

## **Antwort**

**der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Birgit Schnieber-Jastram,  
Dr. Maria Böhmer, Rainer Eppelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion  
der CDU/CSU**

**– Drucksache 14/2601 –**

### **Beschäftigung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt**

#### Vorbemerkung

Die Implikationen des Alterns der Erwerbsbevölkerung werden u. a. auf der europäischen Ebene schon seit längerer Zeit diskutiert. Eine Positionsbestimmung der EU-Kommission befindet sich in dem Dokument „Ein Europa für alle Altersgruppen“ (veröffentlicht als Drucksache 359/99). Auch in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU für die Jahre 1999 und 2000 wurde die Zielgruppe der älteren Erwerbspersonen besonders hervorgehoben. Die Mitgliedstaaten werden dazu aufgefordert, eine Politik des „aktiven Alterns“ zu betreiben und Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit, zur Förderung lebensbegleitenden Lernens sowie andere flexible Arbeitsregelungen zu entwickeln (Leitlinie 4).

Unter der finnischen Präsidentschaft hat sich die informelle Arbeits- und Sozialministerratskonferenz in Oulu vom 8. bis 10. Juli 1999 mit der „Beschäftigung und Stellung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt“ als Schwerpunktthema befasst. Dabei zeigte sich, dass vor allem in jenen Mitgliedstaaten eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ein Problem ist, in denen das Niveau der allgemeinen Arbeitslosigkeit hoch ist. Die Situation älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt wird in der Bundesrepublik Deutschland sowohl in den letzten Jahren wie auch noch auf absehbare Zeit durch das bestehende Überangebot an Arbeitskräften geprägt. Das Spannungsverhältnis zwischen der Integration Jüngerer in das Beschäftigungssystem und dem Verbleib älterer Arbeitnehmer im Erwerbsleben wird daher noch längere Zeit das sozial- und arbeitsmarktpolitische Handeln bestimmen. Erst ab 2010 ist mit einem stärkeren Rückgang des Erwerbspersonenpotentials und damit mit einer Entlastung des Arbeitsmarktes zu rechnen.

---

*Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 25. Februar 2000 übermittelt.*

*Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.*

Ein Ausweg aus diesem Dilemma, der ebenso von Deutschland wie von mehreren anderen Mitgliedstaaten beschritten und auch von der EU-Kommission gebilligt wird, liegt in flexiblen Formen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Die Bundesregierung unterstützt daher insbesondere Altersteilzeitmodelle, die auf der einen Seite einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen, den Unternehmen den Erhalt eines wesentlichen Teils des betrieblichen Know-hows gestatten und auf der anderen Seite zugleich auch jungen Menschen die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen. Hierbei muss das Freiwilligenprinzip erhalten bleiben und jede Form von Altersdiskriminierung vermieden werden. Auch müssen die Bemühungen weitergehen, ältere Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung stehen wollen, wieder in das Beschäftigungssystem einzugliedern. Hierzu stehen die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III, die mit dem zweiten Änderungsgesetz noch stärker auf die Gruppe der Älteren ausgerichtet wurden, zur Verfügung.

Großes Gewicht misst die Bundesregierung auch dem lebenslangen Lernen zu, das älter werdende Belegschaften vor Qualifikationsverlust schützt und die Weiterbeschäftigung auch für höhere Altersgruppen zum Normalfall werden lassen könnte. Dieses muss frühzeitig einsetzen sowohl im Hinblick auf die Lernfähigkeit und Lernmotivation, die in höherem Alter abnehmen können, wie auch aus einer längerfristigen gesamtarbeitsmarktlichen Sicht eines abnehmenden Erwerbspersonenpotentials, das sich nicht mehr in bisherigem Umfang durch jüngere Arbeitnehmer regeneriert.

Letztlich kommt es darauf an, die gesamtgesellschaftliche Einstellung zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu verändern. Hierzu können auch die Sozialpartner einen wichtigen Beitrag leisten.

1. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um auf nationaler und auf der EU-Ebene ein besseres Verständnis für den großen Wert der Arbeit älterer Arbeitnehmer zu fördern?

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat seit 1996 im Rahmen der Grundlagenforschung einen Forschungsschwerpunkt „Demografischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit“ eingerichtet. Die vielfältigen Forschungsergebnisse wurden in einem Gesamtbericht „Zukunftsreport“ zusammengefasst. Der Bericht zeigt u. a. die Risiken auf, die sich aus dem demografischen Wandel für die Innovationskraft in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betrieben ergeben, wenn sich in der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern nichts verändert. Anhand konkreter Beispiele werden Lösungsmöglichkeiten sowohl auf inner- wie überbetrieblicher Ebene vorgestellt. Bestehenden Vorurteilen der Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird entgegengewirkt. Um die komplexen Auswirkungen der Alterung der Erwerbsbevölkerung einem größeren Kreis von Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik bekannt zu machen, hat das BMBF im November 1999 in Berlin einen Kongress „Altern und Arbeit“ durchgeführt. Anhand der bisher erreichten Forschungsergebnisse wurde deutlich gemacht, was im Hinblick auf die bestehenden Risiken, die mit dem demografischen Wandel verbunden sind, zu tun ist. Die Bundesregierung erwartet, dass über die entsprechenden Intermediäre eine breite Diskussion in Gang gesetzt und präventive Strategien in den Betrieben in Angriff genommen werden.

Zur besseren Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser hat die Bundesanstalt für Arbeit 1999 eine umfassende Aufklärungskampagne unter dem Titel „Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – kompetent, leistungsstark, flexibel“ durch-

geführt. Die Kampagne wendet sich mit Hilfe einprägsamer Beispiele an Arbeitgeber mit dem Ziel, diese von der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu überzeugen. Auch wurde eine entsprechende Aufklärungsbroschüre herausgegeben.

Auf der europäischen Ebene wird die Bundesregierung die Arbeiten der EU-Kommission zu der Problematik der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitsloser unterstützen und zu einem gemeinsamen Abbau bestehender Hindernisse und Vorurteile beitragen.

2. Wie beurteilt die Bundesregierung die Auffassung der Europäischen Kommission in der Empfehlung der Kommission für Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten von 1999, „dass in einigen Mitgliedstaaten eine gewaltige Kluft (von über 15 %) zwischen der Erwerbstätigenquote insgesamt und der Erwerbstätigenquote bei den älteren Arbeitskräften in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen besteht, so in Belgien, Luxemburg, Österreich, Deutschland und den Niederlanden“?

Es trifft zwar zu, dass in der Bundesrepublik Deutschland die Erwerbstätigenquote der 50- bis 64-Jährigen mit 47,5 % (1998) um rd. 15 %-Punkte unter der allgemeinen Erwerbstätigenquote liegt (Eurostat-Daten). Bei einer genaueren Differenzierung der einzelnen Altersgruppen zeigt sich jedoch, dass die Erwerbstätigenquoten der 50- bis 55-Jährigen bei 71,4 % und die der 55- bis 60-Jährigen bei 53,9 % und damit jeweils über dem EU-Durchschnitt liegen. Lediglich die Quote der 60- bis 65-Jährigen ist mit 18,7 % sehr niedrig, was u. a. auch noch eine Auswirkung der für die neuen Länder zwischen 1990 und 1992 geltenden Alterübergangsgeldregelung ist. Im Übrigen erfolgte – aus Gründen der finanziellen Konsolidierung der gesetzlichen Rentenversicherung – bereits 1996 eine Regelung über die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit wurden die von der EU-Kommission beanstandeten Anreize für ältere Arbeitnehmer, vorzeitig das Beschäftigungssystem zu verlassen, eingeschränkt. Diese Maßnahme wurde flankiert von erweiterten Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Altersteilzeitgesetzes, das älteren Arbeitnehmern durch unterschiedliche Altersteilzeitmodelle ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben ermöglicht.

3. Ist der Bundesregierung bekannt, durch welche spezifischen Maßnahmen es Schweden, Dänemark und Großbritannien gelungen ist, die höchsten Erwerbstätigenquoten bei den älteren Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Union zu erreichen?

Beabsichtigt die Bundesregierung geeignete Programme, Initiativen und Maßnahmen aus diesen Ländern zu übernehmen, um in Deutschland die Erwerbstätigenquote bei den älteren Arbeitnehmern zu heben?

Wenn ja, welche?

Die der Bundesregierung vorliegenden Berichte zeigen, dass in den genannten drei Ländern eine Vielzahl von – im Zeitablauf auch wechselnden – Regelungen über Renteneintrittsalter, Rentenhöhe, Vorruhestand, Altersteilzeit und Wiedereingliederungsprogrammen besteht, so dass es schwierig ist, jeweils die Ursachen für eine höhere Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmern genau festzustellen.

In Schweden hat u. a. die Kombination einer Teilrente mit Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer von 60 bis 64 Jahren dazu beigetragen, dass Schweden die EU-weit höchste Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in höheren Altersgruppen aufweist. Die gegenüber anderen Staaten zu verzeichnende stärkere Nutzung dieses Instruments in Schweden hat mit der konkreten Ausgestaltung zu tun. Teilrentner kommen bei 50 %iger Arbeitszeitverkürzung auf ein Einkommen von 80 bis 90 % des vorherigen Vollzeitverdienstes. Auch soll dort die positive Einstellung zur Erwerbsarbeit von Älteren zu den hohen Erwerbstätigenquoten beigetragen haben.

Dänemark hatte einen Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen, so dass es dort nicht zu einem verstärkten Ausgliederungsdruck der Betriebe auf Ältere kam. Hinzu kommt, dass in Dänemark Frauen im Alter von 50 bis 64 Jahren in besonders hohem Maß erwerbstätig sind.

Letzteres trifft auch auf Großbritannien zu. Wegen des niedrigen Niveaus der staatlichen Renten ist zudem der Druck auf eine Erwerbstätigkeit im Alter hoch.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass durch eine verstärkte Anwendung des Altersteilzeitgesetzes in Kombination mit vielen tarifvertraglichen Regelungen in den kommenden Jahren die Erwerbstätigenquote der älteren Arbeitnehmer in Deutschland ansteigen dürfte. Ebenso wird die in den letzten Jahren bereits steigende Erwerbstätigenquote der Frauen in jüngeren und mittleren Jahren sich im Zeitablauf auch auf die Erwerbstätigenquote der älteren Arbeitnehmerinnen auswirken. Die Bundesregierung trägt zu dem Anstieg dieser Erwerbstätigenquoten u. a. durch Maßnahmen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Im Übrigen misst die Bundesregierung dem lebenslangen Lernen sowie einer Veränderung der allgemeinen Einstellung zur Erwerbsarbeit von Älteren großes Gewicht bei.

4. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um die im Jahre 1995 verabschiedete Entschließung der Europäischen Union umzusetzen, in der u.a. angeregt wird, die Arbeitsorganisation und Berufsausbildung möglichst unter Beachtung der Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer zu entwickeln?

Das Altersteilzeitgesetz ist ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Entschließung des Rates vom 29. Juni 1995 zur Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer. Es ermöglicht den gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand. Das Altersteilzeitgesetz schafft damit die Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer, sich in den letzten Arbeitsjahren vor ihrem Ruhestand durch Arbeitszeitverkürzung um die Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit, Arbeitserleichterung zu verschaffen, ohne dabei unvermeidbar hohe Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen. Die Bundesanstalt für Arbeit fördert den gleitenden Übergang in den Ruhestand, wenn die freigewordene Stelle wiederbesetzt wird. Damit werden neue Beschäftigungsmöglichkeiten für nachrückende Arbeitskräfte, insbesondere für jüngere Arbeitnehmer eröffnet. An diese jüngeren Arbeitnehmer können die älteren Arbeitnehmer ihr Fachwissen weitergeben, so dass es nicht zu dem oft beklagten Verlust an Fachwissen in den Unternehmen kommt.

Hinsichtlich der in der Entschließung geforderten Berufsausbildung älterer Arbeitnehmer, setzt sich die Bundesregierung für eine berufliche Bildung während des gesamten Erwerbslebens ein. Bereits in der beruflichen Erstausbildung müssen die Grundlagen für eine ständige Weiterbildung gelegt werden. In den letzten Jahren neu erlassene Ausbildungsordnungen tragen diesem Gedanken

Rechnung. Darüber hinaus darf die Weiterbildung im Erwerbsleben stehender älterer Arbeitnehmer nicht vernachlässigt werden. Es ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe, die betriebliche Weiterbildung auch für diese Personengruppen auszubauen, um ältere Arbeitnehmer bei der Anpassung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten an technologische und produktionstechnische Entwicklungen zu unterstützen. Die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat in ihrer Sitzung am 21. Februar 2000 eine Ausarbeitung über „Innovation und Lernen – Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ verabschiedet. Die Bündnispartner fordern die Betriebe und Verwaltungen u. a. auf, auch ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weiter zu qualifizieren, um durch eine Verbesserung der Qualifikation dieser Personengruppe vorzeitige Entlassungen wegen Qualifikationsdefiziten zu vermeiden. Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang auch dem Personalmanagement in den Betrieben als Schlüssel-funktion der Unternehmenssteuerung zu. Es kann einen deutlichen Beitrag dazu leisten, innovationsfördernde Arbeitsbedingungen herzustellen und die Potentiale älterer und jüngerer Mitarbeiter zu fördern.

5. Wie beurteilt die Bundesregierung die Forderung, die auf dem informellen Arbeits- und Sozialministerrat vom 8. bis 10. Juli 1999 in Oulu, Finnland erhoben wurde, nämlich bei Reformen ein zentrales Augenmerk auf die Maßnahmen zu richten, mit denen die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer angehoben werden kann?

Das informelle Treffen der Minister für Arbeit und Soziales in Oulu (Finnland) vom 8. bis 10. Juli 1999 hatte einen vertieften Austausch über die Perspektiven älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten der Europäischen Union zum Inhalt. Die in der Frage enthaltene Forderung ist in einem sog. discussion-paper enthalten. Es handelt sich hierbei nicht um ein offizielles Ratsdokument, das auch nicht mit den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten formal abgestimmt wird. Die wiedergegebenen Tendenzen werden jedoch von der Bundesregierung grundsätzlich mitgetragen. Der Erhöhung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer dient die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die stärkere Nutzung des Altersteilzeitgesetzes sowie die Maßnahmen, die zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen in Angriff genommen werden.

6. Wie beurteilt die Bundesregierung den Passus, der auf dem informellen Arbeits- und Sozialministerrat vom 8. bis 10. Juli 1999 in Oulu, Finnland erstellt wurde, nämlich dass Bedenken gegen Wissen und Können der älteren Arbeitnehmer, gegen ihre Belastbarkeit und Motivation nur eine Ausrede seien, um Rentenkonzpte als Mittel in der Personalpolitik der Unternehmen zu nutzen?

Auch dieser Passus stammt aus dem „discussion-paper“. Die im Förderschwerpunkt „Demografischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ des BMBF erzielten bisherigen Forschungsergebnisse machen deutlich, dass das Stereotyp „alt = unproduktiv“ offenbar ein nur schwer zu korrigierendes Vorurteil in der betrieblichen Praxis ist. Der Alterungsprozess ist jedoch stark individuell und nicht vom kalendarischen Alter abhängig, sondern auch von Belastungen körperlicher und psychischer Art. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Vorurteile gegenüber dem Wissen und Können älterer Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren maßgeblich zu Entlassungen

von älteren Arbeitnehmer beigetragen haben, wobei auch die Minderung von Kostenfaktoren im Hinblick auf die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage für viele Betriebe ein Motiv waren.

7. Wie beurteilt die Bundesregierung den Passus, der auf dem informellen Arbeits- und Sozialministerrat vom 8. bis 10. Juli 1999 in Oulu, Finnland erstellt wurde, nämlich dass sich das Prinzip der altersunabhängigen Gleichbehandlung auch in den Rechtsvorschriften besser niederschlagen muss?

Die Bundesregierung begrüßt die Aussage. Sie setzt sich darüber hinaus dafür ein, dass der Erfahrungsaustausch auf dem Gebiet der aktiven Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt und ihrer Gleichbehandlung auf der Ebene der Europäischen Union offensiv fortgesetzt wird. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

8. Gibt es nach Auffassung der Bundesregierung spezielle Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht und im SGB III, die der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer entgegenstehen?

Es gibt keine Gesetzesvorschriften im Arbeitsrecht, die der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer entgegenstehen. Auch die Weiterarbeit eines Arbeitnehmers über das 65. Lebensjahr hinaus unterliegt keinen gesetzlichen Beschränkungen. Gesetzliche Vorschriften des Arbeitsrechts, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Erreichen einer Altersgrenze automatisch endet, bestehen nicht.

Durch Tarifvertrag, betriebliche Regelung oder arbeitsvertragliche Vereinbarung kann grundsätzlich die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es dazu einer Kündigung bedarf, zum Zeitpunkt der Erreichung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer bei Erreichen dieser Altersgrenze Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat.

Auch im SGB II gibt es keine speziellen Rechtsvorschriften, die der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer entgegenstehen. Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit stehen grundsätzlich allen Altersgruppen zur Verfügung. In einigen Vorschriften wird sogar der besonderen Situation älterer Arbeitsloser Rechnung getragen. Dies gilt z. B. für die Gewährung von Eingliederungszuschüsse für Ältere, bei Strukturanpassungsmaßnahmen/Wirtschaftsförderung Ost sowie bei den besonderen Strukturanpassungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren.

9. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um die Verbesserung der Qualifikation und Eignung der Arbeitskräfte durch lebenslanges Lernen zu fördern, speziell vor dem Hintergrund, dass Arbeitskräfte auch in fortgeschrittenem Alter die finanzielle und zeitliche Möglichkeit erhalten sollten, um berufliche Qualifikation zu erwerben und aufrechtzuerhalten?

Die Bundesregierung bereitet ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ vor, das Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes bildungsbereichsübergreifend integriert und auf eine stärkere und

nachhaltigere Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen ausgerichtet ist. Mit Hilfe dieses Aktionsprogramms soll von staatlicher Seite u. a. auch auf die demographischen Entwicklungen reagiert werden, indem das Lern- und Leistungspotenzial sowie die Innovationsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestärkt werden.

Ein Bestandteil des Aktionsprogramms ist die geplante „Zukunftsinitiative berufliche Lernkultur Kompetenzentwicklung 2000+“. Dadurch sollen effiziente kontinuierliche Lernstrukturen aufgebaut, die individuellen beruflichen Kompetenzen gestärkt und komplexe Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit gefördert werden. Hierbei spielt die Lernintensität von Arbeitsplätzen eine entscheidende Rolle.

Zur Entwicklung und Erprobung von spezifischen innovativen Konzepten für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung älterer Menschen wurden vom BMBF in den letzten Jahren ca. 11 Mio. DM eingesetzt. Einen Schwerpunkt der Förderung bilden dabei spezifische Bildungskonzepte für ältere Menschen, die vorzeitig und oft unfreiwillig in den Ruhestand versetzt wurden. Auch im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung älterer Menschen engagiert sich das BMBF:

10. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um die Kooperation bei Qualifikationsangeboten sowie die Akzeptanz lebenslangen Lernens bei den verantwortlichen Akteuren (Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Sozialpartnern, nationalen und EU-Behörden) zu fördern?

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Kooperation der Qualifikationsangebote durch das geplante Programm „Netzwerke lebensbegleitendes Lernen“ zu fördern. Dieses Programm ist zentraler Bestandteil des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Es soll noch in diesem Jahr beginnen und ist zunächst auf fünf Jahre ausgelegt. Durch Förderung bildungsbereichs- und trägerübergreifender Kooperationsverbände auf regionaler und überregionaler Ebene soll die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bildungsanbietern, den Bildungsnachfragern und anderen Interessierten (z. B. Arbeitsämtern) gestärkt und die Bildungsbeteiligung möglichst aller Menschen gefördert werden.

Die Dialoge im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Forum Bildung sollen u. a. auch dazu dienen, die Akzeptanz lebenslangen Lernens bei den verantwortlichen Akteuren zu stärken. In der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurden am 21. Februar 2000 Fragen der Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeit im Arbeitsleben erörtert. Im Forum Bildung wird im Sommer 2000 der Themenschwerpunkt „Lernen ein Leben lang“ behandelt werden.

11. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um eine Entwicklung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte zu fördern, die die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer besser berücksichtigen?

Die Entwicklung der Arbeitsorganisation liegt vorrangig bei den Sozial- und Betriebspartnern, die wegen ihrer Nähe zu den Sachproblemen auf Veränderun-

gen in der Arbeitswelt entsprechend schnell und umfassend reagieren können. Die arbeitsrechtlichen Regelungen eröffnen den Tarif- und auch den Arbeitsvertragsparteien flexible Handlungsspielräume, um individuelle Arbeitsplatzgestaltungen vorzunehmen.

Insbesondere im Bereich der Arbeitszeit haben die Tarifvertragsparteien bereits branchenspezifische, flexible und differenzierte Regelungen vereinbart. Hierzu gehören auch Tarifverträge zur Altersteilzeit, die älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen. Die Zahl der Altersteilzeit-Tarifverträge ist 1999 um nahezu 150 auf 349 gewachsen, für Bereiche, in denen insgesamt rund 13 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt sind. Das sind 53 % der rund 25 Millionen Arbeitnehmer in den Geltungsbereichen aller Tarifverträge.

Den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer nach reduzierter und flexibler Arbeitszeit wird die Bundesregierung auch durch die Umsetzung der EU-Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 des Rates über Teilzeitarbeit (Teilzeit-Richtlinie) Rechnung tragen. Die Teilzeit-Richtlinie hat zum Ziel, die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und damit zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung beizutragen. Schwerpunkt ist u. a. die Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder auch umgekehrt. Nach der Richtlinie soll darüber hinaus die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in jeder Form verhindert werden. Dies betrifft auch die Förderung von beruflicher Bildung, beruflichen Fortkommen und beruflicher Mobilität von Teilzeitbeschäftigten.

Zur Entwicklung altersgerechter Arbeitsbedingungen sind Maßnahmen und Projekte z. B. im Rahmen des „Arbeit & Technik-Programms“ mit dem Forschungsschwerpunkt „Demografischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ durchgeführt worden. Darüber hinaus dienen die Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsumwelt, zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer auf der Grundlage des Artikels 137 des EG-Vertrags ebenfalls der Schaffung menschengerechter, d. h. auch altersgerechter Arbeitsbedingungen.

12. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Förderung älterer Arbeitnehmer zu entwickeln?

Das gerade auch für ältere Arbeitnehmer interessante Thema „Arbeitszeitgestaltung“ wird mit den Arbeitgebern im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beraten. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) haben eine gemeinsame Erklärung abgegeben, die im Spitzengespräch am 6. Juli 1999 von allen Bündnisteilnehmern, auch von der Bundesregierung, begrüßt worden ist. In dieser Erklärung treten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite für eine differenzierte und flexibilisierte Arbeitszeitpolitik und den beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden ein. Dabei stehen die tariflichen Vereinbarungen von Arbeitszeitkorridoren, Jahresarbeitszeiten, die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sowie eine bessere Verknüpfung von Arbeit und betrieblicher Fort- und Weiterbildung im Mittelpunkt.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Forschungsvorhaben „Demografischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ hat die Funktion eines Frühwarnsystems und Orientierungspfades für die Be-

wältigung der Aufgaben, die aufgrund der älter werdenden Belegschaften auf Wirtschaft und Arbeitswelt zukommen. Auf einem Kongress des BMBF „Altern und Arbeit“ im November 1999 wurden die ersten Forschungsergebnisse Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung vorgestellt und entsprechende Diskussionsprozesse eingeleitet. Die umfassende Diskussion der Ergebnisse soll vor allen Dingen dazu beitragen, Arbeitgeber über die Qualifikationen und Einsatzbereitschaft von älteren Arbeitnehmern besser zu informieren und sie für die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern zu sensibilisieren.

Die in der Antwort zu Frage 1 erwähnte Informationskampagne der Bundesanstalt für Arbeit zielte ebenfalls darauf ab, Arbeitgeber zur Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern wie auch Arbeitslosen zu veranlassen. Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass insbesondere die bisher noch zu kurzfristige Personalplanung in den Betrieben die längerfristigen Aspekte der Alterung des Erwerbspersonenpotentials stärker aufnehmen muss.

13. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung bislang ergriffen und beabsichtigt die Bundesregierung in Zukunft zu ergreifen, um der Altersdiskriminierung im Arbeitsleben vorzubeugen?

Das Lebensalter und die damit zusammenhängenden speziellen Bedürfnisse werden in vielen Bereichen berücksichtigt. So haben sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat darauf zu achten, dass ein Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt wird. Dem Betriebsrat steht ein Initiativrecht bei der Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu. Im Rahmen der sozialen Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen ist neben dem Lebensalter auch das Merkmal der Betriebszugehörigkeit eines von mehreren wichtigen zu berücksichtigenden Kriterien. Deshalb werden ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich besser geschützt als jüngere Arbeitnehmer mit kürzerer Betriebszugehörigkeit.

Im Übrigen ist die Bundesregierung der Auffassung, dass bisher bei den Arbeitgebern noch bestehende Vorurteile über vermeintliche Qualifikationsdefizite, mangelnde Belastbarkeit und Innovationsbereitschaft abgebaut werden müssen. Hierzu können die bei der Antwort zu Frage 12 dargelegten Maßnahmen dienen.

14. Wie steht die Bundesregierung zu Artikel 13 des Vertrages von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, nach dem der Europäische Rat Vorkehrungen treffen kann, um u.a. Diskriminierungen aus Gründen des Alters zu bekämpfen?

Durch den Amsterdamer Vertrag gibt es nunmehr eine einheitliche Rechtsgrundlage zur Bekämpfung auch der Diskriminierung aufgrund des Alters. Auf dieser Grundlage hat die Kommission u. a. einen Richtlinienvorschlag zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und einen Vorschlag für ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung vorgelegt, die jeweils auch die Verhinderung der Altersdiskriminierung umfassen. Die Bundesregierung begrüßt die Initiative der Kommission zur Bekämpfung von Diskriminie-

rungen. Sie sieht die Vorschläge der Kommission als einen interessanten Ansatz an, den sie konstruktiv begleitet.

15. Ist es Auffassung der Bundesregierung, dass Diskriminierungen aus Gründen des Alters durch eine europäische Regelung bekämpft werden sollten?

Wenn ja, was hat die Bundesregierung bislang unternommen oder beabsichtigt sie zu unternehmen, um eine solche europäische Regelung voranzutreiben?

Die Bundesregierung hält eine Regelung auf europäischer Ebene für zweckmäßig. Sie begrüßt es daher, dass die europäische Kommission einen entsprechenden Vorschlag vorgelegt hat.

16. Beabsichtigt die Bundesregierung, die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer, speziell bei der Arbeitssuche und -vermittlung, durch ein entsprechendes nationales Antidiskriminierungsgesetz zu bekämpfen?

Wenn ja, liegen Planungen zu einem solchen Gesetz bereits vor?

Nach § 36 Abs. 2 Satz 1 SGB III darf das Arbeitsamt Einschränkungen, die ein Arbeitgeber bei seinem Stellenangebot für eine Vermittlung hinsichtlich des Alters vornimmt, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach der Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Nach den Erfahrungen der Bundesanstalt für Arbeit werden von Arbeitgeberseite nur in etwa 14 % der Fälle Altersbegrenzungen angegeben. Das Arbeitsamt versucht in der Regel, dem Stellenanbieter auch andere Bewerber, die aufgrund ihrer Qualifikation und persönlichen Verhältnisse für eine Stellenbesetzung in Frage kommen, vorzuschlagen, kann aber letztendlich nicht verhindern, dass dieser sich für einen jüngeren Bewerber entscheidet. Durch Überzeugungsarbeit und eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit weist die Bundesanstalt für Arbeit auf das Qualifikationspotential älterer Arbeitsloser hin und versucht, Arbeitgeber zu einem Umdenken im Sinne einer qualifikations- und nicht altersorientierten Stellenbesetzung zu bewegen. Antidiskriminierungsregelungen werden zz. auf der europäischen Ebene diskutiert. Die Bundesregierung arbeitet an einem Benachteiligten-schutzgesetz, das auch Benachteiligungen wegen des Alters erfassen soll. Den Schwerpunkt des Gesetzes bilden aber Diskriminierungen im allgemeinen Rechtsverkehr. Die Arbeiten sind noch nicht abgeschlossen.

17. Wie beurteilt die Bundesregierung die Erfahrungen mit dem Antidiskriminierungsgesetz ADEA seit 1968 in den USA?

Das amerikanische Bundesgesetz gegen Diskriminierung von Beschäftigten wegen Alters (Age-Discrimination in Employment Act – ADEA) trat im Dezember 1967 in Kraft. Es verbietet dem Arbeitgeber, wegen Alters (ab 40 Jahren) zu diskriminieren. Jede Form von Diskriminierung, die im Zusammenhang mit dem Alter zu sehen ist, ist verboten (Kommentierung des Alters durch Vorgesetzte, Unterlassung der Beförderung, schlechtere Arbeitsbedingungen, Disziplinerungen, Entlassungen). Eine Ausnahme besteht nur für die Fälle, in denen das Alter als Kriterium der beruflichen Qualifikation zu sehen ist. Ein diskriminierter Beschäftigter hat das Recht, Klage gegen den Arbeitge-

ber zu erheben, wobei er zunächst eine Beschwerde bei der Kommission für gleiche Beschäftigungschancen (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC) einreichen muss. Im Laufe der letzten drei Jahrzehnte soll sich aus der Unzahl der Fälle ein Recht entwickelt haben, das vor allem auch von den Entscheidungen des US-Bundesgerichtshofes (Supreme Court) geprägt worden ist. Beim Beschwerde- bzw. Klageverfahren werden dem Beschäftigten gewisse Erleichterungen bei der Beweisführung eingeräumt. So obliegt es z. B. dem Arbeitgeber, den Nachweis zu erbringen, dass eine Diskriminierung des Alters bei seiner Entscheidung keine Rolle gespielt hat. Wird eine Diskriminierung festgestellt, so kann dies zum Ersatz des Ausfalls von Lohn und Nebenleistungen, zur Wiedereinsetzung in die alte Position oder zum Ersatz von Anwalts- und Gerichtsgebühren führen. Nach einem Bericht der deutschen Botschaft in Washington hängt die Anzahl der Fälle pro Jahr stark von der jeweiligen Konjunktur ab. Gegenwärtig werden aufgrund der guten Arbeitsmarktlage relativ wenige Klagen erhoben. Die Wirkung des Gesetzes ergebe sich aber nicht nur aus der Anzahl der erhobenen Klagen, sondern vielmehr aus der Existenz dieses Instrumentes selbst. Hierdurch werde bereits ein Druck auf die Unternehmen entfaltet, ältere Beschäftigte nicht zu diskriminieren. Das amerikanische Antidiskriminierungsgesetz beruht auf einem individualrechtlichen Ansatz, während in der Bundesrepublik Deutschland ein individual- und kollektivrechtliches Schutzsystem besteht.

18. Glaubt die Bundesregierung vor dem Hintergrund des Rückganges der über 45-jährigen Langzeitarbeitslosen in den USA seit 1968, dass ein dem Antidiskriminierungsgesetz ADEA vergleichbares deutsches Antidiskriminierungsgesetz zu einer ähnlichen Entwicklung auch in Deutschland führen könnte?

Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in den USA dürfte in erster Linie auf die dort bestehende gute Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage zurückzuführen sein.

