

**Eröffnungsrede Walter Haas, Vorsitzender des DGB Bezirks NRW
anlässlich der gemeinsamen Veranstaltung „Arbeitsfähigkeit“ von
DGB Bildungswerk und MASQT NRW am 20. Juni 2002 in der
Stadtsparkasse Düsseldorf**

Sehr geehrter Herr Minister,
meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Veranstaltung zu der heute das DGB Bildungswerk und das NRW
Arbeitsministerium gemeinsam eingeladen haben, richtet den Blick
auf eine Gruppe, die am Arbeitsmarkt und im Betrieb bislang
weitgehend vernachlässigt wird. Dabei ist absehbar, dass ältere
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die heute im Mittelpunkt dieser
Veranstaltung stehen, in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Allein die
demographische Entwicklung spricht für sich: Schon jetzt sind über
ein Drittel unserer Bevölkerung im Alter von über 50 Jahren. Bis Ende
dieses Jahrzehnts wächst ihr Anteil auf knapp 40%, am Ende des
nächsten Jahrzehnts werden es noch einmal bedeutend mehr sein.
Zugleich sinkt der Anteil der jüngeren Menschen in der Gesellschaft.

Die hieraus resultierenden Herausforderungen für das Beschäftigungs-
und Sozialsystem sind unübersehbar. Während in der
Rentenversicherung und der Krankenversicherung schon länger
darüber diskutiert wird, wie sich die Auswirkungen des
Bevölkerungsrückgangs erfolgreich bewältigen lassen, gewinnt man
den Eindruck, dass Betriebe und Verwaltungen sich noch im
Dornröschenschlaf befinden.

Sieht man von der Zuwanderungsdebatte ab, findet kaum eine nennenswerte Diskussion über Wege und Instrumente statt, wie dem prognostizierten Arbeitskräftemangel entgegnet werden kann. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. alternde Belegschaften werden vor diesem Hintergrund als Teil des Problems, nicht jedoch als Teil seiner Lösung gesehen, die darin bestehen kann ihre Arbeitsfähigkeit zu fördern. Der Wettbewerb am Arbeitsmarkt ist in der Konsequenz ein Wettbewerb um **junge** qualifizierte Arbeitskräfte. Dass dieser Wettbewerb zu Lasten der älteren Beschäftigten stattfindet, ist die Kehrseite dieser Medaille. Richtet sich der Blick bei der Personalrekrutierung fast ausschließlich auf die Jüngeren, so findet der Beschäftigungsabbau unter umgekehrten Vorzeichen statt. Bei dieser Fixierung auf jüngere Arbeitskräfte, verwundert es nicht, dass die Arbeitsverwaltung trotz intensiver Bemühungen daran scheitert, sogenannte ältere Arbeitssuchende zu vermitteln. Ich spreche von **sogenannten Älteren**, da die Bezeichnung „älter“ aufgrund fehlender Definitionsschärfe relativ ist. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, dass man in einigen Branchen bereits schon im Alter von 35 Jahren als „alt“ gilt.

Dabei ist offensichtlich: Ohne die „Älteren“, wird sich der benötigte Arbeitskräftebedarf der Zukunft nicht decken lassen. Der Erhalt und die Steigerung der Arbeitsfähigkeit, die im Mittelpunkt der heutigen Veranstaltung stehen, liegt somit nicht nur im Interesse der Betroffenen. Es handelt sich, wie unschwer zu erkennen, um eine Zukunftsfrage ersten Ranges. Das Potenzial, das ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben und in unserer

Wirtschaft darstellen ist bislang weitgehend unterschätzt und verkannt worden. Die Unternehmen und Betriebe, die diese Ressource vernachlässigen, werden zukünftig ins Hintertreffen geraten. Für die kleineren und mittleren Betriebe stellt sich die Herausforderung in besonderer Weise.

Angesichts der bekannten Arbeitsmarktprognosen und den Belastungen, mit denen sich die Sozialversicherungssysteme aufgrund der demographischen Entwicklung konfrontiert sehen, stellt sich zwangsläufig die Frage, warum die Frage des Alterns im Arbeitsleben nicht schon eher Eingang in die Tagesordnung gefunden hat.

Das tatsächliche Renteneintrittsalter liegt heute trotz der Altersgrenze von 65 Jahren bei knapp 60 Jahren ! Unter dem Gesichtspunkt der Finanzierung unseres Rentenversicherungssystems sind Anstrengungen zum längeren Verbleib im Arbeitsprozess von elementarer Bedeutung.

Untersucht man die Ursachen, die einen Großteil der Beschäftigten zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben veranlasst, kommt man schnell zur Erkenntnis, dass der Großteil unter ihnen **nicht freiwillig** frühzeitig aus dem Arbeitsleben scheidet. Dies muss zu denken geben, vor allem deshalb, weil der vorzeitige Ruhestand zum großen Teil auf **gesundheitliche Einschränkungen** und auf **Arbeitslosigkeit** zurückzuführen ist. Hieran werden vor allem zwei Dinge deutlich:

1. Investitionen in die betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz sind unerlässliche Zukunftsinvestitionen.
2. Qualifizierung und lebenslanges Lernen sind auch im Alter unverzichtbar. Fort- und Weiterbildungsangebote dürfen nicht nur Jüngeren vorbehalten bleiben.

Das hieraus bisher nur unzureichend Konsequenzen gezogen wurden, hat seine Gründe. Schaut man in die Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen, so stößt man zu aller erst auf eine Reihe von Vorbehalten gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Vorbehalte gründen nicht selten auf Vorurteilen, die sowohl in Chefetagen, als auch in Belegschaften vorzufinden sind. So gelten z.B. ältere Arbeitskräfte als unflexibel, stressanfällig und lernunwillig. Ihre fachliche Erfahrung und ihre Lebenserfahrung bleiben meist unbeachtet. Dabei erweisen sich gerade diese Erfahrungen bei der Anleitung oder Führung jüngerer Kollegen sowie der Kommunikation zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen als äußerst nützlich.

Der Blickwinkel, aus dem heraus älter werdende Beschäftigte betrachtet werden, besteht fast ausschließlich darin, ihre Defizite zu identifizieren. Die Frage, ob und wie der Abbau physischer und psychischer Leistungen ggf. eingeschränkt und erst recht die Frage, welche altersbedingten positiven Stärken dem gegenüberstehen bzw. Defizite kompensieren, wird so gut wie kaum gestellt. Entsprechend selten findet man demzufolge Konzepte und Maßnahmen, die auf den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnitten sind.

Offensichtlich lassen sich besonders jüngere Vorgesetzte in der Bewertung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter von negativen Pauschalurteilen leiten.

Wie sonst lässt sich erklären, dass wissenschaftliche Studien zum Ergebnis kommen, dass es **keinen** eindeutigen Zusammenhang zwischen Leistungsfähigkeit und Lebensalter gibt. Statt dessen kommen viele Studien zum Schluss, dass die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter hauptsächlich von den jeweiligen Anforderungen abhängig ist, die eine berufliche Tätigkeit verlangt.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz oft nicht nur über-, sondern auch unterfordert. Meist üben sie über lange Jahre Tätigkeiten aus, in denen es kaum noch etwas zu lernen gibt. Dabei droht nicht nur der Verlust bereits erworbener Fähigkeiten. Schlimmer ist, dass hierdurch auch das Lernen verlernt wird. Jüngere Untersuchungen belegen, dass die reduzierte berufliche Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger auf Leistungseinbußen als auf fehlende Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zurückzuführen ist. Dabei werde der Ausschluss älterer Arbeitskräfte von beruflicher Weiterbildung damit begründet, dass die Leistungs- und Lerndefizite im Alter zunehmen, was jedoch nicht der Realität entspreche.

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

hier schließt sich der Kreis und wird zum Teufelskreis. Diesen gilt es zu durchbrechen. Dies gelingt nur, wenn wir Vorurteile über Bord werfen und unsere eigenen Einstellungen kritisch hinterfragen. Wir müssen davon Abstand nehmen, ältere Arbeitnehmer als Produktivitätshemmnis zu qualifizieren. Das Gegenteil ist richtig. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen eine Produktivitätsreserve dar. Diese gilt es jetzt zu nutzen. Der Erhalt und die Entwicklung von Arbeitsfähigkeit im Alter spielen dabei eine herausragende Rolle.

Ich freue mich deshalb besonders, dass heute Herr Prof. Juhani Ilmarinen aus Finnland unter uns ist. Als Arbeitsmediziner hat er bei dem Thema Entwicklung, Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit Pionierarbeit geleistet. Die Ergebnisse seiner Arbeit sind in einem vor kurzen erschienenen Buch dargestellt und wir dürfen gespannt sein, wenn er gleich zu uns spricht. Ein herzliches Willkommen!

Die Anwesenheit von Herrn Dr. Kirchhoff, den Präsidenten der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen, den ich hiermit ebenfalls herzlich begrüße, unterstreicht dass auch die Arbeitgeber dem Thema Arbeitsfähigkeit hohe Bedeutung beimessen.

Begrüßen möchte ich den Geschäftsführer des DGB-Bildungswerks, den Kollegen Dr. Dieter Eich. Das DGB-Bildungswerk hat als Mitveranstalter die Initiative für die heutige Veranstaltung ergriffen und sie gemeinsam mit dem nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium vorbereitet. Hierfür herzlichen Dank.

Entgegen den Gepflogenheiten heute ausnahmsweise zuletzt, darf ich den Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen, unseren Kollegen Harald Schartau herzlich begrüßen. Er wird jetzt anschließend zu Ihnen sprechen. Bevor er dies tut, möchte ich es nicht versäumen darauf hinzuweisen, dass sich auf seine Initiative hin, in Nordrhein-Westfalen bereits vor zwei Jahren die Landesinitiative "Gesünder Arbeiten" gegründet hat, die sich seitdem für einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Nordrhein-Westfalen stark macht. Der Initiative gehören neben einer Reihe von Betrieben, Unternehmen und Institutionen auch der DGB und die Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände an. Der Name dieser Landesinitiative ist Programm und Aufforderung zugleich. "Gesünder Arbeiten", dies steht heute insbesondere mit Blick auf das Arbeiten im Alter im Mittelpunkt.

Lieber Harald, du hast das Wort!