

Angelika Müller

Arbeit bis zur Rente? Aber wie?

Beschäftigungsförderung als Beitrag zu einer (Wieder)Entdeckung einer Kultur der Altersarbeit

Einleitung

- Im Februar 2000 lag die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen bei 28,4% und damit um knapp 11% über der Gesamtquote.
- Fast 41% der über 50-Jährigen waren zu diesem Zeitpunkt bereits seit über einem Jahr arbeitslos.
- Kaum noch 10% aller deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten bis zum Rentenalter von 65 Jahren. Könnten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so lange arbeiten, bis sie in die normale Rente übergehen könnten, würde die Zahl der Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosenunterstützung um rund 400.000 Personen gesenkt werden können.

In meinem Beitrag skizziere ich zunächst den Komplex „Altersarbeitslosigkeit“. Dies zum einen, um noch einmal das Ausmaß und die Gründe zu verdeutlichen, den die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angenommen hat. Vor allen Dingen auch deshalb, weil nur vor diesem Hintergrund eine Diskussion über Notwendigkeit und Möglichkeiten der Umsteuerung geführt werden kann. Anschließend gehe ich auf Möglichkeiten, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten oder sie wieder in Beschäftigung einzugliedern.

Altersarbeitslosigkeit – ein verdrängtes Problem

In der Öffentlichkeit spielt das Thema Altersarbeitslosigkeit nur eine untergeordnete Rolle.

Die hohe Arbeitslosenquote Älterer wird vielfach immer noch für unvermeidbar gehalten als Ventil für die Anpassung von Betrieben an wirtschaftliche Erfordernisse und ist daher auch immer noch fester Bestandteil betrieblicher Vorruhestandspassagen. Gerade in Großbetrieben wurden ältere Arbeitnehmer gedrängt, möglichst früh aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Über eine geplante Phase der Arbeitslosigkeit wurde und wird der Weg in den vorzeitigen Ruhestand (Rente nach Arbeitslosigkeit) gewählt.

Wird die Phase der Arbeitslosigkeit außerdem durch Betriebe durch Abfindungszahlungen finanziell abgesichert, ist dieser Weg in der Regel eine auch von Arbeitnehmervetretern und Beschäftigten akzeptierte Form des Personalabbaus.

Doch nicht alle Arbeitnehmer werden durch betriebliche Zahlungen abgesichert und streben dem vorzeitigen Ruhestand entgegen. Viele sind auf eine weitere Beschäftigung angewiesen.

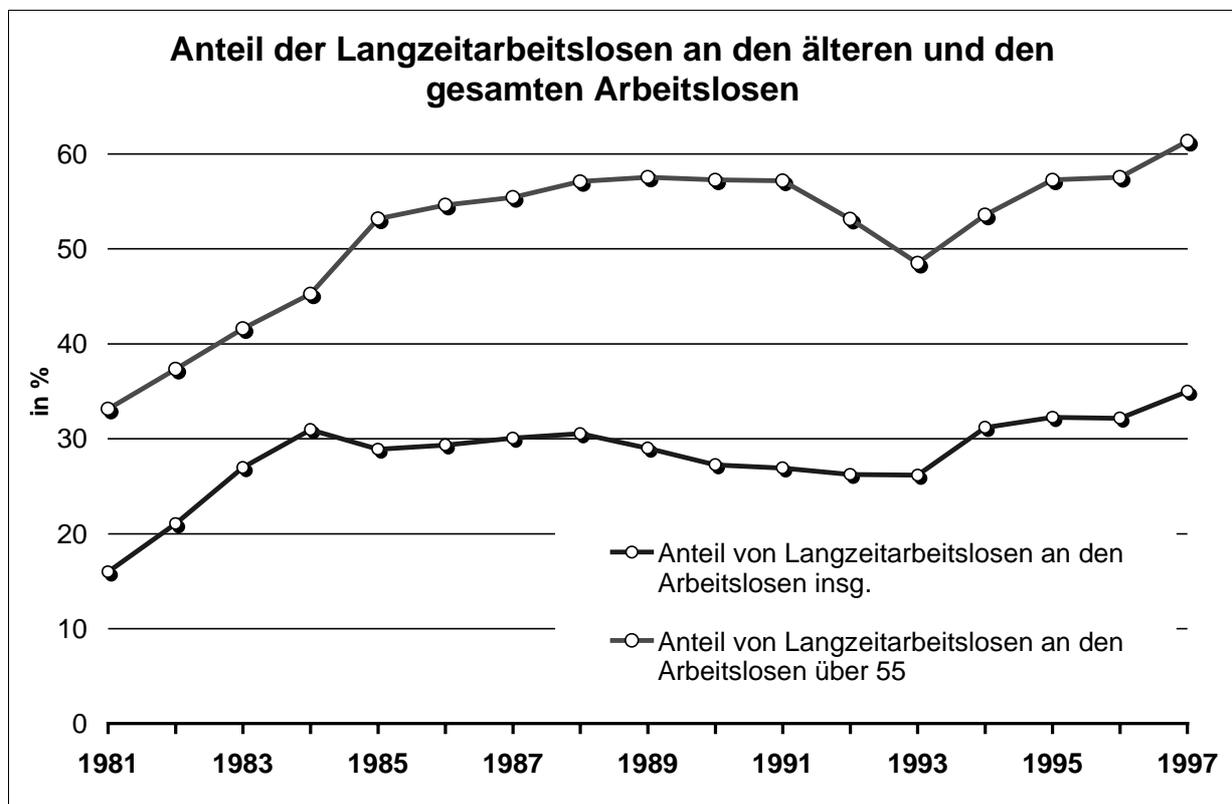
Sind ältere Personen jedoch arbeitslos geworden, stehen sie in der Regel zwei Problemen gegenüber: die Betriebe der schrumpfenden Branchen – aus denen sie oft selbst kommen – haben sowieso keinen Personalbedarf mehr. Sie haben ihre Beschäftigten der betreffenden Altersgruppen bereits entlassen oder sind gerade dabei, dies zu tun.

Sollten sie doch noch Personalbedarf haben, schrecken sie oftmals vor der Einstellung Älterer allein aus Kostengründen zurück.

Die expandierenden jungen Branchen haben in der Regel jüngere Altersstrukturen und befürchten, Ältere nicht integrieren zu können. Darüber hinaus hat sich auch bei ihnen wie bei so vielen anderen die Meinung durchgesetzt, Ältere wirken innovationshemmend und seien wenig flexibel und daher als Beschäftigte ungeeignet.

Von Seiten der Arbeitsverwaltung findet in der Regel eine geringe Unterstützung älterer Arbeitsloser statt. Es werden ihnen oftmals kaum Arbeitsangebote gemacht. Auch in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und allen Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Wiedereingliederung liegt der Anteil Älterer weit unter ihrem Anteil an Arbeitslosen. Ab einem gewissen Alter wird es nicht mehr als rentabel angesehen, Personen über eine öffentliche Förderung in neue Beschäftigung zu bringen.

Dies hat zur Folge, dass Arbeitslosigkeit Älterer in der Regel Langzeitarbeitslosigkeit bedeutet. Zumal, wenn wie weiter oben beschrieben, Arbeitslosigkeit geplant ist als Übergang in eine vorgezogene Rente: in diesem Fall führt der Weg ohnehin über die Arbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr Dauer, denn dies ist die Voraussetzung für den Anspruch auf eine „Rente nach Arbeitslosigkeit“.

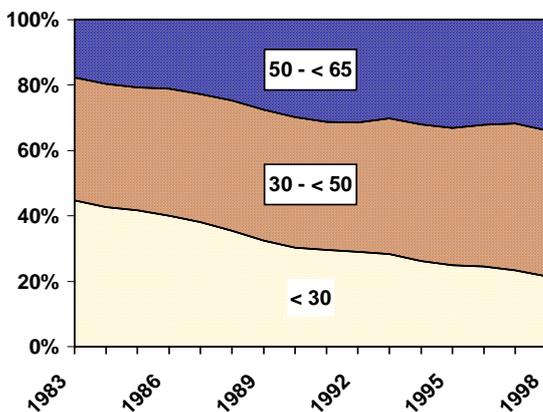


©IAT

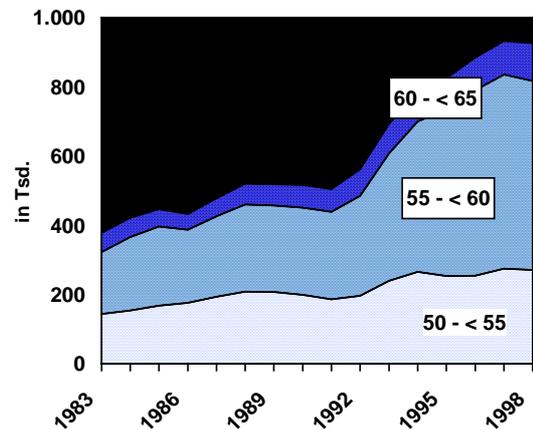
In der Folge dieser Personalpolitik waren z.B. im Jahr 1997 über 60% der älteren Arbeitslosen mehr als ein Jahr arbeitslos. Knapp 40% der Langzeitarbeitslosen war mindestens 55 Jahre alt.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen früheres Bundesgebiet, 1983 - 1998

Anteile der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen



Arbeitslosenzahlen der Altergruppe 55 bis unter 65 absolut

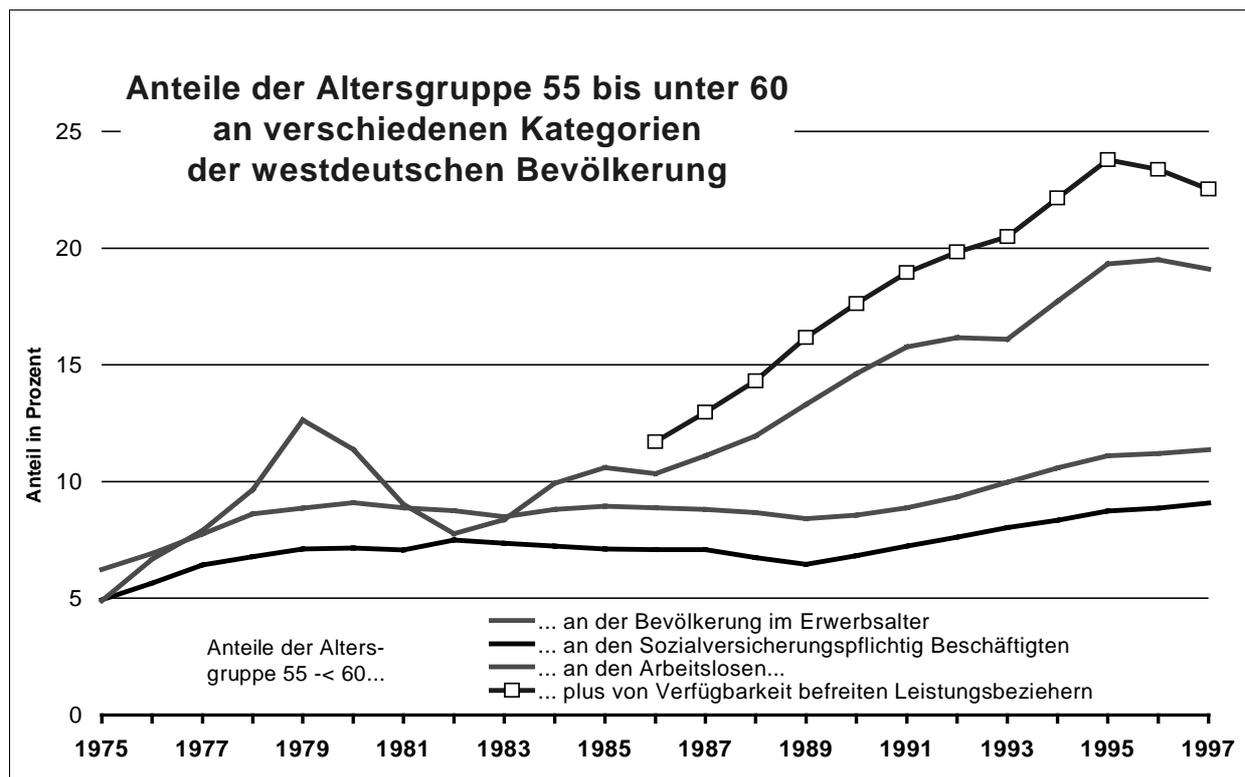


©IAT

Wie die Abbildung zeigt, ist zwischen 1983 und 1999 die Arbeitslosigkeit der Jüngeren – auch aus demographischen Gründen – gesunken. Spiegelbildlich dazu ist die Zahl der arbeitslosen Älteren ab 50 Jahren angestiegen.

Betrachten wir für den gleichen Zeitraum die Altersgruppe der 50-65-Jährigen – unterteilt in drei Gruppen – zeigt sich, dass der Anstieg zum überwiegenden Teil auf die Altersgruppe der 55-60-Jährigen zurückzuführen ist.

Diese Entwicklung ist zwar zum Teil demographisch bedingt, es haben sich aber auch die Arbeitslosenquoten der verschiedenen Altersgruppen stark auseinander entwickelt. Deutlich wird dies bei einer genaueren Betrachtung der Altersgruppe der 55-60-Jährigen.



©IAT

Es zeigt sich, dass der Anteil der 55-60-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dauerhaft unter ihrem Anteil an der Bevölkerung im Erwerbsalter liegt.

Im Gegensatz dazu ist diese Altersgruppe überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Seit 1983 liegt ihr Anteil an den Arbeitslosen ständig über ihrem Anteil an der Bevölkerung. Dieser Anteil ist 1993 noch einmal deutlich stärker gestiegen.

Die hier betrachteten Zeitreihen weisen darauf hin, dass sich die Betriebe zunehmend von der demographischen Entwicklung abgekoppelt haben. Dies zeigt sich noch einmal deutlicher, wenn wir zusätzlich die von der Verfügbarkeit befreiten Personen, als Personen ab 58 Jahren, betrachten.

Altersarbeitslosigkeit als Folge von Arbeitsmarkt- und betrieblicher Personalpolitik

Wie schon erwähnt, fanden Personalabbaumaßnahmen in erster Linie über das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer im Rahmen betrieblicher Vorruhestandsregelungen statt. Sie sind damit für Betriebe zur „Manövriermasse“ im Rahmen des strukturellen Wandels geworden.

Ein wesentliches Argument, Personalabbau auf Ältere zu konzentrieren, war, Arbeitsplätze für Jüngere freizumachen. Wie in einigen Untersuchungen jedoch gezeigt wurde, ist dies nie in erwähnenswertem Maße der Fall gewesen. Ein Vergleich mit den Nachbarländern zeigt vielmehr, dass ein solcher Zusammenhang nicht existiert. Sowohl die Beschäftigungsquoten von Älteren wie auch von Jüngeren sind gleichermaßen von der Gesamtlage des Arbeitsmarktes abhängig. Dennoch wurde das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer auch mit diesem Argument durch arbeitsmarktpolitische Regelungen unterstützt:

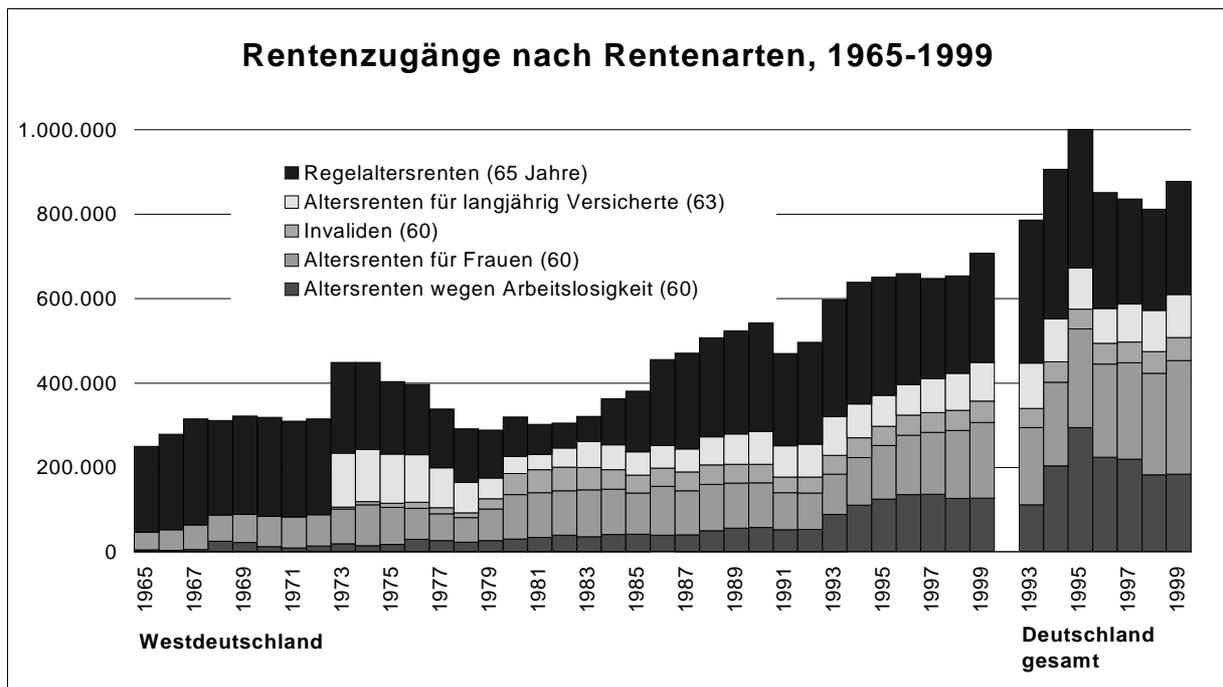
Gesteigert wurde die Inanspruchnahme von Vorruhestandsmöglichkeiten durch die zwischen 1984 und 1987 ausgebaute altersabhängige Staffelung der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld von 12 auf bis zu 32 Monate. Bei voller Ausnutzung dieser Bezugszeiten war das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit 57 Jahren und vier Monaten möglich. Nahm man die

Arbeitslosenhilfe noch in Kauf, bot sich ein noch früherer Ausstieg – etwa mit 55 Jahren an. Dieser Ausstieg konnte sogar durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld noch einmal um zwei Jahre vorverlegt werden.

Eine zusätzliche Erleichterung erfolgte für die ab 58-Jährigen, die von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt befreit wurden.

Langzeitarbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr ist immer noch die Voraussetzung für den Weg in eine vorzeitige Rente. Für Männer war sie sogar lange Zeit die einzige Möglichkeit, schon in einem Alter von 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszusteigen.

Die Nutzung von Arbeitslosenrenten ist aber kein neues Phänomen.



©IAT

Die Arbeitslosenrente gewinnt zum ersten Mal 1968, das ist ein Jahr nach dem Beschäftigungseinbruch von 1967, an Bedeutung. In den folgenden Jahren folgt die Inanspruchnahme dem Verlauf der Beschäftigungskonjunktur. Spätestens ab Mitte der 80er Jahre hat sich das Muster des Altersübergangs über eine Phase der Arbeitslosigkeit jedoch gegenüber der Konjunktur verselbstständigt: Die Rentenzugänge wegen Arbeitslosigkeit stiegen 1988/89 trotz wachsender Beschäftigung und gehen während des westdeutschen Vereinigungsbooms nur in den Jahren 1991 und 1992 leicht zurück.

Bedeutung des Vereinigungsbooms

Im Jahr 1990 schien die Entlastung des Arbeitsmarktes durch Frühverrentung nach formaler Arbeitslosigkeit noch so gut zu funktionieren, dass es nahelag, eine entsprechende Regelung in die neuen Bundesländer zu übertragen.

Dazu wurde in Ostdeutschland ein Übergangstatus definiert, der sich von Arbeitslosigkeit formell unterschied. Beschäftigte ab 55 Jahren, die bis Ende 1993 ihren Arbeitsplatz verloren oder verließen, konnten dort ein Altersübergangsgeld beziehen. Sie galten zwar nicht als arbeitslos, mussten aber wie die westdeutschen Arbeitslosen mit 60 in eine vorzeitige Rente wegen Arbeitslosigkeit überwechseln. Die Folge war die fast vollständige Ausgliederung der Jahrgänge 1930 bis 1937.

In den Jahren 1994-1998 trafen die ostdeutschen Rentenzugänge zusammen mit den steigenden Zahlen der westdeutschen Arbeitslosenrentner, die im beginnenden westdeutschen Beschäftigungsabbau ihre Stelle verloren hatten.

1995 gab es auf diese Weise bundesweit fast 300.000 Neuzugänge in Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, das waren fast 23% aller Neuzugänge in eine Altersrente. 43% davon kamen aus den neuen Bundesländern.

Das heißt, während das Instrument der Arbeitslosenrente ursprünglich zur Entlastung des Arbeitsmarktes gedacht war, hat es sich im Laufe der Zeit zu einem Mitverursacher von Arbeitslosigkeit gewandelt.

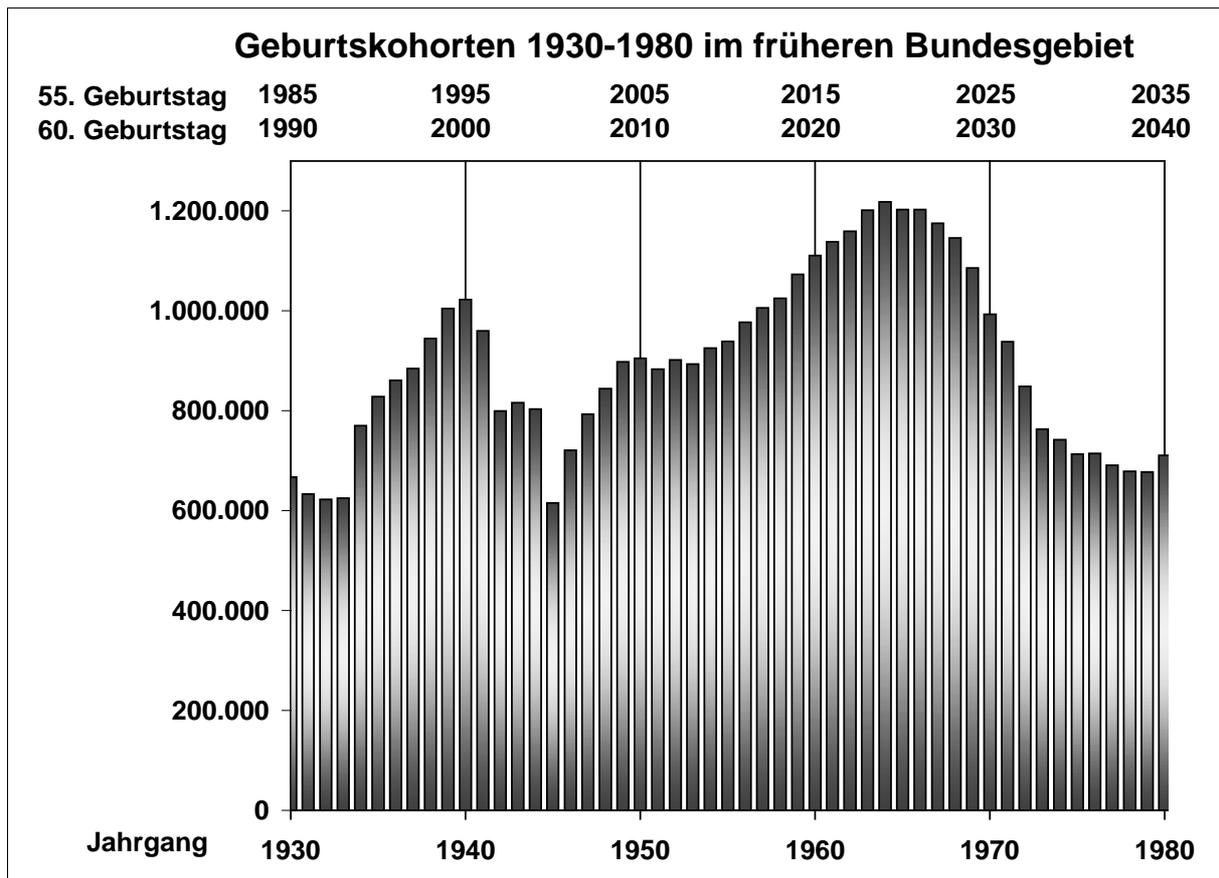
Notwendigkeit und Instrumente der Umsteuerung

Durch die Langzeitarbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer werden Arbeitskräfte vergeudet, es entstehen hohe gesamtfiskalische Kosten. Für die Betroffenen selbst besteht die Gefahr des sozialen Ausschlusses. Das Einkommen vor und auch nach Eintritt in die Rente wird gedrückt.

Des weiteren bringt die bisherige Praxis eine Überlastung der Sozialversicherungskassen mit sich. Die Rentenversicherung ist immer mehr gezwungen, die Folgen personalpolitischer Entscheidungen zu tragen, während dies doch eigentlich die Arbeitslosenversicherung leisten müsste. Doch auch sie sollte nicht die Kosten von Personalanpassungsstrategien auffangen müssen. Aus diesem Grunde sind einige Neuregelungen eingeführt worden, die die bisherigen betrieblichen Vorruhestandsregelungen unattraktiv machen sollen. Dazu gehören:

- Abschläge bei vorgezogenen Altersrenten
- Keine Arbeitslosenrente mehr ab 2012
- Einführung der Altersteilzeit
- Heraufsetzung des Alters für den verlängerten Bezug von Arbeitslosengeld
- Anrechnung von Sozialplanleistungen bei der Arbeitslosenhilfe
- Senkung der Steuerfreibeträge für Abfindungen

Die folgende Abbildung macht deutlich, dass auch im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung eine faktische Verlängerung der Lebensarbeitszeit wichtig ist.



Ab etwa 2015 würden bei der Fortsetzung der derzeitigen Austrittsmuster die altersbedingten Austritte auf ein historische bisher unbekanntes Maß anwachsen, während die Jahrgänge, die dann in das Erwerbsleben eintreten werden, schwach besetzt sind.

Der Anteil der Altersgruppe 15-24 Jahre ist bereits zurückgegangen, derjenige der 25 bis 34-jährigen wird in den nächsten Jahren schrumpfen. Im Jahr 2030 werden in diesen Altersklassen mehr als ein Viertel und im Jahr 2040 knapp ein Drittel weniger Erwerbsfähige in diesem Alter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ab 2010 schlägt diese Entwicklung auch auf die mittlere Altersgruppe der 35-44-jährigen durch, die bis zum Jahr 2040 ebenfalls um etwa ein Viertel abnimmt. Die Gruppe der älteren Erwerbsfähigen nimmt dagegen bis 2020 um bis zu knapp einem Viertel zu. Die Folge dieser Entwicklung ist, dass immer mehr ältere Arbeitnehmer immer weniger jüngeren Arbeitnehmern gegenübersteht. D.h., Erwerbstätige werden zukünftig auch über das Alter von 60 hinaus arbeiten müssen.

Während also heute die sozialen Sicherungssysteme überlastet sind durch den Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten, erscheint in durchaus überschaubaren Zeiträumen eine Situation denkbar, in der ein Mangel an beschäftigungsfähigen Arbeitskräften die Ausschöpfung der wirtschaftlichen Möglichkeiten behindert.

Dieser erwartete Schock könnte erheblich abgemildert werden, wenn die Jahrgänge zwischen 1960 und 1970 erst in einem Alter zwischen 60 und 65 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden würden.

Fazit:

Der Personalabbau, konzentriert auf Ältere, erspart den mittleren Altersgruppen Arbeitslosigkeit und erhält den Betrieben eine gut eingearbeitete Belegschaft im besten Leistungsalter. Vor allem mit zusätzliche finanziellen Absicherungsleistungen ist dies der von allen Seiten als am sozial verträglichsten angesehene Weg des Personalabbaus.

Wenig sozialverträglich jedoch ist, dass der Personalabbau genau auf diejenigen konzentriert wird, die aller Wahrscheinlichkeit keine neue Beschäftigung mehr finden. Dies ist ein Problem für diejenigen, die nicht finanziell abgesichert sind. Weitere finanzielle Nachteile durch geringere Rentenbeiträge und damit eine geringere Rente und seit einiger Zeit auch durch Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente sind nicht für alle älteren Arbeitnehmer ein tragbarer finanzieller Verlust.

Angesichts der Überlastung der sozialen Sicherungssysteme ist die Nutzung betrieblicher Vorruhestandsregelungen ebenfalls abzulehnen. Durch diese Praxis werden die sozialen Sicherungssysteme mit etwa 2/3 der Kosten des Personalabbaus belastet, während die Betriebe über Sozialpläne nur etwa 1/3 der Kosten tragen. Vor allen Dingen vor dem Hintergrund, dass nicht – wie häufig propagiert – das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer dazu führt, dass Jüngere nachrücken.

Der Beitrag der Beschäftigungsförderung

Die seit 20 Jahren praktizierten Alterserwerbsmuster lassen sich nicht von heute auf morgen ändern. Trotz der erwähnten gesetzlichen Neuerungen und alternativer Angebote ist eine Änderung der bisherigen Praxis kaum zu erkennen. Doch Betriebe wie auch Beschäftigte müssten sich langsam wieder an Altersarbeit gewöhnen, und mit dieser Gewöhnung muss heute schon begonnen werden.

Potentiale älterer Arbeitnehmer

Die öffentliche Diskussion ist paradox: einerseits werden die sogenannten "jungen Alten" immer mehr entdeckt, sie werden agiler und aktiv. Im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit zerfallen sie - im gleichen Alter - wir durch ein Wunder zu ältlichen senilen Arbeitnehmern, die keinerlei Anforderungen nicht mehr gewachsen sind und das betriebliche Geschehen belasten. Dabei verschieben sich die mentalen Altersgrenzen immer weiter nach vorne. Wie wir wissen, gelten in manchen Bereichen schon Mitarbeiter als alt, die gerade mal das 40. Lebensjahr erreicht haben.

Älteren Arbeitnehmern wird in der Regel eine geringe Innovationsfähigkeit zugesprochen, sie gelten als wenig leistungsfähig, kreativ und auch belastbar als ihre jüngeren Kollegen.

Dies trifft bestimmt zu auf Arbeitnehmer in stark verschleißenden - hier ist sowohl physischer wie auch psychischer Verschleiß gemeint - und wenig abwechslungsreichen Berufen. Hier spielt außerdem die Dauer solcher Belastungen eine entscheidende Rolle. Dennoch wird die hier gemachte Erfahrung schnell und gerne generalisierend auf alle älteren Personen verallgemeinert. Unterstützt wird dieses Vorurteil dadurch, dass es in der momentanen Situation tatsächlich so ist, dass die große Menge der Vorruheständler sich durch folgende Merkmale auszeichnet:

- Geringer Anteil qualifizierter Arbeitskräfte/ohne Berufsausbildung

Viele der jetzigen älteren Arbeitnehmer kommen in erster Linie aus den fordistisch strukturierten Massenindustrien

Sie wurden während ihrer Berufstätigkeit nicht qualifiziert, entweder, weil überhaupt nicht qualifiziert wurde oder weil für die Betriebe eine Qualifizierung etwa ab einem Alter von 40 Jahren nicht mehr rentabel erscheint. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass sie in den letzten Jahren ihres Erwerbslebens zunehmend hinter den Qualifikationsanforderungen zurückbleiben. Die Betriebe produzieren also z.T. die von ihnen herausgestellten Probleme selbst.

Hier finden wir ebenso einen großen Anteil ausländischer Arbeitnehmer, die häufig noch nicht einmal deutsch gelernt haben

- Die Betroffenen sind oftmals gesundheitlich angeschlagen

Wie die gerontologische Forschung gezeigt hat, tritt zwar im Laufe der Jahre ein Wandel in der Wahrnehmungsfähigkeit oder auch der Reaktionsfähigkeit ein. Er wird jedoch in weiten Teilen durch andere Eigenschaften wie z.B. Erfahrung kompensiert. Die Entwicklung weiterer Eigenschaften wie Gedächtnis und Kreativität können durch eine gezielte Förderung angeregt bzw. aufgebaut werden. Darüber hinaus zeichnen sich ältere Arbeitnehmer auch durch positive Eigenschaften im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen aus: ihnen werden Zuverlässigkeit, Umsicht, Erfahrung und Sorgfalt zugeschrieben.

Eine eingeschränkte berufliche Leistungsfähigkeit bezieht sich daher immer auf ganz bestimmte Tätigkeiten und ist daher relativ.

Durch Transfer und Altersteilzeit Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer vermeiden

Es wurden zwei Angebote der betriebsnahen, proaktiven Arbeitsförderung geschaffen, die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindern können, jedoch bis jetzt noch wenig greifen: der *Beschäftigentransfer* mittels der sogenannten "Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen" oder über das Strukturkurzarbeitergeld und die *Altersteilzeit*.

Über Maßnahmen des Beschäftigentransfers können Maßnahmen wie Beratungen und Qualifizierungen finanziert werden, die von Personalabbau betroffenen die Möglichkeit eines Übergangs in neue Beschäftigung erleichtern sollen. Werden dazu Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen genutzt, finden solche Maßnahmen in der Regel schon während der Kündigungsfrist statt. D.h., dieses Instrument ist darauf angelegt, Arbeitslosigkeit gar nicht erst eintreten zu lassen. Da es sich hier in erster Linie um sehr kurze Maßnahmen handelt, ist es für solche Arbeitnehmer besonders geeignet, für die ein kurzes Coaching ausreicht, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Der „Charme“ dieses Instrumentes liegt nach meiner Ansicht auch darin, dass Personalabbau auf Jüngere konzentriert werden kann, die bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, während die älteren Kollegen im Betrieb verbleiben. Für weniger Qualifizierte oder Personen mit Vermittlungshemmnissen können längerfristige Maßnahmen im Zusammenhang mit Strukturkurzarbeitergeld die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern oder im schlechtesten Fall den Bezug von Arbeitslosengeld um bis zu zwei Jahren nach hinten verschieben.

Vor allen Dingen die zweite Alternative, die Nutzung von Altersteilzeit-Regelungen, bietet eine echte Alternative zu den herkömmlichen Vorruhestandsregelungen. Sie ermöglichen ein früheres bzw. stufenweises Gleiten aus dem Arbeitsleben und bieten, so wie es bisher ja immer behauptet wurde, Jüngeren wirklich die Möglichkeit, nachzurücken. Altersteilzeit bedeutet für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr, über einen bestimmten Zeitraum – dieser richtet sich nach den Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes oder Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglichen Abschlüssen – die Arbeitszeit auf die Hälfte zu reduzieren. Die genaue zeitliche Ausgestaltung kann den betrieblichen Bedürfnissen und den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechend ausgestaltet werden: im Blockmodell wird

der Gesamtzeitraum in zwei zeitlich gleich große Blöcke aufgeteilt. Im ersten Block wird vollzeitig gearbeitet und so ein Arbeitszeitguthaben aufgebaut. Dies wird in der zweiten Hälfte „abgefeiert“, d.h. der Arbeitnehmer ist von der Arbeit vollständig freigestellt, behält aber den Arbeitnehmerstatus bei. Bei der echten Altersteilzeit wird die Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum so verteilt, dass im Durchschnitt 50% der ehemaligen Arbeitszeit gearbeitet wird. Der Anreiz für Arbeitnehmer besteht darin, dass während der Altersteilzeit das Entgelt auf mindestens 70% des Ursprungsentgelts aufgestockt wird und auch die Rentenbeiträge in der Höhe von 90% der ursprünglichen Beiträge weiter gezahlt werden. Da nach Vorgabe des Altersteilzeitgesetzes der Zeitraum der Altersteilzeit immer bis zu dem Übergang in eine Altersrente reichen muss, wird zudem Arbeitslosigkeit vermieden. Der Anreiz für Arbeitgeber besteht in der finanziellen Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesanstalt für Arbeit, wenn sie den frei werdenden Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen, einen Ausbildungsabsolventen oder einen Auszubildenden wieder besetzen. Die Altersteilzeit ist damit nicht nur ein sinnvolles Instrument zur Gestaltung des Überganges vom Erwerbsleben in den Ruhestand, durch die Wiederbesetzung ist es auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht richtungsweisend.

Ein weiterer Aspekt spielt ebenfalls eine wichtige Rolle für die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer: die Möglichkeit der Qualifizierung während der Erwerbstätigkeit, die als „lebenslanges Lernen“ von vielen Seiten gefordert wird. Diese Möglichkeit darf nicht vom Alter abhängig gemacht werden, sondern sollte allen Arbeitnehmern – u.U. auch mit einer öffentlichen Förderung – offen stehen.

Maßnahmen der Wiedereingliederung

Welche Maßnahmen sind jedoch sinnvoll, wenn Ältere arbeitslos geworden sind.?

Je nachdem, mit welchem dieser Arbeitnehmer ich zu tun habe, sind auch die Anforderungen an die Beschäftigungsförderung unterschiedlich. Bei relativ gut qualifizierten Arbeitssuchenden mag es reichen, über Auffrischkurse, Eingliederungshilfen, Probearbeitsverhältnissen u.ä. Kontakt zu den potentiellen Arbeitgebern herzustellen. Denn Vorurteilen kann man am Besten begegnen durch die Möglichkeit der „gegenseitigen Prüfung“. Seitens der Arbeitgeber herrschen z.B. Vorurteile hinsichtlich der Integrierbarkeit und der Teamfähigkeit. Dies können beschäftigungsfördernde Maßnahmen erfüllen. Denn Ältere verfügen schon über Potentiale, oftmals ist das einzige Kriterium, dass sie für Betriebe unattraktiv macht, die altersspezifischen Vorurteile.

Bei Personen mit Vermittlungshemmnissen wie einer veralteten Qualifikation ist eine andere Strategie erforderlich. Hier sehe ich die Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung auf einer anderen Ebene. Gerade SAM mit besonderen Regelungen für Arbeitslose ab 55 bzw. 50 Jahren (SAM OfW) und der relativ langen Förderung über 5 Jahre erschließt die Möglichkeit, diesen Arbeitnehmern in Form eigener Projekte eine Beschäftigung zu bieten. Eine meiner Ansicht nach entscheidende Regelung ist nach meiner Ansicht außerdem, dass die SAM-Förderung nahtlos bei dem Ausscheiden aus dem Betrieb erfolgen kann und keine Phase der Arbeitslosigkeit voraussetzt. Von Vorteil ist darüber hinaus, dass im Gegensatz zu ABM bei der SAM-Förderung das Kriterium der Zusätzlichkeit keine Rolle spielt und daher das Spektrum der Tätigkeiten größer ist und Maßnahmen kreativ ausgefüllt werden können, z.B. in Verbindung mit strukturpolitischen Maßnahmen. Diese Möglichkeiten macht besonders die kreative Nutzung des Instrumentes in den ostdeutschen Bundesländern deutlich. Ich denke dabei unter anderem an solche Projekte wie die Initiative 50plus der Thüringer Landesregierung oder auch das Modellprojekt des Arbeitsministeriums Brandenburg in der Uckermark, in dem über 55-Jährige Aufgaben im öffentlichen Bereich erfüllen, die sonst nicht besetzt wären. Sie werden z.B. angestellt, um Museen oder andere öffentliche

Einrichtungen zu beaufsichtigen, im Tourismusbereich zusätzliche Serviceleistungen wie spezielle Führungen zu erbringen u.ä. Hier werden Aufgaben erfüllt, die wirklich zu einer Qualitätsverbesserung des Lebens in Regionen führen, also sinnvoll und notwendig sind. Dies zu ermöglichen, wird in absehbarer Zeit ohne öffentliche Förderung nicht möglich sein.

Ich möchte an dieser Stelle nicht weiter auf die Umsetzung von Maßnahmen eingehen, von denen wir auf dieser Veranstaltung noch einiges von den Trägern hören werden.

Abschließend möchte ich nur noch anmerken:

Ich möchte nicht die Beschäftigung aller Arbeitnehmer bis zu einem Alter von 65 Jahren „auf Teufel komm raus“ propagieren. Natürlich sprechen auch viele Gründe für einen Ausstieg aus dem Erwerbsleben vor 65. Es muss jedoch jedem die Möglichkeit offen stehen, bis zu diesem Alter arbeiten zu können. Dazu gehört zunächst die Möglichkeit wirklich ein Leben lang zu lernen, d.h. sich während der Berufstätigkeit weiter zu qualifizieren.

Möchten ältere Arbeitnehmer vor dem 65. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben aussteigen, müssen Alternativen zu den momentanen betrieblichen Vorruhestandsregelungen genutzt werden. Die Möglichkeiten dafür sind vorhanden.

Sind Ältere erst arbeitslos geworden, müssen sie entsprechend ihrer Bedürfnisse teilhaben können an Weiterbildungs- und Wiedereingliederungskonzepten. Dies halte ich nicht nur aus sozialen Gründen, sondern auch im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung für unverzichtbar.