

Altern in der Arbeitsgesellschaft

FLORIAN BLANK, KARIN SCHULZE BUSCHOFF

Die aktuellen und künftigen Lebens- und Arbeitsbedingungen älterer Menschen wandeln sich. Das betrifft die Phase des Rentenbezugs ebenso wie den Übergang in diesen – oft noch als Ruhestand bezeichneten und empfundenen – Lebensabschnitt; es betrifft aber auch die letzten Jahre des Erwerbslebens. Die zu beobachtenden Veränderungen folgen zum einen allgemeineren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen, zum anderen sind sie teilweise auch direkt auf politische Entscheidungen zurückzuführen. Relevante Stichworte in diesem Zusammenhang sind: veränderte und zunehmend prekäre Erwerbsverläufe, sich wandelnde Familienstrukturen, demografische Verschiebungen, das Leitbild eines aktiven Alterns und auch eine steigende Lebenserwartung bei – in manchen Bevölkerungsgruppen – auch besserer Gesundheit als in früheren Generationen. Durch politische Entscheidungen wiederum wurde wiederholt direkt in die materiellen Lebensbedingungen Älterer eingegriffen, indem sich die Bedingungen für den Bezug von Altersrenten änderten und häufig verschlechterten. Beispiele hierfür sind unter anderem die Senkung des Leistungsniveaus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), der Aufbau des „Drei-Säulen-Modells“ aus GRV, betrieblicher und privater Altersvorsorge und die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung („Rente mit 67“).

Was vor diesem Hintergrund „Altern in der Arbeitsgesellschaft“ bedeutet, ist das Thema dieses Schwerpunkttheftes, das insbesondere die Themenkomplexe „Altern“, „soziale Sicherung“ und „Erwerbstätigkeit“ in den Mittelpunkt rückt. Die gemeinsame Behandlung dieser Aspekte erscheint aus mehreren Gründen notwendig: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zunehmend gefordert, länger im Erwerbsleben zu stehen. Die Arbeitgeber, Personalverantwortlichen und Interessenvertretungen sind gehalten, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Und außerdem: Die (steigende) Altersgrenze der Rentenversicherung zu erreichen, bedeutet nicht unbedingt das Ende jedweder Form von Arbeit. Während einige Menschen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeit haben und nutzen, ist für andere die Arbeit nach dem Renteneintritt eine schiere ökonomische Notwendigkeit. In den ungleichen Lebenslagen in der (vermeintlichen) Ruhestandsphase schreiben sich soziale Ungleichheiten aus dem „Leben vor der Rente“ fort, denn schließlich sind in Deutschland die Leistungen der Rentenversicherung im Alter stark von der Erwerbsbiografie und dem in dieser Phase erzielten Einkommens- und Sicherungsniveau geprägt. Die Rente und auch das „Drei-Säulen-Modell“ wirken als Spiegel des Erwerbslebens.

Die Beiträge dieses Heftes behandeln noch ungelöste Probleme des Alterns im und nach dem Erwerbsleben: Wie können angemessene Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer umgesetzt werden? Welche tariflichen Regelungen bieten sich an, welche rechtlichen Vorschriften sind mit Blick auf Altersdiskriminierung zu beachten? Sie zeigen, dass mit dem Bezug einer Rente der Zusammenhang zwischen Lebenslage und Arbeit nicht aufgehoben wird – genauso wenig, wie das Erreichen des verdienten

(das heißt gerade auch: erarbeiteten) Ruhestandes mit Inaktivität gleichzusetzen ist.

Deutlich wird in der Gesamtschau der Beiträge zweierlei: Erstens die Vielfalt der Lebensläufe und Lebenslagen, Handlungsmöglichkeiten und Vorstellungen, die sich hinter Begriffen wie dem „Alter“, den „älteren Arbeitnehmerinnen“ oder den „Rentnern“ verbergen. Es ist eine enorme Herausforderung für die Sozialpolitik, dieser Pluralität gerecht zu werden und zu verhindern, dass Ausdifferenzierung nicht auch in soziale Ungleichheit umschlägt. Was die Alterssicherung angeht, besteht hier dringender Handlungsbedarf: Denn unter den gegebenen Umständen ist eine zunehmende materielle Ungleichheit im Alter mehr als wahrscheinlich – bis hin zur Wiederkehr der Altersarmut. Zweitens zeigen die Artikel, dass Politik für die Gestaltung des Alters eine zentrale Rolle spielt. Das betrifft die öffentliche Sozialpolitik genauso wie die Politik der Sozialpartner und Betriebsparteien. Mit Blick auf die materiellen Lebensbedingungen älterer Menschen ist aus unserer Sicht die Rückbesinnung auf das staatliche System der Altersvorsorge und dessen Stärkung geboten. Die private Vorsorge hat viele Hoffnungen enttäuscht; auch in der betrieblichen Alterssicherung sind – trotz der Bemühungen der Tarifparteien – Lücken festzustellen. Beziüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nun sorgfältig zu prüfen, inwieweit bisherige Erfahrungen und daraus resultierende Handlungsbedarfe mit tariflichen und betrieblichen Regelungen flächendeckend umgesetzt werden können und wo gegebenenfalls die staatliche Politik gefordert ist, die Tarifparteien zu unterstützen und Arbeitnehmerrechte durchzusetzen.

Wir hoffen, dass dieses Schwerpunkttheft Anregungen für das Nachdenken über die politische Gestaltung des Alters in seinen vielen Facetten gibt – nicht zuletzt im Wahljahr 2013.

KONZEPT UND KOORDINATION DES SCHWERPUNKTHEFTES

FLORIAN BLANK, Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkt: Sozialpolitik.

@ florian-blank@boeckler.de

KARIN SCHULZE BUSCHOFF, PD Dr., ist Wissenschaftlerin im WSI und Privatdozentin an der FU Berlin. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in europäisch vergleichender Perspektive.

@ karin-schulze-buschoff@boeckler.de