

# „Den Wert des Erfahrungswissens Älterer erkennen“

Der Experte Ernst Kistler über die Rente mit 67, den (angeblichen) Fachkräftemangel und zu niedrige Löhne

Rente mit 67? Viele gehen weit früher in Ruhestand – obwohl etliche mehr Firmen Fachkräfte suchen. Wie lässt sich das Potenzial Älterer besser nutzen? Prof. Dr. Ernst Kistler, Direktor am Internationalen Institut für Empirische Sozialforschung, informiert dazu heute bei einer Fachtagung des „Pakt 50 für Nürnberg und Fürth“. Wir sprachen vorab mit ihm.

*Herr Kistler, viele Firmen suchen Fachkräfte, zugleich bekommen über 50-, ja teils über 45-jährige Stellensuchende massenweise Absagen. Was passt da nicht zusammen?*

**Kistler:** Das Problem hat viele Facetten: Angebotene und nachgefragte Qualifikationen passen nicht zusammen. Besonders gegenüber älteren Bewerbern von außen ist die Altersdiskriminierung ungebrochen. Die Betriebe suchen lieber billige und willige Junge, die zudem „kostenloses“ neues Wissen von Schulen und Hochschulen mitbringen, statt in Weiterbildung zu investieren. Insgesamt gibt es aber keinen größeren Fachkräftemangel – da ist viel Propaganda im Spiel.

*Wir müssten die Fähigkeiten der Älteren mehr einsetzen, fordern Experten. Warum greifen so wenige Firmen darauf zurück?*

**Kistler:** Die wirkliche demografische Herausforderung ist die massive

Zunahme Älterer am Arbeitsmarkt, nicht die Schrumpfung des Angebots an Arbeitskräften. Es kostet aber Geld, die Älteren gesund, kompetent und motiviert zu halten. Viele Betriebe sind dazu nicht bereit. Der demografische Wandel und das Erkennen des Wertes des Erfahrungswissens Älterer sind bisher erst in einer Minderheit der Betriebe angekommen.

*Was müssen Unternehmen tun, um mehr Ältere beschäftigen zu können?*

**Kistler:** Weiterbildung und Gesundheitsförderung sowie Motivation (vom wertschätzenden Führungsverhalten bis zur Entlohnung) sind zentrale Faktoren. Auch das Ausbildungsengagement gehört zu einer zukunftssten Personalpolitik.

*Welche Erfolgsrezepte haben Firmen, die viele Ältere beschäftigen?*

**Kistler:** Solche Firmen praktizieren einen ganzheitlichen Ansatz *altersge-*



Fordert mehr Engagement für Ältere in den Betrieben: Experte Ernst Kistler. Foto: privat

*rechten* Arbeitens (für Ältere) bzw. *altersgerechten* Arbeitens, damit Jüngere bis zum Rentenalter arbeitsfähig bleiben. Ganzheitlich bedeutet, gleichzeitig auf die genannten Punkte Kompetenz, Gesundheit und Motivation zu achten. Ein hoher Anteil Älterer ist aber nicht unbedingt ein Indiz, dass ein Betrieb vorbildlich ist. Das kann auch ein Hinweis auf eine schrumpfende Branche sein, von der Bekleidungsindustrie bis zur katholischen Kirche.

*Die Rente mit 67 ist noch fern, dennoch vergeht kaum ein Monat mit neuen Forderungen bis hin zur Rente mit 70. Brauchen wir das wirklich?*

**Kistler:** Der Einstieg in die Rente mit 67 beginnt 2012! Wenn wir mehr auf die Arbeitsbedingungen achten würden, könnten wir mehr – nicht alle – Beschäftigten länger in Arbeit halten. Viel zu viele vorzeitige Erwerbsaustritte erfolgen unfreiwillig. Außerdem erodiert die Beitrags-

basis der Rentenversicherung durch die zu geringen Löhne, die auch eine Folge des durch den Babyboom jahrzehntelang zu hohen Angebots an Arbeitskräften sind.

*Was treibt die an, die mit Forderungen nach noch späterem Renteneintritt die Menschen verunsichern?*

**Kistler:** Sie fürchten nichts mehr als einen Abbau des immer noch bestehenden Überangebots an Arbeitskräften, das jahrzehntelang die Beschäftigten willig und billig hielt. Daher wird das Ziel der Stabilität bei den Rentenbeiträgen verabsolutiert. Nach EU-Zahlen rangiert Deutschland bei Lohn- und Lohnnebenkosten aber international nur im Mittelfeld.

*Viele sagen: Ich möchte so lange arbeiten, wie ich will und kann – also eventuell auch über 65 hinaus. Wäre so eine freiwillige Lösung sinnvoll?*

**Kistler:** Das deutsche Rentenrecht ist mit Zu- und Abschlägen, Teilrenten usw. viel flexibler als oft behauptet wird. Wer heute z. B. bis 67 arbeitet (falls der Arbeitgeber zustimmt), erhält danach einen Rentenzuschlag von zwölf Prozent. Wichtiger als mehr Flexibilität scheint, vernünftige und solidarische Lösungen für diejenigen zu finden, die nicht bis 65 und schon gar nicht bis 67 arbeiten können.

Interv.: ALEXANDER JUNGKUNZ