilzeit, der Selbständigkeit oder der Nicht-Erwerbstätigkeit (vgl. Bäcker u.a. 2010).

Im 5. Altenbericht wird auf die Anforderungen, die die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und alternde Belegschaften für die Gesellschaft stellen, eingegangen. Die Kommission konstatiert, dass sich die Erwerbsverläufe ebenso wie andere Lebensbereiche (Gesundheit, Engagement, Leistungsfähigkeit ...) mit dem Alter ausdifferenzieren¹ und dass es „die Älteren Erwerbstätigen“ nicht gibt. Vielmehr müsse davon ausgegangen werden, dass es sich um eine heterogene Gruppe mit sehr verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten, -chancen und -erwartungen handelt. Auch zukünftig gäbe es Gruppen, die wegen subjektiver Voraussetzungen oder objektiver Ausgangsbedingungen nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können. Politik sollte nicht flächendeckend auf alle älteren Erwerbspersonen zielen, sondern auf erkennbare Probleme möglichst präventiv reagieren; differenzierte Optionen, die auch den vorzeitigen Ausstieg ermöglichen, seien notwendig (BMFSFJ 2006). Die Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Älteren Erwerbstätigen sind ungleich verteilt, Gruppen mit erhöhtem Arbeitsmarktrisiko sind Geringqualifizierte, gesundheitlich Eingeschränkte und Migranten, diese Risiken überschneiden sich oft. Daneben gibt es Tätigkeiten mit „begrenzter Beschäftigungsdauer“, in welchen eine Erwerbs-

minderung bzw. -unfähigkeit aufgrund kumulativer Belastungen während des Berufslebens wahrscheinlicher ist.

Auch der 6. Altenbericht weist darauf hin, dass die empirischen Befunde die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen widersprüchlich erscheinen lassen. Der Strukturwandel der Arbeit (Tertiarisierung, Wissensintensivierung, Differenzierung der Beschäftigungsformen) biete Chancen und steigende Anforderungen für Ältere Erwerbstätige gleichzeitig; gering Qualifizierte oder inner- und überbetrieblich immobile Ältere seien negativ von den strukturwandelbedingten veränderten Anforderungen berührt (vgl. BMFSFJ 2010). Für das Ziel, Ältere länger im Erwerbsleben zu halten, müssten auf unterschiedlichen Ebenen Maßnahmen erfolgen: von Seiten der betrieblichen Akteure, den Tarifparteien, dem Staat und den Erwerbstätigen selbst. Der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch betriebliches Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sowie Qualifizierung und Weiterbildung und den Rahmenbedingungen durch Arbeitsmarktpolitik, Gesundheits-, Familien- und Bildungspolitik kommen dabei Schlüsselrollen zu (BMFSFJ 2006).

Im Bericht der Bundesregierung gemäß § 154, Abs. 4 SGB VI (BMAS 2010) werden gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie die Gefahr, dass Kenntnisse und Qualifikationen veralten, als die zwei zentralen Risiken für die Teilhabe Älterer am Erwerbsleben benannt. Die alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit kann dazu beitragen, dass diese Risiken minimiert werden bzw. nicht zum Tragen kommen. Betriebliche Maßnahmen können in der (a) Personalpolitik, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, (b) der Qualifizierung und Weiterbildung sowie (c) der Gesundheitsförderung ansetzen und

¹⁾ nach Qualifikationsniveau, Nationalität, Gesundheit, Arbeitsbedingungen, Familienstand und/oder Lebensformen

sind von den Bedingungen der Betriebe, der Betriebsgröße, der Branche sowie den Mitarbeiter/-innen und ihren Tätigkeiten beeinflusst (ebd.).

Alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit

Interventionen in den Unternehmen haben z.B. im Ansatz von Ilmarinen einen hohen Stellenwert: das Führungsverhalten, die Anpassung der Arbeitszeiten und die autonome Gestaltung von Arbeitsabläufen werden auf der arbeitsorganisatorischen Ebene als Stellenschrauben für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung benannt. Daneben gehören Interventionen im Bereich der Gesundheitsförderung, der Weiterbildung, etc. zu einem umfassenden Ansatz. Ilmarinen definiert die Arbeitsfähigkeit als Potenzial eines Menschen, eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen; sie wird als enge Wechselwirkung zwischen menschlichen Ressourcen und der konkreten Arbeit angesehen, sie wird somit durch organisatorische Bedingungen unterstützt oder auch beeinträchtigt. Es wurden verschiedene Prinzipien der altersgerechten Arbeitsgestaltung erarbeitet, die auf einer Längsschnittstudie über einen Zeitraum von 11 Jahren mit mehr als 6500 Arbeiter/-innen basiert. U.a. wurde ein Instrument zur Erfassung der „Arbeitsbewältigungsfähigkeit“ (WAI, Work Ability Index) entwickelt, das präventiv zur Erfassung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit und daraus folgende Anpassungen in der Arbeitsorganisation und anderen Maßnahmen, wie solche zur Gesundheitsförderung und Weiterbildung, eingesetzt werden kann. Die Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und -organisation beruhen auf arbeitswissenschaftlichen bzw. -physiologischen Befunden zu Veränderungen der Arbeitsbewältigungsfähigkeit mit zunehmendem Alter von Arbeitnehmer/-innen (vgl. Au 2006).

Ein wesentlicher Faktor der Arbeitsorganisation ist die Arbeitszeitgestaltung. Die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit hat Einfluss auf die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit (vgl. Seifert 2008)². Seifert unterscheidet 2 konzeptionelle Ansätze der Gestaltung der Arbeitszeit,

1. auf die gesamte Erwerbsphase bezogen und 2. nur auf Abschnitte, v.a. die Altersphase (alterns- versus altersgerechte Arbeitszeitgestaltung). Im 1. Ansatz wird das Lebensarbeitszeitvolumen bei reduzierter täglicher/wöchentlicher Arbeitszeit über eine längere Lebensspanne verteilt, während im 2. Ansatz versucht wird, der Arbeitsfähigkeit sowie den Arbeitszeitwünschen Älterer zu entsprechen. Ansatzpunkte zur Gestaltung wären, den herrschenden Trend zu längeren Arbeitszeiten zu stoppen, zeitnahen Ausgleich für längere Arbeitszeiten sowie belastungsärmere Modelle für Schicht- und Nachtarbeit einzuführen (ebd.)³. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kindererziehung und / oder Pflege) ist ein weiterer wichtiger Faktor in der Arbeitszeitgestaltung, der z.Zt. vor allem Frauen unterstützt, im Berufsleben zu verbleiben.

Die *Laufbahngestaltung* und ein *altersgerechter Arbeitseinsatz* bieten weitere Optionen der Arbeitsgestaltung, z.B. durch Tätigkeitswechsel und horizontale Arbeitskarrieren, die den jeweiligen Stärken und Schwächen der Altersgruppen angepasst sind. Bsp. könnten Mitarbeiter von der Montage im Neubau am Anfang ihres Berufslebens (wenig benötigte Erfahrung) über die Montage im Gebäudebestand bzw. Umbau (weniger eindeutige Vorgaben) bis hin zum Kundendienst (hohe Kompetenzen erforderlich, aber wenig körperliche Belastungen) mit steigendem Lebensalter bzw. Berufserfahrung ihr Tätigkeitsfeld wechseln (BMAS 2010).

Qualifizierung und Weiterbildung, lernförderliche Arbeitsbedingungen

Qualifikation und Bildung sind wichtige Komponenten der Beschäftigungsfähigkeit. Im 6. Altenbericht wird hervorgehoben, dass die Wissensintensivierung in der Arbeitswelt zur Folge hat, dass die schulische und berufliche Erstausbildung ihren abschließenden Charakter verliert und die Weiterbildung zunehmend gleichgewichtig wird (vgl. BMFSFJ 2010). Der Anteil körperlicher und gering qualifizierter Tätigkeiten nimmt ab, lebenslanges Lernen wird so zur „zentralen Strategie“, um die Änderungen im Arbeits-

² Nach mehr als 8 Std. nimmt z.B. die Effizienz der Arbeitsleistung ab und das Unfallrisiko steigt. Schlafstörungen, Magen- und Verdauungsproblemen oder Herzschmerzen treten häufiger bei Nacht- und Wechselschichtarbeit auf, die Krankheitsdauer ist länger, es treten vermehrt Unfälle, Leistungsabfall auf. Variable Formen der Arbeitszeit können kardial gesteuerte Funktionen (Schlaf, Verdauung) stören (ebd.).

³ Bspw. führen neue Modelle der Schichtarbeit mit vermehrten kurzen Pausenzeiten zu einer Reduktion von Ermüdungserscheinungen, der Senkung des Unfallrisikos sowie einer Vermeidung von Leistungsabfällen (BMAS 2010).

leben zu bewältigen (vgl. Roßnagel 2011). Naegele (2005) hat alterstypische Qualifikationsrisiken beschrieben, die kumulativ wirksam werden können:

- *Alterstypische Veränderungen im Leistungsvermögen*⁴
- *Intergenerationelle Unterschiede bei bestimmten Formalqualifikationen*
- *Berufs-, tätigkeits- oder betriebspezifische Entwertung beruflicher Qualifikationen durch neue Technologien und oder arbeitsorganisatorische Änderungen*
- *Berufs-, tätigkeits- oder betriebspezifische Entwertung beruflicher Qualifikationen durch Fehlnutzung oder Unterforderung.*

Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer hat in den letzten Jahren zugenommen, liegt jedoch noch unter den Teilnahmequoten anderer Altersgruppen. 2007 lagen die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen in den Altersgruppen der 45-54-Jährigen bei 37%, der 55-64-Jährigen bei 31% gegenüber 43% bei den 35-44-Jährigen. Für andere berufsbezogene Weiterbildungen lagen die Quoten bei 15% für die 35-44-Jährigen, bei 16% für die 45-54-Jährigen und bei 10% in der Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren (vgl. BMAS 2010)⁵. Für die Weiterbildungsteilnahme ist das Alter nicht der allein ausschlaggebende Faktor, auch der Schulabschluss, die berufliche Stellung und familiäre Bedingungen haben einen Einfluss (vgl. Friebe 2011) und die Betriebsgröße und das Geschlecht (vgl. Leve u. Zimmer 2011; BMAS 2010). Auch bei der Weiterbildungsbeteiligung kumulieren oft mehrere nachteilige Faktoren (vgl. BMFSFJ 2006). Die kognitiven Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildung bleiben über das gesamte Berufsleben hinweg erhalten, das Nachlassen der Lernfähigkeit im Alter spielt bei berufsbezogenem Lernen keine große Rolle (vgl. Roßnagel 2011). Den Betrieben kommt eine entscheidende Verantwortung für die Qualifikationsanpassung und -erhaltung über alle Altersstufen hinweg zu (vgl. Bäcker u.a. 2010).

Leve u. Zimmer (2011) empfehlen eine Vielzahl betrieblicher Maßnahmen, die die Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen über den Erwerbsverlauf sichern:

- die Entwicklung zielgruppenspezifischer und niedrigschwelliger Angebote für benachteiligte Gruppen
- den Ausgleich von Qualifikationsdefiziten über gezielte Weiterbildung
- arbeitsintegrierte, non-formale Lernformen im Betrieb wie Lernen im Prozess, Gruppenarbeit oder Arbeitsplatzrotation
- eine alters- und statusbezogene Weiterbildungspraxis und ein lernförderliches Umfeld in den Betrieben; Anreize für die Unternehmen, mit Weiterbildung schon frühzeitig in der Erwerbsbiografie zu beginnen
- die Einbindung lebenslaufbezogener Kompetenzentwicklung der Beschäftigten, bspw. durch die Qualifizierung aus hoch belastenden Tätigkeitsfeldern in andere Arbeitsbereiche
- die Etablierung einer Wertschätzungskultur, um das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer/-innen zu sichern (z.B durch altersgemischte Teams oder Mentoring-Programme zur Verbesserung des Wissenstransfers)
- die Einbindung der Interessensvertretungsorgane und deren Sensibilisierung für die besonderen Qualifizierungsbedarfe bestimmter Beschäftigtengruppen.

Präventives Gesundheitsmanagement

Gesundheit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeitsfähigkeit und bezieht sich „auf die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit, welche für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlich ist und gleichzeitig von ihr beeinflusst wird“ (Holler u. Trischler 2010, S. 11). Die mit dem Alter einhergehenden Einschränkungen in Gesundheit und Leistungsfähigkeit werden nicht auf die biologischen Alternsprozesse, sondern im Blick auf kumulative Belastungen des Erwerbslebens, sozialen Umfelds und des Lebensstils gesehen (vgl. BMAS 2011, S. 84 ff.). Von starken Funktionseinschränkungen und -verschlechterungen sind v.a. ältere Arbeitnehmer/-innen betroffen, die lang andauernden, einseitigen

⁴ Die berufliche Leistungsfähigkeit lässt nicht generell mit zunehmendem Alter nach, sondern die Struktur der Einzelkomponenten des Leistungsvermögens verändert sich (mit Abnahme, insbesondere in funktionalen Fähigkeiten wie Muskelkraft, Beweglichkeit u.a.; mit Zunahme in prozessübergreifenden Fähigkeitsdimensionen wie Geübtheit, Genauigkeit, Erfahrung u.ä. und mit Konstanz in weiteren Qualifikationsbestandteilen wie Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Merkfähigkeit, Langzeitgedächtnis) (vgl. z.B. Bäcker u.a. 2010).

⁵ Neuere Zahlen, die allerdings nicht nach berufsbezogener und sonstiger Weiterbildung differenzieren, weisen 2010 eine Weiterbildungsteilnahme unter Erwerbstätigen von 53% in der Altersgruppe 45-49 Jahre, 48% von 50-54 Jahren, 49% von 55-59 Jahren und 40% von 60-64 Jahren aus (vgl. BMBF 2011).

und/oder kumulativen Belastungen ausgesetzt sind. Häufige Erkrankungen, wie Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen, psychische Störungen, insbesondere Depressionen, und krankheitsbedingte Frühverrentungen entwickeln sich häufig aus physischen, psychischen und Arbeitszeitbelastungen (Schichtarbeit und massive Mehrarbeit)⁶. In der Folge von nachhaltigen Einschränkungen der Gesundheit und Leistungsfähigkeit verringern sich die Einsatzmöglichkeiten für ältere Beschäftigte, besonders bei einseitiger und geringer Qualifikation.

Auch heute existieren körperlich anstrengende Jobs (BAUA 2011, S. 24)⁷. Im Baugewerbe, produzierendem Gewerbe sowie bei öffentlichen und privaten Dienstleistern werden die meisten Arbeitsunfähigkeitstage pro Arbeitnehmer verzeichnet (ebd., S.44). In der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen gibt es mehr Fälle von Arbeitsunfähigkeit pro 100 Beschäftigte als bei den 50- bis 64-Jährigen (ebd., S. 40). Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit steigt allerdings mit dem Alter an, dies wird u.a. auf die Besonderheiten von Mehrfacherkrankung und tendenziell schwereren Erkrankungen zurück geführt (vgl. auch BMAS 2010).

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist im gleichen Maße für die Betriebe und die Mitarbeiter/-innen von Bedeutung. Frerichs (2011) sieht alterstypische Risikofaktoren vor dem Hintergrund individueller Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z.B. „Verschleißkarrieren“ an Arbeitsplätzen mit hohen körperlichen Anforderungen) und im Krankheitsrisiko, das mit dem Alter steigt und sich auf die Leistungspotenziale von älteren Beschäftigten auswirken kann.

Der Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention ist für krankheitsbedingte Endpunkte von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Erkrankungen relativ gut belegt (vgl. Kramer u.a. 2009). Für Herz-Kreislauf-Erkrankungen ist die Wirksamkeit eher auf Veränderungen in bekannten Risikofaktoren angelegt (z.B. Erfolge aus der Förderung physischer Aktivität). Diese Faktoren sind auch in Mehrkomponentenprogramme und in partizipatorische ergonomische Programme eingebettet und zielen auf

die Förderung der allgemeinen Gesundheit und des Wohlbefindens.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement richtet sich auf alle Beschäftigten. Es umfasst die Entwicklung von Rahmenbedingungen sowie der Strukturen und Prozesse, die auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und die Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten der Beschäftigten abzielen (BMAS 2011). In neueren Projekten stehen ältere Beschäftigte stärker im Mittelpunkt und nehmen den Handlungsbedarf zur Vermeidung von arbeitsinduziertem Verschleiß, alterskorrelierten Gesundheitsproblemen und Leistungsrückgängen in den Blick. Ein konkretes Beispiel ist das Initialprojekt der „Arbeits-situationsanalyse 50plus“ (ASiA 50 plus; vgl. Kaiser 2011), die als Organisationsentwicklungsprozess angelegt und im Managementregelkreis (Plan-Do-Check-Act) durchgeführt wurde.

Gesundheitsförderung und Prävention ist ein strategisches Feld der Personalarbeit und gilt als Führungsaufgabe (BMAS 2011, S.87 ff.). Interne betriebliche Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremien sind für die Stärkung der Gesundheitsförderung und als Forum für Unternehmensführung, Personalabteilung, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. auch für externe Experten und die Beratung über Maßnahmen und deren Umsetzung hilfreich. Bei den Maßnahmen werden Arbeitgeber seit 2007 von den gesetzlichen Krankenkassen unterstützt. Während die Gesundheitsförderung und Prävention in vielen größeren Betrieben etabliert ist, besteht in kleineren und mittleren Betrieben noch ein großer Handlungsbedarf.

Das Literaturverzeichnis zu diesem Beitrag ist über die Autorinnen erhältlich:

*cornelia.au@dza.de
doris.sowarka@dza.de*

⁶ Bei anerkannten Fällen von Berufskrankheiten steht die Lärmschwerhörigkeit nach wie vor an erster Stelle, gefolgt von Asbestose (und Folgen nach Asbestverbot vor 20 Jahren) und Silikose. Bei den Rentenzugängen 2009 wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden für Frauen und Männer steigende Zahlen festgestellt, insbesondere für Erwerbsminderungsrenten durch psychische und Verhaltensstörungen, durch Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes, des Kreislaufsystems und durch Neubildungen (BAUA 2011, S. 49).

⁷ Durch Heben und Tragen schwerer Lasten (>10 kg für Frauen und > 20 kg für Männer) sind 7,6 Mio. aller Beschäftigten (etwa ein Viertel) betroffen, 5,9 Mio. durch Erschütterungen, Stöße und Schwingungen und 1,5 Mio. durch Öl, Fett, Schmutz; Dreck (Mehrfachnennungen waren möglich).

DZA, Manfred-von-Richthofen-Str. 2, 12101 Berlin
PVST, Deutsche Post AG Entgelt bezahlt

A 20690E

