SCHLUSSBEMERKUNG

Die Situation Älterer am Arbeitsmarkt ist von einer tiefen Spaltung zwischen Arbeitern und Angestellten geprägt: Während ältere Angestellte in der Mehrheit optimistisch oder zumindest mit einer stabilen Erwartungshaltung in die Zukunft blicken, dominiert bei ArbeiterInnen eine eher resignative Grundhaltung. Sie kommen zwischen die Mühlsteine einer Arbeitsintensivierung, mit entsprechenden Auswirkungen auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit, und dem (Lohn-)Kostendruck durch Subunternehmen und Leiharbeit. Besonders problematisch ist die Situation dort, wo es durch die zunehmende Automatisierung zu einer Ausdünnung von Tätigkeitsinhalten gekommen ist, wodurch Ältere leicht durch jüngere und/oder billigere Arbeitskräfte ersetzbar werden. Umgekehrt kann der technologische Wandel aber auch dazu führen, dass Älteren weniger zugetraut wird.

Das Spektrum den Gegenmaßnahmen umfasst eine breite Palette von Qualifizierung und Gesundheitsförderung über „horizontalen Karrieremöglichkeiten" bis hin zu anderen Arbeitszeit- und Schichtmodellen. Problem ist allerdings, dass daran Einkommensbestandteile (Schichtzulagen...) gekoppelt sind, weshalb arbeitsmarkt- und gesundheitspolitisch wünschenswerte Maßnahmen bei den Betroffenen oft nicht auf die gewünschte Resonanz stoßen.

Kann die Situation älterer ArbeiterInnen generell, wenn auch in unterschiedlichen Facetten, als problematisch angesehen werden, so ergibt sich bei Angestellten ein differenzierteres Bild. Sie haben dort eine gefestigte Position, wo aufgrund der Besonderheiten der Branche nicht nur Qualifikation sondern auch Erfahrung etwas zählen (Bauwesen, Gesundheitswesen, Pharmabranche). Und sie werden dort immer stärker an den Rand gedrängt, wo der rasche technologische Wandel die „unverbildeten", gut ausgebildeten Jungen bevorzugt (Elektrotechnik/Elektronik).

Bei Angestellten muss es vor allem darum gehen, über lebensbegleitende Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen ihre „employability" à jour zu halten und die Leistungsfähigkeit dadurch nachhaltig zu gewährleisten, dass Arbeitsanforderungen und persönliche Ressourcen in Balance gehalten werden. Geänderte Arbeitszeitmodelle, andere Arbeitsorganisationsformen und eine gezielte Auseinandersetzung mit Stress können dazu beitragen.

Klar gemacht haben die Betriebserhebungen, dass die Anforderungen und Belastungen älterer ArbeitnehmerInnen zu unterschiedlich sind, als dass ihnen mit einem „one and only way" beizukommen wäre. Es braucht Maßnahmen, die sich aus einem Mix in den Dimensionen Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Qualifikation, Entlohnung usw. zusammensetzen müssen und über Pilotprojekte betriebsspezifisch zu entwickeln wären. So könnten best practice Beispiele geschaffen werden, die von anderen Betrieben hinsichtlich Transfermöglichkeiten überprüft und erprobt werden könnten. Einige best practice Beispiele lassen sich bereits in Österreich und in Europa finden (z.B. auf der homepage www.arbeitundalter.at), die darlegen, dass der demografische Umbau in Unternehmen offensiv genutzt und in erfolgreiche Strategien umgesetzt werden kann. Damit wäre auch ein wichtiger Schritt in die Richtung des finnischen Erfolgsmodells getan: Ein Schritt zu einem betriebsbezogenen Altersmanagement.