



Bericht

der Landesregierung

Bericht über die Auswirkungen der Rente mit 67 in Schleswig-Holstein und die Umsetzung der "Initiative 50plus" auf Landesebene

Drs. 16/1216

Federführend ist das Ministerium für Justiz, Arbeit und Europa

Inhaltsübersicht

1. Vorbemerkung
2. Zukünftiges durchschnittliches Rentenniveau im Verhältnis zum Nettolohn der gesetzlichen Rentenversicherung nach der Heraufsetzung des Rentenalters auf 67
3. Finanzielle Möglichkeiten der Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein, zusätzliche betriebliche und private Vorsorge für die Absicherung im Alter zu nutzen
4. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation der über 50-jährigen in Schleswig-Holstein
5. Geplante Maßnahmen der „Initiative 50plus“ in Schleswig-Holstein
6. Auswirkungen der Erhöhung des Rentenalters auf die Beschäftigten der gesundheitsbelastenden Branchen wie Handwerk, Metaller etc. in Schleswig-Holstein

1. Vorbemerkung

Mit Beschluss vom 22.02.2007 hat der Schleswig-Holsteinische Landtag auf Antrag des SSW die Landesregierung aufgefordert, einen Bericht über die Auswirkungen der Rente mit 67 in Schleswig-Holstein und die Umsetzung der „Initiative 50plus“ auf Landesebene zu erstellen. Der Bericht soll u. a. auf folgende Aspekte eingehen:

- Zukünftiges durchschnittliches Rentenniveau im Verhältnis zum Nettolohn der gesetzlichen Rentenversicherung nach der Heraufsetzung des Rentenalters auf 67,
- Finanzielle Möglichkeiten der Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein, zusätzliche betriebliche und private Vorsorge für die Absicherung im Alter zu nutzen,
- Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation der über 50-jährigen in Schleswig-Holstein,
- Geplante Maßnahmen der „Initiative 50plus“ in Schleswig-Holstein,
- Auswirkungen der Erhöhung des Rentenalters auf die Beschäftigten der gesundheitsbelastenden Branchen wie Handwerk, Metaller etc. in Schleswig-Holstein.

Der gewünschte Bericht wird hiermit vorgelegt.

Mit den Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung - insbesondere der Rentenreform 2001 und dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz - hat der Bundesgesetzgeber bereits auf die sich wandelnden demografischen sowie ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagiert und die Grundlagen für eine generationengerechte Rente geschaffen. Hauptziel ist dabei, die gesetzliche Rentenversicherung als zentrale Säule der Lebensstandardsicherung im Alter zu erhalten. Dies muss aber für die beitragszahlende Generation finanzierbar bleiben. Damit auch die Jüngeren ihren Lebensstandard im Alter halten können, wurde gleichzeitig eine umfassende staatliche Förderung privater und betrieblicher Zusatzvorsorge auf den Weg gebracht, um die Säulen der privaten und betrieblichen Altersvorsorge zu stärken.

Vor dem Hintergrund der weiter steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen wird als eine weitere wichtige rentenpolitische Maßnahme die Altersgrenze für die Regelaltersrente stufenweise von bisher 65 auf 67 Jahre angehoben. Die ab 2012 zunächst in Ein-Monats- und von 2024 an in Zwei-Monats-Schritten vorgesehene Anhebung betrifft die Geburtsjahrgänge ab 1947. Ab dem Jahre 2030 gilt dann für die Geburtsjahrgänge ab 1964 grundsätzlich die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Soweit für andere Rentenarten abweichende Altersgrenzen gelten, erfolgt eine entsprechende Anpassung dieser Altersgrenzen.

Die Maßnahme trägt dazu bei, die gesetzlich vorgegebenen Sicherungsziele der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung einhalten zu können. So soll einerseits der Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung bis 2020 nicht über 20 Prozent und bis 2030 nicht über 22 Prozent steigen, andererseits soll das Rentenniveau (Sicherungsniveau vor Steuern) der verfügbaren Standardrente bis 2020 nicht unter 46 Prozent und bis 2030 nicht unter 43 Prozent des verfügbaren Durchschnittsentgelts sinken. Dabei wird durch eine Schutzklausel sichergestellt, dass Maßnahmen, die der Erreichung der Beitrags- und Niveausicherungsziele dienen, nicht zu nominalen Kürzungen der Rentenzahlbeträge führen.

Durch die Anhebung der Altersgrenzen wird eine im Zeitverlauf steigende Beitragsentlastung erwartet, die bis zum Jahr 2030 auf 0,5 Prozent ansteigen wird. Hierbei ist

berücksichtigt, dass die Einführung der neuen Altersrente für besonders langjährig Versicherte die beitragsatzdämpfende Maßnahme um rd. 0,2 Prozent bzw. 2 Mrd. € reduziert.

Zur Gesamtproblematik der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleibt vorab weiterhin Folgendes anzumerken:

Die älteren Menschen sind heute vitaler und leistungsfähiger als je zuvor. Dennoch scheiden sie immer früher aus dem Erwerbsleben aus – und das wird zukünftig nicht mehr zu finanzieren sein.

Erforderlich ist eine grundlegende Neuorientierung in Politik und Wirtschaft. Statt Ältere vorzeitig aus dem Arbeitsprozess auszugliedern, wird es zukünftig darauf ankommen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und ihre Potenziale in Unternehmen und Gesellschaft länger zu nutzen.

Die Abkehr von einer jugendgerichteten Personalpolitik ist als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu begreifen. Die Politik kann dabei – wie jetzt mit der geplanten Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre – Rahmenbedingungen schaffen, um eine Verlängerung der Erwerbsphase realisierbar zu machen.

Die weitere Entwicklung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird sehr genau zu beobachten sein. Sollte sich abzeichnen, dass mit dem Maßnahmenbündel der „Initiative 50plus“ gegebenen Problemstellungen kaum hinreichend zu begegnen sein wird, müssen zeitnah weitere Handlungsansätze in Betracht gezogen werden. Nur so wäre zu verhindern, dass die vorgesehene Erhöhung des Renteneintrittsalters aufgrund der Abschlagsregelungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente zu einer sozialpolitisch problematischen faktischen Rentenkürzung führen könnte.

2. Zukünftiges durchschnittliches Rentenniveau im Verhältnis zum Nettolohn der gesetzlichen Rentenversicherung nach der Heraufsetzung des Rentenalters auf 67

Das früher gebräuchliche Netto-Rentenniveau war das prozentuale Verhältnis der Nettorente eines Standardrentners (das ist ein Rentner mit 45 Beitragsjahren als Durchschnittsverdiener) gegenüber dem jeweils aktuellen Nettoarbeitsentgelt eines Durchschnittsverdieners.

Durch das Alterseinkünftegesetz vom 5. Juli 2004 wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2005 eine Neuregelung der Rentenbesteuerung vorgenommen. Aufgrund der stufenweisen Einführung der nachgelagerten Besteuerung von Renten kann nicht mehr für alle Rentenzugangsjahre ein einheitliches Nettorentenniveau ausgewiesen werden. Stattdessen wird ein Rentenniveau als Verhältnis zwischen Standardrente (vermindert um die Sozialabgaben der Rentner) und dem für die gesetzliche Rentenversicherung festgestellten Durchschnittsentgelt (vermindert um die durchschnittlich geleisteten Beiträge der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung sowie um den durchschnittlichen Aufwand zur geförderten privaten Altersvorsorge) ermittelt. Sowohl beim Arbeitnehmer als auch beim Rentner werden die zu zahlenden Steuern nicht berücksichtigt. Dieses „Nettorentenniveau vor Steuern“ ist zukünftig Gradmaß für das Mindestsicherungsziel der gesetzlichen Rentenversicherung.

In den alljährlich von der Bundesregierung vorzulegenden Rentenversicherungsberichten ist die Entwicklung der Rentenversicherung in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft darzustellen.

Kernstück der Berichte ist die modellhafte Vorausberechnung für einen fünfzehnjährigen Vorausberechnungszeitraum, deren Ergebnisse wesentlich von den zugrunde liegenden Annahmen abhängen. Es handelt sich aber nicht um Prognosen. Die Berechnungen gehen dabei jeweils vom geltenden Recht unter Einschluss bereits sich konkret abzeichnender Rechtsänderungen (mindestens Kabinettsbeschluss) aus. Während der Rentenversicherungsbericht 2004 noch auf der Regelaltergrenze von 65 Jahren basiert, wurden beim Rentenversicherungsbericht 2005 bereits erste Auswirkungen der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre berücksichtigt. Der Rentenversicherungsbericht 2006 berücksichtigt alle sich aus dem Entwurf des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes ergebenden Auswirkungen.

Die größte Aussagekraft über die Auswirkungen der Anhebung der Regelaltersgrenze kommt den Endjahren des Vorausberechnungszeitraumes zu. Der Vorausberechnungszeitraum des Rentenversicherungsberichtes 2004 endet mit dem Jahr 2018, der des Rentenversicherungsberichtes 2005 mit dem Jahr 2019 und der des Rentenversicherungsberichtes 2006 mit dem Jahr 2020.

In der nachfolgenden Tabelle sind die Vergleichsdaten der Rentenversicherungsberichte 2004 bis 2006 für das Jahr 2018 dargestellt:

Jahr 2018	Rentenver- sicherungsbericht 2004	Rentenver- sicherungsbericht 2005	Rentenver- sicherungsbericht 2006
Beitragssatz in v. H.	20,0	19,4	19,2
Bruttostandardrente in Euro mtl.	1.530	1.378 *	1.356 *
Sicherungs niveau vor Steuern in v. H.	46,5	46,4	46,8
Riester-Rente für Rentenzugang in Euro mtl.	97	99	98
Gesamtversorgung in Euro mtl.	1.627	1.478	1.454
Gesamtversorgungs- niveau vor Steuern für Zugang in v. H.	49,5	49,8	50,2

Hinweise

- Rechnung für Standardrentner (45 Jahre Beitragszahlung aus Durchschnittsverdienst)
- Verzinsung der Riester-Rente mit 4 Prozent p.a.
- Riester-Rente wird wie Rente aus der GRV angepasst

* Die Annahmen der Steigerungssätze beim Bruttodurchschnittsentgelt sind ab 2005 gegenüber den früheren Rentenversicherungsberichten um einen halben Prozentpunkt nach unten korrigiert worden. Dies hat Auswirkungen auf die Bruttostandardrente.

Aufgrund der Annahmen des Rentenversicherungsberichtes 2006 wird sich das Sicherungsniveau vor Steuern gegenüber den Erwartungen des Rentenversicherungsberichtes 2004 positiv verändern. Größere Wirkungen ergeben sich beim Beitragssatz.

Für das Jahr 2019 sind Vergleichsdaten nur in den Rentenversicherungsberichten 2005 und 2006 enthalten:

Jahr 2019	Rentenver- sicherungsbericht 2005	Rentenver- sicherungsbericht 2006
Beitragssatz in v. H.	19,4	19,5
Bruttostandardrente in Euro mtl.	1.414	1.391
Sicherungsniveau vor Steuern in v. H.	46,3	46,7
Riester-Rente für Rentenzugang in Euro mtl.	110	108
Gesamtversorgung in Euro mtl.	1.525	1.500
Gesamtversorgungs- niveau vor Steuern für Zugang in v. H.	49,9	50,3

Hinweise

- Rechnung für Standardrentner (45 Jahre Beitragszahlung aus Durchschnittsverdienst)
- Verzinsung der Riester-Rente mit 4 Prozent p.a.
- Riester-Rente wird wie Rente aus der GRV angepasst

Die Daten zeigen einen fast konstanten Beitragssatz. Das Sicherungsniveau vor Steuern verändert sich aber weiter positiv.

Der Rentenversicherungsbericht 2006 weist als letztes Jahr des Vorausberechnungszeitraumes 2020 aus. Die Ergebnisse der Modellberechnung stellen sich wie folgt dar:

Jahr 2020	Rentenver- sicherungsbericht 2006
Beitragssatz in v. H.	20,0
Bruttostandardrente in Euro mtl.	1.422
Sicherungsniveau vor Steuern in v. H.	46,6

Riester-Rente für Rentenzugang in Euro mtl.	120
Gesamtversorgung in Euro mtl.	1.542
Gesamtversorgungsniveau vor Steuern für Zugang in v. H.	50,5

Hinweise

- Rechnung für Standardrentner (45 Jahre Beitragszahlung aus Durchschnittsverdienst)
- Verzinsung der Riester-Rente mit 4 Prozent p.a.
- Riester-Rente wird wie Rente aus der GRV angepasst

Danach wird im Jahr 2020 das Beitragssatzziel punktgenau erreicht. Das Sicherungsniveau vor Steuern erreicht 46,6 % und liegt damit oberhalb des gesetzlich vorgegebenen Niveausicherungsziels von 46 Prozent.

Modellberechnungen für das Jahr 2030, dem Jahr nach Auslauf der Anhebungsphase, liegen nicht vor. Die Bundesregierung geht jedoch davon aus, dass die Maßnahmen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes dazu beitragen, im Jahr 2030 ein Sicherungsniveau vor Steuern von 43,5 Prozent zu erreichen. Für 2030 wird unter Berücksichtigung aller Maßnahmen als Beitragssatz 21,9 Prozent erwartet.

Mit Ausnahme der jeweils für den mittelfristigen Zeitraum (5 Jahre) vorzulegenden Modellrechnung zur Angleichung der Renten in den alten und neuen Ländern werden regionalisierte Modellberechnungen nicht erstellt. Diese würden bei der bundeseinheitlich ausgestalteten gesetzlichen Rentenversicherung auch keine zusätzlichen Erkenntnisse vermitteln.

3. Finanzielle Möglichkeiten der Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein, zusätzliche betriebliche und private Vorsorge für die Absicherung im Alter zu nutzen

Die Bundesregierung hat im Rahmen der Rentenreform 2001 durch das Altersvermögensgesetz vom 26. Juni 2001 massive staatliche Anreize für den Auf- und Ausbau einer freiwilligen kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge auf den Weg gebracht. Seither werden zum einen zertifizierte private Altersvorsorgeprodukte durch lukrative Zulagen und Steuerersparnisse gefördert, zum anderen wurde die betriebliche Altersvorsorge durch ein umfangreiches Maßnahmenpaket gestärkt. Dadurch hat die zusätzliche Altersvorsorge innerhalb relativ kurzer Zeit eine erfreuliche Ausbreitung erfahren. Es besteht breiter politischer Konsens, dass die zusätzliche Altersvorsorge künftig einen noch höheren Stellenwert erhalten muss, um den im Berufsleben erreichten Lebensstandard auch im Alter aufrechterhalten zu können.

Dabei tragen die Maßnahmen zur Beitragsstabilität in der gesetzlichen Rentenversicherung aber auch alle anderen Instrumente zur Senkung der Lohnnebenkosten dazu bei, das Nettoeinkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stabilisieren bzw. zu erhöhen. Dadurch wird für den Einzelnen auch die Aufbringung des Mindesteigenbetrages zur vollen Zulagenförderung bei der „Riester-Rente“ erleichtert.

Durch das Alterseinkünftegesetz vom 5. Juli 2004 wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2005 die einkommensteuerrechtliche Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen neu geregelt. Bis zum Jahr 2025 werden Altersvorsorgeaufwendungen bis zu einem Höchstbetrag schrittweise von der Besteuerung freigestellt, während bis zum Jahr 2040 Alterseinkünfte (u. a. Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung) dann schrittweise steuerpflichtig werden (Übergang zur nachgelagerten Besteuerung). Für die Steuerpflichtigen bietet die Überleitung auf das nachgelagerte Verfahren die Chance, das Altersversorgungsniveau längerfristig noch zu verbessern. Die schrittweise ansteigende steuerliche Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwendungen, wobei zu den begünstigten Altersvorsorgeprodukten auch Beiträge an private kapitalgedeckte Rentenversicherungen ohne Zertifizierung gehören, erweitert den finanziellen Spielraum für die Zukunftsvorsorge.

Durch das Jahressteuergesetz 2007 vom 13. Dezember 2006 wurden die Anreize für eine freiwillige betriebliche oder private zusätzliche Altersvorsorge weiter erhöht, unter anderem durch eine verbesserte Steuerfreistellung der Beiträge zu einer privaten kapitalgedeckten Rentenversicherung rückwirkend zum 1. Januar 2006.

Es bleibt dem Einzelnen jedoch selbst überlassen, die sich ihm bietenden Möglichkeiten zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zu nutzen. Auf ein Obligatorium hat der Gesetzgeber bewusst verzichtet, Bürgerinnen und Bürger aber gleichzeitig nicht im Unklaren gelassen, dass Altersvorsorge Priorität hat, insbesondere zur Sicherung des erreichten Lebensstandards auch durch eigene Vorsorge.

Der Umfang des sich bietenden zusätzlichen finanziellen Spielraumes ist von den individuellen Gegebenheiten abhängig und lässt sich nicht ohne weiteres quantifizieren. Deshalb können die finanziellen Möglichkeiten auch nicht regional für Schleswig-Holstein dargestellt werden. Die Landesregierung sieht keine signifikanten Parameter dafür, dass Bürgerinnen und Bürger in Schleswig-Holstein diese Möglichkeiten weniger haben, als Bürgerinnen und Bürger in anderen Bundesländern.

4. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation der über 50-jährigen in Schleswig-Holstein

Bei der Beschäftigung von Älteren ist in Schleswig-Holstein seit dem Jahre 2000 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 65-jährigen hat sich von 2000 auf 2005 von 42,4 % auf 47,9 % erhöht. Das Ziel der EU, die Erwerbstätigenquote der Älteren auf 50 % zu erhöhen, ist damit zwar noch nicht erreicht, aber es ist eine erhebliche Zunahme der Beschäftigung realisiert worden.

Hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitslosigkeit ist nach den Statistiken der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit ebenfalls eine positive Entwicklung in Schleswig-Holstein zu verzeichnen. Ende Februar 2007 waren 31.703 der Arbeitslosen in Schleswig-Holstein 50 Jahre und älter, das entspricht 23,8 % aller Arbeitslosen. Im Vergleich zum Vorjahreswert ist die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe um 15,9 % gesunken.

Von den 31.703 Arbeitslosen ab 50 Jahren sind 15.771 der Altersgruppe ab 55 zuzuordnen, das entspricht 11,8 % aller Arbeitslosen. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe um 14,2 % gesunken.

Nach Einschätzung der Bundesregierung und namhafter Arbeitsmarktexperten wird die Arbeitslosigkeit im Jahre 2007 bundesweit deutlich zurückgehen. Auch für die Folgejahre bis 2009 wird von diversen Wirtschaftsforschern von einer spürbaren Verbesserung der Situation am Arbeitsmarkt ausgegangen. Diese Entwicklung wird auch der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Schleswig-Holstein zugute kommen – von wesentlicher Bedeutung wird hier allerdings die seriös nur schwer einzuschätzende weitere wirtschaftliche Entwicklung im Lande sein.

Der demografische Wandel wird sich im Vergleich zur Entwicklung in Deutschland in Schleswig-Holstein aufgrund anhaltender Zuwanderungen langsamer vollziehen. Die Bevölkerung in Schleswig-Holstein wird bis zum Jahr 2020 im Wesentlichen konstant bleiben, während in Deutschland insgesamt ein Rückgang zu erwarten ist. Bei den Älteren geht die Bevölkerungsprognose für Schleswig-Holstein allerdings von einem Anstieg von 30,0 % auf 32,6 % im Jahr 2010 und bis zum Jahr 2020 weiter auf 36,1 % aus, so dass auch zukünftig in der Erhöhung der Beschäftigungsquote dieser Personengruppe eine besondere arbeitsmarktliche Herausforderung zu sehen sein wird.

5. Geplante Maßnahmen der „Initiative 50plus“ in Schleswig-Holstein

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist angesichts der demographischen Entwicklung und zur Sicherung der Sozialsysteme unverzichtbar. Seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sind daher bereits im vergangenen Jahr Eckpunkte der „Initiative 50plus“ zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland vorgestellt worden.

Das BMAS verfolgt mit der „Initiative 50plus“ die folgenden Zielsetzungen:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. Bis zum Jahre 2010 soll das Lissabon-Ziel der EU einer Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen von 50 % erreicht werden.
- Deutliche Reduzierung des oft zu frühen Ausscheidens der 55-jährigen und Älteren aus dem Berufsleben.
- Bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser, insbesondere durch den Kombilohn für Ältere und die neu gestalteten Eingliederungszuschüsse.
- Deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, damit die Arbeitnehmer für die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes von morgen gerüstet sind.

Die aufgezeigten Zielsetzungen haben Eingang gefunden in den Anfang Januar 2007 vorgelegten Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen. Vorgesehen ist, dass die bestehenden Arbeitsförderungsinstrumente neu justiert und gestärkt werden und damit die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters flankierend unterstützt wird.

Im Einzelnen ist Folgendes vorgesehen:

- Die Regelung über befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres wird gemeinschaftskonform neu gestaltet. Künftig ist Voraussetzung für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages, dass die ältere Arbeitnehmerin oder der ältere Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat. Die Höchstbefristungsdauer bei demselben Arbeitgeber wird fünf Jahre betragen. Die Neuregelung entspricht den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs, der für eine erleichterte Befristung Älterer verlangt hat, dass deren persönliche Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt wird.
- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei einer Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt oftmals nicht das Entgelt aus ihrer früheren Beschäftigung erzielen. Hier setzt die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als neuer Kombilohn an. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 120 Tagen haben einen Rechtsanspruch auf einen teilweisen Ausgleich der Differenz zwischen dem Nettoentgelt vor der Arbeitslosigkeit und dem Nettoentgelt, das sie in der neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erhalten. Die Nettoentgeltdifferenz wird im ersten Jahr zu 50 Prozent und im zweiten Jahr zu 30 Prozent ausgeglichen. Darüber hinaus werden die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus der neuen Beschäftigung durch einen Zuschuss auf 90 Prozent der früheren Beiträge aufgestockt werden.
- Arbeitgeber können im Rahmen einer Ermessensregelung künftig Eingliederungszuschüsse erhalten, wenn sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, einstellen und mindestens ein Jahr beschäftigen. Voraussetzung ist, dass die Eingestellten in den letzten sechs Monaten arbeitslos waren oder an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen oder persönliche Vermittlungshemmnisse haben. Die Eingliederungszuschüsse werden den Arbeitgebern für mindestens ein Jahr, höchstens drei Jahre in Höhe von mindestens 30 Prozent und höchstens 50 Prozent der Lohnkosten gewährt.
- Die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Betrieben wird weitergehend gefördert, um frühzeitig Anreize für die Weiterbildung zu setzen. Künftig können Beschäftigten bereits ab 45 Jahren (statt wie bisher ab 50 Jahren) in Betrieben mit bis zu 250 Arbeitnehmern (derzeit bis 100 Arbeitnehmer) die Weiterbildungskosten erstattet werden. Sie erhalten einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter zertifizierten Weiterbildungsanbietern frei wählen können.

Zusätzlich umfasst die „Initiative 50plus“ die nachfolgenden Maßnahmen:

Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA

Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung dafür, dass Menschen länger arbeiten können und auch wollen. Mit der Initiative INQA werden Betriebe und Verwaltungen dabei unterstützt, ihre Arbeitsbedingungen modern und altersgerecht zu gestalten.

Beschäftigungspakte für Älter in den Regionen

Im September 2005 wurden insgesamt 62 innovative Regionalprojekte vom BMAS für eine zweijährige Förderung ausgewählt. In Schleswig-Holstein werden die Projekte „Zeitarbeitsagentur ü 50“ der Arbeitsgemeinschaft Flensburg und „PI-Quadrat“ der Arbeitsgemeinschaft SGB II im Kreis Pinneberg gefördert. Hier wird insgesamt sehr erfolgreich die Vermittlung älterer Arbeitsloser in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betrieben, nach letzten Meldungen konnten in beiden Projekten bereits mehr als 260 Personen vermittelt werden.

Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs

Mit diesem Programm werden Arbeitsgelegenheiten für ältere Langzeitarbeitslose ab 58 Jahren bis zur Dauer von drei Jahren mit Mehraufwandsentschädigung im Übergang zur Altersrente gefördert. Diese Alternative zur Arbeitslosigkeit wird in Schleswig-Holstein von rd. 320 Personen genutzt.

Weitere Handlungsfelder für gemeinsame Anstrengungen

Im öffentlichen Dienst sollen Ältere länger im Arbeitsleben gehalten werden und die Einstellung von Älteren soll erleichtert werden. Die Bundesregierung will gemeinsam mit den Bundesländern über Instrumente zur Verwirklichung dieses Zieles beraten. Tarifpartner und Sozialverbände sollen einbezogen werden, da diese vorrangig für die Beschäftigung, Qualifizierung und den Erhalt der Arbeitskraft verantwortlich sind.

Mit den aufgezeigten Maßnahmen wird es insgesamt und auch in Schleswig-Holstein möglich sein, zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen beizutragen, insofern wird der Regelungsinhalt der „Initiative 50plus“ als Schritt in die richtige Richtung gewertet – gleichwohl bedarf es in diesem Bereich auch weiterhin gemeinsamer Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses.

6. Auswirkungen der Erhöhung des Rentenalters auf die Beschäftigten der gesundheitsbelastenden Branchen wie Handwerk, Metaller etc. in Schleswig-Holstein

Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters ist ein unverzichtbarer Beitrag zur immer wieder auch von Seiten der Wirtschaft geforderten Stabilisierung der Sozialsysteme. Die angestrebte Verlängerung der Erwerbsarbeitsdauer wird allerdings nur dann für einen möglichst großen Teil der Bevölkerung verwirklicht werden können, wenn es den Betrieben gelingt, für die Beschäftigten Voraussetzungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, gesund das Renteneintrittsalter erreichen zu können. Hierzu zählt insbesondere eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, quer durch alle Branchen und Wirtschaftsbereiche. Diese Aktivitäten auf betrieblicher Ebene sind zu ergänzen um eine besonders auf Prävention ausgerichtete Gesundheitspolitik, die stärker als bisher zu einem gesunden Lebensstil innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt motiviert und für entsprechende Rahmenbedingungen sorgt.

Alters- und altersgerecht sind Arbeitsplätze, wenn sie jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, gesund im Betrieb älter werden zu können und ältere Beschäftigte mit Aufgaben betraut werden, die ihrem aktuellen Leistungsvermögen entsprechen. Letzteres setzt voraus, dass Älterwerden als Wandlungsprozess verstanden wird.

Das kalendarische Alter eines Menschen allein ist weder in Bezug auf die physiologische noch auf die psychologische individuelle Leistungsfähigkeit ein aussagekräftiges Kriterium für berufliche Belastbarkeit.

Im Wesentlichen wird Leistungsfähigkeit durch folgende Faktoren bestimmt:

- Gesundheitszustand
- Kompetenz/Lernfähigkeit
- Werteorientierung/Einstellung zu Arbeit und Belastung
- Arbeitsanforderungen/Arbeitsbedingungen

Werden diese Faktoren im betrieblichen Setting unter Beachtung der individuellen Situation berücksichtigt, wird im Einzelfall - auch in Berufen mit hohen physiologischen Anforderungen wie z.B. Landwirtschaft, Bauwesen - eine Tätigkeit bis zum 67. Lebensjahr möglich sein.

Da der physiologische und psychologische Alterungsprozess große individuelle Unterschiede aufweist, sind zudem individuelle Lösungen notwendig. Solche Lösungen setzen fundierte Kenntnisse der Arbeitsumwelt und der physiologischen und psychologischen Leistungsreserven der Beschäftigten voraus. Je besser Arbeitsbedingungen und Leistungsvermögen in Übereinstimmung gebracht werden, je länger werden auch hohe Belastungen am Arbeitsplatz - auch bis 67 - erfüllbar sein. Allerdings setzt dies eine qualifizierte und individuelle Beratung sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen voraus.

Mit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gibt die Bundesregierung Unternehmen wertvolle Anstöße und Hilfen, bei ihrer Aufgabe, die Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten. INQA ist ein Bündnis aus Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern, Bund, Ländern, Stiftungen und Unternehmen und widmet sich seit einigen Jahren auch den alternden Belegschaften mit besonderer Aufmerksamkeit. INQA hat inzwischen wertvolle Beiträge geleistet, um Betriebe fit für den demographischen Wandel zu machen.

Im INQA-Demographie-Netzwerk erfahren Unternehmen beispielsweise, wo sie stehen und wie sie sich rüsten können, um den anstehenden Herausforderungen offensiv zu begegnen. Zahlreiche INQA-Veranstaltungen aber auch spezielle Veröffentlichungen zum Thema ergänzen das Angebot. Veröffentlichungen, die sich beispielsweise mit der konkreten Arbeitsgestaltung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befassen (z.B. Lastenhandhabung in KMUs) oder mit der Arbeitsgestaltung für ältere Beschäftigte in Wirtschaftszweigen, die durch besondere Belastungen gekennzeichnet sind (z.B. ältere Beschäftigte in stahlnahen Bereichen). Ergänzend haben sich aus INQA heraus Arbeitsgruppen entwickelt, die z.B.

- „Demographie-Werkzeuge“ entwickeln,
- qualifizierte Demographie-Beratung verbreiten,
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für ältere Beschäftigte analysieren.

Der thematische INQA-Initiativkreis „30, 40, 50plus - Älterwerden in Beschäftigung“ bietet den Kunden durch die Einrichtung einer Email-Adresse (30-40-50plus@inqa.de), einer Hotline (0180-3040509) und einer Internetseite www.inqa-demographie.de die

Möglichkeit, sich über die abgestimmten Unterstützungsangebote kompetenter Netzwerkakteure zu informieren.

In Schleswig-Holstein bemüht sich das vom Sozialministerium ins Leben gerufene Netzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung (GESA/**GES**undheit am **Arbeits**platz) unter dem Motto „Gesundheitsstandort Betrieb: Neue Herausforderungen für Unternehmen und ihre älter werdenden Beschäftigten“ darum, den Betrieben, Verwaltungen und Beschäftigten im Land Anregungen und Motivation zur betrieblichen Gesundheitsförderung als Teil einer zukunftsfähigen Personalentwicklung zu vermitteln. Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung Ende 2005 an der Universität Flensburg und einer Regionalveranstaltung in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Lübeck ging das GESA-Netzwerk in diesem Zusammenhang unter anderem folgenden Fragen nach:

- Wie können entsprechend gestaltete Arbeitsbedingungen dazu beitragen, Beschäftigte möglichst lange gesund zu halten?
- Was tun Beschäftigte und ihre Chefs selbst, um ihre Gesundheit zu schützen und zu fördern?
- Wie können Betriebe, Führungskräfte und Beschäftigte mit altersbedingten Leistungseinschränkungen umgehen und die besonderen Fähigkeiten und Qualitäten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Betrieb erhalten?

An der Universität Flensburg läuft seit Herbst 2006 – ideell unterstützt vom Netzwerk GESA - ein Forschungsprojekt zur „Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen in Krankenhaus und Altenheim (GAbi)“. Finanziert wird dieses Projekt vorrangig aus Mitteln des Förderschwerpunkts „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen wird langfristig erschwert durch eine weltweite Zunahme chronischer Erkrankungen. So berichtet z.B. eine Arbeitsgruppe des Weltwirtschaftsforums („Working Towards Wellness“: www.weforum.org), dass innerhalb der nächsten 10 Jahre die Todesfälle auf Grund chronischer Erkrankungen weltweit um 17% ansteigen werden. Auch wenn dies am ehesten so genannte „low-income-countries“ treffen wird, ist davon auszugehen, dass sich auch in Deutschland und damit auch in Schleswig-Holstein dieser Trend nicht nur in der Mortalität, sondern auch in der Morbidität niederschlagen wird. Daher werden von der oben genannten Arbeitsgruppe Präventionsstrategien im betrieblichen Setting eingefordert.

Die in Schleswig-Holstein – mit Unterstützung der Landesregierung – erfolgreich laufende Vernetzung der Fachleute im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (Netzwerk GESA: www.gesa.schleswig-holstein.de) und im Bereich der Rehabilitation (Netzwerk Betrieb-Rehabilitation: www.netzwerk-betrieb-reha.de) bietet hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Das Netzwerk GESA

- fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Kooperation der Fachleute der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im Land
- erleichtert Betrieben die Kontaktaufnahme zu diesen Fachleuten (zum Beispiel

über Veranstaltungen)

- macht erfolgreiche Beispiele guter Praxis aus dem Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bekannter.

Mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund ist ein gemeinsames Vorgehen verabredet worden mit dem Ziel, zusammen mit der Wirtschaft Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Belegschaften zu entwickeln und dabei auf den Aspekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung besonders abzustellen.

Das Netzwerk Rehabilitation hat sich zum Ziel gesetzt, Arbeitsplatz und medizinische Rehabilitation enger miteinander zu verzahnen, um Effizienz und Effektivität zu steigern. In diesem Netzwerk sind große Rehabilitationseinrichtungen des Landes, Krankenkassen, arbeitsmedizinische Dienste, Berufsgenossenschaften und auch Einzelpersonen vertreten. Für die Baubranche – ein Bereich mit sehr hoher körperlicher Belastung – konnte mit Unterstützung des Arbeitsmedizinischen Dienstes der Bau-Berufsgenossenschaften im Rahmen der Netzwerkarbeit beispielsweise an konkreten Maßnahmen aufgezeigt werden, dass betriebliche Gesundheitsprävention nicht nur greift, sondern auch zu messbaren Erfolgen führt. Aus dem Netzwerk Rehabilitation wird sich in Kürze ein „Runder Tisch“ bilden, der sich zum Ziel gesetzt hat, unter der Schirmherrschaft des Gesundheitsministeriums die Akteure des Eingliederungsmanagements zu vernetzen.

Die Leistungsbereitschaft und das Leistungsvermögen einer alternden Gesellschaft wird maßgeblich davon beeinflusst werden, ob neben gesundheitlichen auch technische und ergonomische Präventionsstrategien erdacht, angewendet und weiterentwickelt werden. Hierzu ist - neben einem Bewusstmachungsprozess in Betrieben und Gesellschaft - ein Ausbau der Kooperationen erforderlich, der in Schleswig-Holstein zumindest eingeleitet wurde.