



Arbeiten bis 67 – für viele Arbeitnehmer ein Alptraum, für die Betriebe aber eine Chance, ihr Wissen und ihre Erfahrung zu nutzen ▶ Seiten 4 bis 5

Arbeits(un)fähig bis ins Alter

REFORM: Die Erhöhung des Rentenalters bereitet vielen Arbeitskräften Sorgen – Age Management immer wichtiger

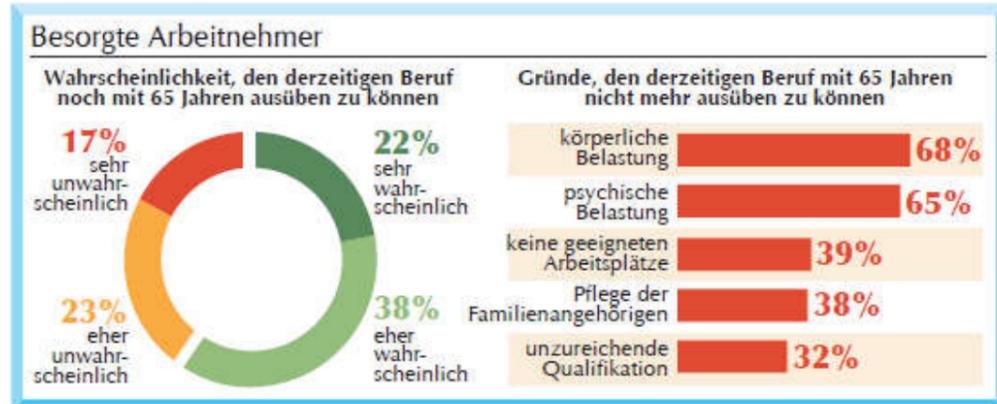
VON MARIA CRISTINA DEPAOLI

Gute 20 Jahre steht die Reform des Rentensystems schon auf der Agenda der italienischen Regierungen – um den Rentenbeginn zu verzögern und die Ausgaben zu senken. Im Schatten der Wirtschafts- und Finanzkrise wurden 2011 die Zugangsvoraussetzungen zur Rente quasi über Nacht drastisch verschärft. Eine Entwicklung, mit der viele Arbeitnehmer (aber auch viele Unternehmen) nur schwer zurecht kommen.

„Wer kann sich vorstellen, mit 68 Jahren immer noch denselben Job zu machen?“ Eine simple Frage, auf die Unternehmensberater Manfred Andergassen sehr unterschiedliche Antworten erhält. „Spreche ich mit Landwirten, halten viele die Hand hoch, in einem Betrieb sind es hingegen nur die Wenigsten.“

Was der Geschäftsführer des Bozner **vival.institute** aus Erfahrung weiß, hat das **Arbeitsförderungsinstitut (AFI)** nun statistisch erfasst. Laut dem jüngsten **AFI-Barometer zum Thema Arbeitsqualität** ist es für 40 Prozent der Südtiroler sehr beziehungsweise eher unwahrscheinlich, dass sie auch mit 65 Jahren noch derselben Arbeit nachgehen werden wie zurzeit. Als Hauptgründe für so viel Skepsis werden körperliche und psychische Belastung angegeben (siehe Grafik).

Eine Tatsache, die auch eine „WIKU“-Leserin bestätigt: „Ich bin weiblich, im März 1954 geboren und kann 36 Jahre und 10 Monate an Rentenversicherungszeiten nachweisen. Ich kann mir nicht vorstellen, zu arbeiten, bis ich 67 oder 68 Jahre



WIKU-Infografik: M. Lemanski

Quelle: AFI

alt bin. Das schaffe ich gesundheitlich nicht. Wann kann ich in Rente gehen?“ Diese Frage an Rentenexperten Helmuth Renzler ist am vergangenen Mittwoch im „WIKU“ erschienen. Auffallend dabei ist die Besorgnis der Betroffenen über die verbleibenden Arbeitsjahre. Auffallend, aber nicht überraschend. Denn ähnliche Bedenken werden seit der sogenannten Fornero-Reform aus dem Jahr 2011 immer wieder geäußert.

Stress durch Veränderungen

Mittlerweile haben Frauen in Italien erst mit 41 Beitragsjahren und 10 Monaten Anrecht auf eine frühzeitige Rente. Männer müssen ein Jahr länger arbeiten. Die Altersrente gibt es hingegen erst ab 65 beziehungsweise 66 Jahren, wobei sich die Voraussetzungen kontinuierlich verschärfen werden. Bereits 2021 müssen alle – also Frauen wie Männer – 67 Jahre alt sein, um eine Altersrente zu beziehen. Und je mehr die Lebenserwartung im Land zunimmt, desto höher steigt auch das Rentenalter. Auf eine Generation der Baby- und Frührentner folgt eine Generation, die mit völlig neuen Spielregeln zurecht kommen muss.

Veränderungen, die Unsicherheit schaffen. „Und das allein löst bereits Stress aus“, sagt Manfred Andergassen. Er nennt aber auch weitere Ursachen für die grassierende Belastung vieler Arbeitnehmer. Punkt 1: die rasante Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. „Früher hat eine Sekretärin am ersten Arbeitstag mit einer Schreibmaschine begonnen und saß am letzten Tag noch im-



„Wir brauchen Lösungen auf allen Ebenen, um das Arbeitsleben so zu gestalten, dass jeder lang arbeitsfähig bleibt.“

Helmuth Renzler, Rentenexperte

mer vor einer Schreibmaschine. Heute ist schon nach 3 Monaten Karenzurlaub alles neu – die Software, die Arbeitsorganisation, ja vielleicht sogar der Chef.“

Punkt 2: die diversen Rollen und Funktionen, die es zu meistern gilt, auch wenn sie im permanenten Konflikt zueinander stehen. Punkt 3: die raschen Veränderungen in der Kommunikation, die den Arbeitsrhythmus enorm beschleunigt haben.

Viele arbeiten nach Rente weiter

Abschließend spricht der Berater für betriebliches Gesundheitsmanagement auch noch von Selbstausbeutung. In unserer Erfolgsgesellschaft sei Scheitern nicht mehr erlaubt. „Keiner darf merken, dass ich an der Kante lebe.“ Und wenn dann auch noch der Eintritt ins Rentenalter per Gesetz ständig verschoben wird, fühlen sich viele überfordert.

Doch nicht für alle ist das Job-

ben bis ins hohe Alter ein Graus. „Immerhin arbeiten in Südtirol derzeit über 24.000 Rentner – 15.000 davon sind Männer – nach der Pensionierung regulär weiter“, sagt der Landtagsabgeordnete Helmuth Renzler. „Weil sie fit sind, weil sie eine sinnvolle Beschäftigung brauchen, weil es ihr Selbstwertgefühl stärkt. Aber auch – und das ist vor allem bei Frauen der Fall – weil sie mit ihrer Rente sonst nicht über die Runden kommen würden.“

Renzler entschärft auch die umstrittene Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung. De facto sei das früher sogar schlimmer gewesen. Nur ein Beispiel: Zwischen 1960 und 1965 lag die durchschnittliche Lebenserwartung in Italien bei 64,7 Jahren, das Pensionsalter im Schnitt hingegen bei 64,5 Jahren. „Das wäre so, als würden wir heute alle bis zu unserem 83. Geburtstag weiterarbeiten“, sagt der Rentenexperte, der einem langen Arbeitsleben durchaus positive Seiten abgewinnen kann, aber auch die Sorgen der Arbeitnehmer teilt. 2011 habe die Regierung um Premierminister Mario Monti einen radikalen Schnitt vollzogen – mit allen Folgen, die eine solche Hauruck-Aktion für Arbeitskräfte und Unternehmen mit sich führe. „Man denke nur, dass etwa für Frauen im öffentlichen Dienst das Renteneintrittsalter plötzlich von 61 auf 66 Jahre angehoben wurde“, so Renzler. Zum Vergleich: Deutschland lässt sich für die schrittweise Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre bis 2029 Zeit.

Darüberhinaus muss die Rentenreform vor dem Szenario einer zunehmend alternden Gesellschaft und eines verstärkten



Arbeitskräftemangels gesehen werden. Denn bereits in den kommenden 20 Jahren rechnen Demographen mit einer starken Verschiebung in der Altersstruktur. Die Jahrgänge zwischen 1950 und 1970 waren europaweit geburtenstark, haben aber selbst recht wenige Kinder bekommen. Nun sollen die „Baby-boomer“ auch noch länger arbeiten. Das heißt: In den Betrieben und in den öffentlichen Verwaltungen werden in Zukunft immer mehr ältere Mitarbeiter beschäftigt sein. Dabei stellt sich die Frage, was diese Senioren überhaupt noch leisten können? „Ich kann mir schwer vorstellen, dass ein Dachdecker noch mit 67 täglich aufs Dach steigt oder ein Maurer im selben Alter noch auf einem Baugerüst herumklettert“, sagt Manfred Andergassen. „Sehr wohl kann ich mir aber vorstellen, dass diese Fachleute in der Ausbildung der Nachwuchskräfte, in der Beratung der Kunden oder im Einkauf noch einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen leisten können.“

Und weiter: „In einem betrieblichen Call-Center braucht es keine jungen Kräfte. Dafür haben die älteren Semester sogar die besseren Voraussetzungen – sie kennen das Geschäft, haben eine höhere Stresstoleranz, können gut zuhören, haben Geduld.“ Und darum geht es eigentlich.

Rentenreform lässt sich nicht zurückdrehen

„Die Rentenreform ist nicht mehr rückgängig zu machen“, betont Helmuth Renzler. „Was wir jetzt brauchen, sind Lösungen auf allen Ebenen, um das Arbeitsleben so zu gestalten, dass jeder lang arbeitsfähig bleibt.“ Was nicht nur für besonders beschwerliche Tätigkeiten, sondern für alle Sparten und Berufsbilder gelten soll. Renzler spricht von Arbeitszeiten, die sich an die Lebensphasen anpassen, von Arbeitsmodellen, die physischen und psychischen „Verschleißerscheinungen“ vorbeugen, von Inhalten, die sich im Laufe der Arbeitsbiographie ändern, von Weiterbildungsmöglichkeiten, von mehr Flexibilität und von einer neuen Einstellung zum Alter.

Denn die Wirtschaft hat, so



„Age Management – zunächst waren vor allem die Pflegeeinrichtungen daran interessiert, nun ziehen auch andere nach.“

Manfred Andergassen, Unternehmensberater

wie es auch im persönlichen Leben der Fall ist, den Prozess der Alterung lange Zeit einfach verdrängt. Manfred Andergassen dazu: „Wichtig ist, dass das Thema Arbeitsfähigkeit und Alter nicht als Defizitmodell gesehen wird. Er darf nicht heißen, dass es nur ‚abwärts‘ geht. Denn es gibt viele Fähigkeiten, die sich im Alter erst richtig entfalten. Und davon können die Unternehmen, die ja in Zukunft immer mehr auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen sein werden, nur profitieren. Ältere Menschen können sich sehr wohl sinnvoll in einem Betrieb einbringen. Auch wenn sie nicht mit allen Innovationen mithalten – ihre Erfahrung ist umso wertvoller.“

Mit der Einführung der Teilzeitarbeit im Alter, die im Stabilitätsgesetz für das Jahr 2016 enthalten ist, habe die Regierung in Rom einen ersten Schritt in die richtige Richtung unternommen, so Helmuth Renzler. „Wem 3 Jahre bis zur Pensionierung fehlen, der hat demnach das Recht auf verkürzte Arbeitszeiten.“ Dem Mitarbeiter wird eine sofortige Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht. Der Arbeitgeber hat, vereinfacht erklärt, finanzielle Vorteile, während der Staat die dadurch fehlenden Rentenbeiträge gutschreibt, sodass niemand draufzahlt. „Leider funktioniert dieser Generationenvertrag im öffentlichen Dienst nicht“, weiß Renzler. „Hier scheitert das neue Modell an der Pensionsberechnung. Die Einbußen für die Arbeitnehmer wären viel zu hoch.“

Nachhaltige Personalpolitik

Aber nicht nur der Staat ist in Zukunft gefordert. Auch die Betriebe müssen ihren Part leisten. Denn die Alterung der Belegschaften ist keine Katastrophe, sie stellt das Personal-

management aber vor erhebliche Herausforderungen. Age Management nennt sich das Konzept zur nachhaltigen Personalpolitik. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ließen sich, so der Kern, durch eine Kombination gezielter Maßnahmen fördern und erhalten. Es gibt Arbeitsfelder, in denen die Folgen der Alterung einfach zu ermitteln sind – etwa dort, wo es um harte körperliche Arbeit geht. Es gibt aber auch Sektoren wie der Dienstleistungsbereich, in denen das nur schwer der Fall ist. Nun gilt es jedoch, in allen Bereichen permanent an der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter bis weit in die zweite Hälfte des Berufslebens hinein zu arbeiten und ihre Kompetenz weiterzuentwickeln. Das mag vielleicht banal klingen, stellt sich aber nicht von alleine ein, wie Manfred Andergassen versichert. Der Coach bestätigt zudem, dass sich mittlerweile auch in Südtiroler immer mehr Betriebe für Age Management interessieren. „Zunächst waren es vor allem die Pflegeeinrichtungen, nun ziehen auch andere nach.“ Damit in 10 Jahren kein „WIKU“-Leser mehr schreiben muss: „Arbeiten bis 67 – das schaffe ich nicht.“

© Alle Rechte vorbehalten

