

Vom Glück , länger zu arbeiten

Allgäuer Zeitung, Politik 14.03. Print S. 11

Zukunft der Arbeit Lebenslanges Lernen ist nicht nur eine Notwendigkeit in einer schrumpfenden Gesellschaft. Es stiftet auch Sinn und Zufriedenheit, sagt die Altersforscherin Ursula Staudinger.

Zur Person

● **Professur** Ursula Staudinger ist Vizepräsidentin der Jacobs Universität in Bremen und Gründungsdekanin des Jacobs Centers zur Erforschung des lebenslangen Lernens. Außerdem ist sie Vizepräsidentin der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina.



● **Herkunft** Die Altersforscherin ist 1959 in Nürnberg geboren und studierte in Erlangen und in den USA Psychologie. (huda)

➤ **Weitere Informationen** zu dem Thema auch im Internet: www.altern-in-deutschland.de

Augsburg. Unser Land wandelt sich. Deutschland wird bunter, die Bevölkerung aber auch älter. In der Wirtschaft klagen viele Firmen bereits über einen Mangel an Fachkräften. Um diesen zu beheben, wird auch die Forderung nach einer längeren Lebensarbeitszeit lauter. Wir sprachen daher mit Professorin Ursula Staudinger, Vizepräsidentin der Jacobs University in Bremen und Leiterin des Zentrums für die Erforschung lebenslangen Lernens.

Mit der demografischen Entwicklung werden älteren Bewerbern mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt versprochen. Ist das aus Ihrer Sicht so?

Staudinger: Im Moment ist dies noch nicht flächendeckend der Fall. Diese Entwicklung ist sehr branchenabhängig und regional verschieden. Mittelfristig wird es aber so sein.

In welchen Branchen haben Ältere denn schon jetzt gute Chancen?

Staudinger: Im ganzen MINT-Bereich, also in der Mathematik, Informatik, in den Naturwissenschaften und dem Ingenieursbereich.

Wo liegen die Hürden für Ältere?

Staudinger: Sie sind ganz vielfältig. Zum einen hat sich seit den 70er Jahren bei den Verantwortlichen in den Personalabteilungen vielfach die Einstellung festgesetzt, dass die Frühverrentung das beste Mittel zur Personalentwicklung bei 50 ist - so zynisch das klingen mag. Hinzu kommen einseitige, negative Altersstereotypen, also die Überzeugungen, was das Alter angeblich alles mit sich bringt: Die Leistungsfähigkeit nähme ab, die Vergesslichkeit dagegen zu, man könne nichts Neues mehr Lernen, ist oft krank. Zusammengefasst: Die Produktivität lässt nach.

Wie sehen denn die Erkenntnisse Ihrer Forschungen dazu aus?

Staudinger: Es gibt in der Forschung keine Hinweise, die darauf hindeuten, dass mit dem kalendarischen Alter die Produktivität sinkt. Allerdings kann es sein, dass bei Menschen, die zu lange die gleiche Tätigkeit ausüben, die geistigen und körperlichen Kräfte durch Abnutzung oder ÜberROUTINISIERUNG sinken.

Was sollen Firmen daraus folgern?

Staudinger: Man darf Menschen nicht zu lange auf der gleichen Stelle sitzen lassen. Das ist die Aufgabe der Personalverantwortlichen: Wie kann ich Mitarbeitern ein längeres, produktives Arbeitsleben ermöglichen.

Wie kann das gelingen?

Staudinger: Unternehmen in Deutschland warten bisher noch viel zu lange, bis sie ihre Mitarbeiter weiterbilden. Dabei wird übersehen, dass Lernen auch verlernt werden kann. Im Lernen muss man geübt bleiben. Ein großes Problem ist es auch, wenn junge Menschen bereits in der Schule die Lust am Lernen, die ja jedes Kind mitbringt, verlieren, anstatt ihre Freude und auch Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen zu entwickeln. Denn eines steht auch fest: Wir müssen uns davon verabschieden, dass mit einem Zeugnis oder Ausbildungszertifikat, das wir am Anfang des Lebens erwerben, die Sache mit dem Lernen erledigt sei. Dann geht es erst richtig los.

Nun sehen wir aber in den Diskussionen um eine längere Lebensarbeitszeit, dass viele Menschen nach so und so vielen Jahren ihre Ruhe von der Arbeit und vom Lernen möchten.

Staudinger: Zum einen muss man sagen, dass zum Beispiel die Rente mit 67 nicht mehr die jetzige Generation 50 plus betrifft, sondern erst diejenigen, die nun Anfang 40 sind. Das faktische Rentenalter in Deutschland liegt aktuell bei 63 Jahren. Die sehr berechtigte Schutzfunktion des gesetzlichen Rentenalters hat sich über die Jahre verselbstständigt. Wer heute in Deutschland erst mal 65 Jahre geworden ist, der hat im Durchschnitt noch fast 20 Jahre zu leben. Dies sind völlig andere Verhältnisse, als sie zu Zeiten der Einführung des gesetzlichen Rentenalters um 1900 herrschten. Während früher tatsächlich Arbeit oft mit dem Raubbau an der Gesundheit verbunden war, hat sich hier doch vieles durch die Veränderung der Arbeitswelt zum Besseren gewandelt. Wir wissen sogar aus Untersuchungen, dass der Verlust von Arbeit zu einer Verschlechterung der Gesundheit beitragen kann.



Im südbrandenburgischen Finsterwalde lassen sich über 50-jährige nochmals ausbilden. Arbeitsforscher halten dieses lebenslange Lernen für entscheidend auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft.

Wer gesund alt werden will, sollte also weiter arbeiten?

Staudinger: Ich bin nach wie vor der Meinung, dass Menschen ab einem bestimmten kalendarischen Alter das Recht haben müssen, ohne Überprüfung ihrer Leistungsfähigkeit in Rente gehen zu können. Aber wenn man bedenkt, dass wir heute im Vergleich zu vor 100 Jahren im Schnitt 30 Jahre länger leben, ist auch klar, dass wir um eine längere Lebensarbeitszeit nicht herumkommen werden. Und als Entwicklungspsychologin füge ich hinzu: nicht herumkommen sollten, denn es ist der soziale Kontakt

und die Herausforderungen und Anerkennungen, die wir während der Arbeit erfahren, die uns lebendig erhält und weiterentwickeln lässt. Allerdings müssen die Berufsverläufe, damit dieses Ziel erreicht werden kann, abwechslungsreicher werden.

Und das scheint oft Angst zu machen.

Staudinger: In Deutschland wird leider alles, was mit Wechsel zu tun hat, als weniger gut angesehen und schürt Ängste. Das führt dazu, dass zum Beispiel auch Tätigkeitswechsel innerhalb eines Unternehmens viel zu wenig genutzt werden. Auch dass auf Phasen mit einer hohen Arbeitszeit wieder Phasen folgen können, wo ich ganz bewusst auf Geld verzichte, um mehr Zeit für mich zu haben. Diese Angebote müssen selbstverständlich auch von den Unternehmen kommen. Sie werden aber auch mit Blick auf den Fachkräftemangel kommen müssen.

Wie könnte der Wandel positiv unterstützt werden?

Staudinger: Ein längeres Arbeitsleben kann ja auch nicht ohne eine Veränderung der Umstände gelingen. Das ist die neue Schutzfunktion: Der Staat soll uns nicht vor Arbeit schützen, aber die Rahmenbedingungen für ein längeres und erfülltes Berufsleben schaffen. Wir wissen, dass sich bei der überwiegenden Mehrheit der Menschen, wenn der Urlaub in der Türkei und Mallorca langweilig geworden ist, in der Frühverrentung nicht selten eine Leere breitmacht. Die Menschen fühlen sich nutzlos, unsichtbar. Weil sie mit ihrer beruflichen Leistung auch etwas zur Gesellschaft beitragen konnten.

Welcher Angebote bedarf es konkret?

Staudinger: Es gibt immer mehr Menschen, die sich gut vorstellen können, auch nach dem Ruhestand zu arbeiten, wenn auch weniger und mit flexibleren Zeiten. Aber sie werden finanziell bestraft, wenn ihre Tätigkeit über den 400-Euro-Job hinausgeht, und ihnen werden viel zu wenig flexible Arbeitszeitmodelle geboten. Das muss sich ändern. Und wir müssen zurückfinden zu einer positiven Bewertung der Arbeit, ihren sinnstiftenden und belebenden Wert erkennen und durch die Arbeitsumstände befördern. Interview: Daniela Hungbaur

Im nächsten Teil unserer Serie zum Thema Fachkräftemangel lesen Sie ein Interview mit einer Bauingenieurin aus der Ukraine, die beschreibt, wie schwer ihre Jobsuche ist.