

POSITION

Arbeiten im Alter flexibel gestalten – Zukunftsfeste Personalpolitik für den Mittelstand

Deutschland braucht eine zukunftsfeste Sozial- und Wirtschaftspolitik. Wir benötigen tragfähige Konzepte für lebenslanges Lernen bei länger werdenden Lebensarbeitszeiten und eine höhere Erwerbsquote bei den über 60-Jährigen. Dazu muss der flexible Eintritt in die Rente beim Wegfall der Grenzen für den Zuverdienst möglich werden („Flexi-Rente“). Unternehmen müssen in Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsvorsorge und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung investieren, um eine hohe Produktivität zu erhalten. Die betrieblichen Strukturen müssen sich durch Einführung von individuellen Arbeitszeitmodellen, leistungsbezogenen Vergütungen und ein systematisches Altersmanagement grundlegend ändern, um die Kompetenzen und Erfahrungen älterer Arbeitnehmer lange nutzen zu können. Zur wirtschaftlichen Absicherung im Alter müssen die steuer- und abgabenfreie Entgeltumwandlung bei der betrieblichen Altersversorgung ohne Höchstgrenze möglich sein und bei der privaten Vorsorge Freibeträge eingeführt werden, die nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden. Für Selbstständige soll eine Vorsorgepflicht zur Abdeckung der Grundsicherung bei größtmöglicher Wahlfreiheit hinsichtlich Form und Ausgestaltung bestehen.

Deutschland braucht eine zukunftsfeste Sozialpolitik. Die öffentlichen Kassen werden aufgrund des demografischen Wandels in eine Zwickmühle aus sinkenden Einnahmen (weniger Erwerbstätige, geringere Steuereinnahmen) und steigenden Ausgaben (Zuschüsse für die Sozialsysteme) geraten. Immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr Leistungsbezieher finanzieren, die eigentlich noch fit und in der Lage sind, zu arbeiten. Wir müssen deshalb den Mut haben, der Tatsache ins Auge zu sehen, dass die Menschen älter werden und deshalb länger arbeiten und privat vorsorgen müssen. Die Jungen dürfen nicht zum Verlierer in den Sozialsystemen werden, denn sie sind der Garant für den zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands, wenn die Generation der „Babyboomer“ bereits im Ruhestand ist. Die Sozialsysteme müssen so reformiert werden, dass die Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht weiter steigen und der Wirtschaftsstandort Deutschland nicht gefährdet wird.

Durch den Abbau von Vorruhestandsregelungen ist die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen in den letzten 20 Jahren in Deutschland von unter 20 auf fast 50 Prozent gestiegen. Allerdings zeigen andere europäische Länder wie Schweden mit einer Quote von fast zwei Dritteln, das hier noch weiteres Potential besteht. Die rückwärtsgewandte, verantwortungslose Rentenpolitik der aktuellen Bundesregierung wird diese positive Entwicklung behindern, wenn nicht sogar umkehren. Sie widerspricht den Erfordernissen einer alternden Gesellschaft, ist verteilungspolitisch fragwürdig und arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv.

Als mittelständische Unternehmer sind wir besonders von den Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt betroffen: Wir tragen die Verantwortung für unsere älteren Angestellten mit ihren veränderten Bedürfnissen und sehen uns zugleich damit konfrontiert, dass es immer schwieriger wird, Stellen adäquat neu zu besetzen, junge qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen oder geeignete Auszubildende zu finden. Den drohenden Fachkräftemangel spüren wir als erste. Deshalb ist es auch an uns, auf diese sich verändernden Rahmenbedingungen zu reagieren und eine Personalpolitik zu betreiben, mit der wir unsere Unternehmen erfolgreich in

die Zukunft führen können. (Zur Personalpolitik für junge Mitarbeiter mit Familien siehe auch unser Positionspapier „Liberale Familienpolitik für den Mittelstand“.)

Demografiefeste Personalpolitik

Das Durchschnittsalter in fast allen Berufsgruppen steigt kontinuierlich. Investitionen in Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsvorsorge und eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung sind deshalb notwendig, um eine hohe Produktivität zu erhalten und den Anforderungen von älteren Arbeitnehmern gerecht zu werden. In Anbetracht des weiter steigenden Fachkräftebedarfs wäre es unverantwortlich, auf ihre Erfahrung zu verzichten. Allerdings müssen dafür Unternehmenskulturen mit einem positiven, auf Lebens- und Berufserfahrung zielenden Leitbild des Alterns gepflegt werden. Entgegen der vorherrschenden Meinung nimmt die Produktivität von Arbeitnehmern im Alter nicht ab. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass ältere Beschäftigte eventuell weniger körperlich kräftig und reaktionsschnell sind, dies aber durch größere Erfahrung, soziale Fertigkeiten und Alltagskompetenz mehr als ausgleichen. – Fähigkeiten, die in einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft besonders wichtig sind. Ältere Beschäftigte sind nicht öfter krank als junge Mitarbeiter, machen nicht mehr Fehler und bringen genauso häufig Vorschläge für Verbesserungen und Innovationen in ihren Betrieben ein. Am sinnvollsten für den Unternehmenserfolg sind gut durchmischte Abteilungen und Teams, in denen junge und alte Mitarbeiter voneinander lernen können.

Betriebliche Strukturen müssen sich grundlegend ändern, um die nachgewiesenen positiven Effekte einer höheren Beschäftigungsquote Älterer für Unternehmen und die deutsche Volkswirtschaft zu realisieren. Statt einer Lohnentwicklung, die sich hauptsächlich an den Berufsjahren orientiert (die sog. „Senioritätsentlohnung“) und deshalb auch Hauptgrund für die niedrigen Wiederbeschäftigungschancen von älteren Erwerbstätigen ist, müssen alternative betriebliche Entgeltlösungen entwickelt werden: individuelle Modelle, die sich vorrangig nach der Leistung richten und so gleichermaßen die höhere Belastbarkeit junger Mitarbeiter, als auch die Berufserfahrung der älteren abbilden können, insofern sie sich in der individuellen Arbeitsleistung niederschlagen. Ergänzt werden müssen diese Modelle durch ein systematisches Altersmanagement im Hinblick auf die Arbeitszeit der Beschäftigten, also individuelle Altersteilzeitlösungen, bei denen die Beschäftigten und ihre Unternehmen aushandeln können, wer wie lange und wie viel arbeitet. Davon würden auch die Jüngeren profitieren, weil auch sie flexible Teilzeitlösungen in Anspruch nehmen könnten. Ein wichtiges, aber bisher zu wenig zum Einsatz kommendes Instrument für die Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere beim Übergang vom Erwerbsleben in die Rente, sind Lebensarbeitszeitkonten, auf denen geleistete Arbeitszeit oder Teile des Entgelts als Wertguthaben gesammelt werden können, die für den Mitarbeiter bis zur Entnahme steuer- und abgabenfrei sind.

Mit solchen Lösungsansätzen können auch Arbeitnehmer in körperlich anstrengenden Berufen länger erwerbstätig sein. Ein Maurer kann nach 30 Jahren auf dem Bau nicht bis über 70 körperlich arbeiten, wohl aber in flexiblen Arbeitszeitmodellen beispielsweise Bürotätigkeiten verrichten. Oder, wenn dies nicht möglich ist, als praktischer Ausbilder und/oder Berater tätig sein – Wissen und Erfahrungen, auf die gerade kleine und mittelständische Betriebe, insbesondere im Handwerk, nicht verzichten können. Darauf muss der Arbeitnehmer aber vorbereitet werden. Deshalb soll betriebliche Gesundheitsvorsorge schon bei den Auszubildenden anfangen und kontinuierlich in die Weiterbildung der Mitarbeiter investiert werden; lebenslanges

Lernen heißt die Devise. Auch ältere Arbeitnehmer müssen motiviert werden, sich fortzubilden. – Damit, dass ihr neu erlerntes Wissen tatsächlich nützlich ist und sie es auch anwenden müssen.

Flexibler Eintritt in die Rente

Anpassungsfähige Arbeitszeit- und insbesondere individuelle Teilzeitmodelle ebnen den Weg zu einem flexiblen Eintritt in die Rente, entsprechend den Belastungen und Anforderungen in verschiedenen Berufsgruppen sowie den Wünschen und Bedürfnissen des einzelnen Arbeitnehmers. Jeder soll ab dem 60. Lebensjahr seinen Renteneintritt mit den dann erlangten Rentenansprüchen selbst bestimmen können (sog. „Flexi-Rente“), unter der Voraussetzung, dass die Summe der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorgeansprüche über dem Grundsicherungsniveau liegt. Ab dem 67. Lebensjahr soll die Prüfung dieser Grundsicherungsfreiheit entfallen. Entsprechend der steigenden Lebenserwartung müssen diese Grenzen kontinuierlich nach oben angepasst werden, um der Notwendigkeit längerer Lebensarbeitszeiten gerecht zu werden. Außerdem sollen die Versicherten wählen können, ob sie ihre Rente als Vollrente oder als Teilrente beziehen wollen, wenn sie in Altersteilzeitmodellen oder neben dem Rentenbezug länger arbeiten wollen. So wird der Anreiz für eine möglichst lange Teilhabe am Erwerbsleben anstatt einer frühen Verrentung gesetzt. Denn es sind erhöhte wirtschaftspolitische Anstrengungen zum Setzen geeigneter Rahmenbedingungen notwendig, damit die Erwerbsquote der Älteren gesteigert wird und so die Rentenbeiträge konstant gehalten werden können.

Um die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt attraktiver zu gestalten, müssen die Zuverdienstgrenzen aufgehoben werden. Für die Zuverdienste sollen weiterhin Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern nach gesetzlicher Maßgabe geleistet werden, wobei die zusätzlich entstehenden Entgeltpunkte bei der Rentenversicherung vom Arbeitnehmer zu einem von ihm gewählten Zeitpunkt zur Verbesserung der eigenen Rentenbezüge eingesetzt werden können sollen. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung soll entfallen, da bereits durch die Prüfung der Grundsicherungsfreiheit gewährleistet ist, dass die Einkünfte des Arbeitnehmers über dem Grundsicherungsniveau liegen. Dadurch entsteht aus Sicht der Arbeitgeber ein Kostenvorteil bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter, was deren Chancen am Arbeitsmarkt erhöht.

Auch wenn die Möglichkeit eines Zuverdienstes zum Erhalt des Lebensstandards aufgrund eines Absinken des Rentenniveaus in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird, so ist sie vor allem für die individuelle Lebensgestaltung der Senioren relevant: Studien zeigen, dass nur eine Minderheit auch nach Renteneintritt einer Erwerbstätigkeit nachgeht, weil ihre Rentenbezüge nicht ausreichen, sondern weil sie das persönliche Bedürfnis haben, sich weiter aktiv einzubringen und gestaltend tätig zu sein, weil sie schlicht Freude an ihrer Tätigkeit haben oder weil sie besondere Ausgaben finanzieren wollen. Im Schnitt sind sie zufriedener als ihre nicht erwerbstätigen Altersgenossen. Teilhabe am Erwerbsleben bedeutet auch Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, längere vor allem geistige Gesundheit und die Chance, Wissen und Erfahrungen an die zukünftigen Generationen weiterzugeben.

Deshalb findet sich auch in der Altersgruppe der Über-65-Jährigen der höchste Selbstständigenanteil. Durch das Aufheben der Zuverdienstgrenzen werden diejenigen weiter unterstützt, die z. B. freiberuflich als Berater ihr über Jahrzehnte gesammeltes Wissen und Erfahrungen weitergeben wollen oder durch Unternehmensgründungen Arbeitsplätze schaffen.

Wirtschaftliche Sicherheit im Alter

Die Flexi-Rente und die Möglichkeit des Zuverdienstes zur Rente sind Elemente eines zukunftsfesten Sozialstaats, in dem alle Bürger im Alter wirtschaftliche Sicherheit haben, ohne dass die Jungen mehr in das Sozialsystem einzahlen als sie jemals erhalten werden. Neben der gesetzlichen Rente muss die wirtschaftliche Absicherung im Alter auf zwei weiteren Säulen stehen: der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge.

Die betriebliche Altersvorsorge als zweite Säule der Alterssicherung hat sich bewährt. Außerdem ist sie für Arbeitgeber ein Instrument zur Mitarbeiterbindung und -motivation. Das Recht auf steuer- und abgabenfreie Entgeltumwandlung in Beiträge zur Altersvorsorge muss deshalb beibehalten werden. Dabei soll aber der gesetzlich geregelte Höchstbetrag, der effektiv zu einer doppelten Belastung der Beiträge, die über diesen Betrag hinausgehen, durch Sozialabgaben führt, abgeschafft werden. Zur abgabenfreien Entgeltumwandlung müssen auch Gewinnbeteiligungen der Arbeitnehmer zusätzlich herangezogen werden können, um diese auch für die betriebliche Altersvorsorge nutzen zu können. Die Anreize zur betrieblichen Altersvorsorge dürfen nicht reduziert werden. Um dem erhöhten Maß an Flexibilität im heutigen Arbeitsmarkt gerecht werden zu können, sollte die Portabilität von durch den Arbeitgeber finanzierten Betriebsrentenansprüchen erhöht werden, indem sie bereits – bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen – nach einer kürzeren Zeit als fünf Jahre für die Mitarbeiter bei Arbeitsplatzwechsel mitnahmefähig sind und so wie arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge unverfallbar werden.

Daneben wird die private Altersvorsorge weiter an Bedeutung gewinnen. Um sie attraktiver zu machen, sollen Freibeträge von mindestens 100 Euro bei privater und betrieblicher Vorsorge eingeführt werden, die nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden, damit sich individuelle Vorsorge immer lohnt. Ein Freibetrag für private Vorsorge ist außerdem ein Schritt in Richtung eines liberalen Bürgergeldes, mit dem ein einfaches, transparentes und gerechtes Steuer- und Sozialsystem geschaffen würde. *(Zum Konzept des liberalen Bürgergeldes siehe auch unser Positionspapier „Für eine gerechte Entlohnung ohne einen flächendeckenden Mindestlohn“.)* Ebenso sollten die Freibeträge auf Zinseinkünfte angehoben werden und Überschüsse von privaten Renten- und Lebensversicherungen – zumindest bis zu einem Höchstbetrag – steuerfrei gestellt werden.

Auch die Altersvorsorge von Selbstständigen muss weiter gestärkt werden, damit verhindert wird, dass die Solidargemeinschaft im Alter mit Grundsicherungsleistungen einspringen muss. Es soll deshalb eine allgemeine Vorsorgepflicht geben, die sich in ihrer Höhe am zu versteuernden Einkommen orientiert, innerhalb der aber eine größtmögliche Wahlfreiheit bei Form und Ausgestaltung der Altersvorsorge besteht. So wird ausgeschlossen, dass der Anreiz besteht, selbst nicht vorzusorgen und sich auf die Solidargemeinschaft zu verlassen. Die Entscheidung für eine über die Grundsicherung hinausgehende Absicherung muss weiterhin dem Einzelnen überlassen bleiben. Mit großzügigen Übergangsvorschriften und Karenzfristen in der Gründungsphase sowie niedrigeren Beiträgen für Geringverdiener soll der besonderen Situation von Selbstständigen Rechnung getragen werden. Außerdem sollten Rentenverträge, die von Selbstständigen vor Einführung von Riester- und Rürup-Rente abgeschlossen wurden, als insolvenzgeschützte Altersversorgungsverträge anerkannt werden.

Wirtschaftliche Sicherheit im Alter kann nur erreicht werden, wenn neben dem Umlageverfahren durch den Generationenvertrag die kapitalgedeckten Vorsorgeformen gestärkt werden. Außerdem müssen bei steigenden Lebenserwartungen längere Lebensarbeitszeiten und eine

höhere Erwerbsquote von über 60-Jährigen sowie von Frauen erreicht werden. Neben Konzepten für lebenslanges Lernen ist auch eine intelligent gesteuerte Zuwanderung ein wichtiger Weg, negative Folgen des demografischen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft möglichst gering zu halten.