

## Rahmenbedingungen und Anreize für längeres Arbeiten

### **Beschäftigungssituation im Maschinen- und Anlagenbau und Problemlagen unserer Mitgliedsunternehmen**

**Fachkräftemangel und Altersstruktur:** Nach wie vor melden 31 Prozent der Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau Produktionsbehinderungen durch einen Fachkräftemangel.<sup>1</sup> Dem demografischen Faktor kommt dabei eine besondere Bedeutung zu: 24,2 Prozent der Beschäftigten unserer befragten Mitgliedsunternehmen sind (Stand: 2022) 55 Jahre oder älter. Zum Vergleich: 2005 lag der Anteil bei 14,1 Prozent.<sup>2</sup> Der Fachkräftemangel ist schon heute die größte Herausforderung im Maschinenbau<sup>3</sup> und wird es vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Beschäftigten auch in Zukunft bleiben.

**Nutzung der sogenannten „Rente mit 63“:** Gerade im Maschinen- und Anlagenbau erfüllen aufgrund der hohen Arbeitsplatzsicherheit und damit verbundenen langen Erwerbsbiografien viele Erwerbstätige die Voraussetzungen, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in den Ruhestand zu gehen. Die Regelung wird überwiegend von gut ausgebildeten und überdurchschnittlich verdienenden Personen in Anspruch genommen, also nicht von jenen, die der Gesetzgeber ursprünglich adressieren wollte.

**Rechtsunsicherheit bei Weiterbeschäftigung:** Entscheiden sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer gemeinsam mit dem Arbeitgeber dafür, dass das Arbeitsverhältnis auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze fortgeführt werden soll, so ist das – auch mehrfache - Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes zwar grundsätzlich möglich (§ 41 SGB VI). Möchte die betreffende Person jedoch im selben Zug ihre Arbeitszeit anpassen, so sollte dies nicht in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Verschieben des Beendigungszeitpunktes stehen. Die Landesarbeitsgerichte haben unterschiedliche Auffassungen, ob das Hinausschieben auch inhaltliche Änderungen zulässt oder nicht. Dies verursacht zum einen Rechtsunsicherheit bei Arbeitnehmer wie Arbeitgeber und zum anderen einen unnötigen

---

<sup>1</sup> Quelle: ifo-Institut, VDMA

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus)

<sup>3</sup> Quelle: VDMA-Umfrage 2023

Mehraufwand, wenn mit einem zeitlichen Abstand nach dem Hinausschieben die Inhalte des Arbeitsvertrages geändert werden müssen. Vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen, die nicht selbst über die rechtliche Expertise in ihren Betrieben verfügen, ist dies auch mit einem finanziellen Aufwand für arbeitsrechtliche Beratung verbunden.

**Schwierigkeiten bei Wiederbeschäftigung:** Noch deutlich komplizierter wird es, falls sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach dem Renteneintritt entscheidet, erneut wieder für den ehemaligen Arbeitgeber tätig werden zu wollen. Dies wird wie eine Neueinstellung behandelt. Eine sachgrundlose Befristung ist aufgrund des Vorbeschäftigungsverbots (§ 14 Abs. 2 TzBfG) nicht möglich. Zwar gibt es die Möglichkeit, Personen ab dem 52. Lebensjahr für maximal fünf Jahre befristet einzustellen, wenn diese zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos waren (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Allerdings ist es umstritten, ob Personen, welche eine Rente beziehen, als beschäftigungslos anzusehen sind. Eine erneute Befristung nach der Höchstdauer von fünf Jahren ist zudem nicht möglich. Auch hier ergibt sich – vor allem für den Arbeitgeber – eine rechtliche Unsicherheit. Eine Befristung mit Sachgrund kommt ebenfalls nicht in Frage, da der Rentenbezug kein sachlicher Grund ist (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Das Arbeitsrecht bietet hier derzeit keine handhabbaren Lösungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die hier häufig auf externe arbeitsrechtliche Beratung angewiesen sind.

#### Lösungsvorschläge aus Sicht des VDMA

- **Abschaffung der „Rente mit 63“** – mindestens aber die Einschränkung auf bestimmte Gruppen (zum Beispiel Vorschlag von Prof. Dr. Werding, die Regelung auf Geringverdiener zu beschränken), um insbesondere qualifizierte Fachkräfte länger im Erwerbsleben zu halten.
- **Erhöhung des gesetzlichen sowie des tatsächlichen Renteneintrittsalters.** Das gesetzliche Renteneintrittsalters muss an die Lebenserwartung gekoppelt werden. Gleichzeitig muss das tatsächliche Renteneintrittsalter erhöht werden, indem die Abschläge angepasst werden. Diese liegen mit derzeit 3,6 Prozent bei einem vorgezogenen Jahr versicherungsmathematisch betrachtet zu niedrig. Beispielsweise das Institut der deutschen Wirtschaft errechnet eine notwendige Erhöhung um bis zu 1,6 Prozentpunkte<sup>4</sup>, um die gesetzliche Rentenversicherung nicht weiter zu belasten.
- In diesem Zusammenhang bewerten wir auch den **Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei einer vorgezogenen Altersgrenze als kritisch**, da er einen weiteren Anreiz stellen kann, vor Erreichen der Regelaltersgrenze (aufgrund der geringen Abschläge) eine Rente zu beziehen. Es wäre daher zu überlegen, die für 2027 geplante Evaluation vorzuziehen.
- **Klarstellung des § 41 SGB VI**, dass mit dem Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsvertrags auch die Arbeitsbedingungen angepasst werden dürfen, um die Arbeitszeitwünsche der älteren Beschäftigten einfach und rechtssicher zu ermöglichen.
- **Schaffung von rechtssicheren, befristeten Möglichkeiten für Beschäftigte im Rentenbezug.** Der einfachste Weg wäre, das Teilzeit- und Befristungsrecht dahingehend anzupassen, dass bei der sachgrundlosen Beschäftigung das

---

<sup>4</sup> Quelle: IW 2023

Vorbeschäftigungsverbot, zumindest für Personen, die sich bereits im Rentenbezug befinden, zu streichen. Alternativ wäre denkbar, einen entsprechenden Sachgrund einzuführen für die befristete Beschäftigung von Personen im Rentenbezug. Ein weiterer Weg wäre, § 41 SGB VI anzupassen, um eine Brücke für vormals Beschäftigte zu schaffen, damit deren Wiedereinstellung arbeitsrechtlich nicht als Neueinstellung behandelt wird.

- **Abschaffen der geförderten Altersteilzeit.** Die Möglichkeit, dass Beschäftigte bereits ab 55 Jahren in die Altersteilzeit gehen können und dem Arbeitsmarkt damit praktisch nicht mehr zur Verfügung stehen, halten wir überholt. Die Altersteilzeit wurde eingeführt, um den Beschäftigtenabbau in Unternehmen sozialverträglich gestalten zu können. Diese Zeiten haben sich grundlegend geändert. Vereinbarungen zur Verringerung der Arbeitszeit sollen selbstverständlich weiterhin möglich sein, allerdings sollten diese nicht steuer- und abgabenrechtlich gefördert werden. Bestehende Altersteilzeit-Vereinbarungen sollten dabei einen Bestandsschutz erhalten.
- **Streichen der Arbeitgeberbeiträge bei der Beschäftigung von Personen, welche die Regelaltersgrenze erreicht haben.** Nur wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer sich entscheidet, freiwillig selbst weiter in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen, wirken sich auch die Zahlungen des Arbeitgebers rentensteigernd aus. Dass der Arbeitgeber unabhängig vom Arbeitnehmer in jedem Fall einzahlen muss, halten wir ungerechtfertigt, da es dem Äquivalenzprinzip widerspricht. Der Wegfall der Arbeitgeberbeiträge, sofern Beschäftigte ebenfalls keine Beiträge zahlen, wäre zudem ein Anreiz für Unternehmen, Beschäftigte auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus im Betrieb zu halten. Auch der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung sollte mit dem Bezug einer Rente gestrichen werden, da keine Leistungen mehr bezogen werden können.
- **Selbstverständlich sehen wir auch die Verantwortung der Betriebe,** den Bedürfnissen und Wünschen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gerecht zu werden und somit Anreize für längeres Arbeiten zu schaffen. Gerade der Maschinen- und Anlagenbau profitiert beispielsweise in der Ausbildung von Nachwuchskräften von dem Erfahrungsschatz älterer Beschäftigte. Wir bieten mit unseren Produkten auch die technischen Möglichkeiten, bei körperlich herausfordernden Tätigkeiten beispielsweise durch den Einsatz von Robotik zu entlasten.

## Über den VDMA

Der VDMA vertritt 3.600 deutsche und europäische Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Die Industrie steht für Innovation, Exportorientierung und Mittelstand. Die Unternehmen beschäftigen insgesamt rund 3 Millionen Menschen in der EU-27, davon mehr als 1,2 Millionen allein in Deutschland. Damit ist der Maschinen- und Anlagenbau unter den Investitionsgüterindustrien der größte Arbeitgeber, sowohl in der EU-27 als auch in Deutschland. Er steht in der Europäischen Union für ein Umsatzvolumen von geschätzt rund 910 Milliarden Euro. Rund 80 Prozent der in der EU verkauften Maschinen stammen aus einer Fertigungsstätte im Binnenmarkt.