

Thesen zum Workshop «Ältere Menschen in der Arbeitswelt»

8. Zürcher Gerontologietag, 6. September 2007

1. Immer noch bestimmen Defizitmodelle vom Alter den Blick auf die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das in der Gerontologie schon längst überwunden geglaubte Defizitmodell scheint in der Arbeitswelt weiterhin vorzuherrschen. Gemäss diesem Modell bringt das Alter körperlichen und geistigen Leistungsabbau sowie den Verlust von Fertigkeiten und Fähigkeiten mit sich. Medizinische und arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen hingegen, dass von einem *generellen* Abbau der Leistungsfähigkeit im fünften, sechsten und teilweise auch siebten Lebensjahrzehnt *nicht* die Rede sein kann. Eine differenzierte Betrachtungsweise ist deshalb angebracht: Einer *Abnahme* von bestimmten *funktionalen* Fähigkeiten (z.B. Muskelkraft, Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung, Reaktionsvermögen) steht eine *Zunahme* von *prozessübergreifenden* Fähigkeiten (z.B. Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein) gegenüber.

2. «Lebenslanges Lernen» darf nicht nur eine Sache der bildungsnahen Schichten sein

Wegen des schnellen technologischen Wandels «veralten» in der schulischen und beruflichen Ausbildung angeeignete Kenntnisse in sehr viel kürzerer Zeit als noch vor ein, zwei Generationen. «Lebenslanges Lernen» wird so zu einer Anforderung, der sich die meisten Beschäftigten stellen müssen. Die Voraussetzungen dafür sind allerdings unterschiedlich ausgeprägt: Wer eine gute und breit gefächerte Grundausbildung genoss, hat in der Regel bessere Voraussetzungen, sich in einer rasant verändernden Arbeitswelt zu orientieren als jene, die nur über einen kleinen schulischen «Rucksack» verfügen. Solche Defizite an «Bildungskapital» lassen sich zu einem späteren Zeitpunkt kaum mehr wettmachen. Deshalb ist es unumgänglich, dass die notwendigen Ressourcen zur Ermöglichung von Chancengleichheit in der schulischen und beruflichen Ausbildung zur Verfügung gestellt werden.

3. Eine Humanisierung der Arbeitswelt würde allen nützen – insbesondere den älteren Arbeitnehmenden

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, die mit dem technologischen Wandel und der Globalisierung der Wirtschaft zusammenhängen, wirken sich auch auf die Motivation, das Leistungsvermögen und die Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Insbesondere die Zunahme von psychischen Belastungen, die sich in der Folge von Rationalisierung und Flexibilisierung des Wirtschaftslebens zeigt, muss als Warnsignal verstanden werden. «Humanisierung der Arbeitswelt» würde bedeuten, im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung den menschlichen Ressourcen, die den materiellen Reichtum schaffen, Sorge zu tragen. Mit anderen Worten: Fähigkeiten und Leistungsvermögen sollen so gefördert werden, dass sie langfristig erhalten bleiben. Im Gegensatz dazu stehen defizitäre Strukturen, die Arbeiten unter Zeitdruck, ohne Spielraum für eigen bestimmtes Handeln und ohne Lernchancen erfordern, die zu einem vorzeitigen Altern führen.

4. **Die Flexibilisierung des Rentenalters ist dringend notwendig**

Wünsche und Bedürfnisse, nicht bis 65 bzw. 64 Jahren arbeiten zu müssen, sind weit verbreitet. Wer es sich finanziell leisten kann, scheidet in vielen Fällen ein, zwei oder mehr Jahre vor Eintritt des offiziellen Rentenalters aus dem Erwerbsprozess aus. Andere müssen sich aus gesundheitlichen Gründen – als Folge körperlich stark belastender Arbeit bzw. wegen psychischer Beeinträchtigungen – vorzeitig zurückziehen. Oft erfolgt dieser Ausstieg über die Invalidenversicherung, seltener über Arbeitslosigkeit. Die Flexibilisierung des Rentenalters wäre eine Möglichkeit, auf die veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt zu reagieren. Dies würde es den Arbeitnehmenden ermöglichen, ihren Entscheidungsspielraum zu erweitern: Will ich beispielsweise mit 62 Jahren pensioniert werden – oder möchte ich darüber hinaus berufstätig bleiben? Echte Wahlfreiheit besteht nur dann, wenn auch die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen.

5. **Arbeit nach der Pensionierung darf nicht zum Zwang werden**

Seit einigen Jahren wird von einer «vierten Säule» der Altersvorsorge gesprochen: der Erwerbsarbeit im Rentenalter. Bis in die siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts hinein – solange die AHV keine Existenzsicherung ermöglichte und auch noch keine Ergänzungsleistungen bestanden – war dies gang und gäbe. Jetzt wird die soziale Errungenschaft, im Alter nicht mehr auf eine bezahlte Arbeit angewiesen zu sein, wieder in Frage gestellt. Jene, die dies tun, feiern die «Befreiung» von angeblich starren Altersgrenzen als Fortschritt. Dabei wird gerne übersehen, dass solche Grenzen auch Schutzfunktionen haben. Dem Bundesrat ist deshalb zuzustimmen, der in seiner «Strategie für eine schweizerische Alterspolitik» vom 29. August 2007 festhält: Das Altersvorsorgesystem könne «nicht so ausgelegt werden, dass Einkommen aus Erwerbsarbeit für die Existenzsicherung wie auch eine angemessene Weiterführung der bisherigen Lebensweise notwendig wäre» (Seite 33).

*Kurt Seifert
Pro Senectute Schweiz
Bereich Politik und Gesellschaft*