

IGES Institut GmbH

Fachtagung „*Gesellschaftliche Teilhabe im Alter. Welche flexiblen Altersgrenzen brauchen wir in der Zukunft?*“

Berlin, den 10. Dezember 2013

**Workshop 2: AKTIVE TEILHABE AM ARBEITSLEBEN –
ALTERSGRENZEN BEI UNTERSCHIEDLICHEN BERUFEN
UND TÄTIGKEITEN SOWIE IN DER WEITERBILDUNG**

„Inwiefern müssen heute institutionelle Barrieren und gesellschaftliche Ausgrenzungen beseitigt werden, um die aktive Einbindung älterer Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern und Altersdiskriminierung abzubauen?“

Die Flexibilisierung von Altersgrenzen aus juristischer Sicht

Rechtshistorie:

Positivrechtlich geregelte Altersstufen als typisierende Grundregeln des organisierten Zusammenlebens, damit rechtliche Regelungen an überprüfbare Merkmale anknüpfen können.

- Beispiel: Volljährigkeit (18. Lebensjahr)

Besonders bedeutsam: das Sozialversicherungsrecht

- Beispiel: 65. bzw. 67. Lebensjahr: Regelaltersgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung

Aktuelle Entwicklungen:

- Anstieg der Lebenserwartung
- Anstieg der Zahl der älteren Erwerbstätigen in den Altersgruppen
 - 60 – 65: 30 v. H.
 - 65 +: 11 v. H.

Gesetzliche Rentenversicherung:

Anhebung der Altersgrenzen von 65 auf 67 Jahre

Alters- und Altersforschung:

Erkenntnis, dass chronologisches Lebensalter und funktionales Alter weit auseinanderfallen können und es dementsprechend „die Alten“ als einheitliche Kategorie nicht gibt wegen der sehr großen individuellen Unterschiede im Hinblick auf körperliche und geistige Gesundheit, Ausbildung, berufliche Qualifikation, materielle Absicherung, gesellschaftliche und politische Teilhabe u. a.

z. B.: große – bis zu 11 Jahren – Unterschiede in Bezug auf die Lebenserwartung zwischen „arm“ und „reich“

Abwendung von einem „Defizitverständnis“ des Alters, das von einer bestimmten chronologischen starren Altersgrenze an eine Einbuße an Leistungsvermögen unterstellt

Hinwendung zu mehr Flexibilität, die einem modernen Verständnis des Lebenslaufes Rechnung trägt dergestalt, dass jedermann und jedefrau eine Abfolge sozial definierter Lebensperioden durchmacht, innerhalb derer die Lebensgestaltung sich vollzieht in Abhängigkeit individueller Fähigkeiten, Motive und Zielsetzungen

Konsequenz:

Differenzierte Regelungen – auch Altersgrenzenregelungen – richten sich nach unterschiedlichen Bedürfnissen und Problemlagen

z. B.: vorgezogene Altersgrenze für den Rentenzugang bei Erwerbsminderung

Internationaler Vergleich:

- kontinentaleuropäische Länder (u. a. Deutschland):
stark sozialstaatlich verfasst, auf starre Altersgrenzen setzend
und ein großes Maß an individueller Ungleichheit akzeptierend
- vs.
- angelsächsische Länder (u. a. USA, Großbritannien):
größere Rolle des Marktes auch im Bereich der sozialen Sicherung,
deshalb geringere Akzeptanz von Einschränkungen ökonomischer
Aktivitäten durch Altersgrenzen
- nordische Staaten: Trend zur Flexibilisierung von Altersgrenzen

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Titel II. Freiheiten

Artikel 15 (Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten)

(1) Jede Person hat das Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben.

(...)

Artikel 25 (Rechte älterer Menschen)

Die Union anerkennt und achtet das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben und auf Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben

Europäisches Antidiskriminierungsrecht

Artikel 10 (Bekämpfung von Diskriminierungen) des *Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union* (AEU-Vertrag)

*Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des **Alters** oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. (Hervorhebung: B. Sch.)*

Artikel 21 (Nichtdiskriminierung) der *Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh)*

*(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des **Alters** oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.*

(Hervorhebung: B. Sch.)

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEU-Vertrag / AEUV)

Artikel 10 (Bekämpfung von Diskriminierungen)

*Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des **Alters** oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. (Hervorhebung: B. Sch.)*

Artikel 19 (Antidiskriminierungsmaßnahmen) (AEU-Vertrag)

*„(1) ... kann der Rat ... nach Zustimmung des Europäischen Parlaments ... geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des **Alters** oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“ (Hervorhebung: B. Sch.)*

Richtlinie (RL) 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Artikel 1 (Zweck)

*„... die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des **Alters** oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“ (Hervorhebung: B. Sch.)*

Artikel 6 RL 2000/78/EG (Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters)

*„(1)... können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des **Alters** keine Diskriminierung darstellen, soweit sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind .“*

(...) (Hervorhebung: B. Sch.)

Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung

Artikel 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 AGG Ziel des Gesetzes

*Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des **Alters** oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. (Hervorhebung: B. Sch.)*

§ 8 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und einschneidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(...)

„Klassisches“ Beispiel in Bezug auf das **Alter**:

Besetzung der Rolle des jugendlichen Liebhabers im Theater:

Die Authentizität der Darstellung rechtfertigt die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber

§ 10 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

*„... ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des **Alters** ... zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:*

(...)

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann. (...)

(...)“

Exemplarische Aktivitäten aus jüngster Zeit:

- Tagung „**Altersgrenzen und Altersrenten – Arbeiten bis zum Umfallen oder wovon werden wir im Alter leben?**“
(Göttingen, den 30. April 2013)

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales des Landes Berlin

„Leitlinien der Berliner Sozialpolitik“, August 2013

Einführung: Neukonturierung des **Alter(n)s**

Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik

1. Politische Partizipation
2. Gleichstellung im Alter
3. Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen
4. Wohnen im Alter
5. Verkehr und Mobilität im Alter
6. Verbraucherschutz für ältere Menschen

- 7. Verhinderung von Altersdiskriminierung**
8. Ältere Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen
9. Lebenslanges Lernen
10. Alternsgerechte Arbeit
11. Teilhabe an Kultur in der Stadt
12. Sport und Bewegung älterer Menschen
13. Ältere Migrantinnen und Migranten
14. Die Gesundheit älter werdender Menschen
15. Pflege im Alter
16. Hospiz- und Palliativangebote
17. Altersarmut / Verbesserung gesellschaftlicher Teilhabechancen in Berlin

Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Studie „Produktiv im Alter. Was Politik und Unternehmen von anderen europäischen Ländern lernen können“ (2013)

Optionen für eine längere Beschäftigung Älterer

z. B.

- Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung
- gesonderte Behandlung schwerer Tätigkeiten
- Liberalisierung von Hinzuverdienstgrenzen
- Teilrentenmodelle

- altersgerechte Beschäftigungsbedingungen
- Reduzierung der Arbeitsbelastung Älterer
- Weiterbildung und Lebenslanges Lernen
- lebensphasenorientierte Personalpolitik

- **„Erfahrung zahlt sich aus“: Ältere Arbeitnehmer machen etwas mehr Fehler als jüngere, dafür sind die weniger folgenschwer und nicht so teuer**

(Matthias Weiss / Axel Börsch-Supan, Munich Center for the Economics of Aging am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, München)

- Forschungsdesign: Arbeitsbereich, in dem Erfahrung nur eine untergeordnete Rolle spielt
- Studiengegenstand: Montagearbeiter eines Lkw-Herstellers

Europäische Kommission:

„Europäisches Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen 2012“:

Altern sei kein Problem,

„wenn die Gesundheit mitmacht, der Arbeitsmarkt mehr Möglichkeiten für längere Berufstätigkeit schafft, die Gesellschaft mehr Gelegenheiten bietet, aktiv zu bleiben, und wenn das allgemeine Umfeld die Unabhängigkeit der Menschen so lange wie möglich gewährleistet.“

– darum gehe es beim *aktiven Altern*.

Aus juristischer Sicht gelte es in diesem Zusammenhang u. a., bestehende Formen der Altersdiskriminierung zu bekämpfen.

Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bei Erreichen der allgemeinen Altersgrenze – Gesichtspunkte „Pro“:

- arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Ziele:
 - Förderung der Vollbeschäftigung
 - Einstellung Arbeitsuchender
 - ausgewogene Personalstruktur durch altershomogene Belegschaften
 - generationengerechte Verteilung von Arbeitsplätzen
- soziale Erwägungen:
 - „soziale Wohltat“ für ältere Arbeitnehmer
 - „wohlverdienter Ruhestand“ aus gesundheitlichen Gründen
 - Förderung zumal junger Arbeitsuchender
 - Vermeidung von Einzelfallprüfungen und individuellen Ausschlüssen Einzelner

- rechtliche Erwägungen:
 - Recht auf umfassende gesellschaftliche Teilhabe, u. a. am Erwerbsleben
 - exemplarisch diskutiert im Recht für Menschen mit Behinderungen: SGB IX und UN-Behindertenrechtskonvention
 - „Recht auf Arbeit“
 - Verbot der Diskriminierung wegen Alters
 - Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen
 - Vermeidung von Altersdiskriminierung in anderen Bereichen – Beispiel: altersgemäße Allokation, Rationalisierung, Priorisierung oder Rationierung im Gesundheitswesen

Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bei Erreichen der allgemeinen Altersgrenze – Gesichtspunkte „Contra“:

- ökonomische Erwägungen:
 - Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern
 - Nutzung der Erfahrungen Älterer
 - altersmäßig „gemischte“ Belegschaften

- sozialpolitische Erwägungen:
 - Interesse des einzelnen Arbeitnehmers am Verbleib im Erwerbsleben jenseits der gesetzlichen Altersgrenze
 - Sicherung des Existenzminimums oder Wahrung des Lebensstandards
 - „Selbstverwirklichung“ durch Arbeit

Lösungsansätze – Gesichtspunkte:

- starre Altersgrenzen: „geeignet“, „notwendig“, „angemessen“, „verhältnismäßig“?
- Flexibilität von Altersgrenzen
 - dynamischer (statt statischer) Charakter des Arbeitsmarktes (Angebot und Nachfrage von Arbeit)
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Interessenabwägung erfordert konkrete Einzelfallprüfung: Abwägung gesamtgesellschaftlicher, Arbeitgeber- und betroffener Arbeitnehmerinteressen

- Modalitäten und Instrumente
 - altersgerechte Ausgestaltung und ggf. Wechsel des Arbeitsplatzes
 - Prävention, Rehabilitation, Weiterbildung, Umschulung
 - Teilzeitbeschäftigung
 - Beantragung der Weiterbeschäftigung durch Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze
 - (eingeschränktes) Ablehnungsrecht des Arbeitgebers aus betrieblichen / unternehmensspezifischen Gründen
 - Abstimmung von Arbeitsrecht und Sozialrecht (Gesetzliche Rentenversicherung und Betriebliche Altersversorgung)

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Bernd Schulte

wiss. Referent und Consultant

Marbachstr. 15 A

D-81369 München

T: 089-760 57 91, M: 0179-593 85 96

E: dr.bernd.schulte@t-online.de