

Antrag

der Abgeordneten Birgit Schnieber-Jastram, Dr. Maria Böhmer, Rainer Eppelmann, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof), Klaus Hofbauer, Karl-Josef Laumann, Julius Louven, Wolfgang Meckelburg, Claudia Nolte, Franz-Xaver Romer, Heinz Schemken, Johannes Singhammer, Andreas Storm, Matthäus Strebl, Thomas Strobl (Heilbronn), Peter Weiß (Emmendingen) und der Fraktion der CDU/CSU

Bessere Erwerbssaussichten für ältere Arbeitnehmer durch bessere Qualifizierung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In Deutschland hat in den letzten Jahren eine Entwicklung eingesetzt, die ältere Arbeitnehmer zum Teil schon ab 50 Jahren, insbesondere über 55 Jahren zunehmend aus dem Erwerbsleben drängt. Dies liegt u. a. daran, dass älteren Arbeitnehmern in Deutschland sowohl die Leistungsfähigkeit als auch die Fähigkeit zur Neuorientierung und -qualifizierung im Innovationsgeschehen abgesprochen wird. In der Folge werden ältere Mitarbeiter in den Betrieben oftmals als leistungsgemindert betrachtet und entlassen oder in Frühverrentung geschickt. So sind ca. 900 000 Personen über 55 Jahre arbeitslos. Dies ist nahezu ein Viertel aller arbeitslos Gemeldeten.

Dabei wird das kalendarische Alter eines Beschäftigten oftmals als Entschuldigung vorgeschoben, ohne dass wirklich Überlegungen und Anstrengungen unternommen worden wären, über eine zusätzliche Qualifikation eine weitere Verwendung des älteren Mitarbeiters zu ermöglichen. Kurzfristiger Ertrags- und Kostendruck überdecken eine langfristige Entwicklung des Personalmanagements.

Auch erweiterte Vorruhestandsregelungen können höchstens temporär und zu hohen Kosten der Sozialkassen oder der Tarifparteien älteren Arbeitnehmern einen vorzeitigen Abschied aus dem Arbeitsleben ermöglichen. Eine strukturelle Lösung ist dies allerdings nicht. So haben auch die Europäische Kommission sowie der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in ihren Gutachten 1999 deutlich gemacht, dass Regelungen, die den Vorruhestand begünstigen, vermieden werden sollten. Im Gegenteil sprechen sich die Sachverständigen dafür aus, ältere Arbeitnehmer im Erwerbsleben zu halten.

Dies ist notwendig, da die Verdrängung älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben diese vor finanzielle und oftmals psychische Probleme stellt. Auch ihre große Erfahrung und ihr hohes fachliches Können geht den Betrieben und der Volkswirtschaft insgesamt verloren. Zudem belasten Entlassung und Vorruhe-

stand der älteren Arbeitnehmer die Sozialkassen und damit vorrangig die Beitragszahler.

Nicht zu vernachlässigen ist, dass die demographische Entwicklung und die damit verbundene zunehmende Alterung der Belegschaften die Unternehmen zu einer rechtzeitigen – und dies heißt raschen – Änderung ihrer Personalpolitik führen muss: Modellrechnungen für Deutschland lassen erwarten, dass in den nächsten 10 bis 15 Jahren mit einem deutlichen Anwachsen des Anteils der über 50-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu rechnen ist. Nach diesen Berechnungen werden die über 50-Jährigen unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der deutschen Industrie statt bisher 20 % in den kommenden 15 Jahren 40 % einnehmen.

Wenn nicht bereits jetzt die Betriebe beginnen, die Arbeitsatmosphäre, die Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe zu ändern und vor allem ihren älteren Arbeitnehmern Qualifizierungs- und Flexibilisierungsprogramme anzubieten, werden sie in wenigen Jahren unter verminderten Rekrutierungsmöglichkeiten und daraus folgerndem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu leiden haben.

Entsprechend müssen Betriebe, die sich für die Weiterqualifizierung ihrer älteren Arbeitnehmer einsetzen und deren Verbleib im Erwerbsprozess fördern, bereits jetzt von der Bundesanstalt für Arbeit beratend und finanziell unterstützt werden. Gleichzeitig ist die Bundesanstalt für Arbeit aufgerufen, eigenständige Programme zu entwickeln, die von interessierten Firmen übernommen werden können und auch gesamtwirtschaftlich eine bessere Qualifizierung und eine bessere Chance für ältere Arbeitnehmer im Erwerbsleben bewirken.

Wie konkrete Erfahrungen in einzelnen Unternehmen und in anderen Staaten zeigen, lassen sich bei entsprechenden Arbeitsstrukturen und Qualifizierungsprogrammen ältere Arbeitnehmer durchaus langfristig im Erwerbsleben halten und ihre Qualitäten nutzbringend einsetzen. So wurden etwa in Finnland aufgrund der Ergebnisse des dortigen Forschungsprogramms „Respect for the Aging“ systematisch Maßnahmen entwickelt, um die Arbeitsfähigkeit älter werdender Mitarbeiter zu erhalten.

Ein Weg, älteren Arbeitslosen sowohl die Möglichkeit zur Qualifizierung im Beruf zu bieten und zugleich älteren Arbeitnehmern eine Möglichkeit zu einer weiteren Qualifizierung für ihren Beruf zu eröffnen, läge in einer Variante der bereits in Dänemark erfolgreich praktizierten „Job-Rotation“. Das Prinzip der „Job-Rotation“ besteht darin, dass der Arbeitgeber mit einzelnen Beschäftigten eine zeitlich befristete Beurlaubung für Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart. Für die beurlaubten Stamm-Mitarbeiter ist er verpflichtet, erwerbslose Personen einzustellen. Dadurch kann er einerseits die Fertigkeiten seines Stamm-Personals erweitern, andererseits qualifiziert er eine Reihe von Personen, die die Stelle eines ausscheidenden Stamm-Mitarbeiters sehr schnell ausfüllen können. Die Urlaubsvertretung kann durch die „Job-Rotation“ in Verbindung mit dem Arbeitsleben gehalten werden und hat, wie der Beurlaubte selbst, eine Chance, seine persönlichen Qualifikationen auszubauen.

Während der „Job-Rotation“, die sich nach dem dänischen Modell auf eine Zeitspanne von bis zu zwei Jahren erstrecken kann, erhält der Arbeitslose Leistungen weiter vom Arbeitsamt, der zur Qualifizierung freigestellte Mitarbeiter erhält kontinuierlich sein Arbeitsentgelt von seiner Firma.

Da das Modell die Qualifizierung speziell der älteren Arbeitslosen fördern soll, sollte das arbeitsmarktpolitische Instrument der Job-Rotation auf Arbeitslose über 50 Jahre, insbesondere auf 55-Jährige konzentriert werden. Die Arbeitnehmer, die im Zuge der „Job-Rotation“ in Weiterqualifizierungsmaßnahmen

fortgebildet werden sollen, sollten über dieser Altersgrenze liegen, da ja gerade älteren Mitarbeitern diese Möglichkeit geboten werden soll.

Um jedoch die Dauer der „Job-Rotation“ in eine vernünftige Relation zur zu erwartenden Dauer der noch verbleibenden Berufstätigkeit zu setzen, sollte die Dauer der Maßnahme ein halbes Jahr nicht überschreiten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf:

1. Die gesetzlichen Voraussetzungen für ein Programm „Job-Rotation“ speziell für ältere Arbeitnehmer zu schaffen. Das Programm soll Arbeitslosen über 50 Jahre ermöglichen, als „Stellvertreter“ für einen älteren Arbeitnehmer Berufserfahrung und Qualifizierung zu erlangen, während der Arbeitnehmer durch Fortbildung seinerseits seine Qualifikationen erweitert und notwendige Fähigkeiten für sein Verbleiben in seinem Beruf ermöglicht. Die Vorteile für den Arbeitgeber liegen ebenfalls auf der Hand: Die Rekrutierungsbasis für seine Personalpolitik, die durch die demographische Entwicklung in spätestens zehn Jahren dünn geworden sein wird, wird durch die Qualifikation der älteren Arbeitnehmer breiter. Parallel zu diesem zeitlich begrenzten Modellversuch sollte eine wissenschaftliche Evaluation erfolgen, durch die Verbesserungen in das Projekt hineingetragen werden und die Effizienz der Maßnahme überprüft werden kann.
2. Im Rahmen des Haushalts der Bundesanstalt für Arbeit Mittel bereitzustellen, um speziell die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Weiterhin sollen über Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung Modellprojekte unterstützt werden, die von Seiten einzelner Unternehmen oder Verbände entwickelt und erprobt werden, um ältere Arbeitnehmer ihren Qualifikationen und Fähigkeiten entsprechend im Erwerbsleben zu halten oder sie zu diesem Zweck nachzuqualifizieren. Entsprechende Projekte sind im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung an geeigneter Stelle zusammenzufassen und zu evaluieren, um mit diesen Erfahrungen interessierte Unternehmen und Verbände beraten zu können.

Berlin, den 9. März 2000

Birgit Schnieber-Jastram
Dr. Maria Böhmer
Rainer Eppelmann
Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof)
Klaus Hofbauer
Karl-Josef Laumann
Julius Louven
Wolfgang Meckelburg
Claudia Nolte
Franz-Xaver Romer
Heinz Schemken
Johannes Singhammer
Andreas Storm
Matthäus Strebl
Thomas Strobl (Heilbronn)
Peter Weiß (Emmendingen)
Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion

