

Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Irmgard Schwaetzer, Dr. Heinrich L. Kolb, Ina Albowitz, Hildebrecht Braun (Augsburg), Ernst Burgbacher, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Horst Friedrich (Bayreuth), Rainer Funke, Hans-Michael Goldmann, Joachim Günther (Plauen), Dr. Karlheinz Guttmacher, Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Ulrich Irmer, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Ina Lenke, Günther Friedrich Nolting, Detlef Parr, Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, Gerhard Schüßler, Dr. Hermann Otto Solms, Jürgen Türk, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der F.D.P.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer fördern und Einstellungshindernisse abbauen

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In Deutschland betrug die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen, d. h. der Anteil der Erwerbstätigen an der gesamten Bevölkerung der Altersgruppe, im Jahr 1999 lediglich 39 Prozent. Demgegenüber lag die Erwerbsbeteiligung Älterer in beschäftigungspolitisch erfolgreicheren Ländern wesentlich höher als in Deutschland – etwa in der Schweiz bei 72 Prozent, in Norwegen bei 67 Prozent und in den USA bei 58 Prozent. Eine geringe Erwerbsbeteiligung Älterer ist ein warnender Indikator für die strukturelle Schwäche des deutschen Arbeitsmarktes. Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote in Ländern mit einer hohen Erwerbsquote deutlich niedriger als in Deutschland. So betrug die Arbeitslosenquote im Jahr 1999 in der Schweiz 3,1 Prozent, in Norwegen 3,3 Prozent und in den USA 4,2 Prozent, während sich die Quote in Deutschland auf 8,7 Prozent belief (jeweils OECD-Standard).

Statt breit angelegter Frühverrentungsmöglichkeiten mit ihrer faktischen Subventionierung, statt weiterer Verschärfung des bereits vorhandenen tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes, statt unmittelbarer staatlicher Regulierung oder mittelbarer Steuerung der betrieblichen Weiterbildung durch Subventionierung müssen die eigentlichen Ursachen dieser Entwicklung angegangen werden. Denn die Herausforderungen der Zukunft müssen deutsche Unternehmen zunehmend auch mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewältigen. Leitbild muss dabei sein, gerade die individuelle Entscheidung jener leistungsfähigen älteren Menschen zu ermöglichen und zu fördern, die ihr Wissen, ihre Erfahrung und soziale Kompetenz auch weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen möchten.

Der Deutsche Bundestag fordert daher die Bundesregierung auf:

E r s t e n s müssen gut gemeinte Schutzvorschriften neu justiert werden, wenn und weil sie sich für den Abschluss von Arbeitsverträgen und damit für die Ein-

stellung gerade älterer Arbeitnehmer nachteilig auswirken. Denn im Arbeits- und Sozialrecht, verstärkt durch die Tarifpolitik gilt: Je älter Arbeitnehmer sind, desto teurer und desto besser geschützt sind sie. So hat sich etwa das Kündigungsschutzrecht zunehmend zu einer Einstiegshürde für Ältere entwickelt. Viele dieser auch tarifvertraglichen Regelungen – etwa verlängerte Kündigungsfristen oder Zustimmungsbedürfnisse – greifen in der Regel ab dem 50. bis 55. Lebensjahr und nach 10 bis 15 Jahren Betriebszugehörigkeit. Hier muss darüber nachgedacht werden, den Kündigungsschutz durch ein Abfindungsmodell rationaler auszugestalten und die Kleinbetriebsregelung wieder auf 10 Beschäftigte heraufzusetzen.

Zweitens sind befristete Arbeitsverträge bereits ab einem Alter von 50 Jahren ohne Sachgrund zu ermöglichen. Die heutige, von der jetzigen Bundesregierung von 60 auf 58 Jahre abgesenkte Altersgrenze, ab der diese Regelung greift, ist für nennenswerte arbeitsmarktpolitische Effekte immer noch zu hoch. Dieses Instrument war bei 50 Prozent der befristet Beschäftigten eine Brücke von der Arbeitslosigkeit in ein reguläres Arbeitsverhältnis.

Drittens müssen die Instrumente des Arbeitsförderungsrechts überdacht werden. So hat ein Arbeitsloser, der älter als 45 Jahre ist, bei entsprechender Dauer der versicherungspflichtigen Berufstätigkeit einen 14-monatigen Anspruch auf Arbeitslosengeld, also auf 60 bis 67 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts. Dieser Anspruch erhöht sich progressiv bis auf 32 Monate für einen 57-Jährigen. Daran schließt sich die ebenfalls am vorherigen Einkommen orientierte Arbeitslosenhilfe an. Schließlich werden gerade bei älteren Erwerbspersonen die Kriterien der Berechtigung gelockert: So ist die Möglichkeit des Arbeitslosengeldbezugs für mindestens 58-Jährige unter erleichterten Voraussetzungen – Einschränkung der subjektiven Verfügbarkeit – ein klassisches Hilfsmittel für Frühverrentung. Diese Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung behindert eine angemessene Reaktion auf den Strukturwandel.

Hier muss die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes zurückgeführt werden, zum Beispiel auf einheitlich 12 Monate (Rechtsstand 1985); die beschriebene 58er-Regelung, nach der Arbeitslose ab diesem Alter nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen, ohne den Verlust der vom Arbeitsamt bezogenen Leistungen befürchten zu müssen, muss überprüft werden; präventiv muss der Arbeitnehmer verpflichtet werden, sobald ihm eine bevorstehende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bekannt wird, sich arbeitssuchend zu melden; auch der Einsatz von Förderinstrumenten, die auf Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zielen – insbesondere Eingliederungszuschuss – muss bereits unmittelbar nach Eintritt der Arbeitslosigkeit möglich sein.

Viertens muss die Lebensarbeitszeit in Deutschland besser ausgeschöpft werden. Denn das durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt in Deutschland heute bei knapp 60 Jahren. Das bedeutet nach Expertenberechnungen, dass weniger als ein Drittel aller Arbeitnehmer bis zur Regelaltersgrenze von 65 Jahren arbeitet, in den neuen Bundesländern sind es weniger als ein Viertel. Die unheilvolle Allianz von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Arbeitsämtern, die letztlich vom Steuerzahler mitfinanziert wird, muss korrigiert werden. Entscheidend ist für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zunächst, die Ausbildungszeiten in Schule und Hochschule zu verkürzen und zu differenzieren. Hier gilt aber auch, das tatsächliche Rentenzugangsalter mittelfristig anzuheben, die Anreize für eine Frühverrentung weiter zu reduzieren sowie den individuellen Wünschen Rechnung zu tragen, die Rentnerphase freiwillig in Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber hinauszuschieben. So könnte etwa die Regelaltersgrenze von der individuellen Berufsbiographie abhängig gemacht werden, so dass ein Berufstätiger, der seit seinem 16. Lebensjahr gearbeitet hat, früher in Rente gehen kann als jemand, der erst mit 30 Jahren in den Erwerbsprozess einsteigt.

F ü n f t e n s sind schließlich auch die Tarifpartner und Unternehmen aufgefordert, tarifvertragliche Normen zu überdenken. So sind etwa tarifvertragliche Senioritätsprivilegien geeignet, die Beschäftigung und Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erschweren, statt sie neu zu beschäftigen und zu reintegrieren. Denn wenn Verdienstniveau und individuelle Produktivitätsentwicklung nicht mehr im Einklang stehen, steigt der Druck in den Betrieben, ältere Beschäftigte über Modelle eines vorzeitigen Ausscheidens in das Sozialsystem zu entlassen. Daher bleiben die Unternehmen aufgefordert, Lebensalter und Einkommen stärker zu entkoppeln. Altersabhängige und nach Betriebszugehörigkeit gestaffelte Einkommenszuwächse sind zurückzuführen und verstärkt erfolgs- und leistungsorientierte Verdienstkompenten einzuführen.

Auch bei der tarifvertraglichen Arbeitszeit gilt für die Unternehmen: Hier sind stärker Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sowie Differenzierungen des individuellen Arbeitszeitvolumens, etwa nach dem Lebensalter, einzuführen, denn die Beschäftigten haben je nach Lebensalter häufig sehr unterschiedliche Wünsche hinsichtlich der Dauer ihrer Arbeitszeit. Im Rahmen flexibler tarifvertraglicher Regelarbeitszeiten und Arbeitszeitkorridore können dann etwa mit jüngeren Mitarbeitern längere und mit älteren Mitarbeitern kürzere Arbeitszeiten vereinbart werden.

Schließlich muss die betriebliche Weiter- und Fortbildung stärker auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet werden. Die Unternehmen müssten künftig verstärkt auch in die Weiterbildung von über 50-Jährigen investieren und diese mit ihren Fähigkeiten bei der Personalentwicklung angemessen berücksichtigen. Um zusätzliche Anreize zu der Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen zu schaffen, haben etwa die Bundesländer die Möglichkeit, im Rahmen des neuen Ziel 3 des Europäischen Sozialfonds (Förderperiode 2000 bis 2006) auch förderfähige Projekte finanziell zu unterstützen, die auf die Qualifizierungsbedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehen – allerdings unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips.

Berlin, den 13. März 2001

Dirk Niebel
Dr. Irmgard Schwaetzer
Dr. Heinrich L. Kolb
Ina Albowitz
Hildebrecht Braun (Augsburg)
Ernst Burgbacher
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Horst Friedrich (Bayreuth)
Rainer Funke
Hans-Michael Goldmann
Joachim Günther (Plauen)
Dr. Karlheinz Guttmacher
Klaus Haupt

Ulrich Heinrich,
Birgit Homburger
Dr. Werner Hoyer
Ulrich Irmer
Gudrun Kopp
Jürgen Koppelin
Ina Lenke
Günther Friedrich Nolting
Detlef Parr
Dr. Edzard Schmidt-Jortzig
Gerhard Schübler
Dr. Hermann Otto Solms
Jürgen Türk
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

