

Länger arbeiten – Widersprüchliche Konstruktionen

Vortrag auf der Veranstaltung: "... *da kräht kein Hahn nach Ihnen*" - Arbeitslosigkeit im Alter im Brennpunkt von Theorie und Praxis. 7. November 2007

(Univ. Prof. Dr. Anton Amann)

(Vortragsmanuskript – bitte nicht zitieren!!)

1. Vorbemerkungen

Die Diskussionen über die Finanzierbarkeit der Pensionssysteme in Europa haben in der jüngeren Zeit verschiedene Ideen und Vorschläge hervorgebracht. Eine davon ist die Vorstellung, dass Menschen in Zukunft wahrscheinlich bis zu einem Alter von 70 Jahren arbeiten müssten; sie ähnelt den Auffassungen der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, als Pensionsaltersgrenze und Invalidität gleichzeitig am 74. Lebensjahr orientiert wurden. Eine Beurteilung der Sinnhaftigkeit solcher Ideen unter heutigen Verhältnissen bedarf einer Offenlegung der Situation im Vorfeld des Alters und einer Einschätzung der Zuschreibungen, die mit dem Älterwerden einhergehen. Dabei wird sichtbar, dass einige fundamentale Probleme gelöst werden müssten, ehe an derartige Veränderungen gedacht werden kann.

Die traditionellen Formen der Erwerbsarbeit, unter ihnen gestaltete Biografien, merklich verlängerte Lebensarbeitszeit, und letztlich auch die Bedingungen der Formierung einer stabilen Identität im höheren Erwachsenenalter, sind in eine Krise geraten. A. Gorz und andere haben dies in den letzten Jahren deutlich genug dokumentiert. An der Gruppe der älteren Arbeitskräfte lässt sich geradezu ein Konzentrationsprozess dieser Wandlungen beobachten, der in den letzten 30 Jahren in vielfachen Facetten sichtbar wurde. Ältere Arbeitskräfte sind im politischen Kalkül zum Gegenstand experimentähnlicher Spiele und in der gesellschaftlichen Deutung zum Angelpunkt verschiedenster Ideologien geworden. Ohne eine strenge Chronologie einzuhalten, sind die Wandlungen an folgenden Eckpunkten festzumachen:

- Ältere Arbeitskräfte wurden zur sozialpolitischen Manövriermasse, indem sie zu Zwecken der Entlastung eines angespannten Arbeitsmarktes frühzeitig in die Pension gezwungen wurden

- Älteren Arbeitskräften wurde der vorzeitige Zugang in die Pension erschwert, indem die Invaliditätspension abgeschafft und das faktische Pensionseintrittsalter hinaufgesetzt wurden
- Ältere Arbeitskräfte wurden eine spezielle Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Sondermaßnahmen zur Weiterbeschäftigung und Wiedereingliederung
- Ältere Arbeitskräfte werden auf beschäftigungsprogrammatischer Ebene zunehmend (mit sehr geringem Erfolg) zu Adressaten von Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategien, bekannt unter dem Terminus des lebensbegleitenden Lernens
- Ältere Arbeitskräfte tragen in spezifischer Weise ein Beschäftigungs- und Arbeitsmarktrisiko, indem sie mit Vorliebe auf Schonarbeitsplätze gesetzt, entlassen („freigesetzt“) und nicht wieder eingestellt werden
- Ältere Arbeitskräfte zeigen eine mit steigendem Alter deutlich sinkende Beschäftigungsquote
- Ältere Arbeitskräfte sind „alt“ ab dem 40. Lebensjahr.

Daraus leite ich meine *erste These* ab:

Die Zukunft wird nicht nur eine immer weiter reichende Erosion der traditionellen Arbeitsverhältnisse mit sich bringen, sie wird uns auch unweigerlich mit der Tatsache konfrontieren, dass ein immer größerer Teil der Güter- und Dienstleistungsproduktion von einer alternden Erwerbsbevölkerung getragen werden muss. Diese Entwicklung wird wahrscheinlich von der Tatsache begleitet werden, dass es, parallel dazu, immer schwieriger werden wird, ältere Arbeitskräfte umfänglich in den Arbeitsprozess zu integrieren. In weniger als zehn Jahren werden die über 50jährigen, nicht zuletzt durch den demografischen Beitrag der Babyboom-Generation und den rapiden Abbau von stabilen Dauerarbeitsplätzen, wahrscheinlich uneinholbar die größte Betroffenheitsquote und die längste Verweildauer in der Langzeitarbeitslosigkeit aufweisen. Die Forderungen nach längerer Beschäftigung im Alter werden sich verschärfen, weil weiterhin die Sozialleistungen durch die Besteuerung einer Größe zu finanzieren versucht wird, die es in immer geringerem Umfang geben wird: dauerhafte, gut bezahlte Beschäftigung für die Mehrheit.

Ehe ich diese Konsequenzen näher beleuchten werde, sind einige statistische Daten über Österreich von Nutzen.

2. Einige Fakten aus Österreich

Während die Beschäftigungsquote bei den 30- bis 44jährigen relativ stabil bei ca. 79 % liegt, sinkt sie ab der Altersgrenze von 45 deutlich ab; bei den 50- bis 54jährigen liegt sie bei 67 %, in der nächsten Fünfjahresgruppe (55-59) erreicht sie 41 %, und bei den 60- bis 64jährigen nur noch 14 %. Jenseits des 65. Lebensjahres finden sich ganze 2 %.

Dieses Muster muss nun vor dem Hintergrund allgemeiner demografischer Veränderungen gesehen werden:

Die Zahl der Menschen im *zentralen Erwerbssalter* wird ab ca. 2015 stark zurückgehen, bis 2050 wird der Rückgang 18 % betragen; dabei schrumpfen die jüngeren Jahrgänge, die älteren nehmen zu. Die Menschen im *späteren Erwerbssalter* werden an Zahl ca. ab 2015 stark anwachsen; bis 2025 werden sie um 41 % zugenommen haben..

Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung 2001 - 2050

Jahr	18 – 29	30 – 54	55 – 64	Σ
2001	1,209.191	3,032.544	911.003	5,152.738
2010	1,244.802	3,081.123	960.295	5,286.220
2020	1,176.598	2,920.696	1,215.732	5,313.026
2050	990.730	2,475.674	1,077.545	4,543.949

Quelle: Prognose Statistik Austria

Die Erwerbsbevölkerung erreicht 2020 ihre größte Zahl und beginnt dann, erheblich abzunehmen. Die Gruppe derer unter 54 Jahren geht nach 2010 zurück, die Gruppe über 55 Jahren wächst bis 2020 kontinuierlich. Vor dem Hintergrund dieser Größenordnungen und Relationen müssen nun die hauptsächlichen Argumente betrachtet werden, die den Diskurs der letzten Jahre bestimmen.

3. Konstruktionen des Alters und Diskriminierung

Soziale Konstruktionen sind Systeme von Überzeugungen und Begriffen, die in bestimmte Semantiken gefasst, als *Ordnungsvorstellungen* sich verbreiten, und durch Anerkennung sich zu sozialen Tatsachen verdichten, die dann von den Menschen als *faktisch vorhanden* angesehen werden. Soziale Konstruktionen des Alters sind grundsätzlich widersprüchlich. Konstruktionen über ältere Arbeitskräfte entsprechen diesem Muster deutlich.

Es heißt, sie seien:

- zu teuer
- schlecht qualifiziert
- weniger lernwillig
- weniger belastbar
- weniger flexibel
- häufiger krank
- den Anforderungen neuer Unternehmensphilosophien nicht gewachsen.

Es heißt aber auch, sie:

- verfügten über eine spezifische Leistungsfähigkeit
- hätten wertvolles Erfahrungswissen
- hätten mehr Geduld, Ruhe und Übersicht
- verfügten über komplexe Problemlösungsfähigkeiten
- hätten eine stärkere Betriebsidentifikation.

Solche Aussagen sind Elemente von gängigen Altersbildern, sie beruhen auf Beobachtungen, Vermutungen, Spekulationen und reinen Vorurteilen, sie diskriminieren in negativer und positiver Richtung. Altersdiskriminierende Einstellungen sind in „Konstruktionen“ aus Überzeugungen und Begriffen verankert, die als Altersbilder bezeichnet werden können. Mit Bezug auf den Titel des Vortrags entpuppen sie sich als Urteile darüber, ob ältere Arbeitskräfte mehr oder weniger brauchbar seien oder nicht.

Diskriminierende Altersbilder sind standortgebundene Ideologien (im Gegensatz zu universellen Ideologien). Sie sind abhängig vom sozialen Kontext, in dem sie entstanden sind und gelten. Sie werden von einer bestimmten Grenze an nicht mehr hinterfragt. Als Ideologien sind sie ein System von Überzeugungen und Begriffen, das der Durchsetzung von Machtinteressen dient bzw. bestehende Zwangsverhältnisse nicht mehr problematisiert.

Altersbilder sind aber nicht nur Bilder von der Wirklichkeit, sie sind *selbst Wirklichkeit*. Sie beeinflussen unsere Wahrnehmungen, prägen mit Nachdruck unser Handeln und senken ihre vielfältigen Keime ins Altwerden jedes einzelnen Menschen selbst. Wer mit fünfzig Jahren glaubt, dass es zu spät sei, etwas Neues zu lernen, ist bereits einem typischen Altersbild auf-

gesehen, nämlich dem Vorurteil eines allgemeinen geistigen Verfalls. Wer die älteren Arbeitskräfte für leistungsgemindert hält, wird ebenso von falschen Bildern gegängelt wie jemand, der sie als permanent gesundheitsgefährdet einschätzt. Wo die Altersbilder an der Realität vorbeischießen, oder diese bewusst einseitig ausdeuten, kippen sie in die Lüge ab, in die Ideologie, mit der andere Absichten verschleiert werden.

Da solche sozialen Konstruktionen Realitäten sind, müsste mit ihnen vorsichtig umgegangen werden. In jedem einzelnen Fall dürften sie nicht mehr als den Charakter von Arbeitshypothesen haben, die es zu überprüfen gilt. Empirische Untersuchungen zeigen denn auch, dass fast alle negativen Urteile über ältere Arbeitskräfte, wie sie bereits angeklungen sind, relativiert werden müssen.

Am wenigsten strittig ist in der Literatur unter dem Thema der Produktivität der Älteren deren „Erwerbsbeteiligung“. Die Altersgrenzen, die hier für „älter“ angesetzt werden, variieren nach Fragestellungen und ins Auge gefassten Problemlagen. Das International Labour Office (ILO) setzt in internationalen Vergleichen diese Grenze bei 55 Jahren an, die Deutsche Enquete Kommission „Demografischer Wandel“ wählte die Grenze bei 55 bzw. 60 Jahren, in anderen Fällen werden Menschen zwischen dem faktischen Pensionsantrittsalter eines Landes und der gesetzlichen Altersgrenze (Regelpensionsalter) darunter gezählt. Klarerweise führt dies in diversen Ländern durch unterschiedliche Regelungen für Männer und Frauen zu verschiedenen Abgrenzungen. In Österreich betrug das faktische Pensionszugangsalter im Jahr 2001 für Männer 58,7 und für Frauen 57,3 Jahre, die Altersgrenzen waren 65 resp. 60 Jahre.

In diesem Kontext stellen sich vor allem folgende Fragen:

- Wie groß ist die Erwerbsbeteiligung der Älteren?
- Wie groß ist das nicht ausgeschöpfte Potenzial?
- Welche Probleme sind mit der nicht erfolgten Nutzung verbunden?
- Welche Maßnahmen wären sinnvoll?

Ehe auf die einzelnen Fragen überhaupt eingegangen werden kann, wäre das zu analysieren, was in diesem Bereich als *geänderte Ausgangsbedingungen* zu bezeichnen wäre. Alle Hinweise auf die demografischen Veränderungen zeigen nur zu deutlich, dass die Anforderungen, die die Arbeitswelt von morgen an die Menschen stellen wird, von in der Summe weniger, dafür aber älteren Erwerbspersonen erfüllt werden müssen. Es werden also mehrheitlich ältere Beschäftigte sein, die den ökonomischen Strukturwandel und die verschärften Wettbewerbsbedingungen bewältigen werden müssen. Um solchen Aufgaben gewachsen zu sein, bedarf es

einer ganzen Reihe von Veränderungen sowohl in den Struktur- als auch in den Individualpotenzialen der Arbeitskräfte. Der notwendige Wandel in den Strukturpotenzialen bedeutet

- eine Umkehr des immer noch dominierenden „Frühpensionierungstrends“ und
- eine spürbare Ausweitung der Alterserwerbsarbeit
- eine auf die Besonderheiten alternder Belegschaften abgestimmte präventive Beschäftigungspolitik durch Betriebe und Tarifpartner
- eine Politik der Sicherung für jene, die „nicht mithalten“ können
- eine nachhaltige Investition in Beschäftigungsfähigkeit („employability“)
- eine Intensivierung und Extensivierung von Bildung, Qualifizierung und lebenslangem Lernen
- eine stärkere Nutzung des Erfahrungswissens der Älteren
- einen Wechsel von jugendzentrierter zu generationenübergreifender Personalpolitik.

Für die Individualpotenziale wären Anstrengungen nötig, die folgende Ziele haben:

- Entwicklung eines kritischen Bewusstseins zur „Frühpensionierung“ im Sinne planenden Abwägens der Konsequenzen
- Motivierung zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen
- Stützung und Förderung der Menschen für den Umgang mit erheblichen biografischen Veränderungen
- Entwicklung einer reflektierten Haltung gegenüber unangemessenen Arbeits- und Leistungsanforderungen
- Erlernen von Vermeidungsstrategien gegen betriebliche und berufliche Dequalifizierung.

Aus diesen Überlegungen zu sozialen Konstruktionen leite ich meine *zweite These* ab:

Altersdiskriminierende Konstruktionen sind kaum an anerkannte Altersgrenzen gebunden, sie leben von der Zuschreibung negativer Kollektivmerkmale, mit denen „älter“ oder „alt“ oder „zu alt“ assoziiert werden. Besonders deutlich ist dies in der Arbeitswelt, wo informelle Altersgrenzen schon um das fünfunddreißigste Lebensjahr, viel häufiger aber dann um das 45. Lebensjahr wirksam werden. Wiewohl aus betrieblicher Sicht die Frühausgliederung älterer Beschäftigter eine vergleichsweise kostengünstige und reibungslose Maßnahme der Personalumschichtung und des Personalabbaus darstellt, enthält sie im Prinzip zumindest jenen gegenüber, die unfreiwillig ausscheiden müssen, erhebliches Diskriminierungspotenzial. In der Arbeitswelt bzw. in Betrieben ist ein Paradox zu beobachten: Während die Bevölkerung insgesamt altert, werden die Belegschaften tendenziell jünger. Bislang ist die Haltung vieler Unternehmen gegenüber den älteren Arbeitskräften eher abwartend und distanziert. Die Betriebe

haben häufig weder Interesse an der Aufstockung des Anteils älterer Arbeitskräfte, noch verfügen sie über Konzepte zum Umgang mit einer zukünftig alternden Erwerbsbevölkerung. Wie zahlreiche Forschungsbefunde nachweisen, sind solche distanzierenden bis ablehnenden Einstellungen Resultat generalisierender Konstruktionen, die die älteren Arbeitskräfte als leistungsgemindert, gesundheitsgefährdet und weiterbildungsresistent einstufen.

4. Was heißt „alt sein“?

Wir sind nie alt, höchstens „älter“. Dass jemand alt sei, wird heute nicht mehr gesagt. Man rettet sich in unverbindlichere Floskeln und sitzt Stereotypen auf. Selbst diejenigen, die schon über 80 sind, werden noch als älter bezeichnet, ebenso wie 45jährige, wenn sie als Arbeitskräfte beurteilt werden. Der Verlust von Kraft und Leistungsfähigkeit, überhaupt von Aktivität setzt, so die Meinung der Bevölkerung, sehr früh ein. Es gibt dabei Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den *Selbstbildern*. Frauen lassen ihr eigenes Alter so um 50 beginnen, Männer um 55. Dass bei Frauen auch das *Fremdbild* die Altersgrenzen früher ansetzt, häufig in Verbindung mit den so genannten Wechseljahren, kommt hier nicht einmal deutlich zu Bewusstsein. So einfach sind die Verhältnisse ja auch nicht. Nach manchen Studien stufen sich Menschen im Schnitt selbst zwar ab ca. dem 50. Lebensjahr als ältere Erwerbspersonen ein. Doch Personalchefs und Betriebsräte neigen dazu, diese „Grenze“ schon um das 40. Lebensjahr anzusetzen. Noch genaueres Hinsehen fördert zutage, dass diese Einstufungen vom eigenen gegenwärtigen Alter, dem Geschlecht und dem Aktivitätsstatus (erwerbstätig oder pensioniert) abhängen und zwischen dem 40. und dem 55. Jahr variieren können. Berater und Beraterinnen in Arbeitsämtern haben früher in manchen Fällen Frauen schon ab dem 36. und Männer ab dem 40. Lebensjahr als „vermittlungshindert“ beurteilt. Irgendwann ist dann wohl jemand ob dieser Wortwahl erschrocken. Heute heißt der entsprechende Ausdruck: „schwer vermittelbar“. In der Bürokratie galt das 40. Lebensjahr sehr lange als Grenze, ab der die Übernahme in ein unkündbares Dienstverhältnis schwierig wurde. Manche großen Dienstleistungsunternehmen bevorzugten im Kundenbereich jüngere Arbeitskräfte und setzten Ältere in die so genannte "Pensionistenabteilung". An den Universitäten ist im Zuge von Berufungsverfahren für Professoren und Professorinnen eindeutig eine informelle Altersgrenze um das 55. Lebensjahr zu beobachten. In Stellenanzeigen, wie sie in Tageszeitungen erscheinen, gilt oft das 30. Lebensjahr bereits als Grenze. Eine 28jährige Sekretärin, die sich in Wien um einen neuen Posten bewarb, wurde mit der Bemerkung abgewiesen: „Wir haben uns eigentlich was Jüngereres vorgestellt“. Wie meistens in unserer Gesellschaft, kommen Frauen auch hier

schlechter weg. „Alt“ scheint keine Grenze, sondern ein veränderbarer Zustand zu sein. Die Steigerungsstufe „älter“ lässt offen, wo die Grenze liegt, lässt zu, dass sie nach unten und oben verschoben werden kann, je nach Interesse und Ideologie. Wir sind nie alt, immer nur auf dem Wege dorthin und voller Ängste, es trotzdem irgendwann einmal zu werden. Der weichere Begriff „Ältere“ kommt unseren Ängsten entgegen. So sprechen wir denn auch leichter von den Senioren und Seniorinnen, den älteren Mitbürgern und Mitbürgerinnen, aber mit Unbehagen von den Alten. Mit Arithmetik ist der Frage, wann das Alter beginnt, nicht beizukommen, mit einer unpräzisen Begrifflichkeit aber auch nicht. Es ist offensichtlich: Bilder vom Alter oder Altersbilder zeigen die Perspektive derer, die diese Bilder entwerfen - jene des Alters selbst aber selten.

Diese Überlegungen bringen mich zu meiner *dritten These*, mit der ich meine Überlegungen beenden will:

Der Diskurs über das Alter hat in den letzten Jahren vielfach zu falschen und vorurteilsbehafteten Vorstellungen geführt, die nicht nur negative Bilder favorisieren, sondern auch positive. Vorstellungen über generellen Leistungsabbau und Verfall gehen ebenso an der Realität vorbei wie jene über anti-ageing and forever young. Im Focus der älteren Arbeitskräfte scheinen sich diese Widersprüche zu konzentrieren. Einerseits wird älter werdenden Menschen ein Potenzial abgesprochen, das die Basis für einen wirkungsvollen Beitrag zu gesellschaftlichen Aufgaben und Problemen darstellt, andererseits wird ihnen wirtschaftlich produktive Tätigkeit bis 70 angesonnen. Dieser Kampf der Ideologien durchzieht unseren gesamten öffentlichen Diskurs und die Aufgabe der nächsten Jahre wird darin bestehen, diesen Berg an ungenauen und irreführenden Vorstellungswelten abzubauen. Wir brauchen eine realitätsangemessene Sicht der Dinge – ohne sie besteht die Gefahr zunehmender Polarisierung der Positionen.

Literatur:

Amann, A., Die großen Alterslügen. Generationenkrieg, Pflegechaos, Fortschrittsbremse? Böhlau Verlag, Wien 2004.

Enzenhofer, E. et al., Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren. AMS-Report 39, Wien 2004.

Gorz, A., Arbeit zwischen Misere und Utopie. Suhrkamp Verlag, Frankfurt a/M 2000.