

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Sibylle Laurischk, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Miriam Gruß, Joachim Günther, Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Dr. Heinrich Leonhard Kolb, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Michael Link, Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Dirk Niebel, Hans-Joachim Otto, Detlef Parr, Cornelia Pieper, Jörg Rohde, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Josef Stadler, Dr. Rainer Stinner, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

zur Beratung der Unterrichtung durch die Bundesregierung

Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland

Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenleben der Generationen und Stellungnahme der Bundesregierung

- Drucksache 16/2190 -

Der Bundestag wolle beschließen:

Seit August 2005 lag der 5. Bericht zur Lage der älteren Generation bereits der Bundesregierung vor. Im Juli 2006 befasste sich das Bundeskabinett mit diesem Bericht und stellte fest: „Die Expertenmeinung wurde von der politischen Wirklichkeit überholt“. Der Bericht, hieß es, ist für die Regierung nicht mehr relevant.

Der deutsche Bundestag stellt ausdrücklich fest, dass die Expertenkommission zur Erstellung des 5. Altenberichtes eine wegweisende Arbeit in der Befassung mit der Lebenswirklichkeit der älteren Generation vorgelegt hat. Die Aussagen des Berichts haben nichts von ihrer Bedeutung für künftige Maßnahmen auf dem Gebiet der Politik für die ältere Generation eingebüßt. Dass der Bericht Teile enthält, welche politisch kontrovers diskutiert werden, spricht nicht gegen den Bericht, sondern für die Arbeit der Experten.

Ein zentraler Gedanke zieht sich durch den umfassenden Bericht zur Lage der älteren Generation: Alter kann nicht mit Krankheit und Unproduktivität gleichgesetzt werden, wie es in der Debatte um Gesundheits- oder Rentenreformen immer wieder geschieht. Ältere tragen vielmehr schon heute erheblich zum gesellschaftlichen Wohlstand bei.

Wie aktiv ein älterer Mensch ist, ist das Ergebnis einer lebenslangen Entwicklung. „Die im Alter verfügbaren Ressourcen sind nicht nur durch frühere Abschnitte der Erwerbs- und Bildungsbiografie, sondern bereits durch die soziale Herkunft, das Geschlecht oder für das soziale Umfeld charakteristische Lebenslagen, Normen und Rollenvorstellungen beeinflusst“, schreibt die Kommission. Der Altenbericht weist sehr deutlich auf die Probleme älterer Frauen hin. Armut im Alter ist heute vor allem ein weibliches Problem, das sich als Konsequenz aus einer Benachteiligung in früheren Abschnitten des Lebenslaufs ergibt“, heißt es. Erstens hätten Frauen im Job weniger Verdienst- und Karrierechancen. Zweitens sorgten alte Rollenklischees dafür, dass Frauen wegen der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen nur wesentlich geringere Rentenanwartschaften aufbauen oder sich nicht ausreichend weiterbilden könnten. Drittens hätten schlechte Rahmenbedingungen zur Folge, dass Frauen mit Kindern und Beruf häufig überfordert seien. Um negative Folgen weiblicher Doppelbelastung wie z. B. Krankheiten im Alter zu vermeiden, fordert die Kommission die Politik auf, flächendeckend Kinderkrippen, Kindergärten und Ganztagschulen zu schaffen. Auch müssten Angebote in ambulanter und teilstationärer Versorgung ausgebaut werden. Die Arbeitgeber wiederum sollen Erziehungsaufgaben stärker achten und ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass die Altenpflege das neue „Vereinbarkeitsproblem“ vor allem für Frauen darstellen werde.

Fünf Leitbilder hat die Kommission ihrem Bericht vorangestellt: Mitverantwortung, Alter als Motor für Innovation, Nachhaltigkeit und Generationengerechtigkeit, Lebenslanges Lernen und Prävention. Die Kommission stellt klar, dass das Leitbild des Alters dringend revidiert werden muss, nicht nur um das Bild in den Köpfen an die Realität anzupassen, sondern auch, um im demographischen Wandel bestehen zu können.

Hierzu bedarf es dringend, dass von der Kommission geforderte neue Leitbild des produktiven Alters umzusetzen. Kernthese des Deutschen Bundestages für eine Politik für die ältere Generation ist daher: Unsere Gesellschaft braucht ein neues Altenbild. Trotz höherer Lebenserwartung, trotz immer besser werdender Gesundheit und damit verbundener höherer körperlicher Leistungsfähigkeit im Alter, scheint die gesellschaftliche Wahrnehmung von Alter in genau die gegensätzliche Richtung zu gehen. Das Bild, welches Alter mit Hilfs- und Pflegebedürftigkeit, Armut, Senilität oder Gebrechlichkeit gleichsetzt stimmt nicht mehr. Was heute unter „Alter“ verstanden wird, betrifft nur 5 % der über 60-jährigen, die tatsächlich der Pflege bedürfen. Die überwiegende Mehrheit der Bürger zwischen 60 und 80 ist körperlich und geistig fit und will aktiv an der Gesellschaft teilhaben. Diese Bereitschaft sich zu engagieren und zu beteiligen, stellt die gesellschaftliche und wirtschaftliche Chance unseres Landes dar.

Im demographischen Wandel ist die gesellschaftliche Akzeptanz des Leistungsvermögens der älteren Generation essentiell. Diese Anerkennung und Akzeptanz ist eine gemeinsame Aufgabe von Politik, Medien und Verbänden – aber insbesondere jedes einzelnen Bürgers.

Eine besondere Aufgabe kommt den Unternehmen zu. Die Potenziale des Alters werden in deutschen Unternehmen noch nicht erkannt.

In 60 Prozent aller Unternehmen in Deutschland gibt es derzeit keine Arbeitnehmer über 50 Jahre. Obwohl gerade ältere Arbeitnehmer über eine gute Qualifikation, über Erfahrung, Wissen und Gelassenheit verfügen, gehören sie - neben den Geringqualifizierten – zu den großen Verlierern am Arbeitsmarkt. Bereits für Vierzigjährige ist es immer schwieriger, eine feste Anstellung zu finden. Ein Umsteuern ist dringend geboten. Die Gesellschaft kann es sich nicht länger leisten, Kenntnisse und Engagement ganzer Generationen brach liegen zu lassen.

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland mit rund 40 Prozent Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren im unteren Drittel des OECD-Durchschnitts von 48 Prozent. Schweden und Norwegen haben im Vergleich dazu mit 70 Prozent von Menschen in dieser Altersgruppe einen sehr hohen Beschäftigungsanteil. Der geringe Erwerbstätigenanteil in Deutschland erklärt sich durch die massive Förderung von Frühverrentung und Frühausgliederung bis zur Mitte der 1990er-Jahre.

Die demographische Entwicklung mit dem zunehmenden Älterwerden unserer Gesellschaft und der geringer werdenden Geburtenrate zwingt uns zu einem Einstellungswechsel gegenüber der Erwerbstä-

tigkeit älterer Menschen überhaupt. Neue Vorgehensweisen in der Wirtschaft und in der Personalentwicklung sind erforderlich. Den Vorsprung an Energie, Dynamik und Ehrgeiz der Jüngeren können die Älteren durch Wissen, Erfahrung und Zuverlässigkeit ausgleichen. Vor allem wird die in einem längeren Berufsleben erworbene berufliche und soziale Kompetenz einen positiven Einfluss auf die berufliche Leistungsfähigkeit ausüben.

Von einer veränderten Personalpolitik profitieren nicht nur die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die Unternehmen selbst. Die Unternehmen müssen sich darüber klar werden, dass die Zeit kommt, in der sie auf die Älteren angewiesen sind. Betriebe und Verwaltungen müssen ihre "Jugendzentrierung" aufgeben und sich auf die besonderen Beschäftigungsbedingungen altersgemischter Belegschaften einstellen. Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit sollten auf das veränderte, stärker durch Lebens- und Berufserfahrung geprägte Leistungsvermögen älter werdender Belegschaften ausgerichtet werden.

Eine wichtige Voraussetzung für ein längeres Verbleiben im Beruf ist der Erwerb neuer Qualifikationen und die Sicherung von Kompetenzen, um mit der technologischen Entwicklung Schritt halten zu können. Obwohl dies längst Realität ist, ist besonders bei älteren Arbeitnehmern zu beobachten, dass der Wille zur Weiterbildung häufig mit zunehmendem Lebensalter abnimmt. Allerdings sind auch die Chancen der älteren Arbeitnehmer auf Weiterbildung seitens des Betriebes heute sehr eingeschränkt. Ein radikales Umdenken ist sowohl bei den Betrieben als auch bei der älteren Generation erforderlich. Arbeitgeber und Betriebsräte müssen der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer eine hohe Priorität einräumen.

Neben den allgemeinen Vorbehalten bei der Beschäftigung oder Einstellung Älterer hat eine über Jahre verfehlte Tarif- und Arbeitsmarktpolitik dazu geführt, dass Ältere vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Statt deren Integration zu fördern, richten sich viele tarifliche Regelungen nach dem Alter oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Um die Beschäftigungsaussichten Älterer zu erhöhen, tritt der Deutsche Bundestag dafür ein, dass alle tariflichen und gesetzlichen Regelungen für den Arbeitsmarkt auf ihre hemmende Wirkung für die Einstellung älterer Arbeitsloser hin überprüft werden. Mögliche Hemmnisse, die einer besseren Integration Älterer in das Erwerbsleben entgegenwirken, müssen beseitigt werden. Kontraproduktive Schutzbestimmungen für ältere Arbeitnehmer, die sich z. B. in der Kündigungsschutzgesetzgebung oder auch im Sozialgesetzbuch im Hinblick auf den Vorruhestand finden, müssen dahingehend geändert werden, dass ältere Arbeitnehmer nicht mehr benachteiligt werden. Nur wenn sich die Rahmenbedingungen ändern, haben auch ältere Menschen wieder eine reelle Chance, an einer Belebung des Arbeitsmarktes teilzuhaben.

Neben einer generell anderen Personalpolitik, die die Potenziale älterer Arbeitnehmer erkennt und würdigt, braucht Deutschland eine Steuer-, Wirtschafts-, Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, die zu mehr Wachstum und damit zu mehr Arbeitsplätzen führt. Erst eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Arbeitsplätze wird zu einer Trendwende auf den Arbeitsmarkt für Ältere führen können. Heute ist jeder vierte der mehr als 4 Millionen registrierten Arbeitssuchenden älter als 50 Jahre. Diese Zahl steigt sogar noch deutlich, wenn man diejenigen mitzählt, die sich im Vorruhestand befinden oder der Bundesagentur für Arbeit nach der sog. 58er Regelung nicht mehr zur Verfügung stehen wollen.

Um den demografischen Wandel auch auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, muss die Gesellschaft akzeptieren, dass Kompetenz, Kreativität und Innovationskraft auch jenseits der Lebensmitte vorhanden sind, dass Lernfähigkeit und persönliche Weiterentwicklung nicht mit 50 enden.

Berlin, den 31. Januar 2007

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion