

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/2855**

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Herrn Vorsitzenden Christopher Vogt
24105 Kiel
Landeshaus

Sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Abteilung
Beschäftigungspolitik
Pressestelle

Unsere Zeichen

ud/AP
Alt+E+N

Betreff

Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt

**Hier: Schriftliche Stellungnahme des DGB Bezirk Nord zur
Drucksache 17/1427 *Anrede***

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender Vogt,
sehr geehrte Damen und Herren!

Zunächst möchte ich mich bei Ihnen für die Gelegenheit bedanken,
zum Bericht der Landesregierung über die „Situation von Älteren auf
dem Arbeitsmarkt“ Stellung beziehen zu können.

Die Europaabgeordnete Elisabeth Schroedter (Grüne) schreibt in
einer am 29. September 2011 in Potsdam herausgegebenen
Presseerklärung, dass

*„der Vertrag von Lissabon und die darin enthaltende
Grundrechtscharta die Diskriminierung auf Grund des Alters
verbietet. Der Alltag älterer Menschen sieht jedoch anders aus.
Für Arbeitnehmer/innen über 50 sinken die Chancen massiv,
weiter zu arbeiten oder eine neue Stelle zu bekommen. Die
Erwerbsquote der 55 Jährigen liegt unter 50 Prozent. Nur noch
jede/r Dritte über 60 Jahre ist erwerbstätig“.*

Unter der Überschrift „Welche Konsequenzen und
Schlussfolgerungen leitet die Landesregierung daraus ab?“ heißt es in

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bezirk Nord

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Telefon: 040/2858-219
Telefax: 040/2858-229

Helmut Uder

email: helmut.uder@dgb.de

Mitarbeiterin

Anja Plewig

email: anja.plewig@dgb.de

Datum

11.10.11

Bitte Datum sechsstellig lassen!

der Drucksache 17/1427 „*die älteren Menschen sind heute vitaler und leistungsfähiger als je zuvor*“ und weiter „*Ältere gehören neben den Frauen und Migranten zu den am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen. Ältere scheiden vielfach vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus*“.

Sicherlich ist es erfreulich, dass heute die Menschen auf Grund der Lebensumstände und des medizinischen Fortschritts vitaler und leistungsfähiger sind als in früheren Jahren. Daraus aber die politische Schlussfolgerung zu ziehen, durch die Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre einen Beitrag geleistet zu haben, „*um eine Verlängerung der Erwerbsphase realisierbar zu machen*“, hält der DGB Bezirk Nord für falsch. So einfach ist die Welt dann doch nicht.

In der Zeitschrift „*derstandard.at*“ wird am 18. September 2011 der Demografieexperte Dietmar Blesky wie folgt zitiert:

„Entscheidend sei aber, ob die Arbeitnehmer in der Lage seien, die Anforderungen auf Dauer zu erfüllen. Brutal überfordert würden ältere Mitarbeiter vielfach. Mit zunehmenden Alter sinken physische Widerstandsfähigkeit, Stressresistenz und Konzentrationsfähigkeit. Sich beschleunigende Arbeitsprozesse überforderten viele brutal. Ältere jedoch brächten neben langjährigen Erfahrungen soziale Kompetenz ein. Sie seien vielfach fähig, Teams zu führen und oft aus dem Bauch heraus richtig zu entscheiden“.

Wenn die Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre nicht nur eine faktische Rentenkürzung darstellen soll, wenn es nicht nur eine ökonomisch motivierte Maßnahme sein soll, um die durch die heutigen prekären Einkommen verursachte Altersarmut teilweise auszugleichen, dann muss ein umfassendes Konzept für altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen umgesetzt werden. In den 80er und 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts gab es dafür den Begriff der „*Humanisierung der Arbeit*“, der natürlich jetzt mit den neuesten Erkenntnissen angereichert werden muss.

Als wesentlicher Grund für die vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens gelten immer noch körperliche und psychische Arbeitsbelastungen, die es dem einzelnen nicht möglich machen, bis ins Rentenalter gesund und leistungsfähig seine Arbeit zu verrichten.

Gerade nach der Finanz- und Wirtschaftskrise finden in den Unternehmen viele Restrukturierungen mit Leistungsverdichtungen, höheren Produktionsgeschwindigkeiten und kürzeren Taktzeiten statt.

Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit stellen weitere Belastungen dar. Angesichts dieser Belastungen ist es verständlich, dass ältere Arbeitnehmer/innen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Arbeitsdichte und Arbeitsstress verschleißten Gesundheit und Leistungskraft so stark, dass die meisten Menschen nicht bis 65 arbeiten können.

Belastende Arbeit ist nach wie vor weit verbreitet. In der Ausgabe 18/2010 Böckler Impuls wurde die Lage wie folgt formuliert:

„In Bauberufen, der Altenpflege oder bei Installateuren etwas fallen anstrengende körperliche Aufgaben an. Wer über Jahre eine anstrengende und einseitige Tätigkeit ausübt, leidet später nachweislich häufig an entsprechenden Schmerzen. Aber auch Arbeitshetze und Zeitdruck, unwürdige Behandlung und geringe Wertschätzung stehen deutlich in Zusammenhang mit gesundheitlichen Beschwerden“.

Im Altersübergangs-Report 2011-02 der Universität Duisburg-Essen, des IAQ und der HBS heißt es,

„Noch nie waren so viele Ältere ab 50 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie heute. Im Jahre 2010 waren 7,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mindestens 50 Jahre alt. Das sind über eine Million Personen mehr als 2006.

Ursache für diese Zunahme sind das Nachrücken geburtenstarker Jahrgänge in die Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren und die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen.

Allerdings bestehen nach wie vor große Unterschiede zwischen Branchen. In der Öffentlichen Verwaltung werden überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigt, im Baugewerbe und im Gaststättengewerbe hingegen nur wenig.

*Nach wie vor wird die heutige Regelaltersgrenze von 65 Jahren nur von einer Minderheit in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erreicht“.*Text

Nach den Ergebnissen dieses wissenschaftlichen Altersübergangs-Reports ist die Zunahme älterer Beschäftigter weniger das Ergebnis einer aktiven politischen Handlung als vielmehr dem Alterungsprozess der Menschen geschuldet.

Wenn nur eine Minderheit die heutige Regelaltersgrenze von 65 Jahren erreicht, dann ist es offensichtlich, dass mit der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre eine weitere Rentenkürzung beabsichtigt ist.

Dies wird im Altersübergangs-Report 2011-01 wie folgt formuliert:

„Durch institutionelle Eingriffe wird zwar ein späterer Renteneintritt forciert, doch wenn es den Beschäftigten nicht gelingt, entsprechend ihre Erwerbstätigkeitsphase auszudehnen, drohen Arbeitslosigkeit und/oder finanzielle Einbußen in Form von Rentenabschlägen wegen einer frühzeitigen Inanspruchnahme der Rente“.

Wir möchten noch auf einen weiteren Punkt aufmerksam machen, aus dem politische Schlussfolgerungen gezogen werden müssen.

Im den Altersübergangs-Report 2011-03 legen die Forscher ihren Finger auf folgenden Punkt:

„Anders als die Zahl der älteren Erwerbstätigen ist die Zahl der Älteren ab 50 bis unter 65 Jahren, die neu eingestellt wurden, in den letzten Jahren nicht stetig gestiegen.“

Mit steigendem Alter treten immer weniger Personen eine neue Stelle an. Dieser Alterseffekt trifft besonders die Geringqualifizierten. Ältere Hochqualifizierte, von denen im letzten Drittel der Erwerbsphase nur vergleichsweise wenige neu eingestellt werden, profitieren von stabilen Beschäftigungsverhältnissen, aufgrund derer sie seltener eine neue Beschäftigung suchen“.

Und an anderer Stelle heißt es im Report 2011-03 weiter:

„... die Rekrutierung im Alter als ein isolierter Indikator nicht ausreicht, um die Beschäftigungschancen Älterer zu beurteilen. Auf der einen Seite sind Neueinstellungen auch im Alter notwendig, um Arbeitslosigkeit zu beenden, prekäre Altersübergänge abzuwenden und das Erwerbsleben zu verlängern. Ihre arbeitsmarktpolitische Unterstützung bleibt nötig. Auf der anderen Seite gehen gerade bei Älteren den Neueinstellungen Entlassungen voraus, durch die erst die Notwendigkeit entsteht, erneut Arbeit suchen zu müssen. Es ist deswegen gerade bei Älteren auch nötig, Entlassungen zu vermeiden“.

Bei Welt-Online (article 13627109) wird Matin Dietz vom IAB wie folgt zitiert:

„Viele Betriebe zögen Ältere als Bewerber nicht in Betracht. Sie fürchten, die Älteren sind nicht mehr so flexibel und produktiv wie die Jüngeren“, erklärt er die Bedenken der Arbeitgeber. Je älter die Arbeitslosen sind, desto geringer sind ihre Chancen, eine Beschäftigung zu finden“.

Wie wichtig es ist, die Entlassung von älteren Arbeitnehmer/innen zu vermeiden, zeigt auch die Hans-Böckler-Stiftung im Böckler Impuls Ausgabe 01/2011 auf:

„Unzureichende Arbeitsförderung. Die Arbeitsförderung der Arbeitsagenturen klammere ältere Personen ab 60 Jahren weiterhin aus. Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere werden seltener gefördert, Selbstständigkeit nur unterdurchschnittlich. Die Förderung einer abhängigen Beschäftigung spiele bis 60 eine große Rolle, danach nicht. Gerade bei Älteren zeigt sich die Verfehltheit eines rein betriebswirtschaftlichen Förderkalküls. Die Arbeitsförderung dürfe die Älteren nicht länger ignorieren“.

Aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, die dem Bericht der Landesregierung beigelegt ist, kann entnommen werden, dass die Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit im SGB III-Bereich bei allen Altersgruppen im Jahre 2010 bei einem Anteil von 2,9 % liegen, während sie demgegenüber bei den 60 bis 65 Jährigen einen Anteil von 6,9 % aufweisen.

Bei dem Bestand an Langzeitarbeitslosen aller Altersgruppen beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Jahre 2010 27,8 % und bei den 50 bis unter 65 Jährigen sogar 36,5 %.

Die aktuelle Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit von September 2011 weist in Schleswig-Holstein bei den 50 bis 65 Jährigen insgesamt 27.688 Arbeitslose aus (das sind 28,8 % aller Arbeitslosen). Während die Gesamtzahl der Arbeitslosen im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,7 % zurück ging, stieg die Zahl der Älteren um 4,6 % an; die der 55 bis 65 Jährigen sogar um 6,3 %.

Mit diesen Daten aus Schleswig-Holstein werden die Aussagen der zitierten Altersübergangs-Reporte untermauert.

Zu dem Fachkräftebündnis, das in dem Bericht der Landesregierung angesprochen wird, möchten wir hier nur auf einen Aspekt aufmerksam machen. Mit dem späteren Renteneintritt mit 67 wird der Fachkräftebedarf noch lange nicht gedeckt. Nur, wenn insgesamt auch mehr Menschen zwischen 50 und 60 Jahren arbeiten und mehr Arbeitnehmer/innen es gesundheitlich durchstehen bis zum heutigen Rentenalter von 65 Jahren zu arbeiten, kann der Fachkräftebedarf besser gedeckt werden.

Auch wenn „frühzeitig über einen Ideenwettbewerb innovative Projekte“ durchgeführt wurden, wie es im Bericht der Landesregierung heißt, so bleiben diese einzelnen Aktionen langfristig ebenso ohne durchschlagende Wirkung wie auch gelegentliche Presseberichte über die Thematik älterer Arbeitnehmer/innen.

Um zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt zu kommen, müssen ganzheitliche Konzepte entwickelt werden.

Dabei ist ein Umdenken in der Gesellschaft und insbesondere auch in den Unternehmensleitungen und Personalabteilungen erforderlich.

Es sind vielfältige konkrete Beschlüsse zu fassen.

Zum Handeln aufgerufen ist die Politik insgesamt, von der Landes- und Bundespolitik bis hin zur Europapolitik.

Entscheidungen treffen müssen auch die Unternehmen, die Wirtschaftsverbände, die Tarifvertragsparteien, die Bundesagentur für Arbeit, die Kammern.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Helmut Uder

