

DEMOGRAFIE WIRTSCHAFT IM BANNE DER ALTERS

„Warum müssen Ältere mehr verdienen als Junge?“

Wachsende Lebenserwartung und weit offene Türen in die Frühpension: Bevölkerungswissenschaftler, Medizinerin und Wirtschaftsexperte über Chancen und Tücken des Alters. Von **Verena Kainrath**.

STANDARD: *Ich bin jetzt 34. Muss ich mit 70 Jahren noch arbeiten?*

Münz (lacht): Das Problem ist, dass Sie „müssen“ sagen. Sie sollten eigentlich fragen: Werde ich mich 70 noch arbeiten dürfen?

STANDARD: *Dann ganz neutral: Werde ich mit 70 noch arbeiten?*

Münz: Könnte sein. Das durchschnittliche Pensionsalter steht in Österreich einer ständig wachsenden Lebenserwartung gegenüber. In der Nachkriegszeit lag sie bei den Männern bei 65 – wie auch das gesetzliche Pensionsantrittsalter. Mittlerweile steigt sie pro Tag um sechs Stunden. Das gehört finanziert, aber die Zahl der Erwerbstätigen wächst nicht. Das Ungleichgewicht wäre leicht zu beheben, wenn wir länger arbeiten würden.

STANDARD: *Das faktische Pensionsantrittsalter soll ja nun bis 2021 um zwei Jahre angehoben werden ...*

Münz: Dabei übersehen wir, dass auch die Lebenserwartung bis dahin um zwei Jahre steigt. Wir haben also nichts gewonnen. Ob Menschen länger arbeiten können, wollen, sollen, hängt aber von funktionierenden Arbeitsmärkten ab. Und die gibt es derzeit nicht. Wer mit 50, 55 seinen Arbeitsplatz verliert, ist schwer vermittelbar. Bei den Frauen gilt das schon ab 40.

STANDARD: *Die Chancen auf einen Job stehen dann also schlecht ...*

Gleitsmann: Das Gesetz gibt uns die Möglichkeit zur frühen Pensionierung, und sie wird genutzt. Solange wir nur die Pensionsperspektive sehen, ist klar, dass sich das im Arbeitsmarkt widerspiegelt und ältere Menschen schwer Jobs finden. Gesund länger zu arbeiten – das muss sich auf allen Ebenen durchsetzen. Menschen ab Mitte 50 fürs Arbeitsleben abzuschreiben, das werden wir uns erstens nicht mehr leisten können. Zweitens kommen auch nicht mehr genug junge Fachkräfte nach.

STANDARD: *Frau Kloimüller, erfülle ich mit 70 überhaupt noch die Anforderung, die man an mich stellt?*

Kloimüller: Der Verbleib muss erleichtert, nicht der Pensionsantritt erschwert werden. Und wer lange körperlich hart gearbeitet hat, soll weiterhin früher in Pension gehen dürfen. Die Österreicher sprechen aber gerne von Arbeitsleid – dass Arbeit Entwicklung und Gesundheit fördern kann, wird vergessen. Wir schauen nicht, welche Kompetenzen und Ressourcen wir haben, und die Betriebe holen sie nur zum Teil ab. Wir müssen lernen, Stärken und Potenziale Älterer zu sehen und zu nutzen. Dann werden sie auch bleiben wollen. Mit Zwang wird es nicht gehen.

STANDARD: *Verpasst die Wirtschaft den demografischen Wandel?*

Münz: Sie konnten sich bisher aus dem großen Pool der Babyboomer bedienen. Dazu kam beträchtliche Zuwanderung. Künftig aber gehen mehr in Pension, als potenziell Erwerbstätige nachrücken. Die Blegschaften werden älter. Da aber auch ihre Kunden älter werden, wird vor allem im Servicebereich, bei Banken etwa, Versicherern bis hin zum Tourismus, der Bedarf an älteren Dienstleistern steigen. **Gleitsmann:** Warum sollten die Betriebe reagieren, wenn alle Frühpensionstüren weit offen stehen? Betriebe, die diesen Wandel ernst nehmen, haben sicher einen Wett-

Psychotherapeutin Irene Kloimüller im Gespräch mit dem Juristen Martin Gleitsmann und dem Soziologen Rainer Münz (re.): „Wir wollen älter werden, aber nicht alt ausschauen.“

Foto: Regine Hendrich



bewerbsvorsprung. Es geht um Gesundheit, Weiterbildung, Betriebsorganisation. Hier muss man vorausdenken, und wir treiben ja diese Softthemen bereits voran. In Schweden etwa gründen Betriebe Cluster und tauschen die Arbeitnehmer untereinander im Sinne ihrer Fähigkeiten aus.

Kloimüller: Einige reagieren – wenn sie Probleme mit fehlenden Fachkräften haben. Nur wenige starten vorausschauend. Wir sehen immer nur das Bild der Körperlichkeit. Wir messen hier mit falschen Maßstäben, haben eine diskriminierende Brille auf. Es gibt so viele Fähigkeiten, die mit dem Alter wachsen. Körperliche Überforderung ist im Übrigen ebenso gefährlich wie geistige Unterforderung.

Gleitsmann: Es gibt ein ernüchterndes Beispiel, das das Dilemma aufzeigt: Die Voest hat mit einem toten Projekt alles gemacht, um Mitarbeiter länger zu halten – mit dem Ergebnis, dass sich das Pensionsantrittsalter nicht verändert hat, weil die Rahmenbedingungen so sind, wie sie sind. Was noch dazu kommt: Systeme, die Lohnvorrückungen nach Alter oder Betriebszugehörigkeit vorsehen, sind beschäftigungsfeindlich und ein Anreiz, teure ältere Mitarbeiter durch junge billigere zu ersetzen.

STANDARD: *Gehört dieses Senioritätsprinzip abgeschafft?*

Kloimüller: Für die jetzige Generation wird es zum Nachteil. Ein höherer Einstieg und dann eine flachere Kurve wären idealer. Das sehen viele Betroffene selbst so.

Münz: Was spricht für das Senioritätsprinzip? Warum müssen Älte-

re mehr verdienen als Junge? Die Jüngeren gründen Familie, schaffen sich einen Wohnraum, sie haben die höheren Kosten.

Gleitsmann: Das ist den Sozialpartnern bewusst, man arbeitet daran. Aber das lässt sich nicht von heute auf morgen ändern.

Münz: Hinzu kommt: Wer früh in Pension geht, wird von unserem Pensionssystem belohnt. Wenn es bei niedrigen Einkommen keinen Unterschied macht, ob ich weiter arbeite oder schon in Pension bin, arbeite ich letztlich für nichts. Das alles wirkt gegen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Ähnlich ist es mit der Altersteilzeit: Tatsächlich wird sie nicht in Anspruch genommen. Die Leute arbeiten zwei Jahre voll und nehmen sie dann en bloc. Das geht völlig an den Intentionen des Gesetzgebers vorbei.

STANDARD: *Was halten Sie von Pönalen für Betriebe, die Ältere über die Maßen hinausdrängen?*

Gleitsmann: Wir haben uns auf positive Anreize geeinigt. Wir haben uns nordische Staaten angesehen, die mit einem Pensionsantrittsalter von 62, 63 Jahren weit vor uns sind. Am effizientesten haben dort finanzielle Anreize gewirkt: Wer früh geht, hat hohe Abschläge. Bei uns aber ist der allerfrüheste Zeitpunkt der ökonomisch beste. Das gehört verändert. Von einem Ausgleichsfonds wie etwa bei den Behinderten halte ich nichts. Das ist bürokratisch, führt zu Verwerfungen. Irgendwann gehören auch die gesetzlichen Grenzen überdacht. Ganz Europa tut das bereits.

Münz: Es geht nicht um Pönalen, sondern darum, wie das verfügba-

re Geld fair unter Älteren aufgeteilt werden kann. Wer früh geht, soll monatlich eine geringere Pension bekommen, man bezieht sie dafür ja länger. Wer Schwerarbeit leistet, sollte mit 45 eine Umschulung erhalten. Gelänge es, das faktische Pensionsalter um ein Jahr zu erhöhen, wäre das Budget um eine Milliarde Euro entlastet.

Kloimüller: Man muss schon viel früher Perspektiven schaffen. Ich verwahre mich aber gegen den Begriff Schonarbeitsplatz, das ist diskriminierend. Es geht um lebensbegleitendes Lernen und um Qualifizierung – damit ich später überhaupt umschulungsfähig bin.

STANDARD: *Die Burnout-Rate unter Älteren ist hoch, bei der Zahl der Überstunden sind wir in der EU unter den Top drei. Ist unsere Arbeitswelt auf Verschleiß ausgerichtet?*

Gleitsmann: Die Art der Belastungen hat sich verändert, psychische Probleme muss man sich genauer anschauen. Jeder dritte Pensionist ist Invaliditätspensionist. Haben wir jetzt das beste Gesundheitssystem? Und warum sind die Leute dann trotzdem krank? Ich will das so nicht akzeptieren. Derzeit werden sie in die Pension abgeschrieben, das ist menschenverachtend. Dabei lassen sie sich fast immer wieder so herstellen, dass sie arbeiten können. Es gibt auch Heimarbeiter und viele andere Modelle. Arbeit ist schließlich nicht leid-, sondern sinnstiftend.

Kloimüller: Es wird verstärkt versucht, Personen zu unterstützen, um sie auch mit Einschränkungen in den Arbeitsprozess zu bekommen. Und es gibt betriebliche Be-

ratung über die Integration. Wir müssen uns davon verabschieden, dass man voll oder nicht arbeitsfähig ist. Dazwischen gibt es so viel. Man könnte auch über einen Teilzeitkrankenstand diskutieren.

STANDARD: *In der oberen Führungsebene scheint das Alter weniger ein Problem zu sein.*

Münz: Ganz im Gegenteil. Nennen Sie mir Vorstandsdirektoren, die über 60 sind.

Gleitsmann: Wenn wer länger arbeitet, sind es Gutqualifizierte ...

Münz: ... es sind Selbstständige, es sind Hochschullehrer, Schauspieler, Künstler. Im Angestelltenbereich ist das die totale Ausnahme.

Kloimüller: Die obere Führungsebene und die mittlere operative unterscheiden sich sehr stark. Die mittlere hat Druck von zwei Seiten und tendiert dazu, früher in Pension zu gehen. Weiter oben ist der Handlungsspielraum größer. Je höher qualifiziert, desto eher die Tendenz, länger zu bleiben.

Münz: Ich bin mir sicher: In den Vorstandsetagen der ATX-Unternehmen gibt es keinen über 60. Dabei hätte das Signalfunktion.

STANDARD: *Woher kommt eigentlich diese Angst vor dem Alter?*

Kloimüller: Es wird mit Abbau assoziiert. Wir wollen älter werden, aber nicht alt ausschauen. Das ist umso paradoxer, weil wir ja nicht über eine soziale Randgruppe reden, sondern über die Mehrheit.

STANDARD: *Wie stellen Sie sich Ihren Lebensabend vor?*

Kloimüller: Arbeit ist für mich ein Teil des Lebens. Mit 67 verändert sich vielleicht das Profil, die Gewichtung. Ich kann das als Selbstständige leichter selbst gestalten.

Gleitsmann: Ich arbeite gern und viel. Nichts zu tun wird meine Sache nicht sein. Arbeit gibt auch viel Energie. Ich sehe mich später etwa in der Projektarbeit.

Münz: Die ehrenamtliche Tätigkeit wird an Bedeutung gewinnen. Ich kann mir vorstellen, meine Arbeit jenseits der 65 hin zu einer stärkeren Freiwilligkeit zu verlagern.

IRENE KLOIMÜLLER (47) ist Medizinerin und Psychotherapeutin. Sie leitet das österreichische Programm „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“.

MARTIN GLEITSMANN (55) führt als Jurist die Abteilung Gesundheits- und Sozialpolitik in der Wirtschaftskammer.

RAINER MÜNZ (57), Sozial- und Bevölkerungswissenschaftler, leitet die Forschungsabteilung der Erste Group.



Menschen ab Mitte 50 fürs Arbeitsleben abzuschreiben, werden wir uns nicht mehr leisten können.

Martin Gleitsmann

Wer mit 50, 55 seinen Arbeitsplatz verliert, ist schwer vermittelbar. Bei den Frauen gilt das schon ab 40.

Rainer Münz



Wir haben eine diskriminierende Brille auf. Es gibt so viele Fähigkeiten, die mit dem Alter wachsen.

Irene Kloimüller

