



BAGSO-Positionspapier: Alter als Chance im Arbeitsleben

Die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Frauen und Männern hängen von vielen Faktoren ab, nicht allein vom Lebensalter. Deshalb sind starre Altersgrenzen daraufhin zu überprüfen, ob sie gegenwärtigen Bedingungen und künftigen Entwicklungen gerecht werden. Dabei kommt es im Arbeitsleben vor allem darauf an,

- die Potenziale des Alters stärker zu nutzen
- Diskriminierungen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vermeiden und Gleichstellung herbeizuführen sowie
- Arbeitsförderungsmaßnahmen intensiver auf die Beschäftigung Älterer auszurichten.

Wie aktiv und leistungsfähig ältere Menschen sind, zeigt ihr tatkräftiges Engagement in Familie und Nachbarschaft. Sie pflegen Angehörige, betreuen ihre Enkelkinder und springen bei Notfällen ein. Viele engagieren sich freiwillig: im sozialen Bereich, in Sport und Kultur, in Kirche oder Gewerkschaft, in der Politik und durch viele andere Aktivitäten, die in der Regel nicht nur dem Einzelnen, sondern der gesamten Gesellschaft zugutekommen. Verglichen damit werden die erwerbswirtschaftlichen Potenziale der Älteren wenig genutzt.

Obwohl Unternehmerinnen und Unternehmer, die Ältere beschäftigen, deren Leistungen hoch einschätzen und vor allem ihr Wissen, ihre Erfahrung, ihre sozialen Kompetenzen und ihre Loyalität loben, werden generell nur wenige über 50-Jährige eingestellt. Außerdem fehlen geeignete Strukturen, die älteren Menschen neue Beschäftigungsfelder erschließen oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit fördern. Nach jahrzehntelanger Frühverrentung liegt die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland nur knapp über 40 % – in Schweden, den USA und der Schweiz sind es um die 70 %. Länder wie Finnland oder die Niederlande haben in den letzten Jahren stark aufgeholt. Grundlage dafür waren ein gesellschaftliches Umdenken und ein Zusammenwirken der relevanten Akteure.

Wir fordern die Verantwortlichen in den Unternehmen, in Gewerkschaften und Verbänden, in der Politik sowie in den Medien dazu auf, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit ein solches Umdenken auch in Deutschland stattfinden kann.

Zu diesem Zweck sind folgende Schritte einzuleiten:

1. Ein **gesellschaftliches Bewusstsein** für die Fähigkeiten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss geschaffen werden. Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer werden nur dann Erfolg haben, wenn sie sich an den besonderen Kompetenzen, nicht an vermeintlichen Defiziten älterer Menschen orientieren. So erleichtert die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielen Unternehmen bereits heute den Zugang zur wachsenden Kundengruppe der Seniorinnen und Senioren. Eine bundesweite Imagekampagne sollte von den Sozialpartnern initiiert und unter die Schirmherrschaft des Bundespräsidenten gestellt werden.
2. Rein altersbedingte Entlassungen aus Betrieben müssen der Vergangenheit angehören. In keinem Fall dürfen sie weiter staatlich gefördert werden; dies würde auch die Zielsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes torpedieren. Altersteilzeit sollte ausschließlich dem Ziel dienen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **länger im Beschäftigungssystem** zu halten. Schließlich bedeutet Arbeiten für die meisten Menschen nicht nur Geld zu verdienen, sondern auch produktiv sowie körperlich und geistig aktiv zu sein und soziale Kontakte zu pflegen.
3. Die Politik hat **Anreize für Unternehmen** zu schaffen, sowohl die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange im Betrieb zu halten als auch über 50-Jährige neu und möglichst dauerhaft einzustellen. Für die Einstellung von älteren Arbeitslosen kommen sog. Kombilohn-Modelle in Betracht. Langzeitarbeitslose müssen im Rahmen eines sog. 'case management' auf die Arbeit eingestellt und vorbereitet werden.
4. Bestehende Hemmschwellen für den **Zugang** älterer Menschen **zum Arbeitsmarkt** müssen beseitigt werden. So erweist es sich als kontraproduktiv, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur aufgrund ihres höheren Lebensalters besser bezahlt werden als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Solange grundsätzliche Vorurteile die Neueinstellung älterer Menschen behindern, sollten nach US-amerikanischem Vorbild Altersangaben bei Bewerbungen unzulässig sein. Im Vorstellungsgespräch können die Bewerberinnen und Bewerber ihre besonderen Kompetenzen zur Geltung bringen.
5. Die traditionelle Abfolge „Bildung – Arbeit – Ruhestand“ wird den Anforderungen eines sich rasch wandelnden Arbeitsmarktes nicht mehr gerecht. Auch lässt sie familiäre Bedürfnisse unberücksichtigt. Moderne Arbeitsarrangements müssen daher Raum sowohl für **Bildungs-** als auch für **Eltern- und Pflegezeiten** lassen. Unter flexiblen Lebensarbeitszeiten verstehen wir aber nicht nur die Möglichkeit, innerhalb einer gewissen Zeitspanne zwischen Arbeit, Bildung und Familie optional wechseln zu können. Es muss auch möglich sein, über die Altersgrenzen der Sozialversicherung hinaus erwerbstätig zu sein und damit zusätzliche Rentenansprüche erwerben zu können.

6. **Lebenslanges Lernen** muss in unserer Gesellschaft selbstverständlich werden. Das heißt auch, dass ältere Beschäftigte angemessen an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen sind.
7. Um die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern möglichst lange zu erhalten, müssen außerdem Maßnahmen des **Gesundheitsschutzes** und der **gesundheitlichen Prävention** – innerhalb und außerhalb des Unternehmens – gefördert werden. Dabei ist insbesondere die Eigenverantwortung zu stärken. Aber auch Unternehmen, Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen, Sportverbände und Politik müssen ihren Beitrag leisten.
8. Die Tatsache, dass die Wirtschaft künftig verstärkt auf ältere Beschäftigte angewiesen ist, muss sich auch in modernen Konzepten betrieblicher Organisation widerspiegeln. Neben den bereits angesprochenen Maßnahmen zur Gesunderhaltung geht es um innovative Lösungen, die eine bestmögliche **Nutzung der besonderen Kompetenzen** gewährleisten. Beispiel hierfür sind sog. Mischarbeitsplätze, die vor allem im Bereich schwerer körperlicher Arbeiten zu einer Entlastung führen können. In individuellen Entwicklungsplänen sollte darüber hinaus gemeinsam über zweite und dritte Karrieren – innerhalb und außerhalb des Unternehmens – nachgedacht werden. Altersgemischte Teams bzw. sog. Tandem-Lösungen sorgen dafür, dass die Stärken von Älteren und Jüngeren zusammengeführt werden und das Know-how der Älteren weitergegeben wird. Flexible Arbeitszeitmodelle fördern die Effizienz des Unternehmens und schaffen zugleich Spielräume für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
9. Politik und Unternehmen sollten darüber hinaus verstärkt Möglichkeiten zur **selbstständigen wirtschaftlichen Betätigung** älterer Menschen schaffen. Sie sind aufgrund ihrer vielfältigen Erfahrungen besonders geeignet, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen und dabei neue Geschäftsfelder zu erschließen, vor allem in Bereichen, die durch die demografische Entwicklung einen Aufschwung erleben. Dieses Potenzial kann in Deutschland noch viel stärker gefördert werden.
10. Unternehmen sollten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern außerdem Möglichkeiten aufzeigen, ihr fachliches **Wissen** auch nach der Erwerbsphase **ehrenamtlich einzubringen**, und entsprechende Kontakte herstellen. Das Unternehmen erfährt dadurch einen erheblichen Imagegewinn nach innen und außen. Dem Einzelnen erleichtert es den Übergang in den neuen Lebensabschnitt.

Die Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern zeigen, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik für Ältere nur im Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Kräfte gelingen kann. Die BAGSO ist bereit, zusammen mit anderen Akteuren dafür zu sorgen, dass das Alter als Chance begriffen wird, auch und gerade im Arbeitsleben.

Bonn, November 2006