

IM GESPRÄCH

Rente mit 67 ist erst der Anfang

Altersforscherin Ursula Staudinger: Auf Gewerkschaften kommen ganz neue Aufgaben zu

Ursula Staudinger ist Psychologin und Altersfororsula staddinger lat Payortologii on Arkesa, scherin an der Jacobs Univeristy Bremen. Als Vize-präsidentin der Nationalen Akademie der Wissen-schaften Leopoldina hat sie die Akademiengruppe Altern in Deutschland mitgeleitet (www.altern deutschland.de). Mit ihr sprach Annemarie Struß-

Ab wann lässt die Leistungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern nach?

Ursula Staudinger: Lässt sie denn nach? Und lässt sie wirklich durch das Alter nach? Und lässt sie wirklich durch das Artei lächt. Da müssen wir genau unterscheiden: Es ist nicht unbedingt das Alter, das die Leistungs-veränderung bewirkt. Routinisierung und Abnutzung hat mit der Dauer der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit zu tun und nicht primär mit dem kalendarischen Alter. Hier kann ein Leistungsverlust schon mit 30 oder 35 Jahren zu beobachten sein

Aber Fakt ist nun mal, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten jenseits der 50 am liebs-ten loswerden wollen.

Ich glaube, dass es zum einen damit zu tun hat, dass in unserer Gesellschaft immer noch ein einseitig negatives Altersstereotyp vorherrscht. Alter wird sehr stark mit Ver-lust, mit Verlangsamung, mit Krankheitsan-fälligkeit verbunden. Zum zweiten er-scheint es wesentlich aufwendiger, Menschen immer wieder zu qualifizieren als sich jeweils neue, für eine bestimmte Aufgabe schon qualifizierte, von außen zu holen

Aber ist es nicht tatsächlich so, dass Beschäftigte jenseits der 50 einfach nicht mehr so schnell sind wie Kollegen, die mit 25 oder **30 Jahren neu in den Betrieb kommen?** Das ist im Arbeitsalltag abzuwägen. Wir wis-

sen aus Untersuchungen, dass die Ge-schwindigkeit, mit der neue Informationen aufgenommen werden, etwa ab dem 25. Lebensjahr abnimmt. Gleichzeitig sammeln wir aber mit dem Alter und der Verweildauer auf einer Arbeitsstelle auch Erfahrun-gen an und entwickeln viele Lösungsstrategien. Die Befunde zeigen, dass die Erfah-rung die Verlangsamung ausgleichen kann.

Wie ist das bei körperlicher Arbeit? Entstehen da nicht doch Abnutzungseffekte? Ein 50-Jähriger ist auf dem Bau nicht mehr so beweglich wie ein Dreißigjähriger. Ja, aber das hat nicht primär mit dem kalendarischen Alter zu tun. Das hat etwas mit dem Ausüben der Tätigkeit zu tun. Und an dem Beispiel sieht man wie sehrungt die Ar

dem Beispiel sieht man, wie sehr wir die Ar-beitswelt verändern müssen. Wie lange ist es gesund und produktiv für eine Person, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben? In Ab-hängigkeit von diesen Verweildauern muss dann die Weiterqualifikation oder Umschu-lung erfolgen, um auf einer neuen Position wieder mit neuem Schwung arbeiten zu kön-

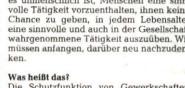
Das ist Arbeitgebern aber gerade in einer Krise viel zu aufwendig und zu teuer, zumal genug junge Arbeitskräfte zur Verfügung

Die Krise ist da eher eine Ausrede. Die Krise wird vorbeigehen, der demografische Wandel bleibt. Schon heute fehlt in einigen Bereichen qualifizierter Nachwuchs, beispielsweise im Handwerk

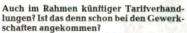
Bei großen Unternehmen sehen wir auch interessanterweise. dass man versucht ganze Kohorten der in den vergangenen Jahren frühverrenteten Mitarbeiter zurückzuholen.

Abschaffung der Rente mit 67 ist demnach kein Thema?

Nein, das ist erst der Anfang, es kann längerfristig nicht bei 67 Jahren bleiben. Ich würde das Argument so-gar herumdrehen: In den ersten Stufen der industriellen Entwicklung mussten Men-schen im Alter sicher vor der Arbeit ge-schützt werden, und man hat dann eine wesentlich kürzere Zeit im Ruhestand ver-bracht. Inzwischen leben wir im Durchschnitt 30 Jahre länger, und die Arbeitsum-welt hat sich wesentlich verbessert. Wir wissen inzwischen auch, welch wichtige Funk tion die Arbeit für das Wohlbefinden und die Gesundheit des Einzelnen hat. Man könnte deshalb etwas plakativ sagen, dass es unmenschlich ist, Menschen eine sinn-volle Tätigkeit vorzuenthalten, ihnen keine Chance zu geben, in jedem Lebensalter eine sinnvolle und auch in der Gesellschaft wahrgenommene Tätigkeit auszuüben. Wir müssen anfangen, darüber neu nachzuden-



Die Schutzfunktion von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern hat sich gewan-delt. Meines Erachtens liegt sie jetzt darin, die Entwicklungsmöglichkeiten jedes Ein-zelnen in der Arbeit sicherzustellen, zum Beispiel durch die Begrenzung der Verweildauer in einer bestimmten Tätigkeit, und zwar begrenzt auf die Zeiten, die man aus arbeitsmedizinischen und organisationspsy-chologischen Erkenntnissen ableiten kann Wie lange tut einem das gut, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben? Das gilt für körperliche und für geistige Tätigkeiten, wo durch Überroutinisierung und Stress negative Ef-fekte wie Burn out auftreten. Gewerkschaften könnten bei der Durchsetzung solch ent-wicklungsfreundlicher Arbeitsplätze eine wichtige Rolle spielen.



Ja, aber das wird noch nicht öffentlich thematisiert.



Ursula Staudinger F:FR