

Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt (BDA)

Konsequenter Politikwechsel für mehr Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Eine stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind im ureigenen Interesse der Unternehmen in Deutschland. Nur auf diesem Weg kann der demografische Wandel bewältigt werden und Deutschland auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb bestehen.

Dringend notwendig ist ein konsequenter Kurswechsel in der Politik und das klare Bekenntnis zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die niedrige Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer in Deutschland ist eine Folge der jahrzehntelang betriebenen Frühverrentungspolitik nach dem Motto „Alt raus, Jung rein“. Noch vor wenigen Jahren haben Regierung und Gewerkschaften die „Rente mit 60“ propagiert. Die BDA hat den arbeitsmarktpolitischen Irrweg der „Rente mit 60“ damals verhindert. Mittlerweile ist die Notwendigkeit eines Kurswechsels grundsätzlich anerkannt. Leider gibt es aber aus der Politik immer noch widersprüchliche Signale, wie die Verlängerung der 58er-Regelung. Wir brauchen aber eine konsistente Politik.

In vielen Unternehmen ist bereits ein Mentalitätswechsel eingetreten: In den Jahren 2000 bis 2004 ist trotz schwieriger Arbeitsmarktbedingungen und einer insgesamt sogar rückläufigen Erwerbsbeteiligung die Beschäftigungsquote Älterer um über 4 Prozentpunkte auf jetzt knapp 42 Prozent gestiegen. Im internationalen Vergleich ist das allerdings immer noch sehr gering.

Einzelne arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Förderung der Beschäftigung Älterer reichen nicht aus. Isolierte Fördermaßnahmen lösen erhebliche Mitnahmeeffekte aus. Darüber hinaus verpuffen sie weitgehend, wenn sie nicht in ein schlüssiges Gesamtkonzept für mehr Wachstum und Beschäftigung eingebettet werden. Nur durch ein Beschäftigungswachstum auf breiter Front können wir einen Durchbruch zu mehr Beschäftigung Älterer erreichen.

Die BDA hat ein Gesamtkonzept für mehr Wachstum und Beschäftigung vorgelegt. Wir brauchen eine Konsolidierung der Staatsfinanzen, eine Reform der Unternehmensbesteuerung, eine Senkung der Lohnzusatzkosten, eine Verbesserung unseres Bildungssystems, einen mutigen Bürokratieabbau und ein verständliches und kalkulierbares Arbeitsrecht.

Darüber hinaus haben wir die Handlungsfelder für mehr Beschäftigung Älterer benannt, die vor allem von der Politik, aber auch von den Tarifvertragsparteien, den Betrieben und den Arbeitnehmern abgearbeitet werden müssen.

Im Arbeitsförderungsrecht gibt es immer noch Regelungen, die eher die Frühverrentung fördern als eine zügige Eingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Sie müssen konsequent beseitigt werden.

Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit darf auf keinen Fall verlängert werden. Sie muss Ende 2009 auslaufen.

Ich begrüße sehr, dass CDU/CSU und SPD die erleichterten Befristungsregelungen für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr erhalten und europarechtskonform gestalten wollen. Die BDA hat hierzu konkrete Vorschläge auf den Tisch gelegt. So kann die Beschäftigungsbarriere des rigiden gesetzlichen Kündigungsschutzes für Ältere überwunden werden.

Eine gute Qualifikation ist auch für Ältere der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit. Die Unternehmen in Deutschland investieren heute fast 27 Milliarden Euro pro Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Dies sind Zukunftsinvestitionen, welche die Unternehmen im eigenen Interesse tätigen. Da aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Verbesserung ihrer Qualifikationen profitieren, ist es erforderlich, dass die Arbeitnehmer verstärkt Freizeit oder Urlaubstage einbringen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und das Weiterbildungsengagement der Unternehmen zu unterstützen.

Die viele Jahrzehnte verfolgte Politik, die Lebensarbeitszeit durch eine Absenkung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verkürzen, war ein Irrweg. An einer schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Rentenzugangsalters führt kein Weg vorbei. Zu begrüßen ist auch, dass die Gewerkschaftsvertreter im jüngsten Bericht des Sozialbeirats der Verlängerung der Lebensarbeitszeit zugestimmt haben.

Nicht nur der Gesetzgeber, sondern auch die Tarifvertragsparteien sind gefordert. Viele Tarifverträge enthalten immer noch gut gemeinte Vorteile für ältere Arbeitnehmer. Allein auf das Alter statt auf die individuelle Leistung abstellende Vergünstigungen sind für Ältere aber ein Bärendienst: sie bilden ein Hindernis für die Beschäftigung und die Neueinstellung älterer Arbeitnehmer, weil sie ihre Beschäftigung gegenüber Jüngeren künstlich verteuern.