

Begrüßung

IHK-Vizepräsident Klaus Heller

Veranstaltung: 50 plus – die können es!

30. Oktober 2006, 17.00 Uhr

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer heutigen Veranstaltung "50 plus – die können es!". Mein besonderer Gruß gilt den Teilnehmern auf dem Podium, die fast alle 50 plus sind - und es folglich können müssen.

Ich begrüße ganz herzlich

- den Minister für Wirtschaft und Arbeit unseres Landes, Herrn Dr. Hanspeter Georgi,
- den stv. Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände, Herrn Joachim Malter,
- den Geschäftsführer der W+ST Personalberatung, Herrn Bernard Sembritzki, sowie
- Herrn Lothar Warscheid, der als erfahrener SZ-Redakteur so freundlich war, die Moderation unserer Veranstaltung zu übernehmen.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen für die Bereitschaft, mit uns heute über das Thema Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer ins Gespräch zu kommen. Ich freue mich auf eine spannende Diskussion mit Ihnen.

Meine Damen und Herren,

Vorruhestand und Jugendwahn haben in den vergangenen Jahren die Älteren aus dem Berufsleben gedrängt. Heute findet man nur noch in vier von zehn Betrieben Arbeitnehmer, die 55 oder älter sind. Dass es auch anders geht, zeigen andere Länder: In Großbritannien sind noch zwei Drittel der Älteren aktiv, in Schweden sogar drei Viertel.

Damit die Potenziale Älterer auch bei uns nicht weiter vergeudet werden, versucht die Politik seit einigen Jahren gegenzusteuern. So wurden

- die Befristungsregeln für ältere Arbeitnehmer erleichtert,
- die verlängerte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere eingeschränkt und
- das Alter mit dem Arbeitnehmer, die ohne Abschläge in Rente gehen können, heraufgesetzt.
- Außerdem hat der Gesetzgeber versucht, den Kündigungsschutz ab dem 50. Lebensjahr faktisch zu beseitigen, indem er Befristungen ohne Sachgrund zugelassen hat. Leider ist diese Regelung aber europarechtswidrig und kann nicht angewandt werden.

Dank dieser Maßnahmen bleiben die Arbeitnehmer schon heute länger im Beruf und gehen später in Rente. Seit dem Jahr 2000 ist die Erwerbsquote der 55 bis 64-Jährigen von 38 auf 45 Prozent gestiegen. Zudem hat sich das faktische Renteneintrittsalter in den letzten neun Jahren von 62 auf 63 erhöht.

Doch diese Erfolge können nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein wirklicher Mentalitäts- und Wertewandel noch nicht stattgefunden hat. Dieser wäre aber dringend erforderlich, nicht zuletzt um der Rente mit 67 mehr Akzeptanz zu verschaffen.

Die Initiative 50 plus zielt zwar auf einen solchen Einstellungswandel, doch ob den Maßnahmen Erfolg beschieden sein wird, ist mehr als fraglich. Denn dazu geht die Initiative den eigentlichen Ursachen des Problems nicht auf den Grund. Stattdessen kuriert sie mit kleinteiligen Fördermaßnahmen an den Symptomen.

Herr Malter wird Ihnen gleich einige Eckpunkte der Initiative 50 plus vorstellen. Er wird dies mit der gebotenen Distanz tun, denn diese – so hat er mir im Vorgespräch versichert – atme immer noch den falschen Geist. Den Geist, dass Arbeit eine feste Größe sei, die nur anders zwischen den Generationen verteilt werden müsse. Doch dazu gleich mehr.

Lassen Sie mich zuvor noch etwas sagen zu den eigentlichen Ursachen des Problems. Ein gewichtiges Hemmnis für die Beschäftigung und insbesondere für die Neueinstellung älterer Arbeitnehmer liegt in den tariflichen Senioritätsprivilegien. Das heißt: Viele Tarifverträge enthalten nach wie vor altersabhängige Entgeltbestandteile, die die Arbeitskosten mit zunehmendem Alter oder längerer Betriebszugehörigkeit steigen lassen. Mit der Folge, dass

die Arbeitskosten älterer Arbeitnehmer vielfach nicht mehr durch ihre Produktivität gedeckt werden.

Damit keine Missverständnisse entstehen: Damit ist nicht gesagt, dass in späteren Berufsphasen zwangsläufig die Leistungsfähigkeit sinkt. Denn Leistung setzt sich aus mehreren Fähigkeiten zusammen, wovon einige im Alter zunehmen, andere aber abflauen. Denken Sie etwa an körperliche Fitness, Lernfähigkeit, Erfahrung oder Führungskompetenz. Welche dieser Komponenten letztlich den Ausschlag gibt, ist von Beruf zu Beruf verschieden. Deshalb ist letztlich nicht die vermeintlich nachlassende Leistungsfähigkeit entscheidend. Viel wichtiger sind die sozial- und tarifpolitischen Rahmenbedingungen.

Konkret: Nimmt die Leistungsfähigkeit ab, dann muss es auch möglich sein, mit der Bezahlung runterzugehen. Wenn dies bei uns möglich wäre - wenn es uns also gelänge, eine Bezahlung gemäß Produktivität zu ermöglichen, dann hätten viele ältere Arbeitnehmer wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Und zwar auch auf dem ersten und nicht nur auf dem grauen oder schwarzen Arbeitsmarkt.

Gefordert sind aber auch die Arbeitnehmer selbst. Das Stichwort lautet: Lebenslanges Lernen. Gegenwärtig nutzen viel zu wenig ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Weiterbildung. Nur 17 Prozent der 50- bis 64-Jährigen nehmen Qualifizierungsangebote wahr. Die Rente mit 67 könnte hier einen Umdenkungsprozess einleiten. Denn wer weiß, dass er definitiv länger arbeiten muss, wird eher bereit sein, eine Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Auch deshalb ist es wichtig, dass die Rente mit 67 bald Gesetz wird – und zwar ohne Verwässerungen, wie sie zuletzt wieder diskutiert wurden.

Meine Damen und Herren,

mit diesen eher grundsätzlichen Anmerkungen will ich es bewenden lassen. Ich darf jetzt an Herrn Malter abgeben, der uns die Initiative 50 plus vorstellen wird.

Danach geht es dann auf dem Podium weiter.

Ich wünsche uns allen eine fruchtbare und anregende Diskussion.