



11.05.2007 | Nr. 189/07

Torsten Geerds: zu TOP 42: Notwendige Antworten auf die Herausforderungen des demografischen Wandels

Es gilt das gesprochene Wort!

Die „Rente mit 67“ und die „Initiative 50plus“ sind die notwendigen Antworten auf die Herausforderungen, die der demographische Wandel für Gesellschaft und Arbeitswelt bringt. Verantwortlich handelnde Politik muss heute auf die Entwicklungen reagieren und handeln, damit die Rentenversicherung für alle Generationen ein verlässliches und leistungsstarkes Instrument der Alterssicherung bleibt. Die Lasten der Alterung kann man nicht wegreformieren, man kann sie nur fair auf die Rentner, die Beitrags- und Steuerzahler verteilen.

Die Anhebung der Altersgrenze muss einhergehen mit der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Älterer. Die Initiative 50plus soll dazu beitragen, dass in Deutschland ein ähnliches Niveau älterer Beschäftigter erreicht wird wie in unseren europäischen Nachbarländern. Bessere Voraussetzungen für die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser durch Kombilohn und Eingliederungszuschüsse und verstärkte berufliche Weiterbildung sind dafür ein ganz entscheidender Schlüssel. Wichtig sind aber vor allem auch ein neues Bewusstsein im Umgang mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ein Einstellungswandel in der gesamten Gesellschaft. Dabei geht es nicht nur um die Teilnahme am Berufsleben, sondern auch um die oft vernachlässigte und unterschätzte Nutzung von Erfahrungen und Kompetenzen.

Vorgesehen ist, das Renteneintrittsalter maßvoll und in kleinen Schritten vom Jahr 2012 bis 2029 von heute 65 Jahren auf 67 anzuheben.

Ziel der unionsgeführten Koalition ist es, die solidarische gesetzliche Rentenversicherung als wichtigste Säule der Alterssicherung in Deutschland zu erhalten. Von 1960 bis heute ist die durchschnittliche Rentenbezugsdauer um 70 % angestiegen, von damals 10 Jahre auf heute 17 Jahre. Bis zum Jahr 2030 wird die Lebenserwartung um weitere knapp 3 Jahre ansteigen. Daran wird deutlich: Ohne weitere Reformmaßnahmen wird der Rentenbeitrag langfristig die Grenze von 22 Prozent deutlich überschreiten.

Auf die Anhebung der Altersgrenze werden sich die Menschen rechtzeitig einstellen

können, da diese erst ab dem Jahr 2012 erfolgt. In vollem Umfang betroffen von der Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre werden die Jahrgänge 1964 und jünger sein.

Das Vorhaben muss Hand in Hand gehen mit besonderen Anstrengungen für mehr Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Schon bald werden ältere Arbeitnehmer gesucht sein, weil es nicht mehr genügend Berufseinsteiger geben wird. Das Umdenken in den Unternehmen muss dazu jetzt einsetzen.

Deshalb müssen sowohl Anreize zur Eingrenzung der Frühverrentung als auch Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser ergriffen werden.

Niemand wird bestreiten, dass trotz des Aufschwungs und des Rückgangs der Arbeitslosigkeit die Lage für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ältere Arbeitslose in unserem Land nach wie vor schwierig ist. Jeder vierte Arbeitslose in Deutschland ist älter als 50. Bundesweit sind es 1 Million.

Davon ist die Hälfte im Übrigen schon länger als ein Jahr arbeitslos. Das Beschäftigungsniveau der Älteren in Deutschland ist im europäischen Vergleich nach wie vor deutlich schlechter als in anderen Ländern. Allerdings hebt sich Schleswig-Holstein in dieser Frage positiv vom Bundestrend ab. Bei uns steigt die Zahl älterer Beschäftigter.

Was mich persönlich sehr bedenklich stimmt und was ich geradezu für dramatisch halte, ist die Tatsache, dass die Einstellungschancen Älterer in den letzten Jahren im Bund nicht besser geworden sind. Zumindest im letzten Jahr waren nur 7 Prozent der neuen Mitarbeiter, also diejenigen, die neu eingestellt worden sind, älter als 50. Ein Zweites stimmt mich sehr bedenklich, nämlich die Tatsache, dass fast jedes dritte Unternehmen in Deutschland ältere Mitarbeiter nur dann einstellt, wenn es staatliche Beihilfen bekommt oder wenn es keine jüngeren Bewerber findet. Daher ist hier Handlungsbedarf unumstritten.

Wir alle wissen, dass sich ein Fachkräftemangel abzeichnet. Wir wissen, dass die niedrige Erwerbsbeteiligung der Älteren negative Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hat, weil Know-how verloren gegangen ist.

Mit der Initiative „50plus“ tun wir das, was in der Arbeitsmarktpolitik möglich ist: Wir setzen Anreize, damit Unternehmen wieder ältere Mitarbeiter einstellen; dem dient der Eingliederungszuschuss. Wir verstärken auch den Anreiz dafür, mehr für die Bildung und Weiterbildung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tun. Mit der Entgeltsicherung setzen wir Anreize dafür, auch niedriger bezahlte Tätigkeiten anzunehmen. Ich bin außerordentlich froh, dass die Bundesregierung mit ihrer Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ versucht, die Instrumente bei den Unternehmen bekannter zu machen.

Kommen wir zum zweiten Bereich. Nicht nur die Politik ist aufgefordert, auch die Unternehmen sind gefordert. Auch die Unternehmen müssen erkennen, dass ältere Arbeitnehmer keine Belastung, sondern eine wertvolle Ressource sind. Die Wirtschaft

ist jetzt auch in der Pflicht, Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Gerade das Auseinanderklaffen von Reden und Fordern auf der einen Seite und Realität auf der anderen Seite, die so aussieht, dass keine älteren Mitarbeiter eingestellt werden, führt zu Verdrossenheit in Bezug auf Staat und soziale Marktwirtschaft.