

19. Dezember 2022

Gut gebrüllt und trotzdem verpennt Herr Scholz: Politik diskutiert Frühverrentung und Renteneintrittsalter an den Ursachen vorbei.

Ein Gedankenbeitrag zur Diskussion um die Verschärfung der Frühverrentung und des Renteneintrittsalters ab 67 und höher.

In den vergangenen Tagen wurde durch Bundeskanzler Scholz eine schon lange im Hintergrund schlummernde Diskussion wieder entflammt. Die in Deutschland installierten Sozialversicherungssysteme funktionieren mit den derzeitigen demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen nur bedingt und Sozialversicherungssysteme kommen zeitnah an Ihre Grenzen¹². Immer weniger Erwerbstätige müssen den zunehmenden Anteil an nicht Erwerbstätigen (bspw. Rentner:innen) sozial tragen. Die steigende Lebenserwartung und die zunehmende Frühverrentung sind hier diametral wirkende Aspekte, die unser sozial strukturiertes System vor ein Dilemma stellen. In der politischen Debatte wird vor allem die in den vergangenen Jahren zunehmende Frühverrentung als eine Ursache identifiziert, die zukünftig eingedämmt werden soll. Auch der Anteil an Frauen soll durch familienfreundliche Bedingungen (bspw. Kitas und Schulen) gesteigert werden und Migranten schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden (ebd.).

Ein Aspekt, der dieser Debatte gänzlich fernbleibt, ist die Klärung der Frage, warum so viele Menschen früher in die Rente flüchten. Als Protagonist für Betriebliches Gesundheitsmanagement fehlt dem BBGM e.V. die Frage nach gesundheitlichen Arbeitsbedingungen und nach einer gesundheitsorientierten Arbeitskultur völlig. Auch die Aspekte schwerer körperlicher Arbeit, die nur bedingt bis 67 Jahre möglich sein wird oder die steigende Anzahl psychisch bedingter Frühberentungen, die u.a. auch mit gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen sowie schlechtem Führungsverhalten zusammenhängen, werden in keiner Weise thematisiert. Die politische Debatte nach mehr Kitas und schulischen Angeboten soll keineswegs entwertet werden, jedoch kann diese Diskussion nicht zielführend geführt werden, wenn das Thema Mitarbeitendengesundheit und Arbeitsbedingungen nicht gleichwertig mitdiskutiert oder gänzlich ignoriert wird.

In einigen Unternehmen werden Gesundheitsthemen teilweise nur rudimentär, gar nicht oder lediglich Alibihaft behandelt. Chronische Erkrankungen, betriebliches Eingliederungsmanagement, Präsentismus, dauerhafte Arbeitsverdichtung, Fehlerkultur, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, gesunde Führung und vieles mehr werden heute noch als „Büchse der Pandora“ bezeichnet oder sind teils gar

¹ <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wirtschaft/scholz-arbeit-renteneintrittsalter-einhalten-100.html>

² <https://www.sueddeutsche.de/politik/scholz-rente-arbeiten-fachkraeftemangel-1.5713199>

nicht bekannt. Teilweise ist der Arbeitsdruck so hoch, dass körperlich tätige Personen keine Zeit für die Verwendung von Hilfsmitteln oder Pausen haben. Auszubildende in handwerklichen und gewerblichen Branchen weisen heute schon erheblich mehr Arbeitsunfähigkeitsfälle auf als die restlichen Beschäftigten (vergl. AOK-Fehlzeitenreporte, 2019, 2020 und 2021). Bis zum Renteneintritt von 67 Jahren haben Auszubildende noch 49 Arbeitsjahre vor sich. Die politische Diskussion sollte daher folgende Fragen ehrlich beantworten:

- **Berücksichtigen die Arbeitsbedingungen die Gesundheit von Mitarbeitenden angemessen?**
- **Ist es Menschen im höheren Alter in einigen Berufsfeldern überhaupt möglich bis zum Renteneintritt [gesund] zu arbeiten [bleiben]?**
- **Wie könnte politisch forciert werden, dass Richtlinien / Orientierungen für gesunde Arbeitsbedingungen (Leitfaden Prävention § 20b SGB V) flächendeckend umgesetzt werden und nicht nur den Beschäftigten „innovativer“ Unternehmen vorbehalten bleiben?**

Glücklicherweise gibt es bereits Unternehmen, die bereits frühzeitig Maßnahmen für Auszubildende, chronisch kranke und psychisch belastete Mitarbeitende anbieten. Sie gehen mit Gesundheitsthemen offen und positiv um. Bei diesen Unternehmen zeigen sich derzeit deutlich weniger Probleme wie Fluktuation oder Fachkräftemangel als in Unternehmen ohne positive Gesundheitskultur. Im Gegenteil, Unternehmen, die die Gesundheit von Mitarbeitenden adressieren, sind produktiver, resilienter (i.S.d. organisationalen Resilienz) und es zeigen sich signifikant weniger Arbeitsunfähigkeitsquoten [die Liste der positiven Effekte von BGM ist wirklich lang und vielfältig]³. Sicherlich sind die Effekte in ihrer Ausprägung im Sinne der wissenschaftlichen Interpretationsspannweite diskutierbar, zu leugnen sind sie für Arbeitgeber:innen jedoch nicht.

Der Bundesverband für Betriebliches Gesundheitsmanagement betont mit Nachdruck, dass bei der Debatte um Frühverrentung und Renteneintrittsalter eine sachliche, umfassende Analyse der Arbeitsbedingungen aus gesundheitlicher Perspektive unbedingt vorzunehmen ist. Es muss Menschen möglich sein bis ins hohe Alter unter gesunden Bedingungen arbeitsfähig zu sein. Ein kranker Mitarbeiter ist kein produktiver Mitarbeiter, sondern – im Gegenteil - ein sehr teurer Kostenfaktor. Aber da erzählen wir ja nichts Neues!

**Oliver Walle, Dirk Hübel, Dr. Sarah Siefen, Prof. Dr. Martin Lange,
im Namen des Vorstands des Bundesverbands Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V.**

Kontakt:

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement [BBGM e.V.]

Aulweg 41 c

35392 Gießen

info@bbgm.de

www.bbgm.de

³ Barthelmes, I. Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen. In: Lange, M., Matusiewicz, D. & Walle, O. (2022). *Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Haufe-Lexware, S. 437-479.