

Stellungnahme des unabhängigen Pensionistenverbandes zu Arbeiten 50 Plus

Jahrelang galten ältere Dienstnehmer*innen ab 50 Jahren für die Betriebe als „zu alt, zu teuer“ und als unnötiger Kostenfaktor, dessen man sich gerne lieber früher als später entledigte.

Insofern ist das Werben um ältere Menschen für den Arbeitsmarkt seitens der Wirtschaft bemerkenswert und offenbar der Not geschuldet, nicht genügend Beschäftigte mehr in den Betrieben zu haben. Auch nicht gerade weitsichtig, vorher die Leute so schnell wie möglich los werden zu wollen, und jetzt den Arbeitskräftemangel zu beklagen.

Um den erkennbaren, durch die demografische Entwicklung noch stärker werdenden Arbeitskräftemangel wirksam entgegenzuwirken sind folgende Maßnahmen erforderlich:

1. **Altersgerechte Arbeitsplatzbedingungen** für Menschen ab 50 Jahren, um Arbeiten bis zum Regelpensionsalter überhaupt zu ermöglichen.
Leider sind der Arbeitsdruck, der Stress durch die ständige Erreichbarkeit und durch die (Umsatz-) Vorgaben sowie auch die körperlichen Belastungen häufig unerträglich hoch, sodass viele einfach nicht länger arbeiten können oder wollen. Auch kommt es vielfach dazu, dass ältere Arbeitnehmer*innen von Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden.
Gesündere, altersgerechte Arbeitsbedingungen würden dazu führen, dass ältere Dienstnehmer*innen nicht zum frühestmöglich Zeitpunkt in die Pension „flüchten“, um den enormen Arbeitsbelastungen zu entgehen.
Das mengenmäßig größte Potenzial liegt eindeutig in der Gruppe der 50- bis 65-Jährigen, für die Arbeiten bis zum Regelpensionsalter gesund und ohne große Belastungen möglich gemacht werden muss. Hier ist die Wirtschaft gefordert, Konzepte für eine altersgerechte Arbeitswelt liegen seit langem vor.
Die Unternehmen hätten nicht so große Personalsorgen, wären die Arbeitsbedingungen besser und alters-adäquat.

2. **Arbeiten in der Pension:**

Wer arbeitet derzeit in der Pension? Es sind dies zu 2/3 Selbstständige. Kennen Sie bereits in Pension befindliche Dachdecker, die wieder Dachziegel verlegen? Vermutlich nicht.

Und warum sollen Dienstgeber keine Pensionsversicherungsbeiträge (Dienstgeber-Anteil:12,55 %) für in Pension befindliche Beschäftigte zahlen? Das führt zu Verwerfungen am Arbeitsmarkt, wenn für Pensionist*innen KEINE Dienstgeber-Pensionsversicherungsbeiträge zu bezahlen sind, beispielsweise aber für Wiedereinsteigerinnen sehr wohl. Das ist auch nicht im Sinne des Generationenvertrages. Und schon gar nicht im Sinne des Pensionssystems. Denn genau jene, die nun fordern, dass KEINE Pensionsversicherungsbeiträge bezahlt werden soll, sind diejenigen, die die hohen Kosten für das Pensionssystem kritisieren. Man kann nicht dem Pensionssystem Beiträge vorenthalten, und sich dann über hohe Zuschüsse beschweren! Das Pensionssystem darf nicht finanziell geschwächt werden, denn dann leiden ALLE darunter, nur weil ein paar Unternehmen sich die Beiträge sparen dürfen!

Überdies: KEIN Pensionsversicherungsbeitrag (Dienstnehmeranteil: 10,25 %) - Gewinner ist der Finanzminister

Denn wenn KEINE Pensionsversicherungsbeiträge vom Bruttoeinkommen abgezogen werden, erhöht sich die Steuerbemessungsgrundlage und damit müssen die arbeitenden Pensionist*innen MEHR Steuer zahlen!

3. **Steuerliche Maßnahmen zur Attraktivierung von Arbeiten im Alter**

Vorstellbar sind steuerliche Anreize, um Arbeiten im Alter für bereits in Pension befindliche Menschen attraktiv zu gestalten. Dies kann in Form von **Freibeträgen** oder anderen steuerlichen Maßnahmen (Z.B. über **Absetzbeträge**) gestaltet werden.

4. **Wegfall des Zuverdienst-Verbots für Ausgleichszulagen-Bezieher*innen**

Bezieher*innen einer Ausgleichszulage („Mindestpensionist*innen“) sind von jeglicher Zuverdienstmöglichkeit ausgeschlossen. Im Gegensatz zu anderen Pensionsbezieher*innen führt jeder verdiente Euro zur Kürzung der Ausgleichszulage. Eine Verbesserung ihrer finanziellen Situation ist nicht möglich. Der Pensionistenverband fordert, dass die Ausgleichszulagenbezieher*innen ihre geringe Pension mit einem Zuverdienst bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze aufbessern können, ohne dass die Ausgleichszulage vermindert oder gestrichen wird.