

Elisabeth Wappelshammer/Andrea Wolf

Zusammenfassung der Tagung

Vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Der Umgang mit dem Übergang

Wien, 29. April 2004

DER UMGANG MIT DEM ÜBERGANG

Normalerweise erfolgt der Übergang in den Ruhestand abrupt. Eine Kultur des Übergangs, ein Gleiten von einer Lebensphase in die nächste, wird in Österreich nur wenig gepflegt. Das EQUAL - Projekt AEIOU – Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen hat daher zusammen mit dem Österreichischen Institut für Erwachsenenbildung eine Tagung zum Thema „Vom Umgang mit dem Übergang“ veranstaltet. Diese Tagung lud dazu ein, Reichtum und Vielfalt an Perspektiven sichtbar zu machen. Ihr Ziel war eine interdisziplinäre Standortbestimmung – quer zu den Fachbereichen Arbeit, Bildung und Soziales. Die zur Tagung geladenen ExpertInnen aus unterschiedlichen Disziplinen stellten Ansätze zu einem besseren Umgang mit dem Übergang vor und betonten die Bedeutung von alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen.

Sensible Phasen

Dr. Rosemarie Rerych, Leiterin des Projekts AEIOU, verwies in ihrem Eingangsstatement auf die Bedeutung von Übergangsritualen: „Übergangsphasen sind äußerst sensible Phasen. Sie bedeuten Abschiednehmen von Gewohntem und Vorbereitung auf Neues. Das ist manchmal sehr schwierig. Daher sollten wir Übergangsphasen wesentlich mehr Aufmerksamkeit schenken.“

Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland vom Ludwig-Boltzmann-Institut für Sozialgerontologie und Lebenslauforschung betonte die Bedeutung der individuellen Lebenslaufplanung und der Erwartungen und Erfahrungen der jeweiligen Generation bei der Übergangsplanung.

Eine österreichische Studie aus Tirol weist darauf hin, dass Menschen heute im Durchschnitt um zwei Jahre früher in Pension gehen, als sie es tatsächlich selber wünschen. Eine amerikanische Studie zeigt jedoch auch, dass heutzutage Jüngere früher mit der Planung des Ruhestandes beginnen. – Mit der Folge, dass sie sich auch tatsächlich früher aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

In etwa zehn Jahren wird die Bevölkerungsgruppe der über 45-Jährigen das Berufsleben in einer Weise prägen, wie wir es uns heute noch kaum vorstellen können. Altersdiskriminierung und das traditionelle Modell des Übergangs von 100% Arbeit in 100% Ruhestand werden diesem demografischen Wandel in keiner Weise gerecht. Die Herausforderung der nächsten Jahrzehnte ist es, eine neue Kultur zu entfalten, in der Altersunterschiede als Bereicherung gesehen und die Stärken der reifen Menschen in Arbeit und gesellschaftlichem Leben erkannt und gefördert werden.

Curriculum für Pensionsvorbereitung

In etlichen Nachbarländern Österreichs sind betriebliche Begleitmaßnahmen für den Übergang in den Ruhestand schon gang und gäbe. Auch den U.S.A. kann durchaus eine Vorbildwirkung zugestanden werden. Dort wird die Pensionierung von langer Hand vorbereitet.

In Österreich wurde die Bedeutsamkeit dieses Themas lange Zeit ignoriert. „Als wir Anfang der 90er Jahren eine Studie zu diesem Thema publizieren wollten, war das nicht möglich. Das öffentli-

che Bewusstsein für die Thematik war einfach zu schwach ausgeprägt“, sagte Dipl.-Physiker Heinz Blaumeiser der Firma „Alter und Planung“.

Langsam, von der Öffentlichkeit weitgehend unbemerkt, kommt jedoch auch in Österreich Leben ins Thema. So verwies Sozialminister Mag. Herbert Haupt in seinen Ausführungen darauf, dass im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz ein interdisziplinäres Team mit der Erarbeitung eines Curriculums zur Pensionsvorbereitung beauftragt wurde.

Die Qualität des Arbeitsplatzes beeinflusst den Ruhestand

Die Lebensqualität in der 3. Phase hängt einerseits mit einem gelungenen Übergang zusammen, andererseits damit, ob Arbeitsplätze alter(n)sgerecht sind. „Wenn dies nicht der Fall ist, dann ist die 3. Lebensphase beeinträchtigt. Menschen, deren Arbeitsplätze alter(n)sgerecht gestaltet waren, leben erfüllter und länger“, sagte Dr. Irene Kloimüller vom Institut für betriebliche Gesundheitsförderung. Alter(n)s- bzw. generationengerechte Arbeitsplätze seien wichtig, weil sonst Über- bzw. Unterforderung drohe: Auf körperlicher Ebene werden ältere ArbeitnehmerInnen meist überfordert, da sie das Gleiche tun müssen wie ihre 20-jährigen KollegInnen. Auf geistiger Ebene sei oft eine Unterforderung zu beobachten. „Wenn sich für älter werdende ArbeitnehmerInnen keine neuen Perspektiven und Herausforderungen anbieten, dann entwickeln sie ab ca. 45 Jahren ein negatives, destruktives Bild übers Älterwerden.“ Die Konsequenzen: Die Betroffenen denken frühzeitig an den Ruhestand und ziehen sich, wie bereits erwähnt, wirklich frühzeitig aus dem Berufsleben zurück oder werden krank.

„Die österreichische Sozialpolitik hat Jahrzehntlang vergessen, die Auswirkungen der Arbeitswelt auf die 3. Lebensphase zu berücksichtigen“, räumte Sozialminister Mag. Haupt offen ein. Mit der Einführung des Österreich-Wettbewerbs „Reifeprüfung 2004“ sollen von jetzt an Betriebe dazu angeregt werden, innerbetriebliche Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen zu setzen. Auch dem lebenslangen Lernen werde verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt.

„Erfahrung ist hinderlich und förderlich – je nach Arbeitsbereich“

Dass Ältere in der Arbeitswelt heute verstärkt als „Problem“ und Erfahrungen nicht immer als Vorteil, sondern eher als „Defizit“ wahrgenommen werden, hängt zum Einen mit den technischen Entwicklungen der Wissensgesellschaft zusammen. Laut Mag. Manfred Krenn von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt spielt aber auch der allgemeine Trend zur „Vermarktlichung“ der inneren Beziehungen in Unternehmen eine zentrale Rolle. Dies führe zu einer enormen Leistungsintensivierung in allen Bereichen und stehe langfristiger Personalplanung und vorausschauender, altersgerechter Gestaltung prinzipiell entgegen: „In diesem Zusammenhang wird da auch von einer ständigen Veränderung geredet, von einer ständigen Innovation. Erfahrung wird von einem wertvollen Gut, das Kontinuität repräsentiert, zu einem Defizit. Worauf es jetzt ankommt, ist, das Verlernen zu lernen. Und wenn man das Verlernen lernen soll, ist Erfahrung hinderlich. Und damit wird auch Alter zunehmend zu einem Problem in der Arbeitswelt. Was ältere MitarbeiterInnen aber auszeichnet, ist Erfahrung im Umgang komplexen Arbeitsabläufen und schwierigen Kunden.“

Im Widerspruch mit der häufigen Einschätzung, dass Technik unsere Arbeitswelt zunehmend entlastet, muss festgestellt werden, dass es in unserer vielfältigen Arbeitswelt auch sehr belastungsintensive Tätigkeitsbereiche gibt, in denen die Arbeit nicht bis zum regulären Pensionsantrittsalter auszuüben ist: „Die Arbeitsprozesse haben sich beschleunigt, sind kurzfristiger geworden, die Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen unterliegen ständigen Veränderungen“, so Mag. Krenn.

Besonders gefördert müssen jene bildungsungewohnten MitarbeiterInnen werden, die über lange Zeiten einseitig belastende einfach strukturierte Tätigkeiten ausgeführt haben. Mag. Krenn: „Wir müssen einfach anerkennen, dass das Schlagwort vom lebenslangen Lernen von solchen Men-

schen als gefährliche Drohung erlebt wird, hier gilt es besonders behutsame Programme zu entwickeln“.

Ältere MigrantInnen

Noch liegt der Anteil der über 60 - jährigen MigrantInnen mit 7% deutlich unter dem Vergleichswert der InländerInnen (22,4%). In den nächsten Jahren kommen jedoch immer mehr ältere Zuwanderer/Innen ins Pensionsalter, und zwar jene, die in den 60 – Jahren bis Mitte der 70er Jahre zugezogen sind. „Österreich ist für viele MigrantInnen zu einer zweiten Heimat geworden, in welchem sie nun auch ihren Lebensabend verbringen werden. „Für Politik, Wirtschaft und auch für viele MigrantInnen selbst steht an, sich mit der ‚Rückkehrillusion‘ auseinander zu setzen. Margit Grilz-Wolf: „Ältere MigrantInnen erleben oft eine zweifache Stigmatisierung: als alte Menschen mit den Problemen der nachberuflichen Lebensphase und als ethnische Diskriminierung von Fremden“.

Zukunftsgeschichten

Walter Gindl ist 61 Jahre, arbeitet seit 43 Jahren im Schichtbetrieb, ist geschieden und hat erwachsene Kinder. Welche Vorstellungen und Möglichkeiten hat er, welche Unterstützungen braucht er, welche Modelle sind denkbar?

Im Dialog zwischen Forschung und Praxis wurden dieser und andere prototypische Fälle bearbeitet – z.B. von Peter Ortner, einem 58-jährigen Lehrer, Vesna Kovic, einer 55-jährigen atypisch Beschäftigten und Ingrid Schwarz, einer 41-jährigen Pflegehelferin.

Angebote für den Übergang in den Ruhestand müssen den speziellen Lebenslagen und Lebenswelten der Betroffenen entsprechen.

Anforderungen an generationengerechte Arbeitsplätze

Übereinstimmend wurden folgende Anforderungen an generationengerechte Arbeitsplätze formuliert:

- Analyse des Leistungs- und Kompetenzpotentials
- Einbezug aller MitarbeiterInnen in die Unternehmenszukunft, unabhängig vom Alter
- Anerkennung und Respekt für die jeweiligen Fähigkeiten und Kenntnisse
- Selbstgestaltung bei den Arbeitsanforderungen
- Reduzierung des Arbeits- und Belastungsdrucks
- systematischer Belastungswechsel, Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz
- Kompetenzförderung im Sinne „lebensbegleitenden Lernens“
- Veränderungsmöglichkeiten in jedem Lebensalter
- Klarheit der Arbeitsanforderungen
- Arbeitszeitreformen
- Entwicklung und Einsatz altersadäquater Lehr- und Lernformen
- Schaffung neuer Einsatzmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen

Schlussfolgerungen:

Eine humane Arbeitswelt ist herausgefordert, die Themen „Frühpensionierungen“ und „Invalidisierungen“ aufzugreifen und die gesellschaftliche Integration älterer Menschen zu fördern – einerseits durch entsprechende Maßnahmen im Erwerbsleben, andererseits durch Schaffung neuer Rahmenbedingungen für freiwilliges gesellschaftliches Engagement im Ruhestand.

Von einer generellen Abnahme der Leistungsfähigkeit älterer Menschen kann keine Rede sein. Erfahrungswissen, Fähigkeiten im Umgang mit komplexen Anforderungen und soziale Kompetenzen nehmen mit dem Alter zu, nur die körperliche Belastbarkeit sinkt.

Wenn Arbeitsplätze den Bedürfnissen der älteren ArbeitnehmerInnen entsprechen und sie beim Übergang in den Ruhestand betrieblich begleitet werden, verläuft die 3. Lebensphase erfülltter und werden Leistungen besser. Es geht um alternsgerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsrollen.

Pensionierung löst zwar global keine Befindensverschlechterung aus, aber der Verlust von gesellschaftlicher Anerkennung und Status wird als gravierend erlebt. Besonders aktiven, nach außen gerichteten Menschen gelingt der Übergang deshalb besonders schwer.

Es geht daher nicht nur um berufliche Arbeit, sondern auch um gesellschaftliche Tätigkeit im Sinne freiwilligen Engagements. Bezüglich eines breiten und vielfältigen Angebots an individuellen Pensionsvorbereitungen ist Österreich noch vergleichsweise entwicklungsfähig.

Die zentrale Strategie kann nicht die möglichst frühzeitige Ausgliederung älterer ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben sein, sondern ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Es geht nicht um die Verhinderung von Frühpension, sondern um Förderung eines erfüllten und produktiven Lebens.

Zukünftig geht es vermehrt um Strategien zur Integration älterer MigrantInnen, deren Übergang in den Ruhestand durch das Ausscheiden aus dem Beruf und durch ihr kulturelles Fremdsein doppelt belastet ist.

Lebenslanges Lernen darf kein Schlagwort und auch keine Drohung sein, sondern es geht um Qualifizierungsformen, die am Erfahrungswissen der Menschen ansetzen.