



Walkerdamm 1

24103 Kiel

Tel 0431 67 88 30

Fax 0431 66 52 06

E-Mail: [kontakt@frauennetzwerk-sh.de](mailto:kontakt@frauennetzwerk-sh.de)

[www.frauennetzwerk-sh.de](http://www.frauennetzwerk-sh.de)

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Sozialausschuss  
Der Vorsitzende  
z. H. Petra Tschanter  
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

16.10.2011

Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt  
*Bericht der Landesregierung - Drucksache 17/1427*  
Hier: Stellungnahme des Frauennetzwerks zur Arbeitssituation e.V.

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Frau Tschanter,

für die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme zum Thema „Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt“ bedanken wir uns.

Wir hoffen, Ihr Interesse an unseren fachpolitischen Positionen geweckt zu haben und senden

freundliche Grüße

Dr. Marianne Kaiser, Geschäftsführerin



## Zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt



Pressekonferenz des ZPA C1 Projekts „Frauen über 50: Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen“ im August 2008

Kiel im Oktober 2011

Dr. Marianne Kaiser

# Zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt

## Inhalt

1. Einleitung
2. Langzeiterwerbslosigkeit von Frauen über 50
3. Frauen über 50 im Erwerbsarbeitsleben
4. Sozial-, arbeits- und personalpolitische Umsetzungsperspektiven
5. Quellenverzeichnis

### 1. Einleitung

Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind für die Arbeitswelt tiefgreifend und zeichnen für die AkteurInnen nachhaltige Konsequenzen. Betriebe in allen Branchen stehen vor neuen Herausforderungen, mit dem Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten gut umzugehen. Außerdem kommt es in fast allen Arbeitsbereichen zu wiederkehrenden ernsthaften Problemen, wenn geeignete MitarbeiterInnen hinzugewonnen werden müssen. In dieser Diskussion richtet sich das politische und öffentliche Interesse zu Recht vermehrt auf die Potenziale und Ressourcen der älteren Menschen. Bei der Frage nach einer guten Praxis im „Alternsmanagement“ lassen sich zunächst Werthaltungen feststellen, die als „alternskritisch“ eingestuft werden müssen. Erwerbsarbeit wird dann dem aktuellen demografischen Wandel gerecht, wenn sie - unabhängig vom jeweiligen Alter und doch auf das „Altern“ bezogen - gleichzeitig lern-, entwicklungs- und auch gesundheitsförderliche Momente vorhalten kann.<sup>1</sup> Diesen Aspekten von Arbeit gilt es, mit einer Grundeinstellung von Generationengerechtigkeit zu begegnen. Sowohl im Themenfeld von Erwerbslosigkeit und Arbeitsmarktintegration, als auch im Bereich der Personalpolitik sollten entsprechende Förderkonzepte entwickelt und etabliert werden.

Doch Alter hat auch ein Geschlecht. Es sind Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmend stärkere Rolle spielen. Frauen im Alter von 55 bis 64 sind zwar immer noch seltener erwerbstätig als Männer, der Abstand hat sich im letzten Jahrzehnt jedoch verringert: Gingen im Jahr 2000 noch 46% der Männer und 29% der Frauen dieses Alters einer Beschäftigung nach, lagen die Anteile 2009 schon bei 64 und 49%.<sup>2</sup> Dennoch lässt sich nach wie vor feststellen, dass die Merkmale Alt- und Frau-Sein für sich bereits Anlass für Benachteiligungen sind. Kommt dann aufgrund ungleicher gesellschaftlicher Bedingungen noch das Merkmal „arm“ hinzu, verschärft sich die Lebenssituation der Betroffenen um ein Vielfaches.<sup>3</sup> Die Gefahr der strukturellen Altersdiskriminierung kumuliert somit insbesondere in der Arbeitswelt von Frauen.

---

<sup>1</sup> vgl. Naegele, Gerhard/Sporck, Mirko 2010:459

<sup>2</sup> vgl. Statistisches Bundesamt 2011:45

<sup>3</sup> vgl. Bernhardt; Birgitta 2007:11

Im Folgenden werden wir uns – vor dem Hintergrund der reflektierten Erfahrungen und Erkenntnisse der in unserem Verein durchgeführten Beratungen, Bildungsveranstaltungen und arbeitsbezogenen Projekte - der Situation von älteren Frauen zuwenden. Die große Gruppe der „älteren erwerbsfähigen oder erwerbstätigen Frauen“ muss dabei differenziert werden: Bei genauerer Betrachtung unterscheiden sich die Lebenswelten und die Erwerbsarbeitsperspektiven von Frauen mit Migrationshintergrund von denen, die ausschließlich in Deutschland gelebt haben; von Frauen mit formal hohen Bildungs- und Berufsabschlüssen von denen mit sogenannten niedrigen Qualifikationen; von Frauen mit umfangreicher Berufserfahrung von denen, die aufgrund von Familienarbeit diese lange unterbrechen mussten; von Frauen mit körperlichen Handicaps von denen ohne. Diese Stellungnahme kann daher nur vorläufig und punktuell bestimmte Situationen beleuchten. Eine genauere Analyse an anderer Stelle halten wir für absolut erforderlich.

## 2. Langzeiterwerbslosigkeit von Frauen über 50

Gesamtgesellschaftlich wird zusehends deutlicher, dass die arbeitsmarktpolitischen Anstrengungen für ältere ArbeitnehmerInnen erhöht werden müssen, um dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung insgesamt und auch dem Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnen zu können. Zwar ging in Schleswig-Holstein die Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres um 2,7% zurück, doch betrifft dies nicht die über 55-Jährigen, bei denen sogar eine Erhöhung um 6,3% registriert wurde.<sup>4</sup> Diese Zahlen verbildlichen die Kluft zwischen dem hohen Fachkräftemangel einerseits und der noch immer stagnierenden Umsetzung von Arbeitsintegrationsmaßnahmen, die auf die Nutzung des Potentials von älteren arbeitssuchenden Menschen ausgerichtet sind, andererseits. Bedauerlicherweise wurden darüber hinaus in den letzten Jahren die Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung um 21,2% gekürzt, sodass die Möglichkeit der beruflichen Kompetenzerweiterung weniger Menschen zugute kommt. Wichtig sind die Fort- und Weiterbildungen jedoch insbesondere für (ältere) Menschen, deren Berufsausbildung oder betriebliche Praxiserfahrungen längere Zeit zurückliegen und deren Kenntnisse von daher notwendig einer Aktualisierung bedürfen.

In Schleswig-Holstein hat bei der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen eine leichte Verschiebung in den Bereichen des SGB III (Arbeitslosengeld I) und dem staatlichen Fürsorgebereich des SGB II stattgefunden. Die Zahl der SGB III-Arbeitslosen reduzierte sich stark, während die Zahl der Arbeitslosengeld II- EmpfängerInnen zunahm. Ausgesprochen problematisch erscheint, wie die Arbeitslosenstatistik geführt ist. Dazu bestätigte die Bundesregierung, dass die vorliegenden Zahlen nicht alle Älteren erfassen; insbesondere bilden die Daten der Grundsicherungsstellen im Bereich des SGB II zu wenig die Realität ab. Um ein drastisches Ansteigen der Quote zu vermeiden, übergeht die Statistik noch immer rund 92.000 Ältere, die aufgrund von vorruhestandsähnlichen Regelungen nicht mitgezählt werden. Seit der Regelung Rente ab 67 im Jahr 2007 gilt zudem, dass alle Älteren ab 58 Jahren dann als Arbeitslose statistisch keine Berücksichtigung finden, wenn sie innerhalb eines Jahres kein Stellenangebot erhalten haben.<sup>5</sup> Insofern verfälscht die aktuelle Datenlage die wirkliche Situation<sup>6</sup>: Jede/jeden zweite(n) Arbeitslose(n) über 58 Jahren fällt bei der Darstellung „unter den Tisch“. Um der Diskussion über die Rente ab 67 eine realistische Grundlage zu verleihen, macht sich an dieser Stelle die Forderung nach einem neuen Prüfbericht mit Blick auf diese Statistiken breit.

---

<sup>4</sup> vgl. DGB Bezirk Nord vom 29.09.2011

<sup>5</sup> vgl. Hollstein, Miriam/von Borstel, Stefan vom 27.09.2011

<sup>6</sup> vgl. auch Mümken, Sarah/Brussig, Martin/Knuth, Matthias, 2011

Im Zuge der Einführung des SGB II in seiner jetzigen Form wurden zwar neue Instrumente zur quantitativen und qualitativen Stärkung Älterer am Arbeitsmarkt aufgelegt, gleichzeitig jedoch durch die Definition von Älteren als Problemgruppe, und durch die Erhöhung des Drucks auf die Einzelnen in Folge des Abbaus von sozialen Unterstützungsleistungen, altersdiskriminierende Haltungen verstärkt.

Einheitlich widerlegt wurde das lang gehegte Vorurteil, ältere Erwerbsfähige seien häufiger krank als jüngere. Hier stimmt das Gegenteil, allerdings jedoch mit der Einschränkung, dass bei Älteren, wenn sie einmal krank sind, die Gesundung länger dauert. Betont werden muss in diesem Zusammenhang, dass Erwerbslosigkeit generell die Gesundheit belastet. Diese Wechselwirkung wird schon lange beobachtet und ist Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen, seit Arbeitslosigkeit im Zuge der Industrialisierung erstmalig als Massenphänomen auftrat. Seitdem sind viele wissenschaftliche Arbeiten hinzugekommen, differenzierter in der Analyse und angereichert mit einer Fülle von Daten.<sup>7</sup> Langzeitarbeitslose weisen im Vergleich zu Beschäftigten einen signifikant schlechteren Gesundheitszustand auf, auch ist das Risiko zu erkranken für Arbeitslose deutlich höher als für Beschäftigte. Dieses zeichnet sich besonders bei psychosomatischen sowie psychischen Erkrankungen und hier insbesondere bei Depressionen ab. Erwerbslose zeigen ein ungünstigeres Gesundheitsverhalten (z.B. bei Ernährung und körperlicher Aktivität) und haben einen erhöhten Suchtmittelkonsum. Die deutlich schlechtere Situation der Arbeitslosen bedeutet für Projektkonzeptionen, die sich auf die Zielgruppe Ältere beziehen, eine große Herausforderung. Dass Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und der Primärprävention tatsächlich wirksam sind, zeigen zahlreiche Modellvorhaben.<sup>8</sup>

Als positives Beispiel auf Landesebene ist das Zukunftsprogramm Arbeit in Schleswig-Holstein zu nennen, das sich bereits 2007 im zweiten Ideenwettbewerb zur Förderung von innovativen und regionalen Projekten zur Integration von Langzeitarbeitslosen speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtet hat.<sup>9</sup> Leider wurden spezifische gewinnbringende Erkenntnisse und Ergebnisse dazu (noch) nicht veröffentlicht, so dass wir hier ausschließlich auf interne Auswertungen der beiden Träger, die aufgrund der guten Zielerreichung in den ersten beiden Jahren der Laufzeit eine Verlängerung ihrer Projekte um weitere zwei Jahre erfahren haben, zurückgreifen können.

---

<sup>7</sup> vgl. u.a. Holleder, Alfons/ Brand, Helmut 2006

<sup>8</sup> vgl. u.a. Job fit, Job fit regional (NRW bzw. Sachsen), Amiga: Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung (Brandenburg) und Aktiva: aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit, Dresden. Auf der Grundlage von 1100 Teilnehmenden konnte z.B. festgestellt werden, dass es nicht nur zu einer zumindest subjektiven Verbesserung fast aller erfragten gesundheitsrelevanten Indikatoren kam, sondern 15 Prozent der bei Job fit angesiedelten Untersuchungsgruppe fanden vier Monate nach dem Kurs eine Beschäftigung, bei „strukturgleichen“ Nichtteilnehmenden waren es null Prozent.

<sup>9</sup> vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein 2011

Bequa, ein regionaler Bildungsträger im Norden des Landes, führte mit 68 lokal ansässigen Betrieben verschiedener Branchen strukturierte Interviews zu deren Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsstrategien, sowie zu deren Einstellungsbereitschaft und Haltung gegenüber Älteren durch.<sup>10</sup> Auf dieser Grundlage, deren Auswertung durchweg wertvolle regionalspezifische Erkenntnisse generieren ließ, sind, kombiniert mit gesundheitsfördernden Unterrichtsmodulen, passgenaue Arbeitsmarktintegrationsprozesse im Rahmen des Projekts „Potenziale“ gelungen.

Nach nahezu vierjähriger Erfahrung im Projekt „Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen“ mit ausschließlich langzeitarbeitslosen Frauen über 50 stellen wir als Träger fest, dass sich ein Großteil der Teilnehmerinnen bereits innerlich auf kommende Lebensjahrzehnte ohne Erwerbsarbeit eingestellt und mit einer solchen Lebensperspektive arrangiert hatte. Sie sehen sich einerseits als chancenlos auf dem Arbeitsmarkt, andererseits haben die Frauen teilweise den Eindruck, ihre Lebensarbeitsleistung aufgrund hoher körperlicher Belastungen in verschiedenen Arbeitsprozessen, dabei vor allem durch Care-Arbeit, bereits vollbracht zu haben. Viele leiden unter gesundheitlichen Einschränkungen, andere sind unvermittelt durch Konkurse der Arbeitgeber vor die Arbeitslosigkeit gestellt worden. Oft sind Frauen nur deshalb in den Wirkungsbereich des SGB II „gerutscht“, weil der Ehemann oder Lebenspartner erwerbslos wurde. Von grundlegender Bedeutung erscheint uns dabei, der spezifischen Lebenslage der Frauen, der Motivierung für selbstgesteuertes Leben und Lernen und der Erarbeitung entsprechender beruflicher Kompetenzprofile unter den Vorzeichen des Älterwerdens Raum zu geben. Als Frauennetzwerk zur Arbeitssituation vermissen wir Unterstützungskonzepte, die vor dem Hintergrund individualisierter Lebensläufe und der divergierenden Lebenslagen, insbesondere unter dem Aspekt der „Gendergerechtigkeit“, entwickelt, angeboten und nach der Umsetzung fortlaufend evaluiert werden. Wir führen Arbeitsmarktintegrationserfolge im Wesentlichen auf geschlechtsspezifisch sowie auf individuelle Bedarfe ausgerichtete Beratungs- und Qualifizierungskonzepte zurück.

Im Gegensatz zu erwerbstätigen Menschen sieht sich gerade die langzeitarbeitslose Frau über 50 dazu gezwungen, sich eine „Parallelwelt“ zur Arbeitswelt aufzubauen. Diese ist geprägt vom ständigen Existenzkampf, einer der Arbeitswelt entfremdeten Tagesstruktur mit vielen wiederkehrenden Ritualen, die zu Abstumpfung und sozialer Vereinzelung führen. Sie verfestigen Verhaltensweisen und haben Energieverlust, Resignation, Handlungs lähmung und Aggressionen zur Folge.<sup>11</sup> Die Erfahrung in der bisherigen modellhaften Integrationsarbeit hat gezeigt, dass die Existenz einer Ersatzidentität ein massiv

---

<sup>10</sup> vgl. Lorenzen, Andrea 2010

<sup>11</sup> vgl. Obitz, Ursula/Putz, Barbara 2006

unterschätztes strukturelles Hemmnis ist, ohne dessen Bearbeitung eine wirkliche Veränderung nicht möglich ist. Mit der bereits vorhandenen abwartenden Haltung, sich nicht in den Vordergrund zu stellen, für andere statt für sich selbst zu sorgen, verstärkt sich bei Frauen die Tendenz zu Rückzug und Lebensunzufriedenheit. Gerade bei Teilnehmerinnen wirkt hier die Prägung durch ein traditionelles Frauen- und Rollenverständnis, das vorrangig auf Reproduktionsaufgaben ausgerichtet ist und dadurch einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt im Wege steht. Gleichzeitig verstärken sich innere Bilder von Selbstabwertung und persönlichem Ungenügen „Mich will keiner (mehr).“ oder „Ich habe nicht das Richtige gelernt.“ oder „Dem Geforderten kann ich nicht entsprechen.“ als direkte Folge der Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt. Erwerbsarbeitslose Frauen stehen in der Regel in einem Lebenskontext, in dem sie für ihr soziales Umfeld eine stabilisierende Funktion inne haben. Für sie selbst stärkt diese „Care-Arbeit“ (ohne Bezahlung) zwar die Identität einer Arbeitenden, die gebraucht wird, diese Identität blockiert jedoch gleichermaßen den Weg zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit, wie etwa bei einer Frau, die, aufgrund spezifischer Umstände – wie Lücken in der schulischen Grundbildung, die nie nachgeholt wurden oder jahrzehntelange Pflege von Angehörigen - nie erwerbstätig war. Erst wenn diese Rolle und der Eigenanteil an deren Konstruktion reflektiert wurde, können Alternativen entwickelt und neue Lösungen gefunden werden.

In der Projektarbeit mit Frauen über 50 bringen im Frauennetzwerk zur Arbeitssituation etwa 40% der Teilnehmerinnen Migrationshintergrund mit. Sowohl die Potenziale als auch Hürden oder Erschwernisse, auf dem Erwerbsarbeitsmarkt Fuß zu fassen, können nur vor dem Hintergrund der Herkunftskultur verstanden und gewinnbringend aufgegriffen und bearbeitet werden. Große Unterschiede erkennen wir zwischen dem osteuropäischen und dem südländischen, oder asiatischen Raum. Eine Frau aus Russland beispielsweise, die nach knapp 30 Jahren schwerer körperlicher und staubbelasteter Arbeit in einem Bergwerk davon ausgehen konnte, dass ihr Renteneintrittsalter im Herkunftsland bei 45 Jahre gelegen hätte, benötigt sehr individuelle Beratungsprozesse, um trotz starker gesundheitlicher Einschränkungen sich einer für sie passenden Erwerbsarbeit in Deutschland anzunähern. Anders als die Begleitung der Schritte einer 55-Jährigen erwerbslosen Asiatin, die nach langer Ehe und Scheidung Arbeitslosengeld II bezieht. Eine (erste) Begegnung mit dem (deutschen) Arbeitsmarkt liegt für viele Frauen über 50 daher weit außerhalb ihrer Vorstellungskraft, ist stark angstbesetzt und erscheint von daher subjektiv zunächst in keiner Weise erstrebenswert.

Für die Migrantinnen kommt als weiteres Abwertungsmerkmal die Abweichung bezüglich des Umgangs mit der deutschen Sprache hinzu. Die Fixierung auf diesen „Makel“ verdeckt



vorhandene Kompetenzen und Energien und lässt verkennen, dass der Einsatz lohnt, ins Verstehen zu kommen. Erwerbsarbeit gerade dieser Gruppe trägt zur politisch immer wieder geforderten Integration und Inklusion der Frau und ihres Umfeldes bei, mit Auswirkungen auch auf die nachfolgende Generation. Der Ausschluss dieser Gruppe vom Arbeitsmarkt verhindert kulturelles miteinander Wachsen und einen gesellschaftlich inklusiven Entwicklungsprozess. Erwerbstätigkeit wirkt sicherlich auch nach dem Renteneintritt dem Auseinanderfallen von vielfältigen Kulturkreisen– mit allen volkswirtschaftlichen Folgewirkungen – entgegen.

So können wir uns verschiedenen neueren Studien im Kontext von Migration, Geschlecht und Arbeit<sup>12</sup> anschließen, die für unabdingbar erachten, ohne Vorurteile eine geschlechtsspezifische Perspektive einzunehmen, und zwischen Ethnie, sozialer Herkunft sowie der Aufenthaltsdauer und der Rückkehrorientierung zu differenzieren. Die Benachteiligung am Arbeitsmarkt trifft insbesondere Migrantinnen, da sie nicht nur mit der Integration und den vorherrschenden Stereotypen zu kämpfen haben, sondern zusätzlich aufgrund ihres Geschlechts in nicht Existenz sichernde Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt werden. Insofern sind Geschlechter vergleichende Analysen die Voraussetzung für ein verbessertes Arbeitsmarktstrukturmodell, das eine erfolgreiche Integration zu fördern vermag.

Die erprobten Konzepte bereits evaluierter Modellprojekte für diese Zielgruppen sollten unseres Erachtens konsequent weiterentwickelt und entsprechend realisiert werden. Sie können nur greifen, wenn sie in einen Fächer entsprechender Instrumente zu diesem gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozess stehen.

---

<sup>12</sup> vgl. Färber u.a. 2008

## 2. Frauen über 50 im Erwerbsarbeitsleben

In Deutschland zeigt sich insgesamt, dass umfassende Implikationen von Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer eine viel zu geringe Wirkung zeigen. Die geforderte Nutzung der Potentiale des Alters – Erfahrungswissen, Arbeitsmoral und -disziplin, sowie Qualitätsbewusstsein – liegt in der betrieblichen Praxis immer noch hinter vorherrschenden, eher altersdiskriminierenden Strategien zurück. Während die Praktiken der Frühverrentung in den 1950 und 1960er Jahren tendenziell zur Vermeidung offener Arbeitslosigkeit genutzt wurden, entwickelte sich daran anschließend die staatlich geförderte Frühverrentung zu einem Instrument, die Arbeitsmarktintegration von geburtenstarken Jahrgängen zu fördern, um die Jugendarbeitslosigkeit der 1970er und 1980er Jahre abzubauen. Betriebliche Belegschaften wurden dadurch stark verjüngt, was sich bei der Konstruktion eines bestimmten Altenbildes auf verschiedenen Ebenen niederschlug.<sup>13</sup> „Ich ziehe mich zurück, um meinen Arbeitsplatz Jüngeren frei zu geben“, mit dieser Haltung konnte von den Beteiligten der frühe Erwerbsaustritt mehr und mehr als soziale Errungenschaft gesehen werden. Andererseits könnte sie auch den Boden für ein „Defizitbild des Alters“ bereitet haben, das heute die Altersphase im Erwerbsleben mit sozialer Abwertung und Ausgrenzung besetzt.<sup>14</sup>

Auf Diskriminierungen wegen Alter, Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder Behinderung wurde nach vielfachen Protesten in Politik und Gesellschaft - insbesondere durch den Druck der EU und der Interessensverbände - rechtlich erst im Jahr 2006 reagiert, indem der Gesetzgeber das Allgemeine Gleichstellungsgesetz AGG eingeführte. Kurze Zeit nach dessen Inkrafttreten wies dann bereits eine regionale Studie nach, dass das Merkmal Alter als weitaus häufigster Diskriminierungsgegenstand in der Arbeitswelt genannt wurde, gefolgt von den Kategorien Geschlecht, Behinderung und ethnische Herkunft. Diese Diskriminierungen bezogen sich überwiegend auf Bewerbungen (38%), Kündigungen (36%) und bestehende Arbeitsverhältnisse (26%).<sup>15</sup> Heike Hartung<sup>16</sup> kommt in ihren Ausführungen zu zwiespältigen Wahrnehmungen des Alter(n)s „Zwischen Verfalls- und Erfolgsgeschichte“ zu der Aussage, dass Alter bei Frauen sehr viel früher angesetzt wird als bei Männern. Historisch begründet liege das im Kontext der unterschiedlichen Lebensläufe, da mit Ende der Reproduktionsfähigkeit der Frauen, früher etwa mit 40 Jahren, das „Alter“ einsetze, während Männer erst 20 Jahre später als „alt“ gesehen wurden, bzw. werden.

---

<sup>13</sup>Burkert, Carola/Sproß, Cornelia 2010:167f

<sup>14</sup>Brauer, Kai: 2010:20

<sup>15</sup>Clemens, Wolfgang 2010:7

<sup>16</sup>Hartung, Heike 2005:10

Arbeit bildet für 95% der erwerbstätigen Männer und für 85% der erwerbstätigen Frauen zwischen 55 und 64 Jahren die Haupteinnahmequelle für den eigenen Lebensunterhalt. Im Anschluss an diese Feststellung nimmt das Statistische Bundesamt folgende Bewertung vor: „Für 9% der Frauen ist es nur ein Zuverdienst, sie leben hauptsächlich vom Geld eines Angehörigen.“<sup>17</sup> Vor dem Hintergrund, dass in der Bundesrepublik in einer Zeit, in der die heute über 55-Jährigen beruflich sozialisiert wurden, das „Ein-Ernährer-Familienmodell“ proklamiert und mit steuerlichen Subventionen schmackhaft gemacht wurde, erscheint es mehr als nur eine einfache gesellschaftliche Diskreditierung, wenn diese Frauen, die mit großem insbesondere volkswirtschaftlichem Profit der Familien-, bzw. der Care-Arbeit nachgegangen sind, heute in offiziellen/öffentlichen Broschüren als „Zuverdienerinnen“ bezeichnet werden, die vom Geld der Anderen leben. Altersdiskriminierende Ausgrenzungen sind damit „schwarz auf weiß“ zu belegen. Auch beim Blick auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich laut Statistischem Bundesamt Unterschiede zwischen Männern und Frauen: So arbeiteten ältere Frauen wesentlich häufiger in Teilzeit als ältere Männer (50% gegenüber 10%). Sie waren auch in weit stärkerem Umfang geringfügig oder kurzfristig beschäftigt als ihre männlichen Altersgenossen (15% gegen über 4%).<sup>18</sup>

Innerbetrieblich haben ältere Arbeitskräfte bislang häufig eine nachteilige Stellung gegenüber ihren jüngeren KollegInnen, die auf den Annahmen eines Defizitmodells und der Gleichsetzung von Alterungsprozessen mit nachlassender Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Dynamik beruht.<sup>19</sup> Befragungen von Personalverantwortlichen belegen jedoch, dass das große Potenzial älterer Arbeitskräfte neben dem fachlichen Wissen und der Berufspraxis vor allem in einer weitreichenden Lebenserfahrung gesehen wird, die sie inner- und außerhalb ihres beruflichen Daseins gesammelt haben. Daran anknüpfend fassen verschiedene Untersuchungsergebnisse die Stärken älterer MitarbeiterInnen wie folgt zusammen: Entwicklung von Strategien zum effektiven Umgang mit neuen beruflichen Anforderungen; Identifikation der wichtigen Merkmale eines Arbeitsablaufs; aktive Informationssuche zum besseren Verständnis möglicher Probleme und deren Ursachen; Bedürfnis nach Einflussnahme und deren direkte Umsetzung; Kooperations- und Teamfähigkeit; Vorbildfunktion, Selbstvertrauen und eine hohe berufliche Motivation.<sup>20</sup>

Ein weiteres Phänomen, das die älter werdende Arbeitswelt zunehmend beschäftigen wird, zeigt die „Karriereplateau-Forschung“ auf: Wenn weitere Beförderungen unwahrscheinlich werden und die jetzige Position eine lange „Stehzeit“ aufweisen wird, stellt eine berufliche

---

<sup>17</sup> vgl. Statistisches Bundesamt, 2011:45

<sup>18</sup> vgl. Statistisches Bundesamt, 2011:45

<sup>19</sup> vgl. Möller, Heidi/ Laschalt, Margarete 2010:117

<sup>20</sup> vgl. Möller, Heidi/ Laschalt, Margarete 2010:120ff

Tätigkeit keine Herausforderung und Lernchance mehr dar.<sup>21</sup> Auch hier werden von AkteurInnen im Bereich Personalpolitik Konzepte abverlangt werden, wie Krisen in der letzten Erwerbsarbeitsphase begleitet und deren Bewältigung unterstützt werden können, dass sie im Resultat dem gesamten System von Nutzen sind: Der einzelnen Frau, dem einzelnen Mann *und* der Organisation. Aufgrund sehr unterschiedlicher Erwerbsarbeitsverläufe von Frauen und Männern<sup>22</sup> muss bei der Umsetzung der Maßnahmen der konzeptionelle Faktor Gender eine entscheidende Rolle spielen.

---

<sup>21</sup> vgl. Möller, Heidi/Volkmer, Uwe 2010:88ff

<sup>22</sup> vgl. Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011:150ff

#### 4. Sozial-, arbeits- und personalpolitische Umsetzungsperspektiven

Die Frage nach der Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt ist unmittelbar gekoppelt an die Erkenntnis: Sowohl Arbeit, als auch Übergänge im Lebensverlauf müssen beachtet und wertschätzend begleitet werden. Sie müssen stärker als Teil der Erwerbsbiographie verstanden werden und so gestaltet werden können, dass sie innovativen Verhaltensrisiken förderlich entgegenkommen. Es gilt, zukünftiger Arbeitsmarktpolitik Akzente einer Orientierung am Lebensverlauf, am lebenslangen Lernen und an der Gleichstellung der Geschlechter zu verleihen.<sup>23</sup> Flexiblen Übergängen vom Erwerbsleben in die Rente sollten Raum gegeben werden, dies ist angesichts der zunehmend individuell verlaufenden Erwerbsbiographien alternativlos.

So dürfen auf der strukturellen Ebene bei Personaleinstellungen und dem Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten Ältere keine Ausgrenzung erfahren. Arbeitsprozesse müssen dann so gestaltet sein, dass ein gesundes und motiviertes Arbeiten bis ins höhere Erwerbsalter möglich ist und nicht zuletzt müssen sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen von diesen Lösungen profitieren.<sup>24</sup> Nicht die Älteren stehen im Fokus der Interventionen betrieblicher Maßnahmen, sondern generell das Altern in der Arbeit. Alternsgerechtes Arbeiten eröffnet mehr den Zugang zu umfassenden Ressourcen, es zielt nicht nur auf Ältere ab, sondern nimmt das gesamte Erwerbsleben aller Betriebsangehörigen in den Blick.<sup>25</sup> Hier hat die Debatte über Arbeitszeit- und Lernzeitkonten Schritte zur Konkretisierung des alternsgerechten Arbeitens belebt. Diese Formen können wertvolle Beiträge leisten, die Lebensarbeitszeit bedarfsgerechter zu verteilen und lebenslanges Lernen besser zu organisieren.<sup>26</sup> Der Gedanke des alternsgerechten Arbeitens sieht das gesamte Erwerbsarbeitsleben eines Menschen und wird die Fähigkeit fördern, einer Beschäftigung nachzugehen, diese aufrecht zu erhalten und bei einem Strukturwandel diese durch ein anderes, persönlich ebenso adäquates, Tätigsein zu ersetzen.<sup>27</sup>

Alternsgerechtes Arbeiten stellt die Umstellung auf ein Diversity Management in betrieblichen Veränderungs- und Gestaltungsprozessen dar, die auch deutliche Spuren im sozialen Gefüge hinterlassen. Aus dieser Perspektive erscheint es unerlässlich, dass Benachteiligte in Auseinandersetzung um Arbeit und Arbeitsorganisation in einem umfassenden Sinne eintreten, partizipieren und Einfluss gewinnen müssen.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> vgl. Schmid, Günther 2010:348

<sup>24</sup> vgl. Naegele, Gerhard/Sporket, Mirko 2010:459

<sup>25</sup> vgl. Seifert, Hartmut 2010:506

<sup>26</sup> vgl. Seifert, Hartmut 2010:498

<sup>27</sup> vgl. Seifert, Hartmut 2010:506

<sup>28</sup> vgl. Kutzner 2011:16

Die kooperative Gestaltung einer alternden Gesellschaft kann im Ganzen produktive Schritte in die Postwachstumsgesellschaft eröffnen. Die Ermöglichung der Organisation eigener und gemeinsamer Belange auf allen gesellschaftlichen Ebenen ist eine zentrale Frage.<sup>29</sup> Ein wirksamer Ansatz zur Beförderung des Paradigmenwandels, den der demografische Faktor vorgibt, sollte mehr und mehr vorstellbar werden. Eine Möglichkeit des sozialproduktiven Tätigseins hat André Gorz konzipiert, die unter anderem auch den Abschied von der Einseitigkeit der Erwerbsarbeitsgesellschaft aufzeigt: Die multiaktive Tätigkeitsgesellschaft.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> vgl. Elsen, Susanne 2007

<sup>30</sup> vgl. Gorz, André 2000

## 5. Quellenverzeichnis

Agentur für Gleichstellung im ESF: Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung. Berlin 2011

Bernhardt; Birgitta: Strukturelle Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt. Die Exklusion älterer Arbeitnehmer vor dem Hintergrund des Strukturwandels. München 2007

Brauer, Kai: Ageism: Fakt oder Fiktion? In: Brauer, Kai/Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden 2010, S. 21-60

Burkert, Carola/Sproß, Cornelia: Früher oder später: Altersbilder auf Arbeitsmärkten. In: Brauer, Kai/Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden 2010, S. 149-170

Clemens, Wolfgang: Ageismus und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten – eine Einleitung. In: Brauer, Kai/Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden 2010, S. 7-20

DGB Bezirk Nord: Ältere Arbeitslose bleiben das Sorgenkind. Pressemitteilung 089 vom 29.09.2011. <http://nord.dgb.de/presse/++co++5a76671e-ea8c-11e0-5d30-00188b4dc422>. Zugriff am 17.10.2011

Elsen, Susanne: Die Ökonomie des Gemeinwesens. Sozialpolitik und Soziale Arbeit im Kontext von gesellschaftlicher Wertschöpfung und Verteilung. Weinheim und München 2007

Färber, Christine/Arslan, Nurcan/Köhnen, Manfred/Parlar, Renée: Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale auf dem Arbeitsmarkt. Opladen & Farmington Hills 2008

Goetz, André: Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt am Main 2000

Hartung, Heike: Zwischen Verfalls- und Erfolgsgeschichte. Zwiespältige Wahrnehmungen des Alter(n)s. In: Hartung, Heike (Hrsg.): Alter und Geschlecht. Repräsentationen, Geschichten und Theorien des Alter(n)s. Bielefeld 2005

Hollederer, Alfons/ Brand, Helmut (Hrsg.): Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2006

Hollstein, Miriam/von Borstel, Stefan: Alte werden aus der Arbeitslosenstatistik getrickst. In: Die Welt online vom 27.9.2011. <http://www.welt.de/politik/deutschland/article13627109/Alte-werden-aus-der-Arbeitslosenstatistik-getrickst.html>. Zugriff am 17.10.2011

Kutzner, Edelgard: Vielfalt im Innovationsprozess. Konzepte, Instrumente und Empfehlungen für ein innovationsförderndes Diversity Management. Interdisziplinäres Zentrum für Frauenforschung IFF der Universität Bielefeld, IFF-Forschungsreihe Band 18. Bielefeld 2011

Lorenzen, Andrea: Bedarfsanalyse zum Modellprojekt Potenziale. Ein Projekt zur nachhaltigen Integration von langzeitarbeitslosen Menschen über 50 Jahre unter Berücksichtigung der Aspekte Gesundheitsförderung und altersgerechte Arbeitsplätze. Unveröffentlichter Bericht der bequa Flensburg im Rahmen des Zukunftsprogramms Arbeit für das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein. Flensburg 2010

Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein: Evaluierung der Umsetzung des Zukunftsprogramms Arbeit in den Jahren 2007 bis 2010. Kiel 2011

Möller, Heidi/Laschalt, Margarete: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ein vernachlässigtes Subjekt in der Personalentwicklung. Der demografische Wandel und seine Herausforderungen für eine zeitgemäße Mitarbeiterführung. In: Möller, Heidi: Beratung in einer ratlosen Arbeitswelt. Interdisziplinäre Beratungsforschung. Göttingen 2010

Möller, Heidi/Volkmer, Uwe: Das Karriereplateau. Herausforderungen für Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Beraterinnen. In: Möller, Heidi: Beratung in einer ratlosen Arbeitswelt. Interdisziplinäre Beratungsforschung. Göttingen 2010

Mümken, Sarah/Brussig, Martin/Knuth, Matthias: Beschäftigungslosigkeit im Alter – Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen. Altersübergangs-Report 2011-01. Düsseldorf, Berlin, Duisburg 2011

Naegele, Gerhard/Sporket, Mirko: Perspektiven einer lebenslauforientierte Ältere-Arbeitnehmer-Politik. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010, S. 449-473

Obitz, Ursula/Putz, Barbara: Arbeitslosigkeit als Chance: Die neun Phasen der beruflichen Neuorientierung. München 2006

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Essen 2011

Schmid, Günther: Von der aktiven zur lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010, S. 333-351

Seifert, Hartmut: Arbeitszeit- und Lernzeitkonten – Ein Ansatz für altersgerechtes Arbeiten? In: Naegele, Gerhard (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010, S. 498-513

Statistisches Bundesamt: Im Blickpunkt: Ältere Menschen in Deutschland und der EU. Wiesbaden 2011