

# Der Arbeitsmarkt muss mit-altern

Projekt „Altersatlas“: Tübinger Sozialforscher kritisieren frühes Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit

TÜBINGEN (upf). Die Gesellschaft im Land altert – aber der Arbeitsmarkt hält bei der demographischen Entwicklung nicht mit. Nur noch 40 Prozent der Männer zwischen 60 und 65 (bei Frauen sogar nur 23 Prozent) sind in Baden-Württemberg erwerbstätig. Zu wenig, finden die Tübinger Sozialforscher Lucy Bangali und Josef Schmid in ihrem eben erschienenen „Altersatlas für Baden-Württemberg“, um die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme aufrecht zu erhalten.

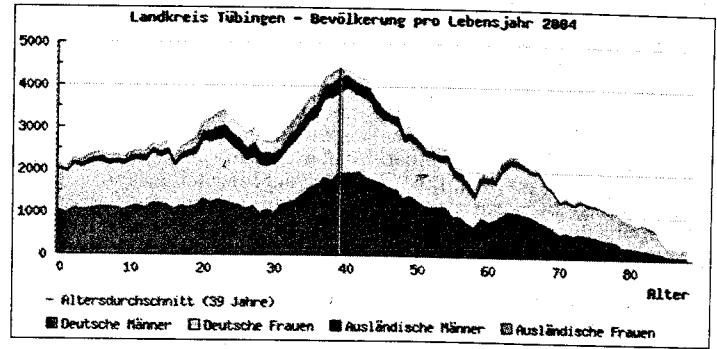
Der Abbau von Arbeitsplätzen wird zu einem großen Teil über Vorruhestandsregelungen und Altersteilzeit abgewickelt. Wer mit über 50 Jahren seinen Arbeitsplatz verliert, bleibt im Durchschnitt besonders lang arbeitslos. Durch diese beiden Entwicklungen fallen immer mehr ältere Menschen aus dem Arbeitsleben heraus. Dabei müsste der Trend in die andere Richtung gehen, sagen die Sozialwissenschaftlerin Bangali und der Politologe Schmid, schon im Hinblick darauf, dass das Renten-Einstiegsalter bis zum Jahr 2029 generell auf 67 Jahre erhöht wird. Das belegt auch die Fülle der im Altersatlas (einer Auftragsarbeit des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums) verarbeiteten statistischen Daten.

Doch die Arbeitswelt nimmt fortgeschrittenes Lebensalter vor allem unter dem Risiko-Aspekt wahr: „Das Defizitmodell drängt sich in den Vordergrund der Beurteilung Älterer.“ Man vermutet gesundheitliche Beeinträchtigung, weniger Flexibilität, Verlust von Qualifikation durch Langzeitarbeitslosigkeit. Nicht gesehen werde dagegen die Tatsache und die Chance, „dass das Humanpotenzial erhalten und weiterentwicklungsfähig

bleibt, wenn dieses rechtzeitig gefördert und genutzt wird.“

Unterstützt wird die defizitäre Sichtweise auf das Alter bei den Arbeitnehmern selbst durch die Angebote von Frühverrentungsmöglichkeiten und anderen Verlockungen, sich aus dem Arbeitsleben zurückzuziehen. Wer den Ruhestand vor Augen hat, wird selbst keinen großen Drang nach beruflicher Weiterbildung verspüren; aus betrieblicher Sicht erscheint diese als Investition ohne großen Nutzwert. Wie die Statistik zeigt, haben sich die Bewilligungen von Altersteilzeit vor allem in den alten Bundesländern seit 1997 bis 2004 versiebenfacht; erst 2005 zeichnet sich ein sehr schwacher Rückgang ab. Baden-Württemberg zählt mit Bayern und Nordrhein-Westfalen zu den besonders bewilligungsfreudigen Ländern bei Altersteilzeit.

Deren Praxis-Bilanz zeigt im übrigen, dass sie keineswegs der ursprünglichen Idee entsprechend genutzt wird, nämlich älteren Arbeitnehmern einen allmählichen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Vielmehr ist es in der Regel so, dass die Arbeitnehmer Vollzeit arbeiten, bis die Teilzeit-Deputate aufgebraucht sind, und sich dann doch auf einen Schlag verabschieden



Der Kreis Tübingen ist mit einem Bevölkerungs-Durchschnittsalter von 39 Jahren landesweit der jüngste. Und das Qualifikationsniveau älterer Arbeitnehmer/innen ist hier ungewöhnlich hoch – dank der Universität. Grafik: Altersatlas

– nur eben vor Erreichen des Rentenalters.

Angesichts der demographischen Entwicklung (weniger Nachwuchs von jüngeren Arbeitskräften) sind die Folgen des geringen Anteils älterer Arbeitnehmer am Erwerbsleben vor allem für die sozialen Sicherungssysteme fatal: Nur drei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind zwischen 60 und 65 Jahren, gegenüber einem Anteil der 40- bis 45-Jährigen von fast 16 Prozent.

Verhindert wird eine höhere Beschäftigung von Älteren vor allem durch die Personalpolitik der Unternehmen, stellen die Autoren fest. Hier halte sich die Auffassung, Ältere seien weniger produktiv als Jüngere. Auch die Hartz-Reformen haben die Beschäftigungschancen Älterer nicht verbessert, weil Frühverrentungsangebote die Wiedereingliederungsbestrebungen konterkarieren – dies zumal, nachdem seit dem 1. Februar 2006 Arbeitslose mit über 55 Jahren statt 32 nur noch 18 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Wer wird sich bei diesem Risiko auf Neuqualifikation und Jobsuche einlassen, wenn die Sicherheit eines vorgezogenen Ruhestands winkt?

Bezeichnend ist, dass die berufliche Weiterbildung von Über-50-Jährigen seit 1998 bundesweit von mehr als

26 000 auf nur noch etwas über 7 000 im Jahr 2003 zurückging. Auch Anreize wie der Beitragsbonus zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitgeber, die Arbeitslose über 55 einstellen, richteten kaum etwas aus.

Dies sind deshalb die Empfehlungen der Autoren: Unternehmen müssen sensibilisiert werden für die Leistungsfähigkeit der Älteren. Sie sollten ältere Mitarbeiter/innen ebenso an Qualifizierung und Weiterbildung („lebenslanges Lernen“) beteiligen wie jüngere. Denn „die Unternehmen werden gezwungen sein, Innovationen stärker mit älteren Arbeitskräften zu leisten“. Das Blockmodell der Altersteilzeit sollte abgeschafft werden. Zugleich müsse der Arbeitsmarkt altersgerechter gestaltet werden: mit speziellen Vermittlungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer, durch deren veränderten Einsatz in Betrieben und die gezielte Nutzung ihrer altersspezifischen Kompetenzen. Dazu gehört dann auch die entsprechende Gestaltung von tariflichen Arbeitszeiten und Vergütungen.

**INFO** Lucy Bangali, Josef Schmid, „Altersatlas für Baden-Württemberg: Das Potenzial älterer Arbeitnehmer. Fakten und Empfehlungen für Unternehmen, Bildungsträger und Beschäftigte.“ (Bisher nur gedruckt verfügbar; Internet-Version soll demnächst folgen.)



Lucy Bangali (links) ist Mitarbeiterin des Tübinger Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (FATK); Josef Schmid ist Professor am Institut für Politikwissenschaft der Universität. Archivbild: Faden