



(Noch länger arbeiten) – Nonsense oder Notwendigkeit? Die Nürnberger Gespräche

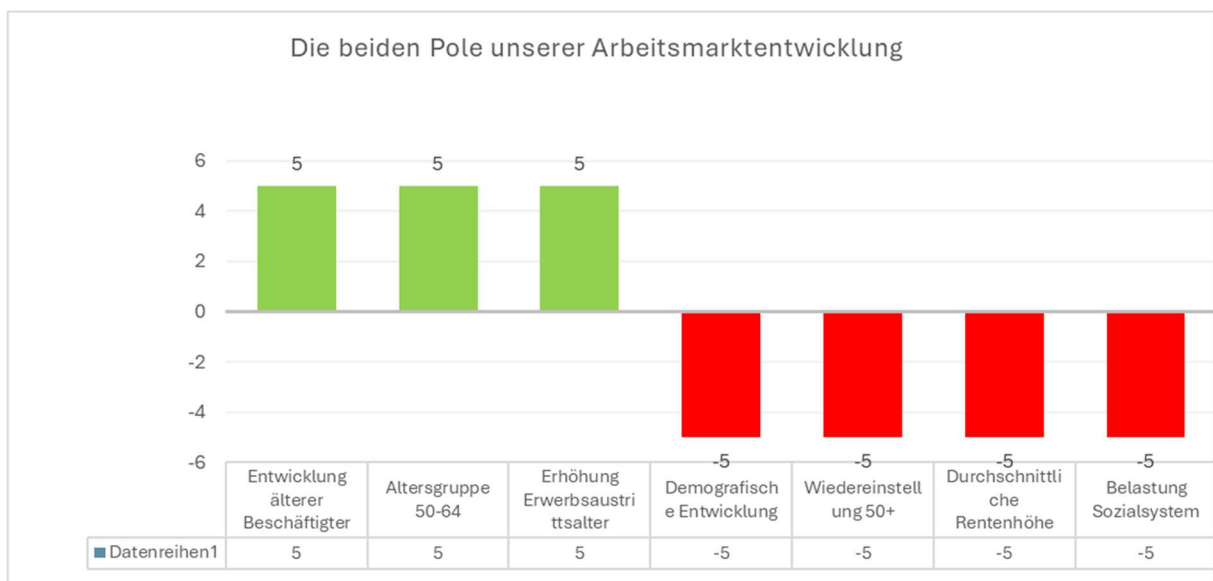


[Rüdiger Frey](#)

#PROZWEI | Experte für Unternehmensführung | Stärken Sie sich, Ihre Firma und unsere Gesellschaft
 #Mitarbeitendenbindung #GenerationsofPioneers #Engagement@work

15. November 2024

Zwischen diesen beiden Polen verläuft unser Arbeitsmarkt: Mit grün haben wir die positiven Entwicklungen gekennzeichnet und mit rot die Herausforderungen, vor denen wir stehen.



Grün = gute Entwicklung; Rot = unsere Herausforderungen

Mit großer Freude habe ich mir am Mittwoch online die Nürnberger Gespräche angeschaut – hier meine Eindrücke von der Veranstaltung:

Nach der Begrüßung und Einleitung von [Elisabeth Ries](#) (Stadträtin und Referentin für Jugend, Familie und Soziales) übergab sie das Mikro an Moderator [Uwe Ritzer](#) (Süddeutsche Zeitung).

Auf dem Podium versammelten sich anschließend Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit), [Evelyn Räder](#) (Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik beim DGB), [Sven Nobereit](#) (Verband Wirtschaft Thüringen) und Ulrich Wallwei (Vizedirektor IAB)

Ulrich Wallwei berichtete gut gelaunt von seinem bevorstehenden Renteneintritt zum Jahresende und verglich diesen Schritt mit dem Leistungssport „Ich bin jetzt beim abtrainieren“. Ulrich Wallwei freut sich offenkundig, zukünftig nur noch die Aufgaben zu übernehmen, die er übernehmen will. Wenn ich Bernd Fitzenberger (Direktor IAB) richtig verstanden habe, dann bleibt Ulrich Wallwei dem IAB auch nach seinem Renteneintritt somit erhalten. Wir dürfen gespannt sein.

Und damit zum Punkt: Ulrich Wallwei hat am 10.07.2024 den bemerkenswerten IAB-Forschungsbericht 14 | 2024 veröffentlicht (<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1424.pdf>). Auf diesen Bericht wird in der Veranstaltung auch Bezug genommen. Ich kann diesen Bericht jedem ans Herz legen zu lesen, da er mit wenigen Worten die Herausforderungen unseres Arbeitsmarktes treffend analysiert und bewertet.

Ulrich Wallwei stellt dabei heraus, was in den letzten Dekaden gut gelaufen ist:

- Bei der Beschäftigung Älterer hat Deutschland deutlich aufgeholt
- In diesem Zuge ist das Erwerbsaustrittsalter im Mittel um fast 2 Jahre angestiegen (bei Frauen liegt das jetzt bei 63,4 Jahren und bei Männern bei 63,7 Jahren)
- Möglich ist das u.a. dadurch geworden, dass die Menschen gesund bleiben – die gesundheitliche Prävention spielt dabei eine wichtige Rolle.

Nun zu dem wesentlichen Punkt, bei dem wir (gerade vor dem Hintergrund des demografischen Ausblicks) noch deutlichen Nachholbedarf haben:

- **Die Wiedereinstellungsquote in der Altersgruppe 55+ fällt zu gering aus. Ältere Arbeitnehmer, die arbeitslos werden, denen fällt es besonders schwer, eine neue Beschäftigung zu finden.**

Und das führt zu folgenden Herausforderungen:

- **Unter Berücksichtigung der demografischen Lücke (Uwe Ritzer nannte 20 Millionen, die bis 2036 gehen und 12,5 Millionen, die nachrücken, so dass wir eine 7,5 Millionen-Lücke zu verkraften haben) sinkt die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte. Gleichzeitig werden die Rentenkassen stärker belastet. Vor diesem Hintergrund rückt die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen stärker in den Vordergrund.**

Andrea Nahles wurde von Uwe Ritzer gefragt, ob sie sich überhaupt vorstellen könnte, dass wir länger als bisher arbeiten. Dazu gab sie ein persönliches Beispiel: der Vater von Andrea Nahles hatte sein Leben lang als Maurermeister gearbeitet – und aufgrund seiner Erfahrungen und der seiner Kollegen weiß sie aus erster Hand, wie die Arbeit auf dem Bau auf die Gesundheit durchgeschlagen hat. Deshalb lautete ihr Vorschlag, dass wir gerade bei körperlich schweren Arbeiten den Einsatz von technischen Hilfsmitteln vorantreiben. Dem wird sicher jedermann zustimmen.

Anschließend verwies Frau Nahles darauf, dass wir auch die finanzielle Situation im Blick behalten müssen. Nur 18% der Rentner:innen verfügen über ein Renteneinkommen >€ 1.800,--. Das wird nicht reichen, um einen würdevollen Ruhestand genießen zu können.

Und bereits daraus ergibt sich (fast zwangsweise) die Motivation, über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, wenn es die Gesundheit zulässt. Ich glaube, anhand der beiden unterschiedlichen Beispiele zur Gesundheit am Arbeitsplatz und der finanziellen Situation nach Ende des Berufsleben können wir bereits erahnen, wie vielschichtig dieses Feld ist. Frau Nahles hat diese beiden Punkte sicher aus gutem Grunde gewählt.

Danach gab es ein interessantes Pingpong zwischen Uwe Ritzer und Sven Nobereit – Sven Nobereit gestand stellvertretend für die Arbeitgeberseite ein, dass unsere Sozialkassen in Schieflage kommen, wenn wir so weitermachen wie bisher. Er konnte auf Nachfrage von Uwe Ritzer keine wirklich überzeugende Antwort darauf geben, warum die Arbeitgeber die Potenziale der Erfahrenen geflissentlich übersehen. Ich persönlich hege die Hoffnung, dass sich Sven Nobereit insgeheim auch wünscht, dass sich an dieser Ungerechtigkeit etwas ändert. Vielleicht lohnt sich dazu einmal ein Gespräch sowohl mit den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerflügeln unserer Parteien. **Denn an das Thema müssen wir ran!**

Und dazu gleich mehr:

Für Evelin Räder war das eine Steilvorlage und sie nahm den Ball auch sofort auf: Die Wirtschaft klagt über Fachkräftemangel, aber sie stellt 50+ nicht neu ein. Sie attestierte, dass die Wirtschaft am allerliebsten Richtung jung selektiert. **Und damit hat Evelin Räder die zweite große Herausforderung neben dem demografischen Ausblick auf den Punkt getroffen. Auch die Arbeitgeberseite kann den demografischen Wandel nicht stoppen, aber sie kann die Potenziale nutzen, die sie bisher nicht nutzt. Und das sollte zu bewerkstelligen sein. Schließlich machen wir woanders ja auch Fortschritte.**

Und Ulrich Wallwei sprang ihr zur Seite, als er sagte „Volkswirtschaftlich ist das (Verhalten der Wirtschaft) hochproblematisch“. Dazu noch einmal ein Verweis auf den IAB-Forschungsbericht 14|2024: *„Ein hoher Anteil der durch zu versorgenden Älteren erhöht den Druck ältere Personen möglichst lang im Beschäftigungssystem zu halten“.* *Das gelingt uns bereits bei Mitarbeitenden, die lang im Unternehmen sind; es misslingt uns wie erwähnt bei den Wiedereinstellungen.“*

Und ein konkretes Beispiel: Uwe Ritzer konnte ergänzen, dass bei Adidas in Herzogenaurach nur 1% der Mitarbeitenden >60 Jahre alt sind. Adidas sorgt nach seiner Aussage mit ATZ-Programmen dafür, dass man auf diese Quote kommt. **Das mag man sich betriebswirtschaftlich leisten können; gesellschaftspolitisch ist das ein fatales Signal.**

Und wenn ich mich nicht irre, sind die Käufer von Adidas-Produkten in allen Altersschichten vertreten. Das Geld der Älteren nimmt man also gerne, aber auf die Erfahrung verzichtet man. Nun ja - ich würde das an Stelle von Adidas einfach mal gründlich überdenken.

Damit kommen wir zum Fazit:

Das Arbeitskräftepotenzial bei 50+ ist vorhanden, es liegt in der Verantwortung der Wirtschaft, die Potenziale auch zu heben. Denn die Demografie zwingt uns förmlich dazu. Ein Ausschluss der Erfahrenen macht unter gar keinen Umständen irgendwelchen Sinn.

Die Vorteile der generationenübergreifenden Kooperation liegen auf der Hand: wir erhöhen durch ein gutes Miteinander die Motivation ALLER Generationen, wir stabilisieren die Personaldecke und reduzieren damit automatisch Fluktuation und Krankentage - und alles zusammen hat einen massiven Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen.

Das hat Auswirkungen auf unsere Volkswirtschaft, das hat Auswirkungen auf die Sozialkassen und letzten Endes auch auf die Stimmung in unserem Lande. **Wenn wir hier richtig anpacken, dann werden die roten TO DO's aus unserem Diagramm grün.**

Im generationsübergreifenden Miteinander finden wir Lösungen – wir müssen es nur tun! Und - das alles ist kein Selbstzweck – es ist einfach nur richtig, weil schlicht und ergreifend jeder davon profitiert: Also Unternehmen, Mitarbeitende und Kunden.

Ich freue mich auf viele Kommentare – und wer den Artikel teilen möchte, sehr gerne.

Quellen:

IAB-Forschungsbericht (<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1424.pdf>)

You-Tube: <https://www.youtube.com/watch?v=-uZQGSix7mQ>

[PRO ZWEI](#) [Süddeutsche Zeitung](#) [Uwe Ritzer](#) @Andrea Nahles [Evelyn Räder](#) [Sven Nobereit](#) @Ulrich Wallwei @Bernd Fitzenberger [Enzo Weber](#) #NBGespräche [Initiative Neue Qualität der Arbeit \(INQA\)](#) [Jutta Rump](#)

[Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz](#) [IHK für München und Oberbayern](#) [Bayern Innovativ GmbH](#) [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#) [Institut der deutschen Wirtschaft](#) [Andrea Kunwald](#) [Klaus Wohlrabe](#) [Klaus-Peter Mikulla](#) [Dr. Alexander Hildenbrand](#) [Thomas Gass](#) [Angelika Braun](#) [KOFA \(Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung\)](#) [Das Demographie Netzwerk e.V.](#) [Das Demographie Netzwerk Hamburg](#) [Dr. Leonie Koch M.A.](#) [Anja Gild](#) [Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft \(bbw-Gruppe\)](#) [Ralf Paschnik](#) [Maurice Volland](#) [Wilfried Hüntelmann](#) [Rüdiger Schneider](#) [engagement@work](#) [Bernd Scharbert](#)

#GenerationsofPioneers #hirngemacht