

Kraft der Erfahrung

*Rede anlässlich der Tagung der Norwegisch-Deutschen Willy-Brandt-Stiftung
„Hurra, wir leben länger – aber wie ist es mit der Beschäftigung Älterer?“
am 18. Mai 2006 in Berlin*

Ich freue mich sehr, Sie heute hier begrüßen zu können. Es ist in Deutschland üblich, in Sachen Sozialstaat und seine Zukunft interessiert nach Norden zu schauen. Können wir da was lernen? In den skandinavischen Staaten klappt die Integration älterer Arbeitnehmer/-innen in den Arbeitsmarkt und ihre Qualifizierung offensichtlich besser als bei uns.

Und das ist nur ein Beispiel. Wir haben da keine Illusionen. Es gibt unterschiedliche Traditionen und Bedingungen. Kopieren geht nicht. Trotzdem!

Trotzdem: Es ist für uns eine gute Gelegenheit, hier und heute von hochrangigen Vertretern Dänemarks, Finnlands und Norwegens Details zu erfahren, mit welchen Strategien sie an die Aufgabe gegangen sind, vor der wir in Deutschland stehen:

Die Menschen nicht zu früh, nicht so früh wie heute in Deutschland aus dem Arbeitsmarkt zu drängen, zu entlassen.

Wir Deutschen stecken mitten in der Herausforderung, forcieren das Thema und freuen uns, von Ihnen lernen zu können.

Herzlich Willkommen!

„Jugend ist ein Argument, das mit jedem Tag an Wert verliert.“ Gesagt hat das Willy Brandt und er wusste, wovon er spricht. Mit 51 Parteivorsitzender, mit 53 Außenminister, mit 56 Bundeskanzler.

Er hat das alles für einen Politiker vergleichsweise jung erreicht. – In 50 % der deutschen Unternehmen dagegen hätte er heute keine Aussicht mehr auf Beschäftigung gehabt. Klartext. 50 % der deutschen Unternehmen beschäftigen z.Zt. keine Arbeitnehmer, die älter sind als 50.

Ja, wir leben immer länger. Im Schnitt gewinnen wir jedes Jahrzehnt 2,5 Jahre hinzu, und die meisten werden auch gesund älter, nur 7 % der über 80-Jährigen brauchen dauerhaft Pflege und Betreuung. Das sind alles gute Nachrichten. Wir klopfen auf Holz und hoffen, dass wir dabei sind.

Wir leben länger, arbeiten aber kürzer. Diese Entwicklung stellt unsere sozialen Sicherungssysteme vor große Herausforderungen. Wir reagieren mit der Anhebung des faktischen und des gesetzlichen Renteneintrittsalters und mit der Förderung zusätzlicher privater Vorsorge.

Bedenken müssen wir dabei auch, dass es immer weniger Kinder gibt in Deutschland. Die Geburtenzahl ist deutlich zu niedrig, um die Bevölkerungszahl halten zu können. Das lässt sich nicht allein mit Zuwanderung ausgleichen.

Deshalb brauchen wir – auch wie in Skandinavien – eine zukunftsorientierte Familienpolitik. Mehr Betreuungsangebote und das Elterngeld sind Stichworte.

Das berührt unser heutiges Thema alles auch und zwar massiv, aber ich will diesen besonderen

Aspekt heute nicht besonders vertiefen.

Die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt sind klar: Wir leben immer länger, arbeiten aber immer kürzer. Wir steigen später in den Beruf ein und früher wieder aus. Das ist verkehrte Welt. Im Durchschnitt sind wir in Deutschland nur noch 39 Jahre im Arbeitsleben. Mit 21 rein, mit 60 raus. In dieser Zeit muss alles erwirtschaftet werden, auch für die Zeit davor und für die glücklicherweise immer längere Zeitspanne danach.

Die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen ist in den letzten Jahren in Deutschland zwar angestiegen, bleibt aber noch immer unbefriedigend. Von den 55-Jährigen und Älteren sind in Deutschland nur noch 41,8 % berufstätig. Also 58 % nicht. Eine schlimme Zahl.

Im Durchschnitt scheiden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gut 60 Jahren aus dem aktiven Erwerbsleben aus.

Die Situation hat sich in den vergangenen Jahren zwar schon langsam verbessert, zufrieden können wir aber noch lange nicht sein. Politik nicht, Sozialpartner und Gesamtgesellschaft nicht. Von den Zahlen, wie sie die skandinavischen Staaten – fast 70 % in Schweden zum Beispiel – vorweisen können, sind wir noch weit entfernt.

Unser Ziel ist, mindestens die Lissabon-Marke zu erreichen. Das heißt bis 2010 sollen mindestens 50 % der über 55-Jährigen noch aktiv in Beschäftigung sein.

Das ist auch eine Frage der Menschenwürde. Denn was tut eine Gesellschaft eigentlich älteren Menschen – und im Ergebnis auch sich selbst – an, wenn sie zu ihnen sagt: „Dich brauchen wir nicht mehr, du gehörst zum alten Eisen, auf Dich und Deine Erfahrungen können wir verzichten“? Außerdem ist es falsch. Die Älteren laufen zwar nicht mehr so schnell und springen nicht mehr so hoch wie die Jungen, aber sie haben Erfahrung, Können und Wissen. Und genau das braucht unser Land, wenn wir wettbewerbsfähig sein wollen.

Denn nicht nur der Volksmund, sondern auch zahlreiche Studien belegen: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Gelassenheit, Zuverlässigkeit, realistisches Einschätzungsvermögen und Krisenbeständigkeit.

Dem stehen die Fähigkeiten der Jüngeren wie Flexibilität, Aufgeschlossenheit und Dynamik gegenüber. Ganz so simpel ist das alles nicht und Ausnahmen bestätigen wie immer die Regel.

Aber klar ist: Die Älteren sind noch leistungsfähig und die vernünftige Mischung von Jung und Alt bringt für Unternehmen die größten – auch die größten betriebs- und volkswirtschaftlichen – Vorteile.

Die Bundesregierung setzt daher einen besonderen Akzent auf die Steigerung der Beschäftigungschancen der Generation 50plus.

Aus einer Reihe von bewährten und neuen Instrumenten machen wir ein wirksames Angebot:

Unternehmen können Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie einen Arbeitslosen ab 50 Jahren einstellen. In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten wird die Qualifizierung ab dem 50. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten von der Bundesagentur gefördert, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt.

Arbeitnehmern, die über 50 sind, kann die Differenz zwischen neuem und altem Lohn zu 50 % ausgeglichen werden, wenn sie eine Arbeit annehmen, die schlechter bezahlt ist als ihre frühere Tätigkeit.

Arbeitgeber, die Arbeitslose ab 55 Jahren einstellen, müssen für diese keinen Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zahlen.

Es gibt erleichterte Befristungsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr. Diese Regelungen werden nun aufgrund eines EuGH-Urteils europarechts-konform ausgestaltet.

Diese Instrumente sind allerdings noch zu wenig bekannt und werden zu wenig genutzt. Noch vor der Sommerpause 2006 wollen wir daher die Eckpunkte einer Initiative 50plus erarbeiten, die verschiedene Instrumente zu einem wirksamen Gesamtkonzept zusammenbindet.

Bestandteil der Initiative 50plus sind auch regionale Anstrengungen:

Bei dem im Juli 2005 gestarteten Ideenwettbewerb „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakt in den Regionen“ wurden 62 innovative regionale Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre ausgewählt und so auch ausgezeichnet. Diese Projekte werden nun mit 250 Mio. Euro über einen Zeitraum von 2 Jahren bei der eigenverantwortlichen Umsetzung ihrer Ideen gefördert.

Zusätzlich gibt es das Bundesprogramm „30.000 Zusatzjobs für Ältere“. Damit sollen Arbeitsgelegenheiten mit einer bis zu dreijährigen Dauer für ältere Langzeitarbeitslose ab 58 geschaffen werden.

Wir müssen es auch hinbekommen, dass im Dienstleistungsbereich – speziell beim Dienst Mensch-an-Mensch – Potenziale für die Beschäftigung Älterer genutzt werden.

Wo immer möglich – auch bei anderen kommunalen Investitionen oder in Beschäftigungsgesellschaften – müssen wir die Generation 50plus im Blick haben.

Wir prüfen derzeit auch, inwieweit das Instrument Kombilohn die Chancen Älterer auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt punktuell verbessern kann.

Wenn wir Ältere länger als bisher in Beschäftigung halten wollen und ihnen die realistische Chance darauf geben wollen, dann müssen wir auch für alternsgerechte Arbeitsplätze sorgen.

Nur wenn Arbeit nicht krank macht, können Menschen länger in Arbeit bleiben. Wir brauchen mehr „gute Arbeit“. Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Arbeitsrecht sind dabei wichtig. Eine humane Arbeitswelt muss kein Gegensatz sein zu einer effizienten.

Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) – heute auch Mitveranstalter – nimmt sich in Deutschland dieser Fragestellungen besonders an. Sie versucht, das viele Wissen, das wir haben, in die Praxis hineinzutragen. Dafür an dieser Stelle auch meinen Dank! INQA ist aus meiner Sicht an einer strategischen Stelle unterwegs. Sie kann und muss an Einfluss gewinnen.

Zu guter Arbeit gehört natürlich auch ein Lohn, von dem jemand, der voll arbeitet, sich und die Familie ernähren kann. Und es geht auch um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und

Qualifizierung. Gerade hier hat Deutschland noch großen Nachholbedarf.

Nur 2,4 % der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzen hierzulande Weiterbildungen. In Schweden sind es 27,1 %, in Dänemark 18,7 % in Finnland 15,2 % in der EU 4,8 %.

Es spricht vieles dafür, dass sich in Deutschland eine Betriebskultur oder besser eine entsprechende Gesellschaftskultur noch entwickeln muss, in der lebenslanges Lernen den richtigen Stellenwert bekommt.

Das ist individuell wichtig und volkswirtschaftlich überlebenswichtig.

Frage: Wie macht man das?

Wenn wir auch künftig Wachstum, Arbeit und Wohlstand wollen, dann müssen wir Hochlohnland und Hochleistungsland bleiben.

Dazu brauchen wir qualifizierte, eben hochleistungsfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Altersgruppen.

Hier und heute geht es um die Teilhabe älterer Menschen am Arbeitsmarkt. Mir sind zwei Aspekte wichtig, die damit mittelbar zusammenhängen:

Das Thema 50plus ist eingebettet in die Erhöhung der Teilhabechancen älterer Menschen an allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens überhaupt – Arbeit ist dabei ein Faktor – ein ganz wichtiger, aber eben nur einer.

Gesellschaftliche Teilhabe ist mehr und endet nicht mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Sie setzt eine verlässliche, auskömmliche Alterssicherung voraus und Solidarität zwischen den Generationen. Sie besteht in Wohnangeboten und Pflege- und Betreuungsstrukturen, die älteren Menschen ihre Würde und Selbstbestimmung erhalten. Sie braucht barrierefreie Verkehrsangebote und barrierefreie Wohnungen, die auch ältere Menschen mobil halten.

Wir brauchen eine Kultur, die die Kraft der Erfahrung älterer Menschen als große Chance begreift, nicht als Belastung oder Bedrohung.

Und wir müssen nachhaltig denken, das heißt nicht nur an die, die heute zur 50plus-Generation gehören, sondern auch an die, die in 10, 20, 30 Jahren älter sind als 50.

Um es klar zu sagen: Es geht heute schon darum, das Potenzial anzulegen und zu erschließen, das uns morgen und übermorgen hohe Beschäftigungsquoten, eine starke Wirtschaft und sichere, finanzierbare Sozialsysteme sichert.

Denn wer morgen ernten will, muss heute säen. Das heißt: Investieren in Bildung und Innovation auf allen Gebieten der Gesellschaft.

Was wir in die Köpfe und Herzen der jungen Generationen investieren, das ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit!