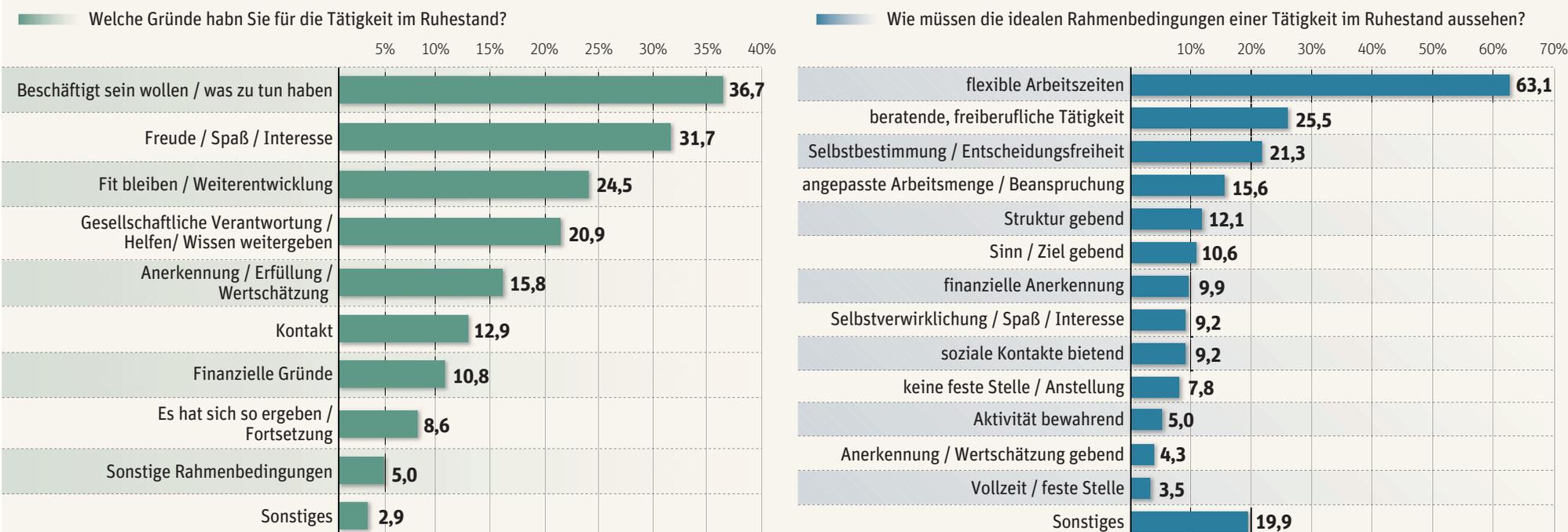


## Wann Arbeit im Alter Spaß macht und was es dazu braucht: Gebraucht werden, aber mit großer zeitlicher Flexibilität



Quelle: Deller und Maxin (2008), n = 139

DER STANDARD

# Länger arbeiten: Wollen, können, dürfen, müssen?

Arbeiten in höherem Alter kann erfüllend sein. Allerdings nicht unter allen Bedingungen. Was im System, in den Unternehmen und im „mindset“ die Hürden sind, dagegen ficht die Plattform seniors4success.

Karin Bauer

In Österreich ist das Thema – mittlerweile Imperativ – „Länger arbeiten“ besonders aufgeladen und schwierig. Von den Pensionsregelungen (Zuverdienstgrenze) über das Anciennitätsprinzip bei

der Entlohnung, der mangelnden Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -möglichkeiten bis zu den Altersstereotypen. Mit seiner Plattform [www.seniors4success.at](http://www.seniors4success.at) arbeitet Leopold Stieger, einst Pionier der Personalentwicklung, seit mittlerweile sieben Jahren

gegen die manifesten und atmosphärischen Hürden auf dem Weg zu längerem, altersgerechtem Arbeiten auf individueller, politischer wie auf Firmenseite. Zentraler Ansatzpunkt ist für ihn der enorme Verlust an Potenzial für Unternehmen, aber auch der oft lebenssinnraubende plötzliche Fall ins Out mit Ende Fünfzig.

Die Rahmenargumentation ist die demografische Kurve und ihre daraus abgeleiteten Konsequenzen, etwa dass 2030 rund zwei Erwerbstätige einen Pensionisten „erhalten“ müssen, wenn sich sonst nichts ändert. Inhaltlich argumentieren die seniors4success in acht Thesen inklusive Forderungen:

- **Radikale und nachhaltige Neugestaltung des Pensionssystems** Anreize schaffen mithilfe eines Bonus-Malus-Systems, Privilegien abschaffen, Frühpensionierungen durch altersgerechte Weiterarbeit einschränken. Dazu das Pensionsalter von Männern und Frauen angleichen und vereinheitlichen.
- **Alters- und lebensphasengerechte Entlohnung** Arbeitsleistung statt Alter honorieren und das Anciennitätsprinzip abschaffen. Dazu auch der Appell an Unternehmen, Voraussetzungen zu schaffen, dass Wissen, Erfahrung und

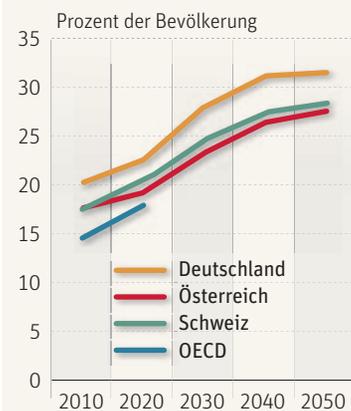
Potenzial Älterer nicht verlorengeht. Mit im Paket die Forderung nach besserer Förderung lebenslangen Lernens und einer strukturierten Sensibilisierung der Menschen vor Pensionsantritt. Denn, so Stieger, dass Arbeit „Hölle“ und Pension „Himmel“ sei, erweise sich sehr oft als Illusion.

Ein Gutteil der rüstigen Älteren, ist Stieger überzeugt, möchte gerne länger arbeiten – wenn die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet sind. Und dazu gebe es aussagekräftige Studien (siehe Grafik). Den Forschungs-

arbeiten von Jürgen Deller (Institut für Strategisches Personalmanagement, Uni Lüneburg) zufolge wollen konkret etwa 47 Prozent der 55- bis 64-Jährigen auch nach ihrem Renteneintritt noch erwerbstätig sein. Dies zwischen zehn und 24 Stunden pro Woche. Je kleiner die Firma, desto höher die Bereitschaft, unter solchen Bedingungen zu bleiben.

Wenig Freude mit solchen Vorschlägen haben im Job körperlich stark belastete und Menschen, die ihre Arbeit als sehr monoton empfinden.

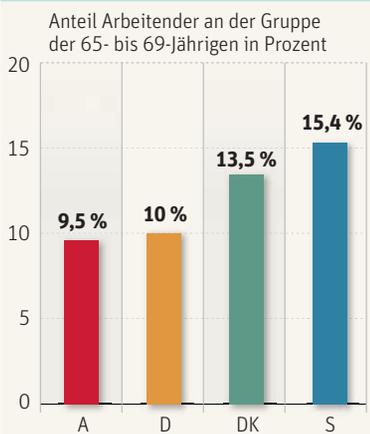
### Anteil der 65-Jährigen



Quelle: OECD

DER STANDARD

### Skandinavien führt



Quelle: Eurofound

DER STANDARD

### WISSEN

## Druck für Verbleib steigt

Der Gang in die Frühpension ist ab 2013 erschwert. Die Korridor-pension, Nachfolgerin der klassischen Frühpension, behält zwar das Antrittsalter 62, allerdings müssen statt wie bisher 37,5 künftig 40 Versicherungsjahre vorgewiesen werden.

Der Übergang erfolgt ab 2013 in Halbjahresschritten bis ins Jahr 2017. Der jährliche Ab-

schlag steigt von 4,2 auf 5,1 Prozent. Für Frauen wird die Korridor-pension erst relevant, wenn ihr Antrittsalter ab 2024 von 60 schrittweise in Richtung 65 angehoben wird. Die schon beschlossene große Reform der Invaliditätspensionen mit der Abschaffung für unter 50-Jährige und Einführung eines Rehabilitationsgeldes tritt erst 2014 in Kraft.