

Protokoll

Workinggroupe 2

Zagreb 17. – 18. 06.2010

Teilnehmer: Michal, Claude, Harald, Andrija und Peter

In der ersten Phase unseres Workshops benannten und diskutierten wir die Probleme unserer Zielgruppe in Zusammenhang von Beschäftigung und Rente.

Zielgruppe: 55 – 70 Jahre für die Workshops

Slovakei:

Bis vor fünf Jahren konnten die Frauen mit 55 Jahren (bei zwei Kindern) und Männer mit 60 Jahren in die Rente gehen. Seit 2004 sollen Frauen und Männer bis 62 Jahren arbeiten. Diese Periode dauert bis 2014.

Die junge Managementgeneration (80er Jahre) überlegt, sich von den Arbeitnehmern über 55 Jahre zu trennen.

Das ist auch ein kulturelles Problem, z. B. die Einstellung zur Familie oder der Umgang mit der Geschichte des Landes.

Probleme dieser Generation sind Sprache (russisch anstatt englisch) und Computer (keine Erfahrungen).

Wie viele Menschen ab 55 Jahre arbeitslos sind (wird nachgemeldet).

Frankreich:

In der Krise wurden erst die Zeitarbeiter (Leiharbeiter) entlassen, danach die älteren Menschen (ab 55 Jahren).

Geht es wirtschaftlich besser, werden erst Leiharbeiter eingestellt und danach die junge Generation. Schwierig mit 55 Jahren einen Job zu finden, sie warten 2 – 3 Jahre ab und ab 58 Jahre gibt es die Möglichkeit in die Arbeitslosen/Rentenkasse zu gehen (wer zwei Jahre arbeitslos war). Sie erhalten weniger Bezüge.

Die Beschäftigtenrate der 55- 65 jährigen liegt bei 38,30 % und ist damit niedriger als in Deutschland (53,80 %) und der Slowakei (39,20 %).

Es gibt keine gesetzliche Vorruhestandsregelung mehr, einzelne Firmen praktizieren sie noch. Gesetz vom 09.05.2009 besagt, dass ab dem 01.01.2010 alle Betriebe ab 50 Beschäftigten älteren Beschäftigten ab 55 Jahre eine Qualifizierungsmaßnahme erarbeiten müssen. Betriebe, die das nicht tun, müssen höhere Steuern bezahlen. In den Großbetrieben funktioniert dieses Gesetz schon recht gut, in den Kleinbetrieben schwierig.

Die älteren Beschäftigten wurden in der Krise als Erste entlassen bzw. ihnen wurden Abfindungen angeboten, wenn sie gehen. Einige Firmen bezahlen einen Lohn in Höhe der Rente, die Arbeitnehmer konnten zu Hause bleiben und wenn sie gebraucht wurden, werden sie wieder geholt.

Die Lösung der Regierung ist die Beschäftigtenrate von 38,10 % zu erhöhen. Sie macht dieser Generation den Vorschlag, selbstständig zu werden. Idee der Gewerkschaft ist, dass die Unternehmen Menschen aus dieser Generation ein Gehalt bezahlen, damit sie sich sozial engagieren können, z. B. Welt, Kinder usw.

Die Gewerkschaften haben folgenden Vorschlag gemacht, der in einigen Betrieben schon umgesetzt wird:

Ein Jahr vor der Rente machen die Beschäftigten 3 Analysen mit:

- Gesundheitsbilanz – bezahlt von den Krankenkassen (was muss sich bei mir verbessern, damit ich gesund werde/bleibe?)

- Lebensprojektbilanz – bezahlt von der Rentenversicherung (was möchte ich in der Rente tun, wo will ich mich engagieren?) Das Engagement für die sogenannte 3. Welt oder Kinder sollte von den Betrieben bezahlt werden.
- Kompetenzbilanz – bezahlt vom Arbeitgeber
Welche Kompetenzen kann ich in meiner Rente den Betrieben zur Verfügung stellen?

Kroatien:

Es gibt eine niedrige Sozialrente für alle und einen Erwerbsarbeitsorientierte Rente als II. Stufe. Männer und Frauen können mit 60 in Rente gehen.

Die Regierung macht den Vorschlag, dass die Firmen, die ältere Beschäftigte entlassen, eine Strafe bezahlen. Die Opposition macht den Vorschlag, dass Betriebe einen Zuschuss erhalten, wenn sie ältere Menschen einstellen.

Rentenhöhe:

Lehrer der 40 Beschäftigungsjahre hat erhält eine Rente zwischen 350 – 400 Euro. Damit lässt es sich auf dem Dorf leben, in der Stadt nur schwer.

Stadt Zagreb zahlt einen Zuschuss von bis zu 150,-- Euro bei einer Rente unter 100,-- Euro.

Großes Problem in Kroatien sind die Kriegsveteranen, die spezielle Renten erhalten.

Es gibt Programme Ältere wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, werden aber nicht angenommen, weil diese Menschen sich nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit ihren Familien „für ein Überleben“ arrangiert haben.

Deutschland:

In Deutschland wurde die Lissabon-Strategie vorbildlich durch die Agenda 2010 umgesetzt. Menschen mit höherer Qualifikation haben auch im Alter bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In der Krise wurden die Älteren nicht überproportional entlassen.

Durch die Abschaffung der Frühverrentungsmöglichkeiten ist das Rentenalter gestiegen.

Unternehmen investieren eher in Ältere (Qualifikation), weil sie heute erwarten können dass diese bis 67 Jahre arbeiten.

Großes Problem ist, dass die Rentenhöhe durch diese Maßnahmen rückläufig sind, z. B.

Einführung des Niedriglohnsektors und die gesundheitsbedingten Frühverrentung (bestimmte Berufsgruppen wie Zimmerer, Dachdecker usw.).

Weitere Aspekte in der Vorlage von Peter in der Anlage des Protokolls.

Europa:

Strategie der EU (Lissabon) hatte die Zielvorgabe die Beschäftigungsrate der 55 – 65 jährigen auf über 50 % zu steigern.

Die Beschäftigungsrate für die Altersgruppe 55 – 65 Jahre beträgt 2008:

Deutschland 53,80 %, Slowakei 39,20 %, Frankreich 38,30 %, Kroatien 36,60 %.

Deutschland hat diese Zielvorgabe erreicht durch die Rückführung der Vorruhestandsregelung, Abschaffung der Berufunfähigkeitsrente, aber auch durch die Besteuerung der Abfindungen mit dem Spitzensteuersatz.

Die EU setzt jetzt neue Zielvorgaben durch die Strategie 2020, in der das Rentenalter auf 70 Jahre angehoben werden soll.

EU-Strategie 2020

Kurzfassung dazu unter dem Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit finden wir auf der Homepage. (Dr. Harald Kohler hat diese Zusammenfassung erstellt)

Aspekte /Elemente der EU-Strategie für unseren Workshop:

Die Strategie ist der Versuch, eine Antwort auf die Finanzkrise zu finden.

Ziele:

- Finanzkrise überwinden
- Höheres Beschäftigungsniveau schaffen
- Sozialen Zusammenhalt stärken

Es gibt 3 Wachstumsstrategien:

- intelligentes Wachstum
- nachhaltiges Wachstum
- integratives Wachstum

Die nationalen Regierungen sollen angeregt werden, Reformprogramme aufzulegen, um:

- die Beschäftigungsquote der 20 – 64 jährigen von 69% auf 75 % zu erhöhen, z.B. auch durch die Erhöhung des Rentenalters (70 Jahre)
- die Zahl der armutsgefährdeten Personen soll um 20 Millionen sinken
- Maßnahmen sollen die demographische Entwicklung berücksichtigen und die Sozialsysteme entlasten

Es sollen mehr Jugendliche, Frauen, Ältere und Migranten in die Beschäftigung integriert werden, um die Beschäftigungsquote zu erhöhen.

Es wird nicht gesagt, wie diese erfolgen soll.

Die Menschen sollen über Qualifizierungsmaßnahmen, flexibler und anpassungsfähiger für die Beschäftigung gemacht werden durch:

- lebenslanges Lernen
- flexible Übergänge

Der Strukturfond wird zukünftig darauf ausgerichtet, die zuvor benannten Zielgruppen und Ziele zu fördern.

Die Systeme der sozialen Sicherheit / Altersvorsorge sollen geprüft werden, die Armut besser zu bekämpfen (Angemessenheit und Nachhaltigkeit).

Insgesamt soll die EU mehr Kompetenz erhalten die Strategie 2020 umzusetzen.

Die Lissabon-Strategie konnte nicht wie geplant umgesetzt werden, weil die Nationalregierungen noch zu viel Kompetenz hatten.

Der Unterschied ist auch, dass in der Lissabon-Strategie die Unternehmen unterstützt werden, die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Jetzt sollen die Beschäftigten direkt durch Qualifizierung gestärkt werden. Gleichzeitig tragen sie auch das Risiko, wenn sie keine Beschäftigung erhalten.

In einem „Greenbook“, das gerade erstellt wird, soll der Einstieg in die Rente auf über 70 Jahre angehoben werden.

Die Gesundung der Staatsfinanzen soll durch die Reform der Gesundheits-, Alters- und Arbeitssicherungssysteme erfolgen.

Beurteilung:

Die Änderung des Strukturfonds betreffen vor allem Spanien, Portugal, Süditalien, Griechenland und die Beitrittsländer. (Verlierer werden Deutschland, Frankreich und die Niederlande sein.)

Wir kennen die Überlegungen der Gewerkschaften zur Strategie 2020 nicht, insbesondere zu unserem Aspekt „Beschäftigung der älteren Generation“. Dazu braucht es eine Recherche. Die Grundsatzfrage ist, wollen wir unsere Überlegungen / Erkenntnisse aus unserem Projekt an der Strategie 2020 orientieren und Vorschläge machen, wie Menschen länger arbeiten können bzw. wie ein Lebenslanges Lernen aussehen kann.

Die Überlegungen der KAB gehen in die Richtung Tätigkeitsgesellschaft, das heißt: 1/3 Erwerbsarbeit, 1/3 Sonderarbeit, 1/3 Familienarbeit. Voraussetzung dazu ist ein Grundeinkommen bzw. eine Grundrente.

Wie lassen sich diese Überlegungen in die Perspektiven unseres Projekts integrieren?

Eine weitere Konsequenz ist, dass Lebenslange Lernen zu fördern. Diese Programme müssen schon in jungen Jahren starten, damit das Lernen zu Grunde gelegt ist.

„Greenbook“ der EU zum demographischen Wandel genauer untersuchen, weil darin z. B. der Vorschlag enthalten ist, bis 70 Jahre zu arbeiten, um den Beschäftigungsgrad zu erhöhen.

Da das Greenbook in einer Woche kommt, könnten wir dieses in der nächsten Videokonferenz besprechen.

Da in Frankreich ein Kompetenzcheck für ältere Beschäftigte vorgeschlagen ist, sollten wir überlegen, welche Vorstellungen / Vorschläge wir dafür haben.

Daraus ergeben sich zwei Besprechungspunkte für die nächste Videokonferenz:

- Greenbook: (Harald informiert uns, sobald es erschienen ist)
- Kompetenzcheck, wie soll er aussehen? Jeder kann dazu schon mal Materialien besorgen.

F.d.R. Peter Niedergesäss

Anlage:

- Vorlage von Peter Niedergesäss