

## Dossier – Jugendwahn

**Dudo von Eckardstein:** Der WU-Professor sieht Möglichkeiten, auch Über-60-Jährige zu beschäftigen

# Mit 66 Jahren ist noch lange nicht Schluss

**economy:** Was stellen Sie sich grundlegend unter adäquaten Arbeitszeitmodellen für ältere Menschen vor?

**Dudo von Eckardstein:** Ältere Menschen sind zum Teil weniger belastbar als jüngere. Insofern sind nicht alle in der Lage, den Anforderungen einer vollen Arbeitswoche oder eines vollen Arbeitstages zu genügen. Ältere brauchen teilweise auch längere Erholungszeiten. Daraus folgt, entsprechende Arbeitszeitverkürzungen für sie zur Entlastung vorzusehen.

Das heißt, wie lange können ältere Menschen Ihrer Meinung nach konkret arbeiten?

Vorausgesetzt, es werden altersgerechte Bedingungen geschaffen, besteht in vielen Bereichen kein Grund, Ältere nicht über das Alter von 60 Jahren, wenn nicht sogar über 65 hinaus, zu beschäftigen.

Trotzdem sieht die derzeitige Praxis eher so aus, dass die Personalverantwortlichen in den Unternehmen froh sind, wenn sie ältere Arbeitnehmer loswerden.

Ja, leider. Doch haben sie dafür oft gut nachvollziehbare Gründe: Sie müssen ihre Personalstände reduzieren, und die Frühpensionierung ist oder war ein geeignetes Instrument. Außerdem sind Ältere bei gleicher Leistung durch dienstaltersabhängige Vergütung in vielen Bereichen teurer.

Welche Möglichkeiten haben Personalverantwortliche, Ältere länger zu beschäftigen?

Prinzipiell stehen den Personalverantwortlichen zwei Ansätze zur Bewältigung der Herausforderung „Ältere Arbeitnehmer“ zur Verfügung. Erstens die operative Perspektive, das heißt das Aufspüren und die Handhabung aktueller Probleme, die sich bei der Beschäftigung älterer Menschen ergeben. Zweitens die strategische Perspektive, sozusagen präven-

tiv bereits entsprechende Arbeitsbedingungen zu schaffen, um etwa aufkommenden Problemen vorzubeugen.

Was heißt das für die Arbeitszeiten?

Wenn die reguläre Arbeitszeit – eventuell plus Überstunden, besonders bei überdurchschnittlicher Belastung, etwa hohem Zeitdruck, geringen persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten – Ältere zu stark beansprucht, sollte die Arbeitszeit reduziert werden, beispielsweise auf eine Vier-Tage-Woche. Allerdings entsteht dann wieder das Problem des Lohnausfalls.

Wie könnte dieses Problem gelöst werden?

Es gibt dafür mehrere Möglichkeiten, und zwar zunächst die gesetzliche Altersteilzeitregelung. Diese Regelung wird zurzeit aber eher als eine Form der Frühpensionierung eingesetzt, indem die Betroffenen zunächst 100 Prozent und im weiteren Verlauf null Prozent arbeiten. Eine Alternative wäre die Einführung von Langzeitarbeitskonten: Man spart Arbeitszeiten, zum Beispiel Überstunden, in jüngeren Jahren an und setzt diese später für eine Verkürzung der Arbeitszeiten wieder ein. Hierfür gibt es praktische Erfahrungen aus Deutschland, für Österreich kenne ich noch keine praktischen Beispiele. Hier müsste das Problem der Absicherung gegen Insolvenz des Arbeitgebers noch gelöst werden.

Was muss die Politik, was die Wirtschaft beitragen, damit ältere Arbeitnehmer länger im Arbeitsprozess integriert bleiben?

Zunächst müssen die Unternehmen und Kollektivvertragsparteien eine längere Beschäftigung Älterer wollen. Dann werden sie schnell passende Regelungen finden und bei Bedarf den Gesetzgeber um flankierende Maßnahmen angehen.

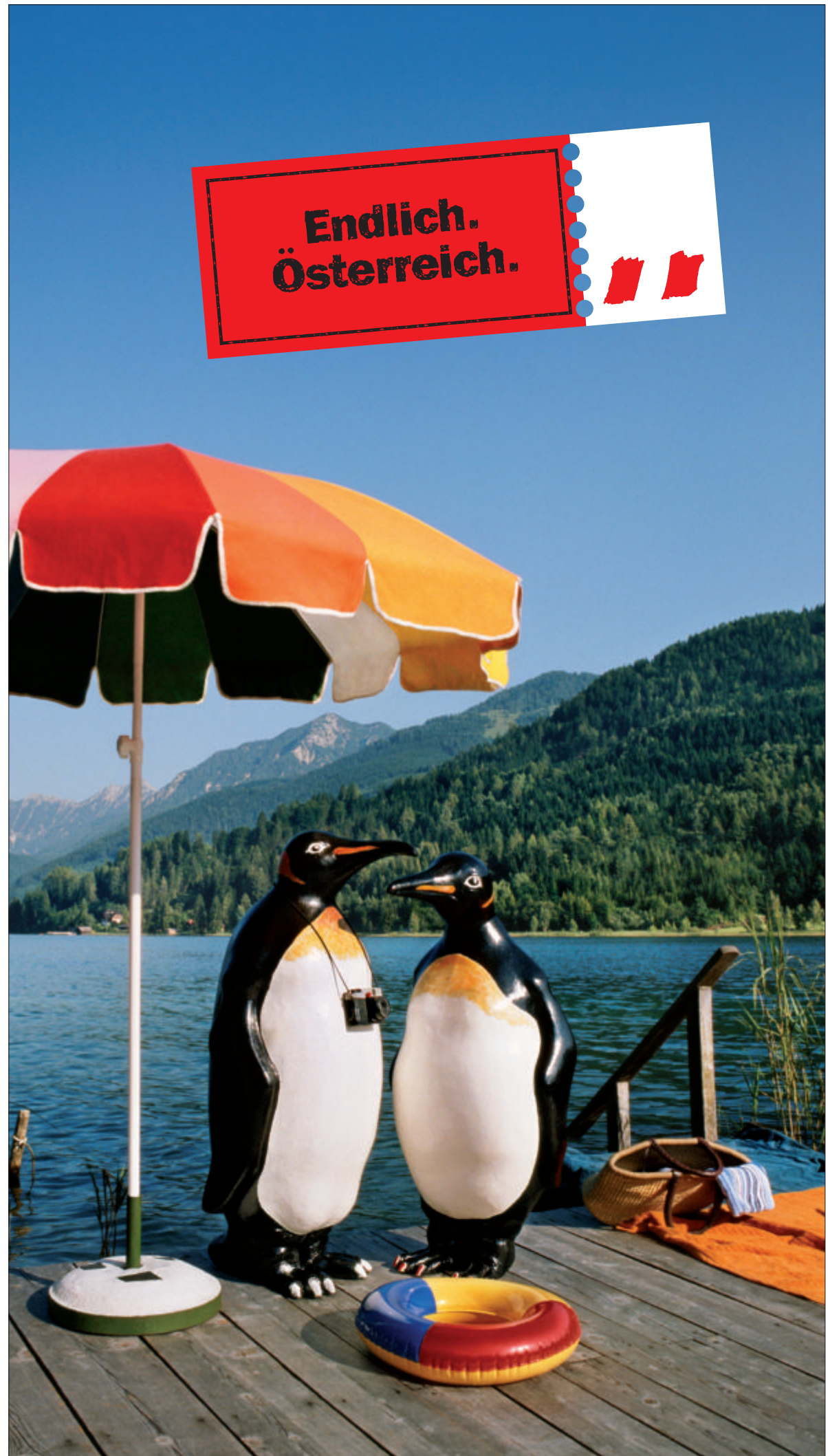
Gibt es erfolgreiche Beispiele?

Vertiefende Untersuchungen zur Arbeitszeitgestaltung wurden etwa von Karazman, Insti-

tut für humanökologische Unternehmensführung ([www.ibg.co.at](http://www.ibg.co.at)), vorgelegt, einschließlich attraktiver Arbeitszeitmodelle,

mit denen es möglich sein sollte, Ältere länger produktiv im Erwerbsleben zu halten.

Christine Wahlmüller



Und wann sagen Sie „Endlich Österreich“? Weitere Infos unter **0810 10 18 18** und [www.austria.info](http://www.austria.info)



Universitätsprofessor Dudo von Eckardstein zufolge sind Personalverantwortliche in den nächsten Jahren gefordert. Foto: WU Wien