



5: Neuer Job – Lohnt sich das mit 45+ noch?

Die Personalpolitik der meisten Unternehmen ist auf jüngere Mitarbeiter ausgelegt. Von ihnen wird weniger Widerstand gegen die hohe Arbeitsbelastung erwartet, zu-gleich mehr Innovation und Flexibilität. Der überwiegende Anteil aller Stellenausschreibungen ist auf Personen im Alter von 25 bis 35 Jahren ausgelegt. Auch im Bereich Personalentwicklung fallen ältere Arbeitnehmer oft durch das Raster. So wer-den ihnen z. B. Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr angeboten, da sie ja 'eh bald in Rente gehen', und manchmal fallen sie sogar aus standardisierten Beurteilungssystemen raus. Dahinter steckt die Vermutung, dass sich Menschen jenseits einer gewissen Altersgrenze nicht mehr verändern oder anpassen können und es für jüngere Vorgesetzte oft schwer ist, einen älteren Mitarbeiter zu bewerten und zu fördern.

Der demographische Wandel stellt dies al-les auf den Kopf. Ein Unternehmen, das im Wettbewerb bestehen will, ist auf die älteren Mitarbeiter angewiesen. In den nächsten 25-30 Jahren wird der Bauch der Alterspyramide, die Jahrgänge vor 1960, bis zum vermutlichen Rentenalter von 67 Jahren die wichtigste Arbeitskräfteresource sein. Denn der Kampf um neue Arbeitskräfte beginnt schon heute: der Jahrgang 1985 zum Beispiel ist mit 936.000 jungen Erwachsenen rund 1/3 kleiner als der 1965- Jahrgang (1.475.154; Stand 2005). Auch ältere Arbeitnehmer einzustellen und vor allem auch weiterzubilden, um sie dem Arbeitsmarkt zu erhalten, ist demnach überlebensnotwendig für die Unternehmen.

Auf der anderen Seite steigt die Lebenserwartung in Deutschland weiter an. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt nach dem Stand 2004/2006 für neu-geborene Jungen 76,6 Jahre und für neu-geborene Mädchen 82,1 Jahre. Auch für ältere Menschen ist die Lebenserwartung weiter angestiegen. 2004/2006 beläuft sich die Lebenserwartung von 60-jährigen Männern auf weitere 20,6 Jahre. 60-jährige Frauen können statistisch gesehen mit 24,5 weiteren Lebensjahren rechnen. (Quelle: Stat. Bundesamt www.destatis.de)

Das führt ebenfalls zu der Frage, wann man das Arbeitsleben verlassen möchte und ab welchem Alter man keine neuen berufsbedingten Herausforderungen mehr annehmen möchte.

Zudem beträgt die Halbwertszeit des Wissens höchstens fünf bis zehn Jahre, was bedeutet, dass ständige Weiterbildung für Ältere notwendig ist, um die Einsatzmöglichkeiten zu sichern. Lebenslanges Lernen ist also kein Luxus, sondern eine Maßnahme der Existenzsicherung.

Um das Rosten zu verhindern, sollte man daher auf das zu lange Rasten am selben Arbeitsplatz verzichten. Geplante Wechsel innerhalb und außerhalb des Unternehmens bieten die besten Lernmöglichkeiten, da

- Wissen erworben wird,
- neue Sichtweisen und Ideen gefördert werden,
- Monotonie und Routine unterbrochen werden,
- neue soziale Konstellationen erlebt werden,
- andere Anforderungen gestellt werden,
- oft Qualifikationen aufgebaut werden, die zwischen den Fachbereichen angesiedelt sind.

Dabei sollte vom Einzelnen mit einem Arbeitsplatzwechsel nicht immer eine bessere Entlohnung oder ein hierarchischer Aufstieg verbunden werden. Vielmehr sind es Chancen zum Lernen, Sich-Weiterentwickeln und Interessant-Bleiben für den Arbeitsmarkt.

Wer mit 45+ keine Stellenwechsel und aufwendigen Weiterbildungsprogramme mehr in Betracht zieht, wird sich die Frage stellen (lassen) müssen, ob er die nächsten 20 Jahre genau an dieser Stelle mit diesem Wissen sitzen bleiben darf und will.