

Ältere Menschen

Nur vier von zehn stehen im Beruf

Die in den vergangenen Jahrzehnten betriebene Frühverrentungspolitik hat in Deutschland zu einem deutlichen Rückgang der Beschäftigung von älteren Menschen geführt. So ist der Anteil der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen von knapp 50 Prozent im Jahr 1970 auf nur noch gut 35 Prozent Mitte der achtziger Jahre zurückgegangen – und ist auch seitdem nicht mehr über 40 Prozent gestiegen. In der Schweiz etwa waren dagegen im Jahr 2002 fast 65 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig, in Schweden sogar mehr als 68 Prozent. Gemessen an der schweizerischen oder der schwedischen Quote, besteht hierzulande bei den über 55-Jährigen eine Beschäftigungslücke von 2,8 bis 3,2 Millionen Personen.

Dieses Potenzial zu verschenken, kann sich Deutschland angesichts des demographischen Wandels nicht länger leisten. Immerhin hat die Bundesregierung erste Schritte in die richtige Richtung getan – etwa indem befristete Arbeitsverhältnisse für Ältere erleichtert wurden. Um jedoch die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen auf das von der EU angestrebte Ziel von 50 Prozent bis zum Jahr 2010 anzuheben, reichen die bisherigen Maßnahmen nicht aus. Zusätzlich müssen unter anderem das gesetzliche Rentenalter heraufgesetzt und der Kündigungsschutz gelockert werden. Zudem gilt es, den älteren Kollegen mehr Anreize zur Weiterbildung zu bieten.

Lothar Funk: Mehr Beschäftigung für Ältere – Lehren aus dem Ausland, IW-Positionen Nr. 8, Köln 2004, 64 Seiten, 11 Euro. Bestellung über Fax: (02 21) 49 81-4 45 oder via E-Mail: div@iwkoeln.de

Gesprächspartner im IW: Dr. Lothar Funk, Telefon: (02 21) 49 81-7 48



Ältere Arbeitnehmer

Den Erfahrungsschatz heben

Im Laufe der vergangenen Jahrzehnte ist der Anteil der Erwerbstätigen an den 55- bis 64-Jährigen in Deutschland auf unter 40 Prozent gesunken. Doch der fehlende Nachwuchs erfordert es, diesen Trend nachhaltig umzukehren. Die Bundesregierung hat hierzu zwar erste Ansätze gemacht, die bisherigen Schritte reichen aber nicht aus.*)

Auf die Arbeitsmarktprobleme, die etwa im Zuge des sich verschärfenden internationalen Wettbewerbs und des damit verbundenen Strukturwandels auftraten, hat die Politik in Deutschland lange Zeit mit Anreizen zur Frühverrentung reagiert. Auf diese Weise sollten ältere Beschäftigte, die vermeintlich den Anforderungen der Arbeitswelt nicht mehr gewachsen waren, sanft in den Ruhestand geleitet werden. Die Folgen waren dramatisch (Grafik):

Der Anteil der Erwerbstätigen ging in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen von knapp 50 Prozent im Jahr 1970 auf nur noch gut 35 Prozent Mitte der achtziger Jahre zurück und stieg auch seitdem nicht mehr über 40 Prozent.

Im Vergleich zu anderen Industrieländern stehen damit ausgesprochen wenige Jung-Senioren noch im Berufsleben. In der Schweiz etwa waren im Jahr 2002 fast 65 Prozent der 55- bis 64-Jährigen im Büro oder an der Werkbank zu finden; in Schweden waren es sogar mehr als 68 Prozent.

Gemessen an der schweizerischen oder der schwedischen Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen besteht hierzulande bei den Älteren eine Beschäftigungslücke von 2,8 bis 3,2 Millionen Personen.

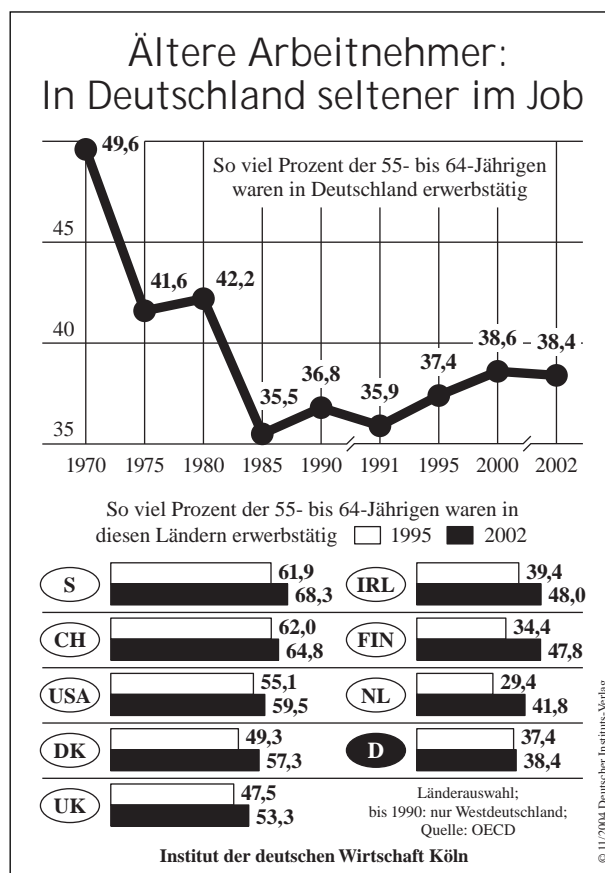
Dieses enorme Potenzial zu verschenken kann sich die Bundesrepublik nicht länger leisten. Ohnedies hat die bisherige Marschrichtung, die Menschen vorzeitig in Rente zu schicken, die Arbeitslosigkeit nicht senken können. Schlimmer noch, die sozialen Sicherungssysteme wurden über Gebühr belastet

und Wachstumschancen verschenkt (vgl. iwd 39/2003).

Durch den demographischen Wandel – d. h. weniger Nachwuchs und mehr ältere Menschen – wird sich die Lage weiter verschärfen. Der sich immer deutlicher abzeichnende Mangel an Fachkräften und die daraus folgenden Probleme für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe ist nur in den Griff zu kriegen, wenn der zu Unrecht in Vergessenheit geratene Erfahrungsschatz der reiferen Jahrgänge gehoben wird (vgl. iwd 10/2004).

Die Bundesregierung hat die Zeichen der Zeit inzwischen offenbar erkannt und erste Schritte in die richtige Richtung getan:

- **Erleichterte befristete Arbeitsverhältnisse.** Seit 2003 können Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, leichter für einen begrenzten Zeitraum eingestellt werden. Die Unternehmen müssen weder einen sachlichen Grund für die Befristung angeben, noch eine zeitliche Höchstgrenze beachten. Dies dürfte den Anreiz für die Firmen erhöhen, auf das Wissen der Älteren zurückzugreifen.
- **Verschärfung der Bedingungen für Arbeitslose.** Ab dem Jahr 2006 können die über 55-Jährigen nur noch maximal 18 statt derzeit 32 Monate lang Arbeitslosengeld kassieren. Der schleichende Übergang ins Rentnerdasein wird so erschwert – mancher Jung-Senior dürfte künftig alles daran setzen, noch einmal einen Job zu bekommen.
- **Anhebung der Altersgrenze.** Zudem soll nach den Plänen der rot-grünen Koalition die Rente nach Altersteilzeit oder wegen Arbeitslosigkeit nach 2008 erst



im Alter von 63 Jahren bezogen werden dürfen. Damit wäre es schwieriger, frühzeitig dem Berufsalltag auf Kosten der Arbeitslosen- und Rentenversicherung adieu zu sagen.

Dies kann jedoch allenfalls ein Anfang sein, um die Erwerbstätigenquote der älteren Bundesbürger anzuheben. Allzu viel Zeit können sich die Politiker nicht lassen – die EU-Länder haben sich zum Ziel gesetzt, dass im Jahr 2010 mindestens die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen aktiv im Arbeitsleben steht.

Das ließe sich erreichen, wie auch die Erfahrungen im Ausland zeigen, indem man das gesetzliche Rentenalter heraufsetzt und der Kündigungsschutz gelockert wird. Um zu verhindern, dass das Wissen der älteren Kollegen mit ihren Haaren ergraut, gilt es zudem, ihnen mehr Weiterbildungsmaßnahmen schmackhaft zu machen.

*) Vgl. Lothar Funk: Mehr Beschäftigung für Ältere - Lehren aus dem Ausland. IW-Positionen Nr. 8, Köln 2004, 64 Seiten, 11 Euro. Bestellung über Fax: (02 21) 49 81-4 45 oder via E-Mail: div@iwkoeln.de