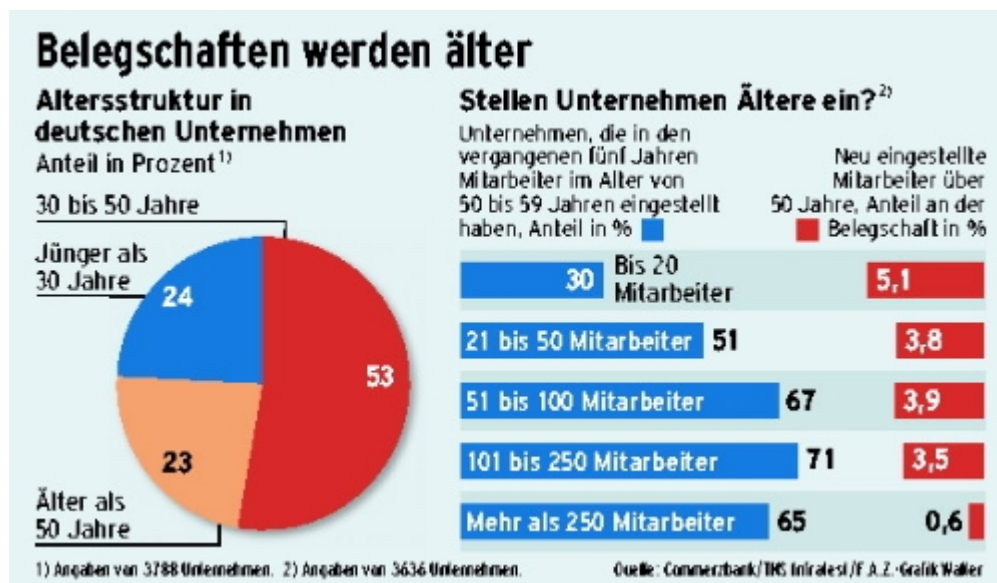


## Firmen in der Demographie-Falle

Weil den Unternehmen der Nachwuchs ausgeht, müssen die Alten mehr leisten. Darauf sind sie nicht vorbereitet.

Von Inge Kloepfer

(...) In einer großangelegten Unternehmensbefragung haben die Ökonomen der Commerzbank Erschreckendes festgestellt: Deutsche Unternehmen sind auf das steigende Angebot älterer Arbeitnehmer und auf das Wegbrechen des Nachwuchses nicht eingestellt. Noch immer bauen sie einseitig auf die Qualifikation der jungen. Vor allem große Unternehmen setzen weiterhin auf die Verjüngung der Belegschaft durch Vorruhestandsregelungen und suchten ihre Chancen im internationalen "War of Talents". Integration oder Weiterbildung älterer Mitarbeiter zum Erhalt ihrer Produktivität - Fehlannonce. Mehr noch: Rund die Hälfte der Unternehmen kann sich überhaupt nicht vorstellen, Mitarbeiter künftig bis zum 67. Lebensjahr zu beschäftigen. (...)



"Die Gesamtheit der deutschen Unternehmen ist noch weit von dem entfernt, was notwendig wäre, um einen Beitrag zum Erhalt der Produktivität der alternden Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten zu leisten", sagt Ursula Staudinger, Altersforscherin an der Bremer Jacobs University. "Unsere Gesellschaft, der Einzelne, die Unternehmen und auch die Politik leben noch nach alten Regeln, obwohl das Spiel längst neue hat." (...)

Die alten Regeln sind die der Vergangenheit: lange Ausbildung, später Berufseintritt und das Erreichen der Zielgeraden mit Ende 50. Die neue Grundregel des Spiels allerdings ist die einer deutlich verlängerten Lebenserwartung bei halbiertem Nachwuchs. Das heißt, dass mehr Menschen schon bald nicht nur sehr viel länger beschäftigt, sondern auch sehr viel produktiver sein müssten. Was passiert, wenn sich nichts ändert, haben Staudinger und andere Wissenschaftler der "Akademiengruppe Altern in Deutschland" unlängst aufgeschrieben: (...) Bei unverändertem Erwerbsverhalten und gleichbleibender Arbeitsproduktivität würde unser Lebensstandard in den nächsten drei Jahrzehnten etwa um ein Drittel sinken. Der Mannheimer Ökonom Axel Börsch-Supan drückt das so aus: "Der Kuchen würde so um etwa ein Drittel kleiner. In dreißig Jahren bliebe den Rentnern ein Drittel weniger für den Konsum, ein Drittel weniger für Reisen und ein Drittel weniger an Sozialleistungen." (...)

Was heißt überhaupt "älter"? Nach der Diktion des Bundesarbeitsministeriums beginnt das Dasein als "älterer" Arbeitnehmer mit 50. In der Europäischen Union sind ältere Arbeitnehmer jene zwischen 55 und 64 Jahren. Für die Unternehmen allerdings gehört man schon in der Mitte des Lebens, also mit rund 45, zum alten Eisen, in das sich nicht mehr zu investieren lohnt. "Geht man davon aus, dass die Weiterbildung eines Mitarbeiters zehn Jahre hält, danach also abgeschlossen ist, dann lohnt es sich für das Unternehmen nicht mehr, in Mitarbeiter jenseits eines Alters von 45 Jahren zu investieren", sagt Börsch-Supan. Denn mit Mitte 50 wöhnen sich viele Arbeitnehmer bereits auf der Zielgeraden und streben mit 57 die Frühverrentung oder mit 58 die Altersteilzeit an. (...)

*Der vollständige Artikel erschien in der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung am 14. Juni 2009.*