

Bremsen für die Beschäftigung Älterer lösen

Positionspapier

Frankfurt am Main, 28.05.2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	2
1. Abschlagsfreie „Rente mit 63“ abschaffen.....	4
2. Abschläge für vorgezogene Rente versicherungsmathematisch berechnen.....	4
3. Einheitliche Arbeitslosengeldbezugsdauer stärkt Beschäftigung	5
4. Lebensarbeitszeit verlängern – Rentenversicherung stabilisieren	5
5. Strafbeiträge abschaffen – Beschäftigung von Rentnern attraktiver machen.....	6
6. Altersteilzeit beschäftigungsfreundlicher gestalten	6
7. Qualifizierung älterer Beschäftigter schützt vor Arbeitslosigkeit.....	6
8. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten überprüfen.....	6
9. Sachgrundlose Befristung im Rentenalter in § 41 SGB VI regeln	7
10. Befristete Rentner-Weiterbeschäftigung u. a. mit Teilzeit ermöglichen	7
Quellen	8

Zusammenfassung

Hessen steuert im demografischen Wandel auf eine massive Fachkräftelücke und gleichzeitig eine immer höhere Abgabenlast für die jüngeren Generationen zu – und nur mit deutlich mehr Beschäftigung Älterer kann beides korrigiert werden. Da immer mehr erfahrene Arbeitskräfte der geburtenstarken Jahrgänge ausscheiden, während zu wenige Junge nachrücken, braucht Hessen eine noch höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und eine längere Lebensarbeitszeit. Nur so können wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und die Finanzierbarkeit der Sozialversicherungen gewährleistet werden. Und nur so werden die Lasten des demografischen Wandels nicht einseitig der jüngeren Generation aufgebürdet.

Eine längere Lebensarbeitszeit ist nicht nur nötig, sie ist auch möglich: In Hessen hat sich die Zahl der sozialversichert Beschäftigten im Alter von 60- bis 64 Jahren in den letzten 20 Jahren mehr als vervierfacht, während die Gesamtbeschäftigung „nur“ um rund 30 Prozent wuchs. Zugleich liegt die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen mit gut 53 Prozent immer noch deutlich unter der der 20- bis 50-Jährigen (über 73 Prozent) – das macht ein erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial sichtbar.

Eine zentrale Stellschraube für längere Erwerbsbiografien ist der konsequente Abbau von Fehlansreizen zur Frühverrentung. Dafür muss der Bundesgesetzgeber umgehend die abschlagsfreie „Rente ab 63“ abschaffen. Darüber hinaus muss der Bundesgesetzgeber ab dem Jahr 2032 das Renteneintrittsalter automatisch an eine steigende Lebenserwartung koppeln. Nur so bleibt das Verhältnis von Beitrags- zu Rentenjahren langfristig im Gleichgewicht und wird dem tagespolitischen Streit entzogen.

Ein vorzeitiger Renteneintritt bleibt weiterhin möglich, allerdings nur mit versicherungsmathematisch angemessenen Abschlägen. Dazu müssen die seit 1992 unverändert geltenden Abschläge von 0,3 Prozent für jeden vorgezogenen Monat auf mindestens 0,4 Prozent erhöht werden, weil die Lebenserwartung seitdem gestiegen ist – um 6 Jahre für Männer und 4 Jahre für Frauen ab Geburt sowie um 3 Jahre für Männer und Frauen ab dem 65. Lebensjahr. Der Abschlag ist keine Strafe für einen vorzeitigen Renteneintritt, sondern der Ausgleich dafür, dass die Rente länger bezogen wird.

Weiterhin muss der Arbeitslosengeldanspruch altersunabhängig auf zwölf Monate begrenzt werden, weil damit Sucharbeitslosigkeit ausreichend abgedeckt, Arbeitsanreize gestärkt und Fehlanreize zur Frühverrentung vermieden werden.

Auch die in den 1990er Jahren im Zuge der politischen Förderung der Frühverrentung eingeführte Altersteilzeit muss beschäftigungsfreundlicher ausgestaltet werden. Altersteilzeit sollte nicht mehr bereits mit 55 Jahren beginnen können, sondern perspektivisch erst mit 60 Jahren. Außerdem müssen auch Altersteilzeitmodelle mit mehr als der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit zulässig sein, um von der starren Halbierung der Arbeitszeit wegzukommen und praxisgerechte Lösungen zu ermöglichen.

Da sich mit der steigenden Lebenserwartung und einer seit über 50 Jahren niedrigen Geburtenrate das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern von 6:1 im Jahr 1960 auf heute nur noch 2:1 verschlechtert hat, ist eine regelgebundene Kopplung des Renteneintrittsalters an die steigende Lebenserwartung unverzichtbar. Denn nur wenn sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern stabilisiert, kann langfristig die Finanzierbarkeit der Rentenversicherung ohne immer weiter steigende Beiträge und einen immer höheren Bundeszuschuss gewährleistet werden.

Ein Beschäftigungshemmnis für Rentner jenseits der Regelaltersgrenze sind Beitragszahlungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ohne entsprechende Ansprüche, denn sie verteuern die Beschäftigung von Rentnern unnötig und wirken wie Strafbeiträge für Arbeitgeber. Sie gehören abgeschafft. Flankierend ist Qualifizierung entscheidend, denn lebenslange Weiterbildung erhöht die Beschäftigungschancen Älterer deutlich und ist Voraussetzung für längere Erwerbsbiografien im technologischen Wandel.

Die 2023 unbefristet eingeführte Möglichkeit, neben einer vorgezogenen Altersrente unbegrenzt ohne Anrechnung hinzuverdienen zu dürfen, muss zügig darauf überprüft werden, ob es sich möglicherweise um einen schädlichen Frühverrentungsanreiz handelt. In diesem Falle müsste sie umgehend wieder abgeschafft werden. Denn vor dem Hintergrund der Generationengerechtigkeit darf der Staat keine Maßnahmen ergreifen, die die kleiner werdende Erwerbsbevölkerung noch weiter belasten.

Um die Weiter- und Wiederbeschäftigung älterer Beschäftigter über den Renteneintritt hinaus zu erleichtern, muss die rechtliche Verzahnung von SGB VI und TzBfG aufgelöst werden. § 41 SGB VI ist als eigenständiger Befristungstatbestand auszugestalten und klarzustellen, dass bei der befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den Renteneintritt auch angepasste Arbeitsbedingungen – etwa reduzierte Arbeitszeiten – zulässig sind. Nur so lassen sich Rechtsunsicherheiten, unbeabsichtigte unbefristete Verträge und Hemmnisse für flexible Übergänge in den Ruhestand wirksam beseitigen.

Im Einzelnen

1. Abschlagsfreie „Rente mit 63“ abschaffen

Die sogenannte abschlagsfreie „Rente ab 63“ (§ 236b SGB VI) muss durch den Bundesgesetzgeber abgeschafft werden, um dringend benötigte Fachkräfte im Arbeitsmarkt zu halten und die Lasten des demografischen Wandels nicht einseitig nachfolgenden Generationen aufzubürden. Seit ihrer Einführung im Jahr 2014 nutzen im Durchschnitt jährlich rund 250.000 Versicherte diese Regelung – Tendenz steigend. Dem Arbeitsmarkt sind dadurch bereits gut drei Millionen Arbeits- und Fachkräfte vorzeitig verloren gegangen. Zugleich wird die Rentenversicherung jedes Jahr mit Milliardenbeträgen belastet. Die Rente ab 63 wird dabei gerade nicht überdurchschnittlich von gesundheitlich besonders belasteten Personen in Anspruch genommen, sondern vor allem von Männern, Fachkräften und Personen mit überdurchschnittlich hohen Rentenansprüchen. Die durchschnittliche (Früh-)Rente liegt dabei mehr als 50 Prozent über der durchschnittlichen Altersrente. Damit verfehlt die Regelung ihr sozialpolitisches Ziel – Menschen mit langjähriger, gesundheitlich belastender Arbeit vor existenzbedrohenden Rentenabschlägen zu schützen und konterkariert zugleich die Anhebung des Regelrentenalters auf 67 Jahre.

Zugleich darf keine Rentenzugangsgrenze allein an Beitragsjahre geknüpft werden, da solche Regelungen Frühverrentung durch die Hintertür ermöglichen. Angesichts des demografischen Wandels werden die verfügbaren Arbeitskräfte möglichst lange benötigt – unabhängig davon, ob der Erwerbseintritt früher oder später erfolgt ist und unabhängig davon, ob sie eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben.

Gleichzeitig ist klar zwischen Altersrente und Erwerbsminderungsrente zu trennen: Gesundheitliche Einschränkungen sind über die Erwerbsminderungsrente abgesichert und rechtfertigen kein generell niedrigeres Renteneintrittsalter. Die Erwerbsminderungsrente ist auch in mehreren Stufen erhöht worden, indem die Hochrechnung statt auf das Alter von ursprünglich 60 Jahren jetzt bis zur Regelaltersgrenze erfolgt, zukünftig also 67 Jahre. Gleichzeitig muss aber auch der Grundsatz „Reha vor Rente“ noch erfolgreicher angewandt werden, indem Kranken- und Rentenversicherungsträger Langzeiterkrankungen durch frühere Rehabilitationsmaßnahmen erfolgreicher verhindern. Weiterhin müssen gesundheitlich Belastete nötigenfalls auch den Wechsel in andere Berufe in Betracht ziehen.

2. Abschläge für vorgezogene Rente versicherungsmathematisch berechnen

Ein früherer Renteneintritt als individuelle Entscheidung bleibt möglich, darf aber nur mit versicherungsmathematisch angemessenen Abschlägen erfolgen. Denn wer früher in Rente geht, bezieht seine Rente länger. Ohne sachgerechte Abschläge entstehen Überrenditen, die nicht gerechtfertigt sind und von den weiter Arbeitenden finanziert werden müssen. Seit 1992 betragen die Abschläge unverändert 0,3 Prozent pro Monat (3,6 Prozent pro Jahr; maximal 14,4 Prozent). Und dies, obwohl die Lebenserwartung seitdem deutlich gestiegen ist – ab Geburt um 6 Jahre für Männer und 4 Jahre für Frauen sowie ab dem 65. Lebensjahr um 3 Jahre für Männer und Frauen. Die Abschläge müssen deshalb versicherungsmathematisch korrekt auf mindestens 0,4 Prozent

pro Monat erhöht werden. Angemessene Abschläge sind kein Strafmeechanismus, sondern ein notwendiger Ausgleich zwischen Frührentnern und Beitragszahlern.

3. Einheitliche Arbeitslosengeldbezugsdauer stärkt Beschäftigung

Zur Stärkung von Beschäftigungsanreizen sollte der Bundesgesetzgeber die Arbeitslosengeldansprüche einheitlich ausgestalten und altersunabhängig auf maximal zwölf Monate begrenzen. Denn längere Bezugsdauern führen nachweislich zu längerer Arbeitslosigkeit und erschweren den Wiedereinstieg in Beschäftigung. Gerade bei älteren Arbeitslosen verlängern überlange Leistungsansprüche die Suchdauer; innerhalb von zwei Jahren gelingt der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei 50 – 54-Jährigen noch in 74 Prozent, bei 58 – 60-Jährigen jedoch nur noch in 35 Prozent der Fälle. Die überlange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für über 58-Jährige von bis zu 24 Monaten wirkt beschäftigungshemmend und begünstigt zugleich den Übergang in Frühverrentung. Sie steht im Widerspruch zum Ziel längerer Erwerbsbiografien. Zugleich schwächen lange Bezugszeiten den Beschäftigungsstand und belasten die Sozialversicherung doppelt – durch höhere Ausgaben einerseits und den Verlust dringend benötigter Arbeitskräfte andererseits. Ein einheitlich auf zwölf Monate begrenzter Anspruch federt Sucharbeitslosigkeit ausreichend ab, stärkt Arbeitsanreize und vermeidet Fehlanreize zur Frühverrentung.

4. Lebensarbeitszeit verlängern – Rentenversicherung stabilisieren

Der Bundesgesetzgeber muss das Renteneintrittsalter automatisch an die steigende Lebenserwartung koppeln, weil nur so das Verhältnis von Beitrags- zu Rentenjahren langfristig im Gleichgewicht bleibt. Denn während auf einen Altersrentner 1960 noch rund sechs Beitragszahler kamen, sind es heute nur noch etwa zwei. Gleichzeitig hat sich die durchschnittliche Rentenbezugsdauer seit 1965 von 10,5 Jahren auf über 20 Jahre im Jahr 2022 nahezu verdoppelt. Zudem gehen Männer mit knapp 65 Jahren im Schnitt heute immer noch ein halbes Jahr früher in Rente als 1960 – trotz seitdem erheblich verbesserter Arbeitsbedingungen und immer mehr gesunder Lebensjahre. Mit einer Koppelung Regelaltersgrenze an die Lebenserwartung wird die Regelaltersgrenze nach heutigem Kenntnisstand bis Mitte des Jahrhunderts auf etwa 70 Jahre ansteigen.

Ohne längere Erwerbsbiografien – auch über das 67. Lebensjahr hinaus – führen diese Entwicklungen zwangsläufig zu steigenden Steuerzuschüssen, die den Bundeshaushalt versteinern und immer höheren Beitragssätzen, also weniger das Netto vom Brutto. Ein weiteres Anheben des Renteneintrittsalters ab 2031 ist zumutbar, denn die zusätzlichen Lebensjahre werden heute deutlich häufiger in guter Gesundheit verbracht. Die gesunden Lebensjahre ab 65 sind von knapp 8 Jahren im Jahr 2007 auf rund 12 Jahre im Jahr 2019 gestiegen (OECD u. BDA). Dass längeres Arbeiten realistisch ist, zeigt auch der Arbeitsmarkt: In Hessen hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60- bis 64 Jahren in den letzten 20 Jahren mehr als vervierfacht, während die Gesamtbeschäftigung nur um rund 30 Prozent wuchs. Zugleich liegt die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen mit gut 53 Prozent weiter deutlich unter der der 20- bis 50-Jährigen (über 73 Prozent) – das macht ein erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial sichtbar.

5. Strafbeiträge abschaffen – Beschäftigung von Rentnern attraktiver machen

Der Bundesgesetzgeber muss Beitragszahlungen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für erwerbstätige Rentner (jenseits der Regelaltersgrenze) seitens der Arbeitgeber beenden, weil aus ihnen keine zusätzliche Leistungsansprüche entstehen und sie die Beschäftigung von Rentnern verteuern. Das heutige Beitragsrecht wirkt wie ein Strafmechanismus gegen Weiterarbeit im Rentenalter: Arbeitgeber zahlen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge (§ 346 Abs. 3 SGB III, § 172 Abs. 1 S. 1 SGB VI), obwohl der Versicherungszweck entfällt. Denn in der Arbeitslosenversicherung besteht nach Erreichen der Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr (§ 136 Abs. 2 SGB III). In der Rentenversicherung wirken Beiträge für Vollrentner jenseits der Regelaltersgrenze nicht mehr rentenerhöhend (§ 5 Abs. 4 S. 1 SGB VI).

6. Altersteilzeit beschäftigungsfreundlicher gestalten

Statt wie bisher eine Brücke in den Vorruhestand zu bauen, muss die Altersteilzeit so umgebaut werden, dass sie einen längeren Verbleib im Erwerbsleben fördert. Altersteilzeit ermöglicht heute schon ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine hälftige Reduzierung der Arbeitszeit bei teilweisem Lohnausgleich, wobei Aufstockungsbeträge und zusätzliche Rentenbeiträge steuer- und beitragsfrei gestellt und damit privilegiert sind (§ 3 Nr. 28 EStG; § 1 Abs. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese steuer- und beitragsrechtlich begünstigte Altersteilzeit sollte deutlich später einsetzen; das gesetzliche Mindestalter für den Beginn der Altersteilzeit ist schrittweise von 55 auf 60 Jahre anzuheben. Zugleich ist eine Flexibilisierung erforderlich, indem künftig auch Altersteilzeitmodelle mit mehr als der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit zulässig sein müssen.

7. Qualifizierung älterer Beschäftigter schützt vor Arbeitslosigkeit

Ein höheres Qualifikationsniveau steigert die Chancen auf Beschäftigung erheblich und ist eine zentrale Voraussetzung für längere Erwerbsbiografien. Dies unterstreicht die große Bedeutung von Investitionen in Schule, Ausbildung und insbesondere in die Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben hinweg. Gerade angesichts des technologischen Wandels müssen ältere Beschäftigte mit neuen Anforderungen Schritt halten, etwa in der Digitalisierung und dem Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Lebenslanges Lernen ist dafür unverzichtbar, wird aber von Beschäftigten über 55 Jahren bislang unterdurchschnittlich genutzt: Während 62 Prozent der 35 - 49-Jährigen an Weiterbildung teilnehmen, sind es bei den 50 - 64-Jährigen nur 54 Prozent, obwohl Unternehmen bereits heute umfangreich investieren (85 Prozent der Betriebe, jährlich rund 41 Mrd. Euro). Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind in der Verantwortung, die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen auch mit zunehmendem Alter durch kontinuierliche Weiterbildung zu erhalten.

8. Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten überprüfen

Zügig geprüft werden muss, ob der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente im Jahr 2023 dazu geführt haben könnte, dass insbesondere die Renten für langjährig und besonders langjährig Versicherte sogar noch früher in Anspruch genommen werden. Die Kombination aus vorgezogener Rente mit unbegrenztem Hinzuverdienst darf sich nicht zu einem neuen Frühverrentungsanreiz entwickeln. Teure Mitnahmeeffekte statt zusätzlichem Arbeitsvolumen wäre das Gegenteil dessen, was erreicht werden sollte.

9. Sachgrundlose Befristung im Rentenalter in § 41 SGB VI regeln

Der Gesetzgeber sollte den Regelungsgehalt des § 41 Abs. 2 SGB VI hinsichtlich der Dauer der abzuschließenden sachgrundlosen Befristung als eigenständigen Befristungstatbestand und damit vorrangig zu § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG ausgestalten. Der Verweis auf § 14 Abs. 2 S. 1 Ziffer 1 sollte gestrichen werden. Das erleichtert nicht nur das sprachliche Verständnis der Vorschrift, sondern wirkt dem Risiko des Fallstricks unbefristeter Arbeitsverhältnisse durch Nichtbeachtung der Vorschriften des TzBfG entgegen. Es erleichtert die Handhabung insbesondere für Arbeitgeber, die ehemalige und bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer zurückholen wollen. Diese waren ausweislich der Gesetzesbegründung auch die Zielgruppe und der Zweck der Regelung. Die Vorgabe des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG ist personalpolitisch für eine andere Konstellation gedacht. Sie hier ebenfalls zur Anwendung gelangen zu lassen, mutet in diesem Kontext sinnfrei bürokratisch an.

10. Befristete Rentner-Weiterbeschäftigung u. a. mit Teilzeit ermöglichen

Im Rahmen der befristeten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den Renteneintritt hinaus (gem. § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI als „Hinausschiebensvereinbarung“ bezeichnet) muss auch eine Änderung der Arbeitsbedingungen möglich sein, ohne dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Dies ist insbesondere mit Blick auf eine Reduzierung der Arbeitszeit sinnvoll. Der Bundesgesetzgeber ist aufgefordert, Änderungen der Arbeitsbedingungen bei Hinausschiebensvereinbarung explizit zu erlauben. Nach aktueller Rechtsprechung zum Befristungsrecht (Bundesarbeitsgericht 23.08.2006 - 7 AZR 12/06; 04.12.2013 - 7 AZR 468/12) ist die Verlängerung eines befristeten Vertrags gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG nur ohne gleichzeitige Veränderung des Vertragsinhalts möglich – anderenfalls kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande.

Es besteht die Gefahr, dass die Rechtsprechung zum Befristungsrecht auch auf das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes nach § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI übertragen wird. Es droht dann ebenfalls ein unbefristeter Vertrag mit dem Altersrentner. Eine entsprechende gesetzliche Regelung würde Klarheit schaffen.

Quellen

- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, Beitragszahler je Altersrentner in der gesetzlichen Rentenversicherung, Zeitreihe 1962–2022.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, Renteneintrittsalter nach Geschlecht, Zeitreihe 1960–2022.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2024, Beschäftigung Älterer weiter ausbauen, 20. März 2024.
- OECD, 2021, Health at a Glance 2021: OECD Indicators
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf – Arbeitslose nach Altersgruppen, Dezember 2025.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2026, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen), Hessen, März 2026.
- Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V. (VhU), 2024, Beschäftigung Älterer – Lebensarbeitszeit, Gesundheit und Bildung verbessern, Frühverrentung beenden, Januar 2024.
- Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V. (VhU), 2024, Gesamtsozialversicherungsbeitrag unter 40 Prozent begrenzen, 16. Oktober 2024.
- Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V. (VhU), 2024, Gesetzliche Rentenversicherung demografiefest machen, Januar 2024.
- Weltbank, 2025, Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, Zeitreihe.

Die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU)

Die VhU vertritt die branchenübergreifenden Interessen von 82 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Hessen, in denen über 100.000 Unternehmen mit 1,5 Millionen Beschäftigten Mitglied sind. Alle Unternehmensgrößenklassen und alle Branchen sind vertreten: Von Landwirtschaft und Rohstoffen über Bau, Industrie, Handel und Energie bis zu Handwerk, Verkehr, Banken, Versicherungen, Medien und IKT sowie weitere Dienstleistungen.

Die VhU ist die Stimme der freiwillig organisierten hessischen Wirtschaft. Sie bündelt die gemeinsamen politischen Anliegen ihrer Mitgliedsverbände. Sowohl für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als auch für den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) ist die VhU die Landesvertretung in Hessen.

Auf der Grundlage eines ordoliberalen Verständnisses der sozialen Marktwirtschaft und einer Verantwortung für den Heimatstandort Hessen verdeutlicht die VhU die branchenübergreifenden politischen Anliegen der hessischen Wirtschaft gegenüber Entscheidern in Wiesbaden, Berlin und Brüssel. Ziel der VhU ist es, die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Hessen zu steigern.