

## **Beschäftigungssituation und Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer in Deutschland**

Dr. Ulrich Walwei

Vizedirektor und Professor, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB),  
Nürnberg

Thesenpapier zum Vortrag im Rahmen des „Internationalen Arbeitsmarktgesprächs“  
der Arbeitsagentur Ravensburg auf der Bodenseemesse Friedrichshafen am  
22. März 2006

1. Zum „harten Kern“ des Arbeitsmarktproblems gehören insbesondere ältere Arbeitnehmer. Dieser Befund steht jedoch im krassen Widerspruch zu den längerfristigen Herausforderungen durch die demographische Entwicklung. Zum einen sind die überwiegend beitragsfinanzierten sozialen Sicherungssysteme auf Dauer dann leichter zu finanzieren, wenn mehr Beschäftigung im Allgemeinen und eine höhere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer im Besonderen realisiert würde. Zum anderen ist zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft die Erschließung quantitativer und qualitativer Personalreserven auch aus der Gruppe der älteren Arbeitnehmer unabdingbar.
2. Die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern eher ungünstig. Die Arbeitslosenquote Älterer ist in der EU-15 am höchsten und die Erwerbstätigenquote liegt unterhalb des westeuropäischen Durchschnitts. Bemerkenswert ist auch der große Abstand zwischen der Erwerbstätigenquote Älterer und der Erwerbstätigenquote insgesamt. Dabei zeigen internationale Vergleiche, dass die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungssituation eines Landes von großer Bedeutung für die relative Arbeitsmarktposition älterer Arbeitnehmer ist und eine hohe Erwerbstätigenquote Älterer nicht mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit einhergehen muss.
3. Beispiele aus dem Ausland zeigen, dass es den einen „Königsweg“ für eine stärkere Teilhabe Älterer am Erwerbsleben nicht gibt. In den „erfolgreichen“ Ländern sind unterschiedliche Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigenquoten Älterer

zu einem „Policy-Mix“ kombiniert worden. Dazu gehörte etwa, dass die Frühverrentungsmöglichkeiten und die Anreize im Rentensystem zu einem frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben reduziert wurden. Dabei kommt es aber darauf an, dass ein Ausweichen auf Erwerbsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit unterbunden wird. Günstig für hohe Erwerbstätigenquoten war es auch, wenn arbeitsrechtliche Regelungen (Kündigungsschutz etc.) Ältere nicht zu stark begünstigen und ausreichende Spielräume zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen (auch in Richtung Teilzeitbeschäftigung) bestehen. Schließlich sind in den „erfolgreichen“ Ländern auch verstärkt Anstrengungen unternommen worden, die Teilnahme Älterer an Weiterbildungsaktivitäten von staatlicher Seite zu fördern – eine Strategie, die allerdings nur bei einer verbesserten globalen Arbeitsmarktlage greift.

4. Über die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer wird zu allererst in den Betrieben entschieden. Der Anteil älterer Arbeitnehmer fällt jedoch in den deutschen Betrieben sehr unterschiedlich aus. Betriebsbefragungen zufolge beschäftigen große und bereits länger bestehende Betriebe mehr Ältere und Betriebe mit neuen Technologien mehr jüngere. Verarbeitendes Gewerbe und öffentlicher Dienst haben die höchsten Anteile älterer Arbeitnehmer im Betrieb, Bauwirtschaft und privater Dienstleistungssektor die niedrigsten. IAB-Untersuchungen zeigen dabei, dass sich die geringe Präsenz von Älteren am Arbeitsmarkt vor allem durch überproportional häufige Austritte erklären lässt. Dagegen sind die Eintrittschancen Älterer nicht wesentlich ungünstiger als bei anderen Altersgruppen.
5. In Deutschland zielten die jüngsten Sozial- und Arbeitsmarktreformen unter anderem auch auf bessere Beschäftigungsbedingungen für ältere Arbeitnehmer. Die Neuregelungen betreffen den Renteneintritt, arbeitsrechtliche Regelungen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Ein vorzeitiger Renteneintritt ist durch die Veränderungen in den letzten Jahren weniger attraktiv geworden. Unabhängig davon bestehen aber noch relevante „Schlupflöcher“ für einen vorzeitigen Ruhestand, insbesondere durch die häufig in Form des Blockmodells realisierte Altersteilzeit.

Die durch die Hartz-Reformen noch einmal erweiterten Befristungsmöglichkeiten verstoßen gegen geltendes EU-Recht. Darüber hinaus sind die Nettoeffekte der Neuregelung unklar, es können zwar mehr ältere Arbeitnehmer mit geringeren Risiken eingestellt werden, aber man kann sich auch leichter von ihnen trennen. Insgesamt zeigen die vorliegenden empirischen Befunde jedoch keinen deutlichen Anstieg der Befristungen bei Älteren in den letzten Jahren.

Mit der sogenannten „Entgeltsicherung“ und der sogenannten „Beitragsbefreiung“ leistet auch die aktive Arbeitsmarktpolitik Beiträge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Älterer. Bisher hält sich die Inanspruchnahme dieser neuen Instrumente jedoch in engen Grenzen.

6. Ausgangspunkt aller Überlegungen zur Erhöhung der Beschäftigung Älterer ist der Abbau der nach wie vor bestehenden und bereits beschriebenen institutionellen Anreize zur Frühverrentung. Entscheidend ist dabei ein schrittweises und baldiges Auslaufen der Altersteilzeit und eine strikte Begrenzung des Zugangs in die Erwerbsminderungsrente. Der dadurch stärkere Angebotsdruck für ältere Arbeitnehmer ist in den Betrieben dann leichter umsetzbar, wenn zwei Voraussetzungen gegeben sind: Zum einen würde sich die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhöhen, wenn man von der weithin üblichen Senioritätsentlohnung in den Betrieben Abschied nähme. Zum anderen geht es um Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, durch die die spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen Älterer produktiv eingesetzt werden könnten. Hierfür gibt es jedoch keine „optimale Lösung“ (zum Beispiel in dem Sinne, dass altershomogene Teams altersheterogenen überlegen wären oder umgekehrt), vielmehr geht es darum, je nach Anforderungen der Produktion betriebsspezifische Lösungen zu finden.

Unabdingbar ist, dass in Zukunft stärker als bisher Ältere in betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbezogen werden. Dies ist zunächst im Sinne einer Strategie „Lebenslangen Lernens“ so zu verstehen, dass langfristig für alle Beschäftigten eine kontinuierliche Anpassung der Qualifikation an geänderte Anforderungen notwendig sein wird. Für die spezifischen Weiterbildungsangebote an Ältere ist zu beachten, dass sie am vorhandenen Erfahrungswissen anknüpfen und die größere Varianz individueller Voraussetzungen berücksichtigen sollten, wie sie durch gerontologische Studien belegt ist.