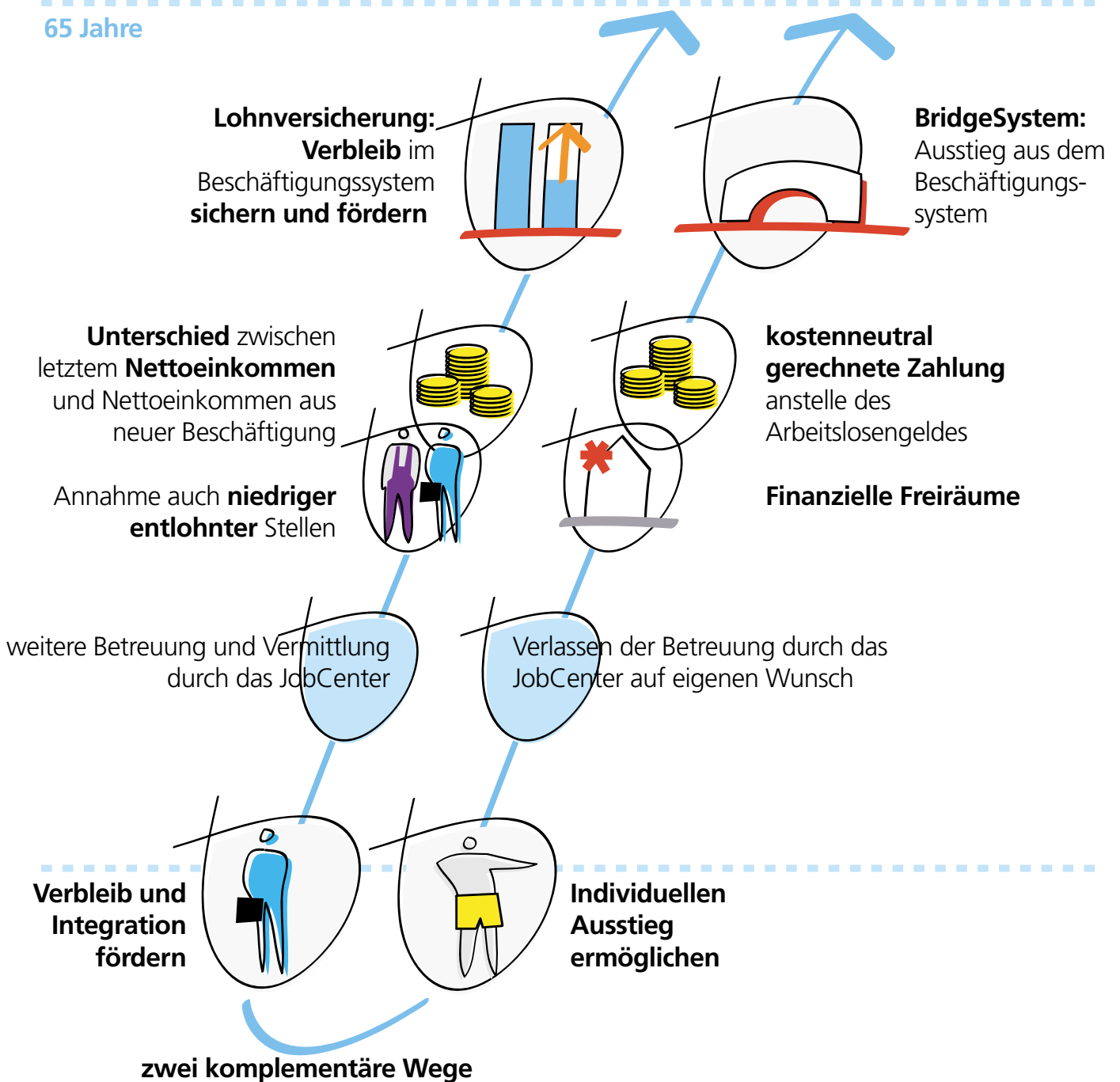


BridgeSystem

65 Jahre



5. Förderung älterer Arbeitnehmer und „BridgeSystem“

- In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist die Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Deutschland und in der Europäischen Union. Dazu ist der Verbleib in Beschäftigung zu sichern und zu fördern.

Gleichzeitig gilt es, mit der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit Älterer ehrlich und verantwortungsvoll umzugehen und für diese Menschen Perspektiven aufzuzeigen.

Daher werden zwei komplementäre Wege vorgeschlagen: Verbleib im Beschäftigungssystem durch die Lohnversicherung oder Ausstieg aus dem Arbeitslosengeldbezug oder Ausstieg der Betreuung durch das JobCenter durch das BridgeSystem.

- Die Lohnversicherung ergänzt die bisherige Arbeitslosenversicherung: Sie ersetzt älteren Arbeitslosen (ab 55 Jahre) für die ersten Jahre nach einer Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes in einer niedriger bezahlten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Leistung kann mit Lohnkostenzuschüssen an den Arbeitgeber kumuliert werden.
- Zusätzlich werden Anreize geschaffen, damit ältere Arbeitslose integriert werden. Nehmen Ältere eine neue Beschäftigung auf, wird der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung für diese Personen gesenkt. Die Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung Älterer werden erweitert.
- Das BridgeSystem ermöglicht vorübergehend ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitslosengeldbezug oder Ausstieg aus der Betreuung durch das JobCenter. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) werden auf eigenen Wunsch aus der Betreuung des JobCenters entlassen. Sie erhalten statt des Arbeitslosengeldes eine kostenneutral errechnete monatliche Leistung und den vollen Schutz der Sozialversicherung. Dadurch kann das JobCenter seine Vermittlungsbemühungen stärker auf Personen konzentrieren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Das BridgeSystem wird so ausgestaltet, dass der Arbeitslosenversicherung keine Mehrkosten entstehen. Es wird angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung stufenweise zurückgeführt.
- Die Teilnehmer am BridgeSystem werden in der künftigen Arbeitsmarktstatistik transparent ausgewiesen.

Integration fördern – individuellen Ausstieg ermöglichen

Der demografische Wandel wird sich in den kommenden Jahrzehnten beschleunigen. Bis zum Jahre 2040 kommt ein älterer Mensch über 64 Jahre auf zwei Personen im erwerbsfähigen Alter. Heute liegt dieses Verhältnis etwa bei eins zu vier.

Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) wird also deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht.

Die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen ist auch ein Hauptziel der europäischen Beschäftigungspolitik. Danach soll die Beschäftigungsquote in der EU für ältere Männer und Frauen (zwischen 55 und 64 Jahren) bis 2010 auf 50% steigen. Dieses Ziel wird anerkannt. Im Jahre 2000 lag die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bei 37,4%. Für die über 60-Jährigen ist die Beschäftigungsquote im europäischen Vergleich deutlich unterdurchschnittlich.

Mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen werden in jüngster Zeit nicht zuletzt auf Grund der Beschlüsse im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit verstärkt neue Ansätze gefördert, die eine Erhöhung und Stützung der Erwerbsbeteiligung Älterer zum Ziel haben. Insbesondere müssen die Weichen für das lebenslange Lernen schon heute gestellt werden. Die sich in der Folge der demografischen Entwicklung abzeichnenden Angebotsengpässe auf dem Arbeitsmarkt sollen hierdurch abgefedert und die Finanzierungsprobleme der umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme abgemildert werden.

In der heutigen Praxis des betrieblichen Personalmanagements ist das Thema „demografischer Wandel“ noch nicht von großer Bedeutung. Im Rahmen der proaktiven Beratung der Kundengruppe Arbeitgeber wird die [BA-neu] die Unternehmen für diese Problematik sensibilisieren und speziell Lösungen für die Vermittlung älterer Arbeitsuchender entwickeln und (zum Beispiel durch die Angebote der PersonalServiceAgenturen) anbieten. Das Handeln aller betrieblichen Akteure ist auch darauf auszurichten, Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer nicht entstehen zu lassen.

Der weitere Aufbau altersgerechter Arbeitsplätze und mit ihnen die gezielte Rekrutierung Älterer sind in größerem Maße erst dann zu erwarten, wenn sich der längerfristig angelegte Alterstrukturwandel in seinen Auswirkungen auf Seiten des Arbeitskräfteangebotes stärker bemerkbar machen wird. Heute zählen Alter und die in Verbindung mit ihm verstärkt auftretenden gesundheitlich bedingten Einschränkungen zu den gravierendsten Vermittlungshemmnissen am deutschen Arbeitsmarkt.

Der Versuch, sich frühzeitig der zukünftigen Herausforderung zu stellen, muss einhergehen mit einer ehrlichen und verantwortungsbewussten Antwort auf die Frage, wie der *heutigen* Altersarbeitslosigkeit wirksam begegnet werden kann. Die erhöhte Arbeitslosigkeit Älterer einschließlich der gegenwärtig bestehenden Vermittlungshindernisse schafft aktuellen Handlungsbedarf. Gleichzeitig sind mittel- bis langfristig transparente Perspektiven zu schaffen, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen.

Zwei komplementäre Wege werden vorgeschlagen:

- *Verbleib im Beschäftigungssystem sichern und fördern:*
Die Lohnversicherung erleichtert die Rückkehr in Beschäftigung, indem sie Einkommenseinbußen für den älteren Arbeitsuchenden mindert. Arbeitgeber erhalten zusätzliche Anreize zur Einstellung Älterer.
- *Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem ermöglichen:*
Das BridgeSystem öffnet für eine Übergangszeit älteren Arbeitslosen einen sozial anerkannten Weg, das Beschäftigungssystem zu verlassen.

Lohnversicherung – Anreiz für die Vermittlung in eine Beschäftigung mit geringerem Einkommen

Die Lohnversicherung ist eine neue Strategie, auch ein niedriger entlohntes Stellenangebot attraktiv zu machen, indem sie älteren Arbeitslosen für die neue Beschäftigung eine Einkommensaufstockung für eine Übergangszeit gewährt. Sie entschädigt Arbeitnehmer, die ihre Arbeit nach langjähriger Berufstätigkeit aufgrund des strukturellen Wandels verloren haben und bereit sind, eine niedriger bezahlte Arbeit zu akzeptieren.

Das Arbeitslosengeld ersetzt dem Arbeitnehmer einen Teil seines entgangenen Einkommens *während* der Arbeitslosigkeit. Die Lohnversicherung ersetzt demgegenüber für die ersten Jahre *nach* der Entlassung einen Teil des Einkommensverlustes in einer neuen Beschäftigung.

Voraussetzungen und Finanzierung

Ältere Arbeitslose können im Fall der Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach vorheriger Arbeitslosigkeit für einen befristeten Zeitraum eine neue Leistung aus der „Lohnversicherung“ erhalten. Die Bezugsdauer der Lohnversicherung verkürzt sich um die Monate, in denen Arbeitslosengeld bezogen wurde.

Die Leistung ergänzt den Unterschied zwischen den Nettoeinkünften aus der neuen Beschäftigung und dem letzten Nettoentgelt, das vor Eintritt der Arbeitslosigkeit im Bemessungszeitraum bezogen wurde.

Die Leistung umfasst nicht nur die Differenz zum früheren Entgelt, sondern auch die Höherversicherung in der Sozialversicherung.

Voraussetzungen:

- Die Leistung wird gezahlt für Arbeitslose ab 55 Jahre.
- Es muss sich bei der neuen Tätigkeit um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handeln.
- Erfolgt die Beschäftigung als Teilzeitbeschäftigung, wird der Anspruch entsprechend gekürzt.
- Die Lohnversicherung kann nicht geltend gemacht werden, wenn die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitslose früher einmal beschäftigt war.
- Sie kann mit Lohnkostenzuschüssen an den Arbeitgeber kumuliert werden.
- Der Anspruch auf einen Zuschuss aus der Lohnversicherung besteht in der Regel einmal innerhalb von 5 Jahren.

Die Einführung der Lohnversicherung *für alle Arbeitslose* bedarf eines Vorlaufes von mehreren Jahren, in denen die geplanten Entlastungsfaktoren der Arbeitslosenversicherung greifen.

Anreize für Arbeitgeber zur Beschäftigung Älterer

Beitragssenkung

Wenn ältere Arbeitslose eine neue Beschäftigung annehmen, soll für einen gewissen Zeitraum der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung gesenkt werden. Wird der Arbeitgeber für ein Jahr vom Arbeitgeberanteil befreit, so kann er in dieser Zeit rund 1.000 € sparen.

Herabsetzung des Alters für befristete Beschäftigungen

Die Möglichkeit der befristeten Beschäftigung Älterer kann ausgeweitet werden, indem die Altersgrenze für die erweiterte Befristungsregelung von jetzt 58 Jahre auf 50 Jahre vorverlegt wird.

BridgeSystem für ältere Arbeitslose

Ältere Arbeitslose, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und finanziell über Freiräume verfügen (z.B. keine Belastungen mehr durch die Finanzierung eines Eigenheimes, Ausbildung der Kinder etc.), werden auf eigenen Wunsch aus der Betreuung der JobCenter herausgenommen und erhalten eine kostenneutral gerechnete monatliche Zahlung inklusive Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Zahlung tritt an die Stelle des Arbeitslosengeldes. Im Alter von 60 Jahren können sie dann vorzeitig eine um die gesetzlichen Abschläge geminderte Altersrente in Anspruch nehmen.

Eine kostenneutrale monatliche Zahlung heißt, dass der im Verlaufe der voraussichtlichen Bezugsdauer zu erwartende Gesamtbetrag des Arbeitslosengeldes auf die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres gestreckt wird. Der Arbeitslose erhält damit den Gegenwert seiner Arbeitslosenversicherung in gleichbleibenden monatlichen Raten ausgezahlt.

Wirkliche Kostenneutralität wird nur dann erzielt, wenn bei der Höhe der auszahlenden Raten berücksichtigt wird, dass ältere Arbeitslose, die das BridgeSystem in Anspruch nehmen, unter Umständen wieder Beschäftigung gefunden hätten. Die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung liegt bei einem über 55jährigen Arbeitslosen derzeit bei etwa 25 Prozent.

Da bei Inanspruchnahme des BridgeSystems die Arbeitslosen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zu Verfügung stehen, konzentriert das JobCenter seine Vermittlungstätigkeit auf den übrigen Kreis der Arbeitslosen. Die Möglichkeit des BridgeSystems kann ggf. die bisher in § 428 SGB III getroffene Regelung (Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen für über 58jährige) ersetzen.

Das System führt zu keinen Mehrkosten für die Arbeitslosenversicherung, da u.a. die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme von älteren Arbeitslosen im Finanzierungsmodell gegengerechnet wird.

Grundsätzlich soll durch dieses Angebot nicht die Frühverrentung gefördert werden. Angesichts der demografischen Entwicklung muss in den nächsten Jahren das BridgeSystem ebenso wie alle anderen beschäftigungshemmenden Regelungen für Ältere (bis 205) stufenweise zurückgeführt werden und schließlich auslaufen.

Es ist zu prüfen, ob angesichts der besonderen Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland eine Absenkung des Eintrittsalter zum BridgeSystem in den neuen Bundesländern finanzierbar ist.

Ebenso wie die Inhaber einer Ich-AG und die in der PSA Beschäftigten wird auch die Zahl der Teilnehmer am BridgeSystem in der künftigen Arbeitsmarktstatistik transparent ausgewiesen. Der Grundsatz der „ehrlichen Statistik“ wird dadurch gewahrt.