

CCOO de Catalunya: Zagreb – Konzeptpapier

1 Der demografische Rahmen der Debatte

Sowohl die Strategie EU-2020, wie auch die integrierten Leitlinien (7 und 8), aber auch andere aktuelle Dokumente der Kommission, wie z. B. das Projekt Europa 2030 oder die Dokumente die im Vorfeld der Veröffentlichung des Grünbuches der Europäischen Kommission zur Rentenpolitik erschienen sind, zeigen, dass sich die aktuellen Politiken der Kommission in Bezug auf die Sicherung des Rentensystems hauptsächlich auf eine Verlängerung des Rentenalters konzentrieren, andere Möglichkeiten aber außer Acht lassen.

Dadurch erscheint Demografie nebst Globalisierung und Markt als drittes 'Autoritätsargument' dem seitens der Kommission die Macht zugesprochen wird, das europäische Sozialmodell in einem gewissen Maße zu sichern. Es handelt sich dabei um die anscheinend unwiderrufliche Überzeugungskraft der heute so aktuellen TINA-Logik (There Is No Alternative), die mittels der Krise die soziale Identität Europas ins Visier genommen hat. Uns erscheint aber, dass die Demografie vor allem Tendenzen aufzeigt, die seitens der Politik wirksam angegangen werden können:

- 1) Erhöhung der **Geburtenrate**¹. Es gibt keinen besseren Anreiz zur Familiengründung als gute und sichere Beschäftigung und einen starken rechtlichen Rahmen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantiert. Je früher die jungen Menschen ihren Platz im Arbeitsmarkt finden, desto früher fangen sie an ihre Beiträge zu zahlen und desto früher haben sie auch die Möglichkeit eine Familie zu gründen. Es ist nur schwer zu verstehen, warum die Beschäftigungspolitik jüngerer Menschen nicht in die demografische Debatte miteinbezogen wird (dabei hat z. B. Spanien eine Arbeitslosenrate von 40 % der 18- bis 25-Jährigen). Die Proportion zwischen Beitragsjahre und Leistungsjahre kann auch durch einen früheren Einstieg in den Arbeitsmarkt ausgeglichen werden.
- 2) Die **Beschäftigungsraten** bei jüngeren, älteren, weiblichen und niedrigqualifizierten Arbeitnehmer/innen können und müssen angehoben werden. In Spanien ist der Preis für den Eintritt in den Arbeitsmarkt ein längeres Prekariat in dem kaum Sozialbeiträge bezahlt werden. Im Falle der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer/innen (ab 50 Jahre) fällt der/die Arbeitnehmer/in in eine weitere Phase des Prekariats. In diesem Fall auf Kosten der Arbeitslosen- und der Sozialhilfesysteme. Hier besteht ein großes Potential um die Einkünfte des Sozialsystems zu verbessern. Gegenüber einer Politik der „Stärkung der Einkünfte“, wird aber nur auf eine Politik der „Kürzung der Ausgaben“ bspw. durch die Verschiebung des Renteneintrittsalters abgestellt, die schwerwiegende Folgen für nicht beschäftigte ältere Arbeitnehmer/innen hat bzw. haben kann.

¹ In Spanien wurde gerade veröffentlicht, dass die Geburtenrate 2009 wieder um 5 % gesunken ist. Dabei wurde gerade vor zwei Jahren eine Prämie über 2.500 € eingeführt (Baby Scheck). Die Familiengründung hat anscheinend weniger mit finanziellen Anreizen als mit einer zuversichtlichen Sicht der Zukunft und mit Sicherheit, folglich mit guter und sicherer Beschäftigung, zu tun.

- 3) Die **Produktivität** ist ein weiteres Instrument, das es ermöglichen sollte, mit weniger Arbeitskraft größere Beiträge für unsere Sozialsysteme freizusetzen. Gerade im Rahmen eines Zehnjahresplanes wie die Strategie EU-2020, sollte die Produktivität und somit die Investition in Forschung und Entwicklung, aber auch in Erziehung und Bildung viel stärker angegangen werden. Wichtig ist dabei, dass die Gewinne, die diese erhöhte Produktivität ermöglicht, auch auf die gesamte Gesellschaft übergehen und nicht nur in den Händen der Betriebe und des spekulativen Finanzkapitals verbleiben.
- 4) Eine kontrollierte europäische **Immigrationspolitik**. Wenn sich die Rentensysteme durch die niedrigen Geburtenraten nicht sichern lassen, kann der Bedarf an Arbeitskraft durch eine gemeinsame europäische Immigrationspolitik sichergestellt werden². Dabei sollte aber sichergestellt werden, dass die Immigration nicht zu einer Veräußerlichung der Bildungskosten führt (Blue Card³, selektive Immigrationspolitik, usw.) und dass die Immigration mit den geeigneten Sozialpolitiken (Bildungsmaßnahmen, sprachliche Kompetenz, kulturelle Hintergrundinformation, usw.) einhergeht, damit die Integration nicht auf Kosten der sozialen Kohäsion geschieht, denn Immigration bedeutet auch Übernahme von sozialen Kosten.
- 5) Die **freiwillige Erhöhung des Renteneintrittsalters** ist schließlich eine weitere Achse mit der die Sicherung der Rentensysteme verbessert werden kann. Die Förderung der Beschäftigungsverlängerung sollte aber auf keinen Fall auf Kosten der Leistungen derer gehen, die ausreichend ihre Beiträge bezahlt haben, und im rechtlichen Renteneintrittsalter sind.

Alle fünf Instrumente, die kurz beschrieben wurden, haben gemeinsam, dass ihre Umsetzung nur durch **verstärkte Sozialpolitiken** und **verstärkten sozialen Dialog** möglich sind. Gerade gegenüber der Herausforderung, die Sicherung des europäischen Sozialmodells, die intergenerationelle Solidarität und den sozialen Zusammenhalt zu stärken, wäre es zu begrüßen, dass die europäischen Staaten und auch die Europäische Kommission, der Souveränität, die Ihnen demokratisch anvertraut wurde, gerecht werden und wirksame Politiken durchsetzen, die Einfluss auf Geburts- und Beschäftigungsraten, Produktivität und Einwanderung ausüben. In dieser Hinsicht sind die aktuellen Sparmaßnahmen der europäischen Staaten und der angesagte Abbau des Sozialstaates große Hindernisse für eine sozial nachhaltigere Politik, die sich der demografischen Herausforderung erfolgreich entgegen stellt.

² Es ist zumindest paradox, dass im Rahmen der demografischen Entwicklung europäische Initiativen durchgesetzt werden, wie die Rückkehr Richtlinie (2008), die auch als Richtlinie der Schande bezeichnet werden kann.

³ So geht der z.B. der Vorschlag der Blauen Karte der Europäischen Kommission in die Richtung nur qualifizierten Einwanderern die Einreise zu erlauben. Dadurch erhofft sich die Kommission Ersparnisse bei den Bildungskosten. Dabei sind die sozialen Kosten der Bildung eines Arztes im Ecuador oder in Bangladesh 10- bis 100-mal höher als wenn diese Bildung in Europa stattfindet.

2 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen

In Europa ist die größte Beschäftigungsgarantie für eine/n älteren Arbeitnehmer/in, dass er seine Arbeit erhält und nicht auf den Arbeitsmarkt zurückgewiesen wird. Die sehr niedrigen Beschäftigungsraten älterer arbeitsloser Arbeitnehmer/innen sowie das Scheitern verschiedener politischer Versuche⁴ zeigen, dass die aktuelle Betriebskultur sehr abgeschottet gegenüber der Beschäftigung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer/innen ist. Auch den europäischen Arbeitsagenturen fehlt gegenüber diesem Faktum ein geeignetes Konzept. Nebst Beschäftigungsfähigkeit (**employability**) sind Anpassungsfähigkeit (**adaptability**) und Mobilität (**mobility**) die Kernpunkte der europäischen Beschäftigungsstrategie. In dieser Hinsicht muss festgestellt werden, dass der Mehrwert, den ältere Arbeitnehmer/innen bieten können, kaum in ihrer Anpassungsfähigkeit liegt, sondern eher in ihrer Erfahrung und ihres Wissens. Dies gilt auch in Bezug auf die Mobilität von älteren Arbeitnehmer/innen. Die berufliche Mobilität ist bei ihnen gerade durch ihre niedrige Beschäftigungsfähigkeit gering, was auch auf ihre geographische Mobilität zutrifft.

In Bezug auf Beschäftigungsfähigkeit ist darauf hinzuweisen, dass dieses Konzept, drei verschiedene Ebenen beinhaltet, die gemeinsam die Beschäftigungsfähigkeit eines Arbeitnehmers oder Arbeitnehmerin ausmachen:

- die strukturelle Ebene (Lage des Arbeitsmarktes...)⁵
- die Ebene der Kompetenzen (Bildung, Erfahrung, Wissen...)
- die Psycho-soziale Ebene (Bestimmung, Verhalten, Beschäftigungsreife, Selbstständigkeit...)

Die Tendenz in der Beschäftigungspolitik der Kommission ist es, jedes Mal weiter die strukturierende Elemente bei Seite zu schieben, dem **(Arbeits-)Markt als natürlicher Regulator**, auf welchen man keinen Einfluss nehmen kann (oder will), immer mehr die Oberhand zu überlassen. Dadurch muss sich der/die Arbeitnehmer/in „anpassen“ oder durch „Mobilität“ den Arbeitsmarkt aussuchen, in dem er/sie seine/ihre Arbeitskraft anbieten kann. Die Verantwortung wird von der sozialen und politischen Ebene auf die individuelle Ebene übertragen, was gerade im Fall der älteren Arbeitnehmer/innen schwerwiegende Konsequenzen hat.

⁴ In Deutschland z. B. die Vergütung der Beschäftigung, in Spanien der Anreiz durch Minderung der Entschädigungsregelung für ältere Arbeitnehmer

⁵ Ein Arbeitnehmer mit den gleichen Kompetenzen hat mehr Beschäftigungschancen in dem einen Arbeitsmarkt als in einem anderen. Seine Beschäftigungschancen ergeben sich aus der Höhe der Arbeitslosigkeit aber auch aus der Betriebskultur.

Ein/e ältere/r Arbeitnehmer/in ist nicht weniger beschäftigungsfähig, weil er/sie weniger Kompetenzen oder geringer motiviert ist, sondern weil die Betriebskultur, die den Arbeitsmarkt mitbestimmt, in ihrem „**Jugendwahn**“ lieber jüngere Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die mehr Aufopferungs- und Anpassungsfähigkeit zeigen, billiger sind und auch eine längere Karriere im Betrieb vor sich haben. Diese Arbeitsmarktbedingungen die die niedrigen Beschäftigungsfähigkeiten älterer Arbeitnehmer/innen bestimmen, machen es z. B. besonders schwierig die **Flexicurity**-Debatte auf diese Gruppe zu übertragen. Die große Unsicherheit eine Arbeit zu finden, sollte Grund genug sein, um auf jegliche Flexibilisierung der Beschäftigung dieser Arbeitnehmer/innen zu verzichten. Es wäre daher sinnvoll eine **spezifische Beschäftigungsstrategie** für diese Altersgruppe zu entwickeln, die von vornherein **zwei verschiedene Zielgruppen** und Strategien betrachten sollten:

2.1 Die Beschäftigungsfähigkeit beschäftigter älterer Arbeitnehmer/innen

Die geringe Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen, die ihre Arbeit verloren haben, sollte dazu führen, dass die eigene Beschäftigungssicherheit dieser Gruppe von Arbeitnehmer/innen im Betrieb verstärkt wird und zur gleichen Zeit Maßnahmen getroffen werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit im Arbeitsmarkt auszubauen, so lang sie noch beschäftigt sind. In der Hinsicht wären folgende Ansätze interessant:

- Die Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildung aber auch durch Anerkennung beruflicher Erfahrung zu verstärken.
- Die Tätigkeit älterer Arbeitnehmer/innen an den Mehrwert der Betriebe zu binden (Wissensvermittlung durch Bildung, Qualitätsüberprüfung...)
- Die Mobilität im eigenen Betrieb zu fördern, damit sich Anpassungsfähigkeit, Wissen und Erfahrung erhalten und weiterentwickeln.

Weitere Möglichkeiten wären z. B. die betrieblichen Kosten der Entlassung der Arbeitnehmer/innen in Bezug auf ihre Beschäftigungsfähigkeit im Arbeitsmarkt zu bestimmen, wobei diese wiederum an der Beschäftigungspolitik des Betriebes in den letzten Jahren festgesetzt werden könnten. Dadurch könnten die Betriebe an den sozialen Kosten der Entlassung weniger beschäftigungsfähiger Arbeitnehmer/innen beteiligt werden.

2.2 Die Beschäftigungsfähigkeit unbeschäftigter älterer Arbeitnehmer/innen

Eine positive Erfahrung zur Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer/innen war in Spanien, das so genannte Gesetz der „Abhängigkeit“, das Sozialhilfe für ältere und behinderte Menschen

vorsieht. Im Rahmen dieses Gesetzes werden die Betreuungskosten ab einem bestimmten Abhängigkeitsgrad für ältere und behinderte Menschen übernommen. Das Gesetz schuf Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für ältere Arbeitnehmer/innen, die sonst kaum beschäftigt worden wären. Dies weist auf einen Sektor hin, in dem die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen ausbaubar sein könnte: der Sozialsektor, welcher zugleich ein wichtiges Element des sozialen Zusammenhalts, die intergenerationelle Solidarität, beinhaltet.

Auch wenn es von zentraler Bedeutung ist die Unternehmen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen zu motivieren, kann die Gesellschaft auch in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf die Mitarbeit älterer Arbeitnehmer/innen zurückgreifen. Gerade im Feldern des lebenslangen Lernens und der lebenslangen Orientierung ist das Wissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer/innen sehr wertvoll und anwendbar, sei es durch Erfahrungsvermittlung, Weiterbildung, Lifecoaching, usw.. Auch bei der Unterstützung im Bereich der Integration von immigrierten Arbeitnehmer/innen, könnte die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen durch die Berücksichtigung ihrer Erfahrungen zu positiven Ergebnissen beitragen.

Vielleicht wäre es sinnvoll, gerade ältere Arbeitnehmer/innen in die Bereiche miteinzubeziehen, die es ermöglichen könnten sich erfolgreich der demografischen Herausforderung zu stellen:

- 1) In der **Familie** spielen, zumindest in Spanien, ältere Menschen, sehr oft noch im Berufsalter, eine wichtige Rolle, da sie für ihre Kinder erst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Die Betreuung der Enkel durch ältere Menschen ist nichts Neues, geschieht aber z. Z. außerhalb des Sozialsystems und ohne jegliche Anerkennung.
- 2) Die **Beschäftigungschancen** bestimmter Personengruppen (Frauen, junge Arbeitnehmer/innen, Geringqualifizierte) könnten vielleicht durch persönliche Betreuung, Bildung und Erfahrungsvermittlung verbessert werden. Dass ältere Menschen durch ihre Erfahrung und Wissen, Jüngere orientieren, ist auch nichts Neues, könnte aber gerade im Rahmen der persönlichen lebenslangen Betreuung (LLL und LLG) eine interessante Rolle spielen.
- 3) Wissensvermittlung in den Betrieben, Bildungsorientierung, aber auch qualitätsbewusstes Arbeiten oder proaktive Stärkung des Betriebzusammenhalts sind Aspekte, die die **Produktivität** stärken und vielleicht besonders gut von älteren Arbeitnehmer/innen ausgeübt werden könnten. Außerhalb der Betriebe könnten diese Funktionen durch Consulting, Coaching, Training vermittelt werden.
- 4) **Immigration** braucht nicht nur Bildung und Orientierung, sondern auch Wissensvermittlung, damit Integration überhaupt möglich ist. Wenn es in den nächsten Jahren zu einer stärkeren Einwanderung kommt, dann ist es wichtig, dass den neuen Bürgern auch kulturelles, soziales, rechtliches und technisches Wissen vermittelt wird. Hier können gerade ältere Arbeitnehmer/innen auch eine besondere Rolle spielen.