

Prof. Dr. Gerhard Naegele

„Sinn und Unsinn von Altersgrenzen“

**Kongress „Potenziale älterer Arbeitnehmer“
Stuttgart, 24.3.2010**

Drei Typen von Altersgrenzen

- Gesetzliche Altersgrenzen im Renten- und Sozialrecht,
- Tarifvertraglich festgelegte Altersgrenzen,
- Innerbetrieblich wirksame, de facto Altersgrenzen.

Funktionen von Altersgrenzen

- *Schutzfunktion*, z.B. Schutz vor Entlassung, Schutz vor Einkommenseinbußen bei alterstypischen Arbeitsplatzwechseln, Umsetzungen und dgl., Schutz vor vorzeitigem Verlust der Beschäftigungsfähigkeit, „Humanisierungsfunktion“;
- *Gestaltungsfunktion*, z.B. Sicherstellung von Kontinuität in Erwerbsverläufen, individuelle Lebensplanung der Beschäftigten, Strukturierung des Lebenslaufs, Beginn einer neuen nachberuflichen Lebensphase;
- *Sicherungsfunktion*, Zahlungsbeginn eines erwerbsarbeitsfreien Sozialeinkommens;
- *Auf betrieblicher Ebene*: Altersgrenzen als Instrumente der Personalpolitik.

„Prominente“ Argumente gegen Altersgrenzen

- Altersgrenzen unterstützen die Herausbildung von negativen Altersstereotypen in den Betrieben und befördern innerbetriebliche Altersdiskriminierung;
- Kalendarisch definierte Altersgrenzen inkompatibel mit neueren gerontologischen Erkenntnissen zur beruflichen Leistungsfähigkeit und zu relevanten Veränderungen in Lebensläufen und Erwerbsbiografien;
- Tarifvertraglich vorgegebene Altersgrenzen behindern die Betriebe in ihrer Personalautonomie und/oder schotten die Betriebe von außen ab;
- Altersgrenzen widersprechen dem Prinzip der individuellen Selbstverantwortung.

Zwischenergebnis

- Keine wissenschaftlich begründeten Belege dafür, Altersgrenzen für ältere Arbeitnehmer als „unsinnig“ zu klassifizieren;
- Allenfalls problematische Wirkungen, die von ihnen ausgehen, erkennbar;
- Demgegenüber ist aus sozialpolitischer Sicht auf erhebliche soziale Folgerisiken zu verweisen, die eine (vollständige) Individualisierung von Altersgrenzen mit sich bringen würde.
- Noch immer und für bestimmte Beschäftigungsgruppen mit wachsender Bedeutung *Schutzfunktion* von Altersgrenzen i.S. der *Humanisierungsfunktion* zentral.

Aktuell hohe Bedeutung von Schutz- und Humanisierungsfunktion

- Nur etwa jeder zehnte Neurentner scheidet aktuell mit dem 65. Lebensjahr aus einer vorherigen Vollbeschäftigung aus.
- Nur etwa jeder dritte Neurentner kommt überhaupt aus einer stabilen Beschäftigung, im Schnitt dabei etwa drei Jahre vor dem 65. Lebensjahr.
- Etwa die Hälfte aller Neurentner nimmt versicherungsmathematische Abschläge in Kauf, um früher aussteigen zu können, davon etwa jeder Dritte den vollen 18%-igen Abschlag.

Schlussfolgerungen 1

- Orientierungsfunktion, Lebensplanungsfunktion und Humanisierungsfunktion von Altersgrenzen auch künftig von hoher Relevanz;
- Fortbestand der Diskrepanz zwischen gesetzlichen Regelaltersgrenzen und faktischen Berufsaustrittsgrenzen;
- Auch künftig de facto-innerbetriebliche Altersgrenzen („Arbeitsplätze mit begrenzter Tätigkeitsdauer“);
- Zunahme prekäre Rentenzugänge;

Schlussfolgerungen 2

- Derzeit keine Alternative zu (frühen) Altersgrenzen für die weitaus meisten;
- „Individualisierung“ von Altersgrenzen mit weiteren sozialen Risiken für „arbeitsmarktmarktschwache“ Ältere und neuen sozialen Privilegien für „arbeitsmarktstarke Ältere“;
- In der Konsequenz: Vertiefung von sozialen Ungleichheiten im Berufsaustrittsgeschehen.

Abschließende Empfehlungen 1

- Auf Altersgrenzen, welche Berufsaustritts- und Renteneintrittsprozesse regulieren, kann und darf nicht verzichtet werden.
- Bei Fortbestand der bestehenden Beschäftigungspraxis auch künftig Bedarf an früheren Ausstiegsoptionen für viele ältere Arbeitnehmer;
- Dies schließt mögliche Flexibilisierungen, die allerdings mit sozialen Ausgleichsregelungen verbunden sein müssten, nicht aus.
- Dabei sollte es um die „richtige Mischung“ von gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, konkret von Altersteilzeit, abschlagsfreier Teilrente, Lebensarbeitszeitmodellen und Langzeitkonten.

Abschließende Empfehlungen 2

- In den Betrieben sind die bestehenden innerbetrieblichen Altersgrenzen und ihre Ausschlussfunktion zu überwinden.
- Modelle der lebenszyklusorientierten Personalpolitik entsprechen am ehesten dieser Zielsetzung.
- Es gibt viele gute Gründe für die Ausweitung betrieblicher age-management-Konzepte in Deutschland.
- „Demografie-Tarifverträge“ oder demografiesensible Betriebsvereinbarungen können diesen Prozess beschleunigen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit !