

80. Parteitag der Christlich-Sozialen Union	20./21. November 2015
Antrag-Nr. Die Zukunft der Alterspolitik	Beschluss: <input type="checkbox"/> Zustimmung <input type="checkbox"/> Ablehnung <input type="checkbox"/> Überweisung <input type="checkbox"/> Änderung
Antragsteller: Dr. Thomas Goppel, MdL für die Senioren-Union der CSU	

Der Parteitag möge beschließen:

Der CSU-Parteitag und die CSU-Landesgruppe sind aufgefordert, die von der Landes-vorstandschafft der SEN beschlossenen Grundsätze der Alterspolitik in die Grundsatzpolitik der CSU einzubeziehen und zu berücksichtigen.

Begründung:

Alterspolitik mit Zukunft erkennt an, dass ältere Menschen ein eigenständiges Anrecht auf ein unabhängiges, selbstbestimmtes und sozial gesichertes Leben innerhalb der Gesellschaft besitzen.

Alterspolitik muss sicherstellen, inmitten der Gesellschaft gesund und aktiv alt zu werden und als Betroffener darauf vertrauen zu können, dass Hilfe und pflegende Fürsorge für diejenigen bereitgestellt sind, die der Hilfe bedürfen.

Staatliche Entscheidungen sind ebenso Bestandteil der Zielplanung wie eine adäquate Lebensführung der Älteren. Generationengerechtigkeit ist nicht nur Sicherung und Weitergabe materieller Güter, sondern auch für die ältere Generation die Anerkennung einer veränderten, sozio-kulturellen Rolle des reifen Menschen mit vermehrter Übernahme von Verantwortung in der Familie, der Kommune, im Staat, und der Gesellschaft insgesamt.

In der gegenwärtigen politischen Diskussion um das Altern, den demografischen Wandel, und die soziale Sicherheit hat die ältere Generation ein Anrecht darauf, als "Gewinn" und nicht als Last angesehen werden.

Zweifellos bringt der Wandel eine Herausforderung für die Sozialsysteme mit sich. Immer häufiger bahnt sich aber auch die Einsicht an, dass Ältere einen eigenen Beitrag zur Wertschöpfung in der Gemeinschaft leisten, weil sie ihre je persönliche Ressource, vor allem Erfahrung, Zeit, auch materielle Güter zur Unterstützung der nachfolgenden Generationen in Familie und Gesellschaft einsetzen. Ihren Wert als Konsumenten hat die Wirtschaft längst entdeckt.

Individuelle Ressourcen und Potentiale älterer Mitbürger kann und muss sich die Gesellschaft erschließen, sie als Bestands-, aber auch Wachstumspotenzial anerkennen. Voraussetzung dafür ist ein altersgerechtes Angebot an Arbeitsplätzen

Wirtschaft, mit ihr der Staat und seine Bildungseinrichtungen werden im demographischen Wandel alle Kapazitäten für den Arbeitsmarkt, unabhängig vom Alter der „Einstiegswilligen“, erschließen müssen, damit wir weiter an der Spitze des Fortschritts mitmischen können. Insbesondere Eltern, sogar Großeltern, die sich für einen eigenen Einsatz in der Kindererziehung und Enkelbetreuung entschieden haben, müssen sich auf Nachqualifizierungs-, Bildungs- und Umschulungsangebote verlassen können.

Ökonomen und Ergonomen sind sich einig: Eine nachhaltige Entwicklung der Arbeitspotentiale setzt eine möglichst ungebrochene Teilhabe der älteren Generation am Arbeitsleben voraus. Ein richtiger Schritt ist die Entscheidung, das Ruhestandsalter hinauszuschieben. Eine flexible und individuelle Beendigung der Erwerbspotentiale setzt eine möglichst ungebrochene Teilhabe der älteren Generation am Arbeitsleben voraus. Ein richtiger Schritt ist die Entscheidung, das Ruhestandsalter hinauszuschieben. Eine flexible und individuelle Beendigung der Erwerbstätigkeit und die Abschaffung von Zwangsverrentungen für viele Berufsgruppen erscheinen in heutiger Sicht in einem neuen Licht. Ausgangspunkt für (deutsche) Rentenansprüche muss Zug um Zug die geleistete Lebensarbeitszeit werden, die individuelle Rentenberechnung ersetzen.

Für die Arbeitswelt erwächst auch daraus eine Sonderqualifikation und Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse älterer Beschäftigter, nämlich eine angemessene Eingliederung in Arbeitsgruppen, in die Gesundheitsvorsorge im Betrieb und die ständige Anpassung der Arbeitsplätze an wechselnde Kompetenzen. Verbesserungen in diesen Sektoren des Arbeitsaltages werden ihre positive Wirkung auf Arbeitsweise, Kreativität und Fähigkeiten nicht verfehlen, ihrerseits zur Leistungssteigerung insgesamt beitragen.

Arbeitsende, -rhythmen, -abläufe und -umfang, auch der Arbeitsplatz selbst sind zwischen den Betroffenen, also dem Arbeitgeber und älteren Arbeitnehmern, abzustimmen. Auch für das Arbeitsgeschehen im Öffentlichen Dienst sind system- und situationsgerechte Modelle zu schaffen und zu etablieren. Dem Arbeitsprozess wird es zugutekommen, wenn er den speziellen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer möglichst entgegenkommt.

Die Generationen der tatkräftigen Älteren sind in einem rohstoffarmen Land eine förderpflichtige Ressource. Auch von daher definiert sich ein Grundrecht auf ein bestmögliches, individuelles und eigenverantwortliches Leben für Senioren.

Mit zunehmenden Alter entdecken unsere Senioren oft Einsatzfreude für die uns vordergründig verzichtbaren Aufgaben, die auch deshalb (manchmal auch dem

Ressourcenmangel geschuldet) nicht als vergütungspflichtig angesehen werden. Die da häufig und vielfältig erbrachte Einsatzbereitschaft im Ehrenamt ist längst unentbehrlicher Anteil unserer bürgerlichen Gemeinschaft, verdient zusätzlich größte Anerkennung und je nach ihrem Umfang auch Entschädigung zumindest der Sachkosten.