

Gedanken zu einem Konzept für altersgerechte Arbeit

Nun hat es sich herumgesprochen, dass die demographische Entwicklung in Deutschland zu einer deutlichen Lastenverschiebung zwischen älterer und jüngerer Generationen führt. Nach 2030 soll 1 Arbeitnehmer für 1 Rentner aufkommen.

Gegenwärtig gibt es Lösungsvorschläge hierfür, die aber bei genauem Hinsehen wenig tauglich sind: Absicherung des Alters durch Vermögensbildung in Form von Immobilien, Ansparvermögen bzw. Aktien oder privatwirtschaftlichen Versicherungen ändert nichts an der Situation, dass dann nach 2030 ein Arbeitnehmer für einen Alten mitarbeiten muss. Der Transfer findet dann eben weniger über Abgaben und Renten via Verwaltung statt, sondern mehr über Miet- und Zinszahlungen, die die jungen Besitzlosen an die alten Vermögenden zu leisten haben. Eine Veränderung dieser Situation wäre lediglich gegeben, wenn das Vermögen im Ausland gebildet wäre und die Erträge aus diesen Ländern zurück an den Anleger in Deutschland fließen. Auf der Vorstellung, im Alter von der Arbeit der Kinder von Ausländern zu leben, beruht auch die Idee, mehr kinderreiche Immigranten ins Land zu holen. Es ist absehbar, dass hierdurch neben einem innerdeutschen Generationenkonflikt dann auch noch zusätzliche schwerwiegende ethnische Probleme hervorgerufen werden.

Zwar wird gegenwärtig auch ein späteres Renteneintrittsalter in der Diskussion erwähnt, aber dieses bisher so halbherzig, dass die möglichen Konsequenzen bisher nicht öffentlich diskutiert werden. Fast scheint es da ein Tabu zu geben, sodass niemand nach jahrzehntelanger Erwartung immer kürzere Wochen – und Lebensarbeitszeiten jetzt ernsthaft über dieses Thema nachdenken möchte.

Das Kernproblem ist das folgende: Zum einen gibt es viele Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst oder im Angestelltenbereich, meistens Büroarbeitsplätze, bei denen die Betroffenen in einem Alter in den Ruhestand gehen, bei dem sie ohne weiteres diese Tätigkeit noch einige Jahre bis in ihre tiefen Sechziger ausüben könnten. Zum anderen gibt es Arbeitsplätze, bei denen die Betroffenen schon oftmals ab 55 die Tätigkeit nicht mehr fortsetzen können. Dies sind z. B. Produktionsarbeitsplätze in Wechsellagerung, rund um die Uhr, viele Tätigkeiten im Bauhandwerk oder Kraftfahrer, die oftmals schon mit 45 über starke Rückenschmerzen klagen.

Nun kann es wohl kaum eine Lösung sein, die einen bis 70 arbeiten zu lassen und die anderen schon mit 48 Jahren in den gesundheitsbedingten Vorruhestand zu schicken. Dieser Vorruhestand wäre dann auch keiner, da die zu erwartenden Renten sich dann wohl kaum von der Sozialhilfe unterscheiden würden. Es wäre also de facto lediglich ein Herausfallen aus der Erwerbsarbeit in die Sozialhilfe.

Aus dieser Problematik sind Grundforderungen an ein Konzept für eine altersgerechte Arbeitsverteilung abzuleiten. Es muss die Möglichkeit geben, dass die Arbeitnehmer nach etwa zwanzigjähriger Schwerarbeit auf eine schonende Tätigkeit ausweichen können. Es gibt auch viele Stellen im niedrig qualifizierten Bereich, wie etwa Pförtner, Hausmeister oder Beamter im Justizvollzug und ähnliches, die für ältere Arbeitnehmer vorbehalten werden sollten. Derartige Stellen sollten per Gesetz ausschließlich mit mindestens 50 jährigen oder 55jährigen besetzt werden dürfen.

Auch bei den „Kopfarbeitern“ bedarf es für die Altersarbeit Änderungen gegenüber der heutigen Praxis. Wenn ein 65jähriger noch einige Jahre in seiner beruflichen Umgebung mitarbeiten will, dann kann ihm wohl kaum eine Leistung abverlangt werden, wie er sie als 50jähriger erbracht hatte. In Frage kommen reduzierte Arbeitszeiten, aber auch spezielle auf das Leistungsvermögen der Alten zugeschnittene Arbeitsplätze im Bürobereich. Es stellen sich auch hierbei ganz neue Fragen, etwa ob der erfahrene 65jährige nicht auch Vorteile im Kundenbetreuungs- und Vertriebsbereich hat, basierend auf seiner jahrzehntelangen Erfahrung.

So wie oben für niedrig qualifizierte Arbeitsplätze vorgeschlagen wurde, dass Schonarbeitsplätze den Alten vorbehalten bleiben sollten, nachdem diese 20 – 30 Jahre Schwerarbeit geleistet haben, so könnten auch im Fachkräftemarkt neue Regeln einziehen. Der Innendienst von Anlagenherstellern könnte z. B. vorzugsweise Fachleute in den Service- und Vertriebsabteilungen beschäftigen, die 20 Jahre im Außendienst waren. Mit der langjährigen Erfahrung vor Ort beim Kunden sind diese Mitarbeiter dann sicherlich besser zur Kundenbetreuung qualifiziert.

Eines der schwerwiegendsten Hindernisse für ein derartiges Konzept ist sicherlich die heutige Orientierung der Rentenhöhe an dem Einkommen der letzten Berufsjahre. Alters-Arbeitsplätze im gewerblichen Bereich müssen sicherlich auch der Leistung entsprechend bezahlt werden. Damit würden Einkommensabsenkungen bei alten Mitarbeitern unvermeidlich sein. Derartige Absenkungen dürfen nicht zu einer niedrigeren Rente führen. Es ist auch sehr überlegenswert, ob sie nicht durch eine Teilrente derart aufgefüllt werden, dass die Einkommen der früheren Jahre wieder erreicht werden.

Die obigen Gedanken können die Fragestellung sicher nicht abschließend behandeln. Es wird aber sicher Zeit, sich dieser Diskussion zu stellen. Sie stellt eine sinnvolle Alternative dar, zu der heute verbreiteten illusorischen und, wie ich meine, auch parasitären vorherrschenden Meinung, wir könnten uns im Alter von den Kindern anderer Völker versorgen lassen.

21.8.03 Karl Schmitt