

40_vorwaerts

Beruf – Reifen – Leisten – Leben

Altersflexible Beschäftigungssysteme

Josef Eisner · Wednesday, February 24th, 2010

In den 1980er und 1990er Jahren wurde mit der Absicht der Arbeitsmarktstabilisierung das Augenmerk auf Anreize zur Frühpensionierung gesetzt. D.h. die finanziellen Folgen am damals bereits bekannten Hintergrund der demografischen Fakten wurden kaum berücksichtigt. Mit entsprechenden, meist kaum spürbaren Abschlägen bei der Pensionsberechnung und entsprechenden Anreizen durch Prämien bei vorzeitigem Pensionsantritt, wurden die MitarbeiterInnen quasi aus den Unternehmen gelockt (vgl. Backes-Gellner, 2009, S. 154f). Durch Versicherungsmathematisch ermittelte erweiterte Abschläge ist dieser Trend, zumindest gilt dies für Deutschland, gebrochen. Doch ist anzunehmen, dass alleine durch reglementierende Maßnahmen das Problem der Längerbeschäftigung von MitarbeiterInnen, auf dem Hintergrund eines erhöhten Pensionsantrittsalters, nicht gelöst ist.

Auf der Grundlage entsprechender Studien (vgl. Backes-Gellner & Veen, 2009) werden betriebliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte ins Augenmerk genommen, die in dieser Hinsicht eine Verbesserung bringen sollten:

- Altersgerechte Arbeitsplätze, die insbesondere eine altersgerechte Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen einschließen, sind dabei aus Arbeitnehmerperspektive eine Mindestvoraussetzung.
- Eine Erleichterung der Kombination von Arbeitseinkommen und Renteneinkommen stellen einen zusätzlichen Hebel dar [...]
- ...um einen stärker gleitenden und damit [...] einen insgesamt späteren Übergang in den Ruhestand attraktiver zu machen bzw. um ein langsames *Ausfädeln aus dem Arbeitsleben* statt eines abrupten und damit sehr frühen Übergangs in den vollständigen Ruhestand anzuregen. (Backes-Gellner, 2009, S. 155)

Diese Maßnahmen können den Auswirkungen restriktiverer Rentenbemessungen und den dadurch entstehenden finanziellen Folgen auf den Einzelnen entgegenwirken. „Eine längere Aufrechterhaltung einer (teilweisen) Erwerbstätigkeit setzt wiederum flexiblere Arbeitsformen und Arbeitsverträge (bzw. eine altersgerechte Flexibilisierung der Arbeitsformen/verträge) genauso wie die produktive betriebliche Einsatzmöglichkeit älterer (teilzeitbeschäftigter) Arbeitnehmer voraus (Backes-Gellner, 2009, S. 155). Vornehmlich muss es das Ziel sein, Arbeitsstrukturen und -bedingungen zu schaffen die individuelle Leistungsvoraussetzungen berücksichtigen und so die Gegebenheit für best mögliche Produktivität schaffen.

Insgesamt ist der Dienstleistungssektor als altersflexibler einzustufen als der Produktionssektor.

Bedingung für einfachere Übergänge in diesen Segmenten am Arbeitsmarkt ist eine stärkere qualifikatorische Durchlässigkeit (vgl. Backes-Gellner, 2009, S. 156). Dabei ist als grundlegend anzusehen, dass die im Laufe des Berufslebens erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen systematisch anerkannt werden müssen (vgl. Backes-Gellner, ebd. und Geldermann et al., 2009).

Grundsätzlich sollen aber solche Vorgangsweisen insgesamt Grundlage der beruflichen Biographie darstellen. Der berufliche Werdegang ist, gesehen an den gegenwärtigen Bedingungen, für die allermeisten Menschen von Diskontinuitäten geprägt. Alleine schon die Tatsache der in kurzen zeitlichen Abfolgen stattfinden technischen Neuerungen erfordert ein hohes Ausmaß an Weiterbildungsbereitschaft. Andererseits bestehen aber immer noch Barrieren, getragen durch traditionelle Denk- und Bewertungsmuster, die eine Anerkennung beruflicher Kompetenzen aus anderen Feldern erschweren. Ein gezielterer Umgang mit Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen und ein darauf abgestimmtes Dokumentationssystem kann hier zu einer fruchtbaren Lösung beitragen (vgl. Eisner, 2009).

© Mag. Dr. Josef Eisner, 2010

This entry was posted on Wednesday, February 24th, 2010 at 11:05 am and is filed under [40_vorwaerts Blogbeiträge](#), [Allgemein](#)

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.