

Zeitschrift „Deutsche Rentenversicherung“, Ausgabe 1/2017

Inhaltszusammenfassungen der Beiträge

Beitrag 1

Das Flexirentengesetz und seine Regelungen

von: Dr. Dana Matlok und Katharina Fecher, Berlin

Mit dem Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8. Dezember 2016 hat die Bundesregierung eine wesentliche Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt. Ziel des Flexirentengesetzes ist es, flexibles Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze bei besserer Gesundheit zu erleichtern und zu fördern sowie das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiver zu machen. Kernstück des Flexirentengesetzes ist die Neugestaltung des Hinzuverdienstrechts, das zum 1. Juli 2017 in Kraft tritt. Das Flexirentengesetz trifft auch Regelungen zur Prävention und Rehabilitation. Diese gelten im Wesentlichen seit 1. Januar 2017.

Beitrag 2

Alterssicherung in Deutschland 2015: neue Ergebnisse zu Höhe, Struktur und Determinanten der Einkommen der älteren Bevölkerung

von: Ulrich Bieber, Jochen Heckmann, Dr. Thorsten Heien und Wolfgang Münch, Bonn, München und Berlin

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der neuen Studie Alterssicherung in Deutschland 2015 vorgestellt. Das Forschungsvorhaben erstellt einmal in jeder Legislaturperiode des Bundestages eine aktuelle, repräsentative und umfassende Datenbasis zur Einkommenssituation der Bevölkerung ab 55 Jahren auf der Ebene von Personen und Ehepaaren. Die Berichterstattung erfolgt in Form eines eigenständigen Forschungsberichts und einer tabellarischen Aufbereitung der Daten. Sie ist außerdem Grundlage für den Alterssicherungsbericht, der im November 2016 dem deutschen Bundestag vorgelegt wurde. Der Beitrag stellt die methodische Herangehensweise sowie die wichtigsten Ergebnisse der Studie dar.

Beitrag 3

Ältere Beschäftigte: Hoffnungsträger im demografischen Wandel?

von: Dr. Ulrich Walwei, Nürnberg

Die Arbeitsmarktpartizipation Älterer hat sich in den letzten beiden Dekaden spürbar erhöht. In OECD-Ländern gehört Deutschland damit zu den Ländern, die in dem Zeitraum beinahe den stärksten Aufwuchs der Beschäftigung älterer Personen aufzuweisen haben. Er resultiert aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Dazu zählt der längere Verbleib Älterer am Arbeitsmarkt sowie Kohorteneffekte zugunsten einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und einem wachsenden Anteil Qualifizierter und Hochqualifizierter in der Bevölkerung. Dennoch bleiben Ältere in Teilen eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu Jüngeren lässt sich dies an geringeren Neurekrutierungschancen und höheren Risiken der Langzeitarbeitslosigkeit festmachen. Weitere Verbesserungen der Beschäftigungssituation Älterer sind deshalb kein Selbstläufer. Hierzu wird es auf mehr Investitionen in eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit ankommen. Vorrangig sind dabei die Bereiche Bildung, Ausbildung und Gesundheitsprävention.

Bayreuther Sozialrechtstage 2016

Arbeiten 4.0 – Sozial- und arbeitsrechtliche Aspekte der schönen neuen Arbeitswelt

Beiträge zur Tagung

Arbeiten 4.0: ein gesellschafts- und sozialpolitisches Zukunftsthema

von: Annette Kramme, Berlin

Industrie 4.0 aus sozialwissenschaftlicher Perspektive: die Bedeutung betrieblicher Akteure und Interessenlagen

von: Maren Evers und Prof. Dr. Herbert Oberbeck, Braunschweig

Der vorliegende Beitrag thematisiert mögliche Chancen zur Gestaltung von „Guter Arbeit“ durch Industrie 4.0. Ein Fokus wird dabei auf die Voraussetzungen einer erfolgreichen Umsetzung dieser Vision gelegt. So werden die Beachtung betrieblicher Interessenkonstellationen, eine umfassende Partizipation der Beschäftigten sowie die Nutzung von Erfahrungswissen als Bedingungen herausgestellt. Es wird verdeutlicht, dass die Berücksichtigung dieser sozialorganisatorischen Dimension durch die überwiegend technisch geprägten Entwickler und Umsetzer von Industrie 4.0 von entscheidender Bedeutung ist.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben unter den Bedingungen von Arbeiten 4.0

von: Jun.-Prof. Dr. Minou Banafsche, Kassel

Der Beitrag befasst sich mit den Chancen und Risiken, welche die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt in Gestalt insbesondere des Einsatzes moderner Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen und die in der Folge gleichsam zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeitsprozessen – in der (Fach-)Öffentlichkeit, angestoßen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Anfang 2016, unter der Chiffre „Arbeiten 4.0“ intensiv diskutiert – für Menschen mit Behinderungen mit sich bringen, um sodann danach zu fragen, wie das Arbeits- und Sozialrecht damit umgehen. Dabei wird deutlich, dass das Sozialrecht bereits ein umfangreiches Leistungsinstrumentarium bereithält, um technische sowie durch Arbeitsablauf und -organisation verursachte Barrieren mithilfe angemessener Vorkehrungen möglichst nicht zur Entstehung gelangen zu lassen oder abzubauen. Allerdings werden angesichts einer an dieser Stelle unzureichenden Harmonisierung von Arbeits- und Sozialrecht auch Schutzlücken offenbar, die spezifisch einfachbehinderten Menschen zum Nachteil gereichen.

Psychische Belastungen und Arbeitsschutz – auch in der Arbeitswelt 4.0 ein Thema?

von: Julia Balikcioglu, Landshut

Der Beitrag zeigt auf, wie wichtig unsere Gesundheit, auch unsere psychische Gesundheit, – gerade im modernen Zeitalter der Digitalisierung – ist. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bietet uns diverse Ansatzpunkte, der sich seit Jahren aufzeigenden Entwicklung steigender Fehlzeiten, insbesondere auch aufgrund psychischer Probleme, entgegenzuwirken. Sehr frühzeitig setzt dabei der Arbeitsschutz, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei der Arbeit, an.

Vernetzte Mobilarbeit als Herausforderung des Arbeitszeitrechts

von: Dr. Christian Schlottfeldt, Berlin

Das traditionelle gesetzliche Arbeitszeitschutzkonzept knüpft ausschließlich an die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Einhaltung zu gewährleistender Schutznormen an. Dieses Schutzkonzept gerät unter den Bedingungen von Arbeit 4.0 im Sinne einer Entkoppelung von Arbeitszeit und Betriebsstätte (mobile Arbeitsmittel, Verfügbarkeit von Informationen in Server- und Cloudstrukturen) und zeitlich und räumlich umfassender informationeller Vernetzung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitnehmer und Dritten (zum Beispiel Kunden) und Arbeitskollegen untereinander an rechtliche und tatsächliche Grenzen. Die mit diesen Entwicklungen verbundene stärkere Durchmischung von Arbeitszeit und Freizeit (auch am „klassischen“ betrieblichen Arbeitsplatz!) und die daraus resultierenden Spielräume für Arbeitnehmer bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen werfen die Frage auf, ob die bislang gültige weitgehende „Fremdbestimmung“ bei der Festlegung zeitlicher Schutznormen noch zeitgemäß ist. Das Arbeitszeitgesetz selber zeichnet dabei mit den für Tarifverträge und kirchenrechtlichen Regelungen zugelassenen Abweichungen potenzielle Gestaltungsmöglichkeiten zur begrenzten Flexibilisierung arbeitszeitrechtlicher Schutznormen unter Beibehaltung unverrückbarer (Mindest-)Schutzstandards auf. Diese Gestaltungsspielräume sollten nach Auffassung des Verfassers im Interesse der Nutzung der

Potenziale digitaler mobiler Arbeitsmittel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch auf der Basis individueller Zustimmungslösungen nutzbar sein. Im Sinne eines „arbeitszeitrechtlichen Synallagmas“ wäre es dabei konsequent, flexiblere Schutzkonzepte mit erweiterten Prüfungs- und Dokumentationspflichten bei der Nutzung derartiger Spielräume zu verbinden.

Rente in der Arbeitswelt 4.0 – neun Thesen

von: Eva M. Welskop-Deffaa, Berlin

Die mitten im Wirtschaftswunder 1957 beschlossene Produktivitätsrente feiert ihren 60. Geburtstag und steht vor der Herausforderung, sich an die Realitäten der Arbeitswelt 4.0 anzupassen. Hybride Erwerbsverläufe, volatile Lebenseinkommenskurven und die Internationalisierung der Arbeitsmärkte sind Charakteristika der digitalisierten Wirtschaft. Für die „Rente 4.0“ heißt das: Die Einbeziehung der Lebenseinkommensbestandteile, die aus selbstständiger Tätigkeit stammen, wird immer wichtiger; die Beitragsbemessungsgrenze sollte deutlich angehoben werden; die Arbeit an Sozialversicherungsabkommen ist zu intensivieren. Gleichzeitig bleibt die Frage nach der Aufteilung von Careaufgaben mit ihren Auswirkungen auf die Alterssicherung von Frauen und Männern auf der Tagesordnung. Die geltende Anrechnungsregelung bei der Hinterbliebenenrente kann in der Arbeits- und Lebenswelt 4.0 einer Überprüfung ebenso wenig standhalten wie die Regelungen zur Heiraterstattung vor 50 Jahren.