

Aktuelle Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar?

„50 plus – Die können es!“ So lautete jüngst der Slogan einer Kampagne der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitgeber sollten dazu ermuntert werden, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Er markiert einen Wendepunkt in der Politik. Denn den 55- bzw. 58-Jährigen und Älteren wurden (und werden z. T. immer noch) arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen angeboten, die einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand fördern sollen.

Heute stellt sich eher die Frage, ob man nicht durch ein (zu) frühes Ende der Erwerbstätigkeit Humankapital und Erfahrungswissen Älterer verschwendet, die wegen des Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials auf längere Sicht dringend gebraucht werden (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). So beschloss die Europäische Union im Jahr 2000 die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen auf wenigstens 50 Prozent zu steigern (vgl. auch den Artikel von S. 53 ff). Im Gespräch ist außerdem eine generell längere Lebensarbeitszeit.

Die Leistungen der BA für Ältere

Die folgende Bestandsaufnahme zeigt, in welchem Umfang Personen ab 50 an den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (SGB-III-Bereich) und der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB-II-Bereich) partizipieren. Dabei ist der Bereich der beruflichen (Erst-) Ausbildung ausgeklammert, weil er von den Älteren nicht in Anspruch genommen wird. Auch der Spezialbereich der Maßnahmen für Behinderte wird nicht einbezogen. Der beobachtete Zeitraum umfasst die Monate Januar bis September 2006.

Betrachtet werden die Strukturen der Teilnehmer sowie die der Ausgaben für einzelne Maßnahmen.

Unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten kann man unterscheiden:

- Rein passive Leistungen für Arbeitslose (Alg bzw. Alg II einschließlich daran gekoppelte Sozialversicherungsbeiträge und bei Alg II einschließlich Kosten für Unterkunft und Heizung sowie Zuschläge nach § 24 SGB II);
- faktisch passive Leistungen (nach § 428 SGB III bzw. § 65 Abs. 4 SGB II; Alg bzw. Alg II für 58-Jährige und Ältere, die der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen und daher nicht als Arbeitslose gezählt werden; im Folgenden nur noch als § 428 SGB III bezeichnet);
- übergangsorientierte Leistungen (von der BA geförderte Altersteilzeit, also mit Wiederbesetzungspflicht);
- integrationsorientierte Leistungen (aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, z. B. Förderung der beruflichen Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse, „Ich“-AGs, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, soziale Arbeitsangelegenheiten).

Die Ausgangslage

Gegenwärtig gibt es ca. 6 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 50 und mehr Jahren. Ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt 22 Prozent. Mit einem Anteil von 26 Prozent sind die Älteren in der Arbeitslosigkeit überrepräsentiert. Dabei zeigen sich allerdings starke Unterschiede in den Rechtskreisen. Im SGB-III-Bereich beträgt der Anteil 33 Prozent, im SGB-II-Bereich nur 21 Prozent.

Die Anteile unterzeichnen die Wirklichkeit allerdings, denn eine große Zahl der Älteren nimmt den § 428 SGB III in Anspruch. Dabei handelt es sich um 58-Jährige und Ältere, die der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen, im Gegenzug aber zum frühest möglichen Zeitpunkt in Rente gehen müssen. Sie werden nicht als Arbeitslose gezählt, beziehen aber weiterhin Alg bzw. Alg II. Systematisch gehören sie zur „Stillen Reserve in Maßnahmen“, einer Komponente der verdeckten Unterbeschäftigung. Sie wären ohne diese Regelung nämlich arbeitslos. Die tatsäch-

liche Betroffenheit zeigt sich u. a. darin, dass der Anteil der Älteren an den Empfängern von Alg (SGB III) bzw. Alg II (SGB II) mit 40 Prozent bzw. 25 Prozent deutlich höher ist als ihr Anteil an den Arbeitslosen.

Maßnahmen für Ältere

In der Summe wurden für Ältere gut 16 Mrd. € ausgegeben. Der Anteil der Ausgaben für Ältere an allen Ausgaben (30 %) liegt zwar deutlich über ihrem Anteil an den Arbeitslosen (26 %). Die Ausgaben für aktive Maßnahmen sind mit nur einer Mrd. aber verschwindend gering.

Mehr als die Hälfte der Ausgaben für Ältere sind rein passive Leistungen (61 %). Auf die faktisch passiven Leistungen nach § 428 SGB III entfallen 27 Prozent, die übergangsorientierte Altersteilzeit schlägt mit 6 Prozent zu Buche. Die Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen machen mit 7 Prozent weniger als ein Zehntel aus (50- bis 54-Jährige: 10 %; 55-Jährige und Ältere: 5 %). Bei den unter 50-Jährigen dagegen ist dieser Anteil mit 16 Prozent doppelt so hoch.

Übersicht 1

Struktur der Teilhabe 50jähriger und Älterer in Maßnahmen der passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –

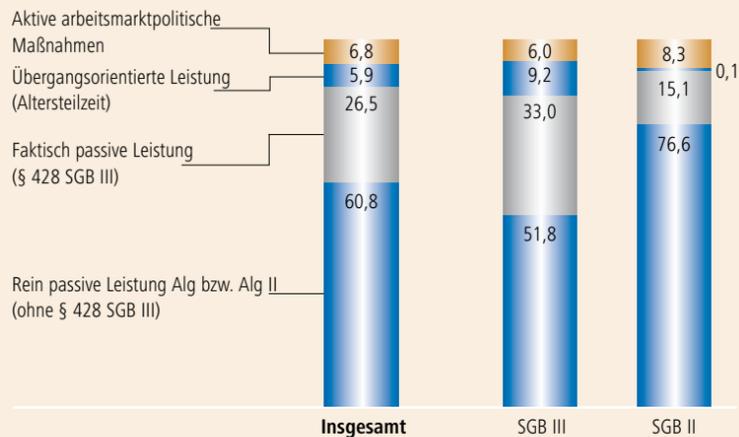
	Insg.	SGB III	SGB II
Personen			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	59,5	47,7	71,4
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	22,2	30,4	14,1
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	5,5	11,0	0,1
Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	12,7	11,0	14,5
Zum Vergleich: Unter 50jährige	22,5	28,7	18,4
Zusammen	100	100	100
Ausgaben			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	60,8	51,8	76,6
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	26,5	33,0	15,1
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	5,9	9,2	0,1
Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	6,8	6,0	8,3
Zum Vergleich: Unter 50jährige	15,9	23,1	11,1
Zusammen	100	100	100

Quelle: Berechnungen des IAB auf der Basis von Statistiken der BA und dem Finanzauswertungssystem der BA; ohne Optionskommunen.

Abbildung

Ausgaben der Arbeitsmarktpolitik für 50-Jährige und Ältere

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –



Quelle: IAB

©IAB

Übersicht 2

Anteile der 50-Jährigen und Älteren an Maßnahmen der passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –

	Insg.	SGB III	SGB II
Personen			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	24,7	29,3	21,4
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	100,0	100,0	100,0
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	100,0	100,0	100,0
Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	19,4	19,1	19,7
Zusammen	29,9	38,3	23,8
Ausgaben			
Rein passive Leistung Alg bzw. Alg II (ohne § 428 SGB III)	27,3	35,7	21,4
Faktisch passive Leistung (§ 428 SGB III)	100,0	100,0	100,0
Übergangsorientierte Leistung (Altersteilzeit)	100,0	100,0	100,0
Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	18,2	17,6	19,0
Zusammen	34,2	45,1	24,1
Zum Vergleich: Anteil an den Arbeitslosen	25,7	32,8	21,4

Quelle: Berechnungen des IAB auf der Basis von Statistiken der BA und dem Finanzauswertungssystem der BA, ohne Optionskommunen.

Die Unterschiede nach Rechtskreisen sind – wie die Übersicht 1 auf Seite 75 zeigt – beträchtlich. Hier ist auch der stärkere Einsatz von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen im SGB-II-Bereich von Bedeutung, insbesondere und exklusiv der von sozialen Arbeitsgelegenheiten.

Anteile der Älteren an den Maßnahmen

Im Durchschnitt der Monate Januar bis September 2006 bezogen 1,7 Mio. Ältere passive oder aktive Leistungen (30 % der Gesamtheit von Leistungsempfängern und Maßnahmeteilnehmern). Dies entspricht in etwa dem Anteil dieser Altersgruppe an den Arbeitslosen (26 %).

An den Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen partizipieren die Älteren mit gut 18 Prozent dagegen weitaus weniger. Dies ist vor allem im Rechtskreis des SGB III ausgeprägt: Bei einem Anteil der Älteren an den Arbeitslosen von 33 Prozent sind sie an den Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nur zu 18 Prozent beteiligt.

Dies ist Ergebnis der an Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten Steuerlogik der BA: Aus der Perspektive der Arbeitslosenversicherung lohnen sich die Investitionen in Ältere weniger, weil der Aufwand für aktive Maßnahmen hoch und die Integrationschancen dieser Personen gering sind. Dagegen entspricht im SGB-II-Bereich der entsprechende Anteil mit 19 Prozent fast ihrem Arbeitslosenanteil.

Ziele der Maßnahmen für Ältere

Die Anteile der Älteren an den verschiedenen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterscheiden sich erheblich. So sind einzelne Maßnahmen auf die Älteren beschränkt, wie Entgeltsicherung für Ältere, Beschäftigungspakt für Ältere, Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer über 50 und – auslaufend – Strukturanpassungsmaßnahmen für Ältere. Bei diesen beträgt ihr Anteil definitionsgemäß 100 Prozent. Übersicht 3 untergliedert daher die aktiven Maßnahmen nach (groben) Zielen der Förderung.

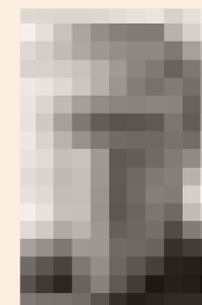
Als Vergleichsmaßstab bietet sich der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen an. Gemessen daran sind die

Anteile bei den Ausgaben für Beschäftigung schaffende Maßnahmen überdurchschnittlich. Im SGB-III-Bereich tragen dazu vor allem die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, im SGB-II-Bereich die sozialen Arbeitsgelegenheiten bei.

Unterrepräsentiert sind die Älteren bei den Beschäftigung begleitenden Maßnahmen (z. B. Eingliederungszuschüsse, Einstellungszuschüsse, „Ich“-AG) und bei der Freien Förderung (SGB III) bzw. bei den damit vergleichbaren „Sonstigen weiteren Leistungen (SWL)“ im SGB-II-Bereich.

Schlusslicht sind die Ausgaben für die Verbesserung der Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt. Nur 9 Prozent der Gesamtausgaben für diese Maßnahmen werden für die Älteren verwendet. Der Anteil der Geförderten liegt mit 14 Prozent höher, denn bei den Älteren in diesem Maßnahmenbündel dominiert die relativ „preiswerte“ Beauftragung Dritter mit der Vermittlung, während die relativ „teure“ Förderung der beruflichen Weiterbildung stark unterrepräsentiert ist.

Der Autor



Hans-Uwe Bach ist Mitarbeiter im Forschungsbereich 4 „Konjunktur und Arbeitszeit“ am IAB.

Für weitere Informationen

hans-uwe.bach@iab.de

Übersicht 3

Anteile der 50-Jährigen und Älteren an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

– 1/2006 bis 9/2006, Anteile in Prozent –

	Insg.	SGB III	SGB II
Personen			
Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	13,9	14,8	13,1
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen	17,4	18,2	13,4
Beschäftigungschaffende Maßnahmen	25,1	60,8	23,5
Freie Förderung u. ä.	11,3	12,1	11,0
Entgeltsicherung/Beschäftigungspakt für Ältere	100,0	100,0	100,0
Ausgaben			
Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	9,0	10,9	6,2
Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen	17,4	17,9	13,9
Beschäftigungschaffende Maßnahmen	28,1	60,8	24,8
Freie Förderung u. ä.	11,2	12,1	11,0
Entgeltsicherung/Beschäftigungspakt für Ältere	100,0	100,0	100,0
Zum Vergleich: Anteil an den Arbeitslosen	25,7	32,8	21,4

Quelle: Berechnungen des IAB auf der Basis von Statistiken der BA und dem Finanzauswertungssystem der BA

Fazit

Die Leistungen der Arbeitsmarktpolitik für 50-Jährige und Ältere sind derzeit weitgehend auf passive Leistungen der Arbeitsmarktpolitik und auf Leistungen zur Überleitung in den Ruhestand konzentriert. Soweit überhaupt aktive Arbeitsmarktpolitik für Ältere betrieben wird, findet sie sich im Bereich der Beschäftigung schaffenden Maßnahmen.

Der § 428 SGB III lief zum Ende des letzten Jahres aus. Dies wäre nur dann ein Schritt in Richtung eines Paradigmenwechsels von der passiven zur aktiven Förderung, wenn Ältere an Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt und an Beschäftigung begleitenden Maßnahmen künftig stärker partizipierten. Damit könnte ein Beitrag zur Erhaltung von brachliegendem Humankapital und des Erfahrungswissens Älterer geleistet werden.

Natürlich gilt das nicht für alle älteren Arbeitslosen. Denn nicht jede Berufstätigkeit kann uneingeschränkt im Alter ausgeübt werden. So stehen „verschleißfreien“ Büroberufen solche mit starken körperlichen Belastungen wie etwa im Baugewerbe gegenüber. Die individuellen Potentiale sind daher ebenso wie die Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen, wenn dieser Personenkreis wirksam gefördert werden soll.

Arbeitsmarktpolitik für Ältere

Neue Anreize für mehr Beschäftigung

Im Vergleich zu anderen Ländern haben es ältere Personen auf dem deutschen Arbeitsmarkt schwer: Hier lag etwa im Jahr 2004 die Arbeitslosenquote von Personen zwischen 55 und 64 Jahren EU-15-weit am höchsten. Im September 2006 waren bei der Bundesagentur für Arbeit knapp 1,1 Millionen Menschen über 50 Jahre arbeitslos gemeldet, bei den über 55-Jährigen knapp 550.000.

Die Lage am Arbeitsmarkt

Zudem hat sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland in der Vergangenheit verfestigt, was sich vor allem in einer steigenden Langzeitarbeitslosigkeit niederschlägt. Zu diesem „harten Kern“ der Arbeitslosen gehören insbesondere ältere Menschen: Mehr als drei Viertel der Arbeitslosen über 50 Jahren sind laut Bundesagentur für Arbeit im September 2006 bereits länger als sechs Monate ohne Job, über die Hälfte länger als ein Jahr. Sie gelten damit als langzeitarbeitslos. Insgesamt sind knapp 35 Prozent aller Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre alt – ihr Anteil an allen Arbeitslosen liegt dagegen bei knapp 26 Prozent.

Wären nicht viele Ältere bereits in den frühzeitigen Ruhestand gewechselt, sähe ihre Beschäftigungssituation

noch schlechter aus. Darüber hinaus bezogen im Juli 2006 250.000 Personen über 58 Jahren Arbeitslosengeld I unter „erleichterten Voraussetzungen“. Sie stehen damit dem Vermittlungsprozess nach der so genannten 58er-Regelung nicht mehr zur Verfügung.

Die geringe Arbeitsmarktteilnahme Älterer lässt sich auch an ihrer niedrigen Erwerbstätigenquote ablesen: Im Jahr 2004 etwa lag sie für Personen von 55 bis 64 Jahren mit 41 Prozent deutlich unterhalb der Gesamtquote der 15- bis 64-Jährigen (64 Prozent). Ein Blick auf die Struktur der Erwerbstätigkeit Älterer macht jedoch deutlich, dass nicht „Alter“ allein die Beschäftigungschancen senkt. Auch bei den Älteren sind vor allem Personen ohne Berufsabschluss von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Erwerbsquote von Äl-

teren mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss lag im Jahr 2003 mit 86 Prozent nicht weit entfernt vom Wert anderer Altersgruppen (vgl. auch den Artikel von S. 48 ff).

Ansatzpunkte für die aktive Arbeitsmarktpolitik

Zukünftig wird wegen der demographischen Entwicklung und ihres Erfahrungswissens eine stärkere Teilhabe Älterer am Erwerbsleben an Bedeutung gewinnen (vgl. auch die Artikel von S. 42 ff und 48 ff). Unternehmen werden nicht umhin kommen, mehr ältere Arbeitnehmer einzustellen und zu lernen, die Potentiale der Zusammenarbeit zwischen alten und jungen Mitarbeitern zu nutzen.

Um das in ihren Mitarbeitern gebundene Humankapital zu erhalten und zu stärken, ist Weiterbildung angezeigt. Manche Unternehmen planen hier nicht langfristig genug. Es wäre in ihrem eigenen Interesse, auch ältere Arbeitnehmer stärker als bisher in der betrieblichen Weiterbildung einzubinden. Allerdings muss auch bei den (älteren) Erwerbstätigen die Bereitschaft zum „lebenslangen Lernen“ vorhanden sein. Es wird ihnen zudem nicht erspart bleiben, sich an den Investitionen in ihr Humankapital zu beteiligen, finanziell oder durch den Verzicht auf Freizeit.

Auch die Arbeitsmarktpolitik kann einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer leisten. Wie die Arbeitsmarktzahlen zeigen, fällt es besonders älteren Arbeitslosen schwer, nach einer Entlassung eine neue Stelle zu finden. Hier spielen Qualifikationsdefizite eine besondere Rolle. Sie resultieren nicht nur aus einem geringen Ausbildungsstand, sondern können auch Ausdruck einer Entwertung des bestehenden Humankapitals im Laufe einer längeren Arbeitslosigkeit sein.

Ein Teil des Problems dürfte aber auch auf eine zu geringe Suchintensität älterer Arbeitsloser zurückzuführen sein. Darauf deuten etwa Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel hin: Nur etwa ein Viertel der Betriebe erhält überhaupt Bewerbungen von Personen über 50 Jahren (vgl. auch den Artikel von S. 60 ff). Wichtige Ursachen für die geringe Suchintensität Älterer sind ihre vergleichsweise hohen Lohnersatzleistungen und entsprechend höhere Anspruchslöhne.

Zu hohe Anspruchslöhne

Abbildung 1 verdeutlicht, dass Ältere im Mittel deutlich besser entlohnt werden als Jüngere: Am 30. Juni 2004 betrug der mittlere Bruttomonatslohn eines über 50-Jährigen 2.850 €, der mittlere Bruttolohn eines unter 30-Jährigen hingegen lag bei 2.050 €.

Die Diskrepanz zwischen Lohnanspruch und realisierbarem Marktlohn ist besonders ausgeprägt, wenn der Lohn vor Arbeitslosigkeit aus einer langen Firmenzugehörigkeit und einer innerbetrieblichen Karriere resultiert. Die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I bei Arbeitslosen über 55 Jahren sorgt außerdem dafür, dass ihre Ansprüche nur langsam abschmelzen. Die Aufnahme einer niedrig entlohnten Tätigkeit aus dem Transferbezug heraus bietet daher in der Regel kaum finanzielle Vorteile.

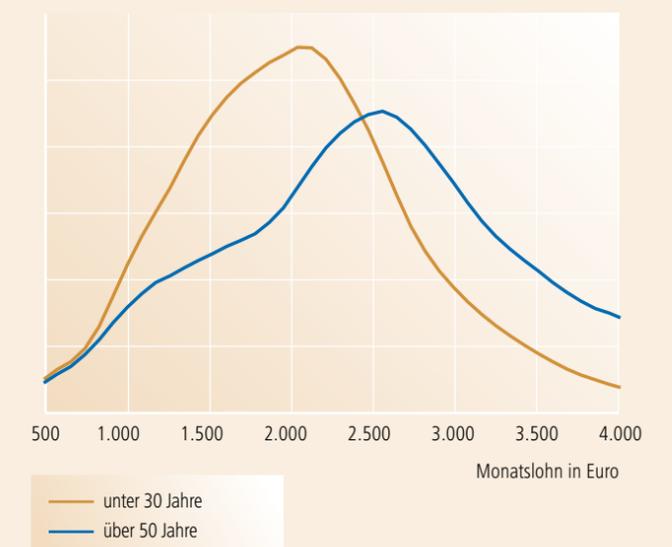
Die Bereitschaft zu Lohnzugeständnissen erhöht die Erfolgchancen der Jobsuche jedoch wesentlich. So zeigt eine Analyse der Beschäftigtenstatistik, dass Arbeitslose,

Abbildung 1

Lohnverteilung bei Älteren und Jüngeren in Deutschland

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* am Stichtag 30. Juni 2004 -

Relative Häufigkeit



* Ohne geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte

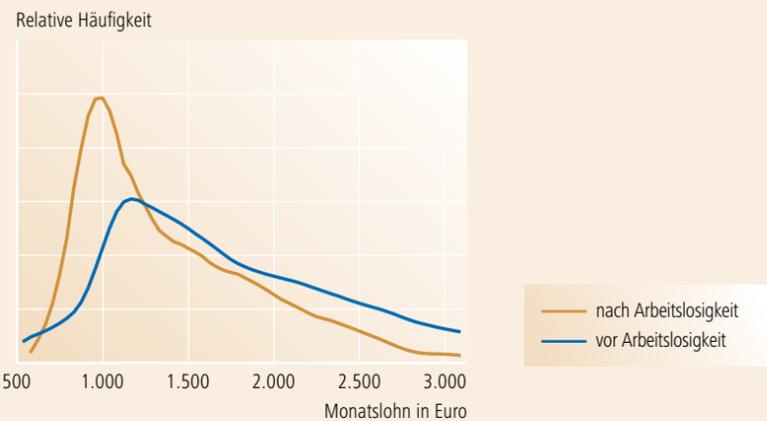
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnungen

die wieder in Beschäftigung kommen, in den meisten Fällen Lohnabschläge hinnehmen. Der mittlere Lohn betrug vor Arbeitslosigkeit 1.780 €. Wenn sie nach der Arbeitslosigkeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung fanden, erhielten sie lediglich einen mittleren Lohn von 1.490 €.

Abbildung 2

Lohnverteilung bei Älteren vor und nach Arbeitslosigkeit

- Männer und Frauen über 50 Jahre, die am 30. Juni 2004 arbeitslos waren -



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnungen

© IAB

Untersucht wurden hierbei Personen, die am Stichtag 30. Juni 2004 über 50 waren und seit mindestens einem halben Jahr arbeitslos. Außerdem waren sie in den letzten vier Jahren mindestens einmal Vollzeit beschäftigt und hatten nach dem Stichtag innerhalb von sechs Monaten eine Vollzeitstelle gefunden. Diese Kriterien erfüllten etwa 1.400 Personen.

Tabelle 1

Bestand Älterer in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

– 2001 und 2005, absolut und in % –

Maßnahme	2001			2005**		
	Insgesamt	Ältere * absolut	in %	Insgesamt	Ältere * absolut	in %
Berufliche Weiterbildung	344.816	27.738	8,0	128.773	5.627	4,4
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/ Strukturanpassungsmaßnahmen	243.109	85.402	35,1	55.384	22.027	39,8
Eingliederungszuschuss	100.101	47.341	47,3	57.767	16.035	27,8
Entgeltsicherung nach § 421j SGB III ¹	-	-	-	4.260	4.260	100,0
Arbeitslose	3.852.564	1.163.490	30,2	4.604.943	1.176.463	25,5

* 50 Jahre und älter, ** Stand Dezember 2005

Quelle: Statistik der BA

Abbildung 2 zeigt die Bruttomonatslöhne vor und nach Arbeitslosigkeit. Bei den meisten Arbeitslosen benötigt die Reduzierung des Anspruchslohnes zu viel Zeit. Ist der Arbeitslose bereit, seine Ansprüche herunterzuschrauben, ist er meistens schon so lange ohne Arbeit, dass er nur schwer eine neue Beschäftigung findet. In diesem Fall löst die lange Dauer der Arbeitslosigkeit und der Verlust an Humankapital den zu hohen Anspruchslohn als Einstellungs Hindernis ab.

Eine wichtige Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist es daher, Qualifikations- und Produktivitätsdefizite älterer Arbeitsloser entgegenzuwirken, ihre oft zu hohen Anspruchslohne frühzeitig zu korrigieren und ihre berufliche Mobilität zu erhöhen.

Die Instrumente: Nutzung und Wirkung

Die aktive Arbeitsmarktpolitik hat die Aufgabe, Marktversagen zu korrigieren. Etwa dann, wenn leistungsfähige Ältere schwerer einen Job finden, weil Ältere generell als leistungsschwach stigmatisiert werden. Auch Probleme im so genannten „Matching-Prozess“ bieten Ansatzpunkte: Bestehen Differenzen zwischen den Qualifikations- oder Produktivitätsanforderungen der Unternehmen und dem Potential der älteren Bewerber, können temporäre Lohnkostenzuschüsse oder Weiterbildungsmaßnahmen Abhilfe schaffen.

Liegt das Problem in zu hohen Anspruchslohnen gegenüber dem erzielbaren Markteinkommen, können befristete Lohnsubventionen an Arbeitnehmer hilfreich sein. Für den Personenkreis, der auf Anhieb nur schwer in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren ist, kann man außerdem staatliche Beschäftigungsangebote wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten anbieten.

In Tabelle 1 sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Teilnehmer über 50 Jahren angegeben. Dabei fallen zunächst die Werte bei den staatlichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auf, die die Weiter- und Wiederbeschäftigungschancen erhöhen sollen. Hier sind Ältere deutlich unterrepräsentiert. Auch die absoluten Teilnehmerzahlen sind seit 2001 rückläufig. Will man in der Altenpolitik umsteuern, sollten hier stärkere Akzente gesetzt werden.

Besonders stark sind ältere Personen dagegen bei Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM und SAM) vertreten (vgl. auch den Artikel von S. 74 ff). Dies sind Maßnahmen, deren Integrationswirkungen durch eine Reihe von Evaluationsstudien in Frage gestellt worden sind. Allerdings ist die Arbeitsmarktintegration auch nur eines von mehreren Zielen. Seit der Neuordnung der ABM im Jahr 2004 stehen der Marktersatz und damit die berufliche und soziale Stabilisierung der Teilnehmer im Vordergrund. Weiterhin waren im Juni 2006 knapp 70.000 Ältere in den ebenfalls eher marktfernen Arbeitsgelegenheiten beschäftigt. Diese Instrumente bieten daher keine Lösung für die hier im Vordergrund stehenden Beschäftigungsprobleme älterer Menschen. In vielen Fällen werden sie eher als Brücke in den Ruhestand als in ein Beschäftigungsverhältnis genutzt.

Lohnsubventionen und Verwandtes

Eine Reihe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist daher darauf gerichtet, die (vermutete) Lücke zwischen Anspruchslohn bzw. Lohnkosten einerseits und der Produktivität der Arbeitslosen andererseits durch Lohnsubventionen zu verringern. Zentral ist hierbei die Erwartung, dass die Geförderten nach Ablauf der Zahlungen zu regulären Löhnen beschäftigt werden können, weil sich die Produktivität „on the job“ erhöht hat oder die tatsächliche Produktivität die erwartete übertrifft. Der ältere Arbeitnehmer sollte also seinen Lohnsatz nach Ablauf der Förderung selbst erwirtschaften können und somit längerfristig integriert werden.

Eingliederungszuschüsse senken direkt die Arbeitskosten und sollen so die Differenz zwischen der (geringeren) Produktivität der Älteren und den tatsächlichen Arbeitskosten ausgleichen. Sie haben eine Laufzeit von maximal drei Jahren, in denen ein Zuschuss von höchstens 50 Prozent gezahlt wird, der jährlich um 10 Prozentpunkte abnimmt.

Weil die Förderung auf der betrieblichen Seite ansetzt und die Lohnkosten unmittelbar sinken, kann sich das Arbeitsnachfrageverhalten der Unternehmen rasch ändern. Das Risiko von Mitnahmeeffekten ist aber hoch: Unterneh-

men könnten ohnehin geplante Einstellungen nun fördern lassen, so dass auch kurzfristig keine zusätzliche Beschäftigung entsteht.

Eine erste Evaluation von Eingliederungszuschüssen für Ältere im Rahmen der Hartz-Evaluation hat ergeben, dass die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach dem Förderzeitraum gesteigert werden kann. Besonders deutlich ist dies in den neuen Bundesländern. Die Mitnahmeeffekte werden als gering eingeschätzt. Lohnkostenzuschüsse besitzen also grundsätzlich das Potential, Ältere erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings liegen die Kosten des Instrumentes recht hoch.

Erhöhung der Suchintensität

Mit dem Instrument der Entgeltsicherung hingegen wird versucht, die Arbeitsanreize und damit die Suchintensität von Arbeitslosen über 50 zu erhöhen: Wer zur Beendigung oder Vermeidung von Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung aufnimmt, die niedriger entlohnt wird als die Beschäftigung, auf deren Grundlage das Arbeitslosengeld ermittelt wird, erhält einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent der Entgelt Differenz. Zusätzlich wird ein Zuschuss zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, der die Geförderten so stellt, als würden sie 90 Prozent des letzten Einkommens erzielen. Die Zuschüsse werden für die Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld I gezahlt und entfallen danach vollständig. Nur wenn der Beschäftigte die Einkommenssubvention durch einen Lohnverzicht voll an den Arbeitgeber weitergibt, würde die Entgeltsicherung genauso wirken wie ein gleich hoher direkter Zuschuss an den Arbeitgeber.

Bei der Entgeltsicherung fiel die Inanspruchnahme im Jahr 2005 mit etwas mehr als 4.000 Personen sehr gering aus. Laut Hartz-Evaluation sind hierfür folgende Gründe ausschlaggebend:

Erstens wird die Entgeltsicherung von Vermittlern häufig nicht aktiv eingesetzt. Denn stellenorientierte Vermittler arbeiten eher mit Instrumenten, die die Einstellungsbereitschaft beim Arbeitgeber erhöhen, wie es bei Eingliederungszuschüssen oder betrieblichen Trainingsmaßnahmen der Fall ist. Stärker bewerberorientierte

Vermittler dagegen informieren selten „aktivierend“ über einzelne Instrumente. Sie setzen die Entgeltsicherung nur in den wenigen Fällen ein, in denen ein älterer Arbeitsloser wegen des zu geringen Arbeitsentgelts zögert, ein Stellenangebot anzunehmen.

Zweitens führt die unklare Ausgestaltung der Förderbedingungen zu einer widersprüchlichen Handhabung. Dies gilt insbesondere für die Frage, wann die Entgeltsicherung beantragt werden muss und für welche Beschäftigungsverhältnisse sie gezahlt werden kann. Alles in allem führt die Entgeltsicherung gegenwärtig nicht dazu, dass ältere Arbeitslose eher zur Aufnahme einer geringer entlohnten Tätigkeit bereit sind. Eine mikroökonomische Analyse ergab zudem keinen signifikanten Einfluss auf deren Wiederbeschäftigungschancen.

Eine erste Bewertung

Zielt man auf eine dauerhafte Wiedereingliederung älterer Personen in den Arbeitsmarkt, so spricht einiges für Lohnsubventionen, auch wenn bisher wenig gesicherte Erkenntnisse über die Leistungsfähigkeit von Lohnsubventionen im Vergleich zu anderen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik vorliegen. Sie scheinen aber am besten geeignet zu sein, die Eingliederungshemmnisse älterer Arbeitsloser zu beseitigen.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten sind Instrumente, bei denen die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nicht im Vordergrund steht. Auch Qualifizierungsmaßnahmen lösen weder die Probleme zu hoher Anspruchslöhne noch erhöhen sie die mangelnde Einstellungsbereitschaft von Unternehmen, wenn diese auf Vorurteilen über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitsloser beruht. Für die älteren Arbeitslosen, bei denen objektiv Qualifikationsdefizite vorliegen, müssen „altengerechte“ Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, insbesondere, wenn der Renteneintritt weiter nach hinten geschoben werden soll (vgl. auch den Artikel von S. 65 ff).

Ausgestaltungsfragen

Lohnsubventionen sind grundsätzlich geeignet, Einstellungs Hindernisse auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite

auszugleichen. Werden sie befristet gewährt, verringern sich auch die Risiken, die bei unbefristeten Subventionen entstehen können, wie hohe fiskalische Kosten oder die Verdrängung nicht geförderter Beschäftigung.

Ein zielgerichteter Einsatz dieser Instrumente setzt das Wissen darüber voraus, welche Probleme bei welchem Arbeitslosen im Vordergrund stehen. Bei älteren Personen mit Produktivitätsnachteilen könnte z.B. ein Arbeitgeberzuschuss geboten sein. Dagegen wäre bei relativ hohen Lohnansprüchen und einer geringen Bereitschaft zur Aufnahme eines Niedriglohnjobs eher eine flankierende Einkommenssubvention zu empfehlen.

Mehr Autonomie vor Ort

Für eine passende Förderung sollte man das Wissen der Arbeitsvermittler vor Ort nutzen und den Bedarfsträgern mehr Flexibilität beim Einsatz von Lohnsubventionen einräumen. Auf der Grundlage eines umfassenden „Profiling“ des Arbeitslosen und der Kenntnis der regionalen Arbeitsmarktlage kann besser entschieden werden, ob eine Förderung beim Arbeitgeber, beim Arbeitnehmer oder bei beiden anzusetzen ist. Deshalb sollte man den Trägern der Arbeitsmarktpolitik ein fallbezogenes, flexibel einsetzbares Budget für Lohnsubventionen zur Verfügung stellen. Ein solches Förderpaket kann durch Variation der Höhe und der Dauer der Subvention sowie durch ergänzende berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen erweitert werden.

Mehr Autonomie für Arbeitslose

Schließlich kann es sinnvoll sein, die Entscheidung über arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Subvention stärker auf den Arbeitslosen zu verlagern. Dies wäre zu erreichen, indem man Gutscheine über eine bestimmte Höhe der Lohnsubvention ausgibt, die von den Arbeitslosen nach eigenen Vorstellungen bei der Jobsuche eingesetzt werden können. Dies wird beispielsweise im Hamburger Modell praktiziert (siehe IAB-Kurzbericht Nr. 20/2006).

Der Einzelne könnte dann eine niedrig entlohnte Beschäftigung annehmen und das Einkommen über den Gutschein aufstocken (befristeter Kombilohn). Er könnte sich aber auch eine höherwertige Tätigkeit suchen und

dem Arbeitgeber die Differenz zwischen Produktivität und Arbeitskosten erstatten (befristeter Lohnkostenzuschuss). Auch eine Kombination aus beiden Varianten wäre denkbar. Auf diese Weise wäre eine Integration bereits bestehender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen möglich, die flexibel und damit zielgenau durch die Fallmanager eingesetzt werden könnten.

Ein weiterer Vorteil bestünde darin, dass die Eigeninitiative der Arbeitslosen gefördert wird. Sie müssen sich über ihr persönliches Beschäftigungsproblem klar werden und können den Gutschein entsprechend einsetzen. Auch lässt sich auf diese Weise besser überprüfen, ob die Hilfebedürftigen ihren Mitwirkungspflichten tatsächlich nachkommen.

Weniger Bürokratie

Grundlage für die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit eines Instruments ist schließlich dessen Implementierung. Die Zwischenergebnisse der Hartz-Evaluation zeigen, dass Beantragung wie Auszahlung der Leistungen möglichst transparent sein und nach einfachen und nachvollziehbaren Kriterien erfolgen sollten. Jeglicher bürokratische Aufwand behindert Unternehmen und Arbeitslose bei der Inanspruchnahme eines Instruments. Auch in der Arbeitsvermittlung sind die Anreize gering, ein aufwändiges Instrument aktiv zu vermarkten. Ein hoher Bekanntheitsgrad und eine hohe Akzeptanz sind jedoch unabdingbar für seinen Erfolg. Da Monatslöhne aufgrund verschiedener Faktoren wie variabler Arbeitszeiten schwanken, lässt sich der administrative Aufwand auch durch eine Pauschalierung der Zahlungen reduzieren.

Fazit

Aktive Arbeitsmarktpolitik wäre überfordert, wollte sie *allein* fehlende oder unzureichende Beschäftigungs- und Arbeitsanreize kompensieren oder korrigieren. In diesen Fällen ist an Institutionen wie dem Transfer- und Abgabensystem anzusetzen und deren Anreizwirkung zu verändern. Die Reformen der vergangenen Jahre gingen in die richtige Richtung und haben den frühzeitigen Renteneintritt unattraktiver gemacht. Auch der Anspruch auf einen relativ langen Transferbezug ist gekappt worden, so dass die Su-

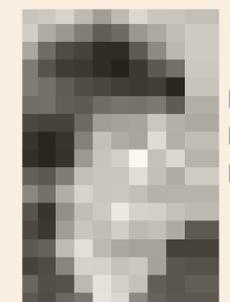
chintensität älterer Arbeitsloser gestiegen ist.

Lohnsubventionen in der hier vorgeschlagenen Form können ergänzend ein schneller Schritt sein, um den bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendigen Sinneswandel zu Gunsten einer stärkeren Teilhabe Älterer am Arbeitsleben zu unterstützen. Um das Potential dieser Instrumente auszuschöpfen, sollten auch atypische Erwerbsformen gefördert werden, die wegen ihrer hohen Flexibilität eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bauen können. Auf diesem Wege könnten Unternehmen den Umgang mit älteren Mitarbeitern probieren und sich auf der Grundlage dieser Erfahrungen entschließen, mehr Ältere einzustellen und zu beschäftigen.

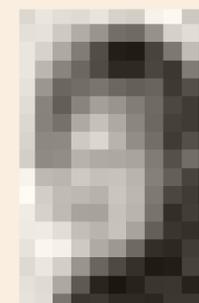
Die Autoren



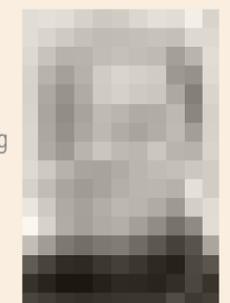
Martin Dietz ist Referent beim Vizedirektor des IAB.



Dr. Hermann Gartner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden am IAB.



Dr. Susanne Koch ist Leiterin der Koordination der Evaluationsforschung und Forschungsplanung am IAB.



Dr. Ulrich Walwei ist Vizedirektor und Leiter des Forschungsbereichs 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.

Für weitere Informationen

martin.dietz@iab.de, hermann.gartner@iab.de, ulrich.walwei@iab.de, susanne.koch@iab.de

„Die Peinlichkeitsschwelle ist gesunken“

Markus Promberger in der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung vom 4.6.2006

[Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung]

„Die Peinlichkeitsschwelle ist gesunken“, sagt Promberger und spricht von ‚verdeckter Arbeitslosigkeit‘: Menschen, die schon früher ein Anrecht auf Stütze gehabt hätten, aber aus Scham nicht zum Sozialamt gegangen seien, beantragten heute guten Gewissens ALG II. Schließlich sei ‚Arbeitslosigkeit ein normaler Zustand geworden in einer Gesellschaft, die nicht mehr allen Arbeit geben kann.“
Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 4.6.2006

[die tageszeitung]

„Seit 2000 hat sich wenig bewegt. Junge Frauen unter 29 machen zwar eher Karriere als früher. Das Bild ändert sich aber, wenn wir die Frauen ab 30 ansehen, die Kinder bekommen könnten. Der Anteil der Mütter an den Führungskräften ist sogar geschrumpft.“
Corinna Kleinert in der tageszeitung vom 9.6.2006

[Süddeutsche Zeitung]

„Ein Hauptproblem liege ... auch in den mangelnden Voraussetzungen, die viele Hauptschüler für ihren Berufseinstieg mitbrächten. So seien die Anforderungen der Ausbildungsgänge in den vergangenen Jahren stetig erhöht worden, ohne dass die Schulen Schritt gehalten hätten. Die Arbeitsmarktforscherin Jutta Allmendinger forderte deshalb für die Jugendlichen eine gründlichere Vorbereitung auf das Berufsleben als bisher. ‚Die desolaten Aussichten von Hauptschülern sind ein gesellschaftliches Pulverfass‘, warnte die Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).“
Süddeutsche Zeitung vom 22.6.2006

[stern]

„In Zeiten wachsender Mobilität ist Kleinstaaterei im Bildungsbereich absurd. Auch wenn das Kooperationsverbot im Hochschulbereich gekippt wird, sind die derzeitigen Pläne der großen Koalition zur Föderalismusreform ein Irrweg.“
Jutta Allmendinger im stern vom 29.6.2006

[Stuttgarter Zeitung]

„... im Jahr 2005, so berichtet Frank Wießner vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), seien immerhin 70 bis 80 Prozent der bis dahin geförderten Existenzgründer noch tätig gewesen. Und dies, so meint der Arbeitsmarktexperte, sei keine schlechte Quote.“
Stuttgarter Zeitung vom 30.6.2006

[Handelsblatt]

„Seit zehn, zwanzig Jahren zeichnet sich immer deutlicher ab: Flexible Erwerbsformen gewinnen an Bedeutung, das sogenannte ‚Normalarbeitsverhältnis‘ verliert an Gewicht. So stieg zwischen 1994 und 2004 die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 4,5 Millionen. Im selben Zeitraum stieg auch die Zahl der Selbständigen um rund 500.000, der Zeitarbeitnehmer um etwa 300.000 und der befristet Beschäftigten um knapp 200.000. Demgegenüber reduzierte sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 2,7 Millionen auf jetzt 23,7 Millionen. Besonders dramatisch ist die Talfahrt der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Seit der Wiedervereinigung hat sie um ein Achtel abgenommen, während die Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Wesentlichen gleich geblieben ist.“
Ulrich Walwei im Handelsblatt vom 4.7.2006

Monatlich nehmen im Durchschnitt rund 150 Agenturmeldungen und Presseartikel Bezug auf das IAB. Eine kleine Auswahl an Zitaten aus dem Medienecho:

[dpa]

„Die Abwanderung hochqualifizierter deutscher Arbeitskräfte in andere europäische Länder wird nach Ansicht eines Experten weiter zunehmen. ‚Der Prozess wird in den nächsten Jahren nicht stagnieren‘, sagte der Leiter der Arbeitsgruppe Migration und Integration am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, Elmar Hönekopp, in einem dpa-Gespräch. Gleichzeitig würden aber auch immer mehr sehr gut ausgebildete Kräfte aus dem Ausland nach Deutschland kommen. ‚Wir werden Know-How verlieren und gewinnen.““
dpa am 15.5.2006

[DIE ZEIT]

„Die Bedingungen am Arbeitsmarkt haben sich deutlich verändert“, sagt IAB-Wissenschaftler Dietrich. „Durch die Globalisierung geraten einfache Tätigkeiten unter Druck.“ In den fünfziger Jahren hätte noch rund ein Drittel der Menschen in Deutschland keine abgeschlossene Berufsausbildung gehabt, heute seien es unter 15 Prozent. Und selbst für die gibt es nicht mehr genug Ungelerntenjobs.“
DIE ZEIT vom 20.7.2006

[Frankfurter Rundschau]

„Der Trend geht in Richtung steigende Langzeitarbeitslosigkeit“, sagt der Vizedirektor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ulrich Walwei, der FR. ... Walwei macht sich dafür stark, sich stärker um den ‚harten Kern‘ der Langzeitarbeitslosen zu kümmern, also um 600 000 Männer und Frauen, die seit mehr als sechs Jahren keine Beschäftigung haben. ... Nötig sei zu klären, ob die Betroffenen überhaupt noch beschäftigungs- oder erwerbsfähig seien. Im Vergleich zu anderen Ländern – etwa den Niederlanden – sei Deutschland relativ restriktiv, wenn es um die Frage gehe, ob jemand erwerbsunfähig ist.“
Frankfurter Rundschau vom 2.8.2006

[Frankfurter Allgemeine Zeitung]

„Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass spätestens vom Jahr 2015 an, wenn die Generation der ‚Babyboomer‘ anfängt, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, das Angebot an Arbeitskräften dramatisch abnehmen wird. Dadurch wird sich das Verhältnis zwischen Jung und Alt drastisch verschieben. Auch Zuwanderung und eine verlängerte Lebensarbeitszeit können diesen Trend nur abmildern. ‚Der Engpass bei den Jungen ist absehbar‘, sagt IAB-Experte Johann Fuchs und warnt vor der Annahme, der demographische Wandel löse das Problem der Massenarbeitslosigkeit quasi nebenbei. Ohne die notwendige Qualifizierung droht laut Fuchs ein Horrorszenario: ‚Ein Mangel an Fach- und Füh-

rungskräften bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit.“
Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16.9.2006

[dpa]

„Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitnehmern bei Verleihunternehmen sei seit Mitte der 90er Jahre stetig gesunken, geht aus einer am Mittwoch veröffentlichten Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Von dieser Entwicklung seien vor allem weniger qualifizierte Beschäftigte betroffen.“
dpa am 20.9.2006

[Süddeutsche Zeitung]

„Weibliche Azubis schließen ihre Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger erfolgreich ab. Das teilte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) am Dienstag in Nürnberg mit. Nach einer Studie des Instituts mit 16 000 befragten Betrieben und Verwaltungen sind zwar nur 44 Prozent der westdeutschen Auszubildenden weiblich, bei den Absolventen stellen sie jedoch fast die Hälfte. Im Osten der Republik sieht es ähnlich aus: Nur 40 Prozent der Azubis sind Frauen, doch 43 Prozent der Azubis mit Abschlusszeugnis sind weiblich.“
Süddeutsche Zeitung vom 27.9.2006

[FOCUS]

„Das ist ja kein neues Phänomen, über das wir sprechen. Jetzt hat Hartz IV aber die verdeckte Armut transparent gemacht“, meint Jutta Allmendinger, Leiterin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Zur Unterschicht rechnet die Professorin für Soziologie arbeitslose Menschen, die über Jahre hinweg am staatlichen Transfertropf hängen. „Es ist die Dauer dieses Zustandes, der die Antriebslosigkeit fördert.“
FOCUS vom 23.10.2006

[Nürnberger Nachrichten]

„Angesichts von Abschlägen auf die staatliche Rente steigt bereits jetzt das Renten-Eintrittsalter – langsam, aber spürbar. Die ‚Rente mit 67‘, die das Rentenalter ab 2010 in Stufen bis zum Jahr 2029 von 65 auf dann 67 Jahre anhebt, wird diese Entwicklung beschleunigen. Das Problematische daran ist laut Johann Fuchs das ‚unglückliche Zusammentreffen zweier Effekte‘: Ausgerechnet im Jahr 2030, wenn die ‚Rente mit 67‘ ihre volle Wirkung erst zeigt, schießt aber auch die Zahl der hauptsächlich betroffenen 60- bis 66-Jährigen nach oben – die ‚Baby-Boomer‘ der 1950er und -60er Jahre gehen in Rente. ‚Zusammengenommen ergibt das eine gewaltige Zunahme an älteren Arbeitskräften‘, so Fuchs. Zwischen 1,2 und drei Millionen ‚Erwerbspersonen‘ drängen dann zusätzlich auf den Arbeitsmarkt.“
Nürnberger Nachrichten vom 18.10.2006

[DIE WELT]

„Arbeitsmarktforscher haben sich gegen eine flächendeckende Einführung von Kombilöhnen ausgesprochen. Um die Kosten überschaubar zu halten, sollten sich staatliche Lohnzuschüsse auf begrenzte Zielgruppen konzentrieren, rät das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in einer Studie. Vor allem die Erwerbchancen Älterer könnten mit Kombilöhnen erhöht werden. Dagegen würde der flächendeckende Einsatz nicht nur hohe Kosten, sondern auch beträchtliche Mitnahmeeffekte verursachen.“
DIE WELT vom 24.10.2006

[DER SPIEGEL]

„Nach heutigem Recht haben bereits etwa die Hälfte aller Jobsuchenden über 55 Jahren Anspruch auf 18 Monate Arbeitslosengeld. Nach dem Rüttgers-Modell, das entsprechende Leistungen nach 25 Beitragsjahren vorsieht, würde der Kreis der Berechtigten dagegen auf 40 Prozent zusammenschrumpfen, wie eine erste Hochrechnung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergab.“
DER SPIEGEL vom 13.11.2006