



Ministerin von der Leyen, Schmelzer im Stahlwerk in Duisburg: „Die Bundesregierung hält an der beschlossenen Anhebung fest“

ARBEITSMARKT

Alt, erfahren, zuverlässig

Ein Regierungsbericht gibt den Weg frei für die Rente mit 67. Die Wirtschaft beschäftigt noch nicht so viele ältere Arbeitnehmer wie gewünscht, doch erste Erfolge sind unverkennbar.

Wolfgang Gnichwitz hat heute Treppenhausdienst: Bewaffnet mit drei Putzeimern, Besen und Wischmopp arbeitet er sich durch ein vierstöckiges Wohnhaus am Berliner Münstertamm.

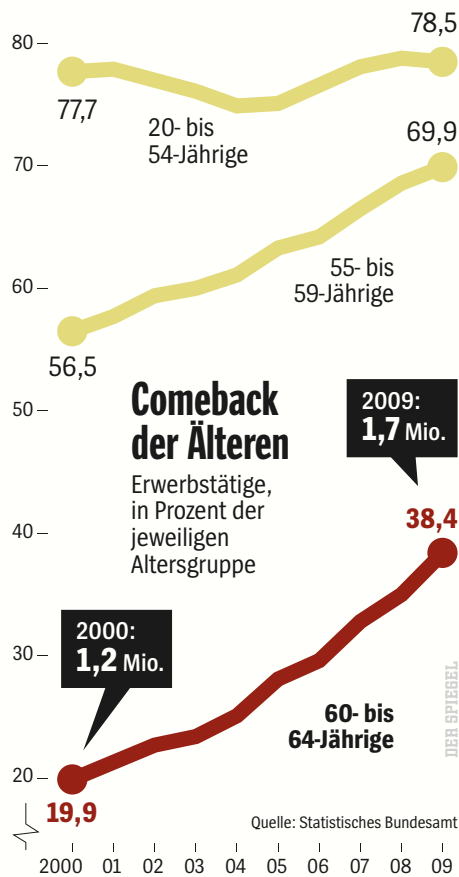
Mit flinken Bewegungen geht es Stufe für Stufe abwärts. Rund 40 Minuten braucht er für das Gebäude, 13 Häuser stehen an. Ab 5.30 Uhr ist er unterwegs, von montags bis freitags und, je nach Auftragslage, auch am Wochenende.

Im Februar wäre eigentlich Schluss, dann wird Gnichwitz 65 und könnte in Rente gehen. „Aber was soll ich den ganzen Tag zu Hause?“ Er will weitermachen, sich zumindest noch ein wenig zur Rente hinzuverdienen.

Seine Chefin Tanja Čujić-Koch, 35, möchte ihren ältesten Mitarbeiter behalten. Vor neun Jahren hat sie ihn eingestellt – 56 war er da. Viele Firmen hätten einen Jüngeren bevorzugt, doch die Unternehmerin stellt bewusst ältere Menschen ein. „Es gibt unsere Firma seit 29 Jahren, und dementsprechend sind auch unsere Stammkräfte älter geworden“, sagt sie. Die Älteren hätten größere Erfahrung, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft als viele jüngere Arbeitskräfte.

Wie in der Berliner Reinigungsfirma soll es künftig überall in deutschen Firmen zugehen: So wollte es jedenfalls die Große Koalition, die vor drei Jahren die Rente mit 67 verabschiedete. Ab 2012 soll das gesetzliche Renteneintrittsalter wegen des demografischen Wandels von heute 65 Jahren in kleinen Schritten bis 2029 auf 67 Jahre steigen.

Das Ziel ist fern, doch der politische Streit darüber ist in diesen Tagen wieder neu entbrannt. Befürworter und Kritiker des Projekts bekämpfen sich mit Zahlen und Statistiken, schon bevor Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) Mit-



te November den ersten Bericht zur Rente mit 67 vorlegen wird. Alle vier Jahre muss die Regierung, so will es das Gesetz, Auskunft darüber geben, wie sich die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer entwickelt hat, und abschätzen, ob die Lebensarbeitszeit wie geplant verlängert werden kann.

Das Urteil wird eindeutig ausfallen. In dem Entwurf des Berichts mit dem Titel „Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt“ heißt es: „Die Bundesregierung hält an der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze fest.“ Die wirtschaftliche und soziale Lage der älteren Arbeitnehmer habe sich „deutlich verbessert“, der Prozess „einer längeren Erwerbsdauer hat bereits begonnen und verläuft sehr dynamisch“.

Doch die Kritiker wird das nicht beschwichtigen. Sie sehen in der Anhebung der Altersgrenze ein Rentenkürzungsprogramm. Für sie ist Gebäudereiniger Gnichwitz die Ausnahme von der Regel, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt keine Chance haben.

Am vergangenen Mittwoch demonstrierte die IG Metall vor dem Bundesarbeitsministerium in Berlin gegen die neue Altersgrenze. Die SPD, die das Gesetz mit beschlossen hat, will das Vorhaben nun erst umsetzen, wenn mindestens die Hälfte der über 60-jährigen Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. In der schwarz-gelben Koalition sorgt Bayerns Ministerpräsident Horst Seehofer (CSU) mit der Ankündigung für Aufruhr, er werde „die Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Frage stellen“, wenn die Wirtschaft nicht mehr Ältere beschäftigt.

Doch genau das geschieht gerade, so geht es aus dem 160 Seiten starken Ministeriumsbericht hervor. Zwar sei die Wirtschaft „noch weit entfernt von der Implementierung umfassender Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels“, heißt es in der Studie. Doch der positive Trend sei unübersehbar.

So hat die Beschäftigung von Arbeitnehmern zwischen 55 und 64 Jahren in den vergangenen Jahren überdurchschnitt-

lich zugenommen. Von 2000 bis 2009 legte die Zahl der Erwerbstätigen in den sogenannten rentennahen Jahrgängen um 28 Prozent auf 5,5 Millionen Menschen zu. In keiner anderen Altersgruppe stieg die Erwerbstätigenquote in diesem Zeitraum stärker als bei den über 60-Jährigen – um über 90 Prozent.

2009 waren rund 56 Prozent der über 55-Jährigen erwerbstätig; zwei Drittel von ihnen in sozialversicherungspflichtigen Jobs. Zu den 3,6 Millionen Menschen zählen auch gut eine halbe Million Beschäftigte, die bereits in Altersteilzeit sind. Auch wenn das Niveau bei den älteren Arbeitnehmern noch unter dem der Jüngeren liegt, ist der Anstieg für die Regierung „angesichts der Tatsache, dass die Frühverrentung noch vor wenigen Jahren gängige Praxis war, ein enormer Erfolg“.

Firmen wie Phoenix Contact aus dem ostwestfälischen Blomberg gehörten damals zu den Exoten. Bereits Mitte der neunziger Jahre setzte das Elektrotechnik-Unternehmen auf ältere Arbeitnehmer. „Wir haben erkannt, dass diese Menschen ein hohes Wissen haben“, sagt Geschäftsführer Gunther Olesch.

Gerade erst hat er einen 63-Jährigen für die Revision eingestellt, er fand keine qualifizierte jüngere Fachkraft. „Dieser Mann kann noch zwei Jahre lang die jüngeren an seinem Wissen und seiner Erfahrung teilhaben lassen“, sagt Olesch.

Die Kritiker des Gesetzes monieren, dass Ältere vornehmlich in Teilzeit oder prekären Jobs arbeiten. Doch das ist ein Irrtum, wie aus dem Bericht hervorgeht. Zwischen 2005 und 2009 stieg die Zahl der Vollzeitbeschäftigten bei den über 55-Jährigen, so der Bericht, „während die der Jüngeren im gleichen Zeitraum zurückging“. 2009 arbeiteten drei Viertel der beschäftigten Älteren Vollzeit und knapp 17 Prozent Teilzeit. Die sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind alles andere als ein Seniorenphänomen. Im Gegenteil. Im Jahr 2009 waren von rund 2,7 Millionen Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen nur etwa 200 000 Arbeitnehmer 55 Jahre und älter.

Der Streit um die Deutung der Zahlen wird in den kommenden Wochen die Schlagzeilen beherrschen. Doch die Auseinandersetzung um Erwerbstätigenquoten und Teilzeitanteile verdeckt die grundsätzlichen Herausforderungen, vor denen Deutschland steht.

Seit 1960 hat sich der durchschnittliche Rentenbezug auf über 18 Jahre fast verdoppelt. Bis 2030 aber wird die erwerbsfähige Bevölkerung um 6,3 Millionen Men-

schen sinken. Die Konsequenz: Die Menschen müssen länger arbeiten, wenn die Finanzen der Alterskasse gesichert und der Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft gedeckt werden soll.

Um den neuen Verhältnissen gerecht zu werden, müssen sich vor allem die Firmen umstellen: Das reicht vom Personalmanagement über Weiterbildung und Gesundheitsvorsorge bis zu den Arbeitszeiten. Eine Reihe von Betrieben hat bereits handfeste Erfolge vorzuweisen.

Der Automobilzulieferer Continental setzt in seinem Dortmunder Werk Physiotherapeuten ein, die die Belegschaft anhalten, einseitige Belastungen zu vermeiden. Die Montageplätze sind höhenverstellbar, besser beleuchtet und sollen Älteren die Arbeit erleichtern.

Der süddeutsche Sensorenhersteller Sick AG hat altersgemischte Teams zu-

nalmanagements abhängen. Aber es gibt auch Berufsgruppen, in denen die Beschäftigten selbst mit den besten Gesundheits- oder Fortbildungsprogrammen kaum bis zum Rentenalter durchhalten können. Bauarbeiter gehören dazu genauso wie Altenpfleger oder Dachdecker, mit denen einst der frühere SPD-Chef Kurt Beck seine Skepsis am neuen Rentenalter begründete.

Auch die Dachdeckerbetriebe mühen sich zum Beispiel, ihre älteren Beschäftigten in Verkauf und Kundenberatung einzusetzen. Doch für die meisten Firmen, die nicht mehr als vier oder fünf Beschäftigte haben, ist das „keine Lösung“, sagt Ulrich Marx, Hauptgeschäftsführer des Zentralverbands des Deutschen Dachdeckerhandwerks. Anders als in der übrigen Wirtschaft ist der Anteil älterer Arbeitnehmer in dieser Branche weiter zurückgegangen. Derzeit sind nicht mehr als 1,5 Prozent der Mitarbeiter älter als 59.

Der Handwerksfunktionär fordert deshalb, dass es in besonders belasteten Berufen den Beschäftigten auch künftig möglich sein muss, vorzeitig in Rente zu gehen. Erst kürzlich hat sein Verband mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag ausgehandelt, der das 13. Monatsgehalt zum Teil in eine zusätzliche Altersvorsorge umwandelt. Damit sollen Dachdecker einen Teil der Rentelücke schließen, die das neue Gesetz reißt. Langfristig, fordert Marx, müsse solch ein tariflicher Ausgleich jedoch zusätzlich staatlich gefördert werden: „Sonst ist das nicht zu finanzieren.“

Das Beispiel zeigt die Schwachstelle der Rente mit 67. Solange die Koalition keine Antwort hat, wie belasteten Berufsgruppen geholfen werden kann, wird die Kritik an der unvermeidlichen Erhöhung des Rentenalters nicht verstummen, auch nicht in der Wirtschaft.

Das gilt zum Beispiel für den Stahlhersteller ThyssenKrupp Steel, der seit Jahren ein weitreichendes Demografie-Management betreibt. Derzeit liegt das Durchschnittsalter der etwa 9000 Mitarbeiter in der Produktion bei etwa 44 Jahren. Doch trotz Gesundheitsmanagement erreicht derzeit kaum einer die Altersgrenze von 65 Jahren. Die Arbeit im Drei-Schicht-Betrieb können viele Ältere schlicht nicht mehr bewältigen. „Für diese Mitarbeiter brauchen wir eine Lösung, und das geht nicht ohne die Politik“, sagt ThyssenKrupp-Arbeitsdirektor Dieter Kroll. Der Manager ist sicher: „Ich kann mir nicht vorstellen, dass einer unserer Leute jenseits der 60 noch an der Abstichrinne eines Hochofens stehen wird.“

MARKUS DETTMER,
MICHAEL SAUGA, SEBASTIAN WESSLING



Risikoberuf Dachdecker in Berlin: Besonders belastet

sammengestellt, in denen sich die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnisse von Alt und Jung ergänzen. Die Jüngeren bringen neues theoretisches Wissen mit, die Älteren Erfahrung über betriebliche Abläufe und Produktionsgeheimnisse.

Die Direktbank ING-Diba stellt seit Jahren gezielt auch Auszubildende über 50 ein. Diese werden von den Arbeitsagenturen vermittelt und gemeinsam mit einem Bildungsträger in einer verkürzten Ausbildung zur Servicefachkraft geschult. Hauptsächliches Einsatzfeld: der Kundenservice am Telefon.

Die Demografie setzt die deutsche Wirtschaft unter starken Anpassungsdruck. Wenn es an jungen Fachkräften mangelt, kann im Wettbewerb nur mithalten, wer Arbeitsplätze schafft, die für Ältere geeignet sind. Ob das gelingt, wird vor allem von der Kreativität des Perso-