

Die Zeit – Wirtschaft : Bin ich zu alt?

Die Zeit, Hamburg, Germany
Die Zeit, Hamburg, Germany

DIE ZEIT

Bin ich zu alt?

Ältere Arbeitnehmer haben keine Chance – das denken alle. Aber nicht das Alter allein entscheidet. Viele Menschen resignieren zu früh

Von Kolja Rudzio

Viele haben hier schon gewartet, so richtig wohl gefühlt hat sich niemand. Zimmer 209 liegt im zweiten Stock der Agentur für Arbeit des Arbeitsamts in Hamburg–Harburg. Wer hierher kommt, fühlt sich aussortiert. Nutzlos. Hilflös. An der Endstation. In Zimmer 209 werden nur Leute geschickt, die als Problemfall gelten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Hier landen alle, die älter sind als 50.

Deshalb sitzt Regina Schwarze an diesem Morgen in dem kleinen Büro. »Ich weiß nicht, was ich falsch mache«, sagt sie. Seit dreieinhalb Jahren sucht sie eine Stelle. Als Empfangssekretärin würde sie gerne arbeiten, so wie früher, oder in einer Telefonzentrale, auch als einfache Bürohilfe hat sie sich beworben. Einhundert Bewerbungsmappen hat sie im vergangenen halben Jahr losgeschickt. »Aber ich habe nicht einmal eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bekommen.«

In Zimmer 209 lächeln zwei Senioren von einem Werbeplakat. »Erfahrung ist Zukunft« steht neben ihren strahlenden Gesichtern und »Alte Werte. Neue Arbeit«. Regina Schwarze muss es wie Hohn erscheinen. »Früher hatte ich nie Probleme, einen Job zu finden«, sagt die 52–Jährige.

Ist Regina Schwarze einfach zu alt?

Politisch scheint die Frage geklärt: »Initiative 50plus« heißt das Programm, mit dem die Große Koalition die Älteren zurück in die Büros und Fabriken holen will. »Rente mit 67« lautet die neue Leitlinie in der Rentenpolitik. Ginge es danach, hätte Regina Schwarze noch 15 Berufsjahre vor sich Zeit für eine ganze Karriere.

Klar ist: Die Lebenserwartung steigt, die Bundesbürger bleiben länger gesund, sie könnten mehr Jahre arbeiten und trotzdem noch einen längeren Ruhestand genießen als ihre Eltern und Großeltern. Zudem wird die Tatkraft der Älteren dringend gebraucht. Ohne sie lässt sich die immer größer werdende Zahl der Rentner und ihr immer länger dauernder Lebensabend gar nicht finanzieren.

Doch dort, wo sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einbringen könnten, da will sie niemand haben: am Arbeitsplatz. Zwei von fünf Betrieben beschäftigen gar keinen Mitarbeiter mehr, der mehr als 50 Jahre auf dem Buckel hat. Jedes siebte Unternehmen hierzulande gibt in Umfragen offen zu, grundsätzlich keine Älteren einzustellen. Irgendwo liegt eine unsichtbare Grenze bei 45, 50 oder 55, ab der man als zu alt gilt für volle Leistung.

Franziska Schneider sitzt in Ackermanns Espresso Lounge. Das kleine Café liegt in einer noblen Einkaufspassage im Zentrum Hamburgs. Ein paar Schritte weiter kann man sich einen Saab kaufen, handgefertigten Goldschmuck oder einen neuen Pavillon für den Garten. Franziska Schneider ist genauso arbeitslos wie Regina Schwarze. Und doch ist bei ihr alles anders. Wenn sie über ihre Situation spricht, sagt sie: »In der Branche weiß man, dass ich auf dem Markt bin.« Sie spricht von »neuen Aufgaben« und »Konditionen«, die stimmen müssten.

Zweiundzwanzig Jahre lang hat die Diplom–Ingenieurin, die ihren richtigen Namen nicht in der Zeitung sehen möchte, für einen großen Hersteller von Klimatechnik gearbeitet. Klimaanlage für ganze Gebäudekomplexe verkaufte sie, betreute die Planung und den Bau etwa im Hotel Vier Jahreszeiten, am

Hamburger Flughafen oder im Bremer Space–Park–Center. Dann verlor sie vor knapp zwei Jahren ihren Job. Ein Schock. Nicht, weil die 54–Jährige in finanzielle Not gestürzt wäre. Sondern weil ihr die Arbeit fehlte. »Wenn man 16–Stunden–Tage gewohnt ist und dann ins Nichts fällt, ist das hart«, sagt sie. Ein halbes Jahr lang arbeitete sie für einen früheren Geschäftspartner, seit Anfang des Jahres sucht sie eine neue Stelle.

Ist sie zu alt?

Die Ingenieurin schätzt ihre Chancen selbst so ein: »Mein Kapital sind meine Erfahrung und mein persönliches Netzwerk.« Sie hat an diesem Tag bereits mit zwei Unternehmen Gespräche geführt. »Danach ist man natürlich immer ein bisschen euphorisch«, sagt sie vorsichtig. »Mal sehen, was daraus wird.« Hilfe vom Arbeitsamt hat sie für diese Termine nicht gebraucht, sie kennt ihre Branche ohnehin besser als jeder andere. Und auf die Idee, einen »Eingliederungszuschuss« zu beantragen, ist sie auch nicht gekommen. Dabei könnte sie Geld mitbringen, wenn jemand sie einstellt. Das gibt es beim Arbeitsamt extra für Leute wie sie: für Schwervermittelbare, Behinderte und Menschen ab 50.

Sicher hat nicht jeder Ältere so gute Chancen auf einen Job wie Franziska Schneider. Das eigentliche Problem aber ist die Resignation. Auf knapp drei Viertel aller Stellenausschreibungen gehen gar keine Bewerbungen von über 50–Jährigen mehr ein, hat das Institut für Arbeitsmarkt– und Berufsforschung (IAB) in einer Untersuchung festgestellt. Dort jedoch, wo die Älteren ihren Hut in den Ring werfen, bekommen sie in der Hälfte aller Fälle den Job. Lutz Bellmann, einer der Verfasser der Studie, glaubt, dass es die Konzerne sind, die das negative öffentliche Bild prägen. Denn sie beschäftigen besonders wenig Ältere. Bei den vielen kleinen und mittleren Betrieben aber hätten sie deutlich bessere Chancen.

Es sind nicht allein die Lebensjahre, die entscheiden, wann jemand aus dem Arbeitsleben herausfällt. Viel wichtiger scheinen andere Faktoren: die Ausbildung, das Geschlecht, die Branche. Ältere Akademiker, berechnete das IAB im vergangenen Jahr, sind sogar die Gruppe mit der geringsten Arbeitslosenquote überhaupt: gerade mal 3,5 Prozent. Die höchste Arbeitslosenrate wiesen 35– bis 54–jährige Ungelernte auf mit katastrophalen 26 Prozent. »Allein diese Fakten«, folgern die IAB–Forscher, »widerlegen das Vorurteil, ältere Arbeitnehmer seien in toto Problemgruppen am Arbeitsmarkt.«

Die Feststellung passt auch zu dem, was Experten über die Leistungsfähigkeit Älterer wissen. »Mehr als hundert Studien«, so der britische Psychologe Peter Warr, »haben ergeben, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Arbeitsleistung Älterer und Jüngerer gibt.« Regelmäßig zeige sich, dass das Leistungsgefälle innerhalb einer Altersgruppe weit größer sei als zwischen den Generationen.

Die Ursachen des Jugendwahns sind politischer Natur. Jahrzehntlang hat der Staat mit viel Geld die Ausmusterung Älterer gefördert. Hunderttausende sind im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitsämtern mehr oder minder freiwillig nach Hause gegangen. Durch geschicktes Aneinanderfügen von Abfindung, Arbeitslosengeld und Frührente entstanden Abstellgleise, die auf direktem Weg von Anfang 50 an in den Ruhestand führten.

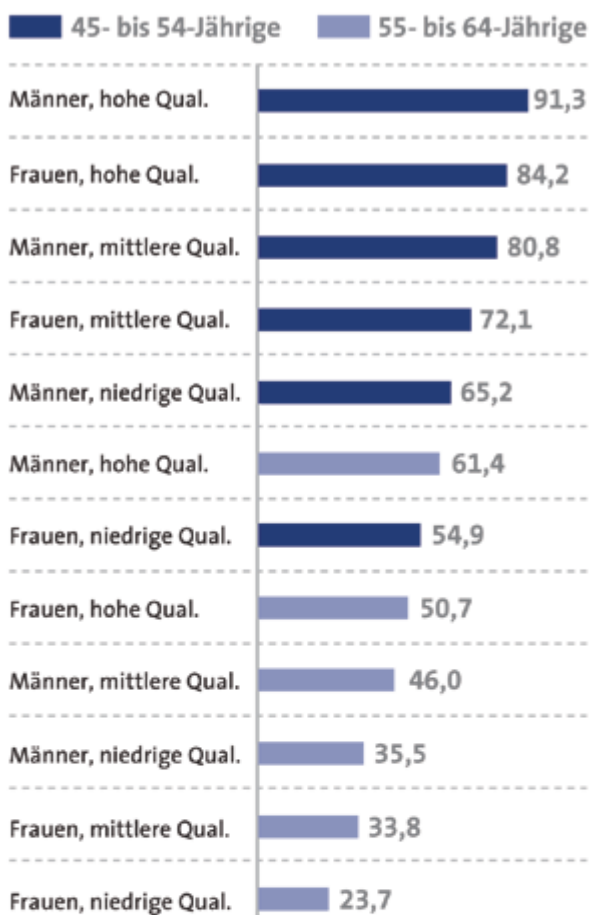
Die Kultur der Frühverrentung speiste sich aus dem Glauben, man müsse die Alten nur heimschicken, dann würden ihre Arbeitsplätze für Jüngere frei. Doch so einfach funktioniert es nicht. Länder, in denen sich besonders viele Ältere in Büros und Fabriken tummeln, glänzen oft auch im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Dänemark, Großbritannien, Norwegen oder Australien haben in den vergangenen zehn Jahren die Arbeitslosigkeit der Älteren und der Jugendlichen gesenkt. »In Deutschland wird häufig übersehen«, warnt Jens Prager, Arbeitsmarktexperte bei der Bertelsmann Stiftung, »dass es Wachstum kostet, wenn man das Wissen und Können der Älteren vorzeitig stilllegt.« Außerdem erhöhe eine Frühverrentungspolitik die Sozialausgaben, die dann wiederum auf den Arbeitsplätzen lasteten.

Immerhin: Ganz langsam wird auch hierzulande umgedacht. Die vorgezogene Rente gibt es heute nicht mehr ohne Abschläge, das Arbeitslosengeld für Ältere nur noch maximal 18 statt 32 Monate lang. Und tatsächlich sind inzwischen schon mehr 55– bis 64–Jährige erwerbstätig als früher: Rund 45 Prozent waren es im vergangenen Jahr, nur 38 Prozent im Jahr 2000.

Jung, schlau, Mann = Job

Beschäftigungsquoten nach Qualifikation und Geschlecht in Deutschland 2004

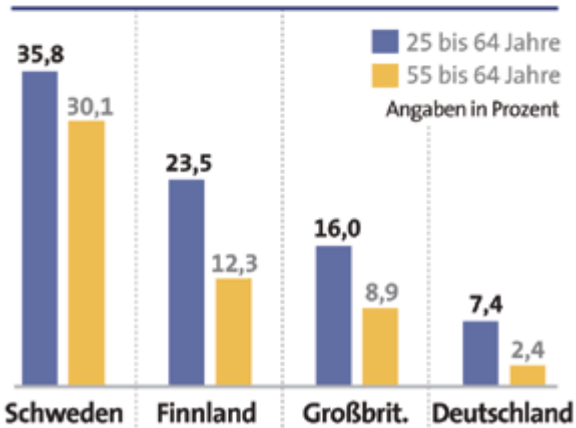
Angaben in Prozent



ZEIT-Grafik/Quelle: 5. Bericht zur älteren Generation in der BRD

Bildungshungrige Schweden

Beteiligung an Weiterbildung nach Lebensalter



ZEIT-Grafik/Quelle: Institut zur Zukunft der Arbeit, Discussion Paper Nr. 1985

Auch aus den Betrieben verläutet nun etwas häufiger, man habe gar nichts gegen graue Schläfen. Einige Konzerne beschäftigten sich sehr intensiv mit »Age Management«, sagt Walter Jochmann, Chef von Kienbaum Management Consultants. Und Personalexperten diskutieren in Vereinigungen wie dem Demographie Netzwerk oder der Initiative Neue Qualität der Arbeit, wie sie die Fähigkeiten alternder Belegschaften besser fördern und länger erhalten können.

Doch allzu häufig fallen Politik und Unternehmen in die alten Verhaltensmuster zurück. Wie Süchtige greifen sie nach den gewohnten Mitteln und beteuern zugleich, bald aufhören zu wollen.

Die Deutsche Telekom etwa gehört zum Demographie Netzwerk, das sich dafür einsetzt, Vorruhestandsregeln zu vermeiden. Dennoch ist der Konzern gerade wieder einmal dabei, Scharen älterer Mitarbeiter auszusondern. Sogar mit Unterstützung der Bundesregierung. Berlin hat eigens ein Gesetz auf den Weg gebracht, von Bundeskanzlerin Angela Merkel mit dem Vermerk »Eilt« versehen, damit die Telekom nicht nur ergraute Angestellte, sondern auch Tausende Beamte vorzeitig außer Dienst stellen kann. Es ginge nicht anders, heißt es bei der Telekom. Man müsse massiv Stellen abbauen.

Ein letztes Mal noch sollen deshalb Ältere abgeschoben werden.

Auch VW, Allianz und DaimlerChrysler sieben wieder Tausende ältere Mitarbeiter aus. Mit Hilfe von Vorruhestand, Abfindungen und zum Teil mit Geld von der Bundesagentur für Arbeit. Immer versehen mit dem Etikett »sozialverträglich«.

Politisch wird das nicht nur in Einzelfällen gefördert, die gesamte Arbeitsmarktpolitik steckt voller Widersprüche. Auf der einen Seite gibt der Staat Millionen aus, um Ältere in Arbeit zu bringen mit Einstellungszuschüssen, einem Kombilohn für Ältere oder einem Bonus bei den Sozialbeiträgen. Auf der anderen Seite spendiert er noch mehr Geld, um Ältere aus der Arbeit herauszusubventionieren etwa durch die »Altersteilzeit« (die kaum als Teilzeit, sondern als Vorruhestand genutzt wird) oder die »58er-Regelung«. Danach können Arbeitslose von ihrem 58. Geburtstag an die Jobsuche einstellen und dennoch Arbeitslosengeld beziehen.

Wo das Schwergewicht liegt, zeigen Zahlen, die das IAB ermittelt hat: Rund 100.000 Ältere bekommen Geld, damit sie berufstätig bleiben, etwa eine Million bekommt Geld, damit sie aufhören. Die Masse steckt in den Ausstiegsprogrammen. Daran dürfte auch Münteferings Initiative 50plus nichts ändern.

Wie sich die Chancen für Ältere verbessern lassen, zeigt Finnland. Dort war die Situation Mitte der neunziger Jahre noch schlimmer als in Deutschland. Nur jeder dritte Finne im Alter von 55 bis 64 Jahren war erwerbstätig. Doch innerhalb von zehn Jahren wendeten die Skandinavier das Blatt. Heute hat mehr als jeder Zweite dieser Altersgruppe einen Job, Finnland gilt im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie als Beispiel für Best Practice, und das Reformprogramm wird in dieser Woche mit dem Carl Bertelsmann-Preis ausgezeichnet.

Das Erfolgsgeheimnis der Finnen beruht nicht auf einem radikalen Schritt, sondern auf geschickt kombinierten Maßnahmen. Einerseits bauten sie Brücken in den Ruhestand ab sie erhöhten die Altersgrenze für die Arbeitslosenrente (die bald ganz abgeschafft wird), führten Abschläge für Frühverrentungen und Zuschläge für längere Berufstätigkeit ein. Andererseits wurde mit Dutzenden Projekten die Beschäftigungsfähigkeit Älterer verbessert durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme, durch die gesundheitsschonende Umgestaltung von Arbeitsplätzen. Und nicht zuletzt durch Kampagnen mit der Botschaft: Ältere sind leistungsfähig, auch eine alternde Gesellschaft kann hochproduktiv sein. Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber zogen dabei an einem Strang. So gelang es, eine Kultur der Frühverrentung in eine Kultur des längeren Erwerbslebens umzuwandeln.

Wäre das auch hierzulande möglich? Mit Gewerkschaften, die jede Erhöhung des Rentenalters als Teufelswerk bekämpfen? Mit Unternehmen, die im Zweifelsfall doch ein Vorruhestandsprogramm auflegen? Mit Arbeitnehmern, die ihrerseits mit 50 anfangen, in Richtung Rente zu schießen? Sofern ein Umsteuern

wirklich gewollt ist, müssten wenigstens die Kernbotschaften beherzigt werden, die Experten seit Jahren wiederholen.

Die wichtigste: »Der politische Kurs muss konsequent sein«, sagt Werner Eichhorst vom Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn. Mit jedem Programm, das die Frühverrentung fördere, würde Weiterbildung entwertet. »Warum soll ein Unternehmen ältere Mitarbeiter schulen, warum soll sich jemand fortbilden«, fragt der Experte, »wenn mit Mitte 50 sowieso Schluss ist?« Erst mit der Aussicht auf längere Berufstätigkeit lohne es sich, dazuzulernen.

Gleichzeitig ist Weiterbildung der Schlüssel zur längeren Erwerbstätigkeit schlechthin. Und zwar nicht erst durch Schulungen, wenn jemand arbeitslos geworden ist. Hilfe, die hier ansetzt, kommt oft zu spät und bewirkt wenig. Den größten Erfolg verspricht das fortlaufende Training der 40-Jährigen, die mitten im Beruf stehen. Die Verantwortung dafür, dass sie ihr Wissen frisch halten, liegt vor allem bei den Betrieben, bei den Tarifparteien. In der Chemieindustrie gibt es schon tarifliche Regeln zur Fortbildung und bei den Beschäftigten selbst. »Investitionen in die eigene Bildung«, sagt IZA-Forscher Eichhorst, »müssen so selbstverständlich sein wie die private Altersvorsorge.«

Dennoch werden auch weiterhin Hilfen für Arbeitslose benötigt. Nur raten Experten dabei zu Regeln, die altersneutral sind. Denn sonst verstärken sie womöglich das Stigma der Leistungsschwäche und Gebrechlichkeit. So gehört zur Initiative 50plus, dass das Arbeitsamt bei Älteren künftig bis zu drei Jahre lang den halben Lohn übernimmt. Warum tut es das?, wird sich mancher fragen. Und womöglich denken: »Ah, Initiative Alteisen!«

Zum Glück denken nicht alle so. Und wahrscheinlich hängt der Wandel in den Köpfen noch mehr davon ab, was jeder Einzelne dafür tut. Wie Gabriele Seligmann. Die 51-Jährige arbeitete viele Jahre lang in einem Hamburger Reisebüro. Doch dann wurden die Arbeitsbedingungen immer schlechter. Ständig sollte sie Überstunden leisten, ohne dafür einen Ausgleich zu bekommen, obwohl sie das extra vertraglich ausgehandelt hatte. »Der Chef dachte, mit mir kann er alles machen, weil ich zu alt bin, um noch woanders anzufangen«, sagt die gelernte Reiseverkehrskauffrau. Doch sie ließ sich das nicht bieten und kündigte vier Wochen vor ihrem 50. Geburtstag.

Danach war sie arbeitslos, nutzte die Zeit aber, um ein Abendstudium als medizinische Ernährungsberaterin abzuschließen. Begonnen hatte sie damit schon während ihrer Arbeit im Reisebüro. Seligmann, die ursprünglich einmal als Arzthelferin ihr Geld verdiente, wollte zurück in die Medizin. Dort hat sie jetzt wieder Arbeit gefunden. Sie organisiert im Herzzentrum des Universitätskrankenhauses Eppendorf Operationen und Untersuchungen und arbeitet sich in das nötige Fachvokabular ein.

Der Job ist stressig, aber Gabriele Seligmann ist sicher, dass sie es packt. »Ich habe im letzten Jahr viele Aushilfsjobs gemacht, da wurden mir auch schon Stellen angeboten«, sagt sie selbstbewusst. Ihr Fazit: »Die Leute sollen sich bloß nicht einreden lassen, mit 50 sei man zu alt. Das ist alles Quatsch.«

Zum Thema

Hebel ohne Wirkung: Was die Initiative von Franz Müntefering bewirken soll »

Frührente: Eine Chronik »

DIE ZEIT, 14.09.2006 Nr. 38

38/2006