

IM GESPRÄCH

Rente mit 67 ist erst der Anfang

Altersforscherin Ursula Staudinger: Auf Gewerkschaften kommen ganz neue Aufgaben zu

Ursula Staudinger ist Psychologin und Altersforscherin an der Jacobs University Bremen. Als Vizepräsidentin der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina hat sie die Akademiengruppe Altern in Deutschland mitgeleitet (www.altern-in-deutschland.de). Mit ihr sprach Annermarie Struß-von Poellnitz.

Ab wann lässt die Leistungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern nach?

Ursula Staudinger: Lässt sie denn nach? Und lässt sie wirklich durch das Alter nach? Da müssen wir genau unterscheiden: Es ist nicht unbedingt das Alter, das die Leistungsveränderung 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 liebsten 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 Verlust, mit Verlangsamung, mit Krankheitsanfälligkeit verbunden. Zum zweiten erscheint 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 wissen aus Untersuchungen, dass die Geschwindigkeit, 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 Erfahrungen an und entwickeln viele Lösungsstrategien. Die Befunde zeigen, dass die Erfahrung 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 sehr wir die Arbeitswelt verändern müssen. Wie lange ist es gesund und produktiv für eine Person, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben? In Abhängigkeit von diesen Verweildauern muss dann die Weiterqualifikation oder Umschulung erfolgen, um auf einer neuen Position wieder mit neuem Schwung arbeiten zu können.

Das ist Arbeitgebern aber gerade in einer Krise viel zu aufwendig und zu teuer, zumal

genug junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

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 frühererrenteten 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 sogar herumdrehen: In den ersten Stufen der industriellen Entwicklung mussten Menschen im Alter sicher vor der Arbeit geschützt werden, und man hat dann eine wesentlich kürzere Zeit im Ruhestand verbracht. Inzwischen leben wir im Durchschnitt 30 Jahre länger, und die Arbeitsumwelt hat sich wesentlich verbessert. Wir wissen inzwischen auch, welche wichtige Funktion die Arbeit für das Wohlbefinden und die Gesundheit des Einzelnen hat. Man

könnte deshalb etwas plakativ sagen, dass es unmenschlich ist, Menschen eine sinnvolle 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 nachzudenken.

Was heißt das?

Die Schutzfunktion von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern hat sich gewandelt. Meines Erachtens liegt sie jetzt darin, die Entwicklungsmöglichkeiten jedes Einzelnen 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 organisationspsychologischen 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 Effekte wie Burn out auftreten. Gewerkschaften könnten bei der Durchsetzung solcher entwicklungsfreundlicher Arbeitsplätze eine wichtige Rolle spielen.

Auch im Rahmen künftiger Tarifverhandlungen? Ist das denn schon bei den Gewerkschaften angekommen?

Ja, aber das wird noch nicht öffentlich thematisiert.



Ursula Staudinger F:FR