

Arbeit & Wirtschaft

Wo sind sie geblieben?

Schwerpunkt

Es ist kein Naturgesetz, dass wir jenseits der 40 nicht mehr arbeitsfähig sind.

Schon 40 Jahre bei Frauen bzw. 45 Jahre bei Männern gelten in der Arbeitswelt als die »Alterschwelle«, also jene Schwelle, wo man als älterer/ältere MitarbeiterIn bezeichnet wird, und wo es schwieriger wird, einen Job zu bekommen, sofern man sich am freien Arbeitsmarkt bewirbt.

Mehrheit geht mit 55 Jahren

Die Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen liegen in Österreich noch immer unter 40 Prozent, also deutlich unter dem EU-Schnitt. Die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung erreicht nicht das reguläre Pensionsalter: 2009 wurden rund 27.000 Alterspensionen, 38.600 vorzeitige Alterspensionen und 30.000 krankheitsbedingte Frühpensionierungen zuerkannt. Salopp könnte man sagen, ab 55 Jahren verschwindet die Mehrheit aus dem Arbeitsprozess in den Ruhestand.

Diese Entwicklung ist wissenschaftlich und auch wirtschaftlich unsinnig. Denn in Österreich ist bereits die Mehrheit der Bevölkerung über 40 Jahre alt, und es ist kein Naturgesetz des Älterwerdens, dass wir nicht mehr arbeitsfähig sind. Alle wissenschaftlichen Studien zeigen, dass das Geburtsalter für die Leistungsfähigkeit der Personen im Arbeitsprozess nur sehr bedingt Relevanz als Kriterium hat. Alter wird nur dort für Arbeitsfähigkeit schlagend, wo es um körperliche Kraft, Stärke oder Schnelligkeit geht. Ältere können bei entsprechenden Tätigkeiten voll leistungsfähig sein.

Die Stärken und das Potenzial Älterer liegen im Fachlichen, im Erfahrungswissen, im sozialen Bereich, in ihren Netzwerken und im Einstellungsbereich wie bei Arbeitsmoral und Loyalität. Im Laufe des Arbeitslebens entwickeln sich mit den konkreten Erfahrungen Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit und Selbstständigkeit ebenso wie Kompetenz zur Anleitung anderer. Damit diese Stärken auch in der Arbeitswelt gelebt werden, bedarf es eines entsprechenden altersgerechten Arbeitsumfeldes, einer positiven Einstellung von Führungskräften und eines Klimas, in dem Weiterentwicklung gefordert und gefördert wird. Ein alters-diskriminierendes Unternehmen, wird die Schätze der Älteren nicht bergen können!

Es sind neben individuellen Unterschieden vor allem arbeitsbezogene Einflussfaktoren und Bedingungen, die jemanden älter oder jünger »aussehen« lassen und Gesundheit und Arbeitsfähigkeit beeinflussen.

Nur zu oft wird vergessen, dass die Arbeitswelt diese veränderten Leistungsfähigkeiten nicht berücksichtigt. So kommt es zum Verschleiß körperlicher Arbeitsfähigkeit durch starke körperliche Anforderungen oder zur Unterforderung der mentalen und sozialen Entwicklung durch monotone Tätigkeiten mit wenig Lernanreizen. Nur wer falsch oder einseitig beansprucht wird, verliert an Leistungsfähigkeit.

Über 60-Jährige, die aktiv im Arbeitsprozess stehen, sind eine Minderheit. Ihre KollegInnen sind mehrheitlich zuvor ausgestiegen, nicht aufgrund des Alters, sondern aufgrund altersungerechter Bedingungen, und weil sie keinen Sinn im längeren Verbleib sahen, da bspw. ihre Fähigkeiten nicht wertgeschätzt wurden.

Stärken fördern, Bedürfnisse achten

Gesellschaft und Unternehmen sind also aufgefordert, sich rasch vom Defizitmodell des Älterwerdens zu verabschieden. Die Förderung von Stärken und Entwicklung über die gesamte Berufsdauer sollte zu einem wichtigen Ziel der Personalpolitik werden, so wie die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse einzelner Altersgruppen in der Ausübung des ArbeitnehmerInnenschutzes eine zentrale Rolle spielen muss.

Nicht zuletzt sind es aber auch zutiefst menschliche Gründe, die eine Förderung von Arbeitsfähigkeit über eine längere Berufsdauer sinnvoll machen, denn höhere Arbeitsfähigkeit ist mit höherer Lebensqualität und besserer Gesundheit im späteren Alter eng verknüpft.

Weblink

Mehr Infos unter: www.wertarbeit.at

Kontakt

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

i.kloimueller@wertarbeit.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

- **AutorIn:**

Dr. Irene Kloimüller (Geschäftsführende Gesellschafterin von Wert:Arbeit, Leiterin des österreichischen Programms »Fit für die Zukunft - Arbeitsfähigkeit erhalten« der PVA und AUVA)

- **Quelle:**

Arbeit&Wirtschaft 10/2010

- **Datum:**

15.10.2010 00:00