

Weiter Weg bis zur Rente mit 67

Weser-Kurier, Thema 24.02. Print S. 3 (Text in zwei weiteren Quellen.)

RENTE MIT 67: Wie wir zukünftig arbeiten werden und warum Unternehmen noch viel ändern müssen

Die Rente mit 67 ist das politische Ziel, der Weg dorthin noch weit. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen will, dass „Arbeit auch für Menschen über 60 der Normalfall wird.“ Doch wie kann das gelingen? Darüber sprach Hans-Ulrich Brandt mit der Bremer Professorin Ursula Staudinger.



Zur Person

Ursula Staudinger ist Professorin und seit 2003 Vize-Präsidentin der Jacobs University Bremen. Die Psychologin forscht zu den Themen Altern, Produktivität und lebenslanges Lernen.

Ist unsere Gesellschaft, ist vor allem unsere Berufswelt reif für die Rente mit 67?

Ursula Staudinger: Nein, noch ist das nicht der Fall. Aber gerade in den vergangenen ein bis zwei Jahren beobachten wir unter dem Druck des Arbeitsmarktes enorme Veränderungen. Immer mehr Unternehmen stellen fest, dass sie nicht mehr die qualifizierten Personen finden, die sie gerne neu einstellen möchten. Also müssen sie ihre Personalplanung auf die Mitarbeiter konzentrieren, die sie bereits an Bord haben und deren Kompetenzen weiter entwickeln. Das trägt zu einem Wandel in der Arbeitswelt bei. Er ist aber bei weitem noch nicht abgeschlossen.

Was genau vermissen Sie?

Wenn wir über die Rente mit 67 reden, haben wir in der Vergangenheit den Fehler gemacht zu denken, dass es nur die Menschen betrifft, die älter als 50 Jahre sind. Aber es reicht eben nicht, wenn wir uns nur um die kümmern. Die Forschung zeigt, dass wir schon mit dem Eintritt in den Beruf beginnen müssen. Nur dann können wir eine längere Lebensarbeitszeit so gestalten, dass diese sowohl für den Arbeitgeber als auch den Beschäftigten positiv verläuft.

Nötig ist also ein Umdenken.

Ja, es müssen ganz neue Berufslaufbahnen ermöglicht werden. Die Menschen müssen mit einem völlig anderen Blick auf die ideale Berufsbiografie in das Arbeitsleben starten. Auch den Arbeitgebern muss von Anfang an klar sein, dass sie sich mit ihren Auszubil-

denden und neu eingestellten Mitarbeitern darüber unterhalten müssen, wie sich ihre Arbeit in den nächsten 20 oder 30 Jahren erfolgreich gestalten lässt.

Um Perspektiven zu entwickeln?

Genau. Es ist sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmensführung viel erfolgversprechender, wenn wir uns davon verabschieden zu glauben, wir seien dafür gemacht, 40 Jahre lang die gleiche Arbeit zu tun. Und dabei geht es nicht nur um körperlich belastende Tätigkeiten – um den berühmten Dachdecker. Nein, auch geistige Arbeit, die über-routinisiert ist, ist nicht geeignet, Menschen über einen langen Zeitraum zu motivieren. Auch sie werden bei der Arbeit keine Freude und Zufriedenheit mehr empfinden und dadurch ihre Produktivität verlieren.

Sollte die Arbeit demnach in altersgerechte Phasen gegliedert werden?

Wir müssen einfach stärker realisieren, dass Produktivität nicht vom kalendarischen Alter eines Menschen abhängt. Das zeigen die Forschungen. Aber sie belegen auch: Je länger jemand einen Job macht, umso stärker wird sein Routine- und Erfahrungsvorsprung durch Nachteile überlagert. Natürlich wollen Firmen den Erfahrungsschatz ihrer Beschäftigten nutzen, weil das ihre Produktivität erhöht. Aber irgendwann ist der Höhepunkt überschritten. Dann überwiegen die Nachteile, körperlicher Verschleiß tritt ein und vor allem geistige und motivationale Abnutzung.

Wofür genau sollen ältere Beschäftigte denn eingesetzt werden? Die können doch nicht nur mit ihrem Erfahrungsschatz nerven oder mit dem Spruch: Wir haben das früher immer so gemacht?

Wir müssen wegkommen von dem Gedanken: Je älter wir werden, umso weniger können wir leisten. Dazu ist es aber

wichtig, dass die Beschäftigten im Verlauf ihres Berufslebens immer wieder mit neuen und veränderten Anforderungen konfrontiert werden. Unterstützt werden

muss das durch gezielte Vorbereitung und durch Weiterbildung. Bei höher Qualifizierten ist das häufig heute schon der Fall. Die organisieren sich ihre Arbeit oft selbst. Bei geringer qualifizierten Menschen aber ist es wichtig, Veränderungsanreize zu schaffen. Ziel muss es sein, dass ein Mensch eine Arbeit im Durchschnitt acht bis neun Jahre macht und die nächsten acht bis neun Jahre eine andere. Die genaue Dauer hängt von der Art der Tätigkeit ab. So bleiben wir flexibel und entwickeln uns weiter.

Das sind hohe Ansprüche. Wie realistisch ist deren Umsetzung?

Es gibt erste Erfolge. Die Tarifverträge in der Chemie- und der Metallindustrie sind sehr fortschrittlich, was den demografischen Wandel angeht. In beiden Tarifverträgen gibt es Regelungen zur Weiterbildung, sodass in diesen Industrien die Mitarbeiter des Lernens gar nicht erst entwöhnt werden. Auch in Industriebranchen, in denen starke körperliche Belastungen vorherrschen, zum Beispiel in der Automobilindustrie oder der Logistik, sind sehr kreative Lösungen entwickelt worden.

Dort organisieren Teams ihre eigene Taktung, und die Mitglieder wechseln sich regelmäßig bei ihrer Arbeit ab. Das stumpfsinnige Tag-ein-Tag-aus wird so durchbrochen. Es gibt sogar schon Firmen, die Mitarbeiter gar nicht mehr für eine spezifische Stelle suchen, sondern sie suchen

Mitarbeiter auf einem ganz bestimmten Qualifikationsniveau. Sie sagen dann den Bewerbern genau, welche Tätigkeiten sie im Laufe der Jahre bei ihnen ausüben können.

Sie sind sich also sicher, dass zukünftig ältere Beschäftigte bis 67 arbeiten können?

Ja, wir sind auf einem guten Weg. Und der momentane Druck auf dem Arbeitsmarkt, weil es an qualifiziertem Nachwuchs fehlt, der hilft dabei, damit die Arbeitgeberseite reagiert. Das gilt übrigens auch für den Wiedereinstieg von Arbeitslosen. Viele Über-55-Jährige warten auf eine neue Arbeit, sie müssen wir integrieren.

Hoffnung für Langzeitarbeitslose?

Es tut sich einiges. Die individualisierte Ansprache in den Jobcentern zeigt Wirkung. Es geht da nicht vorrangig um den Abschluss, den ein Arbeitssuchender vorweisen kann, es geht um sein Können insgesamt. Da sehen wir bei älteren Arbeitslosen positive Vermittlungserfolge. Ein sehr wirksamer Schritt ist auch die Zurücknahme der steuerlichen Subventionierung von Frühverrentung. Seitdem werden ältere Mitarbeiter in den Betrieben vermehrt weitergebildet. Unternehmen entwickeln plötzlich Strategien, um sie zu halten und ihnen eine Perspektive zu geben, damit sie bis 67 arbeiten können und wollen.

Immer häufiger ist zu hören, dass die Rente mit 67 nicht reicht. Das Max-Planck-Institut für demografische Forschung regt für 2050 sogar die Rente mit 72 an. Eine ernstzunehmende Aussage?

Ich halte eine solche Diskussion jetzt nicht für sinnvoll – sie erzeugt nur unnötige Ängste. Wir sollten uns vielmehr um die nahe Zukunft kümmern, also um die Umsetzung der Rente mit 67. Damit haben wir noch alle Hände voll zu tun. Wir müssen unsere Vorstellung vom idealen Berufsverlauf ändern, die noch immer lautet: Wir machen eine Ausbildung, finden einen tollen Arbeitgeber und bleiben dort bis zur Rente. Davon heißt es Abschied zu nehmen. Menschen, die in ihrem Beruf gefördert und gefördert werden, leben gesünder und haben im Alter mehr von ihrer Rente.

Der demografische Wandel als Chance?

In der Tat, denn die Arbeitswelt verändert sich. Es wird künftig nicht mehr so sein, dass sich der Mensch der Arbeit anpassen muss, sondern umgekehrt. Die Arbeitgeber werden sich stärker um die Gesundheit und Produktivität ihrer Beschäftigten kümmern müssen und darum, wie sie für qualifizierte Kräfte attraktiv werden. Darin sehe ich eine enorme Chance, die jedem einzelnen neue Entwicklungsmöglichkeiten bietet, und zwar unabhängig vom Qualifikationsniveau. Damit wird es auch für die breite Masse der Beschäftigten eine positive Veränderung ihrer Arbeitswelt geben.

„Die Arbeit wird sich den Menschen anpassen“

Die Arbeit wird sich den Menschen anpassen. Das ist die zentrale These von Prof. Dr. Gert Grottel, Leiter des Instituts für Arbeitswissenschaft an der Universität Bremen. Er argumentiert, dass die Arbeitswelt sich nicht mehr an den Menschen anpassen muss, sondern umgekehrt. Die Arbeitgeber werden sich stärker um die Gesundheit und Produktivität ihrer Beschäftigten kümmern müssen und darum, wie sie für qualifizierte Kräfte attraktiv werden. Darin sehe ich eine enorme Chance, die jedem einzelnen neue Entwicklungsmöglichkeiten bietet, und zwar unabhängig vom Qualifikationsniveau. Damit wird es auch für die breite Masse der Beschäftigten eine positive Veränderung ihrer Arbeitswelt geben.



Die Zahl 67 steht für die geplante Erwerbsaltergrenze. Die Bilder zeigen verschiedene Arbeitsplätze.

Ein Zeitkonto für später

Die Idee ist, dass Arbeitnehmer ein Zeitkonto aufbauen können, indem sie mehr Stunden arbeiten als vertraglich vorgesehen. Diese Stunden werden dann für spätere Zeiten genutzt, wenn sie krank sind oder in den Ruhestand gehen. Dies ist eine Möglichkeit, die Flexibilität zu erhöhen und die Arbeitsbelastung zu managen.

Noch gehört Vorratstand zur Personalplanung

Die Personalplanung muss den Vorratstand berücksichtigen, das heißt, die Anzahl der Mitarbeiter, die in einem Unternehmen vorhanden sind. Dies ist wichtig, um die Arbeitsbelastung zu managen und die Personalplanung zu optimieren. Die Personalplanung muss auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigen und die Arbeitsbelastung zu managen.

Text identisch in:
Bremer Nachrichten 24.02
Verdener Nachrichten 24.02