



**Hurra, wir leben länger – aber wie ist es mit der Beschäftigung Älterer?
Was können wir vom Norden lernen?**

Berlin, Donnerstag, 18. Mai 2006, 17.00 Uhr im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Es gilt das gesprochene Wort!

**Rede von Claus Hjort Frederiksen
Minister für Beschäftigung, Kopenhagen**

anlässlich:

**Norwegisch-Deutsche Willy-Brandt-
Stiftung/INQA**

**"Hurra, wir leben länger – aber wie ist es mit der
Beschäftigung Älterer?"**

am 18. Mai 2006

in Berlin

Redezeit: 12 – 15 Minuten

Es gab eine Zeit, in der alle Strömungen in Dänemark aus Deutschland kamen. Entwickelten die Deutschen etwas Neues, so dauerte es nur ein paar Jahre, dann war diese Neuheit auch im kleinen nordischen Nachbarland ansässig geworden und hatte sich zu einem natürlichen Teil der dortigen Kultur entwickelt. Ich denke da unter anderem an die Romantik, den Protestantismus, den Kartoffelanbau und – ja, und ich muss da etwas schlucken – die Sozialdemokratie.

Tatsächlich rührt über die Hälfte des dänischen Wortschatzes aus dem Deutschen her, darunter auch Begriffe wie „Arbeit“, „Pension“ und „Reformpolitik“.

Die Dänen achten weiterhin auf das, was sich südlich der Grenze abspielt. Und in diesen Monaten insbesondere auf Dinge, die mit Arbeit, Rente und Reformpolitik zu tun haben. Die dänische Regierung verhandelt nämlich derzeit unter anderem mit der Sozialdemokratie über eine umfangreiche Wohlstandsreform. Wichtigste Verhandlungsfrage ist, was wir tun müssen, um die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu zu bringen, ein paar Jahre länger zu arbeiten.

Deutschland hat bereits den Weg eingeschlagen, von dem die dänische Regierung träumt: Die deutsche Koalitionsregierung hat ein stufenweises Anheben des Rentenalters beschlossen und setzt sich derzeit stark für einen Einstellungswandel gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein. Hoffentlich geht es mit diesen Reformen wie mit den Kartoffeln, dem protestantischen Glauben und der Sozialdemokratie. Hoffentlich treten die Dänen in die Fußstapfen der Deutschen.

Bei all dem geschichtlichen Einbahnverkehr von Deutschland nach Dänemark ist es für einen dänischen Minister ein großes Vergnügen und eine seltene Ehre, vor Vertretern des Bundestags und der Sozialpartner des großen, deutschen Arbeitsmarktes sprechen zu dürfen. Denn gewöhnlich sind wir es, die von Ihnen lernen. Und so wird es diesmal wohl auch sein. Ich freue mich, dass Sie trotzdem Lust haben, meine Ideen zu hören zu dem, was getan werden muss, um den Grad der Weiterbeschäftigung unter den älteren Arbeitnehmern zu erhöhen.

Lassen Sie mich eingangs kurz die Problematik aus dänischer Sicht umreißen.

Der Grund dafür, dass die älteren Arbeitnehmer in ganz Europa so sehr in den Fokus gerückt sind, ist der, dass es künftig immer mehr von ihnen geben wird. Die großen Jahrgänge der Nachkriegszeit beginnen langsam zu altern und haben die Aussicht, mindestens fünf Jahre länger zu leben als ihre Eltern. Gleichzeitig treten immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt ein. Darum besteht in ganz Europa ein langfristiger Bedarf daran, dass sich ältere Arbeitnehmer später vom Arbeitsmarkt zurückziehen.

In Dänemark besteht darüber hinaus ganz akut Bedarf an einer längeren Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer. Denn unsere Wirtschaft läuft auf Hochtouren. Die Nachfrage nach qualifizierter Arbeitskraft ist hoch, und viele dänische Unternehmen sind gezwungen, Aufträge abzulehnen. Dieses Problem wird in Zukunft nur noch größer werden.

Ich habe darum in unsere Erfahrungskiste geschaut, Experten angehört und lange gegrübelt, um eine Politik zu identifizieren, die mehr Dänen dazu bewegen könnte, länger zu arbeiten.

In erster Linie müssen wir damit aufhören, Alter als Handicap zu betrachten. Älteren Arbeitnehmern gebühren auf dem Arbeitsmarkt der gleiche Respekt und die gleichen Bedingungen wie ihren jüngeren Kollegen. Dann geht es darum, älteren Arbeitnehmern ein ordentliches Arbeitsumfeld und die Flexibilität zu bieten, ihr Leben so einrichten zu können, dass sie Lust haben, ihr Arbeitsleben noch für ein paar Jahre fortzusetzen.

Ich möchte Ihnen heute darlegen, was sich hinter diesen Erwägungen verbirgt. Zu diesem Zweck habe ich drei Faktoren identifiziert, die für die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer von großer Bedeutung sind: *Arbeitsmarktpolitische Anreize*, die *Einstellung* Alter und Arbeit gegenüber und die Möglichkeiten, die wir älteren Arbeitnehmern heute auf dem *Arbeitsmarkt* bieten.

Erster Aspekt sind die arbeitsmarktpolitischen Anreize. Sie sind für die Entscheidung des älteren Arbeitnehmers für eine Pensionierung einerseits oder eine Weiterbeschäftigung andererseits von sehr großer Bedeutung. Das haben wir in Dänemark im Laufe der achtziger und neunziger Jahre gelernt. 1979 [neunzehnhundertneunundsiebzig] wussten wir das noch nicht.

In jenem Jahr führten wir eine besondere Pensionierungsregelung ein für sechzigjährige Arbeitnehmer, die jeweils Mitglied einer Arbeitslosenkasse sind, die so genannte Vorruhestandsregelung. Damals war die Jugendarbeitslosigkeit hoch, und die Vorruhestandsregelung sollte die älteren Arbeitnehmer dazu bewegen, sich vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen, um so Einsteigern Platz zu machen. Gleichzeitig sollten auch jene Arbeitnehmer entlastet werden, die nach einem langen Arbeitsleben körperlich verschlissen sind.

Ein kontroverser Politiker der politischen Rechten, Mogens Glistrup, warnte damals vor der Regelung: Nicht nur Arbeitnehmer mit körperlichem Verschleiß würden die Vorruhestandsregelung in Anspruch nehmen. Er sah voraus, dass Tausende voll erwerbsfähiger Dänen bei Vollendung ihres sechzigsten [60.] Lebensjahres die Koffer packen und zum Golf spielen nach Spanien reisen würden.

Keiner schenkte dieser Vorhersehung, die sich bereits wenige Jahre später bewahrheiten sollte, Glauben. 1981 (neunzehnhunderteinundachtzig) hatten 78.000 (achtundsiebzigtausend) Dänen die Vorruhestandsregelung dankend angenommen. Das waren dreimal so viele Arbeitnehmer wie von der Regierung vorhergesehen.

Heute befinden sich 150.000 (einhundertfünfzigtausend) Dänen im Vorruhestand. Und dies stellt die dänische Wirtschaft auf eine harte Probe. Drei von zehn dänischen Arbeitgebern meinen, der frühe Rückzug sei schuld daran, dass es ihnen in Zukunft an Arbeitskräften mangeln wird.

Doch die Dänen lieben den Vorruhestand. Unser 1979 [neunzehnhundertneunundsiebzig] so unvorsichtig getane Schritt ist nicht mehr rückgängig zu machen. Aber dafür machen wir jetzt Halt, tun unsere Schritte mit etwas mehr Bedacht. Unsere Erfahrungen mit dem Vorruhestand haben uns gelehrt, Anreize für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in die richtige Richtung zu setzen.

1999 [neunzehnhundertneunundneunzig] erweiterten wir die Vorruhestandsregelung zum Beispiel um einen zusätzlichen Vorteil für jene Senioren, die erst mit zweiundsechzig [62] von der Regelung Gebrauch machen. Schätzungen nach verringerte diese Reform die Zahl der Vorruheständler um etwa fünfundzwanzigtausend [25.000].

Die wichtigste Erfahrung mit den arbeitsmarktpolitischen Anreizen ist jedoch, dass auf ältere Erwerbslose zielgerichtete Sonderregelungen die Chancen für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt verringern und stattdessen Menschen dazu bewegen, sich frühzeitig vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen.

Ein gutes Beispiel hierfür ist eine dänische Sonderregelung, die ältere Langzeitarbeitslose dazu berechtigte, frühzeitig in Rente zu gehen. Als wir diese Regelung 1996 [neunzehnhundertsechundneunzig] abschafften, fanden viele unter den Arbeitslosen, die sonst in Rente gegangen wären, eine Beschäftigung, denn der Anreiz hierfür war ja jetzt, wo eine Pensionierung nicht mehr unmittelbar bevorstand, wesentlich größer.

Bis 1999 [neunzehnhundertneunundneunzig] gab es bei uns eine weitere Sonderregelung für die Fünfzig - bis Vierundfünfzigjährigen [50 bis 54-Jährigen]. Diese hatten vier Jahre länger als eigentlich vorgesehen Anspruch auf Arbeitslosengeld – dies entspricht in etwa dem deutschen ALG-1. Die Regelung bedeutete, dass man in der Realität mit fünfzig in Rente gehen konnte. Nach Abschaffung der Regelung stieg die Beschäftigungsfrequenz der Fünfzig- bis Vierundfünfzigjährigen [50- bis 54-Jährigen] an, während sich die Frequenz der jüngeren Lohnempfänger im selben Zeitraum verringerte.

Dies sagt etwas darüber aus, wie verzerrend zielgerichtete Sonderregelungen sein können. Und bestätigt, dass wir gut daran tun, älteren Arbeitnehmern dieselben Bedingungen zu bieten, die auch für andere Arbeitnehmer gelten.

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis hat die dänische Regierung vorgeschlagen, den Anspruch der Fünfundfünfzig- bis Neunundfünfzigjährigen [55- bis 59-Jährigen] auf eine längere Arbeitslosengeld-Bezugsdauer abzuschaffen. Wir möchten auch mit der Sonderregelung brechen, die die Acht- und Neunundfünfzigjährigen [58- und 59-Jährigen] von einer Teilnahme an den ansonsten pflichtigen Aktivierungsmaßnahmen befreit. Denn wir haben herausgefunden, dass Sonderregeln - obwohl diese als Schutzregeln aufgefasst werden – gar nicht als solche funktionieren. Deutschland ist denselben Weg gegangen, durch eine befristete Verlängerung der Ausnahmeregelung für Ältere von der Verfügbarkeitspflicht.

Mit den Vorschlägen für eine Neuerung der arbeitsmarktpolitischen Anreize liegt die dänische Regierung ganz generell im Trend der deutschen Reformen.

Wie Sie möchten auch wir das Rentenalter von fünfundsechzig [65] auf siebenundsechzig [67] Jahre anheben. Bei uns soll dies in der Zeit von 2023 [zweitausenddreißig] bis 2025 [zweitausendfünfundzwanzig] durch ein Anheben des Rentenalters um jeweils ein Jahr erfolgen. Das Vorruhestandsalter soll von sechzig [60] auf dreiundsechzig [63] Jahre angehoben werden.

Bislang sind dies nur Vorschläge. Ich hoffe jedoch, dass die Sozialdemokraten mit mir darin übereinstimmen, dass die besten Lösungsansätze aus Deutschland kommen.

Doch genug von den Anreizen. Kommen wir stattdessen zur Einstellung Alter und Arbeit gegenüber.

Diese ist in Wirklichkeit eng mit den arbeitsmarktpolitischen Anreizen verbunden. In den Siebzigern und Achtzigern verbreiteten wir zusammen mit der Einführung der Vorruhestandsregelung die Botschaft, dass körperlich verschlissene, ältere Arbeitnehmer jungen Arbeitslosen den Platz weichen sollten. Und wir zögerten nicht vor der Einführung von Sonderregelungen zur Schonung älterer Arbeitnehmer. Dadurch setzten wir das klare Signal, dass ältere Mitarbeiter schwach sind.

Als Ergebnis hat sich eine Reihe zäher Vorurteile fest verankert: Hat man die Fünfzig erreicht, ist man körperlich mehr oder weniger verschlissen. Fünfundfünfzigjährige passen sich Neuerungen nur schwer an und haben Schwierigkeiten, Neues zu erlernen. Und hat man erst das Alter von Herrn Müntefering und mir erreicht, so ist man mit Sicherheit ineffektiv, kränklich und belastend!

Dies *sind* Vorurteile. Die Wirklichkeit sieht zum Glück anders aus. Alter ist *kein* Handicap. Tatsächlich verhält es sich letztendlich so, dass die Graubärte unter den Mitarbeitern stabiler und routinierter sind als die Grünschnäbel. Dies spiegelt sich unter anderem darin wieder, dass älteren Arbeitnehmern in Dänemark weniger häufig gekündigt wird. Die Arbeitgeber wissen ihre älteren Arbeitnehmer zu schätzen. Die Vorurteile bewirken

jedoch, dass sie bei der Anstellung von Arbeitslosen über Fünfundfünfzig [55] weiterhin zögerlich sind.

Kürzlich erhielt ich einen Brief von einem Mann, der sich bei einer Kommune um eine Stelle beworben hatte. Er hatte eine Ablehnung mit der Begründung erhalten, dass er über Sechzig [60] sei. Obwohl diese Art der Diskriminierung älterer Erwerbsloser EU-weit unzulässig ist, findet sie dennoch statt.

Doch auch ältere Arbeitnehmer sind gegen Diskriminierung nicht gefeit. Eine Untersuchung des dänischen Nationalinstituts für Arbeitsumwelt hat gezeigt, dass vielen älteren Arbeitnehmern Weiterbildung und Beförderung vorenthalten werden. Dies trägt dazu bei, dass sie letztendlich früher in Rente gehen, als sie eigentlich Lust haben.

Vorurteile über die Arbeitsleistungen älterer Arbeitnehmer stellen also große Hindernisse dar. Die Frage ist, wie wir diese Vorurteile überwinden. Mir fallen da zwei Ansätze ein:

Erstens gilt es, auf die Qualitäten älterer Arbeitnehmer und den Bedarf aufmerksam zu machen, dass mehr ältere Arbeitnehmer ein paar Jahre extra arbeiten müssen. In Deutschland haben Sie das durch verschiedene Einstellungs- und Gesprächsinitiativen getan. Die „Initiative neue Qualität der Arbeit“ und die heutige Konferenz sind gute Beispiele hierfür.

In Dänemark haben wir zum einen Einstellungsinitiativen durchgeführt und die Diskussion über ein längeres Arbeitsleben angekurbelt durch die Zusammensetzung einer Kommission, die Vorschläge für eine Wohlstandsreform ausgearbeitet und Beiträge zur hiesigen Debatten geleistet hat. Dies hat nicht nur zu einem Einstellungswandel älteren Arbeitnehmern gegenüber beigetragen, sondern auch Verständnis für die Notwendigkeit von Reformen geschaffen.

Zum anderen können wir durch die Arbeitsmarktpolitik das Signal setzen, dass ältere Mitarbeiter ebenso gute Arbeitskräfte sind für jüngere. Sonderregelungen für Ältere verzerren das Bild und schaffen Vorurteile.

Daher meine ich, dass älteren Arbeitnehmern derselbe Respekt und die selben Bedingungen gebühren wie anderen Lohnempfängern.

Durch eine Reform der arbeitsmarktpolitischen Anreize und eine Änderung der Einstellung Älteren und Arbeit gegenüber können wir viel erreichen. Doch all das hilft nur dann, ältere Arbeitnehmer von einem frühzeitigen Rückzug vom Arbeitsmarkt abzubringen, wenn ihnen dort ordentliche Bedingungen geboten werden.

Illustrieren lässt sich dies an einem Beispiel aus Deutschland, das Sie mit Sicherheit kennen.

In den Volkswagenwerken in Wolfsburg steht derzeit eine Personalreduktion an und Mitarbeitern wird der Rückzug ein halbes Jahr nach Vollendung des achtundfünfzigsten [58.] Lebensjahres angeboten.

Vor einigen Monaten hörte ich, dass der IG Metall-Bezirksleiter in Niedersachsen, Herr Hartmut Meine, die Vereinbarung als einen Gegenzug zur Erhöhung des Rentenalters bezeichnet und kommentiert habe, man könne in der Montage nicht bis siebenundsechzig [67] in 3 Schichten am Fließband Akkordarbeit leisten.

Herr Meine hatte garantiert Recht, und seine Bemerkung macht deutlich, dass es mit einer Änderung von Anreizen und Einstellungen allein kaum getan ist. Sind die älteren Arbeitnehmer erst körperlich verschlissen, oder besteht die Alternative zu einem Rückzug vom Arbeitsmarkt darin, dieselbe schwere Fließbandarbeit noch weitere zwei Jahre zu bestreiten, dann wird daraus nichts.

Doch zum Glück könnte man sich andere Alternativen vorstellen. Die Volkswagenwerke könnten die Produktion zum Beispiel so ausgestalten, dass die Mitarbeiter nicht verschleißen. Man könnte sich eine flexible Regelung für ältere Arbeitnehmer vorstellen, nach der sie in den letzten Jahren weniger arbeiten oder ihnen neue Aufgaben zugesprochen werden. Führt um eine Personalreduktion kein Weg mehr herum, so könnte das Werk Mitarbeiter so entlassen, dass sie die Möglichkeit haben, eine neue Stelle zu finden, anstatt nur noch in den vorgezogenen Ruhestand zu treten.

Die beiden letzten Szenarien sind im heutigen Deutschland reell nicht gegeben. In den meisten Bereichen sind die Tarifverträge zu zentralisiert, als dass der einzelne Arbeitnehmer für sich eine Sonderregelung aushandeln könnte. Für die Betriebe sind Kündigungen teuer. Und die Arbeitslo-

sigkeit der über Fünfundfünfzigjährigen ist in Deutschland doppelt so hoch wie in Dänemark.

Doch all das könnte sich schon bald ändern. Politiker und Sozialpartner können viel tun, um die Alternativen zu einer Frühverrentung zu unterstützen.

In Dänemark setzen wir in drei Bereichen ein: Wir verbessern das Arbeitsumfeld durch Beratung und Kontrolle. Wir unterstützen Unternehmen, die besondere Vereinbarungen mit älteren Arbeitnehmern abschließen – die so genannten Seniorenvereinbarungen. Und wir setzen uns für mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt ein.

Der Einsatz im Bereich Arbeitsumfeld ist aus zwei Gründen wichtig: Teils müssen wir vermeiden, dass Menschen bereits lange vor Erreichen des Rentenalters körperlich verschleiben. Teils müssen wir den Arbeitsmarkt so ausgestalten, dass dort auch für ältere Arbeitnehmer Platz ist.

Mehrere Untersuchungen haben gezeigt, dass das physische Arbeitsumfeld eine sehr große Rolle dabei spielt, ob ein älterer Arbeitnehmer gewillt ist, noch ein paar Jahre weiter zu arbeiten. Dies ist nicht nur in Dänemark so, sondern auch im Ausland, und trifft sowohl auf gelernte als auch un-gelernte Arbeitnehmer sowie auf Akademiker zu.

In Deutschland haben Sie bereits umfangreiche Erfahrungen mit einer Verbesserung des Arbeitsumfelds gemacht; deshalb möchte ich an dieser Stelle etwas mehr zu den Seniorenvereinbarungen sagen.

Eine Seniorenvereinbarung ist eine ganz informelle und individuelle, maßgeschneiderte Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen, älteren Arbeitnehmer. Zweck dieser Vereinbarung ist es, den Arbeitstag des Älteren derart auszugestalten, dass er die Kraft und Lust hat, noch ein paar Jahre beschäftigt zu bleiben. Zum Beispiel kenne ich eine vierundsechzig jährige KassiererIn, die mit ihrem Arbeitgeber vereinbart hat, wöchentlich nur zwei Tage zu arbeiten. Und ich habe von einem Maurer gehört, der keine Steine mehr legt, sondern stattdessen neue Kollegen anlernt. Eine neue Untersuchung des dänischen Nationalinstituts für Arbeitsumwelt hat offenbart, dass die Möglichkeiten für eine Anpassung der Arbeitsbedingungen beispielsweise durch Seniorenvereinbarungen die wichtigsten Parameter sind, wenn ältere Arbeitnehmer sich dafür entscheiden, zusätzliche Jahre auf dem Arbeitsmarkt zu verbringen.

Seniorenvereinbarungen sind für alle ein Gewinn: Die Unternehmen können an guten und stabilen Mitarbeitern festhalten. Die älteren Arbeitnehmer erleben einen Alltag nach ihrem Wunsch. Und der Staat wird nicht durch eine Frühverrentung belastet. Wir, die mit dem Lehrsatz des liberalen Wirtschaftswissenschaftlers Milton Friedman „There is no such thing as a free lunch“ groß geworden sind, müssen erkennen, dass dieser nicht immer zutrifft!

Und weil es hier eben um freiwillige Vereinbarungen geht, ist eine direkte Regulierung von politischer Seite her nicht möglich. In Dänemark informieren wir in einer großen Initiative über die Vorteile der Seniorenvereinbarungen und bieten darüber hinaus Unternehmen, die ihre Einführung erwägen, bis zu fünf Stunden kostenlose Beratung an.

Besteht in Dänemark die Möglichkeit für den Abschluss von Seniorenvereinbarungen, so ist dies unter anderem der Tatsache zuzuschreiben, dass die Tarifpartner über viele Details in den einzelnen Betrieben verhandeln können.

Und damit sind wir bei der Flexibilität des dänischen Arbeitsmarktes angelangt. Neben den dezentralen Tarifvertragsverhandlungen zeichnet sich die Flexibilität des dänischen Arbeitsmarktes durch ein leichtes Anstellen und Entlassen von Arbeitnehmern aus. Dabei beziehen Arbeitslose gleichzeitig hohe Sozialleistungen, so dass sie im Falle einer Erwerbslosigkeit nicht gleich von Haus und Hof vertrieben werden. Die Kombination der sozialen Sicherheit mit Flexibilität ist heute auch als „Flexicurity“ bekannt.

Die dänische Flexicurity bewirkt, dass Unternehmen bei der Anstellung neuer Mitarbeiter nicht dasselbe Maß an Zurückhaltung üben, das Arbeitgeber zum Beispiel in Deutschland an den Tag legen. Und die Lohnempfänger zögern nicht, zu kündigen und sich nach einem neuen Job umzusehen. Dadurch wird älteren Arbeitnehmern ein Arbeitsplatzwechsel leichter gemacht, wenn sie etwa körperlich verschlissen sind oder in den letzten Jahren ihrer Erwerbstätigkeit noch nach neuen Herausforderungen suchen.

Obwohl die Sicherung der Arbeitsmarktflexibilität im Wesentlichen den Sozialpartnern obliegt, können auch wir Politiker unseres dazutun. Wir können eine effiziente Stellenvermittlung anbieten und den Sozialpartnern bei der Regulierung des Arbeitsmarktes freie Zügel lassen.

Das ist ein weiterer Grund dafür, beschränkende Vorschriften und verzerrende Sonderregelungen zu vermeiden, die älteren Arbeitnehmern letztendlich ein Bein stellen.

Vieles deutet darauf hin, dass die Flexibilität künftig auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt Einzug halten wird. Ich sehe den im April abgeschlossenen Tarifvertrag zwischen IG Metall und Gesamtmetall als wichtigen Schritt. Er bereitet in mehreren Punkten den Weg zu dezentralen Verhandlungen. Damit ist die Möglichkeit für den Abschluss von Seniorenvereinbarungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vielleicht etwas näher gerückt.

Dies war mein kurzer Beitrag über Anreize, Einstellungen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, die einspielen, wenn sich ältere Arbeitnehmer entweder für ein paar zusätzliche Jahre auf dem Arbeitsmarkt oder für Golf in Spanien entscheiden.

Unterwegs habe ich Ihnen hoffentlich einige Anregungen geben können zu Maßnahmen, die dazu beitragen, dass sich immer mehr Ältere für eine Weiterbeschäftigung entscheiden.

Mein Rezept lautet: Älteren Arbeitnehmern gebühren in erster Linie derselbe Respekt und dieselben Bedingungen, die auch anderen Arbeitnehmern geboten werden. Dann geht es darum, ihnen ein ordentliches Arbeitsumfeld und ein hohes Maß an Flexibilität zu bieten.

In Dänemark herrschen derzeit recht gute Bedingungen für die Ausgestaltung eines auf ältere Arbeitnehmer ausgerichteten Arbeitsmarktes. Denn bei uns ist die Nachfrage nach Arbeitskraft sehr hoch. In Deutschland könnte sich dies als weitaus schwieriger erweisen. Der Beschäftigungsgrad der über Fünfundfünfzigjährigen ist in Deutschland 50 Prozent niedriger als in Dänemark. Doch ohne die älteren Arbeitnehmer werden Sie schon bald nicht mehr auskommen. Daher ist es überaus weitsichtig und vernünftig, dass Sie in Deutschland bereits jetzt den Weg zu langfristigen Reformen eingeschlagen haben. Wir werden diesen Trend früher oder später kopieren – ganz wie wir es bisher getan haben!