

Länger arbeiten oder früher sterben

Porträt. Leopold Stieger will mit seiner Plattform seniors4success mit der Pensionsillusion aufräumen und aufzeigen, warum es für alle sinnvoll ist, bis ins höhere Alter zu arbeiten.

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Seine Ansätze und Gedanken sind durchwegs eines – revolutionär. Doch niemand würde Leopold Stieger deshalb als Revoluzzer bezeichnen. Eher als Pionier. Das passt auch besser zu seinem Auftreten: konzentriert, überlegt, schlagfertig. Pionierarbeit leistete Stieger spätestens ab 1972, als er die Gesellschaft für Personalentwicklung (GfP) gründete und den Firmennamen zum Programm machte. Pionierarbeit leistet der 75-Jährige auch heute mit der Plattform seniors4success. Wieder ein Name, der für sich selbst spricht.

Früher, sagt Stieger, sei man von drei Lebensphasen ausgegangen: ausbilden, leisten, ausruhen. Doch diese Dreiteilung decke sich nicht mehr mit der Realität. Die Lebenserwartung steige jeden Tag um sechs Stunden und liegt derzeit bei 83,6 Jahren (Frauen) bzw. 78,5 Jahren (Männer), das faktische Pensionsantrittsalter mit 57 Jahren (Frauen) bzw. 58,9 Jahren (Männer) liegt deutlich unter dem gesetzlichen. Die Lebensarbeitszeit sei heute hingegen um acht Stunden geringer als im Jahr 1970, denn länger dauernde Ausbildungen führten zum späteren Jobeinstieg. Die Phase des Ausruhens verschiebt sich folglich nach hinten und eine neue dritte Phase entstehe, sagt Stieger. Er bezeichnet sie als „3F“ und nennt die drei namengebenden Eigenschaften: fit, fähig und frei.

Lebensphase ohne Namen

Doch das sei nur ein Arbeitstitel und damit Teil des Problems. Denn für die 3F-Pensionisten hat sich immer noch kein Name etabliert. Best Ager oder Graue Panther würde es nicht treffen, sagt Stieger und ist für Anregungen dankbar. Neben dem Namen fehle vielen Menschen in dieser Lebensphase der Sinn. „Wer mit 58 Jahren in Pension geht“, sagt Stieger, „hat ein Drittel des Lebens vor sich, aber dafür meist keinen Plan.“ Und das, obwohl viele die Pension als ein einziges Paradies herbeisehnen. Umgekehrt hätten 20 Prozent vor dem Schritt in den Ruhestand regelrecht Angst. Und in der Pension erlebten zwar viele das Gefühl, alles zu haben, was sie brauchten, aber auch das Gefühl, nicht gebraucht zu werden.

Wenn er bei Coachings („Den Übergang meistern“, 3. bis 5. Dezember, Stift Vorau) die Frage stelle, was im Alter zunehme, laute die Antwort: die Wehwehchen. Erst nach einigem Nachdenken etwa werde die Erfahrung genannt. Vielen fehle der Selbstwert, sagt Stieger und fordert ein Umdenken. Denn es dominiere das Bild vom Arbeitsleid statt von der Arbeitsfreude. In der Pension einer bezahlten



Leopold Stieger weist unermüdlich auf das Potenzial der älteren Generation hin.

[Clemens Fabry]

oder ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen, würden viele nicht als Chance sehen.

Stieger selbst versucht das vorzuleben. Die GfP hat er 2004 an seine Söhne Clemens und Florian weitergegeben. Er coacht, organisiert und lobbyiert für sein Anliegen, die Arbeitskraft Älterer sinnvoll zu nutzen, längeres Arbeiten nicht als Risiko zu sehen und auf Fähigkeiten statt Jahresringe zu fokussieren.

Außerdem fordert er ein Bonus-System für Arbeitgeber und -nehmer. Arbeitgeber sollen belohnt werden, Ältere im Unternehmen zu halten. Denn was sie unterschätzten: Ältere denken langsamer, aber gründlicher und bedenken mehr Einzelheiten. „Erst wenn die Tür endgültig zugeht, bemerken die Unternehmen, was ihnen entgeht“, sagt Stieger. Arbeitnehmer wiederum sollten Anreize erhalten, nicht mit einem Schlag aus dem Berufsleben auszuscheiden. „Der Mensch“, sagt er, „ist nicht für das Tachinieren gemacht.“

Ein Dorn im Auge ist Stieger die offensichtliche Angst der Politik, für Klarheit zu sorgen. Sie sollten nicht länger die Illusion gesicherter Pensionen aufrechterhalten. „Das nicht anzugreifen“, sagt Stieger, „ist eine Todsünde.“ Seit 1970 hat sich die Pensionsbezugsdauer der Frauen rund verdoppelt, jene der Männer vervierfacht. Was Stieger

damit auch anspricht, sind die Gehaltskurven, die ältere Mitarbeiter immer teurer machen, und ein der Lebenserwartung entsprechendes flexibles Pensionsantrittsalter.

Umweltschützer geben Hoffnung

Stieger ist eben Pionier und gedanklich voraus. Auch der Umweltschutz sei erst nach Jahren in das Bewusstsein der Menschen gedrungen. Ähnliches erhofft er sich auch beim Arbeiten bis 80. Bei der Personalentwicklung war es ihm ja geglückt. 1972 musste er erst Bedenken der Wirtschaftskammer ausräumen. Aber er hat darauf bestanden: Personalentwicklung muss mehr sein als Aus- und Weiterbildung. Tatsächlich sei dann viel weitergegangen. In der Zwischenzeit, bedauert er, stehe die Szene beinahe wieder dort, wo er 1972 gestanden ist. Was fehlt, kann Stieger genau benennen: der Blick auf die Potenziale.

ZUR PERSON

Leopold Stieger (75) gründete 1972 die Gesellschaft für Personalentwicklung (GfP), die er 2004 an seine Söhne Clemens und Florian übergab. In der Pension gründete er die Plattform seniors4success, die sich u. a. dafür einsetzt, ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten.