

## **Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren“ des SPD-Parteivorstandes und der SPD-Bundestagsfraktion**

Der SPD-Parteivorstand und die SPD-Bundestagsfraktion haben im März 2007 eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingesetzt, die Vorschläge entwickeln sollte, wie die langfristige Anhebung des Renteneintrittsalters durch geeignete arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regelungen zu flankieren ist.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt Maßnahmen, mit denen

- a) die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Renteneintritt erhalten werden kann. Dazu gehören u. a.:
  - die Verbesserung der Arbeitsbedingungen
  - eine stetige Qualifizierung im Erwerbsverlauf und
  - die gezielte Unterstützung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

und

- b) flexible Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Altersphase erleichtert werden können, insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Die Vorschläge der Arbeitsgruppe zielen darauf ab, das durch den demographischen Aufbau unserer Gesellschaft in Zukunft schrumpfende Erwerbspersonenpotential auf einem möglichst hohen Niveau zu halten und gleichzeitig die Voraussetzungen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben für die einzelne Arbeitnehmerin bzw. den einzelnen Arbeitnehmer zu verbessern. Damit kann die Erwerbsquote der Älteren, gerade in der Altersgruppe der über 60-jährigen, deutlich erhöht werden.

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

Mit der „Initiative 50plus“ wird auf den notwendigen Einstellungswandel abgezielt: Es liegt im Interesse der Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen zu erhalten, um mit älter werdenden Belegschaften im Wettbewerb zu bestehen. Um die Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen bis zum Jahr 2010 auf mindestens 55 Prozent anzuheben, wird die bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser mit einem Kombilohn für Ältere, einem neu gestalteten Eingliederungszuschuss und einer deutlichen Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gefördert.

Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen sich gezielt dieser Herausforderung stellen; die Bundesregierung unterstützt dies mit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA).

## **Mitglieder der Arbeitsgruppe**

### **Leitung:**

**Elke Ferner, MdB** (stellvertretende Vorsitzende der SPD und stv. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion)

**Ludwig Stiegler, MdB** (stv. Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion)

### **Mitglieder der SPD-Bundestagsfraktion:**

Doris Barnett, MdB

Klaus Brandner, MdB

Ulla Burchardt, MdB

Wolfgang Grotthaus, MdB

Christel Humme, MdB

Karl Lauterbach, MdB

Anton Schaaf, MdB

### **Mitglieder des SPD-Parteivorstandes:**

Björn Böhning (Bundesvorsitzender der Jungsozialistinnen und Jungsozialisten),

Dr. Ursula Engelen-Kefer,

Otto Graeber (Bundesvorsitzender der AG 60 plus),

Wolfgang Jüttner (Fraktionsvorsitzender der SPD im Niedersächsischen Landtag),

Andrea Nahles, MdB,

Ottmar Schreiner, MdB (Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen)

und Ute Vogt (stellvertretende Parteivorsitzende und Fraktionsvorsitzende der SPD im Baden-Württembergischen Landtag)

### **Externe**

Dr. Klaus Lang (Arbeitsdirektor der Georgsmarienhütte),

Alfred Löckle (Vorsitzendes Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrat der Bosch GmbH)

Bernd Osterloh (Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Volkswagen AG)

### **Vertreter der Bundesregierung :**

Parl. Staatssekretär Gerd Andres, MdB (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Parl. Staatssekretär Franz Thönnies, MdB (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Parl. Staatssekretär Rolf Schwanitz, MdB (Bundesministerium für Gesundheit)

Die Arbeitsgruppe hat insgesamt viermal getagt, um die Vorschläge zu diskutieren, die unter Beteiligung von Expertinnen und Experten in **vier Unter-Arbeitsgruppen** entwickelt worden sind:

- Gesunde Arbeit: Alters- und altersngerechtes Arbeiten (Leitung: Wolfgang Grotthaus, MdB)
- Bildung und Qualifizierung (Leitung: Andrea Nahles, MdB)
- Arbeitsmarkt und flexible Übergänge (Leitung: Klaus Brandner, MdB)
- Modernisierung des Rentenrechts (Leitung: Anton Schaaf, MdB).

<b>I. Einleitung</b>	<b>4</b>
1. <u>Der demographische Wandel und die Entwicklung des Arbeitsmarktes</u>	5
2. <u>Die Beschäftigungsentwicklung Älterer</u>	5
3. <u>Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im europäischen Vergleich</u>	7
<b>II. Gesunde Arbeit: Alters- und altersgerechtes Arbeiten</b>	<b>9</b>
<b>III. Bildung und Qualifizierung</b>	<b>14</b>
1. <u>Verantwortung der Unternehmen</u>	15
2. <u>Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</u>	17
3. <u>Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit (SGB III) und der Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II)</u>	18
4. <u>Verantwortung der öffentlichen Hand</u>	20
<b>IV. Arbeitsmarkt und flexible Übergänge</b>	<b>23</b>
1. <u>Altersteilzeitgesetz</u>	23
2. <u>Erweiterte Perspektiven für gleitende Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Altersrente</u>	25
3. <u>Gleitender Ausstieg Älterer mit gleitendem Einstieg Jüngerer kombinieren: Beschäftigungsbrücken</u>	26
4. <u>Besserer Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten</u>	26
5. <u>Notwendiger Regelungsbedarf im Bereich des SGB II</u>	27
<b>V. Modernisierung des Rentenrechts</b>	<b>29</b>
1. <u>Zusatzbeiträge in der gesetzliche Rentenversicherung</u>	29
2. <u>Weiterentwicklung der Teilrente</u>	32
3. <u>Weitere Anpassung des Rechts der Erwerbsminderungsrenten an die Situation auf dem Arbeitsmarkt</u>	34
4. <u>Verbesserter Erwerbsminderungsschutz im Bereich der 2. und 3. Säule der Alterssicherung</u>	35
5. <u>Änderungen im Betriebsrentenrecht</u>	36
<b><u>Anlage: Beschluss des SPD-Präsidiums am 5. März 2007 und der SPD-Bundestagsfraktion am 6. März 2007 über die Einsetzung der gemeinsamen Arbeitsgruppe</u></b>	<b>37</b>

## **I. Einleitung**

Die Frühverrentungspraxis der 80er und 90er Jahre hat dazu geführt, dass in Deutschland die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen europäischen Ländern deutlich gesunken ist.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen und sollen ihre Qualifikationen so lange wie möglich im Erwerbsleben einbringen. Dies sichert einerseits die Unabhängigkeit von Transferleistungen nach dem SGB III oder dem SGB II und trägt andererseits dazu bei, dass die Rentenanwartschaften auch in der letzten Phase des Erwerbslebens erhöht werden können. Werden ältere Menschen aus der Arbeitswelt ausgeschlossen, so nehmen sie an der zentralen Dimension des gesellschaftlichen Lebens nicht mehr teil. Für die älteren Menschen bedeutet dies nicht nur das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu werden, sondern sie erzielen mit den Leistungen der Rentenversicherung bzw. Lohnersatzleistungen nach dem SGB III oder SGB II ein geringeres Einkommen als durch eigene Erwerbstätigkeit.

Der vorzeitige Rentenzugang bzw. Arbeitslosigkeit im Alter steht dabei auch im Widerspruch zu den verbesserten Möglichkeiten, die ältere Beschäftigte gegenüber vorherigen Generationen aufweisen:

*„Die ältere Generation von heute verfügt über deutlich bessere Handlungsmöglichkeiten als alle vorangegangenen Generationen. Ältere Menschen sind gesünder, mobiler sie verfügen über mehr Bildung und ein umfangreicheres Erfahrungswissen, sie haben ein breiteres Spektrum an Interessen und Kompetenzen, bessere finanzielle Voraussetzungen und auch eine positivere Einstellung zum eigenen Alter.“*

*aus: Nationaler Strategiebericht Alterssicherung 2005. Unterrichtung durch die Bundesregierung, S. 14, Bt.-Drucks. 15/5571 vom 27. 5. 2005*

Trotzdem ist die Erwerbstätigenquote in der Altersgruppe der 60 bis unter 65jährigen heute deutlich *geringer* als zu Beginn der 70er Jahre. Dies ist nicht nur die Folge einer freiwilligen Nutzung veränderter sozialrechtlicher Regelungen, die in den 70er Jahren geschaffen worden sind, sondern nachfolgend eine Anpassung an nachlassende wirtschaftliche Dynamik und steigende Arbeitslosigkeit. Diese ökonomischen Rahmenbedingungen werden sich aufgrund des schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials in den nächsten Jahrzehnten grundlegend wandeln: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden von den Betrieben nicht mehr aussortiert werden können, da sie auch auf qualifizierte Beschäftigte in diesen Altersgruppen angewiesen sein werden.

## 1. Der demographische Wandel und die Entwicklung des Arbeitsmarktes

In der Diskussion um den demographischen Wandel, also den sich ändernden Altersaufbau der Gesellschaft als Folge einer steigenden Lebenserwartung und einer niedrigen Geburtenrate, wurde in den letzten Jahren das Hauptaugenmerk auf den sich deutlich erhöhenden Anteil der Personen im Rentenalter an der Gesamtbevölkerung gelegt:

So wird nach der mittleren Variante der 11. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2006 die Zahl der über 65jährigen von gegenwärtig 15,9 Mio. auf 22,2 Mio. im Jahr 2030 ansteigen; bei einer schrumpfenden Gesamtbevölkerung wird sich deren Anteil daher von 19,3 % auf dann deutlich 27,9 % erhöhen. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter<sup>1</sup> (also die 20-64jährigen) an der Gesamtbevölkerung wird sich demgegenüber von 60,8% im Jahr 2005 auf 55,5 % im Jahr 2020 reduzieren.

Für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme, aber auch für Wachstum und Prosperität generell, ist dabei mindestens genau so wichtig, dass auch *innerhalb* der Personen im erwerbsfähigen Alter eine deutliche Alterung stattfindet: Gegenwärtig liegt der Anteil der 55-65jährigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei 19 % - im Jahr 2025 werden es 28 % sein.

In der Konsequenz bedeutet dies: Mit der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze wird der demographische Rückgang des Arbeitskräftepotenzials verzögert; damit das Erwerbspersonenpotenzial aber tatsächlich besser ausgeschöpft werden kann, müssen deutliche Anstrengungen unternommen werden, um angesichts der steigenden Zahl älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Beschäftigungsfähigkeit - und damit die Beschäftigungschancen - zu erhöhen.

## 2. Die Beschäftigungsentwicklung Älterer

In den letzten Jahren sind sowohl das durchschnittliche Eintrittsalter in eine Altersrente<sup>2</sup> als auch die *Erwerbsquote*<sup>3</sup> der Menschen im Alter von 55 bis unter 65 Jahre angestiegen; die Einführung von versicherungstechnischen Abschlägen bei einem vorzeitigen Rentenzugang hat hierzu maßgeblich beigetragen. Zwar lag die Erwerbsquote im Jahr 2005 mit 52,0 % noch deutlich unterhalb der Erwerbsquote aller Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) mit 73,7 %, doch steht nach einem

---

<sup>1</sup> Mit der Anhebung des Renteneintrittsalters wird sich das „erwerbsfähige Alter“ in Zukunft natürlich auf die 20 bis 66jährigen beziehen.

<sup>2</sup> Während das durchschnittliche Zugangsalter in eine Altersrente im Jahr 1996 (also unmittelbar vor der Einführung versicherungstechnischer Abschläge) noch bei 62,1 Jahren lag, ist es seitdem auf 63,2 Jahre (2006) angestiegen.

<sup>3</sup> Angaben des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage des Mikrozensus. Die *Erwerbsquote* drückt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose, die eine Arbeit suchen) an der Gesamtbevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe aus.

deutlichen Anstieg in den letzten Jahren nun immerhin jede/r zweite in diesen Altersgruppen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Die tatsächliche Erwerbsbeteiligung der Älteren wird allerdings durch die *Beschäftigungsquote* ausgedrückt. Sie stellt den Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen der jeweiligen Altersgruppe dar und ist um die Arbeitssuchenden verringert. Sie liegt mit 45,4 % entsprechend niedriger. Differenziert man aber zusätzlich noch zwischen ‚jüngeren‘ Älteren und den rentennahen Jahrgängen und berücksichtigt das Geschlecht und die unterschiedliche Situation in Ost und West, so zeigen sich gravierende Unterschiede:

<b>Beschäftigungsquoten älterer Männer und Frauen im Jahr 2005</b>				
	55 bis unter 60 Jahre		60 bis unter 65 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alte Bundesländer	73,4 %	54,8 %	37,7 %	22,0 %
Neue Bundesländer	62,7 %	56,9 %	29,3 %	16,6 %

Bei der genaueren Untersuchung, welche Personen im Alter eine Beschäftigung ausüben, zeigt sich ein sehr enger Zusammenhang zu Bildung und Qualifikation: Je höher die Qualifikation ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Beschäftigung bis zum Erreichen des Rentenalters ausgeübt werden kann:

<b>Erwerbstätigkeit Älterer nach Qualifikation im Jahr 2004</b> (in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung)			
	50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre
Ohne Abschluss	56,3%	50,1%	26,9%
Berufliche Lehre / Berufsfachschule	78,5%	70,2%	38,2%
Meister/Techniker	91,6%	86,2%	54,4%
Hoch-/Fachhochschule	91,4%	89,0%	69,5%
Insgesamt	78,6%	71,2%	42,3%

Quelle: Bildungsgesamtrechnung des IAB

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit geringen Qualifikationen ist daher von entscheidender Bedeutung, dass eine stetige Berufs begleitende Qualifizierung stattfindet, damit sie den ständig wandelnden Anforderungen im Berufsleben gerecht werden können und bis zur Regelaltersgrenze erwerbstätig bleiben können. Dass dies heute in erster Linie nur für Gut- bis Höchstqualifizierte möglich ist, die zudem in der Regel körperlich weniger belastende Tätigkeiten ausüben, ist sozial- und arbeitsmarktpolitisch inakzeptabel.

Bei den aktuell geringen Beschäftigungsquoten Älterer muss zudem zu berücksichtigen werden, dass darin auch geringfügig Beschäftigte enthalten sind. Das ganze Maß der Unterbeschäftigung in den Altersgruppen 60 bis 65 Jahre zeigt sich daher erst, wenn auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abgestellt wird: So waren (Stand 31. Dezember 2006) zwar 2,26 Millionen Männer und Frauen in der Altersgruppe 55 bis 60 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aber nur 770.000 bei den 60 bis unter 65jährigen.

Entsprechend stellt sich die Entwicklung der Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Rente dar: Dass seit Ende der 90er Jahre der Anteil der Übergänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in die Altersrente steigt und spiegelbildlich die Übergänge aus der Arbeitslosigkeit heraus abnehmen, lässt sich insbesondere mit der steigenden Bedeutung der Altersteilzeit seit dem Jahr 2000 erklären. Demgegenüber ist der Anteil der Beschäftigten, die direkt aus einer aktiven sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung *ohne* Altersteilzeit in die Altersrente gehen mit nur 24,6% der Rentenzugänge, auf einem historischen Tiefstand.

### 3. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im europäischen Vergleich

Die Erhöhung der Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht seit einigen Jahren auch im Mittelpunkt der europäischen Beschäftigungsstrategie. So wurde auf dem Europäischen Gipfel in Stockholm im Jahr 2001 eine Zielvorgabe für das Jahr 2010 beschlossen, wonach dann 50% aller Personen in der Altersgruppe der 55-64jährigen erwerbstätig sein sollten, um das in der „Lissabon-Strategie“ gesetzte Ziel einer Beschäftigungsquote von 70% aller Personen im erwerbsfähigen Alter zu erreichen. Die Bundesrepublik macht hier gute Fortschritte, wie auch die aktuell veröffentlichten Zahlen von Eurostat<sup>4</sup> belegen: Deutschland liegt mit 49,7 % im 1. Quartal 2007 für die Altersgruppe der 55-64jährigen oberhalb des Durchschnitts der EU-Staaten (EU-25 44,0 %) und hat im 2. Quartal 2007 mit 52,0 % die selbst gesteckte Zielvorgabe sogar überschritten.. Allerdings besteht noch ein deutlicher Abstand zu den Spitzenreitern, wie den skandinavischen Staaten Schweden (69,6%), Dänemark (58,7 %) und Finnland (55,4 %) sowie Großbritannien (57,4 %).

Der europäische Vergleich zeigt drei Aspekte auf, die es für die bundesrepublikanische Diskussion zu beachten gilt:

- Fundamental ist: **Eine deutliche Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist möglich.** Dabei zeigen einzelne Beispiele wie z. B. Finnland, dass ein Anstieg der Beschäftigung Älterer binnen weniger Jahre möglich ist, wenn ein gesellschaftlicher Konsens darüber besteht.

---

<sup>4</sup> Die Zahlen von Eurostat beruhen auf einem einheitlichen Berechnungsverfahren für die EU und unterscheiden sich daher von den Zahlen, die die BA bekannt gibt.

- Eine **Politik des Vorruhestandes verbessert nicht zwangsläufig die Beschäftigungschancen der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Im Gegenteil: Alle Staaten, in denen die Beschäftigungsquote der Personen im Alter zwischen 55 und 65 Jahren über 50 % liegt, weisen durchweg niedrige Arbeitslosenquoten in allen Altersgruppen auf, was belegt, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung der Älteren mit einer insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung einher gehen kann.
- Und ein weiterer Zusammenhang ist eindeutig: **Die Behauptung, wonach großzügige staatliche Sozialleistungen für den Vorruhestand verantwortlich sind, und es daher darauf ankäme, den Arbeitsmarkt zu deregulieren, um eine Steigerung der Beschäftigung zu erreichen, ist falsch**. Das Gegenteil ist der Fall: Die skandinavischen Staaten, die die Spitzenplätze bei der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einnehmen, zeigen, dass ein entwickelter Sozialstaat und hohe Erwerbsquoten nicht nur miteinander zu vereinbaren sind, sondern sich im Gegenteil sogar bedingen – entscheidend ist, die Arbeitsmarktpolitik auf die Integration Älterer auszurichten.

## **II. Gesunde Arbeit: Alters- und altersgerechtes Arbeiten**

Der nationale und internationale Wettstreit um die besten, qualifiziertesten und motiviertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat längst begonnen. Emotion, Motivation, Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind wesentlich für die Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft eines Unternehmens. Eine hohe Arbeitsplatzqualität ist daher auch angesichts der demographischen Entwicklung unerlässlich.

Die wegen der demografischen Entwicklung notwendige Anhebung des Renteneintrittsalters stößt sich an den Alltagserfahrungen vieler Beschäftigter. Veränderte Arbeitsabläufe, ständig neue Verfahren und Produktinnovationen stellen höchste Anforderungen an die Belegschaften und sind vielfach mit belastenden Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Risiken verbunden. Durch entsprechende Maßnahmen müssen der Arbeitsverdichtung sowie und körperlich und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen entgegen gewirkt werden.

Eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters setzt den Umbau der Arbeitswelt voraus. Damit müssen wir jetzt beginnen, damit die entsprechenden Ergebnisse in den nächsten Jahrzehnten möglich sind.

Notwendig ist eine Arbeitsplatzgestaltung, die sowohl

- *präventiv* den gesundheitlichen Verschleiß reduziert (altersgerechtes Arbeiten) als auch
- *reaktiv* das spezifische Leistungsvermögen älterer oder erwerbsgeminderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt (altersgerechtes Arbeiten).

Von grundlegender Bedeutung für die alters- und altersgerechte Arbeitsorganisation sind dabei:

- Ein betriebliches Gesundheitsmanagement und ein betriebliches Eingliederungsmanagement, mit dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig gegen eine drohende Behinderung oder chronische Erkrankung vorgehen können und mit dem durch die Verkürzung vorzeitiger Verrentungen auch die Volkswirtschaft entlastet wird;
- innovative Arbeitszeitmodelle;
- die Berücksichtigung von Work-Life-Balance und
- die betriebliche Gesundheitsförderung.

Hierbei gibt es jedoch kein Erkenntnis-, sondern in der Umsetzungsdefizit. Von gesetzgeberischer Seite können zwar die rechtlichen Rahmenbedingungen gesetzt werden, aber zur Umsetzung ist es notwendig, dass

- auf der gesellschaftlichen Ebene die Arbeitgeberverbände, Kammern und Gewerkschaften einen entsprechenden Handlungsbedarf erkennen und

- in den Betrieben die Arbeitgeber, Betriebsräte und die Beschäftigten selbst initiativ werden.

Es ist daher eine konsistente und ressortübergreifende Politik notwendig, in der Ziele mit klaren Zuständigkeiten formuliert werden, die dann jeweils von den zuständigen Verantwortlichen (Politik, Betriebe, Beschäftigte, Sozialpartner und Sozialversicherungsträger) konsequent umgesetzt werden müssen und in einem gemeinsamen Vorgehen münden. Wichtig ist auch, dass eine gemeinsame Evaluation der Maßnahmen und des Erreichten erfolgt. Notwendig ist die Entwicklung eines nationalen Programms für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ähnlich dem finnischen Beispiel), verbunden mit einer breiten gesellschaftlichen Debatte „Wie wollen wir morgen arbeiten?“.

In einzelnen Tarifbereichen haben die Tarifvertragsparteien bereits entsprechende Vereinbarungen geschlossen:

#### ***Der Tarifvertrag Demographischer Wandel in der Eisen- und Stahlindustrie***

*Mit dem 2006 abgeschlossenen Tarifvertrag zur Begleitung des demographischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie sollen die Arbeitsbedingungen altersgerecht gestaltet werden, um durch die verbesserte Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.*

- *Hierzu ist eine Altersstrukturanalyse verbindlich in den Betrieben zu erstellen, wobei der Betriebsrat zu beteiligen ist.*
- *Betriebsrat und Arbeitgeber beraten gemeinsam über die aus der Analyse abzuleitenden Maßnahmen.*
- *Es werden betriebliche Fonds geschaffen, um den demographischen Wandel zu begleiten; diese Mittel können z. B. verwendet werden für Qualifizierungsmaßnahmen, Einzahlungen in Langzeitkonten und zusätzliche Ausstiegsmodelle für ältere Beschäftigte.*

Im Rahmen der **Förderung des altersgerechten Arbeitens** ist die Perspektive auf das gesamte Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung. Die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird geschädigt, wenn nicht berücksichtigt wird, dass

- dauerhafte Überstunden gesundheitsgefährdend sind;
- flexible Arbeitszeiten Auswirkungen auf die gesamte Lebenswelt haben;
- Weiterbildungsmaßnahmen i.d.R. zu Tätigkeiten qualifizieren, die mit einer geringeren gesundheitlichen Belastung verbunden sind.

Folgende Punkte müssen im Zentrum des Umbaus der Arbeitswelt stehen:

1. Stellt man die Erwerbsbiographie in den Mittelpunkt, so müssen **Um- und Weiterqualifizierung auch während des Beschäftigungsverhältnisses** möglich sein. Es liegt sowohl im Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten, dass bei einer erkennbaren gesundheitlichen Belastung, die aus einer bestimmten Tätigkeit resultiert,

eine berufsbegleitende Höher- und Weiterqualifizierung stattfinden sollte, die zu anspruchsvolleren Tätigkeiten befähigt. Dieser zweite berufliche Bildungsabschnitt muss in das Beschäftigungsverhältnis integriert sein. Gerade in Branchen mit einer hohen gesundheitlichen Belastung, wie z. B. im Pflegebereich oder im Baugewerbe, müssen derartige Maßnahmen erfolgen, damit diese Branchen ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit verbessern können. Solche Qualifizierungsangebote müssen Arbeitnehmer orientiert sein, d.h. es sind altersangepasste Methoden in der Weiterbildung anzuwenden. So kann in größeren Betrieben eine Umschulung z.B. in den Lehrwerkstätten erfolgen, wo Jung und Alt ihre jeweils spezifischen Kompetenzen in den gemeinsamen Lernprozeß einbringen können. Gerade bei Älteren besteht häufig eine Hemmschwelle aufgrund ihrer langen Entwöhnung von schulischen Formen der Wissensvermittlung, die durch praxisbezogene Form der Qualifizierung deutlich reduziert werden kann.

2. Eine betriebliche **Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung**, die einen effizienten und mitarbeitergerechten Einsatz der Technik und die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung der Arbeits- und Fertigungsabläufe mit der Förderung der Fähigkeiten der Beschäftigten und deren Gesundheit verbindet, ist für erfolgversprechende Innovationen und die Gestaltung qualitativ hochwertiger Arbeitsbedingungen unverzichtbar. Ein gutes Beispiel auf der Grundlage eines Arbeitsbewältigungsindex, der das Individuum in den Mittelpunkt stellt, ist: das 5-Schicht-System (Erfahrungen bei Thyssen/Krupp). Modellprojekte dieser Art sollten in Betrieben mit Mitbestimmung in Zusammenarbeit mit Betriebsärzten verstärkt umgesetzt werden.
3. Die Arbeitsforschung hat in Deutschland ein exzellentes Niveau erreicht, das dringend erhalten und ausgebaut werden muss inklusive der Themen 'präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz' und 'innerbetriebliche Handlungsstrategien'. Von der Qualität wie der innovativen Gestaltung und Organisation der Arbeitsprozesse hängt die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wie auch die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer unmittelbar ab. Es gibt viele gute Ansätze, beispielsweise durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), einer gemeinsamen Initiative von Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Bund, Ländern, Stiftungen und Unternehmen oder durch die Berufsgenossenschaften. Diese müssen in die Betriebe und hier insbesondere in die Klein- und Mittelständischen Betriebe (KMU) getragen werden. Pilotprojekte in Betrieben mit Mitbestimmung in Zusammenarbeit mit Betriebsärzten zeigen bereits gute Erfolge. Dies ist breitenwirksam umzusetzen. Insbesondere auch in KMU müssen Strategien entwickelt werden, um dies auch außerhalb der bekannten Mitbestimmungsstrukturen (Betriebsrat) zu realisieren. Beratung vor Ort und Informationskampagnen sind ein denkbarer Ansatzpunkt. Auch branchenübergreifende Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit (z.B. Arbeitsorganisation, Stressvermeidung, etc.)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Kritisch zu betrachten ist der in der Arbeitsforschung diskutierte Ansatz des Work-Ability-Index (WAI): Der WAI orientiert sich auf eine bloße Abfrage der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten und der subjektiven Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit; nicht berücksichtigt werden durch den WAI die objektiven Arbeitsbedingungen, die somit in die Evaluation der Arbeitsfähigkeit nicht

4. **Beratungsstrukturen und Netzwerke** zur Nutzung der wissenschaftlichen Erkenntnisse sind erforderlich zwischen Betriebsräten, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Kreis-handwerkerschaft, Industrie- und Handelskammern, Berufsgenossenschaften, Arbeitsforscher, Institut für Arbeitsmedizin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, u.v.m. Dabei ist insbesondere auch die Entwicklung eines Demographienetzwerkes über Branchen und KMU erforderlich, um Erkenntnisse über Altersstrukturanalysen und den zu erwartenden Veränderungen im Altersaufbau der Betriebe zu verbreitern.
5. Das nach dem Koalitionsvertrag in dieser Legislaturperiode zu verabschiedende **Präventionsgesetz** muß unter anderem auch den Aspekt der betrieblichen Gesundheitsförderung stärken. Insbesondere die Anstrengungen der Krankenkassen müssen hier erhöht werden (was sich auch in einem höheren Anteil der Ausgaben für Prävention niederschlagen muss), denn sie tragen im wesentlichen die Kosten der arbeitsbedingten Erkrankungen. Aber auch die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung sind einzubeziehen, da sie von Lebensarbeitszeiten, die nicht durch arbeitsbedingte Erkrankungen unnötig verkürzt oder unterbrochen werden, profitieren. Ein besonderes Augenmerk muss darauf gerichtet sein, dass Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung auch auf Arbeitslose ausgerichtet werden; diese Schnittstelle von Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik muss deutlich zu verbessert werden.

**Ein Beispiel für alters- und alternsgerechtes Arbeiten: Die SICK AG**

*Die SICK AG, einer der führenden Hersteller von Sensoren, hat im Rahmen der Initiative „Deutschlands beste Arbeitgeber“ im Jahr 2006 den Sonderpreis für die Förderung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen.*

- *Im Mittelpunkt steht die Qualifizierung und Personalentwicklung: Ältere werden weiterhin qualifiziert. Durch altersgemischte Team- bzw. Gruppenarbeit wird Arbeit als ‚Lernherausforderung‘ ebenso gefördert wie durch das Ermöglichen von Stellenwechseln, um so den Abwechslungsreichtum zu fördern.*
- *Durch die Berücksichtigung der „Work-Life-Balance“ u.a. durch betriebliche Gesundheitsförderung soll verhindert werden, dass das Privatleben unter den Anforderungen des Arbeitsplatzes leidet.*
- *Der Übergang aus der Erwerbs- in die Altersphase kann gleitend erfolgen, indem vor der Rente die Wochenarbeitszeit verkürzt wird; dies erfolgt über Zeitwertkonten, die in der Arbeitsphase entstehen.*

---

eingehen. Die Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit die Erhöhung ihrer Arbeitsfähigkeit werden aber nicht durch eine Abfrage nach dem persönlichen Befinden erreicht, ohne dass dabei die Arbeitsbedingungen berücksichtigt und gegebenenfalls verändert werden.

6. Notwendig ist die **Formulierung einer „Nationalen Arbeitsschutzstrategie“**, wie sie von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz gefordert wird. Ziel muss ein abgestimmtes und einheitliches Handeln des Bundes, der Länder und der Berufsgenossenschaften bei der Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutzziele und deren Erreichung sein. Als Träger der Entwicklung der gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie bietet sich die Nationalen Arbeitsschutzkonferenz an, die durch Bund, Länder und Träger der Unfall- und Krankenversicherung gebildet werden soll. Hierbei müssen die Sozialpartner beteiligt werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird Anfang 2008 hierzu ein umfassendes Konzept vorlegen.

### **III. Bildung und Qualifizierung**

Der veränderte demographische Aufbau unserer Gesellschaft, die veränderten Erwerbsverläufe und die steigenden Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft erfordern eine **neue Architektur der Weiterbildung**. Dies betrifft die schulische Ausbildung, ebenso wie die betriebliche und akademische Erstausbildung, Phasen der Erwerbsunterbrechung und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren. Alle Anstrengungen müssen darauf ausgerichtet sein, dass die Voraussetzungen für einen möglichst langen und ungebrochen Verbleib im Erwerbsleben geschaffen werden.

Wir wollen die Arbeitswelt so gestalten, dass die Menschen länger arbeiten *können*. Die Beschäftigungsfähigkeit muss bereits sehr früh gefördert und weiterentwickelt werden. Es geht immer um Qualifizierung und Bildung, besser noch: Um Qualifizierung als Teil eines kontinuierlichen Bildungsprozesses, unabhängig vom Alter.

Es muss eine „Weiterbildungskultur“ entstehen, die von den Beschäftigten auch in Anspruch genommen und aktiv genutzt wird und die eine Struktur aufbaut, in der die Verantwortung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit nicht alleine dem Individuum zugeschrieben wird.

Der wachsende Bedarf nach lebenslanger Qualifizierung wird neben der demografischen Entwicklung durch verschiedene Umbrüche im Erwerbsleben hervorgerufen:

- aus den Erfordernissen, die sich aus dem Umbau des beruflichen Leistungsprofils ergeben;
- aus den Erfordernissen, die ggf. aus Arbeitsplatz- und Betriebswechsel oder (zeitweiliger) Arbeitslosigkeit resultieren (ggf. mit Konsequenzen für die Einkommenssituation, die Zeitstruktur des Alltags, u. s. w.; hier sind v.a. Frauen betroffen);
- aus den Erfordernissen, die sich ggf. aus der Kombination von Beschäftigung und allmählichem Ausstieg ergeben.

In den letzten Jahren sind zahlreiche tarifvertragliche Regelungen vereinbart worden, die das Thema betriebliche Weiterbildung in den Betrieben zu einem dauernden Beratungs- und Arbeitsschwerpunkt machen. Allerdings sind dies nur erste Schritte, eine wirklich umfassende neue Weiterbildungskultur muss erst noch erreicht werden. Um ein tragfähiges Gerüst für eine neue Weiterbildungsarchitektur zu errichten, muss die Verantwortungsbereitschaft bei Unternehmen, Beschäftigten, den Trägern des SGB II und SGB III und der öffentlichen Hand aktiviert und eine neue Form der Zusammenarbeit entwickelt werden. Folgende Maßnahmen könnten Eckpfeiler einer solchen Weiterbildungsarchitektur sein:

## 1. Verantwortung der Unternehmen

Betriebliche Weiterbildung, durch die die Anpassung an neue berufliche Anforderungen gelingen soll, dient dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Diese notwendigen Um- und Weiterqualifizierungen liegen in der Verantwortung der Unternehmen, da diese von einer gut qualifizierten Belegschaft profitieren. Deshalb ist es notwendig, dass die Betriebe sich an der Aufstiegsqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker als bislang beteiligen. Dies muss nicht unbedingt in erster Linie in finanzieller Form geschehen, wichtiger ist es, dass überhaupt Möglichkeiten zur Aufstiegsqualifizierung angeboten und diese auch genutzt werden können.

Trotz vielversprechender Ansätze ist die unternehmerische Beteiligung an Weiterbildung immer noch unzureichend. Gerade Ältere und Geringqualifizierte sind von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen überdurchschnittlich ausgeschlossen:

*Nur*

- *6% aller Betriebe in Westdeutschland und*
  - *7% aller Betriebe in Ostdeutschland*
- bieten betriebliche Weiterbildung für über 55-Jährige an.*

Insbesondere in kleinen Betrieben ist Weiterbildung für Ältere in aller Regel ein Fremdwort. Hier ist Unterstützung für KMUs notwendig, die z. B. durch Anlaufstellen wie der „Agentur Q“ geleistet werden kann:

### ***Die Agentur Q – Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.***

*Bei der „Agentur Q“ handelt es sich um eine gemeinschaftliche Einrichtung des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie und der IG METALL in Baden-Württemberg, die zur Begleitung und Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung der Qualifizierung eingerichtet worden ist. Ausgangspunkt ist die Notwendigkeit, sowohl bei Betrieben als auch bei Beschäftigten das Bewusstsein über die Notwendigkeit einer ständigen beruflichen Qualifizierung zu stärken. Hierauf aufbauend wird nicht nur der Wandel der Qualifikationsanforderungen beobachtet und über das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen informiert, sondern es werden auch geeignete Maßnahmen bei Qualifikationsengpässen und Modelle zur betrieblichen Weiterqualifizierung entwickelt. Zusätzlich zu der Beratung von Unternehmen und Betriebsräten über das Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen hat sie die Funktion, in Konfliktfällen schlichtend zu wirken.*

#### **a) Alternsgerechter betrieblicher Bildungsplan**

Die mittlerweile in vielen Betrieben – auch gestützt auf entsprechende Tarifverträge -stattfindenden *Mitarbeiter–Vorgesetzten–Gespräche* (MVGs) zur jährlichen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs ergeben erst dann eine Perspektive, wenn

sie sich auf einen altersgerechten betrieblichen Bildungsplan beziehen. Es ist daher anzustreben, dass ein solcher Bildungsplan verpflichtend wird. Es ist zu prüfen, ob durch eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes erweiterte Berichtspflichten und mehr Initiativrechte ermöglicht werden können. Bereits unter Rot-Grün wurde § 96 des Betriebsverfassungsgesetzes mit Initiativrechten des Betriebsrates bei Fragen der Weiterbildung ausgestattet. Diese müssen noch weitaus stärker genutzt und von den Belegschaften angenommen werden. Ebenso ist ein Rechtsanspruch auf ein regelmäßiges Personalentwicklungsgespräch für alle Beschäftigten zu schaffen, wie auch Unternehmen ab einer bestimmten Größe verpflichtet werden sollten, eine Altersstrukturanalyse vorzulegen.

**b) Qualifizierung der Vorgesetzten**

Da die Betriebe und damit auch die Vorgesetzten in der Vergangenheit weitgehend entwöhnt waren, mit älteren Beschäftigten zu arbeiten (und sich auf eine eher altershomogene Belegschaft beziehen konnten), besteht ein beträchtlicher Weiterbildungsbedarf für Vorgesetzte sowie für alle Personalverantwortlichen, zu den Themen altersheterogene Belegschaften, altersgerechte Weiterbildung sowie altersspezifische und zielgruppenspezifische Lerninhalte.

**c) Lernzeitkonten**

Eine Forcierung der Weiterbildungsaktivitäten hat Auswirkungen auf die betrieblichen und individuellen Zeitstrukturen. Vermehrte Weiterbildung braucht mehr Zeit. Da bereits aktuell Zeitmangel die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung be- oder gar verhindert, gewinnen Fragen der Arbeits- und Lernzeitorganisation zukünftig an Bedeutung. Mittlerweile hat eine Vielzahl von Betrieben mit Betriebsrat Arbeitszeitkonten eingeführt, die sich bei entsprechenden Vereinbarungen zwischen den Tarif- bzw. Betriebsparteien auch für die berufliche und betriebliche Weiterbildung nutzen ließen. Da die Einrichtung eines Kontos allein nicht automatisch auch ein ausreichendes Zeitguthaben entstehen lässt, sind weitere Möglichkeiten zu entwickeln, um die benötigten Lernzeiten für lebenslanges Lernen bereitzustellen. Für einen Grundstock bieten sich die Ansprüche aus Bildungsurlaubsgesetzen, bestehende tarifliche und betriebliche sowie bundesweit gleiche Freistellungsansprüche und weitere, auf Zeitkonten angesparte Zeitguthaben, an, die durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen aufgestockt werden können. Um Investitionen in Humankapital zu fördern, ist flankierend eine öffentliche Unterstützung sinnvoll, z. B. durch Steuererleichterungen oder andere Regelungen. Unabdingbar ist eine Insolvenzsicherung von Lernzeitkonten.

**d) Freistellungszeiten für Weiterbildung**

Um das Ziel einer längeren Lebensarbeitszeit zu erreichen, braucht es über die Erwerbsbiographie hinweg regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten. Dafür müssen Freistellungszeiten für Weiterbildung rechtlich abgesichert und finanziert werden. In Österreich gibt es seit 1998 eine gesetzliche Regelung zur so genannten Bildungskarenz, bei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Teilnahme an

einer Weiterbildungsmaßnahme freigestellt wird. Die Bildungskarenz kann für das Nachholen von Schul- oder Studienabschlüssen, für Fremdsprachenschulungen oder Höherqualifizierungen in Anspruch genommen werden. Sie kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten für mindestens 3 Monate bis maximal 12 Monate vereinbart werden. Bei positivem Bescheid der Arbeitsmarktservices<sup>6</sup> über Zulassung des gewählten Kurses wird der Bildungsurlaub in Form des Weiterbildungsgeldes aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung bezahlt. Diese Möglichkeit, sich längerfristig bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses weiterbilden zu können, sollte nach österreichischem Vorbild auch in Deutschland ermöglicht werden.

**e) Berücksichtigung des individuellen Zeitbudgets**

Bei den betrieblichen und überbetrieblichen Qualifizierungsangeboten müssen die individuellen Lebensumstände der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Alle Angebote müssen für Männer und Frauen gleichermaßen zugänglich sein: dies gilt für Teilzeitbeschäftigte ebenso wie für Beschäftigte mit familiären Pflichten, wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Erforderlich sind nicht nur familienfreundliche Arbeits- sondern auch Weiterbildungszeiten.

**2. Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Hauptverantwortung für betriebliche Weiterbildung in erster Linie bei den Unternehmen liegt. In zweiter Linie muss aber auch die Verantwortung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herausgestellt werden:

So zeigen die ersten Evaluationsergebnisse des Tarifvertrages in der baden-württembergischen Metallbranche, dass die Bereitschaft, Weiterbildungsangebote anzunehmen, stärker gefördert werden muss. Offensichtlich sieht ein Teil der Beschäftigten ein Weiterbildungsangebot nicht als Chance, sondern als Leistungsmesser, der zu einer negativen Bewertung und zu beruflichen Nachteilen führen könnte. Hier muss eine neue Kultur des Vertrauens zwischen Unternehmer und Beschäftigten entstehen.

Die Beschäftigten müssen dafür gewonnen werden, ihre eigene Erwerbsbiographie auch im Hinblick auf Qualifizierungsnotwendigkeiten zu planen. Hier kommt dem Betriebsrat, aber auch der gesellschaftlichen Debatte eine Schlüsselrolle zu. Ohne engagierte Mitarbeit der Betroffenen kann betriebliche oder öffentlich geförderte Qualifizierung nicht funktionieren. Deshalb sind Eigeninitiative und Selbstverantwortung gefordert. Es ist auch zumutbar, dass ein Teil der Finanzierung (z.B. Vorleistungen in Form von Zeitkonten etc.) von den Beschäftigten mitgetragen wird. Eine Individualisierung und Privatisierung der betrieblichen Weiterbildung darf damit aber nicht verbunden

---

<sup>6</sup> Entspricht der Bundesagentur für Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland.

sein. Aufstiegsqualifizierungsmaßnahmen hingegen beinhalten eine hohe persönliche Komponente und liegen im individuellen Interesse der Arbeitnehmer. Diese sollten auch bereit sein, zeitliche und finanzielle Ressourcen in ihre Aufstiegsqualifizierungsmaßnahmen zu investieren.

### 3. Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit (SGB III) und der Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II)

Die durch Arbeitsmarktpolitik geförderte berufliche Weiterbildung ist seit Jahren rückläufig. Der Rückgang ist nicht allein auf sinkende Teilnehmerzahlen im relativ kleinen Segment der im Rahmen des SGB III geförderten Weiterbildung zurückzuführen. Auch bei der betrieblichen Weiterbildung sind die Teilnehmerzahlen gesunken. Betroffen sind v.a. die neuen Länder und hier insbesondere erwerbstätige Männer. Auch der Durchschnittswert der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit sinkt deutlich. Dass eine Kombination aus verstärkter Sparpolitik und des gestiegenen Kostendrucks in den Betrieben zu weniger förderlichen Rahmenbedingungen geführt hat, scheint plausibel.

***Teilnehmerinnen und Teilnehmer an geförderter Weiterbildung im Jahresdurchschnitt:***

2002: 340.000  
 2003: 260.000  
 2004: 184.000  
 2005: 114.000  
 2006: 119.000.<sup>7</sup>

Zu dem absoluten Rückgang bei der Förderung beruflicher Weiterbildung kommt hinzu, dass der Anteil kurzfristiger Weiterbildungsmaßnahmen ohne Berufsabschluss in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Nur knapp 7% der im Jahr 2006 geförderten Weiterbildungsmaßnahmen hatten laut Berufsbildungsbericht 2007 der Bundesregierung einen Berufsabschluss zum Ziel. Dabei hat das IAB festgestellt, dass sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei Maßnahmen mit Berufsabschluss mittelfristig deutlich erhöht, wohingegen kürzere Maßnahmen eine geringere Beschäftigungswirkung haben. Die BA kann nicht allein für eine umfassende Weiterbildungspolitik verantwortlich sein. Aber sie muss ihren Beitrag leisten, insbesondere für die Arbeitssuchenden und Geringqualifizierten.

#### **a) Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit**

Die Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit seit 2006 muss der Beginn einer längst überfälligen Trendwende sein. So sind bis August 2007 rund 210.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine geförderte Weiterbil-

<sup>7</sup> Alle Förderungen über SGB III und SGB II (ohne Optionskommunen). Quelle: IAB-Betriebspanel

dung eingetreten. Es ist zu begrüßen, dass die BA Programme zum Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen sowie zur Weiterbildungsförderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 45 Jahren in KMU wieder verstärkt auflegt. Hierbei sollte ein besonderer Schwerpunkt auf die Qualifizierungskomponente vor den Eingliederungszuschüssen gelegt werden. Außerdem sollte die BA mehr für diese Programme werben, mit dem Ziel, dass sie sowohl von den Betroffenen als auch von den Betrieben mehr angenommen und abgerufen werden. Die BA soll die ihr zur Verfügung stehenden Mittel für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Eingliederungstitel und für Weiterbildungsmaßnahmen für den Berechtigtenkreis des SGB II zweckbestimmt für Qualifizierung einsetzen und ganz ausschöpfen. Analog zum Instrument der Quali-Kombi für junge Leute sollte eine Alters-Quali-Kombi implementiert werden. Finanzielle Spielräume der BA sollten nicht primär für eine Beitragssatzsenkung, sondern für einen weiteren Ausbau der beruflichen Weiterbildung genutzt werden.

**b) „Zweite Chance“ ermöglichen**

Als Sofortmaßnahme „Zweite Chance für junge Erwachsene bis 35 Jahre“ ist ein steuerfinanziertes Sonderprogramm zur Nachholung von Schul- oder Berufsabschlüssen sinnvoll. Das Programm ist für junge Erwachsene vorgesehen, die älter als 25 Jahre sind und nicht von der Eingliederungsförderung junger Arbeitsloser (U25-Programme) erfasst werden. Die vorhandene Förderung im SGB III-Rechtskreis wird damit insbesondere mit Blick auf ALG II- und Nichtleistungsempfänger/innen durch ein steuerfinanziertes Programm ausgeweitet, an dem sich Bund und Länder gleichermaßen beteiligen. Als Finanzvolumen werden im ersten Jahr 100 Mio. Euro vorgeschlagen, die dann in den fünf Folgejahren bis auf 500 Mio./Jahr linear aufwachsen, wenn die Nachfrage nach Teilnahmeplätzen dies erfordert. Das Programm deckt die Maßnahmekosten ab und bei Bedarf den Lebensunterhalt, sofern kein Anspruch nach SGB II oder SGB III besteht. ESF-Mittel können zur Kofinanzierung genutzt werden.

**c) Weiterbildung von NichtleistungsempfängerInnen sichern**

Arbeitslose, die weder einen Anspruch Versicherungsleistungen noch auf Leistungen nach dem SGB II besitzen, gehen bei der Weiterbildungsförderung schnell leer aus. Zuständig für ihre Arbeitsvermittlung ist rechtlich die BA (SGB III) Faktisch gehen Nichtleistungsempfänger/innen – häufig Frauen – bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel dann leer aus, sofern sie nicht Berufsrückkehrerinnen sind. Die Bemühungen der BA zu einer stärkeren Beteiligung von Nichtleistungsempfänger/innen an Qualifizierungsmaßnahmen müssen verstärkt werden. Die Bundesregierung sollte einen Pflichtanteil von Nichtleistungsempfänger/innen an Maßnahmen, die zum Berufsabschluss führen, vorschreiben und im Gegenzug eine Steuerfinanzierung für diesen Teilnehmerkreis sicherstellen.

#### 4. Verantwortung der öffentlichen Hand

##### a) **Weiterbildungsberatung / Qualitätssicherung**

Die Bundesregierung sollte Programme zur Stärkung der Weiterbildungsberatung und der Qualitätssicherung entwickeln und die Berufs- und Weiterbildungsberatung vernetzen. Dabei kommt der Bundesagentur für Arbeit eine besondere Rolle zu. Hier sollten Ressourcen für eine individuelle Beratung eingerichtet werden. Nach dem Vorbild der Qualifizierungsagentur Agentur Q sind Beratungsagenturen zu fördern, die sich v.a. auf Weiterbildungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen konzentrieren und dem drohenden Fachkräftemangel gerade dort entgegenwirken. Ein Vorbild findet diese Form der Qualifizierungsberatung in der Umsetzung des WeGebAU-Programms in diesem Jahr. Hier ist beabsichtigt, rund 200 betriebliche Qualifizierungsberater/innen („Kümmerer“) für rd. 80 Wirtschaftsräume einzusetzen.

Neben der Beratung wird die Frage einer Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen zunehmend wichtiger. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ohne Zertifizierung führt dazu, dass das Gelernte im beruflichen Alltag oft nicht anerkannt wird. Allgemein gültige Qualitätskriterien bei der Beratung sind daher unerlässlich. Den Anbietern stehen bereits Verfahren zur Verfügung, die sich in anderen Bereichen (Produktion, Dienstleistung) bewährt haben, wie z.B. Zertifizierung nach DIN-Norm ISO 9000 ff oder das EFQM-Modell. Aber auch Wettbewerbe oder Qualitäts- bzw. Gütesiegel sind Verfahren zur Qualitätssicherung, auf die Anbieter von Bildungsmaßnahmen zurückgreifen können. Ein Anspruch auf Zertifizierung oder die Schaffung eines nationalen Referenzrahmens analog zum britischen „National Vocational Qualification-System“<sup>8</sup> ist überlegenswert.

Die Tarifpartner sollten im Rahmen der Forschungs- und Transferprogramme des Bundes bei der Implementierung und der Evaluation ihrer Qualifizierung-Tarifverträge unterstützt werden. Es sind spezielle Förderprogramme zur Schulung von Betriebsräten für Fragen der Weiterbildung und der Personalentwicklung mit Unterstützung des Bundes aufzulegen.

##### b) **Nationaler Weiterbildungsfonds**

Wir müssen die Schaffung eines Nationalen Weiterbildungsfonds prüfen, der die Tarifpolitik dabei unterstützt, Weiterbildungsmaßnahmen stärker zu berücksichtigen. Aus dem Fonds können tarifliche Vereinbarungen – bei Vorliegen klarer Kriterien – mitfinanziert werden. Eine Fondslösung verhindert, dass Betriebe, die in Fortbildungen investieren, benachteiligt sind.

---

<sup>8</sup> Mit dem NVQ-System sollte auf die stark zergliederte berufliche Qualifizierung reagiert werden, indem allgemeine Grundlagen geschaffen werden. Hierbei sind Qualifikationen in einzelne Module (units) bzw. Teilqualifikationen untergliedert und unterschiedlichem Schwierigkeitsniveaus zugeordnet. Die Qualifikationen und Module werden als Lernergebnisse in Form von Kompetenzen beschrieben, wobei die einzelnen Module separat abgeschlossen und zertifiziert werden können.

Um die Beschäftigung zu verstetigen und Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen, wird vorgeschlagen, die Weiterbildungsfonds insbesondere auch für die Zeitarbeitsbranche zu nutzen. So könnte es aussehen: Die Tarifparteien entwickeln für die Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche ein tarifvertraglich abgesichertes Qualifizierungskonzept, das mit einer Zusatzabgabe der Arbeitgeber in Höhe von 1% der Bruttolohnsumme über einen Branchenfonds finanziert wird. Die Organisation und Steuerung des Weiterbildungsfonds erfolgt durch eine von den Tarifparteien gemeinsam eingerichtete Stelle.

Sofern die Beschäftigten die Voraussetzungen erfüllen, kommt grundsätzlich eine ergänzende Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit in Betracht. Dies gilt für die Fälle von drohender Arbeitslosigkeit und Weiterbildungsförderung Älterer sowie Geringqualifizierter.

**c) Weiterbildungspass**

Weiterbildungsmodule sollen ihre Anschlussfähigkeit an die bestehenden Ausbildungsordnungen finden und in einem nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) oder Weiterbildungspass zertifiziert werden. Entsprechend sollten sie in den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) konsequent mit einbezogen werden.

**d) Wissenschaftliche Weiterbildung**

Die Hochschulen sollten sich im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung von Akademikerinnen und Akademikern und Führungskräften mehr engagieren (siehe Nachqualifizierung von Ingenieuren). Die Zugangsvoraussetzungen müssen erweitert werden.

**e) Mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen**

Die Abschottung von akademischer und beruflicher Bildung muss ein Ende haben. Wer eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, muss in Zukunft leichter studieren können. Ein bundesweit einheitlicher und transparenter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ist überfällig. Gerade der dritte Bildungsweg bietet eine große Chance, mehr Studierende für Technik- und Naturwissenschaften zu mobilisieren. Die Bundesregierung ist aufgefordert, Vorschläge und Initiativen vorzulegen und mit den Ländern auf mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen hinzuwirken. Dies gilt auch für die Vernetzung betrieblicher und beruflicher Weiterbildung mit allgemeiner und politischer Weiterbildung.

**f) Anspruch auf Weiterbildungsförderung im Zuge einer Arbeitsversicherung**

Perspektivisch ist die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln. Dazu gehört insbesondere, dass nicht nur der Versicherungsfall Arbeitslosigkeit abgesichert wird, sondern bereits vorsorgend Arbeitslosigkeit zu vermeiden und Übergänge zwischen Phasen abhängiger Beschäftigung, Weiterbildung, selbstständiger Tätigkeit, Familienzeiten etc. abzusichern ist. Damit soll auch bei zunehmend unsteten Erwerbsbiografien die erforderliche soziale Absicherung ermöglicht werden, die ihrerseits erst Flexibilität ermöglicht.

Die Vermeidung bereits des Eintritts von Arbeitslosigkeit, die Bekämpfung unterwer-  
tiger Beschäftigung und die Weiterentwicklung des regionalen Beschäftigungs- und  
Infrastrukturniveaus gehören bereits heute zu den Zielen der Arbeitsförderung (§ 1  
SGB III). Im Steuerungsprinzip der Arbeitslosenversicherung sind diese Ziele bisher  
jedoch nicht ausreichend berücksichtigt. Bei einer Steuerung nach Wirkung und  
Wirtschaftlichkeit muss auch die mittel- und langfristige Zeitperspektive mitberück-  
sichtigt und durch geeignete Kennziffern unterlegt werden. Gleiches gilt für die Be-  
rücksichtigung und Messung der Qualität der Beschäftigung.

#### **IV. Arbeitsmarkt und flexible Übergänge**

Vor dem Hintergrund der Anhebung der Regelaltersgrenze haben arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eine Doppelfunktion:

- Zum einen ist es die *beschäftigungspolitische Dimension*, dafür zu sorgen, dass mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch tatsächlich bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein können;
- Zum anderen ist es die *sozialpolitische Funktion*, dafür zu sorgen, dass in den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, keine Sicherungslücken auftreten, die womöglich über Abschläge bei einem vorzeitigen Rentenzugänge dauerhaft in die Altersphase hinein reichen.

Diesem Ziel diene auch die sogenannte Vertrauensschutzregelung für Versicherte, die bis zum 31. 12. 2006 eine verbindliche Regelung über eine Altersteilzeit abgeschlossen hatten: Zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Altersteilzeit-Vertrages konnten diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass nach dem geltenden Recht der Zugang in die „Altersrente für langjährig Versicherte“ für 1948 und später Geborene stufenweise auf das vollendete 62. Lebensjahr abgesenkt werden würde. Hätte es hier keine Ausnahmeregelung gegeben, so wäre bei einer umstandslosen Umsetzung des Koalitionsbeschlusses, den Zugang in diese Altersrente weiterhin erst mit dem vollendeten 63. Lebensjahr zu ermöglichen, für viele Versicherte nach Beendigung der Altersteilzeit eine Lücke von maximal 12 Monaten bis zum frühest möglichen Zugang in die Altersrente entstanden.

Analog ist eine Regelung für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig, die aufgrund von Tarifverträgen in der Vergangenheit verbindliche Verträge über Vorruhestandsregelungen mit ihren Arbeitgebern (insbesondere im Bereich der Banken und Versicherung sowie bei der Deutschen Telekom) abgeschlossen haben. Auch diese Versicherten haben als langjährig Versicherte darauf vertraut, dass ihnen ein Rentenzugang mit dem vollendeten 62. Lebensjahr ermöglicht wird. Entsteht hier eine Lücke, so kann diese in vielen Fällen nur über den Bezug von Arbeitslosengeld geschlossen werden; für die Finanzierung der Rentenversicherung wäre eine Vertrauensschutzregelung unerheblich, da der frühere Rentenzugang durch höhere versicherungstechnische Abschläge kompensiert würde.

##### 1. Altersteilzeitgesetz

Die Altersteilzeit hat sich gerade angesichts der geburtenstarken Jahrgänge als arbeitsmarktpolitisches Instrument im betrieblichen Alltag bewährt und aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit nachweislich einen Beitrag zur Vermeidung altersbedingter Arbeitslosigkeit geleistet.

**Auch in Zukunft** wird es daher für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, die **Altersteilzeit** in verschiedenen Varianten zu nutzen. Zum 31. 12. 2009 läuft lediglich die arbeitsmarktbedingte Förderung der Altersteilzeit aus - dies heißt aber nur, dass der Arbeitgeber für ab dem 1. Januar 2010 neu beginnende Altersteilzeitverhältnisse keine Aufstockungsleistungen mehr von der Bundesagentur für Arbeit erhält, alle anderen **Rahmenbedingungen bleiben bestehen**:

- die Aufstockung des Regelarbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber für die Altersteilzeit um mindestens 20 Prozent,
- die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber auf mindestens 80 Prozent des Regelaltersentgeltes,
- die Steuer- und damit Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung für die Arbeitnehmer,
- die Sicherung der vollen Höhe des Arbeitslosengeldes bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente so gestellt, als hätte sie ihre Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeit reduziert.

Gerade die Fortsetzung der Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge ist für die Attraktivität von Altersteilzeitmodellen unabdingbar; diese Regelungen sind daher in ihrer heutigen Ausgestaltung und ihrem heutigen Umfang zu erhalten und gesetzlich klar zu stellen, um Planungssicherheit und Verlässlichkeit zu schaffen.

Bereits heute sind ca. drei Viertel aller Altersteilzeitverträge alleine durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gefördert. Für diese 300.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Flexibilitätsvorteile und die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Anreize für die Aufstockungsbeträge so attraktiv, dass sie sich für die Altersteilzeit entschieden haben. Dabei ist Altersteilzeit keine Domäne der Großbetriebe: Über die Hälfte aller Altersteilzeitverträge werden in klein- und mittelständischen Betrieben geschlossen. Gerade in Kleinbetrieben, die 95 Prozent aller Betriebe ausmachen, findet fast ausschließlich die durch Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit geförderte Altersteilzeit statt. Fast 60.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zeigen, dass Altersteilzeit auch in Kleinbetrieben machbar und attraktiv ist. Damit in noch mehr Kleinbetriebe davon Gebrauch gemacht werden kann, müssen die vorhandenen Beratungsstrukturen und –angebote der Bundesagentur für Arbeit, unter Einbeziehung der örtlichen Industrie- und Handelskammern, stärker auf die Besonderheiten der Kleinbetriebe ausgerichtet werden.

## 2. Erweiterte Perspektiven für gleitende Übergänge aus dem Erwerbsleben in die Altersrente

In Zukunft werden vielfältige Arbeitszeitmodelle benötigt, die den individuellen Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und den Betrieben andererseits gerecht werden, und die die Bereitschaft zur Realisierung von Altersübergangsmodellen fördern. Die Tarifpartner und Betriebsparteien benötigen breite Gestaltungsspielräume für möglichst flexible Übergangsmodelle.

Nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen und können ihre Arbeitszeit – wie es gegenwärtig im Altersteilzeitgesetz Voraussetzung ist – um durchschnittlich 50 Prozent absenken; auch die Interessen des Betriebes können dem entgegen stehen. Daneben sind die im Altersteilzeitgesetz zwingend vorgeschriebenen Aufstockungsleistungen nicht unbeträchtlich. Um hier die notwendige Flexibilität zu erreichen, soll neben den bisherigen Möglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes eine weitere Handlungsmöglichkeit für gleitende Altersübergangsmodelle geschaffen werden. Diese kann von den Tarifpartnern und Betriebsparteien insbesondere durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen flexibel und anwendungsbezogen ausgefüllt werden. Anders als im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes kann die Vereinbarung zum gleitenden Übergang dann auch beinhalten, dass die durchschnittliche Arbeitszeit mehr als die Hälfte der bisherigen Regelarbeitszeit beträgt. Sinnvoll ist zudem eine Erweiterung im Altersteilzeitgesetz, wonach die Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz parallel zum Bezug einer Teilrente möglich ist, um so einen flexiblen Übergang zu erleichtern.

Generell kommt der Möglichkeit des Bezugs einer Teilrente im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung zukünftig eine Schlüsselfunktion zur Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmers zu. Die Teilrente kann – abhängig von der gewählten Arbeitszeitverteilung und der Höhe des vorherigen Arbeitsverdienstes – den Einkommensverlust durch die Arbeitszeitreduzierung ganz oder teilweise ausgleichen und einen angemessenen Lebensunterhalt sichern. Wird der Einkommensverlust durch die Teilrente nicht vollständig ausgeglichen, sollte eine zusätzliche Aufstockung des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Tarifvertragsparteien müssen hierfür entsprechende Regelungen schaffen. Den Tarifpartnern und Betriebsparteien würde die Einführung der Teilrente ab dem 60. Lebensjahr die Möglichkeit eröffnen, attraktive Altersübergangsmodelle zu entwickeln.

Soweit der Arbeitgeber Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt bzw. zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zahlt, um so den Einkommensverlust in der Erwerbs- und/oder Altersphase auszugleichen, soll hier für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (wie bei der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz) entsprechende Steuer- und damit Beitragsfreiheit für diese Beträge bestehen, um so die Attraktivität eines gleitenden Überganges für die Beschäftigten zu erhöhen. Sie stellt auch keine allgemeine Subventionierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen dar, weil nur diejenigen Arbeitsver-

hältnisse gefördert werden, bei denen eine Absenkung der Arbeitszeit mit dem Bezug einer Teilrente einher geht.

*Zu den rentenrechtlichen Vorschlägen zur Teilrente vgl. Abschnitt V., 2.*

### 3. Gleitender Ausstieg Älterer mit gleitendem Einstieg Jüngerer kombinieren: Beschäftigungsbrücken

Wir wollen Beschäftigungsbrücken schaffen, bei denen Ältere in die Altersteilzeit gehen (echte Teilzeit) und das freigewordene Teilzeitkontingent durch jüngere Arbeitslose aufgefüllt wird. Besonders Ausgebildete ohne Anschlußbeschäftigung können hierdurch eine neue Chance erhalten. Diese Brücken können durch Lohnkostenzuschüsse gefördert werden. Jung und Alt ergänzen sich in der Arbeitszeit.

Solche Beschäftigungsbrücken dienen gerade unter veränderten demographischen Verhältnissen der Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen.“ Sie helfen aber auch, in den Betrieben eine ausgeglichene Altersstruktur zu erhalten, um so das Ausbildungsniveau zu sichern und die notwendige Weitergabe von Wissen und Erfahrung langfristig zu erhalten und an jüngere Beschäftigte weiterzugeben. Betriebe sollten bei einer derartigen Kombination von „gleitendem Ausstieg“ und „gleitendem Einstieg“ von der Bundesagentur für Arbeit finanziell und durch Beratung unterstützt werden.

### 4. Besserer Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten

Lebensarbeitszeitkonten können flexible Übergänge in den Renteneintritt unterstützen. Mit der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, flexibel Entgeltbestandteile auf einem Konto anzusparen. Über Lebensarbeitszeitkonten kann eine Freistellung vor dem Rentenbeginn erreicht oder in Kombination mit Altersteilzeit die Arbeitsphase verkürzt werden.

Die Rahmenbedingungen für die Attraktivität von Lebensarbeitszeitkonten sowie aller anderer Formen von Arbeitszeitkonten sind durch einen verbesserten Insolvenzschutz der Guthaben für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen, wie es bereits im Koalitionsvertrag vorgesehen ist:

- a) Generell gilt, dass die Rahmenbedingungen einfach und transparent sein müssen, und dass sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer größtmögliche Flexibilität bieten müssen. Die Konten sind bereits erarbeitetes wirtschaftliches Eigentum der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, doch hat gegenwärtig nur ein geringer Teil der Unternehmen eine spezielle Insolvenzsicherung für die Guthaben auf den Konten vorgenommen; insbesondere in Klein- und mittelständischen Unternehmen sind

die Lebensarbeitszeitkonten – wenn sie überhaupt existieren – nur selten insolvenzgesichert, woraus erhebliche Unzulänglichkeiten für die Beschäftigten sowie Haftungsrisiken für Geschäftsführer und Personalleiter resultieren.

- b) Sog. Störfälle sind nicht immer hinreichend gesichert. Dies betrifft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, den Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin oder eine verminderte Erwerbsfähigkeit. Auch bei Insolvenz ist durch einen besonderen Schutz der Verlust der Guthaben aus Altersteilzeit oder Wertguthaben vorzubeugen.
- c) Eine verbesserte Insolvenzsicherung für Arbeitszeitkonten muss aus folgenden Elementen bestehen: Der Verpflichtung zur Insolvenzsicherung, dem Anspruch auf Nachweis der Sicherung, der Nachweispflicht gegenüber der Sozialversicherung, und der Verbesserung der Sanktionsmöglichkeiten bei unterbliebener Insolvenzsicherung. Denkbar ist perspektivisch, dass der Insolvenzschutz für Arbeitszeitkonten über das Insolvenzgeld oder einen Insolvenzsicherungsverein gesichert werden kann. Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass Wertguthaben auf einem Konto im Fall der Arbeitslosigkeit nicht auf Lohnersatzleistungen nach dem SGB II und SGB III angerechnet werden.
- d) Die bereits insolvenzgesicherte Altersteilzeit ist insofern zu verbessern, als dass in zukünftigen Regelungen die Insolvenzsicherung auch den Aufstockungsbetrag umfassen soll.
- e) Neben der besseren Insolvenzsicherung sind die Bedingungen für die Portabilität von Ansprüchen aus Lebensarbeitszeitkonten zu verbessern. Ansprüche aus Lebensarbeitszeitkonten dürfen beim Wechsel des Arbeitgebers nicht verfallen, damit die berufliche Mobilität nicht eingeschränkt wird.

## 5. Notwendiger Regelungsbedarf im Bereich des SGB II

Versicherten, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, müssen seitens des Trägers der Grundsicherung für Arbeitssuchende ein zumutbares Arbeitsplatzangebot erhalten, ehe sie auf einen abschlagsgeminderten Rentenzugang verwiesen werden können: Nach dem Auslaufen des sogenannten „erleichterten Leistungsbezuges“ für ältere Arbeitslose zum 31. Dezember 2007 könnten die Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende diese Versicherten – soweit die Anspruchsvoraussetzungen bestehen – auch gegen ihren Willen in eine abschlagsgeminderte vorzeitige Altersrente verweisen. Diese Möglichkeit, die aus der absoluten Nachrangigkeit der Leistungen des SGB II gegenüber anderen Leistungen (und damit auch der der Rentenversicherung) resultiert, wäre doppelt kontraproduktiv:

- Dem Ziel, das Erwerbspersonenpotenzial Älterer besser auszuschöpfen, würde eklatant widersprochen werden, da hier keine Aktivierung durch die Träger der Grundversicherung stattfände, sondern eine Politik des Vorruhestands zu schlechten Bedingungen betrieben würde;
- sozialpolitisch ist es nicht zu vermitteln, dass langjährig Versicherte, die die Anspruchsvoraussetzungen für die vorgezogene „Altersrente für langjährig Versicherte“ erfüllen, ihre Altersrente mit Abschlägen beziehen müssen, während Versicherte, die nicht die Vorversicherungszeiten erfüllen, Leistungen nach dem SGB II beziehen können, bis sie beim Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente ohne Abschläge erhalten.

Eine sozialpolitisch sinnvolle Lösung kann daher nur darin bestehen, dass eine Verweisung in eine vorgezogene Altersrente nur dann erfolgen kann, wenn ein Angebot in eine zumutbare sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, das der Träger der Grundversicherung unterbreitet hat, abgelehnt worden ist. Hierzu ist eine gesetzliche Klarstellung notwendig, dass Leistungsträger nicht befugt sind, gegen den Willen von Leistungsberechtigten nach dem SGB II einen Antrag auf vorzeitige Altersrente mit Abschlägen zu stellen.

## V. Modernisierung des Rentenrechts

Um flexiblere Übergänge von der Erwerbsphase in die Altersphase zu ermöglichen und den Tarifpartnern flexiblere Instrumente zur rentenrechtlichen Bewertung erschwelter Arbeitsbedingungen während der Erwerbsphase an die Hand zu geben, müssen die Vorschläge zur Verbesserung des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit sowie die arbeitsmarktpolitischen Instrumente durch Veränderungen im Rentenrecht ergänzt werden.

Trotz aller Anstrengungen, die darauf abzielen die Regelaltersgrenze gesund in Arbeit zu erreichen, wird es auch in Zukunft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben, die auf Grund gesundheitlicher Beeinträchtigungen ihre bisherige Tätigkeit nicht oder nicht in vollem Umfang ausüben können.

Erstes Ziel ist, dass auch diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben können, die ihrem individuellen Leistungsvermögen entspricht.

Daneben ist es notwendig, rentenrechtliche Regelungen zu finden, die ausgehend von der individuellen Lebens- und Arbeitssituation ein höheres Maß an Flexibilität ermöglichen.

### 1. Zusatzbeiträge in der gesetzliche Rentenversicherung

Bereits gegenwärtig ist es (nach § 187a SGB VI) möglich, zusätzliche Beiträge in die Gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten<sup>9</sup>. Allerdings steht diese Möglichkeit bisher

- nur Pflichtversicherten offen und
- dient nur dem ‚Abkaufen‘ ansonsten anfallender versicherungstechnischer Abschläge bei einem vorzeitigen Zugang in eine Altersrente.

---

<sup>9</sup> § 187a SGB VI: Zahlung von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters

(1) Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres können Rentenminderungen durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters durch Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden. Die Berechnung zur Zahlung setzt voraus, dass der Versicherte erklärt, eine solche Rente zu beanspruchen.

(2) Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich nach der Auskunft über die Höhe der zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters erforderlichen Beitragszahlung als höchstmögliche Minderung an persönlichen Entgeltpunkten durch eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters ergibt. Diese Minderung wird auf der Grundlage der Summe aller Entgeltpunkte ermittelt, die mit einem Zugangsfaktor zu vervielfältigen ist und die sich bei Berechnung einer Altersrente unter Zugrundelegung des beabsichtigten Rentenbeginns ergeben würden. Dabei ist für jeden Kalendermonat an bisher nicht bescheinigten künftigen rentenrechtlichen Zeiten bis zum beabsichtigten Rentenbeginn von einer Beitragszahlung nach einem vom Arbeitgeber zu bescheinigenden Arbeitsentgelt auszugehen. Der Bescheinigung ist das gegenwärtige beitragspflichtige Arbeitsentgelt aufgrund der bisherigen Beschäftigung und der bisherigen Arbeitszeit zugrunde zu legen. Soweit eine Vorausbescheinigung nicht vorliegt, ist von den durchschnittlichen monatlichen Entgeltpunkten der Beitragszeiten des Kalenderjahres auszugehen, für das zuletzt Entgeltpunkte ermittelt werden können.

(3) ....

Diese Zahlung kann entweder in einem Betrag oder in monatlichen Beträgen vor Renteneintritt erfolgen. Die Möglichkeit, Zusatzbeiträge zur Erlangung einer höheren Rente über das Maß etwaiger Abschläge hinaus zu entrichten, besteht nicht.

Diese Möglichkeit wird nur sehr selten genutzt. Neben der möglicherweise fehlenden Information spielt hier die Höhe der zu entrichtenden Beträge eine entscheidende Rolle:

Entscheiden sich Versicherte mit 45 Beitragsjahren und durchschnittlichem Versichertenverlauf, zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente zu gehen, so müssen sie einen einmaligen Betrag in Höhe von ca. 20.000 EUR entrichten, um die Abschläge von 7,2 Prozent zu kompensieren.

Erfolgt die Zahlung des Zusatzbeitrages in monatlichen Raten vor Renteneintritt, so wären bei einem durchschnittlichen Bruttoeinkommen (ca. 2.450 EUR) monatliche Raten von 333,33 EUR (dies entspricht einer Belastung von 13,60 % des Einkommens!) aufzubringen, wenn die Entscheidung fünf Jahre vor dem angestrebten Rentenzugang erfolgt.

Es ist daher sinnvoll, das Instrument der Entrichtung zusätzlicher Beiträge flexibler zu handhaben, damit es tatsächlich zur Anwendung kommen kann<sup>10</sup>:

- a) Wenn die Entrichtung zusätzlicher Beiträge an die Entscheidung über einen vorzeitigen Rentenzugang gekoppelt ist, so greift sie erst bei rentennahen Jahrgängen bzw. älteren Versicherten, da jüngere Versicherte i. d. R. noch nicht in der Lage sind, eine entsprechende Planung über ihren Ausstieg aus dem Erwerbsleben vorzunehmen. Sinnvoll ist es daher, **unabhängig von einer konkreten Entscheidung** die kontinuierliche Zahlung zusätzlicher Beiträge während des gesamten Erwerbslebens zuzulassen. Durch den längeren Zeitraum, in dem Beiträge entrichtet werden, reduziert sich so der notwendige Betrag, der zum völligen oder teilweisen ‚Rückkauf‘ der Abschläge notwendig ist, deutlich: In dem oben genannten Beispiel eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin mit Durchschnittseinkommen würde ein monatlicher Betrag von 55,56 EUR im Monat ausreichen, die Rentenabschläge zu kompensieren, wenn sie über einen Zeitraum von 30 Jahren erfolgen; die monatliche Belastung läge dann bei nur noch bei 2,27 %.
- b) Damit einher gehen muss eine **flexible Verwendung der zusätzlichen Beiträge**, ohne dass die Beitragszahlung an den vorzeitigen Rentenzugang gekoppelt ist: Die Versicherten müssen flexibel je nach Lebenslage entscheiden können, ob die entrichteten Beiträge – wie im geltenden Recht – zur Ablösung der Abschläge verwendet werden, oder ob die Beiträge bei einem – politisch ja gewollten – regulären Renteneintritt erst mit der Regelaltersgrenze rentensteigernd berücksichtigt werden. Dabei sollen diese Beiträge bei der Berechnung der Leistungshöhe wie die Zuschläge an Entgeltpunkten

<sup>10</sup> Grundlegend ist, dass den zusätzlichen Beiträgen beim späteren Rentenbezug auch äquivalente Leistungen gegenüberstehen. Diese leistungsrechtliche Vorgabe hat auch Konsequenz für die Finanzierung der Rentenversicherung: So gilt es zu verhindern, dass ggf. durch hohe Zahlungen zusätzlicher Beiträge Auswirkungen auf den Beitragssatz entstehen; dies kann erreicht werden, indem die Schwankungsreserve erhöht wird.

im Falle eines Versorgungsausgleichs (§ 76 SGB VI) behandelt werden.<sup>11</sup> Beibehalten wird auch die Beitragsbemessungsgrenze, bis zu der eine Entrichtung von Beiträgen möglich ist.<sup>12</sup>

- c) Aus dieser Öffnung muss eine **weitere Gleichstellung im Leistungsrecht** resultieren: Wenn die zusätzlich entrichteten Beiträge bei der Berechnung von Entgeltpunkten wie Pflichtbeiträge behandelt werden, so kann sich dies nicht nur auf die Absicherung im Alter beziehen; auch das Risiko der Erwerbsminderung und das Hinterbliebenenrisiko müssen abgesichert sein.
- d) Die Möglichkeit der zusätzlichen Entrichtung von Beiträgen soll nicht nur Pflichtversicherten offen stehen, sondern **generell allen Versicherten**. Zudem soll auch die Möglichkeit eröffnet werden, **Zahlungen durch die Arbeitgeber** zu ermöglichen, wenn entsprechende tarifvertragliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen dies vorsehen. Damit können auch gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen im Erwerbsverlauf besser durch zusätzliche Rentenanwartschaften berücksichtigt werden. Dem Verursacher-Prinzip könnte damit Rechnung getragen werden, da so z. B. durch die Tarifvertragsparteien konkret geregelt werden könnte, welche Arbeitsplätze als ‚belastend‘ zu definieren sind: Da hier mit größerer Wahrscheinlichkeit ein früherer Rentenzugang oder eine Erwerbsminderung zu erwarten ist, ist es sinnvoll, dass hier zusätzliche Beiträge an die Rentenversicherung entrichtet werden, die im Fall des vorzeitigen Rentenzugangs die Abschläge zumindest teilweise kompensieren oder im Falle des regulären Rentenzugangs zu einer höheren Rente führen. Soweit besondere Erschwernis-Zulagen des Arbeitgebers gezahlt werden, könnten diese – ganz oder teilweise – nicht als Entgelt, sondern in die Rentenversicherung gezahlt werden. Auf eine gesetzliche Vorgabe über den abzusichernden Personenkreis und die Höhe der zusätzlichen Vorsorge könnte so verzichtet werden, wenn dies in die Verantwortung der einzelnen bzw. der Tarifvertragsparteien gestellt wird.
- Darüber hinaus könnten auch Abfindungen des Arbeitgebers bei Sozialplänen als zusätzliche Rentenbeiträge auf die Rentenkonten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt werden, um Abschläge bei einem vorgezogenen Rentenzugang zu kompensieren.

Die Zusatzbeiträge, die durch die Arbeitgeber gezahlt werden, sollten steuer- und sozialversicherungsfrei sein.

---

<sup>11</sup> Anwartschaften errechnen sich nach der Höhe der Beiträge und der Entgeltposition zum jeweiligen Zeitpunkt der Entrichtung; besonders ‚günstige‘ Möglichkeiten zum Erwerb von Anwartschaften, die zum Nachteil der Rentenversicherung bzw. der Solidargemeinschaft der Versicherten gehen, wird es nicht geben, da diese Zuschläge zwar selber die Anwartschaften erhöhen, aber sie nicht zur Grundlage der Bemessung von Zurechnungszeiten dienen.

<sup>12</sup> Damit allerdings auch Versicherte mit hohem Einkommen die Möglichkeit der flexiblen Beitragszahlung nutzen und bei einem Zugang in Regelaltersrente eine höhere Rente erzielen können, ist es sinnvoll, von der Betrachtung der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze abzugehen: Wenn sich bei einer abgeschlossenen Versicherungsbiographie heraus stellt, dass in einem bestimmten Zeitraum die Summe der entrichteten Pflichtbeiträge und der zusätzlichen Beiträge oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze lag, so können die überschießenden Beiträge verwendet werden, um ‚Lücken‘, die i.d.R. zum Beginn der Versicherungsbiographie vorhanden sind, zu schließen – allerdings gilt dann auch hier die Beitragsäquivalenz.

## 2. Weiterentwicklung der Teilrente

Liegen die Voraussetzungen für den Bezug einer (vorgezogenen) Altersrente vor, so braucht diese seit 1992 nicht im vollen Umfang in Anspruch genommen, sondern kann auch als Teilrente bezogen werden. Der Vorteil besteht darin, dass bei einem vorzeitigen Rentenzugang die versicherungstechnischen Abschläge nur auf den jeweiligen Teil der Rente bezogen werden, der tatsächlich in Anspruch genommen wird.<sup>13</sup> Gleichzeitig werden weiterhin Anwartschaften erworben, wenn zusätzlich zum Bezug einer Teilrente eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird. Dies erhöht dann die Rente, sobald es zum endgültigen Rentenzugang kommt. Für die Finanzierung der Rentenversicherung ist der Bezug einer Teilrente aufkommensneutral, da der frühere – und damit längere – Bezug eines Teils der Rente durch versicherungstechnische Abschläge kompensiert wird.

Gegenwärtig hat die Teilrente allerdings eine geringe Bedeutung: Gleitende Übergänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand finden nahezu ausschließlich über die Altersteilzeit statt. In der Zukunft kann das Instrument der Teilrente in Verbindung mit Teilzeitarbeit oder Altersteilzeit für einen gleitenden Übergang von der Erwerbsphase in die Altersphase genutzt werden, wenn die gegenwärtigen starren Regelungen zur Teilrente flexibler ausgestaltet werden:

- Parallel zum Bezug einer Teilrente ist heute eine Beschäftigung nur möglich, wenn bestimmte **Einkommensgrenzen** nicht überschritten werden. Diese Einkommensgrenzen bestehen nicht in einheitlichen Nominalbeträgen, die für alle Versicherten gleich sind, sondern sind abhängig von dem Umfang der Teilrente und dem im dem individuellen Arbeitseinkommen in den letzten Jahren vor dem Zugang in die Teilrente.
- Ebenfalls zu unflexibel ist das **Spektrum eines Teilrentenbezugs**: Möglich ist nur die Inanspruchnahme einer Teilrente im Umfang von einem Drittel, der Hälfte oder zwei Dritteln einer Vollrente.

Um hier zu mehr Flexibilität zu gelangen und so den unterschiedlichen Erwerbsbiographien und Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht zu werden, ist es notwendig, die **Regelungen zur Teilrente weiter zu entwickeln**:

- a) Neben den bisherigen Regelungen zur Teilrente soll zukünftig eine spezielle „**Altersrente wegen Teilrentenbezug**“ geschaffen werden. Sie soll Versicherten offen stehen, die den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit reduzieren wollen oder müssen; sozialrechtliche Anspruchsvoraussetzungen sind die Vollendung des 60. Lebensjahrs sowie 35 Jahre an rentenrechtlichen Zeiten (nach § 38 SGB VI). Da der Zugang in die Teilrente den üblichen Prinzipien des Rentenrechts folgt, sind mit der Teilrente auch die entsprechenden versicherungstechnischen Abschläge verbunden. Bei dem frühest mögli-

<sup>13</sup> Analog dazu sind die Vorteile einer Teilrente, wenn sie mit Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wird: Auf Grundlage der nicht in Anspruch genommenen Anteile der Rente berechnen sich die versicherungstechnischen Zuschläge bei der späteren vollen Inanspruchnahme.

chen Zugang mit 60 Jahren wären dies in der Endphase der Anhebung des Renteneintrittsalters 7 Jahre x 12 Monate x 0,3 %, also 25,2 %. Um hier zu verhindern, dass die Beschäftigten ihre Möglichkeit des Zuverdienstes auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze überschätzen, kann diese nur in Anspruch genommen werden, wenn die Versicherten im Alter nicht auf die Grundsicherung angewiesen sind. Hierzu ist die Verpflichtung der Rentenversicherungsträger erforderlich, bei dem Antrag auf diese Altersrente eine schriftliche Information über die Dauer und Höhe der Abschläge zu erteilen und die Versicherten umfassend zu beraten. Zudem ist anzustreben, dass über tarifliche oder einzelvertragliche Regelungen die durch den Teilrentenbezug bedingten Abschläge kompensiert werden; durch diese Schutzvorschrift kann nicht nur vermieden werden, dass langjährig Versicherte aufgrund zu hoher Abschläge von Altersarmut betroffen sind, sondern es würde auch verhindert, dass Teilrentenmodelle von Betrieben als eine Variante eines Kombilohns begriffen würden.

- b) Die Berechnungsgrundlage für den **Hinzuverdienst** sollen in Zukunft die drei höchsten Verdienstjahren innerhalb der letzten 10 Kalenderjahre vor dem Teilrentenbezug sein, um der vergangenen Erwerbsbiografie besser als bisher Rechnung zu tragen<sup>14</sup>. Dabei bleibt es bei dem Prinzip, dass sich aus dem Bezug von Teilrente und (Teilzeit-) Arbeitseinkommen kein höheres Einkommen ergibt als bei Fortsetzung der Vollzeitbeschäftigung. Darüber hinaus ist das Verfahren für den zulässigen Hinzuverdienst deutlich zu vereinfachen und für die Versicherten transparenter zu gestalten. Hierfür soll auf Grundlage der persönlichen Entgeltpunkte vorab eine Jahreshinzuverdienstgrenze ermittelt werden; damit bei Überschreiten dieser Grenze nur noch der übersteigende Betrag zurück zu zahlen ist.<sup>15</sup>
- c) Um den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach individuell passgenauen Regelungen entgegen zu kommen und um für eine größere Flexibilität in der Anwendung zu sorgen, sollen die bisherigen drei **Stufen der Teilrente** durch ein 10er-Stufensystem (30 %, 40 %; 50 % 60 %; 70 %) der Vollrente ersetzt werden.

Mit einer Kombination aus flexibilisierter Teilrente, Altersteilzeit bzw. Teilzeiterwerbstätigkeit und/oder Arbeitszeitkonten können mit und ohne tarifvertragliche Regelungen flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in die Altersphase organisiert werden, die sowohl den Interessen der Beschäftigten und der Betriebe gerecht werden als auch den Lebensstandard in der Übergangsphase sichern.

<sup>14</sup> Des weiteren soll die Höhe der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigen Altersrenten an die Höhe der Hinzuverdienstgrenzen bei voller Erwerbsminderung angeglichen werden.

<sup>15</sup> Gegenwärtig wird bei einem dreimaligen Überschreiten der monatlichen Hinzuverdienstgrenze die Rente zurückgestuft, so dass die Versicherten massive Rückzahlungen zu leisten haben.

### 3. Weitere Anpassung des Rechts der Erwerbsminderungsrenten an die Situation auf dem Arbeitsmarkt

Durch die Reform der Erwerbsminderungsrenten im Jahr 2000 wird bei der Gewährung einer Erwerbsminderung allein auf das gesundheitliche Leistungsvermögen sowie auf die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abgestellt; der verteilungspolitisch problematische Berufsschutz, von dem nur besser qualifizierte Versicherte profitiert haben, existiert nur noch als Vertrauensschutzregelung für Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind.

Nach § 43 SGB VI haben nun „Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes“

- mindestens 3 Stunden täglich erwerbstätig zu sein, Anspruch auf eine volle Erwerbsminderungsrente und
- diejenigen, die mindestens 3 Stunden, aber nicht mehr als 6 Stunden täglich erwerbstätig sein können, Anspruch auf eine Teilerwerbsminderungsrente.

Wenn das zeitliche Leistungsvermögen 6 Stunden täglich übersteigt, so besteht kein Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente.

Bei Versicherten mit einem Restleistungsvermögen von mehr als 3, aber weniger als 6 Stunden täglich wird allerdings nicht nur abstrakt der medizinische Gesundheitszustand berücksichtigt, sondern auch die tatsächliche Arbeitsmarktsituation, also ob Versicherte in der Lage sind, ihr Restleistungsvermögen auch in Erwerbstätigkeit umzusetzen. Wenn keine Teilzeitbeschäftigung möglich ist, erhalten sie im Rahmen der ‚konkreten Betrachtungsweise‘ eine volle Erwerbsminderungsrente aufgrund des verschlossenen (Teilzeit-) Arbeitsmarktes.

Analog zu dieser Regelung ist zu prüfen, ob für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Härtefallregelung eingeführt werden kann, wenn sie zwar ein tägliches Restleistungsvermögen von mehr als 6 Stunden aufweisen, aber auf Grund von schwerwiegenden gesundheitlichen Leistungseinschränkungen nur noch leichte Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes ausüben können. In diesem Fall sollten sie eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten, wenn

- ihnen keine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten werden kann, die ihrem Leistungsvermögen entspricht und
- sie seit mindestens 6 Monaten keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

Sofern die Vermittlung in eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist, sollten sie eine Teilerwerbsminderungsrente erhalten.

Die Feststellung des eingeschränkten Leistungsvermögens erfolgt auf Grundlage medizinischer Gutachten durch die Rentenversicherung.

Da die gesetzliche Rentenversicherung durch einen erleichterten Zugang in eine Erwerbsminderungsrente das Arbeitsmarktrisiko übernehme, wäre es sachgerecht, dass der Rentenversicherung die so entstehenden Mehrausgaben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze durch die BA und den Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende erstattet würde. Die Übernahme der Kosten durch die eigentlich für das Risiko der Arbeitslosigkeit zuständigen Institutionen würde nicht nur der Kostentransparenz Rechnung tragen, sondern wäre zudem ein besonderer Anreiz für die BA und die Träger der Grundsicherung, ältere Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln, die ihrem Leistungsvermögen entspricht.

Oberstes Ziel bleibt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ihrem individuellen Leistungsvermögen entsprechende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermöglichen. Insofern würde diese Regelung keine Abkehr von dem Ziel der Arbeitsmarktintegration von Älteren und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bedeuten, da der arbeitsmarktbedingte Zugang in die Erwerbsminderungsrente unter erleichterten Bedingungen voraus setzt, dass eine Vermittlung in Beschäftigung nicht möglich ist. Das Programm „50plus“ und andere arbeitsmarktpolitische Instrumente werden aber dazu führen, dass die Beschäftigungschancen Älterer sich erheblich verbessern werden, so dass diese Regelung nur in Ausnahmefällen zum Tragen käme.

#### 4. Verbesserter Erwerbsminderungsschutz im Bereich der 2. und 3. Säule der Alterssicherung

Mit der Entscheidung, die Lebensstandardsicherung im Alter nicht mehr allein über die gesetzliche Rentenversicherung, sondern in der Kombination mit betrieblicher Alterssicherung (2. Säule) und privater Vorsorge (3. Säule) zu sichern, ergeben sich auch Konsequenzen für die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos: Der geringere Anstieg des aktuellen Rentenwerts hat nicht nur Auswirkungen auf den Zahlbetrag der Altersrenten, sondern auch den der Erwerbsminderungsrenten der gesetzlichen Rentenversicherung.

Es ist daher sozialpolitisch nicht sinnvoll, dass die Absicherung des Risikos der Invalidität allein Sache der gesetzlichen Rentenversicherung bleibt; notwendig sind daher folgende Änderungen:

- a) Das Risiko der Erwerbsminderung soll zukünftig sowohl in der betrieblichen Alterssicherung als auch in der geförderten Altersvorsorge obligatorisch abgesichert werden.
- b) Der Personenkreis für die geförderte Altersvorsorge nach § 10a EStG ist auch auf die Empfängerinnen und Empfänger einer Erwerbsminderungsrente der gesetzlichen Rentenversicherung auszuweiten, damit diese Personen ebenfalls die Möglichkeit erhalten, den geringeren Anstieg ihrer Rente durch zusätzliche Vorsorge zu kompensieren.

## 5. Änderungen im Betriebsrentenrecht

Angesichts einer zunehmend flexibilisierten Arbeitswelt mit häufigen Betriebswechseln gilt es die gegenwärtigen Regelungen zur Portabilität und zur Unverfallbarkeit von Ansprüchen auf eine betriebliche Altersversorgung zu überprüfen. Um den flexiblen Übergang aus einer Beschäftigung in den Ruhestand auch im Betriebsrentenrecht abzusichern, ist die Möglichkeit zu schaffen, dass auch diese Anwartschaften in Form einer „Teilbetriebsrente“ in Anspruch genommen werden können.

**Anlage: Beschluss des SPD-Präsidiums am 5. März 2007 und der SPD-Bundestagsfraktion am 6. März 2007 über die Einsetzung der gemeinsamen Arbeitsgruppe**

**1.**

Der demographische Wandel hat Auswirkungen auch auf die Betriebe und das Arbeitsleben. Angesichts eines zukünftig zurück gehenden Erwerbspersonenpotenzials halten wir eine Anhebung des Renteneintrittsalters für eine notwendige Maßnahme, um den Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen durch eine höhere Beschäftigungsquote Älterer auszugleichen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihre Erfahrungen und Qualifikationen in deutlich größerem Maße als bisher im Erwerbsleben einbringen können, wenn das bisherige Wohlstandsniveau unserer Gesellschaft erhalten bleiben soll.

**2.**

Daher ist für uns klar: Die Anhebung des Renteneintrittsalters muss aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen von der tatsächlichen Möglichkeit zum längeren Verbleib im Erwerbsleben begleitet werden. Dementsprechend heißt es im Koalitionsvertrag: „Zu Beginn des nächsten Jahrzehnts wird der Gesetzgeber darüber zu befinden haben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer vertretbar ist und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können“.

Die „Initiative 50plus“, die fortlaufende Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten, eine voraus schauende Personalpolitik, altersgerechte Arbeitsbedingungen, eine Humanisierung der Arbeitswelt und eine gesundheitsschonende Gestaltung der Arbeitsplätze sind eine notwendige Voraussetzung, um durch eine bessere Qualität der Arbeit die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen.

**3.**

Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer und die Ermöglichung flexibler Rentenzugänge sind dabei kein Widerspruch, sondern bedingen einander:

Wir wollen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen die Möglichkeit haben, den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit ihrem gesundheitlichem Leistungsvermögen anzupassen. Hierzu wollen wir flexible Möglichkeiten eröffnen und Freiraum für individuelle Lösungen schaffen.

#### 4.

Über die bereits vorhandenen bzw. mit der „Initiative 50plus“ angestrebten Möglichkeiten hinaus, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und flexible Ausstiege aus dem Erwerbsleben zu schaffen, wollen wir auf Grundlage des in der Arbeitsgruppe Arbeit + Soziales beschlossenen Eckpunktepapiers eine grundsätzliche Diskussion über innovative Ansätze in den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, Arbeitsmarkt, Qualifizierung und Rente führen.

Wir werden daher unter Beteiligung von Expertinnen und Experten aus Praxis und Wissenschaft eine gemeinsame Arbeitsgruppe von Partei und Bundestagsfraktion einrichten, die die dort beschriebenen Idee konkretisieren soll.

#### 5.

Die Arbeitsgruppe formuliert ein Eckpunktepapier, in dem die Möglichkeiten, wie die Arbeitsbedingungen verbessert und der Rentenzugang flexibilisiert werden kann, beschrieben sind.

Auf dieser Grundlage werden wir anschließend vor Ort Gespräche mit Unternehmen, Betriebsräten, Tarifvertragsparteien, Wohlfahrtsverbänden und weiteren Expertinnen und Experten führen, um deren Anregungen und Ideen aufzunehmen.

Bis Ende des Jahres 2007 werden wir das abschließende Konzept beschließen.