

Alter und Beschäftigungen

– Tagungsbericht –

Benjamin Röns (Sozialrechtsverbund Norddeutschland e. V.)

Am 13. und 14. November 2014 veranstaltete der Sozialrechtsverbund Norddeutschland e. V. (SVN) zusammen mit der Deutschen Rentenversicherung Nord (DRV Nord) in Lübeck die interdisziplinäre wissenschaftliche Tagung „Alter und Beschäftigungen – Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50-Jährigen“.

Bei dem im Jahre 2008 gegründeten SVN handelt es sich um einen gemeinnützigen Zusammenschluss von Sozialleistungsträgern und Hochschullehrern mit dem Ziel, das Sozialrecht in den drei Ländern Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein zu fördern sowie die Begegnung von Wissenschaft und Praxis noch wirksamer zu gestalten. Einmal im Jahr wird eine wissenschaftliche Tagung organisiert, um interdisziplinär ein übergeordnetes sozialrechtliches Thema in den Blick zu nehmen.¹ Ziel der diesjährigen Veranstaltung war es, zu diskutieren, ob weitere Reformen zur Bewältigung der Auswirkungen der demographischen Entwicklung und des Wandels der Arbeitswelt notwendig sind. Dabei ging es auch um die flexiblere Gestaltung der Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand, nicht nur für die Zeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze, sondern auch danach.

Michael Esser, Deutsche Rentenversicherung Nord und Sprecher des SVN, welcher die Tagung leitete, begrüßte die Anwesenden und stellte fest, dass das Thema „Alter und Beschäftigungen“ aufgrund des immer stärker zu Tage tretenden demografischen Wandels von hoher Aktualität sei und er sich auf erkenntnisreiche Vorträge freue. *Dr. Ingrid Künzler*, Vorsitzende des Vorstandes der Deutschen Rentenversicherung Nord, hob im Rahmen ihrer Begrüßung hervor, dass es für Deutsche Rentenversicherung Nord aufgrund der langjährigen Zusammenarbeit mit dem SVN eine besondere Freude sei, die diesjährige Tagung, welche zudem ein für die Rentenversicherung so wichtigem Thema beinhalte, auszurichten und wünschte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung zwei erkenntnisreiche Tage.

Den ersten Tag der Tagung eröffneten die Beiträge zu den demografischen und soziologischen Grundlagen im Hinblick auf Alter und Beschäftigungen. *Prof. Dr. Gerhard Naegele*,

¹ Näheres zu den Veranstaltungen und Publikationen des Sozialrechtsverbundes Norddeutschland finden Sie unter www.sozialrechtsverbund.de in den Rubriken „Veranstaltungen“ und „Publikationen“.

Technische Universität Dortmund, begann seinen Referat zum Thema „Altes und Neues zur Erwerbsarbeit Älterer“ mit der Feststellung, dass sich nach Jahrzehnten einer „Großen Koalition der Frührente“ ein Paradigmenwechsel hin zu einer Ausweitung der Erwerbsarbeit Älterer beobachten lassen. Gründe hierfür seien die demografiebedingt höhere Zahl älterer Arbeitnehmer/innen, bestehender Nachwuchs- und Fachkräftemangel, positive Kohorteneffekte bei den nachrückenden älteren Beschäftigten im Hinblick auf Gesundheit und Qualifikation sowie politische und tarifliche Vorgaben, wie die Rente mit 67 oder die Demografie-Tarifverträge von Großunternehmen. Dementsprechend sah *Prof. Dr. Naegele* das Thema durch Politik und Verbänden bereits gut angenommen, jedoch gelte dies nicht für die betriebliche Mikroebene. So stelle die für das Thema abträgliche Humankapitaltheorie in der Praxis mittelständischer Unternehmen leider noch immer ein leitendes Handlungskonzept dar und zugleich fehle es an verbindliche Handlungsvorgaben. Eine solche Vorgabe könne zum Beispiel ein betriebliches Age-Management sein, welches sich aus den Eckpfeilern Belastungsreduzierung, Gesundheitssicherung, Qualifikationssicherung und Motivationserhalt zusammensetze, um das Potential älterer Arbeitnehmer/innen für den Betrieb nicht zu verlieren. Resümierend führte *Prof. Dr. Gerhard Naegele* aus, dass der Paradigmenwechsel hin zu einer Verbesserung der Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmer/innen zuerst in den Betrieben erfolgen sollte, da er ein ganzheitliches Konzept und nicht auf Knopfdruck zu realisieren sei.

In der sich anschließenden Diskussion tauschte sich das Plenum insbesondere über die noch immer in den Betrieben bestehenden Widerstände gegen eine Ausweitung der Erwerbsarbeit Älterer aus und überlegte, ob hier die Betriebsräte nicht verstärkt tätig werden sollten.

Prof. Dr. Harald Künemund, Universität Vechta, stellte im Folgenden die soziologischen Grundlagen und Perspektiven der Tätigkeiten in der zweiten Lebenshälfte dar. Einleitend erläuterte er, dass der Ruhestand heute keine „Restzeit“ mehr darstelle, da die Lebenserwartung aufgrund besserer medizinischer Versorgung erheblich gestiegen sei. Aus dieser Erkenntnis heraus warf er sogleich die Frage auf, wie mit dieser Lebensphase nun am besten umgegangen werden solle. Eine in der Diskussion vertretene Ansicht konstatierte, dass die gegenwärtige „gesellschaftliche Produktivität des Alters unterentwickelt sei“ und die Aufnahme entgeltlicher Beschäftigungen daher auch neben des Bezugs der Altersversorgung angezeigt sei. Diese Ansicht übersehe aber laut *Prof. Dr. Künemund*, dass ältere Menschen schon heute in erheblichem Ausmaß „produktiv“ im Rahmen von ehrenamtlichen Tätigkeiten seien und eine entgeltliche Beschäftigung in vielen Fällen finanziell nicht notwendig wäre. Eine zweite Ansicht rücke hingegen eine Anhebung des Renteneintrittsalters in den Blickpunkt. Diese Überlegung scheine,

insbesondere vor dem Hintergrund der künftigen Finanzierung der Rentenversicherung, auf den ersten Blick durchaus plausibel. Eine Anhebung des Renteneintrittsalters hätte jedoch auch zur Folge, dass die entsprechenden Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer und Unternehmer eine langfristige betriebliche und persönliche Planung erheblich erschweren würden. In seinem Fazit vertrat *Prof. Dr. Harald Künemund* daher die Ansicht, dass Abschnitte von Arbeit und Freizeit im Lebenslauf bereits weit vor dem (dann individuell beginnenden) Ruhestand möglich sein sollten, da nur so langfristig den Anforderungen an eine alternde aber dennoch produktive Gesellschaft entsprochen werden könne.

Im Anschluss beschäftigten sich das Plenum im Schwerpunkt mit der Frage, inwiefern man das vorgeschlagene Lebenszeitmodell kodifizieren könnte und kam zu dem Schluss, dass diesbezüglich mit erheblichen Widerständen zu rechnen wäre.

Der nächste Abschnitt der Tagung befasste sich mit älteren Beschäftigten im Fokus des Sozialversicherungsrechts. *Prof. Dr. Matthias Knuth*, Universität Duisburg-Essen, eröffnete seinen Vortrag zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere mit der These, das deutsche „Beschäftigungswunder“ sei ein Wunder der Altersarbeit. So hätte seit der Jahrtausendwende kein anderes europäisches Land die Erwerbstätigenquoten der 55 bis 64-Jährigen so stark steigern können wie Deutschland. Da altersbedingte Arbeitszeitdifferenzen, geringfügige Beschäftigungen und die Einstellungsraten der Älteren sich im Zeitverlauf kaum verändert haben, lasse sich die Steigerung der Beschäftigungsquoten Älterer im Wesentlichen nur durch einen längeren Verbleib im „angestammten“ Betrieb erklären. *Prof. Dr. Knuth* konstatierte daher, dass das Umsteuern vom möglichst frühen Ausstieg zum möglichst langen Verbleib aus dem Erwerbsleben ein Verdienst der Arbeitsmarktreformen zur Jahrtausendwende sei, so zum Beispiel die Heraufsetzung der Altersgrenze für die aktive Arbeitsvermittlung von 50 auf 60 Jahre oder die seit 2005 laufende „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“. Solche Maßnahmen hätten nämlich nicht nur einen positiven Einfluss auf die langzeitarbeitslose Älterer, sondern würden zugleich für ein Umdenken bei Jobcentern und betroffenen Arbeitnehmer/innen sorgen. Resümierend mahnte *Prof. Dr. Matthias Knuth* jedoch, sich nicht auf den erreichten Lorbeeren auszuruhen, da es noch keine zielgenauen sozialpolitische Antworten auf die sich abzeichnende soziale Ungleichheit im Alter gäbe. Insbesondere die „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren“ sei nicht zielgerichtet, sondern wiederum nur eine unzureichende Maßnahme nach dem Muster alter Vorruhestandsregelungen.

Mit der rechtlichen Bestandsaufnahme im Arbeitsmarktrecht befasste sich im weiteren Verlauf *Prof. Dr. Hans-Joachim Reinhard*, Hochschule Fulda. Einleitend stellte er fest, dass es nur

wenige spezifische Regelungen für Ältere im SGB III gebe. So werden ältere Menschen zwar in den einleitenden Normen des SGB III als eines von mehreren Merkmalen genannt, so zum Beispiel in der Eingliederungsbilanz gemäß § 11 SGB III und den Grundsätzen der Vermittlung gemäß § 36 SGB III. Normen, welche den Verbleib oder die Reintegration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt spezifisch fördern, seien jedoch im SGB III nicht ersichtlich. Lediglich im Hinblick auf die finanzielle Situation älterer Menschen gebe es bezüglich der Anrechnungen von Entlassungsschädigungen gemäß § 158 Abs. 1 SGB III und der Bezugszeiten von ALG II gemäß § 147 Abs. 2 SGB III Altersgrenzen, welche die ältere Menschen spezifisch begünstigen. Diese Regelungen erachtete *Prof. Dr. Reinhard* jedoch als tendenziell doppelzünftig, da in den spezielleren Normen diese Erleichterungen seiner Ansicht nach streckenweise wieder negiert werden. So dränge § 145 Abs. 2 SGB III leistungsgeminderte Personen in die Erwerbsminderungs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente und Personen, welche dem Rechtskreis des SGB II unterfallen, werde gemäß § 12a S. 2 Nr. 1 SGB II i. V. m. der entsprechenden Unbilligkeitsverordnung auch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente immer öfter „anheim gestellt“. Im Ergebnis kam *Prof. Dr. Hans-Joachim Reinhard* zu dem Schluss, dass zwischen politischem Anspruch an die Erwerbstätigkeit im Alter und dem diesbezüglich eher monetär gehaltenen SGB III eine erhebliche Lücke klaffe, welche der effektiven Förderung älterer arbeitsloser Menschen entgegen stehe.

Für das Renten- und Gesundheitsrecht übernahm *Prof. Dr. Stamatia Devetzi*, Hochschule Fulda, im Anschluss die rechtliche Bestandsaufnahme. Ihren Vortrag begann sie mit der Einschätzung, dass es aufgrund des demografischen Wandels und der aus ihm resultierenden Belastung der Rentenversicherung eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die so genannte Flexi-Rente wünschenswert seien. Ungeachtet des Wunsches nach mehr Flexibilität bei der Altersrente sollte jedoch nicht verkannt werden, dass es bereits zum jetzigen Zeitpunkt verschiedene Regelungen zum flexiblen Übergang in den Ruhestand gebe. Zum einen bestehe die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente für verschiedene Versichertengruppen aus §§ 36 ff. SGB VI. Auch sei die Erhöhung der Altersrente um 0,5 % pro Monat seit Eintritt der Regelaltersgrenze gemäß § 77 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI möglich. Zudem haben Versicherte unter Beachtung gewisser Hinzuverdienstgrenzen laut *Prof. Dr. Devetzi* die Möglichkeit, sich ihre Altersrente gemäß § 42 SGB VI als Teilrente auszahlen zu lassen. Ein weiterer Schritt in Richtung Flexibilisierung der Altersrente soll schließlich im Juni 2014 mit dem neuen § 41 S. 3 SGB VI getan worden sein, welcher es erlaube, die Regelaltersgrenze hinauszuschieben, um zum Beispiel laufende Projekte erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Zusammenfassend erläuterte *Prof. Dr. Stamatia Devetzi*, dass die aktuellen Reformüberlegungen zumeist an die

bestehenden Regelungen zum flexiblen Übergang in die Rente anknüpfen. So werde bezüglich der Teilrente über eine Vereinfachung und Anhebung der Hinzuverdienstregelungen diskutiert und bezüglich der Arbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze stehe aktuell die Beitragspflicht der Arbeitgeber für beschäftigte Rentner in der Kritik.

Den Block schloss *Prof. Dr. Matthias Bethge*, Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, mit seinen Ausführungen zur Rehabilitation älterer Beschäftigter. Einleitend führte er aus, dass in der Europäischen Union die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen in den kommenden Jahrzehnten voraussichtlich um 10 bis 20 % steigen würde und Unternehmen von dieser Entwicklung profitieren könnten, da ältere Beschäftigte einen Kompetenz- und Erfahrungsvorsprung hätten und sie oftmals mit Ressourcen ökonomischer umgehen würden. Zu beachten sei jedoch, dass diese Arbeitsjahre gehäuft von chronischen Erkrankungen belastet seien und diese Einschränkungen das Potential älterer Arbeitnehmer verringern könnten. In Deutschland werde diesem Problem mit Maßnahmen der klassischen medizinisch-beruflichen Rehabilitation begegnet, welche sicherlich im Rahmen akuter Einschränkungen oder Wegfallens der Arbeitsfähigkeit durch Arbeitsunfälle ihre Existenzberechtigung haben, der es jedoch an präventiven Charakter, gerade im Hinblick auf sich schleichende Verschlechterungen der Arbeitsfähigkeit fehle. Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken, empfahl *Prof. Dr. Bethge* die Übernahme eines finnischen Rehabilitationsprogrammes, welches kontinuierliches Monitoring der Arbeitsfähigkeit beinhalte, um Rehabilitationsbedarfe frühzeitig zu erkennen. Aktuelle Analysen würden jedoch zeigen, dass in Deutschland ältere Arbeitnehmer seltener an präventiven Rehabilitationskonzepten partizipieren, obwohl diese Konzepte nachweisbar die Arbeitsfähigkeit verbessern. Aus rehabilitationswissenschaftlicher Perspektive ergab sich für *Prof. Dr. Matthias Bethge* daher die Notwendigkeit, ältere Beschäftigte im verstärkten Maße auf den Nutzen präventiver Rehabilitationsprogramme hinzuweisen.

Im Zuge der folgenden Diskussion setzte sich das Plenum mit den bestehenden rechtlichen Regelungen zur Förderung älterer Arbeitnehmer auseinander und arbeitete heraus, dass es im SGB VI bereits anerkennenswerte gäbe, im Rechtskreis des SGB III jedoch noch Handlungsbedarf im Bereich der aktiven Förderung älterer Menschen bestehe. Diesbezüglich wurden insbesondere die präventiven Rehabilitationsprogramme in Finnland lobend erwähnt.

Mit dem weiten Feld der Tätigkeiten im Ruhestand befassten sich die folgenden Vorträge der Tagung. *Prof. Dr. Sebastian Brandl*, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Schwerin, erläuterte aus sozialwissenschaftlicher Sicht, dass die Erwerbsarbeit von Menschen im Ruhestandsalter seit Jahren zunehme. So habe sich die Erwerbsquote der 60 bis 64-Jährigen seit dem

Jahr 2002 auf knapp 50 % verdoppelt und die der 65 bis 69-Jährigen sei ebenfalls auf ca. 11 % gestiegen. Zudem habe sich die Struktur der Erwerbsarbeit im Ruhestand dergestalt verändert, als dass der Anteil der Selbstständigen nun bei der Hälfte der Erwerbstätigen läge. Auch die Vollzeitätigkeit verliere ihre dominante Bedeutung, so arbeiten 80 bis 90 % der Ruheständler nunmehr in Teilzeit. Während seiner Ansicht nach die einen dahinter eine Reaktion auf zunehmende Armutsrenten sehen, unterstellen andere ein gewandeltes Altersbild, bei dem Selbstverwirklichung und Leistungsfähigkeit im Vordergrund stehen. *Prof. Dr. Brandl* vertrat diesbezüglich die Ansicht, dass bei den älteren Erwerbstätigen das finanzielle Motiv nicht dominiere, da bei Befragungen erwerbstätiger Rentner das Einkommensmotiv erst an fünfter Stelle stehe. Vorher kämen die Freude an der Arbeit, das Knüpfen sozialer Kontakte, der Wunsch gebraucht zu werden und sich geistig fithalten zu wollen. Wenn das Einkommen zudem als Grund genannt werde, dann sei nicht allein das absolute Niveau entscheidend, sondern ob der Mehrverdienst für bestimmte Bedürfnisse ausreichend sei. Im Ergebnis war für *Prof. Dr. Sebastian Brandl* daher weder die Armuts- noch die Selbstverwirklichungshypothese als Erklärung ausreichend. So käme Alterserwerbstätigkeit zwar öfters bei geringerem Einkommen vor, insgesamt stünden aber doch psychosoziale Motive im Vordergrund.

Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, trug aus rechtswissenschaftlicher Sicht vor, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre gemäß § 35 S. 2 SGB VI von verschiedenen Seiten angesichts unterstellter düsterer Beschäftigungsaussichten als Stabilisierung der Rentenversicherung auf Kosten der betroffenen Arbeitnehmer eingeschätzt würde. Im Mittelpunkt der Betrachtung solle daher stehen, welche sozialversicherungsrechtlichen Rechtsfolgen sich an eine Erwerbstätigkeit im Ruhestand wirklich knüpfen und in welcher Weise sich diese von sonstigen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden. Die gesetzliche Krankenversicherung tausche laut *Prof. Dr. Fuchs* die versicherungsrechtliche Begründung des Krankenversicherungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 11, Abs. 8 S. 1 SGB V aus und nehme im Leistungsrecht den Anspruch auf Krankengeld nach § 50 Abs. 1 SGB V aus, reduziere aber im Gegenzug den Beitrag gemäß § 243 SGB V. Die Rentenversicherung ordne Versicherungsfreiheit gemäß § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI an, verlange aber die Zahlung des Beitragsanteils des Arbeitgebers gemäß § 172 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI. Einem ähnlichen Modell folge die Arbeitslosenversicherung mit der Versicherungsfreiheit gemäß § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III bei zeitgleicher Beitragspflicht des Arbeitgebers gemäß § 346 Abs. 3 SGB III. Lediglich die Unfallversicherung mache keinerlei Einschränkungen gegenüber anderen Beschäftigungsverhältnissen. Im Ergebnis verneinte *Prof. Dr. Maximilian Fuchs* die Besserstellung der Rentenversicherung durch die Anhebung der Regelaltersgrenze, empfahl jedoch im Sinne einer

praktikableren Rechtsanwendung, die allgemeinen Regelungen für Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich auch auf Altersrentner anzuwenden.

Anschließend folgten Statements zu den Interventionsfeldern aus Sicht der Praxis. Den Anfang machte *Michael Esser*, Deutsche Rentenversicherung Nord, welcher klar stellte, dass vor dem Hintergrund der längeren Rentenlaufzeit die Anhebung des Renteneintrittsalters unverzichtbar sei. Zudem würden Möglichkeiten der Frühverrentung, welche originär für gesundheitlich eingeschränkte ältere Arbeitnehmer geschaffen wurden, auch genutzt werden, um möglichst frühzeitig einen aktiven Ruhestand ohne Erwerbsarbeit zu realisieren. Diesbezüglich sollte eher an tarifvertraglicher Vereinbarungen außerhalb der Rentenversicherung gedacht werden. *Dr. Eckhard Bloch*, DAK-Gesundheit, führte aus, dass der spätere Rentenbezug verstärkte Anstrengungen erfordern würde, um die erwerbstätigen Personen länger als bisher gesund und arbeitsfähig zu halten. Auch wenn dabei der Fokus auf älteren Beschäftigten liege, müssten Maßnahmen der Prävention bereits früher beginnen. Hierfür eigne sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), welches den gesetzlich geregelten Arbeitsschutz, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX und die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasse. Für *Stephan Köhler*, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), war es essentiell, Beschäftigte bis zum Rentenalter gesund, motiviert und leistungsfähig halten. Dafür müsse die Arbeit alter(n)sgerecht gestaltet werden, da sich in einer positiven Arbeitsumgebung Ressourcen besser erhalten, nutzen und erweitern lassen. Um die Arbeitgeber diesbezüglich zu unterstützen biete die BGW Instrumente wie den „Demografie-Check“ und die „Altersstrukturanalyse“ an.

Im Rahmen der folgenden Debatte beschäftigten sich die Anwesenden mit dem Wunsch älterer Menschen nach Erwerbsarbeit im Ruhestand und plädierten dafür, die diesbezüglich noch widersprüchliche sozialrechtliche Gesetzgebung in einem Dialog zwischen Gesetzgeber, Sozialversicherungsträgern und Betriebsparteien zu optimieren.

Der zweiten Tag der Tagung begann mit den Vorträgen zu den Altersgrenzen und zur Gestaltung der Lebenssituation im Alter. *Prof. Dr. Simone Scherger*, Universität Bremen, ging in Ihrem Vortrag auf den Wandel der Lebensphase Alter und den institutionalisierten Ruhestand ein. Die Quoten derer, die im Alter noch oder wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen, seien deutlich gestiegen, gleichzeitig würde das Rentenzugangsalter ebenso intensiv diskutiert wie andere Aktivitäten im Ruhestand und neue Formen der Flexibilisierung dieses Übergangs bzw. dieser Lebensphase. Die Ursachen dafür seien vielfältig, wobei das Bestreben nach einer Begrenzung der Ausgaben für (öffentliche) Rentenzahlungen durch weitere, anders geartete

Faktoren in seiner Wirkung verstärkt wird, etwa durch höhere Bildung der nun alt werdenden Geburtskohorten und veränderte Ansprüche an die Lebensphase Alter. Es stelle sich daher laut *Prof. Dr. Scherger* die Frage, ob und wie die Einkommensumverteilung im Lebenslauf und die Versicherung weiterhin kollektiv organisiert werden solle oder ob Marktprinzipien mit eingebunden werden sollten. Auch müsse dem Wunsch vieler Menschen Rechnung getragen werden, ihr Arbeitsleben jenseits von starren Altersgrenzen zu gestalten, da selbige sich mit den heutigen Lebensrealitäten nur noch schwerlich vereinbaren lassen. Zusammenfassend legte *Prof. Dr. Simone Scherger* dar, dass Rentensysteme vor der schwierigen Aufgabe stünden, die teilweise miteinander konkurrierenden Ziele der Einkommensumverteilung über den Lebenslauf, der Erwerbsausfallversicherung, der Armutsverhinderung und der Umverteilung miteinander zu verbinden und sich daher nur ein Kompromiss in Form der Flexibilisierung des bestehenden Rentenrechts und insbesondere des Renteneintrittsalters anbieten würde.

Mit dem Bereich der Altersgrenzen, Altersbilder und Beschäftigung beschäftigte sich in der Folge *Prof. Dr. Thomas Klie*, Evangelische Hochschule Freiburg. Einleitend führte er von der rein definitorischen Seite aus, dass Altersgrenzen im Recht das Rentenalter als eigenständige Lebensphase formieren und so wesentlich zur Konstituierung und Konstruktion des „Alters“ beitragen würden. Eine solche Grenze sei ein zweiseitiges Schwert, da es zwar in früheren Zeiten die Sicherheit gab, ab einem gewissen Zeitpunkt in den verdienten und vor allem ausreichend abgesicherten Ruhestand zu gehen, in der heutigen Zeit dieses Altersbild eher als defizitär betrachtet würde, da es die mit dem Alter verbundene Potentiale kappen würde und dem bestehenden und sich ausweitenden Fachkräftebedarf in Deutschland eine wichtige „Resource“ vorenthalten würde. Einer simplen Ausweitung der Lebensarbeitszeit bis ins hohe Alter trat *Prof. Dr. Klie* jedoch entgegen, vielmehr setzte er sich für eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik ein, welche neue Lebenslaufperspektiven eröffnen würde, die in der Lage sein können, mit individueller Entfaltung und Flexibilität in der Beschäftigung den „Fundamentalstatus“ des Alters zu relativieren. Damit sei jedoch nicht gemeint, Altersgrenzen abzuschaffen, da sie Orientierung und Sicherheit im Lebenslauf bedeuten und in ihrer sicherheitsstiftenden Bedeutung nicht verkannt werden dürfen. Jedoch sollte der absolute Charakter der Altersgrenzen weiter überdacht werden, sofern sie dem Willen ältere Menschen nach Beschäftigung entgegenstehen. Eine solche Flexibilisierung, auch active-aging genannt, dürfe nach *Prof. Dr. Maximilian Klie* jedoch nicht zur Vernutzung des Alters führen. Ein solches Vorgehen wäre anthropologisch und kulturell verfehlt.

Die abschließende Diskussion drehte sich um das Für und Wider der Regelaltersgrenze und wurde dahingehend beschieden, als dass zwar das Erreichen der Regelaltersgrenze eine gewünschte Erwerbstätigkeit nach diesem Datum nicht unterminieren sollte, eine gänzliche Abschaffung dieser Grenze wurde jedoch aus Gründen der Generationengerechtigkeit abgelehnt.

Dem Thema Altersdiskriminierung widmete sich schließlich *Dr. Bernd Schulte*, ehemals wissenschaftlicher Referent am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München, mit dem ernüchternder Befund, dass das Alter vom Grundgesetz als Statusfrage nicht thematisiert würde und der deutsche Verfassungsstandard deutlich hinter den Europäischen Schutz vor Altersdiskriminierung zurückbliebe. Dementsprechend stellte er dem Plenum im Folgenden die Rechtsetzungen zur Verhinderung von Altersdiskriminierung auf europäischer Ebene vor. So fänden sich in Artt. 21 und 25 GRCh, in den Artt. 10 und 19 AEUV sowie in den vier so genannten „Gleichbehandlungsrichtlinien“ der Europäischen Union RL 2000/43/EG, RL 2000/78/EG, RL 2002/73/EG und RL 2004/113/EG Verbote der Diskriminierung älterer Menschen. Diese Kodifizierung hielt *Dr. Schulte* für sich genommen für löblich, nur habe der große Teil an möglichen Rechtfertigungstatbeständen zu einer eher inkonsistenten Rechtsprechung des EuGH geführt. Auch der Blick auf die Umsetzung in nationales Recht, also dem Diskriminierungsverbot des § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 Abs. 1 AGG, führe zu der Feststellung, dass auch hier der § 10 AGG, welcher zulässige unterschiedliche Behandlungen wegen des Alters beinhaltet, das Diskriminierungsverbot zu einer rechtlich schwer fassbaren Materie werden lasse. Trotz dieser verhaltenen Momentaufnahme war *Dr. Bernd Schulte* zuversichtlich, dass die Erfahrungen mit der Umsetzung des Gebots der Gleichbehandlung trotz aller Divergenzen und Inkonsistenzen in der bisherigen Judikatur erhoffen lassen, dass der Altersdiskriminierung künftig sowohl in der Öffentlichkeit als auch der Rechtsprechung eine größere Bedeutung zugemessen werde.

Der Zusammenfassung der Tagung widmete sich schließlich *Prof. Dr. Felix Welti*, Universität Kassel, mit der einleitenden empirischen Feststellung, dass die Erwerbstätigkeit älterer Beschäftigter diesseits und jenseits der Regelaltersgrenze, diese Entwicklung jedoch eher die leistungsfähigen Beschäftigten begünstige und weniger älterer Beschäftigte mit gesundheitlichen oder qualifikationsbedingten Problemen. Die Beschäftigung Älterer sollte daher im Kontext von Lebensläufen und Lebenslagen betrachtet werden und Altersgrenzen sowie ihre Folgen in Zukunft verstärkt thematisiert werden. Im Hinblick auf die momentane Rechtslage zog *Prof. Dr. Welti* ein heterogenes Bild, so seien der verlängerte Bezug von Arbeitslosengeld I im Alter, die Regelungen im SGB VI zur Arbeit auch nach dem Eintritt in den Ruhestand sowie ermäßigte

Beitragssätze zur Krankenversicherung bei Erwerbsarbeiten nach dem Eintritt in den Ruhestand positiv zu werten, dem stehe jedoch entgegen, dass bei Verwirklichung altersbedingter Risiken trotz längeren Bezuges von Arbeitslosengeld I das Abrutschen in die Grundsicherung drohe, die Zuverdienstgrenzen im SGB VI Rente und Erwerbsarbeit erschweren und der Anspruch auf Krankengeld ab dem Eintritt ins Rentenalter ausgeschlossen sei. Die Arbeitsmarktpolitik an sich sei nur unzureichend auf die spezifische Förderung älterer Arbeitnehmer zugeschnitten und ginge im Wesentlichen noch immer den Weg der bloßen finanziellen Absicherung. Vielmehr sollen ältere Beschäftigte in ihrer spezifischen Leistungsfähigkeit und ihren Interessen angesprochen und daraufhin die betriebliche Arbeitszeit-, Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik überprüft werden. Als Fazit gab *Prof. Dr. Felix Welti* dem Plenum mit auf den Weg, dass sich Beschäftigungen im Rentenalter lohnen sollen, jedoch nicht als materieller Zwang erlebt werden dürfen.

Prof. Dr. Gerhard Igl, Universität Kiel und Vorstandsmitglied des SVN, verabschiedete die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Hinweis, dass die Tagung aufgezeigt habe, dass sich das Thema Alter und Beschäftigungen in eine sehr dynamischen Prozess befände und er sich bereits über weitergehende Erkenntnisse der Referentinnen und Referenten im zeitnah über den LIT-Verlag erscheinenden Tagungsband freue.