



Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitnehmer
Mit konsequentem Kurswechsel die demografische
Herausforderung meistern

Diskussionspapier der BDA

Februar 2006

Nur konsequenter Kurswechsel bringt Beschäftigungsschub für ältere Arbeitnehmer

Die jahrzehntelang betriebene Frühverrentungspolitik ("Alt raus, Jung rein"), die noch vor wenigen Jahren von Regierung und Gewerkschaften propagierte „Rente mit 60“ und nach wie vor bestehende gesetzliche Anreize zur Frühverrentung, haben zur niedrigen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer beigetragen. Mittlerweile hat die Politik zwar die Notwendigkeit des Paradigmenwechsels hin zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der verstärkten Beschäftigung Älterer grundsätzlich anerkannt. Die Verlängerung der so genannten 58er-Regelung und fortbestehende Anreize zur Frühverrentung belegen jedoch, dass dieser Kurswechsel noch nicht konsequent umgesetzt wird.

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind im ureigenen Interesse der Unternehmen in Deutschland. Infolge des demographischen Wandels wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter bundesweit nach Schätzungen der OECD bis 2050 um 10 Millionen abnehmen. In den neuen Bundesländern werden es bereits in 15 Jahren rund zwanzig Prozent weniger sein als heute. Eine steigende Erwerbsbeteiligung Älterer ist für die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderung von herausragender Bedeutung, um auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb bestehen und Wohlstand erarbeiten zu können.

Die neue Bundesregierung hat die Förderung der Beschäftigung Älterer im Koalitionsvertrag zu einem wichtigen Thema gemacht und weitere Reformschritte vereinbart. Bislang fehlt aber die Einbettung in ein schlüssiges Konzept für insgesamt mehr Wachstum und Beschäftigung. Erst ein Beschäftigungswachstum auf breiter Front kann einen wirklichen Durchbruch auch für mehr nachhaltige Beschäftigung Älterer bringen. Bei der Erwerbsbeteiligung Älterer gibt es zwar im Gegensatz zur Erwerbsbeteiligung insgesamt mittlerweile durchaus eine leicht positive Entwicklung. Allerdings verfehlt Deutschland mit einer Beschäftigungsquote bei den 55 bis 64-Jährigen von knapp unter 42 Prozent (2004) nach wie vor deutlich die so genannten Lissabon-Ziele der Europäischen Union (EU), die als Zielmarke für 2010 eine Quote von 50 Prozent vorsehen. Viele europäische Nachbarländer, die auch eine insgesamt bessere Arbeitsmarktbilanz vorweisen können, haben dieses Ziel schon heute erreicht. Die deutsche Reformpolitik war hingegen bislang zu zögerlich und teilweise widersprüchlich. Notwendig ist ein konsequenter Kurswechsel.

Handlungsfelder für mehr Beschäftigung Älterer

1. Rahmenbedingungen für Beschäftigung insgesamt verbessern.
2. Frühverrentungsanreize im Arbeitsförderungsrecht beseitigen
3. Einzelinstrumente der Arbeitsförderung nicht überschätzen
4. Beschäftigung durch ein flexibles Arbeitsrecht steigern.
5. Rentenpolitik auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausrichten.
6. Senioritätsprivilegien als Beschäftigungshemmnis für Ältere erkennen.
7. Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten – Eigenverantwortung stärken.

1. Rahmenbedingungen für Beschäftigung insgesamt verbessern

Während im Zeitraum 1991 bis 2004 die Vereinigten Staaten ein reales Wirtschaftswachstum von 31,7, Großbritannien 35,4 und die 15 Mitgliedstaaten der früheren EU im Durchschnitt fast 30 Prozent erreichten, schaffte Deutschland – die einstige Wachstumslokomotive in Europa – nur 14 Prozent. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist in diesem Zeitraum dramatisch gestiegen und im Jahr 2005 wurde dann sogar ein neuer Negativrekord seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht. Um die Trendwende zu insgesamt mehr Beschäftigung und Wachstum zu schaffen, wovon auch die Älteren nennenswert profitieren, sind umfassende Reformen erforderlich. Das Konzept der BDA beinhaltet insbesondere

- die Konsolidierung der Staatsfinanzen,
- eine Reform der Unternehmensbesteuerung, die zu einer wettbewerbsfähigen Effektivbelastung führt,
- die Ausrichtung der Sozialversicherung auf eine Basissicherung, die für die Menschen zuverlässig, weil finanzierbar ist, und die eine spürbare Entlastung bei den Beiträgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ermöglicht,
- eine konsequente Weiterentwicklung des Bildungssystems nach den Leitbildern Leistungsfähigkeit und Qualität,
- einen konsequenten und mutigen Bürokratieabbau sowie
- eine moderne Arbeitsmarktverfassung mit der Deregulierung des Arbeitsrechts.



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

Die Realisierung dieses Reformkonzeptes ist geeignet, für insgesamt mehr Beschäftigungsdynamik zu sorgen. Nur in deren Sog können spezielle Initiativen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer nennenswerte und nachhaltige Wirkung entfalten.

2. Frühverrentungsanreize im Arbeitsförderungsrecht beseitigen

Gerade bei Älteren muss eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik ansetzen, weil deren Mobilität und Flexibilität ansonsten abnimmt. Noch immer enthält das Arbeitsförderungsrecht jedoch Regelungen, die mehr die Frühverrentung fördern als einer zügigen Eingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt dienen.

- Bezugszeiten für das Arbeitslosengeld, die über ein Jahr hinausgehenden, sind nicht mit Sinn und Zweck der Arbeitslosenversicherung als Risikoversicherung für Zeiten temporärer Arbeitslosigkeit vereinbar. Sie wirken zudem dem Ziel der schnellen Wiedereingliederung in Beschäftigung entgegen. Eine lange Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld führt zu verringerten Eigenanstrengungen bei der Beschäftigungssuche und dadurch zu längerer Arbeitslosigkeit. Gerade für ältere Arbeitslose gilt, dass sich ihre Chancen, nach einem Jahr Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung zu finden, aufgrund der sich zwischenzeitlich entwertenden Qualifikation weiter gravierend verringern. Die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld sollte deshalb wieder auf maximal zwölf Monate festgelegt werden, wie dies bis zum Jahr 1985 der Fall war. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat dies als Maßnahme zur Verringerung der Arbeitslosigkeit gefordert. Die seit Februar 2006 geltende Verkürzung der maximalen Bezugsdauer von 32 auf 18 Monate darf nur ein erster Schritt sein.
- Die Arbeitsvermittlung muss gerade auch für ältere Arbeitslose intensiviert werden. Dass die Möglichkeit, ab dem 58. Lebensjahr Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen (§ 428 SGB III und § 65 Abs. 4 SGB II), bis 2007 verlängert wurde, widerspricht dieser Zielsetzung. Diese so genannte 58er-Regelung ist auf Frühverrentung statt Re-Integration in Beschäftigung ausgerichtet, gibt den Arbeitsvermittlern in den Arbeitsagenturen falsche Signale und muss schnellstmöglich auslaufen.
- Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld liegt und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an. Das muss auch bei der Ausgestaltung der irreführenderweise „Arbeitslosengeld II“ (Alg II) genannten Fürsorgeleistung berücksichtigt werden. Die Zuschläge zum Alg II, die im Anschluss an das Arbeitslosengeld für weitere zwei Jahre – also bis in das dritte oder sogar vierte Jahr der Arbeitslosigkeit hinein – gewährt werden, schreiben die Fehlanreize der früheren Arbeitslosenhilfe fort



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

und wirken einer intensiven Stellensuche und schnellen Arbeitsaufnahme entgegen. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat daher für eine Abschaffung der Zuschläge plädiert.

- Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit darf auf keinen Fall verlängert werden. Es ist richtig, dass sie Ende 2009 ausläuft. Die Förderung der Altersteilzeit belastet Beitrags- und Steuerzahler in Milliardenhöhe. Sie führt außerdem dazu, dass die Erwerbstätigkeit vieler älterer Arbeitnehmer vorzeitig beendet wird. Solange die gesetzliche Förderung fortbesteht, wird die Altersteilzeit in der betrieblichen Praxis ein breit genutztes Instrument der Personalanpassung bleiben. Das ist gesetzlich und politisch auch so gewollt.

3. Einzelinstrumente der Arbeitsförderung nicht überschätzen

Die im Arbeitsförderungsrecht bestehenden, zum Teil befristeten und durch die jetzige Regierungskoalition verlängerten Instrumente zur Förderung der Beschäftigung Älterer werden überschätzt und verursachen in erster Linie erhebliche Mitnahmeeffekte.

- Die Befreiung des Arbeitgebers vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung eines älteren Arbeitslosen ab 55 Jahren (verlängert bis Ende 2007) ist nahezu wirkungslos und bewirkt primär nur Mitnahmeeffekte.
- Die Abfederung eines Lohnverlustes (Entgeltsicherung) durch die Arbeitslosenversicherung für ältere Arbeitslose ab 50 Jahren bei Aufnahme einer niedriger bezahlten Beschäftigung (verlängert bis Ende 2007) kann eine gewisse positive Wirkung entfalten. Ein solcher Zuschuss ist als zusätzlicher Anreiz zur Arbeitsaufnahme durchaus sinnvoll, jedoch muss dann ein noch bestehender Arbeitslosengeldanspruch in Höhe des Zuschusses gemindert werden, um bei nachfolgender erneuter Arbeitslosigkeit eine teure Doppelförderung zu vermeiden.
- Weiterbildung in Beschäftigung ist grundsätzlich nicht Aufgabe der Solidargemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung. Die Förderung älterer Arbeitnehmer ab 50 Jahren in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten (§ 417 SGB III) läuft zu Recht Ende 2006 aus.
- Eingliederungszuschüsse können für Arbeitslose ab 50 Jahren bis zu einer Höchstdauer von 36 Monaten gewährt werden. Hier drohen in besonderer Weise Mitnahmeeffekte. Der richtige Weg sind befristet abgesenkte Einstiegsgehälter, die vorübergehenden individuellen Minderleistungen Rechnung tragen und so dem Arbeitnehmer als Brücke in Beschäftigung dienen.



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

- Arbeitsmarktpolitische Instrumente, die lediglich darauf abzielen, Ältere bis zum frühest möglichen Renteneintritt in einer öffentlichen Beschäftigung zu „parken“, setzen absolut falsche Signale und sind abzulehnen. Hierzu gehören Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die für Ältere ab 55 Jahren bis zu 36 Monate finanziert werden können (§ 267 Abs. 3 SGB III).

4. Beschäftigung durch ein flexibles Arbeitsrecht steigern

Der rigide Arbeitsplatzschutz in Deutschland ist eine wesentliche Barriere für die Entstehung neuer Arbeitsplätze. Den mit dem deutschen Arbeitsrecht einhergehenden Restriktionen und Risiken sind insbesondere kleine und mittlere Betriebe nicht gewachsen. Auftragsschwankungen kann nicht mit der betriebswirtschaftlich erforderlichen Flexibilität begegnet werden. Neueinstellungen werden häufig so weit wie möglich hinausgeschoben oder unterbleiben ganz. Dies trifft in besonderem Maße auch ältere Arbeitslose.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die zur Förderung der Beschäftigung geschaffenen deutschen Regelungen zur erleichterten Befristung älterer Arbeitnehmer für europarechtswidrig erklärt (Rechtssache „Mangold“, C-144/04). Es ist zu begrüßen, dass CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag vereinbart haben, die bisherigen, zunächst bis Ende 2006 geltenden erleichterten Befristungsregelungen für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr zu entfristen und europarechtskonform zu gestalten. Dies kann Unternehmen ermutigen, mehr ältere Arbeitnehmer einzustellen. Nach der Entscheidung des EuGH ist eine Regelung mit europarechtlichen Grundsätzen vereinbar, wenn sie in angemessener und erforderlicher Weise am Alter als Kriterium für flexiblere Arbeitsbedingungen festhält. Das Alter darf nur nicht das einzige Kriterium für solche flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten sein. In Betracht kommen die Kriterien der Arbeitslosigkeit und des Bedrohtseins von Arbeitslosigkeit. Eine gesetzliche Änderung, die erst auf den Eintritt der Arbeitslosigkeit abstellen würde, greift allerdings zu kurz. Das Ziel muss vielmehr sein, bereits den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dieser Ansatz findet sich schon heute in § 122 Abs. 1 SGB III, der bestimmt, dass eine Arbeitslosmeldung dann zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen daher eine Befristung unter erleichterten Bedingungen bereits dann vereinbaren können, wenn der Arbeitnehmer nach Vollendung des 52. Lebensjahres gekündigt worden ist oder eine vorhergehende Befristung auszulaufen droht.

Greift man diesen arbeitsmarktpolitischen Ansatz auf, sollte die Befristung eines Arbeitsverhältnisses in Anlehnung an die bisherige Rechtslage und im bisherigen Umfang möglich sein, wenn



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

- der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsvertrages das 52. Lebensjahr vollendet hat,
- der Arbeitnehmer arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht ist und
- kein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorherigen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber bestanden hat. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt.

Unabhängig von den vorstehenden Regelungsvorschläge sollte das Alter als Sozialauswahlkriterium abgeschafft werden. Durch dieses Kriterium werden ältere Arbeitnehmer bevorzugt, ohne dass dies betrieblich bedingt ist. Wird beispielsweise ein 55jähriger Bewerber eingestellt, genießt er – bei ansonsten gleichen Voraussetzungen wie etwa gleichen Unterhaltsverpflichtungen – sofort denselben Kündigungsschutz wie ein jüngerer Beschäftigter, der bereits mehrere Jahre im Betrieb ist. Diese Bevorzugung beruht allein auf dem höheren Lebensalter. Auch hierdurch werden die Einstellungschancen älterer Arbeitnehmer durch eine zusätzliche Barriere verschlechtert. Im Übrigen ist die Abschaffung des Alters als Sozialauswahlkriterium vor dem Hintergrund des Verbots der Altersdiskriminierung in der EU-Richtlinie 2000/78/EG europarechtlich geboten. Die Richtlinie verbietet grundsätzlich jede Benachteiligung wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf.

5. Rentenpolitik auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ausrichten

Die viele Jahrzehnte verfolgte Politik, die Lebensarbeitszeit durch eine Absenkung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verkürzen, war ein Irrweg. Um die Erwerbsbeteiligung Älterer deutlich und nachhaltig zu erhöhen, führt an einer schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenzugangsalters kein Weg vorbei. Die Erfahrung zeigt, dass sich Arbeitnehmer und Betriebe schnell auf geänderte Rentenzugangsbedingungen einstellen: Die erstmals 1997 wirksam gewordenen versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt haben bewirkt, dass der Rentenzugang in signifikantem Umfang aufgeschoben bzw. die Lebensarbeitszeit entsprechend verlängert wird. Das durchschnittliche Zugangsalter bei Renten wegen Alters ist seitdem bei Männern und Frauen um knapp ein Jahr auf über 63 Jahre gestiegen.

Die vom Bundeskabinett beschlossene, schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenzugangsalters auf 67 Jahre ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings wird die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze durch die vorgesehene Möglichkeit eines abschlagsfreien Rentenzugangs ab



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

65 Jahre für Versicherte mit mindestens 45 Pflichtbeitragsjahren aus Beschäftigung, Kindererziehung oder Pflege konterkariert. Schließlich würde ein Arbeitnehmer, der über 65 Jahre hinaus weiter arbeitet, obwohl er abschlagsfrei in Rente gehen könnte, auf Rentenleistungen verzichten. Er würde damit im Ergebnis für seine geleisteten Beiträge einen geringeren Rentenbarwert erhalten als ein Arbeitnehmer, der mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente geht. Der geplante vorzeitige abschlagsfreie Rentenzugang setzt somit den falschen Anreiz, nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten.

Zur Förderung der Beschäftigung Älterer sollten folgende rentenpolitische Maßnahmen ergriffen werden:

- Die abschlagsfreie Regelaltersgrenze sollte – ausnahmslos – schrittweise von 65 auf 67 Jahre und das Mindestalter für einen vorgezogenen Rentenbezug konsequenterweise zeitgleich auch um zwei Jahre von 62 auf 64 Jahre angehoben werden. Dadurch würde auch weiterhin die Möglichkeit bestehen, drei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente zu gehen.
- Die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug müssen schrittweise von 0,3 auf 0,5 Prozent pro Monat erhöht werden, damit echte Anreize bestehen, erst ab der Regelaltersgrenze in Rente zu gehen. Eine solche Anhebung der Abschläge setzt zugleich das wichtige Signal, dass angesichts der demografischen Entwicklung kein Weg an einer vermehrten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vorbei geht. Bei der heutigen Höhe der Rentenabschläge ist es vielfach lohnend, vorzeitig in Rente zu gehen, weil der damit verbundene Vorteil eines längeren Rentenbezugs oftmals den Nachteil höherer Abschläge überwiegt. Ausreichende Anreize zu einer verlängerten Lebensarbeitszeit können so nicht gesetzt werden.
- Unter diesen Voraussetzungen können schließlich auch alle Hinzuverdienstgrenzen entfallen, die heute eine Erwerbstätigkeit nach vorzeitigem Rentenbeginn behindern.
- Durch die Abschaffung des Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung bei Beschäftigung von versicherungsfreien Rentnern können zudem die Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeiten im Alter verbessert werden. Der heutige Arbeitgeberbeitrag wirkt sich nicht Renten erhöhend aus und kommt somit einer Strafsteuer auf Beschäftigung gleich.
- Ausschließlich medizinische Gründe dürfen für die Gewährung einer vollen Erwerbsminderungsrente ausschlaggebend sein. Die heutige Berücksichtigung der Arbeitsmarktmöglichkeiten trägt zur Förderung des vorzeitigen Ruhestandes bei.
- Die Höhe der Abschläge bei vorzeitigem Bezug einer Erwerbsminderungsrente muss stärker an die geltenden Regelungen bei Altersren-



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

ten angepasst werden. Nur so kann verhindert werden, dass ältere Arbeitnehmer eine vorzeitige Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Anspruch nehmen, um Rentenabschläge bei Altersrenten ganz oder teilweise zu umgehen („Ausweichreaktion“).

Neben der schrittweisen Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze muss auch die schrittweise Erhöhung der Rentenabschläge schon heute beschlossen werden, damit sich Arbeitnehmer (individuelle Lebensplanung) und Betriebe (Personalplanung) rechtzeitig darauf einstellen können. Ohnehin ist zu berücksichtigen, dass die Anhebung der Rentenaltersgrenzen – nicht zuletzt aus Vertrauensschutzgründen – ein sehr langfristiger Vorgang ist, der viel zeitlichen Vorlauf braucht.

6. Senioritätsprivilegien als Beschäftigungshemmnis für Ältere erkennen

Viele Tarifverträge gewähren noch immer allein aufgrund des Alters des Arbeitnehmers zusätzliche Vergünstigungen. Diese so genannten Senioritätsprivilegien, die ursprünglich unter anderen wirtschaftlichen Voraussetzungen eingeführt wurden, erweisen sich heute zunehmend als Hindernis für die Beschäftigung und insbesondere für eine Neueinstellung älterer Arbeitnehmer, weil sie eine Beschäftigung Älterer gegenüber Jüngeren künstlich verteuern oder mit zusätzlichen Restriktionen im Arbeitsrecht belegen.

- In zahlreichen Manteltarifverträgen bestehen Vereinbarungen, die bei älteren Arbeitnehmern Kündigungen nahezu unmöglich machen. So sind z. B. in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie bereits nach drei Beschäftigungsjahren Kündigungen von Arbeitnehmern ab 53 Jahren faktisch ausgeschlossen. Teilweise wird für die Wirksamkeit zusätzlich gefordert, dass der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat und nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, nur anzuhören ist. Diese verschärften Mitwirkungserfordernisse des Betriebsrates können sich als weiteres Einstellungshemmnis für Ältere auswirken.
- Entgeltsteigerungen sollten tarifvertraglich nicht mit der Beschäftigungsdauer verknüpft werden. Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter ist sonst erheblich teurer als die von jüngeren. An die Stelle von Einkommensstaffelungen nach Beschäftigungsdauer sollten verstärkt leistungsorientierte Verdienstkomponten treten.
- Auf den Prüfstand gehören auch Regelungen, die beim Beschäftigungswechsel älterer Arbeitnehmer in geringer entlohnte Bereiche eine Lohn- bzw. Gehaltsgarantie vorsehen. Solche Entgeltsicherungsklauseln wirken im Hinblick auf die erforderliche verstärkte Leistungsorientierung der Vergütung kontraproduktiv. Weiterbe-



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

schäftigungsperspektiven der betroffenen Arbeitnehmer werden damit verschlechtert.

7. Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten – Eigenverantwortung stärken.

Grundlegende Voraussetzung für gute Arbeitsmarktperspektiven auch im Alter ist der dauerhafte Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit. Eine kontinuierliche Fortentwicklung der eigenen Qualifikation seitens des Arbeitnehmers und eine vorausschauende Personalpolitik seitens der Unternehmen sind wichtige Elemente, um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen. Zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit kann präventive Gesundheitsförderung langfristig einen positiven Beitrag leisten.

Gerade bei Älteren ist der Zusammenhang zwischen Qualifikation und den individuellen Chancen am Arbeitsmarkt besonders evident: Während bei Älteren mit akademischen Abschluss mit einer Arbeitslosenquote von 3,5 Prozent (2004) nahezu Vollbeschäftigung herrscht, ist von den 55 bis 64-Jährigen ohne Berufsabschluss mehr als jeder Fünfte arbeitslos.

Die Unternehmen in Deutschland investieren heute fast 27 Milliarden Euro pro Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Hinzu kommen jährlich 28 Milliarden Euro, die die deutsche Wirtschaft im Rahmen der dualen Ausbildung investiert und so einen Beitrag für bessere Beschäftigungsaussichten der heute noch Jüngeren auch im Alter leistet. Dies sind Zukunftsinvestitionen, die die Unternehmen im eigenen Interesse tätigen.

Für den einzelnen Arbeitnehmer verbessert jede Investition in die eigene Qualifikation seine Beschäftigungsfähigkeit. Deshalb sollte der Einzelne hier stärker selbst Verantwortung übernehmen und sich auch an den Kosten solcher Investitionen in seine Qualifikation beteiligen. Heute finden noch fast vier Fünftel der betrieblichen Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. Es ist erforderlich, dass Arbeitnehmer im Rahmen tarifvertraglicher, betrieblicher oder individueller Vereinbarungen verstärkt Freizeit oder Urlaubstage einbringen, um das Weiterbildungsengagement der Unternehmen zu unterstützen.

Tarifliche Vereinbarungen können sinnvoll sein, aber immer nur einen Rahmen bilden, innerhalb dessen betriebliche oder individuelle Vereinbarungen getroffen werden. Da nur die Betriebe die individuellen Qualifizierungsvoraussetzungen und den konkreten Qualifizierungsbedarf kennen, müssen sie auch bei älteren Arbeitnehmern selbst über berufliche Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden können.



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006

Auch eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit durch Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten kann sinnvoll auf betrieblicher Ebene erreicht werden. Langzeitarbeitskonten ermöglichen in Abhängigkeit von Betriebsgröße und –struktur eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit, die betriebliche Bedürfnisse berücksichtigt, aber gleichzeitig auch den Wünschen älterer Mitarbeiter entgegen kommt. Solche Konten ermöglichen vielseitige und individuelle Differenzierungen des Arbeitszeitvolumens. Zur Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitszeitkonten strebt die BDA tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen an.

Die BDA unterstützt Betriebe durch Leitfäden und die Sammlung von Good-practice-Beispielen zu Handlungsfeldern einer vorausschauenden Personalpolitik. Neben der Weiterbildung zählen dazu insbesondere Personalgewinnung, Personalplanung, Arbeitsgestaltung und Führung. Darüber hinaus beteiligt sich die BDA an politischen Initiativen wie z. B. der „Demografie-Initiative“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, damit diese möglichst praxisnah sind und zu nutzbaren Ergebnissen für Unternehmen führen.

Ein weiteres Aktionsfeld, dass mit alternden Belegschaften zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist die präventive Gesundheitsförderung. Langfristig kann diese durchaus zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit im Alter und damit zu einer nachhaltig steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer beitragen. Arbeitgeber bieten bereits vielfältige Unterstützung, z. B. durch Gesundheitsinformationen, an. Über konkrete Leistungen kann aber allein von Fall zu Fall auf betrieblicher Ebene entschieden werden. Der Erfolg präventiver Gesundheitsförderung hängt wesentlich vom Engagement des einzelnen Arbeitnehmers ab. Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung kann ihn aus seiner vorrangigen Verantwortung nicht entbinden. Der Arbeitnehmer kann und muss durch sein eigenes gesundheitsbewusstes Verhalten gesundheitliche Beeinträchtigungen und Arbeitsunfähigkeit vermeiden. Dies ist gerade bei älteren Arbeitnehmern wichtig. Sie sind – wie aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen belegen – aus gesundheitlichen Gründen im Vergleich zu Jüngeren zwar weniger häufig, dafür aber insgesamt länger arbeitsunfähig.



Mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Berlin, Februar 2006