

## Bundesverband

SoVD, Bundesverband · Stralauer Str. 63 · 10179 Berlin



### Abteilung Sozialpolitik

Stralauer Straße 63 / Rolandufer  
10179 Berlin

Tel. 030 / 72 62 22-122

Fax 030 / 72 62 22-328

E-Mail: ragnar.hoenig@sovd.de

Rückfragen: Sekretariat -123

## STELLUNGNAHME

**anlässlich der öffentlichen Anhörung  
des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages  
am 26. Februar 2007 in Berlin zu dem**

- a) **Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD**

**Entwurf eines Gesetzes  
zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen  
– BT-Drucksache 16/3793 –**

- b) **Antrag der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Detlef Pfarr,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP**

**Weichenstellung für eine Verbesserung  
der Beschäftigungschancen Älterer  
– BT-Drucksache 16/241 –**

- c) **Antrag der Abgeordneten Kornelia Möller, Dr. Barbara Höll, Werner Dreibus,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.**

**Beschäftigungspolitik für Ältere  
– für ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept  
– BT-Drucksache 16/3027 –**



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>I.</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Zum Entwurf im Einzelnen</b>	<b>5</b>
1.	Erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	5
2.	Berufliche Weiterbildung	5
3.	Eingliederungszuschuss für Ältere	6
4.	Entgeltsicherung für Ältere	8
5.	Weitere Empfehlungen des SoVD	8
5.1.	Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere“	8
5.2.	Verlängerung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld	10
<b>III.</b>	<b>Schlussbemerkungen</b>	<b>12</b>

## I. Zusammenfassung

Der Sozialverband Deutschland (SoVD) begrüßt, dass sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt hat, die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in besonderer Weise von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht. Jeder vierte der statistisch gemeldeten Arbeitslosen ist 50 Jahre und älter. Etwa 40 Prozent der Betriebe in Deutschland beschäftigen keine Menschen über 50 Jahren. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen hierdurch ein überdurchschnittlich hohes Risiko, nach einer einmal erfolgten Entlassung arbeitslos zu bleiben. Das Erwerbspotential und der Erfahrungsschatz der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden von vielen Betrieben immer noch ignoriert, obgleich ein Einstellungswandel längst überfällig gewesen wäre.

Der jüngst zu verzeichnende Anstieg der Erwerbstätigenquote bei den 55- bis unter 65-Jährigen von 37,5 Prozent im Jahr 2000 auf rund 45 Prozent im Jahr 2005 darf nach Auffassung des SoVD nicht zu dem Schluss fehlerhaft führen, dass sich die schwierige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungslage der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundlegend verbessert habe. Denn dieser Anstieg ist nicht auf einen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern zu einem großen Teil auch auf einen Anstieg prekärer Beschäftigungsformen, wie beispielsweise Mini- und Ein-Euro-Jobs, zurückzuführen.

Vor diesem Hintergrund lehnt der SoVD die geplante erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entschieden ab. Ein positiver Effekt auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnte für die bislang geltende und für europarechtswidrig erklärte Befristungsregelung nicht festgestellt werden. Eine erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stellt eine Aufweichung des Kündigungsschutzes dar, die in keiner Weise geeignet ist, die Beschäftigungschancen der Älteren nachdrücklich zu verbessern.

Die geplante Ausdehnung der Weiterbildungsförderung nach § 417 des Sozialgesetzbuchs Drittes Buch (SGB III) ist zu befürworten, soweit damit das Ziel verfolgt wird, dieses Förderinstrument einem größeren Kreis von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in klein- und mittelständischen Betrieben zur Verfügung zu stellen. Zu bezweifeln ist allerdings, dass von dieser Änderung ein grundlegender Impuls für eine höhere Beteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Weiterbildung ausgehen wird. Hierzu müssten insbesondere die bislang für eine Bewilligung geforderte Verbleibsquote von 70 Prozent überdacht und die Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen werden. Denn die berufliche Weiterbildung bleibt eine originäre Aufgabe der Betriebe.

Die vorgeschlagenen Änderungen im Rahmen des Eingliederungszuschusses und der Entgeltsicherung für Ältere sind aus Sicht des SoVD im Grundsatz zu begrüßen. Um Mitnahmeeffekte bzw. Missbrauch dieser Instrumente zu vermeiden, müssen diese Instrumente stärker zielgruppenspezifisch eingesetzt und durch intensivere Kontrollen begleitet werden.

Der SoVD regt ferner an, das Instrument der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“) und das darauf aufbauende Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere“ fortzuentwickeln. Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben sich in der Praxis als Instrument zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nicht bewährt, sondern einen Verdrängungswettbewerb zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgelöst. Andererseits brauchen gerade diejenigen Arbeitsuchenden eine Perspektive, bei denen eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt nicht mehr zu erwarten ist. Deshalb spricht sich der SoVD nachdrücklich dafür aus, das Instrument der Arbeitsgelegenheiten zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsformen eines „sozialen Arbeitsmarktes“ für einen eng begrenzten Personenkreis weiterzuentwickeln.

Der SoVD empfiehlt weiterhin, die Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verlängern. Eine Verlängerung darf indes nicht dazu führen, dass einzelne Personengruppen gegenüber dem geltenden Recht schlechter gestellt werden. Ein sowohl sachgerechter als auch finanzierbarer Vorschlag ist in dem Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 5. Dezember 2006 zu sehen, der nachdrücklich unterstützt wird.

## **II. Zum Entwurf im Einzelnen**

### **1. Erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

Mit einer Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes soll die vom Europäischen Gerichtshof beanstandete erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 52 Jahren europarechtskonform ausgestaltet werden.

Hierzu soll für die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern eine Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren eingeführt werden. Zusätzlich soll sie nur bei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zulässig sein, die unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses insgesamt mindestens vier Monate beschäftigungslos waren, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben.

Der SoVD lehnt die erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern entschieden ab. Sie stellt eine Aufweichung des Kündigungsschutzes zu Lasten der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar und ist gerade vor dem Hintergrund ihrer Arbeitsmarktsituation nicht vertretbar.

Darüber hinaus bestehen erhebliche Zweifel daran, dass die erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich verbessert. Im Hinblick auf die bislang geltende Regelung konnte ein positiver Effekt auf die Zahl der Einstellungen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht festgestellt werden. Dies bestätigt nunmehr auch der Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit der Hartz-Reformen<sup>1</sup> vom 20. Dezember 2006.

### **2. Berufliche Weiterbildung**

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht der Gesetzentwurf eine Änderung der Weiterbildungsförderung nach § 417 Abs. 1 SGB III vor. So soll insbesondere die Altersgrenze für die Förderberechtigung von 50 Jahren auf 45 Jahre abgesenkt und die Weiterbildungsförderung auf Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten ausgedehnt werden.

---

<sup>1</sup> Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de), Seite 193 ff.;

Der beruflichen Weiterbildung kommt sowohl für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit als auch für die Verbesserung der Vermittlungsaussichten von Arbeitssuchenden eine zentrale Bedeutung zu. Trotz dieser positiven Integrationswirkung der beruflichen Weiterbildung ist die Zahl der begonnenen Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren erheblich zurückgegangen. Hiervon waren vor allem die besonders förderungsbedürftigen Personengruppen betroffen. So sind insbesondere Arbeitslose ab 50 Jahren bei der beruflichen Weiterbildung immer noch stark unterrepräsentiert.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der SoVD das Ziel der Bundesregierung, die Beteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung zu verbessern. Mit der hier vorgeschlagenen Herabsetzung der Altersgrenze und Anhebung der maximalen Betriebsgröße wird das Förderinstrument der beruflichen Weiterbildung nach § 417 SGB III auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgedehnt, die jünger als 50 Jahre sind und in klein- und mittelständischen Betrieben arbeiten. Hiermit kann nach Einschätzung des SoVD durchaus ein wichtiger Beitrag dafür geleistet werden, dass sich die berufliche Weiterbildung stärker als bisher im Sinne eines präventiven Ansatzes an alternde Belegschaften richtet.

Weiterbildungsmaßnahmen werden allerdings gegenwärtig nur noch gefördert, wenn mit einer Verbleibsquote von 70 Prozent und einer möglichst hohen individuellen Eingliederungswahrscheinlichkeit zu rechnen ist. Diese Förderkriterien haben eine spürbar selektive Wirkung und führen dazu, dass vielen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch anderen besonders förderungsbedürftigen Personengruppen, der Zugang zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen verwehrt bleibt. Es ist daher sehr zweifelhaft, ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonderem Förderbedarf durch die hier vorgeschlagenen Änderungen im erforderlichen Umfang erreicht werden, solange die Förderkriterien weiterhin gezielt auf eine „Bestenauswahl“ ausgerichtet sind.

Darüber hinaus richtet sich das Förderinstrument der beruflichen Weiterbildung nach § 417 SGB III an ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich (noch) in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befinden. Aber auch den älteren (Langzeit-) Arbeitslosen muss der Zugang zur beruflichen Weiterbildung wieder verstärkt eröffnet werden, damit auch sie Qualifikationen aus- bzw. aufbauen können, die der Arbeitsmarkt angesichts des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels fordert.

### **3. Eingliederungszuschuss für Ältere**

Vorgesehen ist weiterhin, die bereits bestehende Sonderregelung zum Eingliederungszuschuss („Lohnkostenzuschuss“) für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 421 f SGB III) auszubauen.

Arbeitgeber sollen künftig einen Zuschuss zu den Arbeitsentgelten von mindestens 30 und maximal 50 Prozent der Lohnkosten erhalten, wenn sie arbeitslose oder schwer vermittelbare Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer für mindestens ein Jahr einstellen. Die Förderdauer soll mindestens ein Jahr und maximal drei Jahre betragen. Darüber hinaus sollen die Sonderregelungen für besonders betroffene (ältere) schwerbehinderte Menschen, die nach geltendem Recht im Jahr 2009 auslaufen würden, als Dauerrecht in das SGB III aufgenommen werden.

Die vorgeschlagenen Änderungen im Bereich der Eingliederungszuschüsse für Ältere sind aus Sicht des SoVD im Grundsatz zu begrüßen. Unter den Förderleistungen kommt den Eingliederungszuschüssen ein hoher Stellenwert zu. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass sie positive Wirkungen auf die Chance einer ungeforderten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Auslaufen der Förderung bzw. der Nachbeschäftigungsfrist haben.

Obgleich die Eingliederungszuschüsse auf ältere Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschränkt werden, die entweder mindestens sechs Monate beschäftigungslos oder schwer vermittelbar sind, könnte die großzügigere Ausgestaltung der Eingliederungszuschüsse zu Mitnahmeeffekten bei Arbeitgebern führen. Der SoVD regt daher an, gegebenenfalls auch über die konkrete Ausgestaltung der Förderrichtlinien, die Eingliederungszuschüsse stärker zielgruppenspezifisch einzusetzen. Einem Missbrauch dieses grundsätzlich sinnvollen Förderungsinstruments sollte durch intensivere Kontrollen begegnet werden.

Auch der SoVD spricht sich für eine Neuordnung der Kombination von Arbeits- und Transfereinkommen aus, die insbesondere Langzeitarbeitslosen neue Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt bietet. Existenz sichernde und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung muss im Vordergrund dieser Neuordnung stehen. Weiterhin muss sichergestellt sein, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht auf ergänzende Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) angewiesen, sondern finanziell gegenüber dem Arbeitslosengeld II-Bezug besser gestellt sind.

Vor diesem Hintergrund sind Vorschläge für Kombilohn-Modelle zu prüfen, wie beispielsweise das Modell einer Steuer-Gutschrift („Bonus für Arbeit“) aus der Bremer Erklärung des SPD-Parteivorstandes vom 6. Januar 2007. Allerdings muss gewährleistet sein, dass die gezielte Förderung von geringen Einkommen keine Lohnspirale nach unten auslöst. Um ein subventioniertes Lohndumping gerade im unteren Einkommensbereich zu verhindern, ist es unabdingbar, Kombilöhne mit einem Mindestlohn zu verbinden, der ein Einkommen oberhalb der Bedürftigkeitsgrenze der Grundsicherung für Arbeitsuchende sicherstellt.

## 4. Entgeltsicherung für Ältere

Weiterhin sieht der Gesetzentwurf Änderungen der bestehenden Regelungen zur Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 421j SGB III) vor. Die Entgeltsicherung besteht in einem Zuschuss zum Entgelt und zu den Rentenversicherungsbeiträgen, wenn eine Beschäftigung aufgenommen wird, die geringer bezahlt ist als die vorangegangene Beschäftigung.

Durch Änderungen der Regelungen zur Entgeltsicherung soll künftig ein „Kombilohn für Ältere“ zur Verfügung stehen. Hierzu soll die Förderdauer auf maximal zwei Jahre ausgedehnt werden. Die bisherige Förderhöhe von 50 Prozent der Differenz zwischen dem früheren (höheren) und dem neuen (niedrigeren) Nettoentgelt soll für das erste Förderjahr festgeschrieben und im zweiten Förderjahr auf 30 Prozent reduziert werden.

Auch diese Änderungen sind im Grundsatz zu befürworten. Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist aus Sicht des SoVD ein geeignetes Instrument, um Einkommenseinbußen durch geringer bezahlte Tätigkeiten abzumildern. Da die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bislang eine untergeordnete Rolle gespielt hat, besteht die Notwendigkeit, künftig stärker über dieses Förderinstrument zu informieren.

Gleichwohl sieht der SoVD auch bei der Entgeltsicherung die Gefahr von Mitnahmeeffekten. Insbesondere darf sie nicht als Instrument zum Lohndumping oder als Arbeitgebersubvention missbraucht werden. Der SoVD spricht sich deshalb auch hier für verstärkte Kontrollen durch die Bundesagentur für Arbeit aus.

## 5. Weitere Empfehlungen des SoVD

### 5.1. Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere“

Als weiterer Baustein der Initiative 50plus ist eine Fortsetzung des Bundesprogramms „30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahren“ geplant. Bei diesem Programm werden für ältere (Langzeit-)Arbeitslose Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung („Ein-Euro-Jobs“, „Zusatzjobs“) mit einer Dauer von bis zu drei Jahren geschaffen. Nach Teilnehmerzahl und Finanzvolumen stellen die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung mittlerweile das bei weitem größte Eingliederungsinstrument der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) dar.

In der Praxis ist der massive Einsatz von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, insbesondere bei älteren Arbeitsuchenden, äußerst problematisch. Vielfach werden die Voraussetzungen, die das Gesetz eigentlich für die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung vorsieht, nicht erfüllt.

Untersuchungen des IAB<sup>2</sup> geben Indizien dafür, dass etwa jeder zweite Betrieb zumindest einen Teil seiner „Ein-Euro-Jobber“ gesetzeswidrig einsetzt, z. B. für Überstundenabbau, Krankheitsvertretung oder Delegation von Arbeiten. In vielen Branchen haben die „Ein-Euro-Jobs“ nach Einschätzung des SoVD bereits einen Verdrängungswettbewerb zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze ausgelöst.

Auch die Integrationswirkung der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung muss nach Auffassung des SoVD in Zweifel gezogen werden. Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben die erhoffte Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt nicht erfüllt. Dies wird durch die zuvor genannten Untersuchungen des IAB bestätigt. Obgleich bei einer Mehrzahl der „Ein-Euro-Jobber“ grundsätzlich von einer Integrierbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt ausgegangen werden kann, ist nur eine sehr geringe Zahl von Betrieben bereit, die Betroffenen auch in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu übernehmen.

Die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind schließlich auch aus alterssicherungspolitischer Sicht bedenklich. Als eine Form der sozialversicherungsfreien Beschäftigung führen die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung zu keinem Zuwachs an Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Vor dem Hintergrund des sinkenden Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht gerade bei Langzeitarbeitslosen die Gefahr einer wachsenden Altersarmut und damit einer dauerhaften Abhängigkeit von staatlichen Fürsorgesystemen.

Der SoVD spricht sich mithin dafür aus, das Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahren“ zu überdenken und Arbeitsgelegenheiten mit Entgelt zu schaffen. Beschäftigungsprogramme, die auf eine längere Zeit angelegt sind, sollten nach Auffassung des SoVD stärker zielgruppenorientiert eingesetzt werden. Sie sollten nur denjenigen Arbeitssuchenden zur Verfügung stehen, bei denen eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist. Derartige Beschäftigungsprogramme sollten deshalb über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen organisiert werden, damit die Gefahr einer dauerhaften Abhängigkeit von staatlichen Fürsorgesystemen im Alter vermieden bzw. reduziert wird. In regelmäßigen Abständen ist die mögliche Integration in reguläre Beschäftigung zu prüfen.

Der SoVD unterstützt vor diesem Hintergrund die Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung durch sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte Beschäftigung („ehrlicher zweiter Arbeitsmarkt“) zu ersetzen. Die Forderung nach einem „Sozialen Arbeitsmarkt“ des SPD-Parteivorstandes in der Bremer Erklärung vom 6. Januar 2007 weist in die gleiche Richtung.

---

<sup>2</sup> Kettner, Rebien in: IAB-Forschungsbericht Nr. 2/2007, Seite 35 ff.;

## 5.2. Verlängerung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld

Der SoVD spricht sich weiterhin dafür aus, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verlängern.

Arbeitslose, die 55 Jahre und älter sind, haben nur noch für maximal 18 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere wurde bereits mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt im Jahr 2003 verabschiedet und ist im Februar dieses Jahres in Kraft getreten. Das spätere Inkrafttreten der verkürzten Bezugsdauer war mit der Erwartung verbunden, dass sich die Arbeitsmarktlage für Ältere bis 2006 verbessert und materielle Härten abgemildert würden.

Diese Erwartung hat sich nicht erfüllt. Nach wie vor ist jeder vierte Arbeitslose 50 Jahre und älter. Ältere Arbeitsuchende haben – auch trotz jahrelanger Berufserfahrung – besonders schlechte Chancen auf Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Dem überwiegenden Teil der älteren Arbeitslosengeld-Beziehenden gelingt es auf Grund der Arbeitsmarktlage nicht, innerhalb der maximalen Bezugsdauer von 18 Monaten eine neue Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Trotz intensiver Suche und intensiver Vermittlungsbemühungen durch die Arbeitsagenturen werden viele von ihnen auf den Leistungsbereich der fürsorgeorientierten Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) verwiesen. Dies ist nach Auffassung des SoVD nicht hinnehmbar, zumal sich viele ältere Arbeitsuchende oft über viele Jahre an der solidarischen Finanzierung der Arbeitslosenversicherung beteiligt haben.

Der Vorschlag aus der CDU für eine nach Beitragsjahren gestaffelte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ist nach Auffassung des SoVD nicht zielführend und hätte für viele Arbeitslose Benachteiligungen zur Folge. Selbst ältere Arbeitslose, deren Interessen dieser Vorschlag gerecht werden will, würden gegenüber dem bestehenden Recht benachteiligt. Während über 55-jährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen Arbeitslosengeldanspruch von 18 Monaten nach derzeitiger Rechtslage nur drei Beitragsjahre zurücklegen müssen, müssten sie dem CDU-Vorschlag zufolge 25 Beitragsjahre nachweisen.

Eine sachgerechte und finanzierbare Lösung ist nach Auffassung des SoVD in dem Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 5. Dezember 2006 zur Bezugsdauer von Arbeitslosengeld zu sehen. Hiernach soll die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für über 45-Jährige auf 15 Monate verlängert werden, wenn sie in den fünf Jahren vor der Arbeitslosigkeit 30 Beitragsmonate erreicht haben. Bei über 50-Jährigen mit drei Beitragsjahren soll die Bezugsdauer auf 18 Monate bzw. auf 24 Monate bei dreieinhalb Beitragsjahren verlängert werden.

Der Vorschlag verbessert den Arbeitslosengeldanspruch von 45-jährigen und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ohne andere Personengruppen zu benachteiligen. Der SoVD befürwortet auch die vom DGB vorgeschlagene Finanzierung über den so genannten Aussteuerungsbetrag. Diesen muss die Bundesagentur für Arbeit nach geltendem Recht für jeden Arbeitslosen an den Bund entrichten, der aus dem Leistungsbereich des SGB III in die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) wechselt. Die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld eröffnet den Arbeitsagenturen die Möglichkeit, ihre Vermittlungs- und Wiedereingliederungsbemühungen zu intensivieren und damit den Übergang in den Leistungsbereich des SGB II zu vermeiden.

### III. Schlussbemerkungen

Die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der älteren und älter werdenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss vordringliches Ziel von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft werden. Es ist nicht hinnehmbar, dass gerade in einer älter werdenden Gesellschaft der reiche Erfahrungsschatz und das hohe Erwerbspotential der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brach liegen und ungenutzt bleiben. Auch die Finanzprobleme der Sozialversicherungssysteme und öffentlichen Haushalte sind maßgeblich auf die unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung und überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit unter den älteren und älter werdenden Menschen zurückzuführen.

Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht des SoVD sehr zu begrüßen, dass sich die Bundesregierung mit der Initiative 50plus eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Verbesserung der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Ziel gesetzt hat. Der vorliegende Entwurf für ein Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen ist ein zentraler Bestandteil der Initiative 50plus. Er sieht allerdings nur geringfügige Änderungen bereits bekannter Förderinstrumente vor. Diese sind zwar – mit Ausnahme der erleichterten Befristung – im Ergebnis zu befürworten. Es dürfte indes fraglich sein, ob mit diesen marginalen Änderungen ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik für ältere Menschen erreicht werden kann.

Ein solcher Paradigmenwechsel erfordert nach fester Überzeugung des SoVD einen breiteren Handlungsansatz. Vor allem muss er auf beiden Seiten, also sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite, ansetzen. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dürfen nicht von ihrer Verantwortung für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen freigesprochen werden. Deshalb muss der Grundsatz des Förderns und Forderns für die Arbeitgeberseite ebenso Geltung finden wie für die Arbeitnehmerseite. Denn ohne einen grundlegenden Einstellungswandel bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird sich die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der älteren Menschen nicht wesentlich verbessern.

Die vielfachen Formen von offener und versteckter Altersdiskriminierung, wie beispielsweise die altersselektive Personal- bzw. Einstellungspolitik, Aufgabenzuweisung oder Fort- und Weiterbildungen in den Betrieben, müssen offensiver bekämpft werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stellt aus Sicht des SoVD ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Altersdiskriminierungen dar, muss allerdings als solches sowohl in den Betrieben als auch in der Politik stärker wahrgenommen und zum Einsatz gebracht werden.

Auch bei der Frage altersgerechter Arbeitsplätze und -bedingungen müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stärker in die Pflicht genommen werden. Mit einem Bonus- und Malussystem könnte beispielsweise ein Anreiz für Arbeitgeberinnen und

Arbeitgeber geschaffen werden, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Prävention in den Betrieben zu treffen bzw. zu fördern.

In diesem Zusammenhang muss auch die (Wieder-)Einführung einer Erstattungspflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geprüft werden, mit der die Entlassung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Kosten der sozialen Sicherungssysteme verhindert werden kann. Insoweit kann an die Regelung des § 147a SGB III angeknüpft werden, die im Februar des vergangenen Jahres ausgearbeitet ist. Auch die gegenwärtigen Regelungen zur Altersteilzeit müssen zu einer „echten“ Altersteilzeit weiterentwickelt werden und dürfen nicht länger als Instrument der betrieblichen Personalpolitik und auf Kosten der Sozialversicherungssysteme missbraucht werden.

Schließlich muss auch von der geplanten Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung Abstand genommen werden. Die Rente mit 67 wird die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der älteren und älter werdenden Menschen nicht lösen, sondern verschärfen. Sie wird die bereits bestehende Lücke zwischen Berufsaustritt und Renteneintritt weiter verlängern. Ältere Menschen würden entweder in Langzeitarbeitslosigkeit und „Hartz IV“ oder in Frührenten mit Abschlägen gezwungen, was einen weiteren Finanzdruck in den Sozialversicherungssystemen zur Folge hätte. Vorrangiges Ziel vor einer Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung muss sein, die sozialversicherungspflichtige Erwerbsbeteiligung älterer Menschen an die geltende Regelaltersgrenze von 65 Jahren heranzuführen.

Die Appelle an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ihrer Mitverantwortung für die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht zu werden, haben bislang nicht zu einem grundlegenden Einstellungswandel gegenüber Älteren geführt. Der SoVD sieht vor diesem Hintergrund die dringende Notwendigkeit, auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen der Initiative 50plus stärker in die Pflicht zu nehmen.

Berlin, 20. Februar 2007

DER BUNDESVORSTAND  
Abteilung Sozialpolitik