

Strategien und Maßnahmen gegen die Altersarbeitslosigkeit im Bodenseeraum

Agentur für Arbeit Ravensburg und EURES BODENSEE: Internationales Arbeitsmarktgespräch auf der IBO

Friedrichshafen – Was tun gegen die steigende Altersarbeitslosigkeit? Welche Beschäftigungsperspektiven haben ältere ArbeitnehmerInnen in der Bodenseeregion und welche Maßnahmen müssen dafür ergriffen werden? Diese Fragen standen im Mittelpunkt des Internationalen Arbeitsmarktgesprächs, das von der Agentur für Arbeit Ravensburg gemeinsam mit EURES BODENSEE wieder auf der IBO in Friedrichshafen durchgeführt wurde.

Für Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehören die älteren ArbeitnehmerInnen zum „harten Kern“ des Arbeitsmarktproblems. Dieser Befund stehe jedoch im krassen Widerspruch zu den längerfristigen Herausforderungen durch die demographische Entwicklung. „Zum einen sind die überwiegend beitragsfinanzierten sozialen Sicherungssysteme auf Dauer leichter zu finanzieren, wenn mehr Beschäftigung im Allgemeinen und eine höhere Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer im Besonderen realisiert würde. Zum anderen ist zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft die Erschließung quantitativer und qualitativer Personalreserven auch aus der Gruppe der älteren Arbeitnehmer unabdingbar“, so Walwei.

Maßnahmen-Mix

Was aber tun? Beispiele aus dem Ausland zeigen laut Walwei, dass es den einen „Königsweg“ für eine stärkere Teilhabe Älterer am Erwerbsleben nicht gibt. In den „erfolgreichen“ Ländern seien unterschiedliche Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigenquoten Älterer zu einem „Policy-Mix“ kombiniert worden.

Ausgangspunkt aller Überlegungen zur Erhöhung der Beschäftigung Älterer ist für den IAB-Vizedirektor der Abbau der nach wie vor bestehenden institutionellen Anreize zur Frühverrentung. Entscheidend sei dabei ein schrittweises und baldiges Auslaufen der Altersteilzeit und eine strikte Begrenzung des Zugangs in die Erwerbsminderungsrente.

Qualifikation kontinuierlich anpassen

Der dadurch stärkere Angebotsdruck für ältere Arbeitnehmer sei in den Betrieben dann leichter umsetzbar, wenn zwei Voraussetzungen gegeben seien:



- Zum einen würde sich die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhöhen, wenn man von der weithin üblichen Senioritätsentlohnung in den Betrieben Abschied nähme.
- Zum anderen gehe es um Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, durch die die spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen Älterer produktiv eingesetzt werden könnten.

Unabdingbar ist – so Dr. Walwei in seinem Vortrag -, „dass in Zukunft stärker als bisher Ältere in betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbezogen werden“.

Schweiz: Beschäftigungslücke

Johannes Rutz, Präsident von EURES BODENSEE und Leiter des Amts für Arbeit St. Gallen, konstatierte für den Schweizer Arbeitsmarkt ebenfalls eine paradoxe Situation: „Einerseits wird immer mehr die Altersarbeit propagiert, andererseits sind die älteren Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt kaum gefragt“.

Dass Frührenten daher stärker gefragt seien, sei kein Wunder. Nur: So könne es auf Dauer nicht weiter gehen. Angesichts ständig steigender Lebenserwartung, bei gleichzeitig abnehmender Lebensarbeitszeit und bei demographischer Abnahme der werktätigen Bevölkerung ist laut Rutz für die Schweiz eine Beschäftigungslücke voraussehbar. „Schon in wenigen Jahren werden weniger Jugendliche auf den Arbeitsmarkt kommen und viel Ältere den Arbeitsmarkt verlassen (Negativsaldo jährlich rund 20.000).“

Was tun um diese Lücke zu schließen? Für Rutz gibt es da nur drei Möglichkeiten, wenn das Wohlstandsniveau gehalten und die Sozialwerke auch weiterhin finanziert werden sollen:

- Einwanderung
- Produktivitätsfortschritte
- längeres Arbeiten.

Age-Management gefragt

Wer letzteres wolle, der müsse freilich die Arbeitsbedingungen ändern – „und nicht nur davon reden“, so der EURES-Präsident. Es brauche ein „Age Management“ in den Betrieben, das diesen Namen verdiene und u. a. Teilzeitarbeit, Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Jobwechsel und auch finanzielle Korrekturen beinhalte.

Vorarlberg: Zwei Strategien

Auch in Vorarlberg ist in den letzten Jahren laut dem stellv. Geschäftsführer des Arbeitsmarktservice (AMS), Anton Strini die Arbeitslosigkeit bei Personen über 50 „deutlich angestiegen“. Als Gründe dafür nannte Strini die insgesamt ungünstige Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie auch Maßnahmen der Pensionsreform in Österreich.



Derzeit ist laut Strini in Vorarlberg fast jeder fünfte männliche Arbeitslose und rund jede sechste arbeitslose Frau der Gruppe der über 50-Jährigen zuzurechnen. Das AMS Vorarlberg versucht laut Strini, mit zwei Strategien dieser ungünstigen Entwicklung entgegen zu wirken:

Mit dem präventiven Ansatz der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des Europäischen Sozialfonds wird angestrebt, Unternehmen dafür zu gewinnen, verstärkt in die berufliche Qualifizierung von älteren Arbeitnehmer/innen zu investieren. Arbeitsplatzsicherheit soll durch Höherqualifizierung optimiert werden. In der laufenden Förderperiode konnten seit dem Jahr 2000 bereits rund 4.000 diesbezügliche Förderansuchen für ältere Arbeitnehmer/innen genehmigt werden.

Spezifische Förderprogramme

Für Arbeitslose ab 50 stehen zu dem spezifische Förderprogramme bereit. So wurden laut Strini im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen temporäre Beschäftigungsmöglichkeiten in gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auch für ältere Arbeitslose eingerichtet.

Weiter können Unternehmen bei der Einstellung von älteren Arbeitslosen sog. Eingliederungsbeihilfen in Anspruch nehmen. Im Jahr 2005 hätten in Vorarlberg über 230 ältere Arbeitslose von solchen Beschäftigungsmaßnahmen profitiert. Zu dem kämen u. a. noch Qualifizierungsmaßnahmen (jährlich 1.000 Arbeitslose in Vorarlberg) und Unterstützungsmaßnahmen, um die Reintegrationschancen am Arbeitsmarkt zu verbessern, erläuterte Anton Strini.

Bodenseekreis: Sonderprogramm „Wegebau“

Ein neues Programm für Ältere präsentierte Jürgen Spatz, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Ravensburg. „Wegebau“ lautet der laut Spatz gelungene Arbeitstitel. Mit dem Sonderprogramm der Bundesregierung zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen sollen diesen zwei Personenkreisen Wege zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geebnet und gebaut werden.

„Mix an Förderungselementen“

Für dieses Wegebau-Programm stehen der Agentur für Arbeit Ravensburg für 2006 insgesamt 986.000 EURO zur Verfügung – „das ist richtig viel Geld, mit dem sich Sinnvolles anfangen lässt“, so Spatz. Konkret werde versucht mit einem „Mix an Förderungselementen“ möglichst vielen Menschen zu helfen, einen Arbeitsplatz zu finden bzw. zu erhalten.

Das Spektrum der Förderungen reicht laut Spatz von Maßnahmen zur Steigerung der Sozialkompetenz über Vermittlungsunterstützung für ältere Arbeitslose, Qualifizierungsmaßnahmen im Metall- und Lagerbereich bis hin zu einer Festbeitragsförderung (3.000 Euro) für Arbeitgeber, die ältere ArbeitnehmerInnen, die eigentlich von Entlassung bedroht wären, nicht entlassen, sondern innerbetrieblich qualifizieren und weiterbeschäftigen.