

- allgemeine sozialpolitik ■ alterssicherung/betriebliche altersvorsorge ■ altersteilzeit/teilzeit ■ arbeitsmarktpolitik
- arbeits- und gesundheitsschutzpolitik ■ behindertenpolitik ■ gesundheitspolitik ■ soziale selbstverwaltung/sozialwahlen

Nr. 55

26. April 2007

ver.di-Beschluss zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 30.3.2007 hat der Bundesrat das „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ trotz einer überwältigenden Ablehnung in der Bevölkerung beschlossen.

Der nachstehende Beschluss des ver.di-Bundesvorstandes vom 26.3.2007 stellt unsere Forderungen an die Politik zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand dar.

Weitere Informationen und Hintergrundmaterialien sind im Internet eingestellt unter www.sopo.verdi.de

Mit freundlichen Grüßen

Judith Kerschbaumer

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Ressort 12

**verantwortlich:
Christian Zahn
Mitglied des Bundesvorstandes**

**Bereich Sozialpolitik/
Gesundheitspolitik**

**Judith Kerschbaumer
Bereichsleitung
Sozialpolitik/Gesundheitspolitik**
E-Mail: judith.kerschbaumer@verdi.de

Mitarbeiterin:
Josefine Geier
E-Mail: josefine.geier@verdi.de

www.sopo.verdi.de

- 2 -

Beschluss des Bundesvorstands der ver.di vom 26. März 2007

Flexible Übergänge in die Altersrente

I. Ausgangssituation und Problemstellung

Das „Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ und das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“, die sogenannte „Initiative 50plus“ hat die Diskussion um den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente ins Zentrum des politischen Interesses gerückt.

Die Notwendigkeit einer altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt, die sich angesichts dieser Entwicklung drängender denn je stellt, wird in der politischen Diskussion zwar betont – die politischen Konsequenzen aus dieser Erkenntnis fallen aber sehr unterschiedlich aus:

Während die CDU/ CSU-Fraktion Handlungsbedarfe u.a. bei den Arbeitnehmern sieht, die auf ihre Qualifikationen ebenso achten sollen wie auf ihre Gesundheit, wird in der SPD darüber hinaus die Notwendigkeit sozialer Flankierung der Rente ab 67 durch einen flexiblen und gleitenden Übergang diskutiert; am 27.2. hat die Fraktion dazu eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Klaus Brandner, arbeits- und sozialpolitischer Sprecher der Fraktion, hat dazu „Eckpunkte für gleitende Altersübergänge und altersgerechtes Arbeiten“ vorgelegt. Von den Oppositionsparteien spricht sich die Linksfraktion gegen die Rente ab 67 aus – dafür müssten ggf. steigende Rentenbeiträge in Kauf genommen werden. Die GRÜNEN plädieren für Anreize, über das derzeitige gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren hinaus zu arbeiten sowie für eine Abschaffung des Blockmodells der Altersteilzeit und für einen erleichterten Zugang zur Erwerbsminderungsrente. Die FDP will einen flexiblen Renteneintritt für diejenigen ermöglichen, deren Gesamteinkünfte über dem Grundsicherungsniveau liegen – mit deutlichen Abschlägen bei Inanspruchnahme.

Doch selbst wenn sich Maßnahmen zur alterns- und altersgerechten Beschäftigung rasch und erfolgreich umsetzen ließen, worauf aktuell wenig hindeutet, bleibt fraglich, ob sich die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Lage auf dem Arbeitsmarkt bis zum Wirksamwerden der Altersgrenzenanhebung so grundlegend verbessern, dass tatsächlich ein Großteil der Älteren länger berufstätig sein kann als heute.

Deshalb muss über eine erhöhte Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbs- in die Rentenphase nachgedacht werden. Schwerpunkt sozialpolitischer Überlegungen muss dabei die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen sein, die ein sozial abgefedertes früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichen. Zu beachten ist dabei, dass nicht nur über Lösungen für die (zumeist männliche) durchgängige Erwerbsbiographie nachgedacht wird. Immer wichtiger werden Erwerbsverläufe, die von Unregelmäßigkeiten geprägt sind (sogenannte Patchwork-Biographien), aber auch Tätigkeiten, die aufgrund geringer Entgelte keinen großen Spielraum bei der Gestaltung des Übergangs aufweisen.

Folgende Maßnahmen werden dabei diskutiert:

- Verlängerung und/oder Modifizierung der Altersteilzeit,
- Vereinfachung des Teilrentenbezugs,
- Abschaffung oder Vereinfachung der Hinzuverdienstregelungen,
- Vereinfachung der Möglichkeit des „Rückkaufs von Rentenabschlägen“,
- Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge,
- Lebensarbeitszeitkonten und
- Kombinationsmodelle zum „gleitenden Berufsausstieg“.

Zu bedenken ist dabei, dass sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für Kolleginnen und Kollegen mit hohen Rentenansprüchen einfacher gestaltet als für diejenigen, die aufgrund kleiner Einkommen oder unterbrochener Erwerbsbiographien nur niedrige Renten zu erwarten haben. Die Möglichkeit dazu wird deshalb in Branchen mit hohen Löhnen oder stabilen Berufsbiographien weitaus häufiger in Anspruch genommen als in Branchen mit Niedriglöhnen oder hoher Fluktuation. Wenn diese vorgezogenen Ausstiege über Sozialversicherungssysteme finanziert werden, werden die Beiträge für alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ansteigen. Eine Finanzierung mit Flankierung durch die Sozialversicherungssysteme kann daher eine Situation entstehen lassen, in der Beschäftigte mit kleinen Einkommen oder unterbrochenen Erwerbsbiographien, die sich einen vorzeitigen Ausstieg niemals leisten könnten, über ihre Beiträge den Ausstieg von Beschäftigten mit höheren Einkommen mitfinanzieren. Dies wird bei der neu eingeführten „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ geschehen: Diejenigen, die die Regelung, nach 45 Jahren Wartezeit in eine ungeminderte Altersrente gehen zu können, in Anspruch nehmen können, sind (zumeist männliche) Versicherte mit ununterbrochenen Erwerbsbiographien und überdurchschnittlichen Renten. Diejenigen, die von der Regelung nicht profitieren, sie aber mitfinanzieren müssen, sind (zumeist) weibliche Versicherte, Menschen mit Arbeitslosigkeitszeiten (die nicht zählen) oder unterbrochenen Erwerbsbiographien. Wenn diese ebenfalls mit 65 Jahren in die Altersrente für langjährig Versicherte gehen wollen, müssen sie aber 7,2 % Abschlag in Kauf nehmen. Weiterhin dürfen die Vorteile der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersehen werden. Denn sie beinhalten soziale Ausgleichselemente, wie z.B. Kindererziehungszeiten, Unisextarife, obligatorische Invaliditätsabsicherung und vieles mehr.

Dies gilt es bei der Beurteilung der im Folgenden skizzierten Varianten zu beachten und in die Positionsentwicklung mit einzubeziehen. Politisch kommt es deshalb darauf an, den Druck, den die Gewerkschaften über ihre Aktionen gegen die Rente ab 67 entfaltet haben, zu verstärken und zu nutzen, um die Bedingungen für branchenadäquate Ausstiege für alle Beschäftigte zu verbessern.

II. Lösungsvarianten:

Im Folgenden werden einzelne Flexibilisierungsinstrumente und Lösungsansätze vorgestellt.

1. Altersteilzeit und Teilzeit im Alter

Altersteilzeit als klassisches Flexibilisierungsinstrument ist eine besondere Form von Teilzeitarbeit im Alter. Neben Altersteilzeit und Teilzeit im Alter ist eine dritte Form der Reduzierung der Arbeitszeit denkbar: Teilzeit im Alter mit Aufstockung (nur) der Rentenversicherungsbeiträge.

ver.di hat insgesamt 158 für die Beschäftigten sehr gut ausgestattete Altersteilzeit-Tarifverträge abgeschlossen.

Das Altersteilzeitgesetz gestattet es, die wöchentliche Arbeitszeit unterschiedlich zu verteilen. In dem überwiegend genutzten Blockmodell (mit Arbeits- und Freistellungsphase) wird die Arbeitszeit über den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit halbiert. In der oft als „echte Altersteilzeit“ bezeichneten gleichmäßigen Reduzierung der Arbeitszeit wird über die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Arbeitszeit täglich um die Hälfte reduziert. Aber auch andere, flexible Modelle sind denkbar.

Während bei der Teilzeit im Alter die Reduzierung der Arbeitszeit mit einer entsprechenden Reduzierung des Entgelts verbunden ist, handelt es sich bei Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (ATzG) auch nach 2009 um eine Teilzeitarbeit, die finanziell attraktiv und steuer- und sozialversicherungsrechtlich privilegiert ist, soweit folgende Voraussetzungen vorliegen:

Bei tatsächlichem Beginn der Altersteilzeitarbeit muss das 55. Lebensjahr vollendet sein, innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit muss mindestens 3 Jahre eine sozialversicherungspflichtige (und damit arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung ausgeübt worden sein, ein unmittelbarer Übergang von der Altersteilzeitarbeit in eine Altersrente muss möglich sein und es muss eine Mindestaufstockung zum Entgelt (20 % zum Regelarbeitsentgelt) und der Rentenversicherungsbeiträge (80 bzw. 90 %¹) vom Arbeitgeber geleistet werden².

Die meisten Tarifverträge enden mit Ablauf der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit Ende 2009.

Das bedeutet für den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen nach dem ATzG:

Altersteilzeit in Form der gleichmäßigen Reduzierung der Arbeitszeit („echte“ Altersteilzeit)	kann auch individualrechtlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in (ohne Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) über die max. Zeit (10 – max. 12 Jahre) vereinbart werden.
Altersteilzeitarbeit mit unterschiedlicher wöchentlicher Arbeitszeit oder unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (Blockmodell)	kann individualrechtlich nur bis zu 3 Jahren vereinbart werden, darüber hinaus ist ein Tarifvertrag o.ä. erforderlich (Tarifvorbehalt § 2 Abs. 2 ATzG)

¹ Für 80 % des Regelarbeitsentgelts müssen vom Arbeitgeber die vollen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (in 2007: 19,9 %) gezahlt werden. Begrenzt wird dieser Betrag auf die Differenz von 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und dem Regelarbeitsentgelt höchstens bis zur BBG.

² Siehe dazu: Neuregelungen zur Altersteilzeit ab dem 1.7.2004, AiB 7/2004; Altersteilzeit im Öffentlichen Dienst – Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen zum 1. Juli 2004, Der Personalrat 7/2004

Forderung:

ver.di setzt sich dafür ein, dass auch nach 2009 Altersteilzeit-Tarifverträge abgeschlossen werden.

Altersteilzeit sieht zwingend Aufstockungsleistungen zum Entgelt und zu den RV-Beiträgen vor. Die Aufstockungsleistungen, die der Arbeitgeber zu zahlen hat, sind u.a. sozialversicherungsfrei. Um Altersteilzeit weiterhin attraktiv zu gestalten, ist die heute geltende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung fortzuführen.

Altersteilzeit wurde und wird trotz der erleichterten Wiederbesetzung überwiegend als Personalabbauinstrument genutzt. Um dies zu vermeiden, fordert ver.di, dass eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit mit folgenden Zielen verbunden wird:

- Beschäftigungswirksame Maßnahmen,
- beschäftigungssichernde Maßnahmen für Ältere und Leistungsgewandelte oder
- einen Übergang in eine ungeminderte Altersrente.

2. Teilrenten

Die Möglichkeit, eine Altersrente auch als Teilrente in Anspruch nehmen zu können, wurde ab 1.1.1992 eingeführt, um einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch abgestufte Hinzuverdienstbeschränkungen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass abhängig vom Verdienst aus ggf. neben der Rente ausgeübter Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit oder – seit 1.1.2003 – Bezug „vergleichbaren Einkommens“ die Altersrente als Vollrente oder Teilrente von zwei Drittel, der Hälfte oder einem Drittel gezahlt werden kann. Teilrenten bieten eine gute Möglichkeit, den durch Reduzierung der Arbeitszeit (ob durch Altersteilzeit oder durch Teilzeitarbeit im Alter, s.o.) ausfallenden Teil des Einkommens zu kompensieren.

Die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen ab 1.7.2006 betragen (mtl. in €):

	aBL	nBL
Altersvollrenten vor Vollendung des 65. Lj. für 2007	350,00	350,00
Altersteilrenten vor dem 65. Lj. (Mindesthinzuverdienst)		
- bei 1/3 der Vollrente	913,24	802,80
- bei 1/2 der Vollrente	685,91	602,96
- bei 2/3 der Vollrente	458,58	403,12
Altersrenten ab dem 65. Lj.	Keine Verdienstbeschränkungen	

Teilrenten wurden in der Vergangenheit kaum in Anspruch genommen. Gründe dafür dürften die unflexiblen Hinzuverdienstbeschränkungen und das späte Einsetzen von Teilrenten sein. Dies zeigt, dass dringender Reformbedarf besteht, um Teilrenten zu einem tauglichen Instrument des flexiblen Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente zu gestalten.

Ältere Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Erörterung von Möglichkeiten des Teilrentenbezugs (§ 42 Abs. 3 SGB VI). Zu Vorschlägen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber Stellung beziehen. In diesem Zusammenhang spielt der in § 8 TzBfG³ normierte Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (nicht auf Altersteilzeit) eine wichtige Rolle.

³ Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000

Folgende Kombinationsmodelle sind denkbar:
 Neben einer reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit im Alter) tritt eine Teilrente
 oder
 Altersteilzeit (beide Formen) und Teilrentenbezug werden kombiniert.

Vorteile	Nachteile
Die Reduzierung der Arbeitszeit sorgt für ein langsames und gesundheitsverträgliches Ausgleiten aus dem Erwerbsleben Wissenstransfer ist möglich Schaffung von Arbeitsplätzen durch Förderung bei Wiederbesetzung	Durch das späte Einsetzen der Teilrente spätes Kombinieren möglich Teilzeit im Alter bewirkt auch eine Reduzierung von Rentenanwartschaften

Weitere Probleme bereiten die starren Hinzuverdienstgrenzen. Für Teilrenten gibt es individuelle Hinzuverdienstgrenzen sowie Mindesthinzuverdienstgrenzen (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI):

Teilrente	Faktor (EP)	x aktuellem Rentenwert (aRw) x	Entgeltpunkte
1/3	23,3	z.Zt. 26,13 € aBL 22,97 € nBL	Individuell (3 Kalenderjahre vor Rentenbeginn), mindestens 1,5 EP
1/2	17,5		
2/3	11,7		

Beispiel: Ein Durchschnittsverdiener (rd. 30.000 € /Jahr) in München will 1/2 Teilrente beziehen:

17,5 (Faktor) x 26,13 € (aRw) x 3 EP = 1371,82 € Hinzuverdienstgrenze, die nicht überschritten werden darf. Messgröße ist das im Kalenderjahr erzielte sozialversicherungspflichtige (Brutto-)Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, das Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit sowie vergleichbares Einkommen (z.B. Abgeordnetenentschädigung). Selbst unter Berücksichtigung, dass im Kalenderjahr ein zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen zulässig ist, reichen die individuellen Hinzuverdienstgrenzen nicht aus, um die Teilrente zu einer alternativen Kompensationsmöglichkeit zum durch Teilzeitarbeit ausfallenden Entgelt zu machen.

Forderung:

Die Hinzuverdienstgrenzen müssen auf realistische Werte angehoben werden, z.B. durch Abschaffen der individuellen und Anheben der Mindesthinzuverdienstgrenze auf einen mit der Beitragsbemessungsgrenze korrespondierenden Wert. Dies stellt auch keinen Nachteil für die Versichertengemeinschaft dar, da der als Teilrente in Anspruch genommene Teil der Rente eine bereits verdiente Anwartschaft ist, der mit versicherungsmathematisch fair berechneten dauerhaften Abschlägen belegt ist.

Um eine frühzeitige Kombination von (Alters-)Teilzeitarbeit mit einer Teilrente zu ermöglichen, sollte entsprechend zu der jeweiligen Altersrente ein „vorzeitiger Teilrentenbezug ab dem 60. Lebensjahr“ ermöglicht werden. Die Monate zwischen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Teilrente und der vorzeitigen Altersrente würden mit Abschlägen von 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme belegt werden, die gesetzlich verpflichtend vom Arbeitgeber zu tragen wären, um einen Druck auf Inanspruchnahme seitens der Arbeitgeber zu verhindern.

Keinesfalls darf ein vorzeitiger Teilrentenbezug dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Druck des Arbeitgebers mit 60 Jahren beispielsweise in eine halbe Teilrente mit dann 25,2 % Abschlag für einen um 7 Jahre früheren Rentenbezug und dann ab 63 Jahren auf die andere Hälfte der Rente einen Abschlag von 14,4 % (für einen 4 Jahre vorzeitigen Bezug) in Kauf nehmen müssen. Bei einem ohnehin sinkenden Rentenniveau würde dies in weiten Fällen zu Altersarmut führen.

3. Vereinfachung der Möglichkeit des „Rückkaufs von Rentenabschlägen“

Mit dem „Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ wurde die Möglichkeit geschaffen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente entstehenden Rentenminderungen durch Beitragszahlung auszugleichen (§ 187a SGB VI). Die Minderung kann vollständig oder teilweise ausgeglichen werden. Das Gesetz lässt Teilzahlungen ausdrücklich zu (§ 187a Abs. 3 S. 2 SGB VI).

Da das Rentenniveau weiter absinken wird, sind Rentenminderungen aufgrund von Rentenabschlägen für viele Versicherte schwer zu verkraften. Die Möglichkeit, während des Erwerbslebens Ausgleichszahlungen zu leisten, würde gerade denjenigen Beschäftigten, die durch diskontinuierliche Erwerbsverläufe und geringe Entgelte verhältnismäßig geringe Rentenanwartschaften erwerben, weitere Rentenminderungen ersparen. Dies gilt insbesondere für Frauen und Versicherte mit Zeiten von Arbeitslosengeld II.

Damit könnte der Ausgleich von Rentenabschlägen, von Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kontinuierlich während des Erwerbslebens finanziert, eine Möglichkeit sein, einen flexibilisierten Übergang vorzubereiten und Rentenminderungen abzufedern. Derzeit ist aber die Zahlung frühestens ab Vollendung des 54. Lebensjahres zulässig (§ 187a Abs. 2 i.V.m. § 109 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Abs. 4 Nr. 4 SGB VI).

Forderung:

Der Ausgleich von Rentenabschlägen muss vor dem 54. Lebensjahr möglich sein und einen permanenten Platz bei Tarif- und Sozialplanverhandlungen sowie in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen einnehmen.

4. Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge

Von der Zahlung von Beiträgen zur Vermeidung von Abschlägen ist die Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge zu unterscheiden. Hinsichtlich der Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge gilt derzeit eine Einschränkung: Die Rentenversicherungsträger können und dürfen Rentenversicherungsbeiträge nur wirksam entgegennehmen, soweit es das Gesetz erlaubt. Derzeit lässt das Gesetz nur in „ausgewählten“ Ausnahmen die Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge zu (§§ 163, 187f. SGB VI).

Forderung:

Die Zahlung zusätzlicher, über das sozialversicherungspflichtige Entgelt hinausgehende Rentenversicherungsbeiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze muss zugelassen werden.

5. Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten und Kombinationsmodelle

Die Verzahnung von reduzierter Arbeitszeit mit Teilrente, die Möglichkeit, Rentenabschläge auszugleichen bzw. zusätzliche Rentenbeiträge einzahlen zu können, können durch Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten sinnvoll ergänzt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass Langzeitkonten keine nachteiligen betrieblichen Nebenwirkungen verursachen. Dies könnte dann der Fall sein, wenn ein Anreiz bestünde, Überstunden zum Aufbau eines Kontos abzuleisten. Deshalb ist ein genau definierter Kriterienkatalog notwendig.

Forderung:

Langzeitkonten sind durch eine gesetzliche Verpflichtung den Arbeitnehmern individuell zuzuordnen und vom Arbeitgeber obligatorisch gegen Insolvenz zu sichern. Weiterhin muss die Portabilität bei Arbeitgeberwechsel gewährleistet werden.

6. Einbindung der Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräte

Die Gestaltung des demographischen Wandels und die Gestaltung altersngerechter und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen stellt die Betriebs- und Personalräte, aber auch die Tarifvertragsparteien vor große Herausforderungen. Das Betriebsverfassungsrecht sieht dazu eine Anzahl von Mitbestimmungs-, Antrags- und Initiativrechten vor. Daneben müssen Kenntnisse des materiellen Sozialversicherungs- und Steuerrechts die Vertragsparteien in die Lage versetzen, die oben andiskutierten Maßnahmen sinnvoll nach der jeweiligen Interessenlage zu verzahnen und zu verhandeln.

Forderung:

Will die Politik, dass auf tariflicher und betrieblicher Ebene der Übergang vom Erwerbsleben in die Rente flexibel gestaltet wird, muss sie auch entsprechende Handlungsspielräume, wie z.B. eine erleichterte Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sowie eine verbesserte Möglichkeit der Qualifizierung von Betriebs- und Personalräten schaffen.

Weiterhin muss eine bessere Verzahnung mit den Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Unternehmen erfolgen. Sie haben das Fachwissen und die Kenntnis um besonders betroffene Personengruppen und psychisch und physisch besonders belastende Tätigkeiten.

7. Fazit

Für die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben wird es keinen für alle Beschäftigte gültigen Königsweg geben. Die Gestaltung wird von den spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Branche, des jeweiligen Unternehmens und von Fragen abhängen, inwieweit Ältere in den Erwerbsprozess eingebunden sind, ob Arbeitskräftenachfrage vorherrscht oder ob Unternehmen weiteren Personalabbau planen und wie die Einkommenssituation der Beschäftigten ist. Unterschiedliche Gegebenheiten werden differenzierte Lösungen erfordern. Damit die Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräte entsprechende Vereinbarungen verhandeln können, muss ein gesetzlicher Rahmen geschaffen bzw. die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert werden. Keinesfalls darf das Thema Flexibilisierung zu einer Verantwortungsverschiebung auf die Tarifvertragsparteien und die Betriebsvertretungen führen. Damit sich die Tarifvertragsparteien dieser Verantwortung stellen können, müssen die gesetzlichen Möglichkeiten, z.B. der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, wesentlich erleichtert werden.

Darüber hinaus müssen die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten erleichtert werden und Sorge getragen werden, dass die betriebliche Altersversorgung weiter verbreitet wird.

Ohne ein Handeln des Gesetzgebers und ein „In-die-Pflicht-nehmen“ der Arbeitgeber bleibt die Flexibilisierungsbereitschaft der Beschäftigten und Gewerkschaften wirkungslos und Arbeitslosigkeit von Älteren und Altersarmut werden steigen.