

Halten Sie gesund bis zur Rente durch?

Zuerst die gute Nachricht: Wir leben länger. Anders ausgedrückt: Wir werden älter. Jetzt die schlechten Nachrichten. Kleiden wir sie in Frageform: Meinen Sie, dass Sie ihre Arbeit bis zum 65. Lebensjahr gesund durchhalten können? Und glauben Sie, dass Sie wieder eine Stelle finden, wenn Sie mit 55 entlassen werden sollten? Wie immer Ihre persönliche Antwort ausfällt – das Gros der Beschäftigten beantwortet diese Fragen mit einem klaren Nein. Viele Umfragen zeigen das. Politik und Wirtschaft beschwören inzwischen, sie hätten die demografische Herausforderung angenommen. Was viele Ältere aber vorfinden, ist eine absurde Situation: Sie sind „zu jung“ für die Rente, und sie sind „zu alt“ für die Arbeitswelt.

Es ist heute nicht mehr sinnvoll, die berufliche und persönliche Entwicklung der über 45-Jährigen gleichsam als „beendet“ zu betrachten. Die meisten Unternehmen in Deutschland scheinen das aber immer noch so oder so ähnlich zu sehen. Begriffe wie „Vergreisung“ und „Überalterung“ geistern durch die Medien – sie seien der Jury für das Unwort des Jahres ans Herz gelegt. In den meisten Betrieben sind Arbeitsbedingungen und Personalpolitik nicht darauf gerichtet, den Beschäftigten einen gesunden Verbleib im Arbeitsleben bis zur Rente zu ermöglichen. Dabei geht es nicht um „Altenhilfe“. Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten liegen nicht nur in deren eigenem Interesse. Sie sind, gerade im verschärften Wettbewerb, einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren der Unternehmen – die

das aber offenbar noch nicht erkannt haben. Einfach die Zugänge zur vorzeitigen Rente zu erschweren oder das Renteneintrittsalter heraufzusetzen – in der Hoffnung, dass Ältere zur Arbeitsaufnahme gezwungen und Betriebe zu deren Einstellung veranlasst werden – das löst das Problem nicht. Ebenso wenig der Versuch, den Druck auf Arbeitslose zu erhöhen und für Ältere eine Art untertariflichen Billig- und Zeitarbeitsjob-Sektor zu schaffen. Die eigentliche Herausforderung liegt darin, durch altersgerechte Arbeitsgestaltung Bedingungen für ein gesundes und aktives Älterwerden im Betrieb zu schaffen – und zwar über das ganze Berufsleben hinweg, bei den Jüngeren beginnend. Für Männer und Frauen. Das verlangt eine lebensphasen- und geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeit – der täglichen, wöchentlichen, der Lebensarbeitszeit. Neben den geeigneten sozialpolitischen Rahmenbedingungen erfordert das auf der betrieblichen Ebene Maßnahmen auf mehreren Gebieten: Personalpolitik, Qualifikation, Gesundheitsschutz, Leistungsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung.

Dazu braucht es Konzepte und Handlungshilfen. Verstreute Erfahrungen harren der Auswertung und Vernetzung. Altersgerechte Arbeit – grundsätzlich will niemand dagegen sein. Die Kunst beginnt, wenn es konkret wird, wenn der betriebliche Nutzen erst mittel- und langfristig spürbar wird. Alternativen dazu gibt es aber nicht – außer einem fantasielosen weiteren Durchwurschteln.

DGB: Für ein gewerkschaftliches Leitbild altersgerechter Arbeitsgestaltung

Die Weichen für die Arbeit der Zukunft in einer alternden Gesellschaft müssen jetzt gestellt werden. Der DGB hat dazu ein gewerkschaftliches Leitbild für altersgerechte Arbeitsgestaltung entworfen.

Die notwendigen Veränderungen umfassen die betriebliche Ebene und auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Der demografische Wandel verlangt einen Bewusstseinswandel und seine Umsetzung in die betriebliche Praxis. Dabei kann es nicht einfach darum gehen, Vorstellungen vom „Alter als Defizit“ durch ein neues positives Leitbild vom „produktiven Alter“ auszutauschen. Der DGB setzt sich deswegen dafür ein, ein eigenständiges gewerkschaftliches Leitbild für altersgerechte Arbeitsgestaltung zu entwickeln. Dem in Wirtschaft und Politik noch immer virulenten Jugendkult setzt er die Vision einer humanen Arbeitswelt entgegen, die es den Menschen ermöglicht, in Würde zu altern. Konkret bedeutet das

- ▶ der Arbeit wieder ein gesundes Maß zu geben
- ▶ Zukunftsperspektiven für Ältere zu schaffen
- ▶ Vorsorge für alle Altersgruppen zu fördern und
- ▶ eine neue Balance von Arbeit und Leben herzustellen.

Immer noch schlechte Chancen für Ältere

Die betriebliche und gesellschaftliche Realität ist davon weit entfernt. Der DGB kritisiert vor allem, dass die demografischen Veränderungen weit gehend nur unter dem Aspekt der vermeintlichen „Belastung der Sozialsysteme“ gesehen

werden. Die Arbeitsbedingungen, die die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten vorzeitig verschleifen, würden dagegen kaum thematisiert. Nach wie vor, so der DGB in seinem Positionspapier, ist die Arbeitslosigkeit Älterer überdurchschnittlich hoch. Die Wiedereingliederungschancen für Ältere sind sehr ungünstig. Ohne finanzielle Zuschüsse des Arbeitsamtes gibt es da kaum Möglichkeiten: In zwei von drei Fällen erfolgreicher Vermittlung erhalten die Betriebe Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsämter. Ältere Arbeitnehmer über 50 sind auch ggf. länger arbeitslos als Jüngere. Bei 53% dauert die Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr.

Agenda 2010 und Harz-Gesetze: Falsche Signale für Ältere

Zwar ist durch ein Reihe sozialpolitischer Entscheidungen der letzten Jahre das faktische Renteneintrittsalter leicht angestiegen: Seit 1996 ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter im Westen um 0,6 Jahre auf 60,8 Jahre geklettert, im Osten auf 58,6 Jahre leicht zurückgegangen. Aber die Quote der Erwerbstätigkeit Älterer liegt in Deutschland nach



wie vor deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 40,1%, nämlich bei 36,1%, bezogen auf die 55- bis 64-Jährigen. Aber der betriebliche Umgang mit Älteren ist weiterhin durch Altersdiskriminierung geprägt.

Die politischen Entscheidungen sind nach Auffassung des DGB wenig geeignet, dies zu ändern. Die Möglichkeit, Älteren ab 50 Jahren immer wieder nur befristete Arbeitsverhältnisse zu geben, schafft keine dauerhafte Beschäftigung. Die Änderungen beim Kündigungsschutz erleichtern Entlassungen und fördern die weitere Ausgrenzung Älterer. Mit der Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ab 46 Jahren, der Absenkung der Arbeitslosenhilfe weit gehend auf Sozialhilfeniveau und der partiellen Privatisierung der Gesundheitsversorgung droht vor allem den Älteren ein Verarmungsproblem.

Ex-und-hopp-Arbeitsbedingungen

Nicht altersgerecht sind auch nach wie vor die Arbeitsbedingungen für Ältere. Das zeigt der Blick auf die Arbeitsunfähigkeit (AU): Mit 22 krankheitsbedingten AU-Tagen pro Jahr liegen die über 45-jährigen Mitglieder der betrieblichen Krankenkassen (BKK) rund doppelt so hoch wie die unter 45-Jährigen. Die AU-Tage der über 55-Jährigen belaufen sich sogar auf 28 Tage. Die AOK-Zahlen sind aufgrund der ungünstigeren Mitgliederzusammensetzung noch höher.

Die Gründe dafür liegen in den Arbeitsbedingungen: Immer höherer Arbeitsdruck, Konkurrenz, Angst um den Arbeitsplatz. Chronische Krankheiten bei Älteren sind also kein Restbestand aus den „alten Industriebereufen“, sondern eine durchaus „moderne“ Erscheinung. Vor allem Beschäftigte in den Informations- und Kommunikationstechnologien sind von psychischen Erkrankungen betroffen.

Defizite betrieblicher Personalpolitik

Der DGB stellt nüchtern fest, dass ein unmittelbarer betriebswirtschaftlicher Anreiz für betriebliche Prävention – damit auch für mehr Prävention in Bezug auf ältere Beschäftigte – nicht besteht. Gesamtgesellschaftlich führt diese engstirnige Herangehensweise aber – auf mittlere und lange Sicht – zu einem drastischen Anstieg der Lohnnebenkosten oder zu Einschnitten in den Sozialleistungen.

Die meisten Unternehmen sind bisher unzureichend auf den demografischen Strukturwandel eingestellt. Es überwiegt noch die Praxis, mit „jungen“, „schlanken“ und „ausgelesenen“ Belegschaften zu produzieren. Altersdiskriminierung ist – trotz verbal teilweise gegenteiliger Bekundungen – täglich geübte Praxis. Mehr als 40% aller Betriebe beschäftigen keine über 50-Jährigen mehr.

Die in der Öffentlichkeit auch von den Arbeitgeberverbänden propagierte „Kultur der Alterserwerbsarbeit“ findet auf der Ebene der betrieblichen Praxis kaum statt. Z.B. hat die rhetorische Offensive für lebenslanges Lernen in den Betrieben kaum eine Entsprechung in der Ausweitung von Bildungsangeboten für Ältere gefunden. Die mit dem Job-Aktiv-Gesetz eröffnete Weiterbildungsförderung der Arbeitsämter für ältere Arbeitskräfte im Betrieb ist weit gehend ungenutzt geblieben. Altersgemischte Teams mit jungen und älteren Beschäftigten sind

weiterhin die Ausnahme. Konkurrenzdenken und Abschottung erschweren den notwendigen Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Betriebliche Umorientierung notwendig

Vor diesem Hintergrund hat der DGB auf mehreren Ebenen Reformansätze entwickelt. Sie betreffen zunächst die betriebliche Umorientierung: Eine Unternehmenspolitik, die Menschen lediglich als Kostenfaktor statt als wichtigste Ressource betrachtet, wird auch die Herausforderungen des demografischen Wandels nicht bewältigen können. Das erfordert nicht nur eine nachhaltigere Personalpolitik, mehr Beteiligung der Beschäftigten, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine demokratischere Kultur im Betrieb. Das verlangt auch den Ausbau des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Denn dessen Niveau ist nach Lage der Dinge offenbar nicht geeignet, um in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit die erforderliche Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik gehört auch, die Weiterbildung bisher benachteiligter Beschäftigtenengruppen als Zukunftsaufgabe von Betrieben und Verwaltungen ernst zu nehmen. Da dieses Problem nicht nur die betriebliche Ebene, sondern auch den Gesetzgeber fordert, verlangt der DGB ein Bundesrahmengesetz für die Weiterbildung und die Novellierung der Weiterbildungsgesetze der Länder zur Sicherung einschlägiger Mindeststandards.

Anforderungen an den Arbeitsschutz

Auch an den gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben sich Anforderungen, vor allem mit Blick auf den Ausbau der defizitären Prävention. Das schließt die bessere Nutzung bereits vorhandener gesetzlicher Möglichkeiten ein – z.B. der Gefährdungsbeurteilung und der Mitbestimmung der Interessenvertretungen. So müssten z.B. alterskritische Gesichtspunkte bei der Gefährdungsbeurteilung mit bedacht werden.

Weiter nennt der DGB: In der Beitragsabrechnung der Berufsgenossenschaften sollten mehr als bisher die Betriebe, bei denen viele Unfälle oder Berufskrankheiten vorkommen, einen erheb-



lich höheren Beitragsatz zahlen als diejenigen, bei denen das nicht der Fall ist. Diese müssten entlastet werden. Dieser Ansatz greift aber nicht bei den weit verbreiteten arbeitsbedingten Erkrankungen. Hier müsste der Gesetzgeber im Sinne einer verursachungsgerechten Internalisierung regeln, dass Unternehmen mit stark arbeitsbedingtem Arbeitsunfähigkeits- und Erwerbsminderungsgeschehen stärker zur Finanzierung der Folgekosten herangezogen werden.

Instrumente zur Erfassung des arbeitsbedingten Anteils von Erkrankungen und Frühberentungen gibt es. Die Krankenkassen könnten z.B. ihren Beitragssatz differenzieren: Ungesündere Branchen müssten mehr zahlen (Malus) als der Durchschnitt, Unternehmen mit einem hohen Niveau betrieblicher Gesundheitspolitik erhielten einen Bonus.

Vorgeschlagen wird auch der Aufbau von überbetrieblichen Unterstützungsnetzwerken für Prävention, auch auf dem Gebiet alterngerechter Arbeit – wie es sie z.B. in Österreich gibt (s. dazu den Beitrag von Christoph Lechner in diesem Heft S. 34).

Mitbestimmung für mehr alterngerechte Politik

Für Betriebsräte steht aufgrund der Spezifik ihrer Aufgabe der (Bestands-) Schutz der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der im jeweiligen Betrieb Tätigen im Vordergrund. Notwendige allgemeingesellschaftliche Paradigmenwechsel werden dann erst z.B. über Tarifverträge wahrgenommen. Insofern kann es vorkommen, dass betriebswirtschaftliche Rentabilitätskalküle einzelner Arbeitgeber – z.B. beim Personalabbau vorzugsweise Ältere zu entlassen – mit dem Interesse älterer Beschäftigter z.B. an Frühberentung, Altersteilzeit, Vorruhestand usw. zusammenfallen.

Daher muss es nach Auffassung des DGB zum einen gelingen, Arbeitgeber von ihrer bisher selbstverständlichen Praxis der Verdrängung Älterer aus den Betrieben abzubringen. Zum anderen setzt sich der DGB dafür ein, bei den Betriebs- und Personalräten und den Beschäftigten selbst ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die demografische Entwicklung es erforderlich macht, die Beschäftigten länger in den Betrieben zu halten. Das bedarf u. a. gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen und einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung.

Um eine alterngerechte Unternehmenspolitik zu fördern, sollten, so der Vorschlag des DGB, die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte erweitert werden, etwa auch, um der schleichenden Änderung der Arbeitsbedingungen durch

steigenden Leistungsdruck Einhalt gebieten zu können. Der DGB erinnert an den ursprüngliche Novellierungsentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001, der vorsah, die Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei der Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung durch das „korrigierende Mitbestimmungsrecht“ nach § 91 BetrVG zu erweitern.

Im Bundespersonalvertretungsgesetz und in einigen Länderpersonalvertretungsgesetzen, so der Hinweis des DGB, sind solche Ansätze schon enthalten. So habe der Personalrat, so weit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ggf. durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen über Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs mitzubestimmen (§ 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG). Das betrifft auch die alterngerechte Arbeitsgestaltung.

Modifizierung des Altersteilzeitgesetzes

Altersteilzeit wird heute in rund 90% der Fälle als Blockmodell praktiziert. Die Beschäftigten arbeiten z.B. in der ersten Hälfte der Altersteilzeit drei Jahre mit der vollen Stundenzahl weiter und werden dann in der zweiten Hälfte komplett frei gestellt. Die Idee eines eher alterngerechten gleitenden Übergangs wird damit aufgegeben. Sie ist bei den meisten Arbeitgebern und auch bei vielen Beschäftigten und Interessenvertretungen nicht populär.

Der DGB schlägt vor – sowohl aus gesundheitlichen Gründen für den betroffenen Beschäftigten als auch, um für Jüngere eine schnellere Beschäftigungswirkung zu erreichen – einen gleitenden Übergang und damit eine echte Altersteilzeit zu bevorzugen. Bei Beamtinnen und Beamten prüfen derzeit manche Bundesländer, die Altersteilzeitmöglichkeiten einzuschränken. Diese Alternativen sind aus DGB-Sicht kontraproduktiv. Zu altersgerechten Arbeitsbedingungen gehören angemessene Arbeitszeitmodelle. Dabei sollte aus Sicht des DGB dem gleitenden Übergang in den Ruhestand der Vorrang vor verblockter Altersteilzeit gegeben werden.

Weitere Informationen

Die DGB-Veröffentlichung „Demografischer Wandel. Schritte zu einer alterngerechten Arbeitswelt“, Reihe profil 04, 30 Seiten, kann bestellt werden beim DGB-Bundesvorstand, Postfach 11 03 72, 19833 Berlin. Weitere Materialien des DGB zum Thema im Internet unter www.dgb.de. Die Veröffentlichung kann auch als pdf-Datei aus dem Internet heruntergeladen werden unter www.dgb.de/themen/themen_a_z/ (Suchbegriff demografischer Wandel).

