
Mit 50 Jahren ist noch lange nicht Schluss

Irmingard Schewe-Gerigk

„Mit 66 Jahren ... da fängt das Leben an“, sang Udo Jürgens mit 42 Jahren und ließ seinen Schlager enden mit dem Satz: „... mit 66 ist noch lange nicht Schluss“. Womit noch lange nicht Schluss ist, hat uns Udo Jürgens nicht verraten.

Auf dem Arbeitsmarkt ist allerdings für große Teile der Beschäftigten schon viel früher Schluss, nämlich mit 50 Jahren. In nicht einmal jedem zweiten Unternehmen in Deutschland arbeiten über 50-Jährige. Dabei gibt es für die Unterstellung, dass ältere Menschen nicht mehr in der Lage seien, die im Beruf erforderliche intellektuelle und körperliche Leistungen zu erbringen, keine sachliche oder wissenschaftlich fundierte Grundlage. Hierbei handelt es sich eindeutig um Altersdiskriminierung.

Aber ältere Menschen werden nicht nur in der Arbeitswelt benachteiligt. Auch die Werbung bedient sich fast ausschließlich junger, schöner Models. Sind tatsächlich einmal Ältere sichtbar, so in einer ganz bestimmten defizitären Rolle. Sie werben für Haftcremes oder Blasentee. In den Medien betrifft es besonders die Frauen. Erscheint dem Chef ein Gesicht zu alt, verschwindet es von der Bildfläche. Selbst wenn Frauen jede Falte wegoperieren lassen und ihr Gesicht förmlich zur Maske wird, fällt das Urteil: nicht mehr vor die Kamera.

Selbst bei der Kreditvergabe macht das Alter Probleme. Manche Banken verweigern Ratenkredite an über 55-Jährige. Natürlich muss akzeptiert werden, dass Kreditinsti-

tute bestimmte Risiken vermeiden müssen. Aber wenn laut Schufa die 20- bis 29-Jährigen zu 20 Prozent Rückzahlungsprobleme haben, die über 55-Jährigen aber nur zu 2,5 Prozent, ist auch hier die Annahme zumindest nahe liegend, dass es sich um eine Diskriminierung handelt.

Diese wenigen Beispiele machen deutlich, welchen Nachteilen Ältere in verschiedenen Lebensbereichen ausgesetzt sind. Ich werde mich nun in meinem Beitrag auf die Diskriminierung von älteren ArbeitnehmerInnen konzentrieren. Zunächst einige Fakten:

- Weniger als 37 Prozent der 55- bis 64-Jährigen waren 2001 in Deutschland erwerbstätig, während es im OECD-Durchschnitt über 48 Prozent waren. In der Schweiz, Norwegen, Schweden und Dänemark liegt die Quote zwischen knapp 60 und 70 Prozent. Bei den 60- bis 64-Jährigen lag die Quote sogar nur bei 19,6 Prozent.
- Mit 11,2 Prozent hat Deutschland mit Abstand die höchste Arbeitslosenquote bei den 55- bis 64-Jährigen (2001). Die Arbeitslosigkeit in anderen Ländern liegt deutlich niedriger, bei den erfolgreichen Vergleichsländern liegt sie unter 4 Prozent.
- Länder mit einer hohen Erwerbstätigkeit älterer Menschen haben auch eine günstige Erwerbsquote bei den Jüngeren.

Damit ist das Thema der Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen in Deutschland im Spiel. Der letzte Befund belegt, dass eine hohe Erwerbsquote von Älteren nicht zu Lasten der jüngeren Generation geht. Oft krank, nicht mehr leistungsfähig und Neuem gegenüber wenig aufgeschlossen, so lauten die gängigen Vorurteile gegenüber ArbeitnehmerInnen, die das Ende des fünften Lebensjahrzehnts erreicht haben.

In dem IAB-Betriebspanel 2000 wurden Betriebe danach gefragt, ob sie Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre haben. Weit mehr als die Hälfte der befragten Betriebe hatten keine Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigt. Interessant sind die weiteren Unterschiede nach Branchen:

- Nur knapp die Hälfte der Betriebe des produzierenden Gewerbes gaben an, Erfahrungen mit Älteren zu haben.
- Mit nicht einmal vier von zehn Betrieben hat der private Dienstleistungsbereich die wenigsten Erfahrungen mit älteren Beschäftigten.
- Im öffentlichen Dienst gab es mit 55 Prozent in Westdeutschland und 71 Prozent in Ostdeutschland die umfangreichsten Erfahrungen mit älteren Beschäftigten.

Die Betriebe, die Erfahrungen mit älteren ArbeitnehmerInnen haben, wurden im Weiteren zu ihrer Beurteilung der Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten befragt:

- Über 80 Prozent der Betriebe finden einen gemeinsamen Einsatz älterer und jüngerer Mitarbeiter in altersgemischten Teams sinnvoll.

In den alten Ländern waren 81 Prozent und in den neuen Ländern 75 Prozent der Meinung, dass auch ältere Mitarbeiter an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden sollten.

Daran lässt sich erkennen: Wenn tatsächlich Erfahrungen mit Älteren in den Betrieben vorliegen, wird die Leistungs- und Einsatzfähigkeit Älterer durchaus positiv eingeschätzt. Allerdings haben ältere ArbeitnehmerInnen im Durchschnitt nur zu 7 Prozent einen Zugang zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Ernsthafte Probleme von älteren ArbeitnehmerInnen, mit den Leistungsanforderungen mitzuhalten, gibt es tatsächlich in den Branchen, in denen die körperliche Arbeit dominiert, wie z. B. im Baugewerbe. In den Dienstleis-

tungsbereichen kommt es vor allem auf geistige Arbeit und soziale Kompetenzen an, bei der gerade auch die langjährige Berufserfahrung von großem Nutzen ist.

Wir leisten uns in Deutschland seit langer Zeit ein „Defizitmodell“ vom Alter im Allgemeinen und von älteren ArbeitnehmerInnen im Besonderen, das uns buchstäblich teuer zu stehen kommt:

- In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung wurde errechnet, dass die Sozialversicherungen im Jahr 2001 mit 37 Milliarden Euro belastet wurden durch Maßnahmen der vorzeitigen Berentung, durch Altersteilzeitregelungen und durch die Kosten der hohen Arbeitslosigkeit von ArbeitnehmerInnen, die älter als 55 Jahre alt sind.
- Durch Frühverrentung, Altersteilzeit und Arbeitslosigkeit bei den jungen Alten ist in Deutschland insgesamt eine Beschäftigungslücke von 2,2 Millionen Personen entstanden (gemessen an der Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe in Dänemark). Dieser Verlust an volkswirtschaftlicher Wertschöpfung durch Nichtnutzung von Humankapital wird auf einen Betrag zwischen 23 und 184 Milliarden Euro jährlich geschätzt. Zwischen dieser Vernichtung von Humankapital und dem fehlenden Wirtschaftswachstum wird ein direkter Zusammenhang angenommen.
- Die FAZ berichtet in einem Artikel vom 18.9.2004 über 16.600 Ingenieurstellen, die deutsche Unternehmen im vergangenen Jahr nicht besetzen konnten. „Daraus resultieren nicht getätigte Investition in Forschung und Entwicklung in Höhe von 3,85 Milliarden Euro und umgerechnet mehr als 30.000 nicht geschaffene Stellen.“ In dem gleichen Beitrag wird die Frage gestellt, ob angesichts 65.000 arbeitslos gemeldeter Ingenieure wirklich von einem Mangel gesprochen werden kann. Es wird weiterhin darüber berichtet, dass zwei Drittel der erwerbslosen Ingenieure über 45 Jahre alt sind. Der Inge-

niermangel in Deutschland bewirke eine Arbeitsplatzverlagerung ins (osteuropäische) Ausland.

Die Bevölkerungsstatistiker gehen davon aus, dass es ab 2015 zu einer erheblichen Verknappung von Arbeitskräften kommen wird und dass die Zahl der nachwachsenden jüngeren Erwerbstätigen zwischen 20 bis 50 Jahren erheblich sinken wird. Betriebe, die es gelernt haben, mit altersgemischten Teams zu arbeiten, werden die Anforderungen dann zweifellos besser bewältigen.

An dem Beispiel der Ingenieure wird deutlich, dass eine Änderung der bisherigen Politik dringend geboten ist. Die Rahmenbedingungen zur Nutzung der Potenziale von älteren ArbeitnehmerInnen sind deutlich zu verbessern, um einen Engpass an qualifizierten Beschäftigten in den nächsten Jahrzehnten zu verhindern. Die Erhöhung der Erwerbsquote der über 45-Jährigen ist ein notwendiger Schritt zur Bewältigung des demographischen Wandels und zur Sicherung der wirtschaftlichen Entwicklung.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die Abschaffung der Frühverrentung wird alleine nicht ausreichen, um die demographischen Veränderungen und deren Auswirkungen im Bereich der Erwerbsarbeit meistern zu können. Vielmehr kommt es darauf an, die Leistungsfähigkeit und die Kompetenzen der älteren wie der jüngeren Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Dazu mache ich folgende Vorschläge:

- Altersteilzeitregelungen sind unter Wahrung des Vertrauensschutzes zu beenden.
- Anreize sind zu schaffen, um über die gesetzliche Altersgrenze hinaus zu arbeiten und die Erzielung von Einkünften neben dem Bezug von Rentenleistungen zu ermöglichen.
- Die starren Altersgrenzen für das Renteneintrittsalter sind zu flexibilisieren und ab dem 62. Lebensjahr stärker

von der Zahl der Beitragsjahre abhängig zu machen; damit haben ArbeitnehmerInnen mit einem frühen Einstieg in den Beruf die Möglichkeit, ohne Abschläge ab diesem Zeitpunkt in Rente zu gehen.

- Ferner sind Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens erforderlich. In anderen Ländern haben sich betriebliche und staatliche Lernkontensysteme bewährt, die zum Teil über Steuervergünstigungen gefördert werden. Denkbar ist auch die Weiterentwicklung von Arbeitszeitkonten zur Finanzierung von Weiterbildung. Wichtig ist dabei eine nachfrageorientierte Steuerung und die Anknüpfung an die bisherigen Berufserfahrungen der älteren ArbeitnehmerInnen.
- Wie in vielen anderen europäischen Ländern soll die Diskriminierung von älteren ArbeitnehmerInnen Gegenstand eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes sein.

Entscheidend ist insgesamt ein Mix von Maßnahmen, die in unterschiedlichen Bereichen Anreize schaffen und überkommene Modelle abbauen.