

Antrag

der Abgeordneten Birgit Schnieber-Jastram, Karl-Josef Laumann, Brigitte Baumeister, Rainer Eppelmann, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof), Julius Louven, Wolfgang Meckelburg, Claudia Nolte, Hans-Peter Repnik, Franz-Xaver Romer, Heinz Schemken, Johannes Singhammer, Dorothea Störr-Ritter, Andreas Storm, Matthäus Strebl, Peter Weiß (Emmendingen), Gerald Weiß (Groß-Gerau) und der Fraktion der CDU/CSU

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer durch Qualifizierung sichern – drohendem Arbeitskräftemangel vorbeugen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland steht in der Arbeitsmarktpolitik vor zwei gravierenden Problemen. Einerseits besitzt die Erwerbslosigkeit älterer Arbeitnehmer erschreckende Ausmaße:

Nur 39 % aller Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren stehen im Erwerbsleben. Etwa jeder zweite Arbeitslose über 45 Jahre ist bereits länger als ein Jahr erwerbslos. Bei den 55- bis 60-Jährigen liegt dieser Anteil sogar bei fast zwei Dritteln.

Andererseits wird in allen Prognosen ab 2005 vor einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften gewarnt. So ist zu erwarten, dass in den nächsten 10 Jahren der Anteil der unter 40-Jährigen an den Erwerbspersonen deutlich von 54 % (1996) auf 42 % (2010) abnehmen wird. 58 % aller Arbeitnehmer werden älter als 40 Jahre sein, davon allein 27 % älter als 50 Jahre. Für das Jahr 2030 ist zu erwarten, dass jeder zweite Deutsche älter als 50 Jahre sein wird.

Dies bedeutet nicht nur eine dramatische Herausforderung an die Sozialversicherungssysteme, sondern auch eine drastische Veränderung der Rekrutierungsbasis der Unternehmen. Prognosen besagen, dass in naher Zukunft etwa 4 Millionen Arbeitsplätze, die bislang Jüngere innehaben, von Arbeitnehmern über 40 Jahren besetzt werden müssen. Die Zahlen zeigen, dass wir vor zwei großen Problemen stehen: einerseits akut die Erwerbslosigkeit älterer Menschen zu senken, andererseits dem bereits jetzt absehbaren Problem entgegenzusteuern, spätestens ab 2010 einem gravierenden Arbeitskräftemangel gegenüberzustehen.

Beiden Problemfeldern ist nur mit einer weitgehenden Qualifizierungsoffensive für ältere Arbeitnehmer zu begegnen. Konzepte müssen entwickelt werden, um die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten und ihnen lebenslanges Lernen, flexible Arbeitsformen und damit eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Die Notwendigkeit, gezielte Qualifizierungs- und Arbeitsmarktkonzepte zu starten, zeigt auch der internationale Vergleich: Während es etwa den Niederlanden gelungen ist, die Erwerbstätigkeit Älterer zwischen 1995 und 1999 um 12,6 % zu steigern, liegt Deutschland mit gerade 0,7 % international auf einem der hintersten Plätze. Bei der Erwerbsquote der über 55-Jährigen hat sich der Abstand zum OECD-Durchschnitt auf über 10 Prozentpunkte vergrößert. Könnte Deutschland bei der Erwerbstätigenquote der Älteren mit dem OECD-Durchschnitt gleichziehen, würde dies 1,2 Millionen mehr Beschäftigte in Deutschland bedeuten.

Trotz dieser eindringlichen und eindeutigen Zahlen verharrt die Bundesregierung vor diesem Problem in Untätigkeit. Auch die geringfügig positive Entwicklung der Erwerbslosenquote älterer Arbeitnehmer in den letzten Monaten ist laut der Bundesanstalt für Arbeit hauptsächlich auf die demographische Entwicklung, nämlich den temporären Rückgang der über 55-Jährigen in der Gesamtbevölkerung zurückzuführen.

Dringend nötig ist es deshalb, für ältere Arbeitnehmer Qualifizierungsprogramme zu gestalten, die es ihnen ermöglichen, ihre Kompetenzen den Erfordernissen des Arbeitsmarktes anzupassen. Diese Forderung wird in letzter Zeit auch vermehrt von Wirtschaftsinstituten, der Europäischen Union und den Gewerkschaften erhoben. Nach übereinstimmender Auffassung kann vor allem durch Konzepte zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer deren akute hohe Erwerbslosigkeit gesenkt und gleichzeitig das prognostizierte Problem eines zukünftigen Mangels an qualifizierten Arbeitnehmern bekämpft werden. Hierfür müssen von der Politik die erforderlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf:

1. die Einführung und die staatliche Förderung eines „Job-Rotation“-Programms in Deutschland endlich rasch und konsequent voranzutreiben;
2. Möglichkeiten zu prüfen, den gesetzlichen Bildungsurlaub auch für innerbetriebliche Fortbildung nutzen zu können;
3. Die Einrichtung von „Weiterbündungsverbänden“ (nach dem Vorbild von Ausbündungsverbänden) politisch zu fördern und finanziell zu unterstützen, um auch kleineren Betrieben die Fortbildung älterer Erwerbstätiger zu ermöglichen;
4. Im „Bündnis für Arbeit“ die verstärkte Einbeziehung der Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer in Tarifverträge (in Kooperation mit den Gewerkschaften) zu thematisieren;
5. Die Einrichtung von lokalen Netzwerken aus Gebietskörperschaften, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern und der Bundesanstalt für Arbeit zu fördern, um lokale Lernziele, Maßnahmen und Beratung speziell auf ältere Arbeitnehmer und regionale Bedürfnisse und Anforderungen abzustimmen;
6. Das „Tandem-Modell“, also die gezielte Team-Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Arbeitnehmern in Betrieben, über die Bundesanstalt für Arbeit zu propagieren und staatlich zu fördern;
7. Forschungsprogramme zu einer älteren Arbeitnehmern angepassten Arbeitsplatzgestaltung, Karriereplanung und einem besseren Gesundheitsschutz über die betreffenden Bundesministerien und die Bundesanstalt für Arbeit verstärkt zu fördern und die Betriebe über diese Themen besser zu informieren und zu beraten;

8. Für Arbeitnehmer ab 55 Jahren befristete Arbeitsverträge ohne jede Einschränkung zu ermöglichen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind Brücken von der Arbeitslosigkeit in reguläre, unbefristete Beschäftigung und zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Deshalb sollte dieses Instrumentarium gerade für die Integration älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärker genutzt werden;
9. Angesichts der Tatsache, dass das faktische Renteneintrittsalter in Deutschland bei 60,1 Jahren liegt, wird die Bundesregierung aufgefordert Möglichkeiten zu erarbeiten, um für Arbeitnehmer, die nach einer Mitgliedschaft von mindestens 35 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung über das faktische Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig sind, die Rentenbeiträge erheblich zu senken. In der Folge wäre es für ältere Arbeitnehmer lukrativer, länger im Erwerbsleben zu stehen;

Ebenso sollte die Möglichkeit überprüft werden, Arbeitgebern, die Personen mit einem Lebensalter über dem faktischen Renteneintrittsalter beschäftigen, über eine Senkung des Arbeitgeberanteils des Rentenversicherungsbeitrages zu entlasten, um so einen Anreiz zur Beschäftigung älterer Menschen zu schaffen;
10. Angesichts der Tatsache, dass die Arbeitslosenversicherung durch die besseren Vermittlungschancen indirekt von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die ältere Arbeitnehmer durchlaufen, profitiert, wird die Bundesregierung aufgefordert Möglichkeiten zu erarbeiten, Arbeitgebern (evtl. auch Arbeitnehmern) bei Nachweis einer durchlaufenen Qualifizierungsmaßnahme eines älteren Arbeitnehmers einen Nachlass bei der Arbeitslosenversicherung zu gewähren.

Berlin, den 23. Januar 2001

Birgit Schnieber-Jastram
Karl-Josef Laumann
Brigitte Baumeister
Rainer Eppelmann
Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof)
Julius Louven
Wolfgang Meckelburg
Claudia Nolte
Hans-Peter Replik
Franz-Xaver Romer
Heinz Schemken
Johannes Singhammer
Dorothea Störr-Ritter
Andreas Storm
Matthäus Strebl
Peter Weiß (Emmendingen)
Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion

