

Arbeits-Leben – neu denken ?!

Wie sieht das Arbeitsleben der Zukunft aus ? Rente erst mit 75 Jahren ???
Spannende Podiumsdiskussion in der Berlin-
Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften

Berlin, 20.11.2012 Im Rahmen der demographischen Entwicklung unserer Gesellschaft zeichnet sich eindeutig ab, dass die Lebensarbeitszeit der jüngeren Generation in Zukunft noch weiter verlängert werden muss.



Jürgen B. Herget

Statistisch betrachtet werden 2/3 der nach 2000 geborenen Mädchen älter als 100 Jahre, circa 50 % der nach 2000 geborenen Jungen werden an die 100 Jahre-Grenze stoßen. Um diese Entwicklung im Bereich der Rentenzahlungen dauerhaft finanzieren zu können, wird die Notwendigkeit größer, die Lebensarbeitszeit möglicherweise bis zum 75. Geburtstag auszudehnen. Doch ist es in der Tat vorstellbar, dass Arbeitnehmer 50 Jahre im selben Beruf tätig sind?

Auf Einladung der Hanns-Seidel-Stiftung führte Frau **Dr. Claudia Schlembach** in der Berlin-Brandenburgischen Akademie für Wissenschaften durch eine spannende Diskussion zu diesem Thema. Neben dem Bundestagsabgeordneten **Paul Lehrieder**, stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag, waren Herr **Jürgen B. Herget**, Geschäftsführer der JBH-Personalberatung Herget, München, sowie Frau **Claudia Heckel**, Buchautorin, Frau **Dr. Isabel Kürschner** von der Universität München sowie Frau **Beate Roll**, Landesverband Berlin AK Unternehmerfrauen, auf dem Podium.

Lehrieder forderte in seinem einleitenden Impulsreferat insbesondere Veränderungen von Seiten der Unternehmen, die alles daran setzen müssten, um Arbeitnehmer/innen auf Dauer „glücklich binden“ zu können. Sogenannte Retention-Maßnahmen seien insbesondere über Flexibilisierung der Arbeitszeit-Modelle, Sabbaticals und ständige Weiterbildungen realisierbar. Auch Frau Heckel vertrat die Ansicht, dass sogar im gewerblichen Bereich Flexibilisierung bei Schichtarbeit eingeführt werden könne und führte hierzu einige Ideen aus.



Paul Lehrieder, MdB

Diesen Vorstellungen widersprach Jürgen B. Herget heftig, da lediglich einige große Konzerngesellschaften derartige Modelle über experimentelle Pilotgruppen einführen können. Mittelständische Unternehmen mit bis 1.000 Mitarbeiter/innen, die 95 % der heutigen Unternehmenslandschaft in der Bundesrepublik darstellen, werden auch aufgrund von Kapazitätsengpässen in Zukunft nicht in der Lage sein, diese Flexibilisierung in Form von neuen Arbeitszeitmodellen aufzugreifen und umzusetzen.

Herget betonte in seinen Ausführungen, dass eine der konkreten Konsequenzen darin bestehen wird, dass Unternehmen, die mit solchen finanziell nicht tragbaren und unrealistischen Forderungen



konfrontiert sind, Arbeitsplätze in osteuropäische oder asiatische Märkte auslagern werden, in denen von Seiten der Arbeitnehmer und auch Gewerkschaften mehr Toleranz und Verständnis aufgebracht werde.

Ebenso wenig diskussionsfähig erachtete Herget Ausführungen von Frau Heckel, dass in zukünftigen Generationen Arbeitnehmer mit 50 Jahren noch einmal umschulen respektive an die Universitäten gehen, um eine neue Ausbildung zu durchlaufen, damit es im „2. Berufsabschnitt nicht so langweilig“ sei. Diese aus Sicht von Herget nicht finanzierbaren und auch unrealistischen Forderungen führen unweigerlich zu gesellschaftlichen Eskalationen.

Aufgrund der bereits heute extrem angestiegenen Arbeitsbelastungen in Unternehmen, die durch Meetings, eMails und andere Einflüsse der Globalisierung verursacht werden, seien Arbeitnehmer und auch Manager heute bereits im Alter von 50+ zunehmend ausgemergelt und erschöpft (Burn out, Depressionen o. ä.) und verfügen aufgrund dieser drastisch erhöhten Arbeitsbelastung nicht mehr über die innere Energie, in die-

ser Geschwindigkeit weiter zu arbeiten. Im Gegenteil besinnen sich die meisten Menschen in diesem Alter bereits auf den Gedanken der Work-Life-Balance und beginnen, sich erst einmal bewusst um ihre Gesundheit zu kümmern, um auch den oftmals herbeigesehnten Ruhestand noch genießen zu können. Auch wenn Menschen heutzutage gesünder leben, sich besser ernähren und auch Sport treiben, nehmen permanente Erschöpfungszustände überdurchschnittlich zu.

In der anschließenden Diskussion mit den ca. 150 Gästen im Auditorium wurden noch komplexe Themen, insbesondere zur eigenen Weiterbildung/Umschulung im Alter und vor allem zum Themenkomplex Ehrenämter diskutiert.

Dr. Claudia Schlembach fasste zusammen, dass sicherlich keine finalen Ergebnisse zu erwarten gewesen seien, jedoch in Unternehmen, Politik und Gesellschaft auf jeden Fall neue, zukunftsfähige Modelle entwickelt werden müssen, um die langfristige Arbeitszufriedenheit in unserer Gesellschaft zu fördern.