



4: Mit 55 noch einmal durchstarten

Mit 55 Jahren in den Ruhestand? Das wird künftig nicht mehr möglich sein. Viele Firmen verfolgen Modelle wie Altersteilzeit und Vorruhestand aufgrund des Fachkräftemangels nicht weiter. Zunehmend werden für zu besetzende Positionen gerne ältere (50+) Kandidaten zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Die Folgen sieht man bereits am Arbeitsmarkt: der Anteil der 55-65-Jährigen in Arbeit ist seit 1998 von etwa 37% auf inzwischen 52% gestiegen.

Das Bild der sogenannten Alterspyramide wird immer wieder gezeigt, wenn es um den demographischen Wandel und seine Folgen für die Allgemeinheit geht. Dabei wird häufig die Frage nach der Finanzierbarkeit zukünftiger Renten gestellt. Bei diesem engen Blickwinkel übersieht man einen mindestens ebenso wichtigen Aspekt - die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in den nächsten Dekaden.

Sinkende Geburtenraten und eine kontinuierliche Steigerung der Lebenserwartung führen zu einer erheblichen Veränderung der Altersstruktur unserer Gesellschaft. Wir müssen in Deutschland innerhalb der nächsten dreißig Jahre von einem Bevölkerungsrückgang von 82,3 Millionen (2005) auf 79,8 Milli-

Sind ältere Arbeitnehmer tatsächlich weniger innovativ, flexibel, leistungsfähig und belastbar? **Ab wann zählt ein Mitarbeiter zum „alten Eisen“?** Der Rückschluss auf das Alter eines Menschen leitet sich am einfachsten über das Aussehen und die körperliche Beweglichkeit her. Dies sind aber für viele Jobs die unwichtigsten Kriterien für eine Personalentscheidung. Viel wichtiger sind geistige Mobilität, soziale Kompetenz, fachliche Ausbildung und Erfahrung. Hier hängen viele ältere Arbeitnehmer die Jun-gen ab. Zumal dann, wenn Unternehmen in diese erfahrenen Mitarbeiter investieren und Ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Leider ist das Weiterbildungsangebot so-wie Entwicklungschancen für die Generation 50+ in den meisten Unternehmen unter-repräsentiert. Hier gilt es umzudenken.

Personalentwicklungsmaßnahmen von Firmen müssen darauf ausgerichtet werden, ältere Mitarbeiter für die Zukunft möglichst lange gesund und geistig flexibel im Berufsleben zu halten. Auch sind neue Arbeitsmodelle für ältere Mitarbeiter zu entwickeln. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt: 4-Tage-Wochen, drei Wochen arbeiten und eine Woche frei oder eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs bei sich verringerndem Gehalt.

Doch nicht nur die Unternehmen müssen sich umstellen, auch die Fach- und Führungskräfte müssen einen Paradigmen- wechsel vollziehen. Natürlich gibt es Berufe, die rein körperlich ein Arbeiten über 60+ nicht mehr möglich machen. Aber gilt dies auch für „Kopfarbeiter“? Ist die Vorstellung:

„Wenn ich erst einmal in Rente bin, fange ich mein Leben an“, nicht eine Sackgasse? Sollte nicht eine Balance gefunden werden zwischen erfolgreich und mit Spaß im Alter arbeiten und dennoch das Leben genießen? Arbeiten sollte als ein wichtiger Bestandteil eines Lebensmodells im Alter verstanden werden. Anstelle also mit 50 auf die Rente zu warten, stellt sich für jeden Arbeitnehmer 50+ künftig die Frage: **Was will ich in den nächsten 15+ Jahren errei-chen?**

Unternehmen mit einer stark jugendzentrierten Unternehmenspolitik, die das früh-zeitige Ausscheiden älterer Mitarbeiter begünstigen und keine altersgerechte Arbeitsgestaltung erlauben, werden ins Hintertreffen geraten. Gerade KMUs müssen in Zukunft mit den gut zahlenden Großunter-nehmen in Konkurrenz um die jüngeren Arbeitnehmer treten. Diesen Wettbewerb um die jüngeren Arbeitnehmer können die KMU's schwerlich gewinnen, den Wettbewerb um 50+ schon, wenn sie flexible Arbeitszeitmodelle anbieten.

Die Generation 50+ sollte ihrerseits aktiv die eigene Weiterentwicklung einfordern und selbstverantwortlich vorantreiben. Frei nach dem Motto: [Strebst Du noch vorwärts oder bremst Du schon ab?](#)