



## **ÄLTERE IN ARBEIT – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR ALLE**

### **0. Hinführung: Worauf es uns ankommt**

#### **1. Sehen: Die Ausgangslage**

- 1.1 Bevölkerungsentwicklung
- 1.2 Entwicklung des Arbeitskräfteangebots
- 1.3 Entwicklung der Erwerbstätigkeit
- 1.4 Entwicklung der Arbeitslosigkeit
- 1.5 Beschäftigungssituation Älterer in Betrieben

#### **2. Urteilen: Die Bedeutung der Arbeit Älterer**

- 2.1 Die Bedeutung der Arbeit für ältere Menschen
- 2.2 Die Bedeutung der Arbeit von älteren Menschen
  - 2.2.1 für die Wirtschaft
  - 2.2.2 für den Sozialstaat
  - 2.2.3 für die Gesellschaft

#### **3. Handeln Gute Arbeit für Ältere organisieren und sichern, Erwerbsbeteiligung Älterer steigern – Handlungsempfehlungen für alle Beteiligten**

- 3.1 Ältere
- 3.2 Betriebe und Verwaltungen
- 3.3 Tarifpartner
- 3.4 Sozialstaat
- 3.5 Gesellschaft
- 3.6 Kirche und Kirchengemeinden

# Ältere in Arbeit – eine Herausforderung für alle

## Hinführung:      **Worauf es uns ankommt:**

In der jüngsten Vergangenheit - bis heute - suchten und suchen gerade auch in weiten Teilen der Erzdiözese Bamberg viele Menschen einen geeigneten Arbeitsplatz. Sogar unter Arbeitsmarktforschern ging die Angst um, dass uns in Deutschland und in vielen Teilen der Welt auch bei anhaltendem Wirtschaftswachstum - schon wegen der technisch bedingt ständig steigenden Produktivität und wegen der Konkurrenz aus den Billiglohnländern - die Erwerbsarbeit ausgehen könnte. Auf der anderen Seite macht sich die Sorge breit, dass es längerfristig und z.T. schon heute an bestimmten, gut ausgebildeten Arbeitskräften fehlen könnte, wenn es nicht zum verstärkten Zuzug entsprechender Fachkräfte aus anderen Teilen der Welt kommt und außerdem der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben wird.

Nun kann es nicht Aufgabe eines Sachausschusses des Diözesanrates sein, hier Schiedsrichter im Widerstreit der Meinungen zu spielen und darüber zu entscheiden, ob die "Rente mit 67" aus arbeitsmarktlichen Gründen oder zur finanziellen Absicherung des Rentensystems notwendig oder ob die gezielte Anwerbung von ausländischen Fachkräften zum jetzigen Zeitpunkt geboten ist. So dringlich diese Fragen auch sein mögen, so unverzichtbar ist es angesichts der demographischen Entwicklung, sich mit dem Thema „Arbeit“ gerade auch für ältere Menschen zu beschäftigen und dazu Antworten aus dem christlichen Verständnis der menschlichen Arbeit heraus zu finden.

Für uns heißt das konkret:

Wie muss Erwerbsarbeit gestaltet werden und welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit Arbeit von den Menschen und erst recht von älter werdenden Menschen geleistet und als positiv für ihr Leben erfahren werden kann?

Die Bedeutung dieser Fragestellung wird unterstrichen durch eine jüngst veröffentlichte Untersuchung des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg – Essen, der zufolge im Zeitraum zwischen 1984 und 2009 die Unzufriedenheit mit der Arbeit am stärksten bei der Altersgruppe über 50 gestiegen ist.

Wir wollen diese Fragestellung in dem bekannten und bewährten Dreierschritt "Sehen, Urteilen, Handeln" aufgreifen, d.h.:

- Wir wollen sehen, wie die Wirklichkeit tatsächlich ist und voraussichtlich sein wird.
- Wir wollen urteilen im Licht des christlichen Menschenbildes.
- Wir unterbreiten Handlungsvorschläge, um mehr "Arbeit für Ältere" zu ermöglichen, diese human zu gestalten und attraktiv zu machen.

Dabei betrachten wir die älteren Menschen nicht in all ihren Lebenslagen, sondern fokussieren unseren Blick auf die älteren Menschen, die grundsätzlich erwerbsfähig sind.

## Teil 1: **Sehen**

### Die Ausgangslage

*Anmerkung zu den Datenquellen:*

*Die hier berücksichtigten Daten und Projektionen beziehen sich auf folgende Quellen:*

- *"Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2029" des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung vom Oktober 2010.*
- *Verschiedene Publikationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, u.a. IAB-Kurzbericht 8/2009 und 12/2010 sowie IAB regional 2/2007 "Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern".*
- *Berichte und Vorlagen der Bundesregierung sowie der politischen Parteien und der Gewerkschaften.*
- *Statistiken und Analysen der Bundesagentur für Arbeit zu den Ergebnissen der Agenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter.*

### 1.1 Bevölkerungsentwicklung

Das statistische Landesamt Bayern kommt in seiner Projektion zu folgenden Ergebnissen:

- Für ganz Bayern kann von 2009 bis 2029 mit einem leichten Anstieg (0,3%) der Bevölkerung auf dann 12,55 Mio. gerechnet werden. Bis 2020 wird ein langsamer, kontinuierlicher Anstieg auf 12,63 Mio. vorausgesagt, dem von da an ein Rückgang folgt. Dabei wird eine nahezu konstante Geburtenrate, eine moderate Zuwanderung aus anderen Bundesländern und dem Ausland sowie eine steigende Lebenserwartung unterstellt.
- Größere Veränderungen sind hinsichtlich der Altersstruktur zu erwarten. So soll die Zahl der 65 Jahre und Älteren von 2,45 Mio. auf 3,23 Mio. ansteigen bei einem gleichzeitigen Rückgang des Anteils der Personen im erwerbsfähigen Alter (von 20 bis 64 Jahren) von 35,2% auf 25,1%.
- Ganz besonders stark betroffen vom Bevölkerungsrückgang und von der Alterung der Bevölkerung sind weite Teile Oberfrankens und auch ländliche Regionen in Mittelfranken.

### 1.2 Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) kommt bei seinen Analysen und Projektionen zu folgenden Ergebnissen:

- Die Erwerbsbeteiligung als Maßstab für das Arbeitskräfteangebot hat sich in der jüngsten Vergangenheit besonders bei den Älteren deutlich erhöht.
- Ohne die "Rente mit 67" wird die Gesamthöhe des Arbeitskräfteangebotes in Bayern bis 2025 langsam abnehmen.
- Die Gruppe der arbeitsmarktlichen Leistungsträger, d.h. der 25 bis 54 Jährigen, würde dann allerdings um über 450000 schrumpfen, während die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen um über 550000 anwachsen dürfte.
- Im Norden Bayerns ist unter diesen Annahmen mit einem z.T. ganz erheblichen Rückgang des Arbeitskräftepotentials zu rechnen.

- Bei einer vollständigen Umsetzung der "Rente mit 67" errechnet sich laut IAB bis 2025 aufgrund des höheren Angebots bundesweit allerdings ein "Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen zwischen knapp einer und knapp 2,5 Mio". Dies könnte insbesondere für ländliche Regionen der Erzdiözese Bamberg eine große Herausforderung werden.

### 1.3 Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Aus den Daten der BA und des IAB lässt sich folgendes Bild ableiten:

- Von 2000 bis 2009 ist die Erwerbstätigkeit bundesweit insgesamt und die der Älteren angestiegen. Gleichzeitig ist die Erwerbstätigenquote (=Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung) bei den 55- bis unter 65 Jährigen deutlich angewachsen, liegt aber weiterhin erheblich unter der für alle Altersgruppen. Insbesondere der Zuwachs der Erwerbstätigenquote bei der Gruppe der 60 Jahre und älteren Personen direkt vor dem Übergang in die Nichterwerbstätigkeit belegt das teilweise gewachsene Interesse der Älteren an einer Erwerbstätigkeit und gleichzeitig die gestiegene Realisierbarkeit dieses Interesses.  
Für Selbständige und freiberuflich Tätige gab und gibt es allerdings in der Regel kein fixes Renteneintrittsalter und auch keine entsprechenden Daten.
- Im IAB wurde mittels eines statistischen Verfahrens ermittelt, dass sich der Anstieg der sozpl. Beschäftigten bei diesen Älteren zwar in starkem Maße auf den demografischen Faktor zurückführen lässt, dass daneben aber sehr wohl auch andere Faktoren den Verbleib bzw. den vorgezogenen Ausstieg aus der Beschäftigung beeinflussen. Dies gilt insbesondere für die Berufs- und Branchenstruktur einer Region. So stellt sich die Beschäftigungsentwicklung in Regionen mit einer großen Bedeutung "alt-industrieller" Betriebe und vielen Beschäftigten in traditionellen Produktionsberufen mit z.T. geringer beruflicher Qualifikation ungünstiger dar als in Regionen mit einem großen Anteil an produktionsnahen Dienstleistungen. Daraus ergeben sich erhebliche Probleme gerade in vielen ländlichen Regionen der Erzdiözese Bamberg.
- Eine weitere Differenzierung ergibt sich, wenn zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden wird, zumal daraus wichtige Unterschiede für die zu erwartende Rente resultieren. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren entfielen auffallend viele auf eine Teilzeitbeschäftigung. Dies ist ganz wesentlich auf das Altersteilzeitgesetz von 1996 zurückzuführen. Die damit verbundene finanzielle Förderung lief zwar Ende 2009 aus, das Gesetz ist aber weiter gültig und wirkt nach. So setzen insbesondere große Betriebe im öffentlichen Sektor die Altersteilzeit auch ohne staatliche Förderung um.
- Ein besonderes Problem hinsichtlich der Altersversorgung vieler Menschen resultiert schließlich aus der wachsenden Zahl von ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Aktuelle Werte dazu gehen bundesweit von ca. 1,2 Mio. Personen aus. Hinzu kommen noch die Geringverdiener und die sog. Harz IV-Aufstocker. All diese prekären Beschäftigungsverhältnisse bergen für die davon betroffenen Menschen gerade auch im Alter erhebliche finanzielle Risiken, die ihrerseits wiederum staatlichen Unterstützungsbedarf auslösen.

Wie werden sich die Erwerbstätigkeit bzw. die Beschäftigungsmöglichkeiten generell und insbesondere für Ältere weiter entwickeln?

Im IAB hilft man sich mit verschiedenen Modellrechnungen und kommt dabei zu folgenden Kernaussagen:

Unter der Annahme eines moderaten langfristigen Wirtschaftswachstums und einer Steigerung der Arbeitsproduktivität in ähnlichem Ausmaß, errechnet sich für Deutschland eine nahezu gleichbleibende Zahl von Erwerbstätigen insgesamt.

- Die schon längere Zeit zu beobachtende Tendenz zu beachtlichen "sektoralen" Veränderungen mit einem starken Abbau von Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft aber auch von großen Teilen der Beschäftigungsmöglichkeiten im verarbeitenden Gewerbe hin zu einem weiteren Beschäftigungswachstum besonders im produktionsnahen Dienstleistungssektor wird gerade für die mittlere Zukunft als unumkehrbar unterstellt.
- Der ebenfalls nicht neue Trend zu immer höheren, vor allem aber neuartigen Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen wird selbst als Voraussetzung für eine positive Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt angesehen.
- Offen bleibt, ob sich der Trend zu mehr zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie zu verstärkter Teilzeit mit und auch ohne Versicherungsschutz mit all den schwierigen Konsequenzen für die Altersversorgung vieler Menschen eher noch verstärkt.

Auf dieser Basis ergibt sich für Bayern insgesamt - erfahrungsgemäß - ein über dem gesamtdeutschen, besonders aber über dem ostdeutschen Ergebnis liegender Arbeitsplatzzuwachs. Dies gilt insbesondere für die Teilregionen mit einer international konkurrenzfähigen Produktpalette mit entsprechenden Dienstleistungen, regional mobilen und vor allem gut aus- und permanent fortgebildeten Arbeitskräften. Diese Voraussetzungen sind in Teilen Oberfrankens heute nur teilweise bzw. nicht hinreichend gegeben. Hier ergeben sich insbesondere für ältere Erwerbstätige ebenso wie für viele Betriebe große Herausforderungen.

#### **1.4 Entwicklung der Arbeitslosigkeit**

Die Statistiken der BA und die Projektion des IAB zeigen dazu folgendes Ergebnis:

- Im Zuge der jüngsten konjunkturellen Erholung ging die statistisch erfasste Zahl der Arbeitslosen in Bayern von 2009 bis 2010 um fast 20000 oder 6,2% auf 299600 zurück. Bei den 55- bis unter 65 Jährigen stieg jedoch die Arbeitslosenzahl um 6460 bzw. um 12,4% auf 58700. Unter Berücksichtigung des demographisch bedingten Anstiegs der Erwerbspersonen (=Erwerbstätige und Arbeitslose) gab es jedoch für die 50- bis unter 65 Jährigen bei einer Arbeitslosenquote von 5,6% keine Änderung, bezogen auf die 55 bis unter 65 Jährigen sogar einen Anstieg von 6,0% auf 6,4%. Die Vergleichsquoten für alle Erwerbspersonen lagen 2009 bei 4,8% und 2010 bei 4,5%.
- Hinter diesen nur gering veränderten Bestandsdaten verbergen sich aber wichtige Veränderungen bei den Neuzugängen und auch bei den Abgängen von arbeitslosen Personen. In der jüngsten Zeit haben etwas weniger Ältere ihren Arbeitsplatz verloren. Arbeitslose Ältere, die eine Fördermaßnahme beendet hat-

ten, sind aber danach deutlich häufiger wieder in die registrierte Arbeitslosigkeit zurückgefallen.

- Bei aller relativen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für die Älteren ist allerdings die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit für Ältere deutlich größer als für Jüngere.
- Allgemein gilt: Ältere Erwerbstätige haben in letzter Zeit seltener ihren Arbeitsplatz verloren, ältere Personen, die jedoch arbeitslos geworden sind, finden nur schwer wieder einen adäquaten Arbeitsplatz. Dies führt u.a. auch zu einer Verkürzung des Rentenanspruchs.

## **1.5 Beschäftigungssituation Älterer in Betrieben**

Als Zusammenfassung der bisherigen Analyse lässt sich folgendes festhalten:

- Der Wunsch Älterer nach einer Erwerbstätigkeit in bestimmten Branchen ist gewachsen und wird offensichtlich weiter zunehmen.
- Gleichzeitig ist auch die tatsächliche Erwerbstätigenquote (= Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung), wenn auch auf niedrigem Niveau, deutlich gestiegen.
- Dies gilt insbesondere für Personen mit anspruchsvollen Berufen bzw. Qualifikationen.
- Ältere Erwerbstätige haben in jüngster Vergangenheit seltener ihren Arbeitsplatz verloren als früher.

### Aber:

- Eine Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer bedarf eines zusätzlichen Anstiegs der Beschäftigungsmöglichkeiten für diese in den Betrieben.
- Der Anstieg der Beschäftigung Älterer ging auch einher mit einer Ausweitung der geförderten und auch der nicht geförderten Form der Altersteilzeit vor allem in Blockform.
- Gleichzeitig breiten sich offenbar die verschiedenen Formen der prekären Beschäftigung in den Betrieben aus mit all den gravierenden Auswirkungen für die künftigen Rentenbezieher.
- Ältere, die einmal arbeitslos geworden sind, finden bis heute nur schwer wieder einen Arbeitsplatz.

Das IAB führt seit 1993 in West- und seit 1996 in Ostdeutschland z.T. mit regionalisierten Teilergebnissen jährliche Betriebsbefragungen, d.h. ein sogenanntes Betriebspanel, durch, um so die global zu beobachtenden Arbeitsmarktveränderungen mit den betrieblichen Veränderungen zu verbinden. Diese Ergebnisse und die aktuellen Werte der Statistik der Arbeitsagenturen sowie der Jobcenter zeigen zusätzlich folgende Aspekte:

- Es gibt noch viel zu wenig Angebote zur Gesundheitsförderung insbesondere für ältere Beschäftigte. So hatte das Betriebspanel 2004 in Bayern "nur" bei deutlich weniger als der Hälfte der Betriebe mit bis zu 39 Beschäftigten entsprechende Maßnahmen gefunden. Bei größeren Betrieben fanden sich schon mehr solcher Maßnahmen.

- Betriebliche Angebote zur Weiterbildung Beschäftigter waren 2005 in kleineren Betrieben ebenfalls nur selten zu finden, in größeren aber fast die Regel. An solchen Angeboten nahmen allerdings Höherqualifizierte und Jüngere überproportional häufiger teil als die Vergleichsgruppen.
- Im Panel 2006 gaben in Bayern "nur" 20% der Betriebe mit Beschäftigten über 50 Jahren an, Maßnahmen speziell für Beschäftigte dieser Altersgruppe anzubieten. Dieses nicht neue Ergebnis entspricht den aktuellen Erfahrungen der Arbeitsagenturen und der Jobcenter bei der Umsetzung der Förderprogramme zur Qualifizierung (noch) Beschäftigter und zur (Weiter-)Beschäftigung älterer Arbeitsloser.
- Viele Betriebe sprechen angesichts weniger Bewerbungen von Älteren häufig von deren fehlender Motivation, Resignation und dem Gefühl, chancenlos zu sein.
- Als ein Anzeichen für eine mögliche Veränderung der Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Älteren wird allerdings gewertet, dass die Personalverantwortlichen in den Betrieben die älteren Menschen insbesondere wegen ihrer häufig ausgeprägten Eigenschaften wie Loyalität, Arbeitsmoral und -disziplin sowie Qualitätsbewusstsein schätzen.

Hier tun sich trotz aller bisherigen Problemlagen möglicherweise neue Chancen für eine allseits zufriedenstellende Beschäftigung Älterer auf.

## Ergebnis mit offenen Fragen:

Bei all den Daten und Fakten zur derzeitigen wie zu der zu erwartenden "Ausgangslage" bleibt eine 4-fache Warum-Frage nach den Ursachen und Hintergründen offen:

- ❖ **Warum** streben nach wie vor so viele Berufstätige in eine möglichst früh beginnende Rente?
- ❖ **Warum** finden so viele ältere Arbeitslose nur selten eine neue Arbeitsstelle?
- ❖ **Warum** suchen so viel ältere Arbeitslose nur zögernd eine neue Beschäftigung?
- ❖ **Warum** geschieht in unseren Betrieben nicht mehr, um älteren Menschen eine für sie passende Arbeit zu ermöglichen?

Wir wollen hier nicht mit vorschnellen Vermutungen oder gar Vorurteilen antworten, sondern im 2. Teil zunächst die Bedeutung der Erwerbsarbeit Älterer für sie selbst und für uns alle beleuchten, um dann auf dieser Basis einen ganzen Strauß von Handlungsempfehlungen für **alle** Beteiligten ableiten.

## Teil 2      **Urteilen**

### Die Bedeutung der Arbeit Älterer

#### 2.1 Die Bedeutung der Arbeit für ältere Menschen

Was für alle Menschen gilt, trifft auch für ältere Menschen zu: Arbeit, insbesondere Erwerbsarbeit, dient

- der Sicherung des Lebensunterhalts
- der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit
- dem Aufbau sozialer Kontakte
- der Integration in die Gesellschaft

Arbeit gehört zur menschlichen Lebensform. Sie hat etwas mit der Würde des Menschen zu tun.

Den Negativbeweis liefert die Gegenprobe: Verlust der Arbeit und lang andauernde Arbeitslosigkeit mit all den negativen individuellen und gesellschaftlichen Folgen: Krankheit, Depressionen, Alkohol und Drogenkonsum, Lebenskrisen, psychosomatische Erkrankungen, schleichende Dequalifizierung.

Neben dieser anthropologischen Begründung von Arbeit gibt es auch eine theologische: Arbeit ist Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes, ist Dienst an Gott, Mensch und Schöpfung.

Arbeit hat also eine ganz besondere Würde und Bedeutung: Sie ist mehr als nur Ware. Sie hat Vorrang vor dem Kapital. Sie ist ein hohes, ein sehr persönliches, aber auch gefährdetes Gut. Es gilt, dieses in besonderer Weise zu schützen und zu bewahren, d. h. dafür Sorge zu tragen, dass es

- überhaupt Arbeit für alle Arbeitssuchenden gibt, und dass es
- „gute“ Arbeit ist: Dazu gehören ein gerechter Lohn, gesicherte Arbeit, Arbeitszeit-Autonomie, Arbeitsschutz.

Drei Einschränkungen sind bei diesem Thema zu machen:

- Arbeit, auch in der modernen Arbeitsgesellschaft, ist mehr als nur Erwerbsarbeit. Familienarbeit, gemeinwohlorientierte Arbeit, gesellschaftliches Engagement sind für die Entwicklung des Einzelnen und der Gesellschaft von unschätzbarem Wert und deshalb unersetzbar.
- Arbeit hat eine Grenze: durch den Sabbat. Es muss ein Ruhen von der Arbeit geben, um Gottes und des Menschen willen.
- Unverschuldet ohne Arbeit zu sein – wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsminderung, Unfall etc. – schmälert nicht die Würde des Menschen.

Das Gesagte gilt auch für ältere Menschen. Für sie kommt es zusätzlich darauf an

- neben der Sicherung des Lebensunterhalts ausreichend finanzielle Vorsorge treffen zu können für die Phase des Ruhestands zur Sicherung des Lebensstandards und zur Vermeidung von Altersarmut,
- so lange wie möglich ein erfülltes Berufs- und Arbeitsleben zu haben, um so Wertschätzung und das Gefühl, noch gebraucht zu werden, zu erhalten,
- über soziale Kontakte in Gemeinschaft und Gesellschaft zu verfügen,
- die Sinnfrage, die sich bei Älteren stark in den Vordergrund schiebt, beantworten zu können.

Anmerkung:

*Einschlägige Dokumente der Katholischen Soziallehre sind:*

- „*Laborem exercens*“ (1981) von Papst Johannes Paul II
- „*Kompendium der Soziallehre der Kirche*“, hrsg. v. Päpstlichen Rat für Gerechtigkeit und Frieden
- „*Gemeinsames Wort*“ der Kirchen von 1997 („Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“)
- „*Caritas in veritate*“ (2009) – Sozialenzyklika von Papst Benedikt XVI.

## **2.2 Die Bedeutung der Arbeit von älteren Menschen**

### **2.2.1 Die Bedeutung der Arbeit Älterer für die Wirtschaft**

Angesichts der demographischen Entwicklung ist ein Mangel nicht nur an Fachkräften, sondern an Arbeitskräften generell absehbar. Umso mehr gilt es für die Wirtschaft, das Wissen und die Erfahrung Älterer zu nutzen.

Die Devise muss also sein: Mehr Arbeit für Ältere, die ohne Arbeit sind, bereitzustellen und Älteren, die noch beschäftigt sind, einen längeren Verbleib in den Betrieben zu ermöglichen. Darüber hinaus müssen Lösungen gefunden werden für Menschen, die nach einem schweren Arbeitsleben nicht bis zur Erreichung der Altersgrenze arbeiten können.

Unabhängig davon wäre es eine Verschwendung von Ressourcen, auf die Erfahrung, die Expertise, das fachliche Know-how, die soziale Kompetenz, das abgewogene Urteil, das Engagement, die Ausdauer, das Verantwortungsbewusstsein, die Identifikation mit dem Betrieb, die Verlässlichkeit, die Genauigkeit - alles Arbeitstugenden speziell älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zu verzichten.

Erst ein gesunder Mix von jüngeren und älteren Arbeitnehmern ist die beste Voraussetzung nicht nur für ein förderliches Betriebsklima, sondern auch für ein optimales Leistungsergebnis.

Volkswirtschaftlich betrachtet, kann die Beschäftigung Älterer zu einem Beschäftigungsschub insgesamt und damit zu einem Wachstumsimpuls führen, Arbeitskräftemangel hingegen zu einer Wachstumsbremse.

Auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten machen ausreichende Investitionen in Allgemeinbildung, Ausbildung, Weiterbildung und Gesundheitsförderung Sinn und sind ein Gewinn für Arbeitnehmer und Betriebe.

.

## 2.2.2 Die Bedeutung der Arbeit Älterer für den Sozialstaat

Durch Steuern und Sozialabgaben ist der ältere Arbeitnehmer/die ältere Arbeitnehmerin nicht „Kostgänger“ des Sozialstaats, sondern aktiver Zahler. Der Sozialstaat wird entlastet und nicht belastet.

„Mehr Ältere in Arbeit“ stabilisiert alle Systeme der sozialen Sicherung. Von der Beitragsstabilität profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch der Sozialstaat infolge geringerer Zuschuss-Verpflichtungen.

Durch schleichende Dequalifizierung und/oder Demotivierung Älterer infolge lang anhaltender Arbeitslosigkeit und andere Folgen für Gesundheit, Psyche und Sozialverhalten entstehen dem Sozialstaat erhebliche Folgekosten und Folgekosten.

## 2.2.3 Die Bedeutung der Arbeit Älterer für die Gesellschaft

Eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer und die Verbesserung der Beschäftigungssituation der Älteren dienen nicht nur den Älteren, der Wirtschaft und dem Sozialstaat, sondern der Zukunftssicherung der Gesellschaft insgesamt.

Demographiefestigkeit ist eine wichtige Voraussetzung für Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand auch in Zukunft.

Vor allem über die Arbeit entstehen sozialen Bindungen, Aktivitäten und Netzwerke. Ohne sie kommt eine Gesellschaft nicht aus.

Die Generationengerechtigkeit verlangt, dass die Rentenlast zwischen Jung und Alt gerecht verteilt wird. Allerdings muss der Generationenvertrag gerade bei der Finanzierung überdacht und wenn nötig durch weitere Finanzierungsquellen ergänzt werden.

Ehrenamtliches Engagement, auf das die Gesellschaft dringend angewiesen ist, entwickelt sich meistens aus einem erfüllten Berufs- und Arbeitsleben heraus. Ein frühzeitiges Ausscheiden, insbesondere wenn dies erzwungenermaßen geschieht, ist dafür sicher nicht förderlich. „Gute“ Arbeit wirkt nicht nur positiv auf die aktive Erwerbsphase, sondern präjudiziert häufig vielfältige Aktivitäten und bürgerschaftliches Engagement in der Ruhestandsphase.

## Teil 3 **Handeln**

### **Gute Arbeit für Ältere organisieren und sichern, Erwerbsbeteiligung Älterer steigern – Handlungsempfehlungen für alle Beteiligten**

#### 3.1 Ältere

- Ältere sollten an sich selbst glauben, an ihre Stärken und Potentiale, und sich etwas zutrauen.
- Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tragen das Ihre dazu bei, um ihre Gesundheit, Qualifikation und Arbeitsmotivation zu erhalten und zu fördern.
- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen sich veränderten Bedingungen und Anforderungen der Arbeitswelt und sind bereit zu lebenslangem Lernen.

- Ältere Arbeitslose nutzen alle sinnvollen und zielführenden Möglichkeiten der Jobsuche und die angebotenen Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Jobcenter, die auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt abzielen.
- Ältere suchen Kompromisse zwischen ihren Gehalts- und Arbeitszeitwünschen und den real gegebenen Möglichkeiten. Dies schließt auch altersgerechte Formen von Teilzeitarbeit und einen angemessenen Lohn mit ein.

### 3.2 Betriebe und Verwaltungen

Statt auf Freisetzungs- und Frühverrentungsstrategien zu setzen, sollten Arbeitgeber alles tun, um ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so lange wie möglich in ihren Stammbeschaften zu halten, und zwar durch gezielte Maßnahmen wie

- kontinuierliche Weiterbildung, vor allem in den Betrieben selbst
- Gesundheitsmanagement und Gesundheitsprävention
- altersgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- flexible Arbeitszeitgestaltung
- motivierendes Führungsverhalten und eine Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit der älteren Arbeitnehmer ausgerichtet ist.
- Einrichtung von altersgemischten Teams (gesunder Altersmix)
- Hilfsangebote an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an Grenzen der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit stoßen.
- kurzum: eine Personalentwicklung, die ihren Namen verdient.

Eines ist sicher: Die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft wird zunehmend zur Überlebensstrategie für die Betriebe und Verwaltungen. Dies erfordert gegenüber den Arbeitnehmern bereits in jungen und mittleren Lebensjahren prophylaktische Personalstrategien.

Bei vielen Arbeitgebern ist auch ein Einstellungswandel zur Teilzeit erforderlich, um echte Altersteilzeitmodelle (keine Blockmodelle, die bequemer zu handhaben sind!) zu ermöglichen. Dabei ist aber immer ein angemessener Lohn zur Finanzierung des Lebensunterhalts zugrunde zu legen.

Älteren Arbeitslosen müssen Arbeitgeber eine Einstellungschance geben, ggf. unter gezielter Nutzung der Hilfsangebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Dabei ist prekäre Beschäftigung schon wegen der damit verbundenen Nachteile für die Altersversorgung so gering wie möglich zu halten.

*Vgl. dazu auch: Personalpolitik „50+“. Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels, Dokumentation, hrsg. 2009 vom Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Bamberg.*

### 3.3 Tarifpartner

Eine Tarif- und Personalpolitik des frühen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben hat keine Zukunft mehr. Hier ist ein Bewusstseinswandel bei Personalverantwortlichen und Betriebs- bzw. Personalräten erforderlich.

Im Bemühen, älteren Arbeitnehmern einen längeren Verbleib im Beschäftigungssystem zu ermöglichen, können die Tarifpartner wichtige Weichenstellungen vornehmen durch

- eine entsprechende Arbeitszeitpolitik, z.B. das Altersteilzeitgesetz mehr im Sinne von echter Teilzeitarbeit zu nutzen
- einen gerechten Lohn, der zum Leben reicht
- eine tarifliche Absicherung von Weiterbildung und Gesundheitsförderung.

Zu empfehlen sind außerdem Tarifverträge zur Gestaltung des demographischen Wandels, wie dies im Bereich der chemischen Industrie geschehen ist (vgl. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demographie“).

Beide Sozialpartner müssen sich - jeder für sich und gemeinsam - ernsthaft die Frage stellen: Wie muss Arbeit aussehen, damit Menschen länger arbeiten können und wollen? – um dann auf den unterschiedlichen Ebenen entsprechende Vereinbarungen abzuschließen. Veränderungen im Bewusstsein auf beiden Seiten sind dafür erforderlich.

### 3.4 Sozialstaat

Wenn Ältere länger im Beschäftigungssystem verbleiben sollen, wenn die Erwerbsbeteiligung Älterer steigen soll und wenn älteren Arbeitslosen der Weg zurück in das Erwerbsleben geebnet werden soll (nur so ist übrigens die Rente mit 67 zu rechtfertigen), muss der Sozialstaat dieses Ziel sozialpolitisch flankieren durch

- effiziente Arbeitsvermittlung
  - offensiven Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die den Arbeitsagenturen und Jobcentern für die Älteren zur Verfügung stehen (keine drastische Reduzierung der Haushaltsansätze, wie sie zurzeit geplant ist!)
  - Beibehaltung der nach Alter gestaffelten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes
  - Abschied von einer Politik der Frühverrentung, es sei denn, dass diese aufgrund von Tätigkeiten in stark belastenden Berufen notwendig ist
  - gezielte Gesundheitspolitik
- Unterstützende Maßnahmen mit dem Ziel, dass Ältere länger im Erwerbsleben verbleiben bzw. dass mehr ältere Arbeitslose wieder eingestellt werden.
  - Beauftragung der Kommunen mit entsprechender finanzieller Ausstattung, den intergenerativen Dialog zu stärken und zu fördern.

Zusammenfassend ist mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festzustellen (2011): „Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels ist es sinnvoller, in die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und in das Ziel eines längeren Erwerbslebens zu investieren anstatt frühzeitige Ausstiege zu fördern.“

### 3.5 Gesellschaft

Es ist im Interesse aller, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsprozess und damit in der Mitte der Gesellschaft zu halten. Das stärkt das Miteinander von Alt und Jung und ist ein Stück Zukunftssicherung der Gesamtgesellschaft.

Dabei gilt es, Vorurteile abzubauen, allseitig zu informieren und für Probleme und Herausforderungen zu sensibilisieren.

Auch darf es unter den Älteren keine Zwei-Klassen-Gesellschaft geben:

- Ältere mit Arbeit – Ältere ohne Arbeit
- Ältere in „guter“ Arbeit – Ältere in prekären Beschäftigungsverhältnissen
- Ältere, die bis zum Renteneintrittsalter Arbeit haben, und Ältere, die mit großen Abschlägen bei der Rente vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Insbesondere der Dialog zwischen den Generationen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit dem Ziel, nicht nur Spannungen zwischen den Generationen infolge des demographischen Wandels zu vermeiden, sondern das Wissen und die Kreativität der jüngeren mit der Lebenserfahrung der älteren Generation zu verknüpfen.

### **3.6 Kirche und Kirchengemeinden**

Die Kirche selbst und ihre Institutionen in Leitung, Verwaltung, Bildung, sozialen und karitativen Einrichtungen haben in vielfältiger Weise Arbeitgeberfunktionen. Insofern gilt der gesamte Handlungskatalog auch für sie. Der Kirche kommt hier eine Vorbildfunktion zu.

Darüber hinaus haben Kirchengemeinden und Gemeindemitglieder eine wichtige Aufgabe und Verantwortung für ältere Mitmenschen angesichts der Bedeutung und Würde der menschlichen Arbeit. Hier einige Beispiele:

- Sie zeigen sich solidarisch mit älteren Arbeitslosen. Sie vermitteln ihnen die Erfahrung von Nähe und Zugehörigkeit.
- Sie stärken den altersübergreifenden Zusammenhalt in den Gemeinden und wenden sich gegen jede Art von Altersdiskriminierung.
- Sie fördern den intergenerativen Dialog.
- Sie organisieren die Weitergabe von Lebenserfahrungen und Kompetenzen von älteren an jüngere Gemeindemitglieder.
- Sie bauen Brücken für ein ehrenamtliches Engagement, das in die Ruhestandsphase hineinreicht und tragen dazu bei, dass der Ruhestand nicht wie ein „Fallen in ein Loch“ erlebt wird.
- Gerade Kirchengemeinden können viel zur Bildung von sozialen Netzwerken und sozialen Aktivitäten beitragen, die sich positiv auswirken auf Lebenszufriedenheit, gesundheitliches Wohlbefinden und in belastenden Lebenssituationen.
- Sie nutzen dabei die Erfahrung und bedienen sich der Hilfe von kirchlichen Verbänden, Einrichtungen und Experten.

Bei all dem darf jedoch nicht aus dem Auge verloren werden:

Die Alters-, Kranken- und Behindertenseelsorge ist zutiefst davon geprägt, dass Arbeit – zumal Erwerbsarbeit – für die Menschen von großer Bedeutung ist, die Würde des Menschen sich darin aber niemals erschöpft.