

Das Potenzial Älterer noch stärker nutzen!

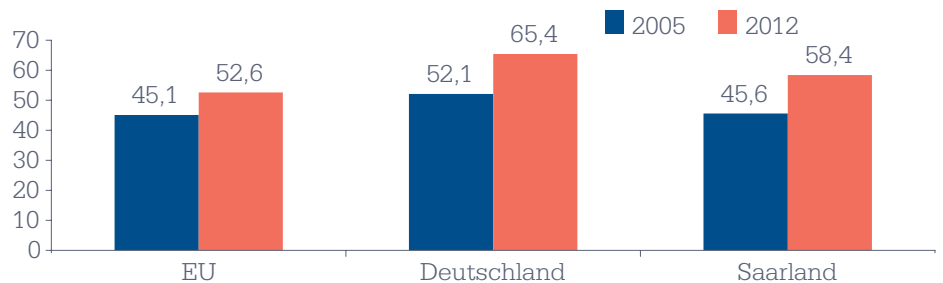
Erwerbsquote der über 55-Jährigen im Saarland noch immer unterdurchschnittlich

Von Dr. Carsten Meier

Der Anteil der Menschen, die dem Arbeitsmarkt im Saarland im Alter von 55 bis 64 Jahren zur Verfügung stehen, ist gemessen am Bundesschnitt noch immer deutlich unterdurchschnittlich. So liegt das Saarland mit einer Erwerbsquote von 58,4 Prozent im Reigen der Bundesländer an letzter Stelle (Bund 65,4 Prozent). Noch deutlicher wird der Abstand, wenn man die skandinavischen Länder als Benchmark wählt (Schweden 77,0 Prozent, siehe Graphik 1). Einer der Hauptgründe für die niedrigere Erwerbsquote an der Saar liegt sicherlich in der Montanvergangenheit des Landes und in dem noch immer hohen Strukturgewicht der produktionsorientierten Saarlwirtschaft. Doch inzwischen hat sich vieles zum Positiven gewendet: Erstens haben sich die Arbeitsbedingungen in der Saarindustrie deutlich verbessert, so dass arbeits- oder krankheitsbedingte Frühverrentungen erheblich seltener geworden sind. Zweitens sind die staatlichen Frühverrentungsprogramme ausgelaufen. Darüber hinaus haben bundesweit die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und die Verringerung der maximalen Bezugsdauer des ALG I Anreize gesetzt, länger erwerbstätig zu sein. Und schließlich gewinnen das Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrungen älterer Mitarbeiter in den Betrieben zunehmend an Bedeutung. Immer mehr Unternehmen setzen bei der Fachkräftesicherung auf diese bewährten Potentiale. Alles dies kommt in der positiven Entwicklung der Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen zum Ausdruck. So ist die Erwerbsquote seit 2005 um rund 13 Prozentpunkte und damit deutlich gestiegen (siehe Graphik 2). Das Saarland liegt damit im Dynamikranking der Bundesländer auf dem fünften Rang. Besonders erfreulich ist der Anstieg in der Altersgruppe der 60 bis 64-Jährigen: Hier gibt es rund 11.400 Erwerbspersonen mehr als noch 2005 (+55 Prozent).

Auf die Herausforderungen, die durch älter werdende Belegschaften entstehen, reagieren bereits heute sieben von zehn Unternehmen. Altersgemischte Teams, alternsgerechte Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten, Maßnahmen zum Erhalt des betrieblichen Know-hows sowie gesundheitsfördernde Aktivitäten stehen dabei im Mittelpunkt. Unternehmen, die Hilfestellung bei der Fra-

Positiver Trend: Steigende Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen



ge benötigen, wie die Potenziale älterer Beschäftigter genutzt werden können, erhalten diese Unterstützung durch das umfangreiche Beratungsangebot der bei saar.is angesiedelten Servicestelle Ü55.

Auch wenn es in den letzten Jahren gelungen ist, mehr Ältere für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, gilt weiterhin: Das Saarland muss gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels das Beschäftigungspotential der „Best Ager“ noch erheblich besser nutzen. Ziel muss es bleiben, die Erwerbsquote bis 2020 auf Bundesniveau und bis 2030 auf schwedisches Niveau zu steigern. Potential hierzu bietet die „stille Reserve“, also im Wesentlichen diejenigen, die für den Arbeitsmarkt (wieder) zu aktivieren sind. Zu ihnen zählen saarlandweit 61.500 Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. Wenn es gelingt, aus dieser Reserve heraus das Bundesniveau zu erreichen, würden dem saarländischen Arbeitsmarkt 2020 im Vergleich zum Jahr 2012 rund 10.300 Ältere mehr zur Verfügung stehen (orientiert am schwedischen Niveau: +27.500 bis 2030). Auf diese Weise könnte die sich abzeichnende Fachkräftelücke durch den Rückgang des Erwerbspersonenpotentials von 115.000 Menschen bis zum Jahr 2030 deutlich verringert werden.

Kontraproduktiv ist in diesem Zusammenhang die Rente mit 63. Sie läuft sämtlichen Anstrengungen der Unternehmen zu wider, die Beschäftigten möglichst lange zu halten. Experten gehen davon aus, dass im ersten Jahr nach Inkrafttreten rund 50.000 Beschäftigte bundesweit (500 im Saarland) vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden - Fachkräfte, die in den Unternehmen dringend gebraucht werden und deren Lücke so kurzfristig nicht geschlossen werden kann. Unternehmensintern längst eingeleitete Nachfolgeregelungen, mit de-

nen ältere Fachkräfte in zwei bis drei Jahren ersetzt werden sollten, sind nun hinfällig. Noch schlimmer ist der Verlust an Know-how, das mit dem überraschenden Weggang der Arbeitnehmer verloren geht.

Anstatt von staatlicher Seite neue Anreize für Frühverrentungen zu setzen, sollten Anreize zum längeren Verbleib im Erwerbsleben gesetzt werden - zum einen um einen Ausgleich zu schaffen für den Verlust von älteren Fachkräften, die demnächst mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen, zum anderen um die Schrumpfung der Alterskohorten der nachwachsenden Generationen auszugleichen. Flexible Gestaltung der Übergänge, Teilzeitrente, Abschaffung des starren Renteneintrittsalters bei einigen Berufsgruppen sowie eine „Flexirente“ mit befristeten Arbeitsverträgen lauten die Stichworte.

Für den Bund wie für das Saarland muss gelten: Das Potenzial der Älteren muss noch stärker als bisher genutzt werden. Dafür müssen Instrumente entwickelt werden, die eine längere Lebensarbeitszeit ermöglichen und fördern.

Der Autor

ist IHK-Geschäftsführer des Bereiches Innovation, Hochschulen und Fachkräftesicherung
 Telefon: (0681) 9520-400
 E-Mail: carsten.meier@saarland.ihk.de

