

Arbeiten im Alter ! Wie lange will / muss / kann ich arbeiten ?

Wer länger arbeitet, lebt länger - „Don` t cry, work“

Auch wenn das gesetzliche Rentenalter in Deutschland seit fast einem Jahrhundert bei 65 Jahren liegt, gehen die meisten Erwerbstätigen früher in Rente. Nur weniger als ein Drittel arbeiten bis 65 Jahre oder länger. Nahezu alle Männer und Frauen die 65 Jahre und älter sind erhalten eine gesetzliche Rente - auch wer nur wenige Jahre in die Rentenkasse eingezahlt hat. Laut einer empirischen Untersuchung von Kühntopf / Tivig (Daten sämtlicher deutschen Rentner 2003 - 2005) haben Männer, die ihr Berufsleben - vielfach aufgrund gesundheitlicher Probleme - früher beenden, eine deutlich geringere Lebenserwartung. Demnach machen 5 Jahre weniger Arbeitszeit 5 Jahre weniger Lebenszeit aus. Frauen dagegen können aufhören zu arbeiten, ohne dass ihre Lebenszeit beeinflusst wird - außerdem leben sie im Durchschnitt sowieso 5 Jahre länger als Männer (neue Bundesländer 6 Jahre).

Kurze Geschichte der Arbeit im Alter

In allen Epochen vor der Moderne wurde fast immer bis ans Lebensende gearbeitet; wenn die Kräfte es zuließen. In manchen Bereichen war das Arbeiten im hohen Alter besonders ausgeprägt, etwa bei den Künstlern, den Päpsten und auch bei Kauffrauen, die die Geschäfte des verstorbenen Ehemannes fortführten.

Auf der anderen Seite gab es den Rückzug oder einen Wandel der Tätigkeit: Bauern unterstützten im Alter die Nachkommen oder bewirtschafteten einen Teil der Landwirtschaft; besitzende Kaufleute und Handwerker übernahmen Leitungsfunktionen. Bei Lohnabhängigen führte dagegen das Nachlassen der Arbeitsfähigkeit im Alter zu existenzieller Bedrohung und oft waren diese auf gelegentlichen Lohn, Betteln und Unterstützung angewiesen. Neben der beruflichen Arbeit gab und gibt es natürlich die ehrenamtliche und familiäre Arbeit.

Erst im 19. und 20. Jahrhundert begannen sich die demographischen Verhältnisse radikal zu ändern. Im 19. Jahrhundert war der Anstieg der Lebenserwartung vor allem mit dem Rückgang der Säuglings- und Kindersterblichkeit und einer Verbesserung des Lebensstandards und der Hygiene verbunden. Im 20. Jahrhundert wurden die Medizin und das Gesundheitssystem zum großen Schrittmacher zur Verlängerung der Lebenszeit.

Zu wenig Junge, zu viel Alte - zukünftiges Arbeiten im Alter: Anforderungen und Notwendigkeiten einer altersgerechten Arbeitskultur

Die Jungen werden immer weniger, der Anteil der Alten nimmt in fast allen westlichen Ländern ständig zu. Immer weniger und älter werdende Erwerbstätige müssen die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt bewältigen und die Altersversorgung für immer mehr Menschen erwirtschaften. Die Langlebigkeit verschärft den Generationenkonflikt und führt zu zunehmenden finanziellen Belastungen der Gesellschaft. Die Bezahlung dieser höheren Altersversorgung kann durch

- höhere Abgaben und Steuern
- eine höhere Erwerbsquote
- eine höhere Staatsverschuldung und
- längere Lebensarbeitszeiten erfolgen.

Um diese demografische Herausforderung teilweise zu lösen und einen breiten Wohlstand zu erhalten, wird es notwendig sein, die Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Deshalb ist u. a. eine höhere Erwerbsquote bei älteren Menschen eine zentrale Herausforderung in unserer Gesellschaft. Hierzu sind folgende Anforderungen an Arbeit zu erfüllen:

- Förderung des lebenslangen Lernens
- Flexibilisierung der starren Altersgrenzen
- Einführung von flexibleren, „altersgerechten“ Arbeitszeiten
- angepasste, altersgemäße Auszeiten
- stärkere Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnissen der älteren Menschen
- die Arbeitsbedingungen müssen sich mehr an die Leistungs-fähigkeit der älteren Mitarbeiter/innen orientieren
- bessere Durchlässigkeit und Wechselmöglichkeiten zwischen den Arbeitsbereichen und Berufen
- Erhöhung der Wertschätzung der Arbeit von Älteren
- leistungsgerechte Bezahlung

Wer mit zunehmendem Alter die Leistungsnormen nicht mehr erfüllt, erlebt den Übergang in den Ruhestand als krassen Einschnitt. Vor allem die zunehmende Digitalisierung in fast allen Tätigkeitsfeldern verlangt von älteren Menschen eine hohe Lernbereitschaft und Motivation, da der Erfahrungsvorsprung nur noch teilweise bedeutend ist.

Um der vorzeitigen Inaktivierung der Älteren entgegenzuwirken, bedarf es integrierter Anstrengungen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern und Ebenen:

- in der Politik
- bei den Tarifpartnern
- in den Unternehmen und
- bei jedem Einzelnen muss ein Umdenken erfolgen.

Denn Ältere sind „nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere“ (Prof. Andreas Kruse). Hierbei verläuft der Altersprozess individuell: Die Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit entwickelt sich von Person zu Person unterschiedlich. Prof. Kruse kritisiert einen ausschließlich auf die Defizite beschränkten Blick auf ältere Mitarbeiter. Die Haltung, mit der Ältere von Kollegen und Vorgesetzten betrachtet werden, ist aber mit entscheidend für ihre Leistungsfähigkeit.

Bertelsmann-Studie befragt 1001 Erwerbstätige nach Arbeitswünschen

Die Bertelsmann Stiftung hat zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit und Aktivität bis ins Alter“ eine Studie erstellen lassen, die das Meinungsbild von im Arbeitsprozess stehenden Männern und Frauen im Alter von 35 bis 55 Jahren erfasst. Befragt wurden bundesweit 1001 abhängig beschäftigte Erwerbstätige, die darüber Auskunft gaben, inwieweit sie bereit sind, sich an Maßnahmen und der Sicherung bzw. Stärkung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu beteiligen. Außerdem wurden sie befragt, wie sie sich den Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase vorstellen und welches gesellschaftliche Engagement sie sich vorstellen können.

Die Ergebnisse sprechen für die Vitalität und Flexibilität der Generation 50+:

- 60 % Erwerbstätigen möchten ihren Renteneintritt zwischen 60 und 67 selbst bestimmen
- bei mehr Anerkennung für die eigene Arbeitsleistung und einer vertretbaren Reduzierung der Wochenarbeitszeit können sich 70 % eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen
- fast jeder 2. möchte beruflich aktiv bleiben und hätte gerne eine Teilzeitbeschäftigung
- 86 % der Erwerbstätigen wünschen sich vom Arbeitgeber Herausforderungen und anspruchsvollere Tätigkeiten
- 94 % übernehmen, unabhängig vom Bildungsniveau und Alter, die Verantwortung für den Erhalt ihrer Schaffenskraft
- 77 % sind bereit, sich kontinuierlich weiter zu bilden
- 7 von 10 Erwerbstätigen planen, sich im Rentenalter gesellschaftlich einzubringen oder müssen aus ökonomischen Gründen dazu verdienen