

**«Der Verkauf der Ware Arbeitskraft wird im 21. Jahrhundert genauso aussichtsreich sein wie im 20. Jahrhundert der Verkauf von Postkutschen.»**

Robert Kurz (1943 – 2012), Philosoph, 1999



# Arbeit im Alter – unentbehrlicher denn je

Ältere Frauen und Männer sind heute im Erwerbsleben stärker eingebunden als jede Generation vor ihnen. Gleichzeitig engagieren sie sich stark für ihre pflegebedürftigen Eltern, die Enkelkinder und in der Freiwilligenarbeit. Und mit der Pensionierung ist noch lange nicht Schluss.

Von Pasqualina Perrig-Chiello

Die Debatte über Arbeit im Alter ist voller Widersprüche: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden entweder als unentbehrliche Fachkräfte mit grossem Erfahrungswissen gepriesen – oder aber als Problemgruppe identifiziert, die wenig flexibel, eingeschränkt leistungsfähig und nicht innovativ sei. Diese gesellschaftliche Ambivalenz schwenkt häufig in unverhohlenen negative Vorurteile über, wenn es um die bereits Pensionierten («die Alten») geht. Sie werden gerne als unproduktive und gesellschaftlich wenig nützliche Wesen angesehen, die es sich auf Kosten der Jungen gut gehen lassen. Dieser Beitrag will nicht gängige Polemiken schüren, sondern auf der Basis empirischer Kenntnisse informieren und sensibilisieren.

Unkenntnis der Tatsachen ist nämlich der Motor für viele Vorurteile und Konflikte. Deshalb ist Wissen gefragt, das die neuen komplexen gesellschaftlichen Bedingungen und die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt, die sich je nach Alter und Generation unterscheiden können. Denn: Arbeit ist nicht gleich Arbeit und Alter nicht gleich Alter. Arbeit bedeutet mehr als Erwerbsarbeit und «das Alter» umfasst mehrere Jahrzehnte – entsprechend sind «die Alten» eine extrem heterogene Gruppe.

## **Vorurteile gegen «Alte» können den Job kosten**

Die Schweiz hat eine der europaweit höchsten Erwerbstätigenquoten bei den 55- bis 64-Jährigen. Diese älteren Arbeitnehmenden gehören der Babyboom-Generation an. Sie stehen bezüglich Bildung, Gesundheit und beruflicher Qualifikation bedeutend besser da als jede Generation zuvor. Ihnen ist es zu verdanken, dass die Arbeitsmarktbeteiligung dieses Alterssegments stark gestiegen ist. Ins Gewicht fällt insbesondere die vermehrte Erwerbsarbeit der Frauen, die sich seit 1991 von rund 40 Prozent auf heute 70 Prozent erhöht hat. Angesichts der alternden Bevölkerung, tiefer Geburtenraten und einer abnehmenden Zuwanderung qualifizierter

Fachkräfte ist diese erhöhte Erwerbsbeteiligung sehr willkommen, trägt sie doch auch zur Finanzierung der Sozialwerke bei. Dem steht allerdings gegenüber, dass ältere Personen zwar seltener von Entlassungen betroffen sind als jüngere, jedoch – sind sie einmal arbeitslos – bedeutend weniger Chancen haben, eine neue Arbeit zu finden. Gründe sind zum einen der rasche technologische Wandel, mit dem viele ältere Arbeitnehmende nicht Schritt halten können, zum anderen aber auch negative Vorurteile bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass in den Betrieben die notwendigen Strategien für eine Zusammenarbeit über alle Generationen hinweg weitgehend fehlen. Unter dem Begriff «Demografie-Management» wird zwar immer wieder betont, dass ein guter Altersmix in Betrieben angestrebt werden sollte, da jede Generation ihre spezifischen Stärken einbringt und so wertvolle Synergien entstehen. Die Zahlen zur Frühverrentung und zur Langzeitarbeitslosigkeit sprechen jedoch eine andere Sprache.

## **Fachkräfteinitiative hat blinde Flecken**

Diese gemischte Bilanz gab den Ausschlag für die Lancierung einer Fachkräfteinitiative durch den Bundesrat im Jahr 2011. Der Schwerpunkt dieser Initiative wird auf Massnahmen gelegt, die die Produktivität steigern und die Verwendung bislang ungenutzter Arbeitskräftepotenziale fördern soll. Eines der vier anvisierten Handlungsfelder betrifft die Thematik Alter und Arbeit. Mit «Arbeit 50+» will man vor allem einen längeren Verbleib im Berufsleben erwirken. Der Erfolg dieser Initiative hängt allerdings davon ab, ob Ungleichheiten insbesondere aufgrund von Bildung und Geschlecht berücksichtigt und überwunden werden können.

Zunächst zur Ungleichheit bezüglich Bildung: Mit zunehmendem Alter nimmt die Arbeitsfähigkeit und Produktivität im

Mittel erwiesenermassen zwar ab, gleichzeitig wird die Streuung grösser. Im Viertel mit der geringsten Arbeitsfähigkeit und Produktivität befinden sich vor allem Personen mit tiefer Bildung, die vom schnellen Technologiewandel überrollt wurden und die psychisch und körperlich vermehrt belastet sind. Weiterbildung wäre eine wichtige Massnahme, um diese Unterschiede zu minimieren, aber gerade hier zeigt sich eine grosse Ungleichheit, kommen doch Arbeitnehmende mit Hochschulabschluss sieben Mal häufiger in den Genuss von Weiterbildung als Leute mit einem tieferen Abschluss.

## **Vereinbarkeitskonflikte für Frauen ab 55 Jahren**

Die Ungleichheit aufgrund von Geschlecht wird im Gegensatz zum Faktor Bildung kaum thematisiert. Die grosse Mehrheit der Nichterwerbstätigen im Alter von 55 bis 65 Jahren sind Frauen. Diese Frauen stehen häufig im Spannungsfeld traditioneller Lebensformen (Familienarbeit) und neuer weiblicher Lebensentwürfe (vermehrte Berufsorientierung). Dies geht meistens mit familial-beruflichen Vereinbarkeitskonflikten einher: Einerseits ist da der Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg oder Aufstockung des Arbeitspensums, andererseits sind da die Erwartungen seitens hilfsbedürftiger betagter Eltern und erwachsener Kinder nach Solidarität. Erwartet wird etwa Unterstützung bei der Betreuung von Enkelkindern. So beträgt das Durchschnittsalter einer Frau bei der Geburt ihres ersten Enkelkinds in der Schweiz 53 Jahre.

## **Kein Wort über Care-Arbeit von 1,2 Milliarden Stunden**

Verschärft wird das Problem durch mangelnde Infrastrukturen, etwa Entlastungsangebote für pflegende Angehörige, familienergänzende Kleinkinderbetreuungsstätten, aber auch durch ungenügende Flexibilität in Unternehmen (etwa hinsichtlich Arbeitszeit und -ort). Frauen dieser Altersgruppe leisten einen bedeutenden Teil

unbezahlter Care-Arbeit. Diese rund 1,2 Milliarden Stunden jährlich werden als «hidden economy» öffentlich kaum wahrgenommen, sind aber für die soziale Wohlfahrt unentbehrlich. Umso erstaunlicher ist es, dass im Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO mit dem Titel «Indikatoren älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt – 2017» das Wort Familie nicht vorkommt und das Gender-Problem nicht einmal ansatzweise thematisiert wird.

Damit ältere Mitarbeitende – Männer wie Frauen – im Arbeitsmarkt besser integriert werden und eine stärkere Rolle spielen als bisher, sind nicht nur vermehrte Bildungsanreize notwendig, sondern auch neue politische, betriebliche, soziale und steuerliche Rahmenbedingungen.

### **Pfade in die Pensionierung werden vielfältiger**

Die Zukunftsperspektive für jene, die gegenwärtig ins Pensionsalter kommen, ist ein langer Ruhestand. So kann eine 60-jährige Frau mit gut einem Vierteljahrhundert verbleibender Lebenszeit rechnen. Diese zum Ruhestand Bestimmten werden in Bälde einen Drittel der Bevölkerung ausmachen. Ein Drittel, das immer weniger «ruhig gestellt» werden will und lineare Lebens- und Berufsverlaufsvorstellungen genauso in Frage stellt wie starre sozialpolitische Regelungen etwa zum Übergang in die Pensionierung. Die Pluralität von Berufs- und Familienbiographien, welche die Babyboomer während der mittleren Jahre lebten, zeigt sich auch beim Übergang in den Ruhestand. Die «Normalpensionierung» wird immer weniger häufig, stattdessen gestaltet sich der Übergang vom Berufsleben in die Pensionierung vielfältiger: Teil-, Früh-, Normalpensionierung, keine Pensionierung – je nach persönlichen,

beruflichen, betrieblichen und wirtschaftlichen Umständen. Gemäss eigenen Untersuchungen sind die folgenden Modelle zur Gestaltung des nachberuflichen Lebens verbreitet:

- **Weitermachen:** Ein gutes Fünftel der 64- bis 74-Jährigen in der Schweiz ging 2016 einer Erwerbstätigkeit nach – mit dieser Erwerbsquote ist die Schweiz zusammen mit Norwegen europaweit führend. Bei diesen Erwerbstätigen handelt es sich vornehmlich um Leute, die eine bessere Bildung oder einen höheren sozialen Status haben und/oder vor der Pensionierung beruflich selbständig waren.
- **Nachberufliches Engagement:** Politisch und sozial engagierte Leute setzen ihre Kompetenzen nach der Pensionierung für soziale Aufgaben ein (beispielsweise Freiwilligenarbeit).
- **Befreiung:** Die Leute, die froh sind, dass ihr Berufsleben zu Ende geht – sei es aufgrund körperlicher und psychischer Probleme, sei es aufgrund verlorener Motivation.
- **Nachholen:** Hier handelt es sich um eine Gruppe von Pensionierten, die aufgrund ihres beruflichen Engagements Vieles zurückstecken musste, das nun nachgeholt wird.

### **Produktives Alter**

Aufgrund der längeren Lebenserwartung in guter Gesundheit sind ältere Menschen weit jenseits der Pensionierung eine gesellschaftlich wichtige soziale und wirtschaftliche Ressource. Forschungsarbeiten zeigen deutlich, dass die Babyboomer nicht nur die eigenen Bedürfnisse wie Reisen, Vergnügen oder Wellness im Visier haben, wie häufig angenommen wird. Sie tragen in bedeutendem Mass für das Allgemeinwohl bei, sei es in der Familie durch Angehörigen-

pflege oder Enkelkinderbetreuung, sei es auf gesellschaftlicher Ebene in Form von Freiwilligenarbeit. So sind die 65- bis 75-Jährigen gemäss Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016 die grösste Gruppe der informell Freiwilligen. Die meisten Frauen und Männer dieser Altersgruppe wollen ihr Rentenalter nicht einfach absitzen, sondern es sinnvoll nutzen und ihr Wissen laufend erweitern. Dies widerspiegelt sich unter anderem in der Nutzung moderner Technologien. Betrug gemäss Bundesamt für Statistik im Jahr 2000 die Internetnutzung der 60- bis 69-Jährigen noch 9 Prozent, so erhöhte sich diese 2017 auf 77 Prozent (Durchschnittsbevölkerung: 89 Prozent). Aber auch die boomenden Besucherzahlen von Seniorenuniversitäten und anderen Fortbildungsinstitutionen belegen diesen Trend.

Der Mehrheit der Babyboomer scheint klar zu sein, dass Aktivitäten und lebenslange Bildung entscheidend sind für ein gutes Altern – vor allem aber auch Werte wie familialer und gesellschaftlicher Zusammenhalt und Solidarität. Dazu braucht es allerdings auch entsprechende politische, soziale und betriebliche Rahmenbedingungen. Was vor allem aber Not tut, ist eine gesellschaftliche Neubewertung des Alters. Es geht darum, jegliche Formen der Diskriminierung aufgrund des Alters zu verhindern. Im Grunde lenkt diese bloss von sozialen Problemen ab. Letztlich geht es um die Anerkennung älterer Menschen und ihrer Arbeit – bezahlter wie unbezahlter – als jene wertvolle soziale und gesellschaftliche Ressource, die sie in der Tat nun mal sind.

**Kontakt:** Prof. em. Dr. Pasqualina Perrig-Chiello, Institut für Psychologie, Präsidentin Seniorenuniversität Bern, [pasqualina.perrigchiello@psy.unibe.ch](mailto:pasqualina.perrigchiello@psy.unibe.ch)

# «Die Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen.»

Schweizerischer Gewerkschaftsbund, 2017

