



Von 2013 an wird die Zahl der über 60-Jährigen in Europa jedes Jahr um zwei Millionen steigen. Die EU strebt deshalb an, Älteren mehr Möglichkeiten zum Arbeiten zu geben, sei es erwerbsmäßig oder ehrenamtlich. Foto: apn

Zweiter Frühling

Manche Menschen müssen aus finanziellen Gründen im Rentenalter arbeiten. Doch vor allem Akademiker bleiben zunehmend aus Spaß an der Freude im Job.

Von Miriam Hoffmeyer

Vor seinem 65. Geburtstag hatte Lothar Knauer überlegt, dass es eigentlich schön wäre, noch ein bis zwei Jahre länger im Betrieb zu bleiben. Heute ist er 70 Jahre alt und arbeitet immer noch Vollzeit. Bei einer Düsseldorfer Spedition kümmert sich der Betriebswirt seit mehr als 30 Jahren um alles, was mit Zoll und Behördenangelegenheiten zu tun hat. „Manchmal fahre ich auch noch den Gabelstapler“, sagt Knauer. „Zum Glück bin ich ja körperlich fit.“

Die meisten Deutschen verabschieden sich deutlich vor der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand, auch wenn sich dieser Zeitpunkt seit Jahren nach hinten verschiebt. 2010 gingen deutsche Männer im Durchschnitt mit 63,8 Jahren in Rente, Frauen mit 63,3 Jahren. Eine kleine, stetig wachsende Gruppe von Älteren aber will vom süßen Nichtstun nichts wissen. Nach der Mikrozensus-Erhebung des Statistischen Bundesamtes sind inzwischen etwa sechs Prozent aller 65- bis 74-Jährigen erwerbstätig. Insgesamt sind das 670 000 arbeitende Senioren, 120 000 mehr als vor fünf Jahren.

Mehr als zwei Drittel von ihnen arbeiten Teilzeit, 40 Prozent sind selbständig. In Wirklichkeit ist das Heer der „Silver Workers“ aber noch weit größer. Denn der Mikrozensus basiert auf Stichproben – und ob sich ein Rentner, der nebenher Zeitungen austrägt, in der Umfrage als Erwerbstätiger oder als Ruheständler bezeichnet, hängt eher vom Zufall ab. Die Bundesanstalt für Arbeit registrierte vor einem Jahr allein 725 000 geringfügig Beschäftigte über 65 Jahren.

Viele Silver Workers haben Kinder, die noch in der Ausbildung sind

Treibt die Not die Alten in die Büros und an die Werkbänke? Eine Studie der Leuphana-Universität Lüneburg ergibt ein anderes Bild. Wichtigstes Motiv der Befragten war der Wunsch, aktiv zu bleiben. Auch die Anerkennung und Wertschätzung anderer, die Freude an der Arbeit und die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz wurden häufig genannt. Nur zehn Prozent der Befragten gaben finanzielle Gründe an. Allerdings ist die Datenbasis der Studie mit 146 Befragten eher schmal. Und viele Silver Workers haben Kinder, die noch finanziell von ihnen abhängig sind, oder wollen einfach den gewohnten Lebensstandard beibehalten.

Lothar Knauer blieb seiner Spedition aus mehreren Gründen treu. Geld spielte eine Rolle, denn nach seiner Scheidung stand seiner Exfrau ein erheblicher Teil seiner Rente zu. Aber die persönliche Verbundenheit mit seinem Chef und den Kollegen war der wichtigste Grund, dabei zu bleiben. „Die Arbeit macht mir immer noch ungeheuren Spaß“, sagt Knauer. „Die meisten Kunden kenne ich schon lange, für sie ist ein fester Ansprechpartner im Betrieb sehr wichtig. Diese Kontakte zu Kunden und Kollegen machen die Sache so zufriedenstellend.“

Wegen der demographischen Entwicklung wird die Arbeitsleistung der Älteren für die Gesellschaft wichtiger. Die Europäische Kommission hat 2012 zum „Jahr für aktives Altern“ ausgerufen. Denn von 2013 an wird die Bevölkerung

im erwerbsfähigen Alter in Europa abnehmen, die Zahl der über 60-Jährigen jedes Jahr um zwei Millionen steigen. Die EU strebt deshalb an, Älteren mehr Möglichkeiten zum Arbeiten geben, sei es erwerbsmäßig oder ehrenamtlich.

Dabei gibt es mehr als genug Hindernisse: Wer in Deutschland als Beamter oder Angestellter im öffentlichen Dienst tätig ist, muss nach dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ausscheiden. Ausnahmen gibt es höchstens für angesehene Wissenschaftler. Auch das Steuer- und Abgabenrecht behandelt Silver Workers stiefmütterlich: Lothar Knauer muss sowohl sein Gehalt als auch seine Rente versteuern.

Die Entwicklungspsychologin und Altersforscherin Ursula Staudinger von der Jacobs University Bremen fordert, solche „Strafen“ abzuschaffen. Außerdem müssten die Arbeitgeber sich besser auf die Silver Workers einstellen, vor allem mit mehr Teilzeitangeboten und Weiterbildungsmöglichkeiten. „Diese Mitarbeiter wünschen sich vor allem Flexibili-

tät und mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit. Mit wenigen Veränderungen kann man viel erreichen.“ Staudinger ist sicher, dass künftig immer mehr Menschen länger arbeiten wollen und auch werden: „Die nachwachsenden Generationen kommen aktiver und fitter im Rentenalter an, zugleich schrumpft das Arbeitskräfteangebot.“

In welchen Branchen besonders viele Senioren tätig sind, ist nicht erforscht. Die Vermutung liegt nahe, dass überdurchschnittlich viele Silver Workers Akademiker sind. 60 Prozent der Teilnehmer an der Studie der Leuphana-Universität hatten einen Hochschulabschluss. Zudem bleiben viele Selbständige – Unternehmer, Ärzte, Anwälte oder Architekten – traditionell länger im Beruf.

Seit die Altersgrenze von 68 Jahren für Kassenärzte abgeschafft wurde, praktiziert mancher Landarzt auch noch nach dem 70. Geburtstag, schon weil er keinen Nachfolger findet. Fachärzte im Ruhestand mit Spezialkenntnissen können sich vor lukrativen Arbeitsangeboten kaum retten. „Durch die Mangelsituation eine rege Nachfrage“, sagt Michael Weber von der Honorarärzte-Vermittlung „Hire a Doctor“. Über das Alter der vermittelten Ärzte führe man zwar nicht Buch, um Altersdiskriminierung zu vermeiden. Aber der Anteil der über 65-Jährigen liege „gefühl bei zehn Prozent“.

Bei ihren Studien hat Ursula Staudinger festgestellt, dass auch viele der befragten Monteur oder Fertigungsarbeiter durchaus interessiert waren, über die Altersgrenze hinaus in ihrem Job zu bleiben. „Arbeit ist sinnstiftend“, sagt Staudinger. Und zwar besonders, wenn sie freiwillig erbracht wird – wenn man arbeiten kann, aber nicht mehr muss.

Lothar Knauer kann das nur bestätigen. „Rein rechtlich betrachtet, könnte ich von heute auf morgen aufhören. Natürlich würde ich nie einfach so den Kuli hinschmeißen. Aber diese Möglichkeit gibt mir das Gefühl, völlig frei zu sein.“

Erwerbsbeteiligung älterer* Arbeitnehmer weltweit in Prozent

Schweden	63,0
Norwegen	59,9
USA	54,1
Irland	47,2
Großbritannien	47,0
Portugal	44,0
Deutschland	37,8
Spanien	36,4
Dänemark	34,5
Niederlande	34,3
Griechenland	32,0
Österreich	21,0
Italien	20,6
Polen	19,6
Frankreich	17,0
Ungarn	13,3

*Personen zwischen 60 und 64 Jahren
SZ-Graphik; Eiden; Quelle: ILO

Erwerbstätigkeit im Alter zwischen 55 und 65 Jahren, Deutschland, Angaben in Prozent

braucht ALG II	6,3	4,8	2,2
Minijob	13,8	6,7	2,2
mit Teilzeitstelle	57,5	70,9	80,8
mit Vollzeitstelle	57,5	70,9	80,8

Qualifikation gering mittel hoch

Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist im internationalen Vergleich sehr unterschiedlich. Schweden liegt mit 63 Prozent an der Spitze, in Ungarn sind es nur 13,3 Prozent. Für Deutschland gilt: Je höher die berufliche Qualifikation, desto höher ist auch der Anteil der Erwerbstätigen mit einer Vollzeitstelle.

Die Zukunft wird bunt

Von den anderen lernen: Wie altersgemischte Teams zum Wohle des Unternehmens funktionieren

Mit dem demographischen Wandel wird es wieder mehr altersgemischte Teams in den Betrieben geben. Welche Vorstellungen prallen da aufeinander? Ist ein Clash der Generationen zu befürchten? Das Personalienleistungsunternehmen Robert Half ist diesen Fragen in seiner Studie „Workplace Survey“ nachgegangen. Sven Hennige, Managing Director Central Europe, erläutert die wichtigsten Ergebnisse.



Sven Hennige Foto: privat

SZ: Ichbezogen, ständig online – das charakterisiert die sogenannte Generation Y, also die Menschen, die zwischen 1979 und 1999 geboren sind. Was erwarten diese Leute vom Arbeitsleben?

Hennige: Vor allem ein hohes Gehalt. Geld ist für sie die größte Motivation, einen Job anzunehmen oder zu behalten. Interessant ist, dass gute Verdienstmöglichkeiten dabei nicht zwangsläufig mit einer verantwortungsvollen Position einhergehen müssen: Beförderung und Status werden bei den Ypsilonern nur als zweitwichtigstes Ziel formuliert.

SZ: Wie steht es mit der Generation X, den heute 34- bis 47-Jährigen?

Hennige: Im Job voranzukommen und dafür Anerkennung zu erhalten, hat für diese Mitarbeiter Priorität. Dafür stellen sie sogar teilweise ihre Freizeit hinten

an. So legt nur etwa jeder zehnte Wert auf eine optimale Work-Life-Balance.

SZ: Und welche Bedürfnisse haben die älteren Babyboomer nach Ihrer Studie?

Hennige: Deren Bedürfnisse sind stärker im Privatleben angesiedelt. Fast zwei Drittel dieser Generation legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Freizeit. Dennoch streben auch sie eine Verbesserung ihres Marktwertes und beruflichen Status an, aber nicht zu Lasten ihres Privatlebens.

SZ: Welche Probleme sehen Sie in der Zusammenarbeit der Generationen?

Hennige: Oft bestehen falsche Vorstellungen von der Einstellung zu Work-Life-Balance und Arbeitsmoral der anderen Generationen. Ein Drittel der Personalisten sieht darin die größten Herausforderungen. Die Bereitschaft herauszu-

finden, was die Kollegen wirklich denken und fühlen, ist oft sehr gering, wodurch erfolgreiches Arbeiten und Entscheidungsfindungen erschwert werden.

SZ: Welche Chancen gibt es?

Hennige: Eine Chance liegt in der Nutzung der unterschiedlichen Erfahrungen: Innerhalb eines gemischten Teams steht eine große Bandbreite an Fachwissen und Perspektiven zur Verfügung, die in Projekte einfließen können. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, von den Kenntnissen der anderen zu profitieren und sich selbst weiterzuentwickeln. Die Wahrscheinlichkeit, dass Ziele so besser erreicht und Karriereleitern schneller erklommen werden, erhöht sich.

SZ: Wie schafft man es, gegenseitiges Verständnis zu wecken und ein gedeihliches Miteinander am Arbeitsplatz hinzubekommen?

Hennige: Mitarbeiter fördern. Auch die Stärken jedes einzelnen gezielt einzusetzen, kann Verständnis schaffen. Ein junger Kollege kann etwa bei der Nutzung einer neuen Software helfen und so wertvolle Schulungserfahrungen sammeln. Umgekehrt können jüngere Mitarbeiter von den Älteren bei der Planung und Priorisierung von Projekten profitieren. Wichtig ist, dass ein Unternehmen die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter kennt und, soweit möglich, berücksichtigt.

Interview: Jutta Göricke



2. ARBEITSRECHTSTAG MÜNCHEN

Sofitel Munich Bayerpost
22.03.2012

„Arbeitsrecht in Zeiten des demografischen Wandels“

Donnerstag, 22. März 2012 von 08:50 bis 17:00 Uhr

Führende Experten aus der Richter- und Anwaltschaft vermitteln Ihnen wertvolle Informationen zur Rechtslage und Praxis in einem Seminar an einem Tag.

Die Experten und ihre Themen:

- Gefährdungsbeurteilung: Der schlafende Riese
Thomas Ubbert
- Frauenförderung – gibt es sie wirklich?
Dr. Barbara Reinhard
- Zielvereinbarung in der Praxis
Dr. Wolfgang Lipinski
- Benachteiligung, Mobbing und Burnout erkennen und vermeiden
Holger Dahl
- Die krankheitsbedingte Kündigung
Klaus Kuka

Informationen & Anmeldung unter
www.amadeus-fire.de/arbeitsrechtstag



Weitere Arbeitsrechtstage 2012:

- 2. Arbeitsrechtstag Düsseldorf 26.06.2012 Hilton Düsseldorf
- 8. Arbeitsrechtstag Rhein-Main 21.08.2012 Hyatt Regency Mainz

Veranstaltung nach §15 FAO

Ihre Referenten:

- Thomas Ubbert, Fachanwalt für Arbeitsrecht Partner Allen & Overy
- Dr. Barbara Reinhard, Rechtsanwältin Partnerin Klient & Vollstädt
- Dr. Wolfgang Lipinski, Fachanwalt für Arbeitsrecht Partner BEITEN BURKHARDT
- Holger Dahl, Mediator, Partner roland lukas KONFLIKTLÖSUNGEN
- Klaus Kuka, Fachanwalt für Arbeitsrecht Partner Kuka Rechtsanwälte

Ihr Nutzen:

- Wertvolle Informationen zur aktuellen Rechtslage
- Führende Experten aus Richter- und Anwaltschaft in einem Seminar an einem Tag
- Sorgfältig aufbereitete Unterlagen