

## **Wie kann Arbeit altersgerecht gestaltet werden?**

**Impuls zur Veranstaltung „Arbeit ohne Ende – Immer später in Rente?  
Erwerbsarbeit in der Gesellschaft des langen Lebens“  
Kirchentag Dresden 4.6.2011**

Gerhard Wegner

Ich will hier gleich zu Anfang mit meiner grundsätzlichen Meinung nicht hinter dem Berg halten: Wir werden fast alle in Zukunft länger arbeiten müssen. Das gilt ganz einfach angesichts der demografischen Entwicklung: Wer eins und eins zusammenzählen kann, der kommt um diese Schlussfolgerung nicht herum. Und es kommt zudem eine weitere wichtige Überlegung hinzu: Die meisten von uns können auch länger arbeiten, da sich unser aller Lebenserwartung erheblich erweitert hat und insgesamt auch der Gesundheits- und Bildungszustand von den weitaus meisten unter uns in einem Ausmaß angestiegen ist, das von daher ein längeres Arbeiten auch eigentlich kein Problem sein dürfte. Zudem – und das ist mein drittes Argument gleich zu Beginn – denke ich auch, dass ein längeres Arbeiten, d. h. ein längeres berufliches Tätigsein mit voller Teilhabe an der Arbeitswelt vielen von uns auch in vielerlei Hinsicht gut tut und von nicht wenigen ja auch jetzt schon sehr gerne gemacht wird. In bestimmten Berufen, z. B. bei Ärzten oder Professoren o. a. ist dies ja auch jetzt schon der Fall. Wenn dies aber bei hochprivilegierten Berufen der Fall

ist, warum kann man dann nicht Bedingungen schaffen, die dies für noch viel mehr Berufsgruppen – im Prinzip für alle – möglich machen? Es ist doch nicht einzusehen, dass längeres Arbeiten nur einigen wenigen Auserwählten zugute kommen soll. Gleiches Recht für alle!

Also: Die Frage ist nicht, ob wir länger arbeiten wollen oder nicht, sondern die Frage ist, wie wir dieses längere Arbeiten gestalten. Wie wir es so gestalten, dass es uns allen gut tut, dass wir damit gut zurechtkommen können, dass Schwächere geschützt werden und Stärkere ihre Leistungsfähigkeit nicht nur für sich selbst, sondern für alle zum Austragen bringen können. Was wir brauchen ist ein solidarisches Konzept für längeres Arbeiten. Darauf kommt es an!

Meine Grundthese ist: Zum einen denke ich, dass eigentlich jeder und jede so lange arbeiten können muss, wie er oder sie es will. Alles andere ist mich eine Form der Altersdiskriminierung und zum zweiten muss dieses längere Arbeiten in vielfacher Hinsicht als ein Win-Win Konzept für alle, nicht nur für einen selbst, sondern für die ganze Gesellschaft organisiert und gestaltet werden. Dieses längere Arbeiten-Wollen und Arbeiten-Können muss allen in der Gesellschaft, gerade auch den Schwächeren zugutekommen.

Was dies bedeutet, möchte ich Ihnen im Folgenden erläutern.

Lassen Sie mich beginnen mit der Frage der Altersdiskriminierung. So langsam spricht sich ja auch in unserer Gesellschaft herum, dass es nicht nur Diskriminierungen aufgrund von Rasse oder Geschlecht, sondern auch aufgrund des Alters geben kann. Bestimmte Altersgrenzen im Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit oder anderswo stellen – wie ich denke – solche Diskriminierungen dar. Aber man muss zunehmend auch fragen und man wird dieses auch tun, ob nicht auch Altersgrenzen bei der beruflichen Tätigkeit im Grunde genommen den Tatbestand der Diskriminierung erfüllen.

Man kann sich an dieser Stelle klarmachen, dass sich die Situation ja gewaltig verändert hat. Noch vor 40, 50 Jahren war unser spezifisches Lebensalter ein deutlicher Indikator für unsere Lebenssituation. Vereinfacht gesagt: Wenn man

wusste, wie alt jemand war, dann konnte man eine ganze Menge über den Lebensstil des Betroffenen aussagen. Man konnte sagen, wie leistungsfähig jemand im Durchschnitt dann (noch) war; man konnte sogar voraussagen, wie jemand sich dann höchstwahrscheinlich kleidete und welche Lebensperspektiven er oder sie hatte. Ja, man konnte auch im Bezug auf eine bestimmte Art von Konservatismus und politischer Einstellung eine ganze Menge voraussagen. In dieser Hinsicht waren pauschale Altersgrenzen in dieser Zeit durchaus plausibel, weil das, was man mit ihnen ansprach, nämlich ein Nachlassen der produktiven beruflichen Leistungsfähigkeit im großen Durchschnitt für die Allermeisten, die davon betroffen waren, tatsächlich auch galt. Und weil sich die Menschen auch entsprechend selbst verstehen konnten. Die Welt war in dieser Hinsicht wohlgeordnet.

Diese Situation hat sich nun aber in den letzten 10, 20, 30 Jahren beträchtlich geändert. Das Lebensalter ist einfach kein sinnvoller Indikator für irgendetwas anderes mehr. Die Menschen haben sich aufgrund unterschiedlichster Lebensbedingungen weit auseinander entwickelt. Ob jemand 65 oder 70 ist, sagt heute kaum noch etwas Sinnvolles über die betreffende Person voraus. Das Alter hat sich pluralisiert, es hat sich individualisiert, und vor allen Dingen geht das Alter in kaum noch irgendeiner messbaren Weise mit bestimmten konservativen oder sonstigen Einstellungen einher. Und dementsprechend lässt sich das Alter eben auch nicht mehr mit einem pauschalen Urteil über Leistungsfähigkeit verbinden.

Die individuelle Leistungsfähigkeit hat sich vom Lebensalter weitgehend entkoppelt; es kann heute so sein, dass jemand mit 75 durchaus sogar körperlich noch wesentlich leistungsfähiger ist als andere mit 60 Jahren. Wir wissen alle, dass das so ist und dass die spezifische Leistungsfähigkeit lange Zeit primär von anderen Faktoren – jedenfalls nicht vom Lebensalter – abhängt. Aus diesem Grund werden wir immer mehr diskutieren, ob Lebensaltersgrenzen nicht extrem ungerecht sind, weil sie eben den Einzelfall nicht berücksichtigen und die Querschnittslösungen nichts mehr hergeben.

Ich kann an dieser Stelle immer nur wieder auf eine tatsächliche Geschichte hinweisen. Wir diskutierten in einem Aufsichtsrat in der Diakonie, ob wir eine Person, die hochkompetent war, berufen sollten, die aber das für diesen Aufsichtsrat

irgendwann einmal beschlossene 65. Lebensjahr bereits knapp überschritten hatte. Als ein Argument dagegen, diese Altersgrenze aufzuheben, kam dann aus diesem Kreis die Argumentation, dass ältere Menschen in solchen Sitzungen ja regelmäßig einschlafen würden und man deswegen die Altersgrenze nicht heraufsetzen sollte. Als der Betreffende dieses Argument erwähnte, richteten sich alle Blicke auf den Vorsitzenden, der mit seinen 52 Lebensjahren just an dieser Stelle gerade eingeschlafen war. Dieses Beispiel markiert drastisch, wie absurd entsprechende Argumentationen heute sind und diese Absurditäten werden sich in Zukunft eben immer deutlicher an Lebensaltersgrenzen festmachen.

Nun kann man in einem zweiten Gedankengang an dieser Stelle ein bisschen in die Tiefe gehen und fragen, was es denn ist, das Menschen möglichst lange fit, fröhlich, gesund, leistungsfähig und neugierig, mit einem Wort lebensfähig erhält. Die entsprechende Zahl von Beratungsbüchern u. ä. ist mittlerweile Legion. Aber die Bedingungen, die für uns alle zu einem zufriedenstellenden Leben auch im höheren Alter beitragen, lassen sich aus meiner Sicht sehr gut auf drei Faktoren reduzieren, die vielleicht noch um eine vierte ergänzt werden müssen. Diese drei Faktoren lassen Sie mich einmal durch die drei „L's“ beschreiben: Laufen, Lernen, Lieben – und vielleicht kommt dann noch als ein vierter Begriff das Stichwort Leiden dazu. Das will ich gleich erklären. Mit diesen drei Begriffen: Laufen, Lieben, Lernen bringen Sie präzise auf den Begriff, was Menschen lange gesund und lebensfroh erhält.

Mit Laufen ist ganz einfach der Aspekt der Bewegung gemeint: Bewegung im direkten körperlichen Sinne, Bewegung auch in einem geistigen Sinne. Sie wissen alle, wie wichtig das alles für uns heutzutage ist. Jeder Arzt kann Ihnen das erklären. Bewegung ist nicht nur körperlich gut, sondern sie ist auch für den Geist, für unser gesamtes Wohlbefinden von größter Bedeutung. An zweiter Stelle steht das Lernen, eine Lernbereitschaft, die ein Leben lang aufgebaut wird, Bildung, die uns befreit und befriedigt, die Offenheit für Neues, auch das sind Faktoren, die mit unserem Wohlbefinden ganz entscheidend zu tun haben. Und schließlich an dritter Stelle mit dem Begriff des Liebens ist hier unser Verhältnis zu anderen Menschen, unsere Beziehungsebene gemeint. Wir brauchen zum Wohlbefinden die anderen Menschen und sie brauchen uns. Es ist entscheidend, dass wir diese Fähigkeit zu lieben bis ins hohe Alter hinein aufrechterhalten können. Auch die die Fähigkeit, dass wir selbst

von anderen geliebt werden können, auch dies spielt eine ganz große Rolle, wie jeder von uns aus seiner eigenen Lebenserfahrung deutlich machen kann.

Laufen, Lieben, Lernen sind die drei Faktoren, die, wenn man sie einmal zusammenzieht, allesamt sehr viel mit Tätigkeiten in größeren Zusammenhängen, mit Formen von produktiver Tätigkeit, d. h. von Arbeit zu tun haben, die aber allesamt auf Formen von Arbeit zielen, in denen wir uns selbst wiederfinden, in denen wir Sinn finden, die wir gerne tun, in denen wir mit anderen gerne zusammenarbeiten. Natürlich gehen sie nicht in beruflicher Tätigkeit auf und stellen sich oft auch völlig verschieden dar. Aber mit guter Arbeit haben sie auf jeden Fall eine Menge zu tun.

Ein Taxifahrer, den ich auf einer Fahrt in Berlin kürzlich kennengelernt habe, hat auf die Frage, was für ihn gute Arbeit ist, zu mir gesagt: „Gute Arbeit, das ist ganz einfach, das sind drei Faktoren: Erstens ein anständiges Gehalt, was die Anerkennung aus der Arbeit bezeichnet. Das Zweite ist, dass man nicht gemobbt wird. Und das Dritte ist, dass man ein Teil des Ganzen ist, in einem Unternehmen.“ Mit diesen drei Faktoren sind wunderbar Beschreibungen einer guten und zufriedenstellenden Arbeit geleistet. Laufen, Lieben, Lernen geht natürlich nicht in Arbeit auf. Natürlich geht dies noch weit über Arbeit und gar über Erwerbsarbeit hinaus, aber Arbeitsformen, die nach diesen Kriterien gestaltet sind, d. h. die mit guten Beziehungen zu anderen, die mit Sinn, mit Anerkennung und eben auch mit Bewegung, Herausforderung verbunden sind, finden bis ins hohe Alter hinein viel Anerkennung und Zustimmung und bringen uns selbst persönlich auch weiter.

Man könnte an dieser Stelle nun noch ein viertes „L“ einfügen, was ich vorhin schon angedeutet habe, nämlich das Leiden. Das klingt etwas seltsam an dieser Stelle und nicht ganz so freundlich wie die drei anderen Begriffe, aber man kann sich, glaube ich, klarmachen, dass zu einem Leben, in dem man Verantwortung für andere übernimmt und das mit anderen gemeinsam gelebt wird, immer auch zumindest ein Stück Bereitschaft zum Leiden dazugehören muss. Wenn ich selbst nicht bereit bin zumindest auch ein Stück weit für und mit anderen zu leiden, dann übernehme ich auch keine Verantwortung für andere, ich bringe keine Empathie mehr auf für andere, ich kann im Grunde genommen auch niemand mehr lieben und lasse mich auch nicht mehr lieben. Die Bereitschaft, ein Stück weit zu leiden, das heißt, es

einem selbst nicht nur gutgehen zu lassen, die gehört zu einem guten Leben bis ins hohe Alter ganz genau so dazu und dies ist auch etwas, was mit der notwendigen Anstrengung auf der Arbeit zu tun hat.

Wie gesagt, alle diese Faktoren gehen nicht in Arbeit und schon gar nicht in Erwerbsarbeit auf, aber umgekehrt wird eben ein Schuh draus, wenn unsere Erwerbsarbeit entsprechend gestaltet ist, dann werden wir sie relativ gerne tun, uns auf sie einlassen und uns in ihr auch wohlfühlen. Arbeiten im Alter wird folglich also dann gelingen, wenn es um gute Arbeit, menschengerechte Arbeit geht. Es geht um Arbeiten, die uns auch im Alter noch wachsen lassen – innerlich und äusserlich.

Nun muss man allerdings auch fragen, wie diese längere Arbeit eigentlich organisiert werden soll. Klar ist, dass ohne einen Mentalitätswandel bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern solche Arbeit nicht zu haben ist. Aber es ist auch nicht nur mit einem Mentalitätswandel getan, sondern dazu gehören auch eine ganze Reihe von institutionellen, strukturellen Veränderungen. Die beginnen damit, dass in den Unternehmen entschlossen alle Formen von Altersdiskriminierung beiseite geräumt werden und Ältere vollkommen gleichberechtigt neben Jüngeren, am besten in altersgemischten Teams beschäftigt werden, und vor allen Dingen bis ins hohe Alter hinein aktiv gefördert werden. Es braucht altersgerechte Arbeitsplätze, es braucht individuell ausgerichtete Arbeitsplätze, es braucht eine entschlossene Unterstützung von Qualifizierung der betreffenden Menschen. Je höher die Qualifikation älterer Erwerbsspersonen, desto besser werden sie auch in den Arbeitsmarkt integriert sein. Es braucht wesentlich mehr Förderung für ältere Arbeitnehmer, die aus der Arbeitswelt herausgefallen sind, wieder in sie hineinzukommen. Präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit sind entscheidend für eine lange Lebensarbeitszeit und sie dürfen nicht erst im hohen Alter greifen. Entsprechendes gilt auch für die Weiterbildungsabstinenz in jüngeren Jahren, die die Qualifizierung im fortgeschrittenen Alter erschwert.

Alles dies sind Themen, die ein Leben lang in der Arbeitswelt aufgegriffen werden müssen und nicht erst dann, wenn Menschen schon älter sind. Im Grunde genommen – und das hängt all diesen Faktoren zusammen – müssen wir dahin kommen, lebenszyklische Arbeitsmodelle und Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die

sich an den jeweiligen Zeitbedürfnissen in den Lebenszyklen orientieren und an ihnen entlang gestaltet werden. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können – sofern die Rahmenbedingungen stimmen – ähnlich leistungsfähig sein wie jüngere.

Und schließlich – und dies ist aus meiner Sicht ein ganz entscheidender Punkt – muss die Möglichkeit länger zu arbeiten mit einem solidarischen Konzept in zweierlei Hinsicht verbunden werden: Zum einen mit der Möglichkeit, die Arbeit zwischen älteren und jüngeren Menschen besser zu teilen, und zum anderen die Rentenproblematik, sprich die Entwicklung von Armutsrenten, durch das längere Arbeiten einiger besser, solidarischer lösen zu können. Zum einen kann man sagen, dass es ausgesprochen sinnvoll wäre, wenn zumindest viele der Älteren, wenn auch nicht alle, länger arbeiten und mit dieser längeren Arbeit einen Arbeitszeitausgleich für diejenigen Jüngeren erbringen, die in der Rushhour ihres Lebens nicht so viel arbeiten können, weil sie gerade insbesondere mit dem Aufbau einer Familie und dem Aufziehen von Kindern beschäftigt sind. Man könnte sich in dieser Hinsicht wirklich tolle Modelle vorstellen, die die Arbeitszeit zwischen Älteren und Jüngeren so aufteilen, dass die Älteren, die es mögen, die Jüngeren in ihrer Arbeit unterstützen, damit diese Zeit für ihre Familie haben. Dies wäre ein höchst attraktives Modell lebenszyklischer Arbeitszeitumverteilung, die uns allen, Älteren und Jüngeren in der Gesellschaft hervorragend zugutekommen würden. Sicher muss man hierüber noch viel nachdenken, aber die Grundidee, die ja auch von vielen vertreten wird, sollte unbedingt umgesetzt werden.

Und dann die Frage einer solidarischen Rentenfinanzierung. Das Hauptproblem und die Hauptkritik an der Rente mit 67 ist ja jetzt, dass sie faktisch zu Rentenkürzungen für viele führen könnte, da die Menschen nicht einmal die Rente mit 65, schon gar nicht mit 67 erreichen. Wenn dies so ist, dann führt eine Anhebung des Rentenalters dazu, dass Geringverdiener überproportional belastet werden, weil sie ohnehin im Durchschnitt einen kürzeren Lebensabend genießen können, der nun noch weiter verkürzt wird. Frühzeitig in Rente gehen können sie aber auch nicht, da sie dann relativ hohe Abschläge bei der Rentenhöhe in Kauf nehmen und Gefahr laufen, in Altersarmut abzugleiten.

Genau hierfür gibt es aber eine gute Lösungsmöglichkeit. Diese Lösungsmöglichkeit bestünde darin, dass diejenigen, die länger arbeiten können und länger arbeiten wollen einer degressiven Rentenformel unterliegen. Das heißt, man müsste die deutsche Rentenformel so abändern, dass die Unterschiede in der Rentenbezugshöhe zwischen Arm und Reich etwas kompensiert würden. Das heißt, jemand, der dann länger arbeitet, erhält nicht mehr die ihm eigentlich zustehenden proportionalen Rentenaufschläge, die Rente wird irgendwann gedeckelt und das trotzdem in die Rentenkasse eingezahlte Geld würde genutzt, um Geringverdienern einen höheren Prozentsatz ihres früheren Arbeitseinkommens als Rente auszuzahlen. Dieser Vorschlag ist schon häufig von kenntnisreicheren Leuten als ich es bin, z. B. von Friedrich Breier, Universität Konstanz, entwickelt worden und ich möchte ihn hier nachhaltig unterstützen. Abschläge bei den Höchstrenten und dafür Aufschläge bei den Geringstrenten wären ein solidarisches Konzept, das über eine Anhebung der Arbeitsdauer durchaus gut zu finanzieren wäre.

Sie sehen, meine Damen und Herren, die Rente mit 67 oder auch, wie ich eben sagen würde, die Möglichkeit, so lange zu arbeiten, wie man will, das ist nicht notwendigerweise ein Horrorkonzept, sondern es kann in vielerlei Hinsicht ein Konzept sein, die Arbeit zu humanisieren und die Gesellschaft insgesamt solidarischer zu gestalten. Und es kann ein wichtiges Konzept sein, Altersdiskriminierung abzubauen und den Generationszusammenhang in unserem Land zu stärken. Ich finde, diese Perspektiven, diese Möglichkeiten müssen offensiv angegangen werden. Es braucht eine wirkliche Gestaltungsoffensive in dieser Hinsicht, um mit den neuen Möglichkeiten Hoffnung zu machen. Das längere Leben ist für uns alle ein großes Geschenk, das wir nutzen können, um unsere Gesellschaft menschlicher zu machen. Das sollten wir auch tun. In christlicher Perspektive ist Arbeit immer auch ein Dienst am Nächsten und in dieser Hinsicht eine Art von Gottesdienst und genauso sollten wir es auch gestalten. Und noch einmal: Das Hinausdrängen von Menschen aus der Arbeitswelt mit pauschalen Rentengrenzen ist meiner Meinung nach heutzutage äußerst problematisch und sollte sobald wie möglich abgeschafft werden.