

Zur Arbeitsmarktsituation Älterer: Erwerbstätigkeit Älterer steigt, aber ungelöste Probleme mit Arbeitslosigkeit und sozialer Polarisierung beim Altersübergang

Einführung:

Die relativ gute Konjunktur hat auch die Arbeitsmarktsituation der Älteren in Teilen verbessert. Die steigenden Beschäftigtenzahlen und Beschäftigungsquoten Älterer müssen jedoch insofern relativiert werden, als durch die demografische Verschiebung geburtenstärkere Jahrgänge in das rentennahe Alter kommen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen ebenfalls zunehmend höher liegt als bei früheren Geburtskohorten. Zudem ist zu berücksichtigen, dass auf Grund der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze - die Rente mit 63 ist hiervon nur eine befristete Ausnahme - ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben nicht mehr möglich, bzw. für die betroffenen Arbeitnehmer/innen meist finanziell nicht mehr tragbar ist. Von daher kann nicht davon gesprochen werden, dass sich die Arbeitsmarktlage der Älteren insgesamt durchgreifend verbessert hätte. Teilweise ist die Entwicklung bei den Älteren sogar negativ oder bleibt hinter der von anderen Altersgruppen deutlich zurück.

Diese Analyse zeigt, wie sich die Arbeitsmarktsituation insbesondere der älteren Arbeitslosen bei differenzierterer Betrachtung darstellt und zeigt mögliche Änderungsbedarfe aus Sicht des DGB auf.

Die Diskussion um das gesetzliche Renteneintrittsalter übersieht häufig die Lücke, die zwischen dem Austritt aus dem Erwerbsleben und dem Rentenbeginn liegt. Arbeitsmarkt- wie rentenpolitisch sinnvoll sind deshalb Schritte, diese Lücke zu verkleinern und Arbeitnehmer/innen einen längeren Verbleib in *Guter Arbeit* zu ermöglichen. Dazu sind die Voraussetzungen in Betrieben und Verwaltungen zu schaffen, die bisher bei weitem noch nicht in ausreichendem Maße vorliegen. Zu diesem Aspekt wurde für diese Analyse eine Sonderauswertung des DGB-Indexes *Gute Arbeit* vorgenommen.

Gliederung:

Einführung

- I. Zur Arbeitslosigkeit und Beschäftigung Älterer
- II. Zum Qualifikationsniveau und zur Arbeitsförderung älterer Arbeitsloser
- III. Abgänge aus Arbeitslosigkeit
- IV. Statistische Sonderregelungen für Ältere
- V. Sonderauswertung DGB- Index *Gute Arbeit* zu Ältere
- VI. Gewerkschaftliche Vorschläge zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere

In aller Kürze

I. Zur Arbeitslosigkeit und Beschäftigung Älterer

Die Arbeitslosigkeit Älterer ist ebenso wie die Beschäftigung Älterer nach Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2010 gestiegen. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren mit rund 584.000 Älteren (55 Jahre oder älter) knapp 10 Prozent mehr Menschen ohne Beschäftigung als im Jahr 2010. Im gleichen Zeitraum ist die Gesamtarbeitslosigkeit um rund 10,5 Prozent gesunken. Allerdings hat sich auch die Zahl der Beschäftigten über 55 Jahre von 2010 bis 2014 um rund 1,1 Millionen erhöht¹, während die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in der Bevölkerung im gleichen Zeitraum nur um gut 650.000 zugenommen hat. Die gestiegene Alterserwerbstätigkeit beruht insofern auf mehreren Gründen: Dem demografischen Wandel mit der Alterung der Belegschaften, wobei zunehmend geburtenstarke Jahrgänge ins rentennahe Alter kommen; auf den vom Gesetzgeber geschlossenen „Vorruchstandstüren“; auf einer gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen und auch auf der stärkeren Nachfrage nach Arbeitskräften, die mit Verzögerung auch den Älteren grundsätzlich mehr Chancen eröffnet. Wie im Folgenden gezeigt wird, sind die Arbeitsmarktchancen aber je nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten sehr unterschiedlich.

Die Beschäftigungsquoten² Älterer steigen langsam aber stetig seit Jahren. Betrachtet man die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen (Ü55), so stieg die Quote seit Ende 2010 in den letzten vier Jahren um acht Prozentpunkte auf 47 Prozent³. Allerdings verläuft hier die Entwicklung *innerhalb* der Gruppe der Älteren deutlich zu Ungunsten der rentennahen Jahrgänge. Je näher die gesetzliche Altersgrenze, desto weniger Ältere sind noch in Beschäftigung. Bei den 55- bis 59-Jährigen stieg die Beschäftigungsquote von 2010 bis 2014 (jeweils Werte für Dezember) immerhin von 50,1 auf 57,5 Prozent. Bei den 60- bis 64-Jährigen im gleichen Zeitraum von 25,9 auf 35,3 Prozent, wobei die Beschäftigungsquote bei den 64-Jährigen bei gut 17 Prozent Ende 2014 lag.

D.h., innerhalb der Gruppe der Älteren partizipieren die rentennahen Jahrgänge weiterhin vollkommen unzureichend an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dies wirft die Frage nach der Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt auf, die für viele Arbeitnehmer/innen nur unter Inkaufnahme von Arbeitslosigkeit und mit dem Risiko drohender Altersarmut überbrückt werden kann.

Die Entwicklung der letzten Jahre ist nicht statisch, sondern ist insgesamt positiv zu bewerten. Die folgende Grafik zur Entwicklung der Bevölkerung und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im rentennahen Alter zeigt, wie sich beide Größen nach oben verschoben haben. Dabei ist die Zunahme der Beschäftigung stärker ausgefallen als das demografisch bedingte Anwachsen der Beschäftigtenzahl im rentennahen Alter. D.h., der demografische Effekt und die (echte) Zunahme der Alterserwerbstätigkeit haben in die gleiche Richtung gewirkt,

Arbeitslosigkeit und
Beschäftigung Älterer
gestiegen

Beschäftigungszu-
nahme und demogra-
fischer Effekt

¹ In 2015 hält der Trend steigender Alterserwerbstätigkeit an. Im März 2015 waren 5,15 Mio. in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre erwerbstätig; ein Plus im Vergleich zum Vorjahr um rund 250.000. Bevölkerungszahlen für 2015 hat das Statistische Bundesamt noch nicht vorgelegt.

² Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer bestimmten Personengruppe an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung. Die Erwerbstätigenquote wird hier nicht herangezogen; unter diese fallen nach dem ILO-Konzept von Erwerbstätigkeit auch geringfügige Tätigkeiten bis hin zu sog. 1-Euro-Jobs.

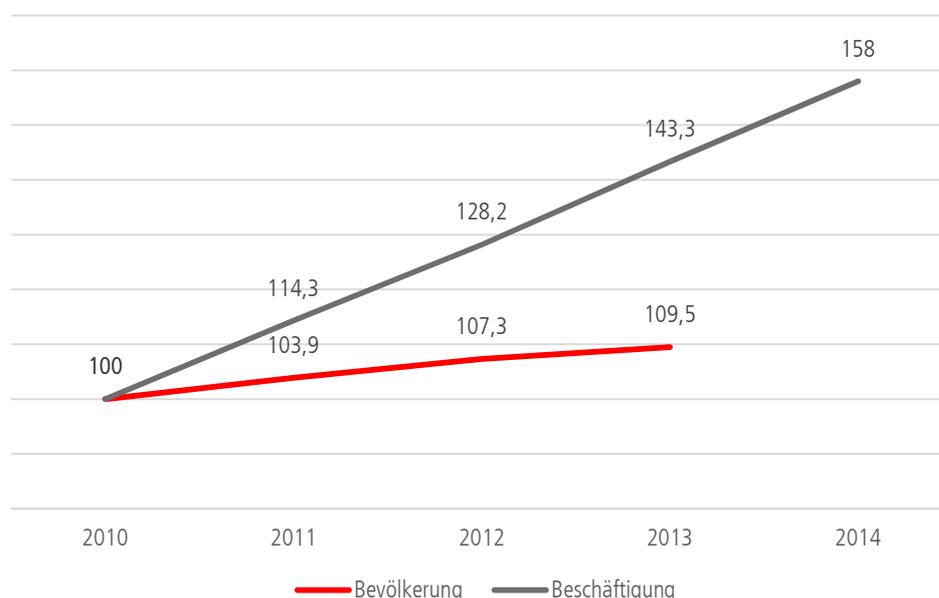
³ Vergleich der Daten Dez. 2010 und Dez. 2014, siehe BA, Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren, Juni 2015, S. 7.

wobei die Steigerungsraten bei den Beschäftigten immer höher waren als die Zunahme der Kohortenstärke der rentennahen Jahrgänge.

Die der Grafik zugrundeliegenden absoluten Werte sind einer im Anhang beigefügten Tabelle zu entnehmen. Hier zeigt sich differenziert, dass die relativen Fortschritte bei den rentennächsten Jahrgängen zwar beachtlich sind, aber auf niedrigem absolutem Niveau erfolgen. Von daher bleibt das Problem ungelöst, dass sich die Arbeitsmarktchancen mit der Nähe zum gesetzlichen Rentenalter stetig verringern.

Grafik 1:

Entwicklung der Bevölkerung und Beschäftigung im rentennahen Alter, 60 – 64 Jahre, (2010 = 100)



Quelle: BA-Sonderauswertung und eigene Berechnungen; der Wert zur Bevölkerung 2014 liegt noch nicht vor.

Eine zweite Segmentierung innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitnehmer verläuft entlang des Qualifikationsniveaus. Über alle Qualifikationsstufen hinweg konnten die Beschäftigungsquoten innerhalb der letzten fünf Jahre gesteigert werden, mit zunehmender Rentennähe aber auf niedrigerem Niveau. Vergleicht man aber die Merkmale mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung, wird deutlich, dass sich die Fortschritte auf die qualifizierte Arbeitnehmerschaft beschränken. Bei Älteren ohne Berufsausbildung hat die Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren überwiegend stagniert, teilweise war sie sogar negativ. D.h., von der Verbesserung der Arbeitsmarktlage für Ältere haben nicht alle gleichermaßen profitiert. Sie ist weitgehend auf die besser Qualifizierten beschränkt geblieben und hat damit deren relative Arbeitsmarktsituation verbessert. Insofern hat sich die Polarisierung entlang des Qualifikationsniveaus innerhalb der Gruppe der Älteren verfestigt.

Polarisierung nach Qualifikation

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten nach Qualifikationsniveau⁴

Beschäftigungsquoten zum 30.06. des Jahres							
Qualifikation		15 bis 64 Jahre	60 Jahre	61 Jahre	62 Jahre	63 Jahre	64 Jahre
insgesamt	2010	51,4	37,3	32,1	25,2	18,1	11,1
	2011	52,5	38,6	33,7	28,9	17,7	14,4
	2012	54,7	44,2	35,9	30,5	20,6	14,3
	2013	55,1	47,2	41,4	32,1	21,8	16,3
	2014	55,9	49,4	45,1	37,4	23,8	17,4
ohne abge- schlossene Berufsaus- bildung	2010	7,2	4,4	3,9	3,1	2,2	1,4
	2011	7,2	4,3	3,9	3,4	2,1	1,7
	2012	-	-	-	-	-	-
	2013	6,1	4,2	3,7	3,0	2,0	1,6
	2014	6,2	4,2	3,9	3,3	2,2	1,6
mit abge- schlossener Berufsausbil- dung	2010	34,6	26,3	22,4	17,4	12,2	7,1
	2011	35,4	27,4	23,6	20,1	11,9	9,4
	2012	-	-	-	-	-	-
	2013	34,3	31,0	27,2	21,0	13,7	10,0
	2014	35,1	32,8	29,8	24,7	15,3	10,9
Fachhoch- u. Hochschulab- schluss	2010	7,1	4,6	4,1	3,2	2,6	1,7
	2011	7,5	4,9	4,4	3,8	2,6	2,2
	2012	-	-	-	-	-	-
	2013	7,3	5,8	5,0	4,0	3,0	2,4
	2014	7,7	6,2	5,7	4,7	3,3	2,6
Ausbildung unbekannt	2010	2,5	2,0	1,8	1,5	1,2	0,9
	2011	2,5	2,0	1,8	1,6	1,1	1,0
	2012	-	-	-	-	-	-
	2013	7,4	6,3	5,4	4,2	3,0	2,3
	2014	6,8	6,2	5,6	4,7	3,1	2,4

Quelle: Sonderauswertung BA-Beschäftigungsstatistik, Sept. 2015

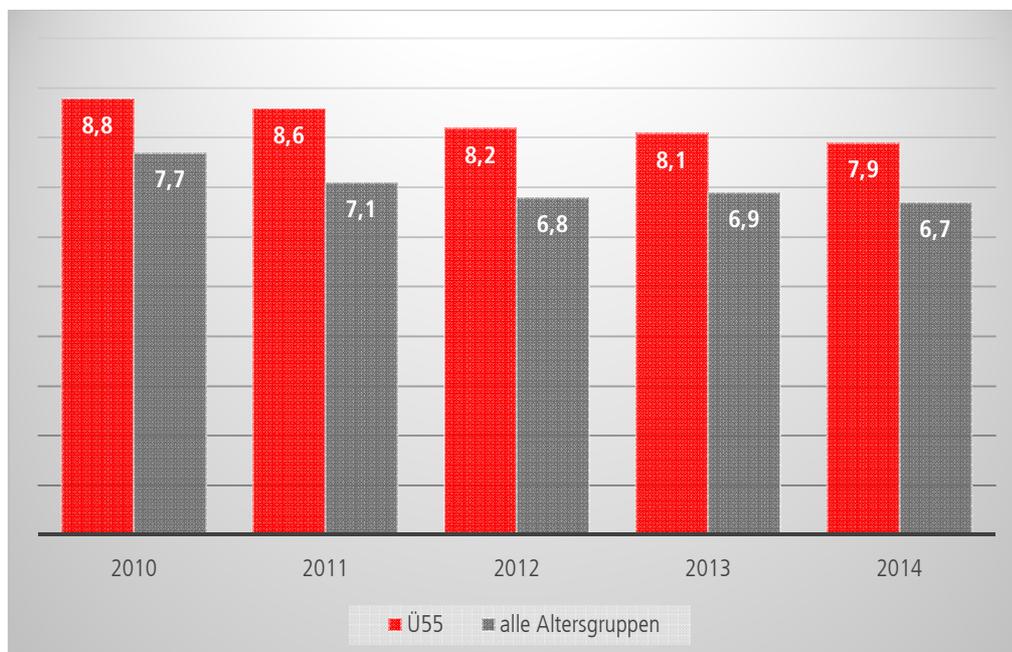
Aussagekräftiger als die absoluten Zahlen zur Arbeitslosigkeit ist die relative Betroffenheit Älterer von Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote der über 55-Jährigen liegt nach Überwindung

⁴ Bezugsgröße für die qualifikationsspezifischen Beschäftigungsquoten ist jeweils die gleichaltrige Gesamtbevölkerung, nicht die Bevölkerung mit gleichem Qualifikationsniveau.

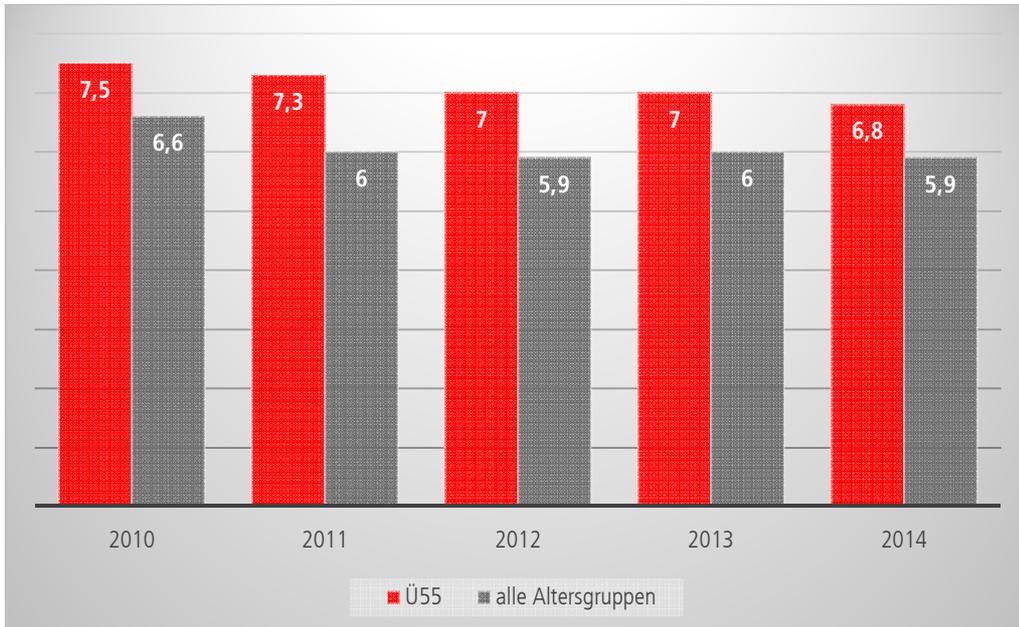
der Wirtschaftskrise 2008/2009 deutlich um 1,1 bis 1,4 Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Beide Quoten sind rückläufig, die Quote der Älteren bleibt aber auf deutlich höherem Niveau. Die Entwicklung im Osten verläuft entsprechend, aber auf höherem Niveau im Vergleich zum Westen. Für Westdeutschland ist allerdings seit 2011 weitgehend Stagnation festzustellen.

Während der Finanzkrise war der Abstand der beiden Quoten noch deutlich geringer und lag 2009 bei einer um 0,6 Prozentpunkte höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei den Älteren. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass Ältere bzw. langjährig Beschäftigte in der Regel einen besseren Kündigungsschutz haben und vor Entlassungen während der Krise besser geschützt waren als jüngere und häufiger prekär beschäftigte Arbeitnehmer/innen.

Grafik 2:
Arbeitslosenquoten Älterer (Ü55) im Vergleich, (alle zivilen Erwerbspersonen)
Bund



Grafik 3:
Arbeitslosenquoten Älterer (Ü55) im Vergleich, (alle zivilen Erwerbspersonen)
West



Grafik 4:
Arbeitslosenquoten Älterer (Ü55) im Vergleich, (alle zivilen Erwerbspersonen)
Ost



Quelle: BA-Statistik

Für die relativ höhere Betroffenheit Älterer von Arbeitslosigkeit sind die rentennahen Jahrgänge verantwortlich. Die Zahl der 60- bis 64-jährigen Arbeitslosen hat im letzten Jahrzehnt um etwa das Dreieinhalbfache zugenommen, während die Zahl der arbeitslosen jüngeren Älteren (55 bis 59 Jahre) um ein Fünftel abgenommen hat. Insofern zeigt sich bei der Arbeitslosigkeit eine spiegelbildliche Entwicklung zu den Beschäftigungsquoten Älterer. Je näher das Rentenalter, desto schlechter die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Arbeitslosigkeit Älterer würde noch höher ausfallen, wenn sie nicht durch vorzeitige Verrentung in Alters- oder Erwerbsminderungsrenten, mit erheblichen Rentenabschlägen und damit oft gegen die Intention der Betroffenen sowie durch Altersteilzeit gedrückt würde. Auch bestehen statistische Sonderregelungen in der Arbeitsmarktpolitik, die die Arbeitslosenzahl Älterer niedriger halten als sie faktisch ist⁵.

Für die relativ hohe Altersarbeitslosigkeit ist nicht eine hohe Zahl von Zugängen in Arbeitslosigkeit entscheidend. Es liegen auch keine Anhaltspunkte vor, dass einer erhebliche Zahl älterer Beschäftigter oder ihre Arbeitgeber eine Arbeitslosigkeitsphase vor dem Übergang in die Altersrente bewusst einplanen bzw. in Kauf nehmen. Verantwortlich für die hohe Altersarbeitslosigkeit ist vielmehr das hohe Verbleibsrisiko, wenn Ältere erst einmal ihren Job verloren haben.

Dies lässt sich an der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit gestaffelt nach Alter ablesen und auch an der relativ geringen Zahl von Übertritten Älterer aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Von den im Jahresdurchschnitt 2014 rund 580.000 Arbeitslosen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre sind fast die Hälfte (48,8 Prozent) bereits ein Jahr oder länger arbeitslos. Fast jede/r zweite ältere Arbeitslose ist damit langzeitarbeitslos. Bei den Arbeitslosen im Alter unter 55 Jahren (2,31 Mio.) ist dies hingegen „nur“ zu rund 34 Prozent der Fall.

Die durchschnittliche Verbleibdauer in Arbeitslosigkeit der Älteren steigt dabei seit Jahren. Allein vom Jahr 2013 zum Folgejahr stieg die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen um drei Wochen auf 91 Wochen. Eine differenzierte Auswertung der durchschnittlichen bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt, dass 2014 die durchschnittliche Dauer bei den über 55-Jährigen mit 650 Tagen deutlich über der durchschnittlichen Dauer bei den Jüngeren (15 bis 54-Jährige) mit 438 Tagen lag. Das Problem der verhärteten Altersarbeitslosigkeit tritt dabei im Hartz-IV-System wesentlich stärker auf als im Versicherungssystem SGB III. Dort lag die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer der Älteren im Jahr 2014 bei 854 Tagen, während sie im Versicherungssystem mit 406 Tagen weniger als die Hälfte betrug.

Ältere häufiger dauerhaft arbeitslos

Altersarbeitslosigkeit verschiebt sich ins Hartz-IV-System

⁵ Siehe Kap. IV.1.

Tabelle 2:

Durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen nach Geschlecht und Alter Deutschland, West- und Ostdeutschland, Jahresdurchschnitt 2014										
	Insgesamt			15 bis 54 Jahre			55 bis 64 Jahre			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	
Deutschland	481	458	508	438	418	461	650	611	698	
Westdeutschland	484	461	510	444	421	470	653	625	688	
Ostdeutschland	473	450	501	424	413	437	644	580	720	

Quelle: BA-Statistik, Sonderauswertung Mai 2015

II. Zum Qualifikationsniveau und zur Arbeitsförderung älterer Arbeitsloser

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren gut 580.000 Personen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre arbeitslos, davon knapp die Hälfte langzeitarbeitslos. Anders als vielfach angenommen, handelt es sich bei älteren Arbeitslosen keinesfalls durchgehend um Menschen mit niedrigen Qualifikationsprofilen. Nur ein Drittel der älteren Arbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung. 55 Prozent verfügen über eine betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung und der Rest sogar über eine akademische Ausbildung. Das Problem einer mangelnden Berufsqualifikation tritt dabei bei Frauen etwas häufiger auf als bei Männern.

Ältere häufig qualifiziert

Gut 37 Prozent der älteren arbeitslosen Frauen verfügen über keine Berufsausbildung, hingegen nur knapp 31 Prozent der älteren arbeitslosen Männer.

Sehr viel deutlicher als die Geschlechtsunterschiede ist der Ost-West-Vergleich. Während in Westdeutschland 42 Prozent der älteren Arbeitslosen über keine Berufsausbildung verfügen (Männer 38 Prozent, Frauen knapp 47 Prozent), sind es im Osten nur 16 Prozent (Männer 15 Prozent, Frauen 17 Prozent). Hier wirkt das Ausbildungssystem der DDR bei den Älteren noch nach, ohne jedoch die realen Arbeitsmarktchancen Älterer in Ostdeutschland bessern zu können.

Wenn arbeitslose Ältere durchaus über Qualifikationen verfügen, macht eine „Auffrischung“ vorhandener Kenntnisse und Erfahrungen arbeitsmarktpolitisch Sinn. Die Weiterbildungsförderung sowohl im Versicherungssystem SGB III, als auch noch stärker im Fürsorgesystem SGB II, sowie generell die Weiterbildungsbeteiligung Älterer sind jedoch seit Jahren rückläufig, auch wenn inzwischen wieder ein leichter Aufwärtstrend bei der berufsabschlussorientierten Weiterbildungsförderung zu verzeichnen ist. Die Mittelkürzungen, gerade im Hartz-IV-System, haben die Zugänge auch Älterer zur Weiterbildung erheblich verengt, und damit dazu beigetragen, ältere Arbeitslose dauerhaft vom Arbeitsmarkt abzuhängen. Die Kürzungen der Arbeitsförderung im Zuge der sog. Instrumentenreform 2012 schlagen auch bei den älteren Arbeitslosen noch voll durch.

Mittelkürzungen in der Arbeitsförderung

Während Arbeitslose ab 50 Jahren rund ein Drittel aller Arbeitslosen ausmachen, beträgt ihr prozentualer Anteil an den geförderten Arbeitsmarktmaßnahmen nur ca. 15 Prozent⁶. Damit ist die Wahrscheinlichkeit für Ältere, an einer Maßnahme partizipieren zu können, deutlich geringer als für andere Altersgruppen. Erschwerend kommt hinzu, dass der Zugang zu bestimmten Maßnahmen, insbesondere Weiterbildung, noch stärker unterdurchschnittlich ist. So betrug der Anteil von 50-Jährigen oder Älteren an Weiterbildungsmaßnahmen im März 2015 nur 11 Prozent. Die Arbeitsförderung befindet sich damit für alle Altersgruppen insgesamt auf niedrigerem Niveau als noch vor der Instrumentenreform und die unterproportionale Berücksichtigung von Älteren kommt erschwerend hinzu. Das durchaus positiv evaluierte Sonderprogramm „Perspektive 50plus“ für eine Reihe von Jobcentern kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich die Arbeitsförderung für Ältere insgesamt verschlechtert hat.

Ältere unterdurchschnittlich gefördert

Betrachtet man die Entwicklung am aktuellen Rand, so ist die Arbeitsförderung für Ältere im Vorjahresvergleich noch einmal geringfügig um ca. drei Prozent gesunken. Im März 2015 konnten knapp 126.000 Ältere ab 50 Jahren an einer Maßnahme teilnehmen. In jüngerer Vergangenheit ist dabei der Einbruch bei den Beschäftigung schaffenden Maßnahmen auffällig. Diese haben im Vorjahresvergleich um über 22 Prozent bei den Älteren auf nur noch gut 37.000 Teilnehmer/innen im Bestand abgenommen. Hier macht sich die Streichung von bestimmten Beschäftigungsmaßnahmen (Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und „Bürgerarbeit“) durch den Gesetzgeber sowie der Rückgang bei Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante (sog. 1-Euro-Jobs) bemerkbar. Der vorsichtige Neustart bei der öffentlich geförderten Beschäftigung der jetzigen Regierung mit den beiden Sonderprogrammen Soziale Teilhabe und dem ESF-Langzeitarbeitslosenprogramm kann hier nur punktuell entgegenwirken⁷.

III. Abgänge aus Arbeitslosigkeit

Auch für Ältere ist der Arbeitsmarkt in Bewegung, d.h. es gibt eine hohe Zahl Zu- und Abgänge in bzw. aus Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2014 wurden 1,86 Mio. Ältere ab 50 Jahren neu arbeitslos, ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozent. Davon kamen aus Erwerbstätigkeit knapp 739.000, ebenfalls ein leichter Anstieg im Vorjahresvergleich um 0,7 Prozent. Im gleichen Jahr konnten 1,95 Mio. Ältere ihre Arbeitslosigkeit beenden, 2,2 Prozent mehr als im Vorjahr. Jedoch nur rund 545.000 durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. D.h., der Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit lag um fast 200.000 Personen höher als die Abgänge in Erwerbstätigkeit.

Die folgende Tabelle zeigt, welche Gründe für die Beendigung der Arbeitslosigkeit Älterer verantwortlich waren und wie dies im Vergleich mit allen Altersgruppen aussieht. Dabei ist auffällig, dass die Abgänge in Nichterwerbstätigkeit, also etwa in Krankheit oder auch Verrentung, sowohl für alle Altersgruppen als auch im besonderen Maße für die Älteren der Hauptabgangsgrund sind. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist bei allen Altersgruppen nur für ein Drittel der Abgänge verantwortlich, bei den Älteren liegt dieser Wert noch einmal um rund fünf Prozentpunkte niedriger.

Abgänge in Nichterwerbstätigkeit dominieren

⁶ BA Analytikreport Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren, Juni 2015 (Daten für März 2015).

⁷ Vgl. *Soziale Sicherheit*, Nr. 6/2015, Position.

Die mangelnde Berücksichtigung Älterer bei Arbeitsförderungsmaßnahmen zeigt sich auch in dem im Vergleich zu allen Altersgruppen (21,5 Prozent) deutlich niedrigeren Anteil (14,3 Prozent) der Älteren beim Abgangsgrund Vermittlung in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (oder Ausbildung).

Die Abgangsstatistik zeigt einmal mehr, wie schwierig es für Ältere ist, einen neuen Job zu finden, wenn sie erst einmal den vorhandenen verloren haben.

Tabelle 3:

**Abgänge aus Arbeitslosigkeit
(Jahreszahlen 2014)**

	alle Altersgruppen	in %	Ü 50	in %
Gesamt	7.759.371	100,0	1.948.600	100,0
davon:	2.554.351	32,9	545.334	28,0
• in Erwerbstätigkeit				
• in Ausbildung/Maßnahmen	1.664.447	21,5	279.120	14,3
• in Nichterwerbstätigkeit	2.993.637	38,6	999.349	51,3
• sonstige	546.936	7,0	124.797	6,4

Quelle: BA-Statistik, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Abgänge Arbeitsloser in Erwerbstätigkeit am aktuellen Rand (Januar bis Oktober 2015), zeigt sich ebenfalls die schlechtere Arbeitsmarktsituation für Ältere. Eine Gegenüberstellung der Abgänge aus Arbeitslosigkeit für alle Altersgruppen mit denen für die Gruppe der Älteren (Ü50) ergibt, dass in beiden Fällen die Abgänge in Erwerbstätigkeit nicht an erster Stelle stehen, sondern die in Nichterwerbstätigkeit. Bei den Älteren ist dies aber in sehr viel stärkerem Maße der Fall. Jede zweite Beendigung einer Arbeitslosigkeit bei Älteren ist ein Abgang in Nichterwerbstätigkeit; bei allen Arbeitslosen ist dies „nur“ zu rund 38 Prozent der Fall.

Tabelle 4:

Abgänge aus Arbeitslosigkeit, (Januar bis Oktober 2015)

	alle Altersgruppen	in %	Ü 50	in %
Gesamt	6.425.876	100,0	1.659.083	100,0
davon:				
• in Erwerbstätigkeit	2.155.222	33,5	478.579	28,8
• in Ausbildung/Maßnahmen	1.389.352	21,6	240.293	14,5
• in Nichterwerbstätigkeit	2.431.043	37,8	832.404	50,1
• sonstige	450.259	7,1	107.807	6,6

Quelle: BA-Statistik, eigene Berechnungen

Die schlechteren Chancen älterer Arbeitsloser auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt werden auch im Vergleich der sog. Abgangsraten deutlich. Diese Rate beschreibt die Chance von Arbeitslosen, innerhalb eines Monats eine Beschäftigung auf dem sog. ersten Arbeitsmarkt (incl. Ausbildung) aufzunehmen, bezogen auf den Arbeitslosenbestand im Vormonat. Im Juni 2015 betrug die Abgangsrate der 55-Jährigen oder Älteren 3,2 Prozent. Bei den Arbeitslosen zwischen 25 und 54 Jahren (über beide Rechtskreise hinweg) lag die Rate mit 7 Prozent mehr als doppelt so hoch⁸.

Jobchancen Jüngerer
doppelt so gut

IV. Statistische Sonderregelungen für Ältere

Die Arbeitslosigkeit Älterer ist auch aufgrund statistischer Sonderregelungen noch unterzeichnet. Auch wenn die Regelung zum erleichterten Bezug von Arbeitslosengeld (§ 428 SGB III bzw. § 65 SGB II) inzwischen ausgelaufen ist, greift eine Sonderregelung im SGB II für das Hartz-IV-System in zunehmendem Maße. § 53a Abs. 2 SGB II regelt, dass Arbeitslose nach Vollendung des 58. Lebensjahres aus der Arbeitslosenstatistik gestrichen werden, wenn ihnen das Jobcenter in den letzten zwölf Monaten kein Jobangebot gemacht hat bzw. machen konnte. Über diese Regelung scheiden zunehmend Ältere aus der Arbeitslosenstatistik aus. Im Juni 2015 waren es bereits knapp 167.000, ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,6 Prozent. Der DGB lehnt diese Sonderregelung ab, da sie einen völlig falschen Anreiz für die Jobcenter setzt und das Problem der Altersarbeitslosigkeit künstlich klein rechnet.

Ebenfalls lehnt der DGB die sog. Zwangsverrentung ab, die Hartz IV-Empfänger/innen zwingt, auch gegen ihren Willen vorzeitig Altersrente zu beantragen, sobald dies rechtlich möglich ist, frühestens mit 63 Jahren (§ 12a SGB II). Dabei fallen erhebliche Rentenabschläge (bis zu 14,4 Prozent für vier Jahre vorzeitigen Bezug der Altersrente) an, die bis zum Lebensende fortwirken. Die Bundesregierung ist ausweislich ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage im Parlament nicht in der Lage, den Umfang der Zwangsverrentungen zu beziffern⁹. Inzwischen liegt zumindest ein Eckpunktepapier einer Koalitionsarbeitsgruppe zu Flexiblen Altersübergängen vor, das zumindest eine Beschränkung der „Zwangsverrentung“ vorschlägt.

Falsche Anreize
für Jobcenter

Schließlich entlastet auch die Altersteilzeit, die frühestens ab 55 Jahren möglich ist, den Arbeitsmarkt für Ältere. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass ab 2010 keine neuen Fälle mehr in die BA-Förderung aufgenommen werden können. Insofern sind die Fallzahlen der BA-geförderten Altersteilzeit stark rückläufig. Im Juni 2015 wurden rund 37.500 Arbeitnehmer/innen durch die BA gefördert, ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahresmonat um 42 Prozent. Altersteilzeit ohne BA-Förderung ist weiterhin möglich. Insgesamt befanden sich Ende 2013 knapp 390.000 Personen¹⁰ in Altersteilzeit (aktive oder passive Phase), d.h. noch nicht im Ruhestand sondern in einer Übergangsphase, die statistisch auch in der passiven Phase als Beschäftigung gezählt wird.

⁸ BA-Statistik, Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen.

⁹ Siehe Bundestags-Drs. 18/152 vom 10. Dezember 2013.

¹⁰ BA, Arbeitsmarkt in Zahlen, Altersteilzeit, 2014.

Die genannten Sonderregelungen tragen dazu bei, den Arbeitsmarkt für Ältere statistisch zu entlasten und somit besser erscheinen zu lassen, als er in Wirklichkeit ist. Berücksichtigt man auch noch die sog. Stille Reserve, also ältere Arbeitnehmer, die eine Arbeitsmarktmaßnahme absolvieren sowie diejenigen, die sich bereits von der Jobsuche über Jobcenter bzw. Arbeitsagentur abgewendet haben, ergibt sich ein umfassenderes Bild von der Unterbeschäftigung Älterer. Die BA ist für das Jahr 2012 von insgesamt 900.000 Personen in der Altersgruppe der über 55-Jährigen ausgegangen (ohne Kurzarbeit, Altersteilzeit, Frühverrentung)¹¹, die als unterbeschäftigt gelten, in Relation zu rund 546.000 registrierten älteren Arbeitslosen.

V. Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit zu Älteren

Um die Situation Älterer am Arbeitsmarkt aus Sicht der Betroffenen zu spiegeln, eignet sich eine repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter, die seit 2007 für den DGB durchgeführt wird. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten und stellt eine eigenständige Forschungsleistung des DGB dar, die in Kooperation mit verschiedenen Partnern erbracht wird¹².

Für *amp aktuell* wurde eine Sonderauswertung speziell zur beruflichen Belastung Älterer vorgenommen, die Befragungsergebnisse aus drei Jahren (2012 bis 2014) zusammenfasst, um längerfristige Trends aufzeigen zu können. Insgesamt schätzt danach jede/r zweite Beschäftigte (50,4 Prozent im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014) die eigene berufliche Belastung so ein, dass die jetzige Tätigkeit unter den derzeitigen Anforderungen „wahrscheinlich nicht“¹³ bis zum Rentenalter ausgeübt werden kann.

Diese Einschätzung ist unabhängig vom Geschlecht und auch, ob jemand befristet arbeitet oder nicht. Wer in der Zeitarbeitsbranche arbeitet, glaubt hingegen zu knapp 60 Prozent, nicht bis zur Rente leistungsfähig zu bleiben. Von den Arbeitern und Angestellten in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst glauben jeweils 51 Prozent, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben können. Unter den Beamten liegt der Anteil bei nur 39 Prozent.

Die negative Einschätzung, die eigene Tätigkeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können, korreliert eng mit der schulischen Qualifikation sowie mit dem Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit. Wer einen Hauptschulabschluss hat, ist zu 59 Prozent überzeugt, die Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können. Mit steigendem schulischem Qualifikationsniveau sinkt dieser Anteil auf 39 Prozent bei Abiturienten.

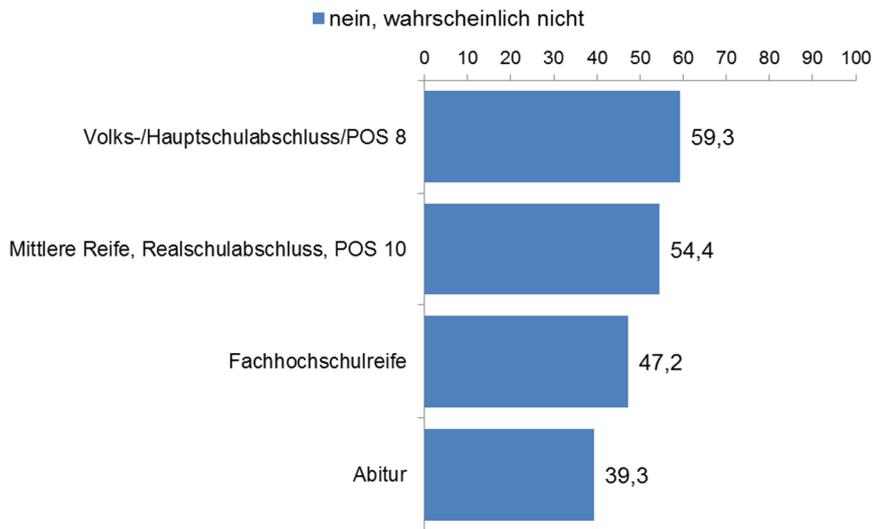
Jede/r Zweite mit ungünstiger Prognose

¹¹ BA, der Arbeitsmarkt in Deutschland – Ältere am Arbeitsmarkt, 2013.

¹² <http://index-gute-arbeit.dgb.de>

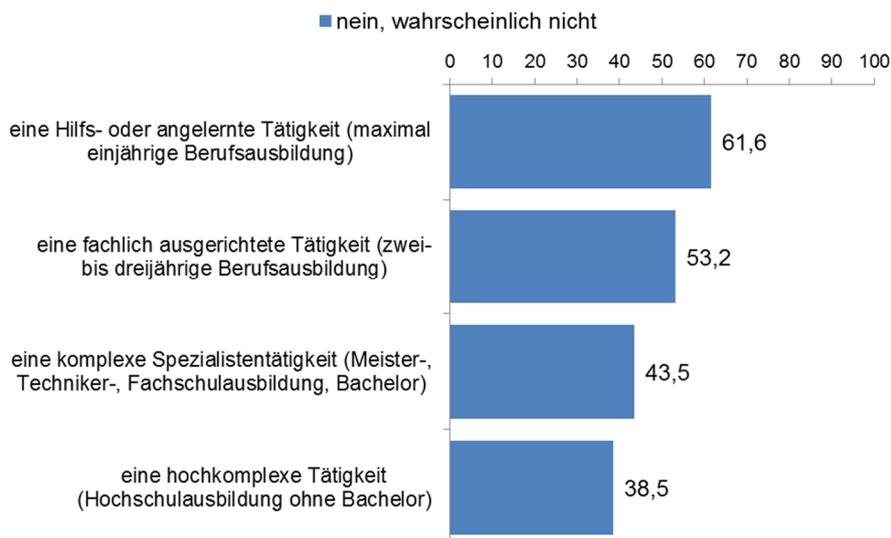
¹³ Die Erhebungsfrage im Index lautet: „Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“. Ausgewiesen ist hier nur die Antwort „wahrscheinlich nicht“ in Prozent (ohne Berücksichtigung von „weiß nicht“).

Grafik 5:



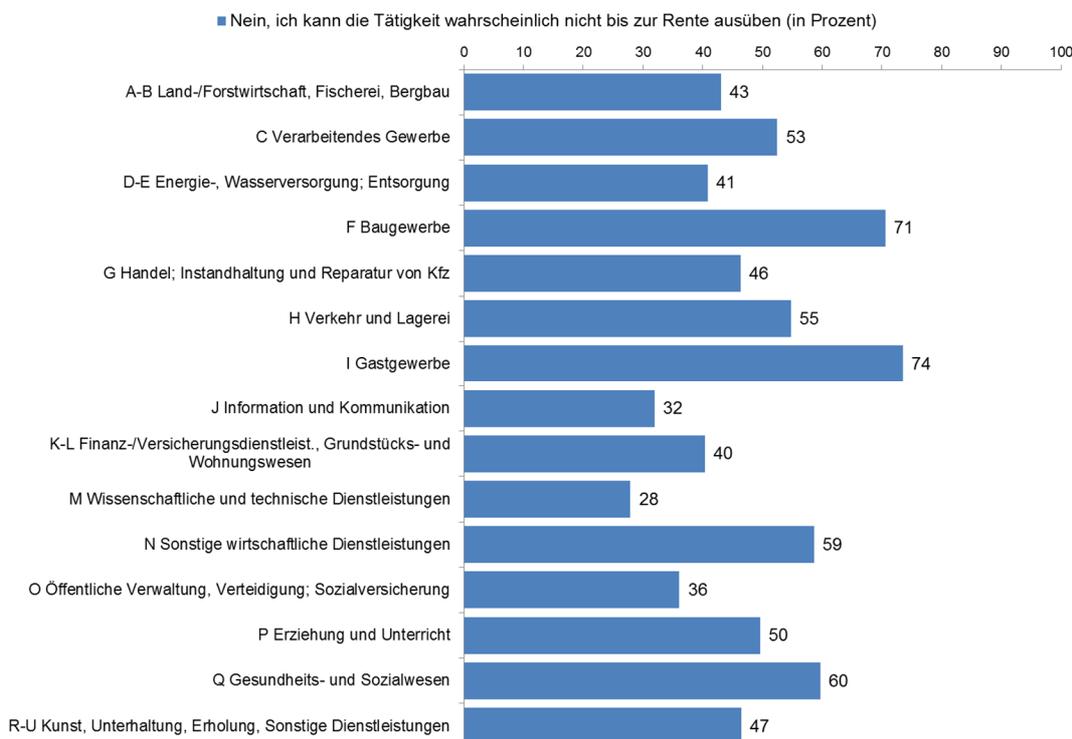
Entsprechend ist bei Beschäftigten, die eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit ausüben, die Erwartung, die Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können mit fast 62 Prozent am höchsten, während Beschäftigte in hochkomplexen Tätigkeiten dies nur zu 39 Prozent erwarten.

Grafik 6:



Nach Branchen differenziert, ist die Erwartung im Gastgewerbe (74 Prozent), im Baugewerbe (71 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (60 Prozent) besonders negativ. Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes (53 Prozent) ragt der Bereich „Nahrungsmittelherstellung“ mit 61 Prozent besonders negativ hervor.

Grafik 7:



VI. Gewerkschaftliche Vorschläge zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Aus der Analyse der Daten zur Arbeitsmarktsituation Älterer ergibt sich die Schlussfolgerung, den Eintritt von Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter möglichst zu vermeiden. Von daher sind Überlegungen, den Kündigungsschutz für Ältere zu reduzieren, von vorneherein kontraproduktiv. Vielmehr sollte es aus Gewerkschaftssicht zentraler Ansatzpunkt sein, die Beschäftigung möglichst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu sichern. Dazu sind alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen erforderlich, die heute bei weitem noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. Vielmehr unterscheiden sich die Arbeitsplätze von älteren Beschäftigten bezüglich der gestellten Anforderungen in der Regel nicht von denen der jüngeren¹⁴.

Es mangelt immer noch an präventiv wirkenden Angeboten betrieblicher Gesundheitsförderung sowie an einer altersgerechten Gestaltung von Arbeitszeiten. Alters- bzw. altersbezogene Regelungen in „Demografie-Tarifverträgen“ konnten in den letzten Jahren in einigen Branchen getroffen werden, so etwa für die chemische Industrie. Es fehlt aber an einer Flächenwirkung gerade mit Blick auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber.

Arbeitsbedingungen
oft noch unzu-
reichend

Ohne eine altersgerechte betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik wird sich der niedrige Anteil Älterer an der Beschäftigung gerade in bestimmten Branchen wie Hotel- und Gastgewerbe, Handel, Bau, aber auch Informations- und Kommunikationsbranche nicht durchgrei-

¹⁴ Siehe S. Mümken, Arbeitsbedingungen und Gesundheit älterer Erwerbstätiger, Altersübergangsreport 3/2014.

fordern erhöhen lassen. Ebenfalls von großer Bedeutung ist der Zugang zu Weiterbildungsangeboten, bei denen Ältere bisher unterproportional beteiligt sind, nicht nur hinsichtlich der über Arbeitsmarktpolitik geförderten Maßnahmen.

Für die Zielgruppe älterer und/oder geringqualifizierter Beschäftigter hat der DGB das Sonderprogramm WeGebAU in der Arbeitslosenversicherung durchgesetzt. Eine vergleichbare Initiative für das Hartz-IV-System, in dem die Arbeitsmarktprobleme weit massiver auftreten, steht noch aus.

Der DGB fordert nicht nur eine generelle Erhöhung der Eingliederungsmittel für die Jobcenter, sondern auch einen gleichberechtigten Zugang Älterer zu den Förderangeboten. Diese dürfen sich keinesfalls nur auf kurzfristige Aktivierungsmaßnahmen oder Bewerbungstrainings begrenzen, sondern müssen den Einzelfall in den Blick nehmen und ggfs. längerfristige Fördermöglichkeiten vorsehen. Gerade mit Blick auf ältere Langzeitarbeitslose hat der DGB die Schaffung eines Sozialen Arbeitsmarktes angeregt. Damit soll als Ultima-Ratio-Maßnahme sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte Beschäftigung ermöglicht werden, wenn entweder aus in der Person des Langzeitarbeitslosen liegenden Arbeitsmarktproblemen oder mangels Jobangeboten in strukturschwachen Regionen realistisch keine andere Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist. Die Jobcenter sollten hier eine begrenzte Verstärkung ihrer Eingliederungsmittel vom Bund erhalten, damit eine teilweise Nutzung von ansonsten für Regelsätze und Unterkunftskosten zu verausgabender Mittel für aktive Eingliederung möglich wird (sog. Passiv-Aktiv-Tausch). Hierzu hat sich der Bundesfinanzminister jedoch bisher nicht bereiterklärt.

Ergänzend schlägt der DGB vor, das Instrument der Entgeltsicherung wieder einzuführen. Diese Anfang 2012 abgelaufene Regelung im SGB III (§ 417) sah vor, dass ältere Arbeitslose, die eine finanzielle Einbuße bei Aufnahme eines neuen Jobs im Vergleich zur früheren Tätigkeit hinnehmen mussten, zeitlich befristet eine Aufstockung erhielten, auch zu ihren Rentenbeiträgen. Diese Regelung sollte wieder eingeführt werden unter der Maßgabe, dass im Falle einer erneuten Arbeitslosigkeit innerhalb einer bestimmten Frist das Arbeitslosengeld nach dem bisherigen Einkommen bemessen werden sollte. Dies würde die individuelle finanzielle Absicherung bei der Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit erhöhen.

Die Arbeitsmarktpolitik für Ältere kann das betriebliche Einstellungsverhalten aber nicht durchgreifend ändern. Solange Arbeitgeber weiter offen oder verdeckt Ältere diskriminieren, wird sich an der Benachteiligung Älterer auf dem Arbeitsmarkt grundlegend nichts ändern. Die vermeintliche Notwendigkeit längerer Lebensarbeitszeiten, die von Arbeitgeberverbänden ständig betont wird, hat sich bisher im realen Handeln vieler Arbeitgeber noch nicht ausreichend niedergeschlagen. Eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen, z.B. bei den Arbeitszeiten oder in der Gesundheitsprävention, die auf die alternden Belegschaften ausgerichtet ist, ist immer noch eher der Ausnahmefall. Häufiger wird ein vorzeitiger gesundheitlicher Verschleiß des Personals hingenommen und tatsächliche oder auch nur vermeintliche Nachschubprobleme¹⁵ bei anderen gesellschaftlichen Akteuren abgeladen. Von daher ist der pflegliche Umgang mit der Ressource Arbeitskraft zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels und zur Verbesserung der Situation Älterer am Arbeitsmarkt vordringlich.

Weiterbildungsoffene
notwendig

Sozialer Arbeitsmarkt

¹⁵ Siehe beispielhaft die Diskussion bei der Ausbildung von Pflegefachkräften und den Ruf nach ausländischen Pflegekräften.

Hierzu zählt auch ein besserer Zugang älterer Beschäftigter zu Weiterbildungsangeboten. Für Beschäftigte in KMU ist auf Initiative der Gewerkschaften in der Selbstverwaltung der Arbeitslosenversicherung ein Förderprogramm (WeGebAU) aufgelegt worden, das bisher noch nicht in vollem Umfang ausgeschöpft wurde. Für 2016 stehen erneut 280 Mio. Euro bereit.

Auf Ebene der Gesetzgebung erscheint insbesondere eine Reform der Erwerbsminderungsrente notwendig, die Zugangsbedingungen und Leistungshöhe verbessert.

In aller Kürze

Diese Analyse hat gezeigt, dass sich die Beschäftigungssituation für Ältere in den letzten Jahren insgesamt gebessert hat. Die Fortschritte bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind zum größeren Teil auf echte Beschäftigungszunahme gerade durch eine gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen und im geringeren Maße auf den demografischen Effekt durch älter werdende geburtenstarken Jahrgänge in den Belegschaften. Die Rente mit 63 wird diesen langfristigen Trend nicht stoppen können, sondern allenfalls für eine „Delle“ in der Aufwärtsbewegung sorgen.

Anders als die Beschäftigung hat sich die Arbeitslosigkeit Älterer nur geringfügig verbessert; in Westdeutschland ist sogar weitgehend Stagnation seit 2011 festzustellen. Dabei ist die Altersarbeitslosigkeit durch statistische Sonderregelungen noch unterzeichnet, wenn auch nicht mehr ganz im früheren Ausmaß nach Ablauf der sog. 58er Regelung. Die hohe Alterserwerbslosigkeit beruht insbesondere auf den mangelnden Chancen auf eine Wiedereingliederung, wenn der Arbeitsplatz erst einmal verloren ist. Demzufolge verdichten sich die Probleme mit Alterserwerbslosigkeit gerade im Hartz-IV-System. Jede/r zweite ältere Arbeitslose ist langzeitarbeitslos. Die Verhärtung der Arbeitslosigkeit Älterer ist auch auf die unzureichende Arbeitsförderung gerade für Ältere zurückzuführen. Hier wirken sich die Mittelkürzungen mit der sog. Instrumentenreform gerade im Hartz-IV-System deutlich aus.

Die Daten weisen auf eine stärkere Polarisierung beim Altersübergang von verschiedenen Beschäftigtengruppen hin. Die positive Entwicklung bei den Beschäftigungsquoten Älterer beschränkt sich weitgehend auf den Bereich der besser Qualifizierten, während die geringer Qualifizierten häufig frühzeitiger aus dem Erwerbsleben ausscheiden (müssen). Die Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt, der mit der Rente mit 67 nach hinten verschoben ist, vergrößert sich damit gerade für Beschäftigtengruppen, denen durch frühzeitigen Erwerbsaustritt und Rentenkürzungen Altersarmut droht. Wenn die besser Qualifizierten und besser verdienenden Berufsgruppen in der Lage sind (und dies teils auch wollen) länger zu arbeiten, den gering Qualifizierten und schlechter verdienenden Beschäftigtengruppen dies aber nicht möglich ist, wird sich die soziale Schere bei den älteren Beschäftigten und in der Folge bei den Rentnern weiter öffnen. Gerade deshalb muss die Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt stärker auch unter Verteilungsgesichtspunkten in den Blick genommen werden. Dabei wird es darum gehen, gerade das vorzeitige Ausscheiden aus Erwerbstätigkeit auf Grund von Arbeitslosigkeit und/oder gesundheitlichem Verschleiß zu verhindern bzw. hinauszuschieben. Unter Status Quo-Bedingungen wirkt die Anhebung der Regelaltersgrenzen jedenfalls sehr uneinheitlich und vergrößert bestehende soziale Disparitäten.

Dieser Befund wird auch durch die Sonderauswertung des DGB Indexes *Gute Arbeit* untermauert. Gerade die Beschäftigten mit Hilfs- bzw. Anlern­tätigkeit erwarten deutlich seltener, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Nach Branchen ausgewertet sind gerade das Gastgewerbe, Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen mit ihren Arbeitsbedingungen nicht so ausgerichtet, dass im Regelfall ein gesunder Verbleib in Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze zu erwarten ist. Gleiches gilt für den Bereich der Nahrungsmittelherstellung. Ebenfalls besteht eine deutliche Korrelation zwischen Bildungsniveau und der Wahrscheinlichkeit, bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Je höher das (schulische) Ausbildungsniveau, desto stärker die Erwartung, bis zur Regelaltersgrenze arbeiten zu können.

Anhang:

Tabelle 5:

Entwicklung von Bevölkerung und Beschäftigung im rentennahen Alter

	2010	2011	Differenz zum Vor- jahr	2012	Differenz zum Vor- jahr	2013	Differenz zum Vor- jahr	2014	Differenz zum Vor- jahr
60 Jahre									
Bevölkerung	1.059.006	1.034.127	-24.879	1.048.257	14.130	1.043.640	-4.617	-	-
			-2,4%		1,4%		-0,4%		
Beschäfti- gung	383.461	408.482	25.021	457.244	48.762	495.178	37.934	515.814	20.636
			6,5%		11,9%		8,3%		4,2%
61 Jahre									
Bevölkerung	1.019.159	1.032.953	13.794	1.026.167	-6.786	1.040.177	14.010	-	-
			1,4%		-0,7%		1,4%		
Beschäfti- gung	302.846	342.988	40.142	370.445	27.457	424.930	54.485	468.761	43.831
			13,3%		8,0%		14,7%		10,3%
62 Jahre									
Bevölkerung	933.237	998.618	65.381	1.024.167	25.549	1.017.767	-6.400	-	-
			7,0%		2,6%		-0,6%		
Beschäfti- gung	222.877	269.643	46.766	304.444	34.801	329.071	24.627	380.245	51.174
			21,0%		12,9%		8,1%		15,5%
63 Jahre									
Bevölkerung	875.438	911.431	35.993	989.099	77.668	1.014.482	25.383	-	-
			4,1%		8,5%		2,6%		
Beschäfti- gung	140.036	154.905	14.869	187.891	32.986	215.435	27.544	241.621	26.186
			10,6%		21,3%		14,7%		12,2%
64 Jahre									
Bevölkerung	762.597	854.441	91.844	901.914	47.473	978.884	76.970	-	-
			12,0%		5,6%		8,5%		
Beschäfti- gung	75.578	109.509	33.931	122.488	12.979	147.443	24.955	170.535	23.092
			44,9%		11,9%		20,4%		15,7%
60 bis 64 Jahre									
Bevölkerung	4.649.437	4.831.570		4.989.604		5.094.950		-	
Beschäfti- gung	1.124.798	1.285.527		1.442.512		1.612.057		1.776.976	

Quelle: Sonderauswertung BA-Beschäftigungsstatistik, Sept. 15 und eigene Berechnungen. Die Bevölkerungszahlen sind zum Stichtag 31.12., die Beschäftigtenzahlen zum Stichtag 30.6. erhoben.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon: 030-24060 729
www.dgb.de
Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach
Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy, Ingo Kolf
Stand: Dezember 2015

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link: <https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

DGB-Broschüre: Für eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik – DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsförderung



Angesichts der Ausbreitung prekärer Beschäftigung, der demografischen Entwicklung, des Strukturwandels am Arbeitsmarkt und der zunehmenden Öffnung der europäischen Arbeitsmärkte ist eine Debatte über die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik notwendig.

Arbeitsmarktpolitik muss aus ihrem engen Korsett befreit werden, welches sie nur auf die Vermeidung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit mit einem möglichst kostengünstigen Instrumenteneinsatz reduziert. Vielmehr braucht es eine am Sozialstaat orientierte Neuausrichtung der Arbeitsförderung, welche Ungleichgewichten und Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt entgegenwirken kann.

Der DGB formuliert mit dieser Broschüre gewerkschaftliche Anforderungen an eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik, die die aktuellen Probleme und Herausforderungen aufgreift, und möchte damit eine Debatte zu Beginn der neuen Legislaturperiode um die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik anstoßen.

- DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de; Broschüre DGB 21363, 48 Seiten DIN A4, Einzel exemplar 0,60 Euro zuzüglich Versandkosten.