



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

# Material

## zur Information

### **Initiative 50plus:**

### **Eckpunkte**

**zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit  
und der Beschäftigungschancen  
älterer Menschen in Deutschland**

**Berlin, 13. September 2006**

## **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

### **Initiative 50plus:**

## **Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen älterer Menschen in Deutschland**

### **Vorbemerkung**

Der demografische Wandel wird unser Land verändern. Um als Spitzenstandort im internationalen Wettbewerb zu bestehen und die ökonomische Basis unserer Sozialsysteme zu sichern, ist eine umfassende Modernisierungsstrategie erforderlich, die sämtliche Politikfelder umfasst. Die Initiative 50plus ist Bestandteil einer solchen Modernisierungsstrategie, die über die klassische Arbeitsmarktpolitik hinausgeht.

Deutschland darf es sich nicht leisten, Ältere frühzeitig aus dem Erwerbsleben zu drängen.

Deutschland kann es sich nicht leisten, die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vernachlässigen. Wir brauchen vielmehr ein besseres Verständnis von Alter und Altern. Wir sehen das als Herausforderung an die Politik. Klar ist aber: Es ist mehr als staatliches Handeln erforderlich. Es bedarf gemeinsamer Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses. Die Gesellschaft darf die demografische Entwicklung nicht ignorieren, sie muss sie annehmen und Gutes daraus machen. Das ist möglich!

Dabei muss auch die aktuelle Arbeitsmarktsituation für Ältere in den Blick genommen werden. 2005 waren bundesweit jahresdurchschnittlich 1,2 Millionen Arbeitslose ab 50 Jahre registriert, davon 580.000 ab 55 Jahre. Darüber trösten auch nicht die Erfolge bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bei den 55- bis 64-jährigen von 37,5 % in 2000 auf 45,4 % in 2005 hinweg. Nach wie vor gibt es ein deutliches Missverhältnis zwischen der Arbeitslosen- und Erwerbstätigenquote Älterer im Vergleich zu anderen Altersgruppen.

Zu häufig ziehen sich ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem Beschäftigungsverlust vollständig aus dem Arbeitsleben zurück, insbesondere durch Frühverrentungen bzw. die vorruhestandsähnliche Regelung nach Paragraph 428 SGB III. Diese 58er-Regelung ist von der Koalition aufgrund der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt verlängert worden; sie wird jedoch Ende 2007 auslaufen. Mit der Rückführung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 12 bzw. 18 Monate wurde ein wichtiger Anreiz zur Frühverrentung abgebaut. Folgerichtig wird für Männer das Beitrittsalter in Rente aus Arbeitslosigkeit heraus z. Z. Monat für Monat schritt-

weise von 60 auf 63 Jahre angehoben. Auch die Entscheidung der Bundesregierung, die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt ab 2012 schrittweise auf 67 Jahre zu erhöhen, ist angesichts des demografischen Wandels folgerichtig und wird eine Signalwirkung auf die jetzt rentennahen Jahrgänge haben. Auch die Regelungen zur Altersteilzeit werden überprüft.

Diese Veränderungen, die erst seit relativ kurzer Zeit gelten oder erst noch in Vorbereitung sind, konnten naturgemäß noch nicht zu einem Wandel des Altersbildes bei Unternehmen und Beschäftigten führen. Und sie müssen um weitere Maßnahmen ergänzt werden. Mit der Initiative 50plus fördert die Bundesregierung das Bestreben, die Fähigkeiten der über 50-jährigen und Älteren voll zu nutzen und das faktische Renteneintrittsalter schrittweise zu erhöhen. Dabei hat die Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Funktion. Die Initiative 50plus bündelt Aktivitäten der Bundesregierung in den verschiedenen relevanten Politikbereichen und sucht aktiv die Zusammenarbeit mit allen gesellschaftlichen Gruppen.

### **Zielsetzungen der Initiative 50plus**

Die Initiative 50plus zielt auf einen Einstellungswandel. Auch Ältere haben Anspruch auf Teilnahme und Teilhabe am Arbeitsleben. Und die Erfahrungen und Kompetenzen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden benötigt, um auch in Zukunft in Deutschland erfolgreich wirtschaften zu können. Stärker als bisher muss das Alter als produktive Lebensphase anerkannt werden. Es liegt im Interesse der Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen zu erhalten, um mit älter werdenden Belegschaften im Wettbewerb zu bestehen.

Konkret sind mit der Initiative 50plus vier Zielsetzungen verbunden:

- Wir wollen die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter erhöhen. Wir wollen das Lissabon-Ziel der Europäischen Union erreichen, bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen auf 50 % anzuheben. Und wir wollen bis 2012 auch in diesem Punkt zu den Spitzen in Europa gehören.
- Wir wollen das oft zu frühe Ausscheiden der 55-jährigen und Älteren aus dem Berufsleben deutlich reduzieren.
- Wir wollen eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser. Hierzu sollen insbesondere der Kombilohn für Ältere und die neu gestalteten Eingliederungszuschüsse beitragen.
- Wir wollen eine deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, um für die steigenden Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes von morgen gerüstet zu sein.

Um diese Ziele zu erreichen, legt der Bundesminister für Arbeit und Soziales Eckpunkte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und -chancen Älterer vor. Dabei handelt es sich um ein Bündel von neuen und bewährten, kurz- und langfristig angelegten Maßnahmen. Sie ersetzen verschiedene bisherige Maßnahmen. Dabei ist auch darauf zu achten, dass die Instrumente bekannt gemacht werden und der administrative Aufwand reduziert wird. Wir werden die Wirkung der einzelnen Instrumente im Jahre 2010 überprüfen.

Durch die Maßnahmen der Initiative 50plus werden die Ansätze des Regierungsentwurfs zum Haushalt 2007 und des Finanzplans nicht überschritten.

## **Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und -chancen Älterer**

### **1. Kombilohn für Ältere**

Es wird ein Kombilohn für Ältere eingeführt, der in die Gesamtstrategie zur Thematik Kombilohn paßt. Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird damit neu gestaltet. Sie hat Steuerungsfunktion. Ältere Bezieher von Arbeitslosengeld I sollen möglichst schnell wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden, auch bei einem möglicherweise geringeren Verdienst. Deshalb sollen ältere Arbeitslose, die eine Beschäftigung mit einem niedrigeren Nettoentgelt als vor ihrer Arbeitslosigkeit aufnehmen, einen teilweisen Ausgleich für die Lohn-einbußen bekommen. Dabei werden Einkommen bis zu der Grenze berücksichtigt, die auch für die Bemessung des Arbeitslosengeldes maßgeblich sind. Damit wird die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem Kombilohn mit zweijähriger Förderdauer ausgebaut. Die neue Lohnergänzung im Bereich der Arbeitslosenversicherung besteht aus zwei Leistungen: Die Differenz zwischen dem früheren und dem (geringeren) neuen Nettoentgelt wird im ersten Jahr zu 50 % und im zweiten Jahr zu 30 % ausgeglichen. Die Rentenversicherungsbeiträge aus der neuen Beschäftigung werden für die Dauer von zwei Jahren auf 90 % aufgestockt, gemessen am vorherigen versicherungspflichtigen Bruttoentgelt.

Der neue Kombilohn unterstützt ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Aufnahme von geringer bezahlten Tätigkeiten, indem nachteilige Effekte auf Einkommen und Alterssicherung abgefedert werden. Nach einer Anlaufphase könnten – geschätzt – bis zu 30.000 ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Jahr mit diesem Kombilohn unterstützt werden. Den Förderausgaben bei der Bundesagentur für Arbeit stehen auf der anderen Seite heute nicht bezifferbare Einsparungen beim Arbeitslosengeld und Aussteuerungsbetrag sowie höhere Beitragseinnahmen gegenüber. Der Kombilohn wird in der beschriebenen Weise konditioniert und als Rechtsanspruch ausgestaltet.

## **2. Eingliederungszuschuss für die Einstellung Älterer**

Im Rahmen der Eingliederungszuschüsse wird außerdem Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein neues Angebot für die Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemacht. Existiert ein Vermittlungshemmnis, kann die Förderung ohne Zeiten der Beschäftigungslosigkeit erfolgen. Wenn erkennbar ist, dass ein besonderer Integrationsbedarf besteht, kann die Einstellung künftig durch einen Eingliederungszuschuss aber auch ohne Vorliegen eines Vermittlungshemmnisses gefördert werden. Dieser besondere Integrationsbedarf besteht, wenn ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sechs Monate beschäftigungslos oder in Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung (z.B. ABM) tätig waren.

Die neuen Förderkonditionen sind bezüglich Förderhöhe und -dauer attraktiver, transparenter und verbindlicher gestaltet als bisher. Der Eingliederungszuschuss wird künftig für mindestens ein Jahr und in Höhe von mindestens 30 % der Lohnkosten geleistet. Die Förderhöchstgrenzen liegen bei drei Jahren und 50 %. Unter diesen verbesserten Konditionen erwarten wir jedoch auch von Seiten der Arbeitgeber eine größere Verbindlichkeit. Der Eingliederungszuschuss für Ältere wird deswegen nur geleistet, wenn ein Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird. Auf eine Nachbeschäftigungspflicht wird - wie bisher - verzichtet. Beschäftigungsverhältnisse von kürzerer Dauer können weiterhin über den allgemeinen Eingliederungszuschuss bei Vorliegen von Vermittlungshemmnissen (§ 218 Abs. 1 SGB III) gefördert werden.

Der Eingliederungszuschuss für Ältere wird als eigene, zeitlich befristete Norm im SGB III eingeführt. § 16 Abs. 1 SGB II überträgt ihn auch auf den Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II), so dass auch Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger die Förderung nutzen können. Insgesamt soll jährlich die Einstellung von 50.000-70.000 älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt werden.

## **3. Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Die Weiterbildungsquote bei den 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lag im Jahr 2003 bei nur 9 Prozent. Dieses für den Wirtschaftsstandort Deutschland viel zu niedrige Niveau soll schrittweise an die europäische und internationale Spitze herangeführt werden. Deshalb werden die Rahmenbedingungen für die berufliche Weiterbildung verbessert und Anreize für eine stärkere Inanspruchnahme von Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen. Die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten in Bezug auf die Förderung älterer und gering qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden verstärkt.

Der Anwendungsbereich der bestehenden Regelung zur Weiterbildungsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben (§ 417 Abs. 1 SGB III) wird erweitert und

attraktiver gestaltet. Künftig sollen Beschäftigte bereits ab 45 Jahren und in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten Förderleistungen erhalten können (bisher 50 Jahre/bis zu 100 Beschäftigte). Sie erhalten künftig ebenfalls (wie jetzt schon Arbeitslose) einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter zertifizierten, qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten frei wählen können. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber während der Qualifizierung Arbeitsentgelt zahlt und die Weiterbildung Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Im Hinblick auf den hohen Anteil gering Qualifizierter im Bereich der Grundsicherung des SGB II ist es erforderlich, dass Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger deren berufliche Weiterbildung verstärken und vermehrt Nachqualifizierungen ermöglichen. In die Förderung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II sollen erforderliche Qualifizierungen verstärkt einbezogen sein.

Die Tarifpartner sind aufgefordert, ihre Anstrengungen im Bereich der Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verstärken. Das muss bereits bei den 30- bzw. 40-jährigen ansetzen. Die Bedingungen für berufliche Weiterbildung müssen deutlich verbessert werden, z.B. durch qualifikationsfreundliche Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarung von Lern/Bildungszeitkonten, Freistellungsansprüche bei Qualifizierungen, insbesondere bei der Nachqualifizierung Ungelernter einschließlich Rückkehransprüchen und durch Qualifizierungsmaßnahmen, die Familienpflichten, insbesondere die Erziehung und Betreuung minderjähriger Kinder, berücksichtigen.

#### **4. Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA**

Gute Arbeitsbedingungen sind eine Voraussetzung dafür, dass Menschen in Deutschland wieder länger arbeiten können – und auch wollen. Mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit werden Betriebe und Verwaltungen dabei unterstützt, ihre Arbeitsbedingungen modern und altersgerecht zu gestalten. Dafür sind verstärkt Investitionen u.a. in die Gesundheit und Qualifikation der Beschäftigten notwendig. Es geht aber auch darum, Mitarbeiter jeden Alters mitzunehmen, wenn sich technische Rahmenbedingungen, Kommunikationswege oder die innerbetriebliche Organisation verändern. Nur mit gesunden, gut informierten und motivierten Belegschaften können *die* innovativen Produkte und Dienstleistungen geschaffen werden, mit denen unsere Unternehmen auf Dauer im weltweiten Wettbewerb bestehen.

Zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter entwickeln die Träger von INQA – Bund, Länder, Sozialpartner, Sozialversicherungen, Stiftungen sowie die Betriebe selbst – Gestaltungslösungen und identifizieren gute Praxisbeispiele. Es ist das zentrale Anliegen von INQA, möglichst viele Betriebe bei der Anwendung und Nutzung innovativer und

mitarbeiterorientierter Lösungen zu unterstützen und den unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch zu fördern. Die Bundesregierung unterstützt diese Aktivitäten und wird ihren Beitrag zum Erfolg der gemeinsamen Initiative leisten.

## **5. Befristungsregelung ab dem 52. Lebensjahr**

Neben den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gilt es, die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Einstellung Älterer stärker zu nutzen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz enthält eine Vorschrift, die befristete Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr erleichtert. Hier wird eine europarechtskonforme, rechtssichere Regelung geschaffen, welche Anreize für die Unternehmen zur Einstellung Älterer setzt.

## **6. Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen**

Mit dem Programm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ werden 62 innovative Regionalprojekte zur beruflichen Wiedereingliederung Älterer ab 50 Jahren gefördert. Das Programm wird stärker mit anderen Initiativen, die gleichermaßen auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer ausgerichtet sind, vernetzt. Auch eine Vernetzung mit weiteren regionalen Netzwerken, wie dem BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ ist sinnvoll.

Mit vielfältigen Projektansätzen trägt das Programm „Perspektive 50plus“ dazu bei, älteren Langzeitarbeitslosen eine neue Perspektive am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Arbeitgeber und Arbeitslose werden individuell angesprochen und für die jeweilige Region werden passende Ansätze und Strategien gewählt. Das Bundesprogramm wird auf der Grundlage der Zielsetzungen des Ideenwettbewerbs evaluiert, wobei 20 Beschäftigungspakte im Rahmen von Fallstudien intensiver betrachtet werden.

## **7. Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs**

Mit dem Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahren“ werden Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Zusatzjobs) bis zu drei Jahre gefördert. Es ist eine Alternative zu Arbeitslosigkeit im Übergang zur Altersrente. Werden Fördermöglichkeiten nicht vollständig bis zum Jahresende 2006 ausgeschöpft, wird die Möglichkeit einer Verlängerung geprüft.

### **Weitere Handlungsfelder für gemeinsame Anstrengungen**

Auch im öffentlichen Dienst sollen die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen Älterer durch effektive Maßnahmen verbessert werden. Ziel ist es, ältere Bedienstete länger im Arbeitsleben zu halten und die Einstellung von Älteren in den öffentlichen Dienst zu erleichtern. Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung wird die Bundesregierung gemeinsam mit den Bundesländern über geeignete Instrumente zur Verwirklichung dieses Ziels beraten. Die im Vergleich zur Privatwirtschaft deutlich höhere Beschäftigungsquote Älterer im öffentlichen Dienst und die eigene Regelungskompetenz der Länder werden dabei zu berücksichtigen sein.

Die Ziele werden nur durch gemeinsame Anstrengungen von Politik, Wirtschaft und weiterer gesellschaftlicher Akteure zu erreichen sein. Diese gemeinsamen Anstrengungen werden unterstützt, insbesondere durch die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“. Für die Bundesregierung bleiben umfassende ressortübergreifende Anstrengungen erforderlich. Zu prüfen sind Aktivitäten u.a. auf den Handlungsfeldern Qualität der Arbeit, betriebliche Gesundheitsvorsorge, Bekämpfung von Altersdiskriminierung und Arbeitszeitgestaltung. Denn die Initiative 50plus ist nicht auf arbeitsmarktpolitische und arbeitsrechtliche Maßnahmen beschränkt.

Es müssen die Tarifpartner und Sozialverbände in die Initiative 50plus einbezogen werden. Denn die Tarifpartner, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind primär für Beschäftigung, Qualifizierung und Erhalt der Arbeitskraft verantwortlich. Auch hier können wir an gute Erfahrungen aus der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) anknüpfen, insbesondere an das von den beteiligten Unternehmen gegründete Demografie-Netzwerk. Es gibt viele in diesem Land, die an den Herausforderungen des demografischen Wandels arbeiten. Und es ist die Aufgabe auch der Politik, diese Akteure zusammenzubringen, um gemeinsam auf einen Einstellungswandel in der Gesellschaft hinsichtlich des Alters und des Alterns hinzuwirken.