„Wenn wir älter werden, müssen wir länger arbeiten“!

Gottfried Richenhagen – Nachdruck aus dem Jahre 2009

Auch wenn zu Katastrophenszenarien kein Anlass besteht, weil die Probleme lösbar sind: Der demografische Wandel in der Arbeitswelt ist in vollem Gange. Die Altersstruktur der Belegschaften ändert sich: Schon in ca. 5 Jahren wird die Gruppe der über 50jährigen in vielen Betrieben genau so groß sein, wie die der Mittelalten, d.h. der 35- bis 49jährigen. Gleichzeitig gibt es immer weniger junge Menschen, die in den Unternehmen nachrücken können. Es kommt zu alternden Belegschaften. Tendenz steigend!

Angesichts dieser Tatsache bleiben für Wirtschaft und Gesellschaft, für Unternehmen und Beschäftigte grundsätzlich nur zwei Alternativen. Erstens: Fortführung der bisher praktizierten jugendzentrierten Personal- und Unternehmensstrategien. Dies beinhaltet nicht unerhebliche Risiken. Eines besteht z.B. darin, dass die notwendigen Fachkräfte nicht mehr in ausreichendem Maße für alle Unternehmen und Branchen in allen Regionen zur Verfügung stehen. Ein anderes entsteht dadurch, dass die sozialen Sicherungssysteme die Lasten nicht mehr schultern können, die mit einer fortdauernd im internationalen Vergleich nur durchschnittlichen Beschäftigungsquote Älterer verbundenen sind. Schließlich könnte es zu einer altersbedingten Abschwächung des Produktivitätsfortschrittes kommen. Dies nicht, weil die Älteren allein schon auf Grund ihres Alters weniger produktiv, innovativ oder beschäftigungsfähig wären, sondern weil die Human-Ressourcen in ihrer Gesamtheit nicht ausreichend gepflegt, gefördert und altersgemäß eingesetzt werden.

Damit sind wir bei der zweiten Alternative: Einleiten einer Entwicklung hin zu alternden, innovativen und wettbewerbsfähigen Unternehmen. Dass dies möglich ist, zeigen die Erfahrungen aus vielen anderen vergleichbaren Ländern innerhalb und außerhalb der EU. Auch Wissenschaft und praktische Erfahrungen weisen uns darauf hin, dass Ältere nicht per se und grundsätzlich weniger, sondern anders leistungsfähig und innovativ sind als Jüngere. Altersbedingte negative Veränderungen - etwa im Bereich der körperlichen Leistungsfähigkeit - können oftmals minimiert oder kompensiert werden.

Es ist also an der Zeit, umzudenken und zu handeln. Zentrales Ziel muss es sein, den nach wie vor erforderlichen Mentalitätswandel bei allen beteiligten Akteuren zu fördern - bei den Unternehmern, bei den Beschäftigten und in der Politik. Die Unternehmen müssen dafür gewonnen werden, sich jetzt auf die demografischen Veränderungen einzustellen und die Weichenstellungen für alternsgerechtes Arbeiten vorzunehmen. Zugleich werden sich die Beschäftigten fachlich und "mental" darauf einstellen müssen, dass ein vorzeitiger Ruhestand nicht der Regel-, sondern der Ausnahmefall ist.

Die Politik muss diese Entwicklung durch geeignete Rahmenbedingungen unterstützen. Sie muss bereit sein, Fehlanreize zum Vorruhestand auf Kosten der sozialen Sicherungssysteme zurückzuführen. Auch wenn es weiter möglich sein muss, den Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand flexibel zu gestalten und insbesondere bei erheblichen gesundheitlichen Arbeitsbelastungen früher aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Es ist auch sicherzustellen, dass hiervon keine falschen Anreize ausgehen und die sozialen Sicherungssysteme nicht zweckentfremdet in Anspruch genommen werden können. Denn eines wird immer deutlicher: Wenn wir alle älter werden, müssen wir auch bereit sein, länger zu arbeiten.