

Antrag

der Abgeordneten Kornelia Möller, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus, Klaus Ernst, Ulla Lötzer, Volker Schneider (Saarbrücken), Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Beschäftigungspolitik für Ältere – für ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Insgesamt fehlen in der Bundesrepublik Deutschland in millionenfacher Höhe Arbeitsplätze. Eine offensive makroökonomisch fundierte Beschäftigungspolitik zur Schaffung von mehr existenzsichernden Arbeitsplätzen sowie eine Arbeitszeitverkürzung sind daher unumgänglich.
2. Wenn es zu wenig Arbeitsplätze – vor allem alterns- und altersgerechte – gibt, sind gerade unter den derzeitigen Arbeitsmarktbedingungen benachteiligte Gruppen besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Ältere sind eine davon. Eine Verbesserung der Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt ist nur möglich, wenn insgesamt die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt zunimmt und Beschäftigung aufgebaut wird. Darüber hinaus ist eine sich speziell auf Benachteiligungen, in diesem Fall Älterer, orientierende Arbeitsmarktpolitik notwendig.
3. Die Ursachen für die schlechte Arbeitsmarktsituation älterer Menschen sind vielfältig, weswegen sich pauschale und eindimensionale Lösungsangebote verbieten. So ist das Arbeitslosigkeitsrisiko für hoch qualifizierte und gesunde Ältere weitaus geringer als für niedrig qualifizierte mit einem hohen gesundheitlichen Verschleiß. Wesentliche Bestandteile einer alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung mit dem Ziel des Erhalts und des Ausbaus der Beschäftigungsfähigkeit sind daher Weiterbildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz. Als weiterer wichtiger Grund für die hohe Arbeitslosigkeit Älterer ist anzuführen, dass öffentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Gruppe fehlen, wenn Ältere unter den derzeitigen Rahmenbedingungen keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.
4. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit liegt nicht nur in der Hand der Beschäftigten und der aktiven Arbeitsförderung, sondern gehört maßgeblich in den Verantwortungsbereich der Unternehmen. Es kann nicht allein Aufgabe der Beschäftigten sein, sich an verändernde Arbeitsorganisationen und -aufgaben anzupassen, sondern in erster Linie müssen die Unternehmen in die Pflicht genommen werden, alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, wozu es gesetzlicher Rahmenbedingungen und Verpflichtungen bedarf.

5. Die vorherige und auch die jetzige Bundesregierung haben bisher keine tauglichen Konzepte vorgelegt, um die Beschäftigungssituation Älterer zu verbessern. Die geplante Rente mit 67 würde deren Situation weiter verschärfen. Die im Rahmen der Initiative „50 plus“ angekündigten Kombilohnvarianten sind weder neu noch tauglich. Kombilöhne führen zu Mitnahme- und Verdrängungseffekten. Ältere werden in den Niedriglohnsektor abgeschoben und ein Absinken des allgemeinen Lohnniveaus bewirkt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

im Zusammenspiel mit einer offensiven Beschäftigungspolitik zur Steigerung der Nachfrage nach Arbeitskräften ein differenziertes Gesamtkonzept zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer zu entwickeln und zu verfolgen, das durch folgende Schwerpunkte charakterisiert ist:

- Die Möglichkeit zur Altersteilzeit muss weitergeführt und weiterentwickelt werden, indem Altersteilzeit auch als tatsächliche Teilzeit in Form einer verkürzten Wochenarbeitszeit ermöglicht wird, um der realen Belastbarkeit von älteren Beschäftigten gerecht zu werden.
- Die berufliche Weiterbildung im Betrieb und für Erwerbslose muss gestärkt, ausgebaut und qualitativ zu einem lebenslangen Lernen auf der Grundlage eines individuellen Rechts auf Weiterbildung weiterentwickelt werden, um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern sowie das Arbeitslosigkeitsrisiko zu senken.
- Der Kündigungsschutz für Ältere muss verbessert werden und ab einem Lebensalter von 55 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren ordentliche Kündigungen ausschließen.
- Weitere Einflussmöglichkeiten auf die Personalpolitik der Betriebe beispielsweise durch ein Bonus-/Malus-System in der Arbeitslosenversicherung müssen unter Berücksichtigung möglicher Verdrängungs- und Drehtüreffekte geprüft werden, um die Anreize zur Entlassung Älterer zu senken und Einstellungen zu begünstigen. Die seit dem 1. Februar 2006 ersatzlos gestrichene Erstattungsregel zum Arbeitslosengeld durch den Arbeitgeber sollte weiterentwickelt und wieder eingeführt werden. Als Beispiel dient das österreichische Modell, bei dem Einstellungen honoriert werden und Entlassungen von Älteren zu Strafzahlungen führen, die in einen Topf zur Finanzierung von arbeitsmarktpolitischen Integrationsprojekten fließen. Ähnliche Bonus-/Malus-Regelungen sind auch hinsichtlich altersgerechter Arbeitszeitmodelle denkbar.
- Maßnahmen zur Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zur Vermeidung von gesundheitlichem Verschleiß und von Beeinträchtigungen des Gesundheitszustandes müssen ergriffen und die Beschäftigungsfähigkeit Älterer verbessert werden. Belastungen in der Arbeit müssen während des gesamten Erwerbslebens verringert und die Gesundheitsvorsorge verbessert werden. Auch hier müssen Anreizsysteme (beispielsweise gekoppelt mit den Krankenversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber) für die Unternehmen geprüft werden, die eine gute betriebliche Gesundheitsförderung durchführen. Zusätzlich müssen ausreichende, gesetzlich einzuhaltende Qualitätskriterien für den Gesundheitsschutz entwickelt und ein betriebliches Gesundheitsmanagement unter Beteiligung von Betriebs- oder Personalräten muss zur Pflicht werden. Außerdem müssen Erholzeiten erhöht und durch Arbeitsplatzrotation ein Belastungswechsel herbeigeführt werden.
- Konzepte für alters- und altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation müssen entwickelt werden, um einem frühen Ausscheiden aus dem Betrieb entgegenzuwirken.

- Die Beratung der Betriebe zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, alters- und altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeitmodelle müssen verbessert werden.
- Für auf dem ersten Arbeitsmarkt derzeit Chancenlose muss öffentlich geförderte Beschäftigung ermöglicht werden, die sozialversicherungspflichtig ist, mindestens entsprechend eines Mindestlohns von 8 Euro entlohnt wird und einen gesicherten Übergang in die Rente darstellt.

Berlin, den 21. September 2006

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Im Jahr 2005 gab es 1,2 Millionen Arbeitslose, die älter als 50 Jahre waren. Die Arbeitslosenquote der 50- bis 65-Jährigen liegt mit rund 18 Prozent deutlich über dem Durchschnitt und die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen betrug im Jahr 2004 lediglich 41,4 Prozent. Die Verbesserung der Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt ist daher dringend geboten.

Eine wirksame Beschäftigungspolitik für Ältere kann nur als wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept Erfolg haben, Flickschusterei, wie bisher im Zusammenhang mit der Initiative „50 plus“ angekündigt, reicht hierzu nicht aus. Auch Jutta Allmendinger, Direktorin des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) weist in einem Artikel der „Berliner Zeitung“ vom 13. September 2006 darauf hin, dass die Pläne von Franz Müntefering an der Realität vorbei gingen. „Wir haben herausgefunden, dass Betriebe kaum wegen Lohnzuschüssen einstellen“, sagt Jutta Allmendinger. Vielmehr würden die Betriebe einstellen, wenn sie aufgrund einer verbesserten Auftragslage zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften haben. Daher muss neben den oben aufgeführten spezifischen Ansätzen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer vor allem die Nachfrage nach Arbeitskräften gesteigert werden. Dazu müssen die Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik beschäftigungsfördernd ausgerichtet werden. Hierzu gehören als erste Schritte ein Zukunftsinvestitionsprogramm, ein gerechteres Steuersystem, die Unterstützung einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik und die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8 Euro die Stunde.

Zu einer offensiven Beschäftigungspolitik gehört auch der Verzicht auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. In einer aktuellen IAB-Studie wurde herausgefunden, dass durch die Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre im Jahr 2030 mindestens 1,2 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze erforderlich sein werden, wodurch die Situation noch weiter verschärft wird. Stattdessen muss die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt werden, um die vorhandene Arbeit gerechter zu verteilen und gesundheitliche Belastungen gerade für ältere Beschäftigte zu reduzieren. Zudem muss eine weitere Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und der Abbau sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse aufgehalten werden, indem als erste Schritte ein gesetzlicher Mindestlohn zur Verhinderung von Prekär- und Armutslöhnen eingeführt wird, die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung abgeschafft werden, die Sozialversicherungspflicht auf alle Erwerbstätigen ausgeweitet wird (auch Selbständige und Beamte), Befristungsmöglichkeiten eingeschränkt werden und das Prinzip des „Equal Pay“ in der Leiharbeit festgeschrieben wird.

Ein wichtiger Grund für die hohe Arbeitslosigkeit Älterer ist die mangelnde berufliche Weiterbildung. Diese muss verstärkt vor allem präventiv während des Berufslebens und nicht erst bei eingetretener Erwerbslosigkeit durchgeführt werden und allen zur Verfügung stehen. Momentan gibt es eine stark unterschiedlich ausgeprägte Weiterbildungsteilnahme. Während sie bei hoch Qualifizierten recht gut ist, haben knapp drei Viertel der über 45-Jährigen ohne Berufsabschluss noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen. Hinzu kommt als weitere wichtige Ursache für das häufig frühe Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, dass der gesundheitliche Verschleiß in vielen Berufen sehr hoch ist. Bisher ist es wegen schlechter Arbeitsbedingungen und hohen Gesundheitsbelastungen für einige Berufsgruppen nur schwer möglich, die Regelaltersgrenze für die abschlagsfreie Rente wegen Alters zu erreichen. Dies ist beispielsweise nur bei 53 Prozent der Maurer oder bei 53 Prozent der Schweißer der Fall.

Die Bundesrepublik Deutschland bleibt im europäischen Vergleich, bezogen auf die Beschäftigungsquoten Älterer, hinter vielen Staaten zurück. Bisher wurde zu wenig für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung und verstärkten Arbeits- und Gesundheitsschutz getan. Auch im internationalen Vergleich ist das Niveau der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland auf einem sehr niedrigen Stand angelangt.

In vielen europäischen Ländern sind zudem – im Gegensatz zu Deutschland – die umfassenden beruflichen und sozialen Kompetenzen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders gefragt. Internationale Unternehmen schätzen mit steigender Tendenz diese Gruppe abhängig Beschäftigter wegen ihrer Qualifikationen und vielseitigen Fähigkeiten, die jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst erwerben müssen. Die deutsche Wirtschaft ist jetzt und vor allem zukünftig auf die umfassenden Kompetenzen älterer Erwerbstätiger angewiesen.

Die bisherigen und auch die geplanten Initiativen der vorherigen und der jetzigen Bundesregierung tragen nicht zur Lösung der Probleme bei, sondern verstärken diese. Sie setzen bisher vor allem auf Deregulierung und die Ausweitung des Niedriglohnsektors, was die Unsicherheit für Ältere eher noch erhöht. So wurden etwa für Ältere die Befristungsmöglichkeiten erleichtert, obwohl dies auch nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eine Form von Altersdiskriminierung darstellt. Zudem wurde im Zwischenbericht der Hartz I bis III Evaluation konstatiert, dass die erleichterte Befristung keine Beschäftigungswirkung mit sich bringt. Die nun geplante Rente mit 67 stellt faktisch eine Rentenkürzung dar und setzt Ältere noch stärker dem Risiko der Arbeitslosigkeit und Armut im Alter aus. Mit der Initiative „50 plus“ soll zwar gegengesteuert werden, aber weder die so genannte Entgeltsicherung noch Eingliederungszuschüsse, die hier eine wichtige Rolle spielen sollen und die es bisher schon gab, konnten die Beschäftigungssituation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern.