

# **Arbeitsgruppenberichte**

**Herr Dr. Daubenbüchel, Präsident des Bundesversicherungsamtes (BVA):**

## **Arbeitsgruppe 1**

### **Jung und alt in Betrieben und am Arbeitsmarkt.**

Die Arbeitsgruppe hat folgende Thesen bzw. Erkenntnisse gewonnen und auch dazu deutliche Meinungen geäußert.

1. Die häufig vertretene Meinung, dass die demographische Entwicklung das Problem der hohen Arbeitslosigkeit von selbst löst, ist nicht belegt, sondern eher reine Spekulation. d. h., wir werden auch in Zukunft keine Gleichförmigkeit von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt haben. Im Gegenteil: Für eine Beibehaltung einer Arbeitslosigkeit und eines Überangebotes von Arbeitskräften sprechen folgende Entwicklungen: Zum einen die höhere Arbeitsproduktivität, d. h. die Kosten pro Arbeitsergebnis werden weiter sinken. Die Arbeitsproduktivität wird steigen und wir brauchen für das gleiche Produkt weniger Arbeitskraft als bisher. Das führt tendenziell zu einem Überangebot an Arbeitskräften.
2. Wir müssen mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit rechnen. Wir wollen weg von Frühverrentungen, das wird in einem späteren Punkt noch einmal deutlicher belegt. Auf jeden Fall muss die tatsächliche Lebensarbeitszeit dem gesetzlichen Ruhestand von 65 Jahren angeglichen werden.

3. Der Arbeitsmarkt wird sich vergrößern. Die Grundsteine dazu sind heute schon gelegt. Durch die EU-Erweiterung werden wir ein weiteres Arbeitskräfteangebot auch in Deutschland haben. Dennoch kann es wie bisher auch – das hat es immer gegeben und wird es immer geben – in einzelnen Branchen und in einzelnen Regionen Arbeitskräftemangel geben. Das hat es auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit vor 3, 4 Jahren im IT-Bereich gegeben. Mittlerweile hat sich die Situation jedoch völlig umgedreht.
4. Externalisierungsmaßnahmen, also Freisetzungsmaßnahmen, wie die öffentliche Förderung des vorzeitigen Ruhestandes, von Altersteilzeit und Freisetzen von Arbeitnehmern schon ab dem Alter von 50 Jahren haben außer volkswirtschaftlichen Kosten keinen Erfolg gebracht. Sie haben insbesondere keine wesentliche Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt gebracht, haben demgegenüber aber im Sinne der Nachhaltigkeit und der Generationengerechtigkeit großen Schaden angerichtet, in dem die zukünftigen Generationen die höheren Kosten dieser Freisetzungen zu tragen haben werden, - sowohl in den Rentensystemen als auch in den Versorgungssystemen. Damit belasten diese Maßnahmen die zukünftigen Generationen, ohne gegenwärtig einen ausreichenden Nutzen gebracht zu haben.

Alternativ zu diesen Maßnahmen sollten Modelle entwickelt werden, die einer besseren Verteilung von Arbeitszeit, Lohn und Weiterbildung durch das ganze Arbeitsleben bis zum

Regelruhestand hinweg ermöglichen, d. h. keine Freisetzung ab Alter 50 + ins Auge fassen, sondern durchgängige Lebensarbeitszeit bis zum 65., aber die Möglichkeit einräumen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten führen und in „jungen, gesunden“ Jahren, soweit nicht Kindererziehung zu Arbeits-Auszeiten führt, mehr arbeiten und die Möglichkeit haben, Lohnkonten vorzuarbeiten mit der Folge, dass sie in der Zeit, wo die eigene Leistungsfähigkeit nachlässt, das abfeiern können. Dieses alles muss übertragbar gestaltet werden, damit die Flexibilität und der Wechsel des Arbeitgebers weiterhin ermöglicht wird.

5. Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber benötigen sowohl Flexibilität als auch Nachhaltigkeit. Derzeit ist mehr Nachhaltigkeit erforderlich. Ferner z. B. auch durch Bildungsmaßnahmen entsprechende „Belegschaftspyramiden“ anwachsen zu lassen, also nicht die Bildung von einseitigen, altersmäßig übersetzten Gruppen, sondern eine Verteilung über die Altersstufen hinweg, um auf diese Art und Weise betriebliche Erfordernisse besser zu erfüllen. Dazu ist ein besseres Wissensmanagement erforderlich, d. h. eine Förderung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in allen Ebenen und über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg. Investition in Ausbildung und Weiterbildung stärkt die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes und dient damit auch der Generationengerechtigkeit. Es ist ein sehr wichtiger

Gesichtspunkt, dass diese Investitionen dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort Deutschland konkurrenzfähig zu machen.

Es ist anzustreben, dass beispielsweise im technischen Entwicklungsbereich Deutschland nicht nachhängt, sondern wieder Vorreiter wird oder zumindest einen besseren Platz erringt. Das geht nur durch Verbesserung der Ausbildung in allen drei Bildungssektoren. Dies käme auch der Sicherheit der Arbeitsplätze für die nächste und übernächste Generation zugute.

6. Ebenso wie in die Bildung und Weiterbildung muss auch investiert werden in die gesundheitliche Prävention und die Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens im Betrieb. Verantwortlich dafür sind natürlich die Betriebe selbst, also Arbeitnehmer, Arbeitgeber und natürlich der Staat durch staatliche Förderung und durch Anreize, die betriebliche Gesundheitsförderung weiter zu steigern. Die Gesundheit am Arbeitsplatz hat immer noch wesentliche Mängel. Auf der einen Seite sind große Erfolge erzielt worden, was die Vermeidung von Berufsunfällen betrifft. Das lässt sich statistisch sehr gut belegen. Auf der anderen Seite sind Volkskrankheiten wie Stress, Rückenschmerzen, also alles, was psychosomatische Ursachen hat durch zu großen Stress im Betrieb, erheblich gewachsen - auch mit der Folge von Frühverrentungen. Das ist wiederum ein Gesichtspunkt, der die zukünftigen Generationen erheblich belastet. Mehr Prävention am Arbeitsplatz stärkt nicht

nur die gegenwärtig Tätigen, sondern hilft auch den nachwachsenden Generationen.

## **Die Formen des menschlichen Zusammenlebens im Umbruch.**

### **Ist sich jeder selbst der Nächste!?**

#### **Arbeitsgruppe 2**

##### **Frau Malsch:**

Zu den Arbeitsergebnissen unserer Arbeitsgruppe:

Ganz kurz, wie wir das gemacht haben. Zuerst haben wir uns in der Gruppe vorgestellt, damit jeder weiß, mit wem er es zu tun hat. Wir haben die Aufgabenstellung diskutiert. Wir haben über unsere Erwartungen gesprochen. Wir haben uns dann mit dem Thema beschäftigt, überlegt wie wir vorgehen. Ein ganz wesentlicher Punkt war, dass wir heute morgen noch einmal ganz konkret abgefragt haben, was jeder für Erwartungen in der Gruppe hat, damit am Ende jeder etwas mitnehmen kann.

Auf diese Weise konzentrieren wir uns auf zwei spezielle Themenfelder, die sehr stark mit unserem generellen Thema zusammenhängen, sich gegenseitig bedingen, aber durchaus sehr schwierig zu bewältigen waren. Wir haben einerseits sehr praktische Fragen geklärt, indem wir Projekte vorgestellt und versucht haben, herauszufinden, was die Projekte voneinander

lernen können. Zum anderen haben wir uns mit dem Problemfall Familie beschäftigt, daher die Rolle der Frau besonders beleuchtet.

### **Projekt 1 – „Hilfe durch Schüler“**

Eine entsprechende AG besteht bei uns (Schülerin aus Niedersachsen) seit 22 Jahren. Sie wird auf verschiedenen Ebenen tätig, also: Nachhilfeunterricht, Altenbetreuung, Weihnachtsaktionen, ...“Dienstagcafé“.

### **Nachhilfeunterricht durch eine Teilnehmerin:**

Ich betreue ein etwas jüngeres Mädchen, es geht in die 5. Klasse. Mit ihr lerne ich Mathe, Englisch und Allgemeinwissen. Nachdem wir gearbeitet haben, spielen wir anschließend noch ein paar Spiele.

### **Altenbetreuung:**

Die Altenbetreuung läuft bei uns so ab, dass wir Adressen bekommen von älteren Menschen, die entweder in Altenheimen leben oder noch in ihren Wohnungen alleine sind und gerne Gesellschaft hätten. Wir gehen als Schüler dorthin und unterhalten uns hauptsächlich mit den Menschen. Es ist ein Austausch von Meinungen, dass sie wissen, was wir heute denken und empfinden. Und wir kriegen natürlich auch sehr viel zurück durch die Lebenserfahrung, die die älteren Menschen haben. Das ist sehr interessant für beide Seiten und macht viel Spaß.

### **Dienstagcafé:**

Das Dienstagcafé ist quasi eine Verkörperung des Dialoges der Generationen, weil wir jungen Leute dort mit älteren Leuten zusammentreffen in einem Altenheim für betreutes Wohnen. Wir setzen uns zusammen und diskutieren über bestimmte Themen, die vorher festgelegt werden, schweifen aber auch teilweise ab in ganz andere Themen. So kommt es zu einem Austausch von Ansichten und Meinungen.

### **Weihnachtsaktion:**

Die Weihnachtsaktion war eine der ersten Projekte, auf die sich die AG so ein bisschen gestützt hat. Als Klasse trifft man sich vorher und packt Päckchen mit selbstgebastelten Sachen. In der Vorweihnachtszeit gehen wir in Dreiergruppen los und verteilen diese Päckchen an alleinstehende alte Leute, die zu Weihnachten keinen haben. Das geht schon relativ lange so, und es ist eine echt tolle Erfahrung, die dabei herauskommt. Die alten Leute freuen sich so, dass sie anfangen zu weinen, erzählen einem ihr ganzes Leben. Es ist eine ganz tolle Sache, die nicht nur den Alten etwas bringt, sondern uns auf jeden Fall auch.

### **Frau Malsch:**

Die Ziele, dass haben die jungen Leute schon sehr gut erklärt, sind ein Treffpunkt für Generationen und es wird ein Dialog geführt. Die Motivation: Wir haben natürlich gefragt, warum macht ihr das?

**Schülerin:**

Ich habe mir überlegt, das mit 13, 14 sich jeder die Frage nach dem Sinn stellt, warum, woher.

Man hat in dem Alter eine Leere in sich und braucht etwas, um sie zu füllen. Das ist eine sehr gute Möglichkeit und hilft einem auch. Die Erfahrung von den Alten, das ist total bereichernd.

**Frau Malsch:**

Das Projekt existiert seit über 20 Jahren und hat etwa 100 Mitglieder. Eine ergänzende Bemerkung von mir: Gesellschaftliche Relevanz bekommt dieses Projekt vor allem durch ihre Vorbildfunktion. Dieses Projekt zeigt, wie wichtig es ist, Netzwerke zu entwickeln. Ein anderer interessanter Gesichtspunkt ist: Wir brauchen Anreize, aber so, dass die Eigenmotivation der Mitglieder nicht zerstört wird.

**Schülerin:**

Zwei, drei Worte zu unserem Leitfaden, in dem erklärt wird, wie man auf so etwas aufbaut, der ist bei uns auch käuflich zu erwerben. Er entwickelt einen Anreiz.

**Frau Malsch:**

Jetzt zum Projekt „Tat und Rat e.V. in Bonn

**Herr Adolf:**

Wir haben vor 9 Jahren ein Seniorenbüro gegründet „Tat und Rat“ mit der Zielsetzung, Senioren nach der Berufsphase, aber auch Damen und Herren, die die Familienphase hinter sich haben, aber noch nicht Senioren sind, eine Möglichkeit zu geben, sich wieder zu aktivieren, etwas zu tun für sich und andere, um damit aus einer Vereinzelung und der daraus resultierenden Vereinsamung wegzukommen und durch tatkräftige Aktionen Hilfen im Altenbereich zu geben. Für mich war das heute sehr belebend, dass diese Jugendlichen in unserer AG ein Projekt mit Alten aufgezogen haben, es durchführen, während wir es in Bonn noch nicht geschafft haben, etwas in Richtung Jugend zu machen. Es hat mir ein bisschen Mut gegeben, dass die Jugend heute doch noch bereit ist, tatsächlich auch etwas zu tun.

### **Frau Malsch:**

Die interessante Frage ist, was können die Projekte voneinander lernen? Ein wichtiger Gesichtspunkt war auf jeden Fall, dass aufbauend auf einer Situationsanalyse ein Weg zum Erfolg gesucht wurde. Personen sind entscheidend für den Erfolg eines Projektes, auch das haben wir in diesem Kontext wieder festgestellt. Wenn Personen da sind, die etwas voranbringen, dann gibt es auch Erfolg. Verlässliche Strukturen sind aber genauso entscheidend. Ohne verlässliche Strukturen haben wir überhaupt keine Chance bei solchen Projekten. Auch Projekte im sozialen Bereich brauchen Marketing, brauchen einen Markennamen. Das war eine sehr interessante Diskussion in der Gruppe.

Ein Problem das sich zeigt: Die Konkurrenz zu den etablierten Strukturen ist für viele Projekte, die sich neu entwickeln, immer wieder eine Schwierigkeit.

## **Projekt 2**

### **Herr Adolf:**

Grundlage unserer Arbeit in Bonn war, dass wir sagten: Ehe, Familie und Arbeitsteilung stehen in einem Spannungsverhältnis und letztendlich sind grundlegende Wertentscheidungen zunächst einmal zu analysieren und aufzubereiten, bevor man eine Struktur aufbaut. Danach ist zu prüfen, was existieren für Abhängigkeiten, welche Institutionen können diese Abhängigkeiten vernünftig gestalten? Wer organisiert und bezahlt das alles? Beahlt das immer der Staat oder ist es immer an den Familien, das zu bezahlen? Haben wir andere Formen, um das zu organisieren? Das ist einer der entscheidenden Engpässe in den aktuellen Schwierigkeiten, die wir haben. Welche Netzstrukturen bilden sich heraus? Es gibt sehr unterschiedliche Netzstrukturen auch im Vergleich mit anderen Ländern.

Wir können uns unterschiedliche Wertentscheidungen vorstellen, die unterschiedliche Realisierungen haben, und welche ist dann die bessere? Dem haben wir noch hinzugesetzt: Die sogenannte wertgebundene Entscheidung bedeutet, dass ich Pluralität zulassen muss. Keiner von uns weiß, was der richtige Wert ist. Es ist die Eigenschaft eines Wertes, dass er sich nur bewähren kann. Die

Folge ist, dass man das Spannungsverhältnis zwischen Individualität und sozialem Handeln auch produktiv nutzen soll. Das bedeutet, dass der Mittelweg, die Harmonie, die Lösung ist. Nicht immer alles in schwarz-weiß malen, aber auch nicht im Rahmen von Tabus ganze Denkansätze verbieten. Wir müssen die Konflikte, die auftreten, benennen. Dadurch, dass wir es auch mit Wertevorstellungen zu tun haben, haben wir Schwierigkeiten, eine positive Streitkultur zu entwickeln. Deshalb heißt es: Gegensätze harmonisieren. Sind Beruf und Familie wirkliche Gegensätze, oder haben wir uns nicht vielleicht in eine Situation hineinmanövriert, dass sie Gegensätze geworden sind? Ist möglicherweise dieser Gegensatz auch eine Folge einer wenig vorhandenen Rationalität, weil die Leute eigentlich gar nicht wissen, welche Folgen ihre konkrete Entscheidung für sie und für andere in Zukunft haben wird? Müssen wir da nicht auch die Rückkoppelung deutlicher machen? Hier stellt sich auch die Frage nach mündiger Aufklärung, die erforderlich ist und damit auch eine Frage, welche Zukunftsvision wir haben.

### **Frau Malsch:**

Pessimismus ist wirklich ein ganz schlechter Ratgeber. Wir sollten es endlich lernen in diesem Land, von diesen laufend schlechten Nachrichten wegzukommen und dahin zu kommen, über die Dinge, die positiv sind, zu reden.

Wir wollten in unserer AG auch die Erkenntnis herüberbringen, dass wir in unserem Land Optimismus und Mut brauchen. Das

Schöne in dieser Arbeitsgruppe war, dass wir Anregungen mitnehmen konnten, dass wir Ideen entwickelt haben, wie wir gegenseitig etwas lernen könnten.

### **Herr Schweickhardt als Tagungsleiter des 2. Teils :**

Vielen Dank Frau Malsch, Herr Blum und Mitstreiter, so darf ich mal neutral sagen. Es war beeindruckend, zu hören, was alles schon an Ansätzen vorhanden ist. Ich glaube, die Entwicklung einer positiven Streitkultur ist etwas, was gerade in dem Miteinander für uns alle außerordentlich wichtig ist.

### **Einfluss des demographischen Wandels auf die Sozialsysteme**

#### **Arbeitsgruppe 3**

### **Herr Haker, RR, Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherheit:**

Wir haben uns in unserer Arbeitsgruppe mit dem Einfluss des demographischen Wandels auf die Sozialsysteme befasst, aber auch noch einmal analysiert, welche Einflussfaktoren auf den demographischen Wandel selbst wir denn haben bzw. was wir ggf. zu beachten haben, wenn wir diese Einflussfaktoren zum Tragen bringen wollen.

Der eine Punkt ist, das ist hier gestern klar geworden, dass die Zuwanderung zumindest die absolute Anzahl der Bevölkerung stark beeinflusst. Es ist aber auch eine Voraussetzung für Erfolge sowohl aus Sicht der Zuwanderer wie aus Sicht der einheimischen

Bevölkerung, dass die Integrationsleistungen massiv verstärkt werden. Festgemacht haben wir das an dem Beispiel der Sprachkenntnisse. Wir haben festgestellt, dass die Sprachkenntnisse der Ausländer tendenziell eher schlechter geworden sind, dass die Bereitschaft der Zuwanderer, die Angebote anzunehmen, nicht besonders stark ausgeprägt zu sein scheint und dass die Angebote offensichtlich auch nicht besonders gut sind. Hier stellen wir die These auf, dass es in Deutschland eine Selbstverständlichkeit werden muss, dass Sprachkurse oder entsprechende Sprachkenntnisvermittlung angeboten werden, dass dieses Angebot aber auch genauso selbstverständlich von den Zuwanderern angenommen und genutzt wird. Nur so kann man gewährleisten, dass die Integration von Zuwanderern erfolgreich sein kann und aus dieser Integration für die Zuwanderer die Möglichkeit erwächst, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

Im zweiten Bereich, der Geburtenraten oder der Fertilität, haben wir diskutiert, was denn die Gründe dafür sind, dass wir eine so niedrige Geburtenrate haben und wie wir dies ggf. Ändern können. Wir haben festgestellt, dass es wichtig ist, die Voraussetzungen zu schaffen, dass der vorhandene Kinderwunsch auch wirklich erfüllt werden kann. Eine Voraussetzung ist ganz sicher, dass der Mangel an Betreuungsmöglichkeiten abgebaut wird. Hier sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefragt. Es geht nicht nur über die Politik, die ggf. Kindergartenplätze schaffen kann, es geht auch um ein besseres bürgerschaftliches Engagement, sei es innerhalb der Familienstrukturen oder außerhalb durch private Kinderbetreuung,

aber natürlich auch von Seiten der Wirtschaft, die auch in den Betrieben Kinderbetreuung zulassen sollte.

Des Weiteren haben wir festgestellt, dass es nach wie vor problematisch ist, dass die gesellschaftliche Akzeptanz und Achtung vor arbeitenden Müttern nicht genügend vorhanden ist. Hier ist sicherlich noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.

Dann haben wir diskutiert, inwieweit ökonomische Anreize hilfreich sein können, die Geburtenraten zu erhöhen. Hier stellen wir die Frage: Man hat seit den 70er Jahren doch erhebliche Kindergelderhöhungen gehabt, aber die Fertilität ist immer bei 1,4 geblieben. Hier kann man keinen unmittelbaren Zusammenhang feststellen. Aber wir wissen sehr wohl, dass das Kindergeld bei weitem nicht ausreicht, die Kosten für ein Kind wirklich zu decken. Auf der anderen Seite wissen wir nicht, was denn mit der Fertilität passiert wäre, wenn das Kindergeld nicht erhöht worden wäre.

Schließlich haben wir uns mit der Rentenversicherung beschäftigt, mit der Auswirkung des demographischen Wandels auf die Rentenversicherung. Hier haben wir zunächst einmal erarbeitet, wie denn die Rentenversicherung überhaupt funktioniert, nämlich dass man in der Erwerbsphase, wenn man im Durchschnitt verdient, pro Jahr einen Entgeltpunkt erwirbt und dass dieser Entgeltpunkt nach heutigen Werten in der Rentenphase 26 € wert ist. Wenn man also 45 Jahre lang immer im Durchschnitt verdient hat, hat man 45 Entgeltpunkte  $45 \times 26$  sind ungefähr 1.200 €. Wenn man aber nur die Hälfte verdient, dann bekommt man entsprechend nur einen

halben Entgeltpunkt, also 13,-- €. Die Auswirkung des demographischen Wandels auf die Rentenversicherung konnten wir uns sehr schön darstellen. Wir haben uns angesehen, wie sich die Anzahl der Personen im Rentenalter entwickelt. Diese wird in den nächsten 30 Jahren deutlich steigen. Auf der anderen Seite, war die Frage, wie entwickelt sich die Anzahl der Beitragszahler? Sie wird in den nächsten Jahren ein gutes Stück zurückgehen, nicht so stark wie die Anzahl der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter, weil wir erwarten, dass zukünftig mehr Frauen erwerbswillig sind, (ob sie einen Arbeitsplatz finden, das sei einmal dahingestellt), und weil es auch sicherlich so sein wird, dass die Frühverrentungspraxis nicht mehr so funktionieren wird wie heute, so dass man davon ausgehen kann, dass die Erwerbsneigung der Älteren wieder steigen wird.

Dennoch ist klar, es gibt immer weniger Beitragszahler und immer mehr Rentenempfänger, d. h. man muss das irgendwie finanzieren. Da haben wir zunächst die Frage diskutiert, ob es möglich ist, einfach den Beitragssatz zu erhöhen. Mit der steigenden Produktivität wird auch unser Wohlstand weiter zunehmen. Wenn wir den Beitragssatz erhöhen, wie das in den letzten 30 Jahren passiert ist, bleibt trotzdem für die viele Arbeitnehmer noch genug. Hier ist aber ganz klar, dass dies sicherlich nicht der Königsweg sein kann, denn die hohen Lohnnebenkosten haben sicherlich keinen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung.

Ferner haben wir besprochen, wie überhaupt Erziehungsleistungen in der Rentenversicherung heute schon berücksichtigt werden. Da ist es so, dass für Kinder, die nach dem 01.01.1992 geboren sind, Mütter oder auch Väter, je nach dem, wer sich die Erziehungsleistung anrechnen lässt, drei Jahre lang für ein Kind einen Entgeltpunkt gutgeschrieben bekommen, also ungefähr 78 € Rente pro Kind. Wenn eine Mutter zwei Kinder hat, bekommt sie für jedes Kind drei Jahre, also sechs Jahre und solange beide Kinder unter 10 Jahren sind, bekommt die Mutter zusätzlich pro Jahr – egal ob sie arbeitet oder nicht – noch  $\frac{1}{3}$  Entgeltpunkt als Erziehungsleistung angerechnet. Insgesamt kommt sie dann bei zwei Kindern auf  $7 \frac{1}{3}$  Punkte, entsprechend knapp 195,-- €, und für einen Zeitraum von 10 Jahren. Hätte sie im gleichen Zeitraum gearbeitet und im Durchschnitt verdient, würde sie 260,-- € Rente haben.

**Herr Schweickhardt:**

Allein schon die Berichte der Berichterstatterinnen und Berichterstatter haben gezeigt, vor welchen grundsätzlichen und wichtigen Problemen wir heute stehen. Auch die Vorschläge, die hier als Ergebnis der Beratungen vorgetragen wurden, geben Stoff zu Fragen und zu vertiefenden Anmerkungen.

Dies wollen wir jetzt in unserer plenaren Schlussrunde machen. Ich möchte dazu das Podium freigeben für Ihre Fragen, Ihre Kommentare, Ihre Anregungen.

**Fragesteller:**

Ich möchte zu der Gruppe 1 noch eine Anmerkung machen. Stichwort Wissensmanagement, was so ein bisschen verloren in der Gegend stand. Ich glaube, das ist ein Thema, das man auch im Zusammenhang der Generationenfrage in Unternehmen sehen muss. Nicht jeder, der ins Unternehmen kommt, bildet sich von der Theorie aus weiter, es gibt eine Menge Unternehmenspraxis, es gibt Wissen in den Köpfen der erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Ich denke, dass ist der Dialog der Generationen im Unternehmen, in dem das Wissen weitergegeben wird. Das muss nicht immer zwingend von Älteren zu Jüngeren sein. Das ist das Schöne heute. Es gibt durch die enorme Wissensvermehrung häufig auch Situationen, in denen Jüngere Wissen mitbringen, das sie an Ältere weitergeben können. Hier sollte das Verständnis dafür entwickelt werden, dass Jüngere auch etwas einbringen können. Es gibt ein Beispiel bei VW. Die sprechen davon, dass bestimmte „Berufstypen“ über die Generationen hinweg zu Teams zusammengefasst werden, um Know-How zu gewährleisten, in dem sie als Team verstanden werden.

**Fragesteller:**

Ich fand es ausgesprochen interessant, diese drei Themenkomplexe unserer AG noch einmal im Kontext zu hören. Wenn ich jetzt das Rententhema und das Thema der AG: Familie, zu verbinden versuche, dann stellt sich sogleich die Frage: Sind Kinder etwas Privates oder sind sie auch „Öffentliches“ Gut? Das klingt etwas

absurd, aber bedenken wir doch bitte, dass z.B. Friedrich der Große die Kinderarbeit abgeschafft hat, weil die jungen Leute als Soldaten, also als öffentliches Gut, dann nichts mehr taugten. Unser großes Problem ist heute, dass in vielen Belastungsphasen Kinder „private“ sind und in vielen Rentabilitätsphasen Kinder ein „öffentliches“ Problem darstellen. Sie erinnern sich vielleicht an das Grundsatzurteil, das uns die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der Rente gebracht hat. Das hatte den Grund darin, dass eine Frau, die 13 Kinder erzogen hatte, keine Rente bekam. Da hat das Verfassungsgericht damals gesagt, so kann es wohl nicht sein. Wir müssen uns fragen, was wollen wir eigentlich haben, wollen wir es individualisieren – dann müssen auch Eltern, die Kinder erziehen, einen Vorteil davon haben – oder machen wir es andersherum. Ich glaube, wenn wir über diese Fakten ein bisschen sauberer nachdenken würden, würden wir sehen, dass wir im Moment in eine ganz dumme Situation hineingeraten sind, die wir lösen müssen.

### **Herr Haker:**

Darauf möchte ich direkt antworten. Wir sollten uns fragen, ob wir den gesellschaftlichen Prozess, dass wir wenig Kinder haben - was wir schließlich auch als eine freie, gewollte Entscheidung derjenigen ansehen müssen, die an sich Kinder kriegen können – nicht als einen Prozess ansehen sollten, der uns insgesamt vor Alternativen stellt: Passen wir die Sozialsysteme der

gesellschaftlichen Entwicklung an oder passen wir die gesellschaftliche Entwicklung den Erfordernissen der Sozialsysteme an? Letzteres würde bedeuten, dass wir dafür sorgen, müssten, dass mehr Kinder geboren werden, damit die Renten finanziert werden können, obwohl die Gesellschaft das eigentlich nicht möchte.

**Herr Schweickhardt:**

Ich habe selber eine Frage zur Idee eines Sammelkontos. – Ich glaube, das kam aus Ihrer Gruppe, Herr Daubenbüchel – dass man also in der Jugend Überstunden sammelt und sie dann im Alter abfeiert. Funktioniert so etwas denn in der Praxis? Also wenn ich mir ein kleineres Unternehmen vorstelle, das sehr stark auf die jeweilige, täglich unterschiedliche Auftragsvolumina ausgerichtet ist, wird das dann nicht Schwierigkeiten bekommen?

**Dr. Daubenbüchel:**

Statt wie bisher Arbeitszeit zu verkürzen, - sei es die Lebensarbeitszeit, sei es die Wochenarbeitszeit, - wie die Alternative eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit auch des Lohns. Dass so etwas in größeren Betrieben wesentlich leichter organisiert werden kann durch breitflächige Vereinbarungen als in einem kleinen Betrieb, liegt auf der Hand. Aber es gibt schon durchaus innerbetriebliche Modelle, die laufen, und die auch von beiden Seiten, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber akzeptiert werden.

**Herr Kistler:**

Direkt zu dieser Frage: Die IG Metall Baden-Württemberg und Gesamtmetall Baden-Württemberg haben einen solchen Tarifvertrag zu Weiterbildungskonten. Die ersten Erfahrungen aus den letzten 1 ½ Jahren sind bereits wissenschaftlich evaluiert. Es gibt natürlich immer Probleme, aber ich habe selten einen solch erfolgversprechenden Evaluierungsbericht gelesen wie diesen.

**Herr Haker:**

Ich darf auch noch einmal eine Frage stellen zu der Idee der lebenslangen Arbeitszeitkonten. Läuft das nicht letztlich auf eine Entmündigung der Erwerbstätigen hinaus? Wenn ich als junger Mensch 45 Stunden die Woche arbeite und dann als älterer Mensch nur noch 25 Stunden arbeite, habe ich selbst, wenn ich das Geld ausgezahlt bekomme, die Möglichkeit, mit diesem Geld in jungen Jahren das zu tun, was ich möchte, es anzusparen, es zu konsumieren etc.. . Wenn ich aber nur ein Arbeitszeitkonto bekomme, bin ich im Grunde auf Gedeih oder Verderb darauf angewiesen, was das Unternehmen tut.

**Fragesteller:**

Hierbei ist ganz wichtig, dass wir über die Sicherung dieser Konten sprechen. Wenn man überlegt, dass es um Zeiträume bis zu 40 Jahren geht, dann kann ich nur aus meiner Berufszeit fragen, wie viel große Konzerne sind eingegangen und was geschieht dann mit

diesen dort angesparten Konten, geschweige denn im Falle einer Sicherung bei kleinen Firmen? Ich glaube, in dieser Zeit, wo nicht mehr sicher ist, dass irgendeine Institution einschließlich des Staates eine Garantie dafür abgeben kann, dass sie über einen großen Zeitraum besteht bzw. zahlungsfähig ist, ist das Ganze doch sehr problematisch.

**Herr Lehmann:**

Als Mitglied auch der Arbeitsgruppe 1 möchte ich darauf hinweisen, dass wir nicht nur von Arbeitszeitkonten gesprochen haben, sondern auch von lebenslangen Arbeitszeit-, Lohn- und Weiterbildungskonten. Auf drei Möglichkeiten kann ich sozusagen einzahlen. Ich kann also sagen, ich arbeite im Moment etwas mehr, aber ich nehme das Geld nicht, ich kann später dann weniger arbeiten, habe aber das gleiche Geld, oder ich entnehme im gleichen Umfang Lohn wie ich im Moment arbeite, dann habe ich aber später, wenn ich weniger arbeite, auch weniger Lohn. Das sind die Fragen sozusagen des Lohnausgleichs. Genauso kann ich in bestimmten Zeiten auf das Fortbildungs- und Weiterbildungskonto Kredit aufnehmen oder einzahlen, und nehme keine Weiterbildung in Anspruch. Alle drei Möglichkeiten sollten berücksichtigt werden. Dann macht es zusammenhängend auch Sinn. Und alle Möglichkeiten müssten sich da, wo es sich um Unternehmen handelt, irgendwo in einem übertragbaren Konto niederschlagen, so dass man es zu anderen Unternehmen mitnehmen könnte.

**Herr Blum:**

Wir hatten in Dresden die Möglichkeit, diesen Sachverhalt relativ umfassend wissenschaftlich zu untersuchen im Rahmen eines großen Projekts mit McKinsey zusammen für die Sächsische Staatsregierung. Das Ganze lief bei uns unter dem Thema „Mitarbeiter-Aktiva“, weil der Hintergrund der ist, dass die Leute Lebenszeitkonten aufbauen würden. Möglicherweise ist das viel interessanter, diese Konten in eine Beteiligung von Unternehmen umzuwandeln und dann später einer Lebensversicherung zu übergeben, damit sie abgesichert sind, in einem Generationenmodell.

Zwei Dinge waren in diesem Zusammenhang auffällig: In einer Zeit, in der die Löhne nicht mehr steigen, liegt in der Regel der Zinssatz über dem, was an Lohnsteigerungen herauskommt. D. h. wenn ich ein hohes Arbeitszeitkonto habe, gebe ich meinem Unternehmen in erheblichem Maße relativ preiswerten Kredit. Das sollte man nicht unterschätzen. Der zweite Punkt: Was den Übergang von Lebensarbeitskonten in Mitarbeiterbeteiligungen lohnend macht, ist einfach die Erkenntnis, dass die Löhne real praktisch nicht mehr steigen. Wir haben im Prinzip in den letzten Jahren Lohnsteigerungen, die vernachlässigbar sind. Die Nettolöhne haben kaum noch zugenommen, weil der Arbeitsmarkt immer mehr verfällt. Wer das mal nachlesen will, dem empfehle ich den Bericht der Bayerisch-Sächsischen Zukunftskommission, der ich angehöre. Wir haben eine Einkommensquelle als tragfähig für die Zukunft erkannt, das ist Kapital und Wissen. Wenn wir es

nicht schaffen, die Arbeitnehmer an Kapital und Wissen zu beteiligen, dann werden wir einen Dynamitsatz in unserer Gesellschaft aufbauen.

Dann haben wir gesagt, wenn wir soweit sind, laden wir unsere Versicherer ein. Dabei haben wir festgestellt, es gibt einige Versicherungen, so z.B. die Raiffeisen-Volksbank, die das alles relativ professionell in einem Tarifvertrag für die Bauindustrie absichern. Hier wird vorgesehen, dass ein Ausgleich innerhalb von zwei Jahren stattfinden muss. Wir haben mit sämtlichen großen Versicherungen gesprochen. Sie haben alle gesagt, es ist für uns kein interessantes Geschäftsmodell. Das fand ich sehr bezeichnend. Wir haben ihnen durchgerechnet, dass die Aussage, dass das alles . Risiken sind, wie das ja auch von Gewerkschaftsseite immer behauptet wird, - also der arme Arbeitnehmer trägt nicht nur sein Arbeitsrisiko auf dem Markt, sondern auch sein Kapitalrisiko, - so nicht richtig ist. Mitarbeiterbeteiligte Unternehmen haben dramatisch bessere Überlebenschancen, d.h. „dramatisch“ geringere Insolvenzrisiken als andere Unternehmen. Die Untersuchungen sind alle zu haben beim Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Unsere Folgerung daraus: Wir werden uns auch hier noch viel innovativer bewegen müssen.. Ich glaube, diese Generationenmodelle, wo man auch Kredit nehmen kann, sind eine Sache. Ich bitte nur darum, dass sie fair evaluiert werden. Es ist auf

die Dauer nicht denkbar, dass man dadurch, dass man ein Lohnkonto über Jahrzehnte geführt hat, einen 20 – 30%igen Zinsverlust gehabt hat, weil die Löhne nicht mehr steigen, aber die Zinsen vielleicht gestiegen wären. Da würde ich in den Tarifverträgen mehr Ehrlichkeit zugunsten der Arbeitnehmer haben wollen.

### **Herr Schweickhardt:**

Sie sehen, dass alleine schon dieses Thema: Arbeitszeitkonto, das ich einfach mal so in die Debatte hineingeworfen habe, aus der breiten Fülle der Probleme, die wir gestern und heute gehört haben, viele Facetten hat. Allein die Balance zwischen ökonomischen und sozialpolitischen Konsequenzen liegt als ein breites Arbeitsfeld vor uns, das viel Bereitschaft des Zusammengehens, der Kompromissfindung und des Hintanstellens von egoistischen Interessen impliziert.

Ich könnte jetzt noch ein anderes Thema anstoßen, das, Herr Haker angeschnitten hat aus seiner Arbeitsgruppe, nämlich die Frage, brauchen wir mehr Kinder, um die Sozialversicherung zu bezahlen und sind wir denn in unserer gesamten gesellschaftlichen Auffassung heute überhaupt noch bereit, Kinder zu bejahen unabhängig von dieser sozialwirtschaftlichen Komponente? Krass ausgedrückt: Sind wir nicht eine Bevölkerung geworden, die mit Hunden besser umgehen kann als mit Kindern?

Leider reicht die Zeit nicht mehr, um dies alles noch eingehender zu behandeln. Wir sollten aber sicherlich alle weiter darüber nachdenken.