

Gefördert von

Stephan Sievert, Ulrike Berger, Steffen Kröhnert, Reiner Klingholz

Produktiv im Alter

Was Politik und Unternehmen von anderen europäischen Ländern lernen können



Der Schwerpunkt „Leben im Alter“ der Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung gehört zu den großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland. Im Schwerpunkt „Leben im Alter“ setzt sie Impulse, wie die gewonnenen Lebensjahre aktiv gestaltet werden können. Die Robert Bosch Stiftung fördert zum einen Vorhaben, welche die Lebensqualität von Menschen verbessern, die am Lebensende stehen oder an Demenz erkrankt sind. Zum anderen rückt sie die Potenziale alter Menschen in den Vordergrund, stärkt ihre Rolle in der Gesellschaft und unterstützt Ideen für ein langes Leben in Selbständigkeit. Mit dem Deutschen Alterspreis, der jährlich in Berlin verliehen wird, macht sie die Chancen des Alters und Alterns sichtbar. Er wird für die besten Ideen im und für das Alter verliehen. Die Nominierten und Preisträger machen auf beeindruckende Weise die Kreativität, Leistungsfähigkeit, Attraktivität und das Engagement älterer Menschen sichtbar. Im Themenfeld „Beruf und Alter“ werden die demografischen Veränderungen im Hinblick auf Arbeitswelt und Erwerbsleben untersucht und zukunftsweisende Modellprojekte vor allem auf kommunaler Ebene erprobt. Um sich den Veränderungen in der Arbeitswelt in einem umfassenden Sinn zu nähern, wurde ergänzend die Kommission „Die Zukunft der Arbeitswelt“ einberufen, die Ihren Bericht im März 2013 vorstellte.

„Alter neu erfinden“. Zur Arbeit der Körber-Stiftung

Um die Herausforderungen des demografischen Wandels und die Chancen des langen Lebens mit Impulsen, Debatten und Lösungsideen zu begleiten, setzt die Hamburger Körber-Stiftung in ihrem Bereich Gesellschaft seit einigen Jahren den Schwerpunkt „Alter neu erfinden“. In Fachveranstaltungen, aber auch bundesweiten Kampagnen adressiert sie gesellschaftliche Entscheider ebenso wie die breite Öffentlichkeit. Innerhalb des Schwerpunkts richtet die Stiftung einen besonderen Fokus auf das Thema „Alter und Arbeit“, denn ob und wie ältere Menschen in den Arbeitsmarkt eingebunden sind, ist nicht nur individuell bedeutsam, sondern eine Schlüsselfrage für die gesellschaftliche Wertschätzung Älterer insgesamt. Zur Frage, warum die Wirtschaft in Deutschland sich wieder stärker auf ältere Arbeitnehmer ausrichten muss, und wie die Unternehmen die Arbeitskraft und Motivation älterer Mitarbeiter erhalten können, ist im September 2013 in der edition Körber-Stiftung das Buch „Aus Erfahrung gut. Wie die Älteren die Arbeitswelt erneuern“ der Journalistin Margaret Heckel erschienen. Darüber hinaus veranstaltet die Stiftung im Hamburger KörberForum jedes Jahr ein Symposium zum Thema „Potenziale des Alters“.

Gefördert von



Robert Bosch **Stiftung**

Stephan Sievert, Ulrike Berger, Steffen Kröhnert, Reiner Klingholz

Produktiv im Alter

Was Politik und Unternehmen von anderen europäischen Ländern lernen können

Impressum

Originalausgabe
Oktober 2013

© Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche,
auch auszugsweise Verwertung bleibt vorbehalten.

Herausgegeben vom
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstraße 59
10627 Berlin
Telefon: (030) 22 32 48 45
Telefax: (030) 22 32 48 46
E-Mail: info@berlin-institut.org
www.berlin-institut.org

Das Berlin-Institut finden Sie auch bei Facebook und Twitter
(@berlin_institut).

Autoren:
Stephan Sievert, Ulrike Berger, Steffen Kröhnert, Reiner Klingholz

Lektorat:
Tanja Kiziak, Vera Kreuter

Gestaltung:
Christina Ohmann (www.christinaohmann.de)

ISBN: 978-3-9814679-8-7

INHALT

VORWORT: ZU JUNG ZUM ALTSEIN.....	4
DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE.....	6
1. WARUM WIR LÄNGER ARBEITEN MÜSSEN UND KÖNNEN	8
2. DEUTSCHLAND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH	12
3. WIE DER STAAT EIN LÄNGERES ERWERBSLEBEN FÖRDERN KANN	18
3.1 ÄLTERE LÄNGER AUF DEM ARBEITSMARKT HALTEN	19
3.2 BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN ÄLTERER VERBESSERN.....	29
4. WAS DIE BETRIEBE TUN KÖNNEN	37
5. ENGAGIERT UND AKTIV ALTERN.....	45
6. WAS TUN?.....	52
QUELLEN	56

ZU JUNG ZUM ALTSEIN

Das Schöne am demografischen Wandel ist, dass er uns allen ein längeres Leben verspricht. Bessere Bildung, ausreichender Wohlstand, gute ärztliche Versorgung, ausgewogene Ernährung, Sport und Prävention führen dazu, dass wir seit der Mitte des letzten Jahrhunderts pro Jahrzehnt mehr als zwei Jahre an Lebenserwartung hinzugewinnen. Das sind knapp fünf Stunden zusätzliches Leben mit jedem neuen Tag. Erfreulich ist, dass die überwiegende Mehrheit ihre hinzugewonnenen Jahre in einem so fitten und gesunden Zustand erlebt, wie es früher nicht einmal für die Jüngeren die Regel war.

Dieser Gewinn für den Einzelnen bedeutet für die Gesellschaft auch eine Herausforderung. Denn bisher haben wir das immer längere Leben komplett der Freizeit zugeschlagen und uns das über die Sozialsysteme von den jüngeren Erwerbstätigen finanzieren lassen. Dieses Modell stößt jedoch an seine Grenzen, weil der demografische Wandel nicht nur für eine höhere Lebenserwartung steht, sondern auch für weniger Nachwuchs. Deshalb wird künftig die Zahl der Erwerbsfähigen deutlich sinken, während die der Ruheständler wächst und wächst. Die Kosten dafür allein den Jungen aufzubürden, ist ungerecht. Sie tragen bereits die Lasten der enormen Staatsverschuldung, die unter anderem entstanden sind, weil die Renten und Pensionen für die wachsende Zahl der Älteren nicht mehr aus Beiträgen und Steuereinnahmen zu finanzieren waren.

Der Gedanke des „verdienten Ruhestandes“, der zu Bismarcks Zeiten die Grundlage für den Aufbau der Sozialsysteme war, hat damit seinen Sinn verloren. Als der Reichskanzler die Rente einführte, begann der Ruhestand mit 70 Jahren – zu einer Zeit, als die durchschnittliche Lebenserwartung bei etwa 40 Jahren lag. Die meisten Menschen starben vor dem Rentenalter. Mittlerweile genießt mancher Langlebige fast ebenso viele Jahre im Renten- und Pensionsalter wie vorher im Erwerbsleben.

„Altwerden“ beginnt heute nach der Definition der Vereinten Nationen mit 60 Jahren. Das ist in einer Zeit, in der ein 80-Jähriger auf den Mount Everest steigt und ein 100-Jähriger noch einen Marathon läuft, sicher nicht mehr zeitgemäß. Wir müssen daher auch den Begriff „Ruhestand“ neu definieren. Viele Menschen wollen diesen Lebensabschnitt aktiv gestalten und ihre Fähigkeiten weiter in die Gesellschaft einbringen.

Politisch besteht ein breiter Konsens darüber, dass wir künftig länger arbeiten müssen. Manchen wird das nicht gefallen, und einige werden es auch nicht können. Aber viele wollen es. Und das sind nicht nur die Menschen, die finanziell nicht abgesichert sind.

Viele wollen auch länger arbeiten, weil es sie erfüllt. Darüber hinaus sind die Generation der Babyboomer und ihre Nachfolger sehr gut ausgebildet und dank ihrer Kompetenzen auch über den derzeitigen Renteneintritt hinaus für den Arbeitsmarkt interessant. Dies erkennen auch die Unternehmen, für die das Erfahrungswissen älterer Fachkräfte immer wichtiger wird.

Länger leben, länger arbeiten – aber wie?

Altersforscher bescheinigen uns, dass unser Geist auch im Alter fit und aktiv bleibt, solange wir ihn fordern. Unser Gehirn muss ähnlich wie ein Muskel trainiert werden. Beim Älterwerden geht es deshalb nicht allein um Arbeit und Produktivität, sondern auch um die Frage, mit welchen Aktivitäten wir unser Gehirn auf Trab halten wollen.

Die Weltgesundheitsorganisation definiert das „aktive Altern“ als Prozess, bei dem Menschen die ihnen gegebenen Möglichkeiten nutzen, „im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, und derart ihre Lebensqualität zu verbessern.“

Dazu gehört neben dem selbstverständlichen Anspruch auf Freizeit auch eine Mischung aus Erwerbstätigkeit und Engagement für die Gemeinschaft. Aktives Altern fördert somit sowohl das materielle als auch das emotionale Wohlergehen – für den Einzelnen und für die Gesellschaft.

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, die Körber-Stiftung und die Robert Bosch Stiftung wollen mit dieser Studie Konzepte und Ideen aufzeigen, wie sich ein längeres Erwerbsleben in Deutschland organisieren lässt. Es soll zunächst ein Blick auf andere Industrieländer geworfen werden, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen

Immer älter – immer aktiver?

Die Menschen in Deutschland leben immer länger. Seit 1960 ist die durchschnittliche Lebenserwartung 65-jähriger Männer um fünf Jahre, jene gleichaltriger Frauen um sechs Jahre gestiegen. Und obwohl die Menschen zu einem großen Teil „gesunde Lebensjahre“ hinzugewinnen, sind sie zeitweise immer früher in Rente gegangen. So hat die durchschnittliche Rentenbezugsdauer seit 1960 stärker zugenommen als die Lebenserwartung 65-Jähriger: Männer beziehen heute rund sieben, Frauen zehn Jahre länger Rente als damals.

Durchschnittliche Rentenbezugsdauer sowie durchschnittliche Lebenserwartung von 65-jährigen Männern und Frauen in Deutschland, 1960 bis 2010* (Datengrundlage: Statistisches Bundesamt¹, Deutsche Rentenversicherung Bund²)

* Für das Jahr 2000 liegen keine Werte zur durchschnittlichen Rentenbezugsdauer vor. Deshalb wurden an dieser Stelle Werte für das Jahr 2001 verwendet. Die Daten zur durchschnittlichen ferneren Lebenserwartung beziehen sich in der amtlichen Statistik auf einen Dreijahreszeitraum. Es wurden jeweils jene Periodensterbetafeln zugrunde gelegt, bei denen das mittlere Jahr dem betrachteten Zeitpunkt entspricht. Eine Ausnahme bildet das Jahr 1960. Aufgrund fehlender Daten wurde hierfür die Periodensterbetafel 1960/1962 verwendet.

(Kapitel 2 und 3): Welche Maßnahmen ergreifen sie, um das Berufsleben zu verlängern und die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen? Was kann Deutschland von ihnen lernen? Es folgt die betriebliche Perspektive durch Interviews mit Personalverantwortlichen aus zehn Unternehmen (Kapitel 4): Welche Chancen und Herausforderungen verbindet die Wirtschaft mit dem demografischen Wandel? Und wie bereiten sich Unternehmen auf die anstehenden Veränderungen vor? Abschließend wird diskutiert, inwieweit ein längeres Erwerbsleben auch mit zivilem Engagement zu vereinbaren ist (Kapitel 5).

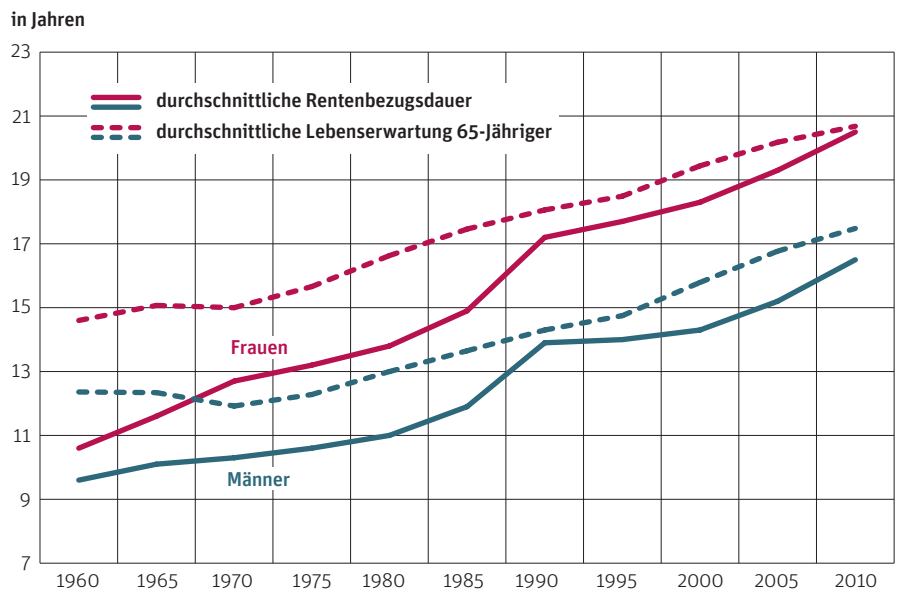
Die Recherchen haben eine Vielzahl an innovativen Vorschlägen und Konzepten hervorgebracht. In den Handlungsempfehlungen (Kapitel 6) sind diese übertragbaren Ideen zusammengefasst. Mögen sie Leser und Entscheider inspirieren.

Berlin, Hamburg und Stuttgart, im Oktober 2013

Reiner Klingholz,
Direktor, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Karin Haist,
Leiterin des Bereichs Gesellschaft,
Körber-Stiftung

Ingrid Wüning Tschol,
Direktorin Gesundheit und Wissenschaft,
Robert Bosch Stiftung



DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Warum wir länger aktiv bleiben müssen und können

- Weil die Geburtenzahlen in Deutschland in den letzten Jahrzehnten deutlich gesunken sind und wir gleichzeitig immer länger leben, altert die Gesellschaft. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 66 Jahren dürfte bis 2050 um etwa neuneinhalb Millionen Menschen schrumpfen. Gleichzeitig dürfte die Zahl der Ruheständler um rund sechs Millionen Menschen zunehmen. Parallel dazu werden die vorhandenen Arbeitskräfte immer älter: Schon 2025 dürfte etwa jeder vierte Erwerbsfähige älter als 55 Jahre sein.
- Durch die Alterung schrumpft das Produktionspotenzial, und die Sozialkassen werden belastet. Um dem entgegenzuwirken, sollten Ältere stärker in das Erwerbsleben eingebunden werden. Unter realistischen Annahmen könnte dies den Arbeitskräfterrückgang um rund zwei Millionen Menschen abfedern.
- Ein längeres Erwerbsleben ist vor allem deswegen möglich, weil die Fitness und Leistungsfähigkeit älterer Personen seit Jahrzehnten wächst. Dies hat sich aber lange Zeit nicht auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen. Ganz im Gegenteil: Die Politik förderte über Jahrzehnte Frühverrentungen und den Vorruhestand und trug so zu einem negativen Altersbild bei, das die Erwerbschancen Älterer noch immer einschränkt.

Wo noch Verbesserungspotenziale stecken

- Die Erwerbstätigkeit älterer Personen hat sich in den letzten zehn Jahren bereits deutlich erhöht. Arbeiteten 2002 nur 39 Prozent aller 55- bis 64-Jährigen, waren es 2012 schon 62 Prozent. Der Anstieg ist vor allem darauf zurückzuführen, dass immer mehr Frauen einer bezahlten Arbeit nachgehen. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland im vorderen Drittel. Vor allem nordische Länder haben aber weiterhin deutlich höhere Erwerbstätigenquoten.
- Während Ältere einerseits häufiger eine Beschäftigung finden, gibt es unter ihnen andererseits noch immer sehr viele Langzeitarbeitslose. Und während hochqualifizierte Ältere häufig beschäftigt sind, ist von den 55- bis 64-Jährigen mit geringer Qualifikation weniger als die Hälfte erwerbstätig.

Was die Politik tun sollte

- Um herauszufinden, wie sich die Lage älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt weiter verbessern ließe, haben wir einen Blick auf die Politikmaßnahmen jener Länder geworfen, die aktuell noch besser als Deutschland oder zumindest ähnlich gut abschneiden.

- Wenn die Lebenserwartung weiter steigt, sollte sich dies auch in einem höheren Renteneintrittsalter niederschlagen. Es bietet sich daher an, das Renteneintrittsalter in regelmäßigen Abständen an die Entwicklung der durchschnittlichen Lebenserwartung 65-Jähriger anzupassen. Wenn von jedem zusätzlich gewonnenen Lebensjahr acht Monate auf das Erwerbsleben und vier Monate auf den Ruhestand entfielen, bliebe das aktuelle Verhältnis der beiden Lebensabschnitte in etwa konstant.
- Viele ältere Menschen wünschen sich einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand. Die Politik kann hierzu mit einer flexibleren Ausgestaltung der bislang wenig genutzten Teilrenten beitragen. Vor allem die Hinzuverdienstgrenzen könnten deutlich großzügiger gestaltet werden.
- Ältere Arbeitslose benötigen auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung aktive Unterstützung. Ein besonders erfolgversprechendes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind befristete Lohnsubventionen, wie sie in Deutschland mit den Eingliederungszuschüssen existieren. Daneben können auch Weiterbildungsmaßnahmen Erfolg zeigen. Sie sollten möglichst betriebsnah gestaltet werden, um die Möglichkeit einer anschließenden Beschäftigung zu erhöhen.

- Um die Beschäftigungsfähigkeit im höheren Alter zu sichern, müssen sich die Menschen schon in jüngeren Jahren weiterbilden und Gesundheitsvorsorge betreiben. Der Staat kann helfen, den Präventionsgedanken in Firmen zu stärken, indem er finanzielle Anreize für betriebliche Gesundheits- oder Weiterbildungsmaßnahmen gewährt. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen können hiervon profitieren. Mit dem Projekt WeGebAU existiert in Deutschland eine explizit auf diese Betriebe ausgelegte Förderung, die noch bekannter gemacht werden sollte.

- Viele Arbeitgeber schätzen ältere Personen immer noch als weniger leistungsfähig ein. Diese Vorstellung ist aber meist unbegründet. Die Politik sollte dem Defizitmodell des Alters durch Aufklärungs- und Informationskampagnen wie der Initiative Neue Qualität der Arbeit oder der Initiative 50plus weiter entgegenwirken.

Was die Betriebe tun können

- Um Einblicke zu erhalten, wie Betriebe mit der Alterung ihrer Belegschaften umgehen, haben wir leitfadengestützte Interviews in zehn Unternehmen durchgeführt. Diese haben gezeigt, dass sich die Herausforderungen je nach Tätigkeitsbereich sowie Lage und Größe des Unternehmens stark unterscheiden. Sie haben aber auch innovative Ansätze zu Tage gefördert, wie Probleme gelöst werden können.

- Im Alter nimmt die Häufigkeit von Pflegeverpflichtungen gegenüber den eigenen Eltern zu. Dies, gepaart mit dem Wunsch vieler Älterer nach einem schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, schafft eine besondere Nachfrage nach Teilzeitangeboten.

Darüber hinaus sind gerade körperlich anstrengende Tätigkeiten und Schichtarbeit im höheren Alter nur noch bedingt möglich. Um die Belastung herunterzufahren, bieten sich zudem altersgemischte Teams an, in denen jeder seine speziellen Stärken einbringt. Sie sind auch eine effiziente Form der Wissensweitergabe innerhalb des Betriebs.

- Altersgemischte Teams oder gar Tätigkeitswechsel benötigen Vorlaufzeit. Um diese zu gewährleisten, müssen die Unternehmen nicht nur wissen, welche Arbeitsabläufe künftig anstehen, sondern auch, wie sich die Altersstruktur der Belegschaft verändert und welche Kompetenzen die einzelnen Mitarbeiter haben. Mit diesem Wissen können die Arbeitgeber dann Weiterbildungs- und Gesundheitsvorsorgeprogramme konstruieren. Letztere sollten einerseits darauf abzielen, den Arbeitsplatz gesundheitsschonend zu gestalten, andererseits aber auch zu einem gesundheitsbewussteren Verhalten beitragen.

- Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik erlaubt es, auch längerfristige Maßnahmen wie Langzeitarbeitskonten fest im Unternehmen zu verankern. Dazu können auch Demografie-Tarifverträge beitragen, die darüber hinaus Veränderungen in Betrieben anstoßen, in denen Demografie bislang noch kein Thema ist.

Wie das freiwillige Engagement zu stärken ist

- Erwerbstätigkeit und freiwilliges Engagement sind keine Gegensätze. Erwerbstätige sind sogar deutlich häufiger engagiert als Nicht-Erwerbstätige. Und viele von ihnen behalten ihr Engagement auch in der Rente bei. Doch in letzter Zeit engagieren sich immer mehr Rentner, die vorher nicht aktiv waren. Sie tragen dazu bei, dass die Engagement-

quoten unter End-Sechzigern höher liegen als unter älteren Erwerbstätigen und von allen Altersgruppen am stärksten wachsen. Ein längeres Erwerbsleben könnte das Engagement in Zukunft leicht nach hinten verschieben.

- Größere Einbußen dürfte das Engagement allerdings durch die demografische Alterung erfahren. Denn die am stärksten engagierte Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen wird bis 2030 um mehr als ein Fünftel schrumpfen.

- Um das Engagement in allen Altersgruppen – vor allem aber unter den Älteren – zu stärken, müssen potenziell Engagierte gezielt angesprochen werden. Dies sollte deutlich vor dem Renteneintritt geschehen. Darüber hinaus ist ein modernes Freiwilligenmanagement notwendig, das es den Engagierten erlaubt, ihre Tätigkeit nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Denn die Menschen erwarten von ihrem Engagement immer häufiger, dass es ihnen Spaß macht und ihnen Freiräume für Kreativität lässt.

- Zu einem modernen Freiwilligenmanagement gehört eine Regelförderung, die einerseits die Engagement-Infrastruktur langfristig sichert und andererseits Risikokapital für innovative Ideen zur Verfügung stellt. Des Weiteren müssen die vielen verschiedenen Akteure Engagement noch stärker als gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachten. So könnten Hochschulen *Credit Points* für Bürgerengagement vergeben und Firmen ihre Beschäftigten für bestimmte Formen von freiwilligem Engagement freistellen.

1

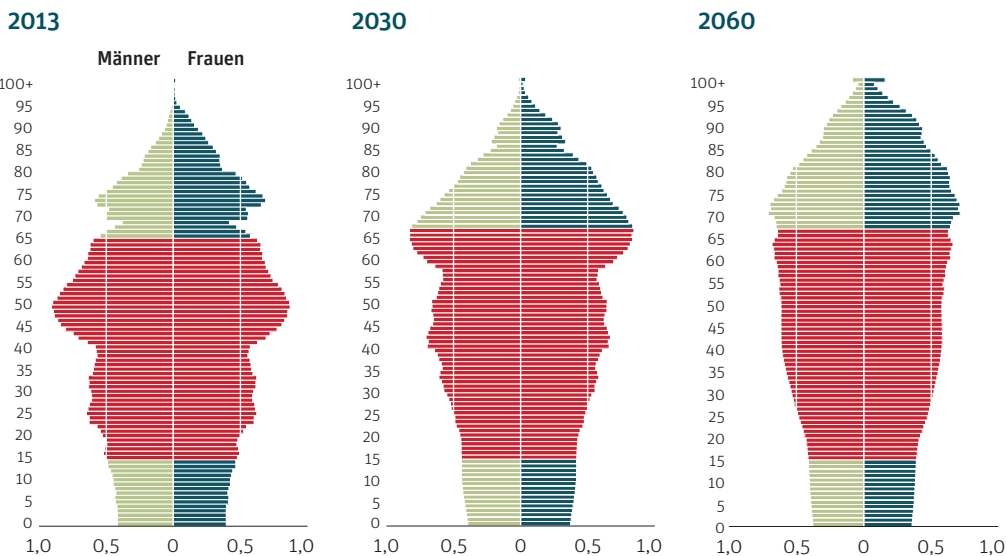
WARUM WIR LÄNGER ARBEITEN MÜSSEN UND KÖNNEN

Demografischer Wandel – das heißt vor allem enorme Verschiebungen zwischen den Altersgruppen der Bevölkerung. Weil die Geburtenzahlen seit Ende der 1960er Jahre zurückgehen, und die Lebenserwartung stetig ansteigt, werden in Deutschland künftig weniger junge und mehr alte Menschen leben (siehe Kasten). Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf unseren Wohlstand. Denn das Verhältnis von wirtschaftlich Abhängigen zu Erwerbsfähigen wird sich deutlich verschlechtern. Da die Erwerbsbevölkerung sogar schneller schrumpft als die Gesamtbevölkerung, würde bei gleicher Leistung der Erwerbstätigen weniger für jeden Einzelnen übrig bleiben.³

Eine weitere Folge der Alterung sind zunehmende Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme – allen voran der Rentenversicherung. Denn die Alterung der Gesellschaft hat in der Vergangenheit zu einer immer längeren durchschnittlichen Rentenbezugsdauer geführt.⁴ Bezogen Männer im Jahr 1995 im Mittel noch 13,8 Jahre Rente, waren es 2012 bereits 16,7 Jahre. Bei den Frauen verlief der Anstieg ähnlich steil, nämlich von 18,2 auf 21,3 Jahre.⁴ Diese Entwicklung wird dann zum Problem, wenn immer mehr Leistungsbeziehern immer weniger Beitragszahler entgegenstehen.

Nach aktuellen Berechnungen dürften die Rentenkassen aus diesem Grund ab Ende des Jahrzehnts in Schieflage geraten, was sich in rapide steigenden Beiträgen und einem deutlich sinkenden Rentenniveau niederschlagen wird.⁵

Obwohl sich diese Entwicklung nicht mehr gänzlich vermeiden lässt, ist es zum Gegensteuern nicht zu spät. Wenn wir das längere Leben nicht einzig zu einem Kostenfaktor werden lassen, sondern vermehrt auch produktiv nutzen, können wir viele unserer Herausforderungen besser meistern. Die Voraussetzungen dafür sind ohnehin gegeben.



Immer weniger, immer älter

Im Jahr 2060 dürfte Deutschland selbst bei optimistischen Annahmen zur Zuwanderung mehr als zehn Millionen Menschen weniger zählen als heute. Zudem wird die Bevölkerung erheblich altern. Dies gilt in den kommenden Jahren besonders für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (rote Farbe). Bis 2024 dürfte der Anteil erwerbsfähiger Personen, die älter als 55 Jahre sind, stetig zunehmen und dann bei etwa 26 Prozent liegen. Ab etwa 2020 wird auch die Erwerbsbevölkerung als Ganze schrumpfen, weil die Generation der Babyboomer das Rentenalter erreicht, und immer weniger junge Menschen von unten nachrücken.

Prozentualer Anteil der verschiedenen Altersjahre an der Gesamtbevölkerung in Deutschland, 2013, 2030 und 2060 (Datengrundlage: Statistisches Bundesamt²⁷)

* Hierbei legen wir die Bezugsdauer von Versichertenrenten insgesamt zu Grunde. Diese schließen neben Altersrenten auch Erwerbsminderungsrenten ein.

Schrumpfung und Alterung

Trotz aktuell hoher Zuwanderungszahlen befindet sich die Bevölkerung Deutschlands langfristig auf Schrumpfkurs. Lebten 2003 noch 82,5 Millionen Menschen im Land, waren es Ende 2012 nur noch 80,5 Millionen. Zwar lässt sich ein Teil dieses Rückgangs auf den 2011 durchgeführten Zensus zurückführen, doch wäre die Bevölkerungszahl auch ohne ihn heute niedriger als noch vor einem Jahrzehnt.¹⁸ Nach der jüngsten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, die noch auf der Bevölkerungsfortschreibung vor dem Zensus fußt und daher etwas zu optimistisch sein dürfte, wird die Bevölkerung bis zum Jahr 2030 auf 77,4 bis 79,0 Millionen Menschen zurückgehen. Im Jahr 2060 dürfte Deutschland sogar nur noch zwischen 64,7 und 70,1 Millionen Einwohner zählen.*

Der Hauptgrund für den Bevölkerungsrückgang sind die niedrigen Geburtenzahlen. Von 1964 an ging die Zahl der jährlichen Geburten zurück, und zwar so weit, dass schon 1972 in Deutschland weniger Menschen zur Welt kamen als starben. Die durchschnittliche Kinderzahl je Frau sank Mitte der 1980er Jahre auf etwa 1,4 und verharrt seitdem auf diesem Niveau. Damit kann die jeweils neugeborene Generation ihre Elterngeneration nur noch zu zwei Dritteln ersetzen.¹⁹ Dass diese Entwicklung erst im Jahr 2003 in einer sinkenden Bevölkerungszahl sichtbar wurde, lässt sich darauf zurückführen, dass lange Zeit Zuwanderung die Sterbeüberschüsse überdecken konnte.²⁰ In Zukunft dürften die demografischen Lücken allerdings so groß werden, dass die Zuwanderung sie nicht mehr füllen können.

Während die Kinderzahlen sinken, steigt die Lebenserwartung. Heute geborene Jungen haben im Schnitt 78 Lebensjahre zu erwarten, Mädchen etwa 83 Jahre. Im Vergleich zum frühen 20. Jahrhundert hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung damit um mehr als 30 Jahre erhöht. Dies hat zur Folge, dass selbst 65-jährige Frauen inzwischen noch mit durchschnittlich 21, gleichaltrige Männer mit etwa 18 weiteren Lebensjahren rechnen können.²¹

Die Alterung hat das Gewicht der einzelnen Altersgruppen in der Bevölkerung deutlich verschoben. So ist der Anteil der unter 15-Jährigen an der Gesamtbevölkerung seit 1970 von 23 Prozent auf 13 Prozent zurückgegangen – jener der über 64-Jährigen hingegen von 14 auf 21 Prozent gestiegen. Dieser Trend wird anhalten und sich sogar beschleunigen.²² Bis 2030 dürften die Personen im heutigen Rentenalter 28 Prozent, bis 2060 sogar 33 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen – während der Anteil der Jüngsten auf rund 12 Prozent zurückgeht.²³

Bevor dies allerdings geschieht, wird die Alterung dadurch spürbar, dass die sogenannten Babyboomer, also die großen Geburtenjahrgänge der 1950er und 1960er Jahre, zunehmend ins höhere Erwerbsalter vorrücken. Da gleichzeitig immer weniger junge Menschen von unten nachrücken, wird die Erwerbsbevölkerung drastisch altern. Die heute am stärksten besetzte Fünf-Jahres-Gruppe der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist jene der 45- bis 49-Jährigen mit einem Anteil von mehr als 13 Prozent. Durch den demografischen Wandel wächst die kopfstärkste Gruppe zwangsläufig in ein immer höheres Alter, so dass 2020 die 55- bis 59-Jährigen und 2030 die 60- bis 64-Jährigen das stärkste Gewicht haben werden. Schon 2025 dürfte etwa jeder vierte Erwerbsfähige älter als 55 Jahre sein.²⁴

Wenn die Babyboomer dann einige Jahre später das Rentenalter erreichen, wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch schneller schrumpfen als sie es heute schon tut. Bis 2035 dürfte sich die Zahl der Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren um mehr als ein Sechstel reduzieren – von 54,1 Millionen auf 44,7 Millionen. Bei einem Rentenalter von 67 Jahren würde der Rückgang mit insgesamt sieben Millionen Menschen zwar weniger stark ausfallen, läge aber dennoch deutlich höher als bei der Gesamtbevölkerung.²⁵

Das Ausmaß der massiven Altersverschiebungen zeigt sich besonders anschaulich in den sogenannten Belastungsquotienten. Mitte des Jahrhunderts dürften auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren insgesamt 76 unter 15-Jährige und über 64-Jährige kommen – 2011 lag dieses Verhältnis noch bei etwa 50 zu 100. Und selbst unter Berücksichtigung des bis dahin vollständig umgesetzten Renteneintrittsalters von 67 Jahren läge der Belastungsquotient noch bei 68 zu 100.²⁶

* Die Zahlen basieren auf den mittleren Varianten der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts. Im Folgenden beziehen wir uns auf die Ergebnisse der Obergrenze der mittleren Variante. Sie geht von einer annähernd konstanten Fertilitätsrate von 1,4 Kindern je Frau und einem jährlichen Wanderungsüberschuss von 200.000 Menschen ab 2020 aus. Ferner nimmt sie an, dass im Jahr 2060 geborene Jungen im Schnitt 85,0, und Mädchen 89,2 Jahre alt werden.

Denn die Menschen in Deutschland werden nicht nur älter, sondern sie altern auch gesünder: Ein 65-Jähriger ist heute in etwa so fit wie ein 55-Jähriger im Jahr 1970.⁶ Die Lebensspanne, innerhalb derer die Menschen leistungs- und arbeitsfähig sind, nimmt also parallel zu dem längeren Leben zu.

Arbeitsleben verlängern und mehr Menschen in Beschäftigung bringen

Mit der Rente mit 67 hat die Bundesregierung bereits eine entscheidende Weiche in die richtige Richtung gestellt. Ob diese Maßnahme angesichts der langfristig steigenden Lebenserwartung jedoch ausreicht, bleibt fraglich. Zudem kann sie nur dann ihre volle Wirkung entfalten, wenn die potenziellen Arbeitskräfte auch bis ins höhere Alter gesund

und produktiv bleiben – und ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt überhaupt anbieten wollen.

Schon heute stehen viele Menschen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Derzeit betrifft dies von den rund 54 Millionen Menschen zwischen 15 und 64 Jahren mehr als 12 Millionen Personen.⁷ Unter ihnen finden sich neben Auszubildenden, Schülern und Studenten vor allem Frauen und Ältere, die aus unterschiedlichen Gründen weder arbeiten noch eine Arbeit suchen. Gerade eine stärkere Aktivierung der beiden letztgenannten Gruppen kann den drohenden Verlust an Arbeitskraft deutlich verringern. Die Auswirkungen einer höheren Aktivität im Alter verdeutlicht eine Vorausberechnung: Wenn im Jahr 2050 anteilig genau so viele ältere Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden wie es ältere Männer heute tun, würde die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland nur um acht statt neuneinhalb

Millionen zurückgehen. Eine weitere Million ließe sich gewinnen, wenn *beide* Geschlechter ihre Erwerbsquoten in realistischen Maße erhöhten – auf 90 Prozent bei den 55- bis 59-Jährigen, 75 Prozent bei den 60- bis 64-Jährigen und 39 Prozent bei den 65- bis 66-Jährigen.

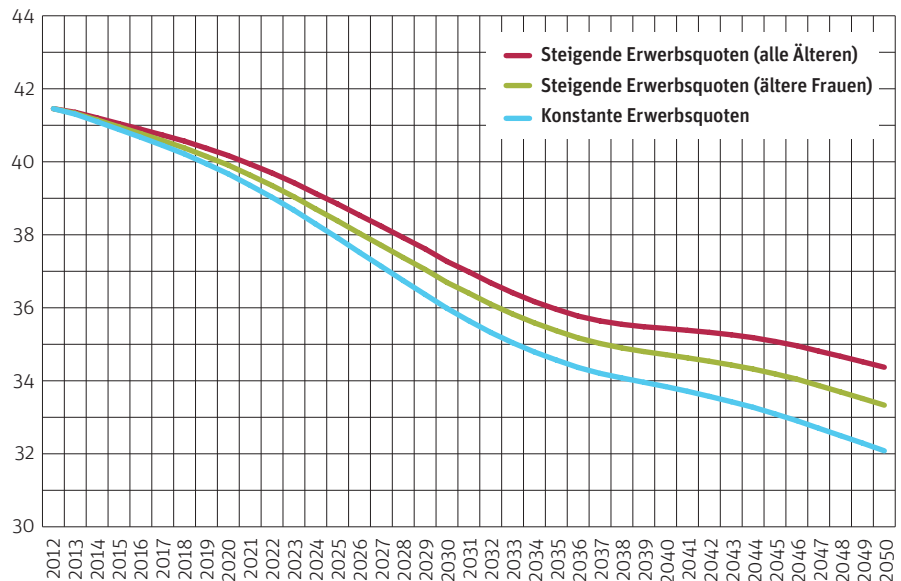
Die Erwerbsbeteiligung allein sagt jedoch nichts darüber aus, wie viele Menschen tatsächlich arbeiten. Sie zeigt lediglich, welcher Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht – und umschließt damit sowohl die Erwerbstätigen als auch die Arbeitslosen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung sind. Es ist also entscheidend, dass die Menschen ohne Arbeit auch tatsächlich eine Beschäftigung finden. Im Jahr 2012 waren von den 41,6 Millionen Erwerbspersonen immer noch 2,3 Millionen Menschen arbeitslos – davon mehr als 400.000 55- bis 64-Jährige.¹⁰

Ältere können Arbeitskräfterrückgang abfedern

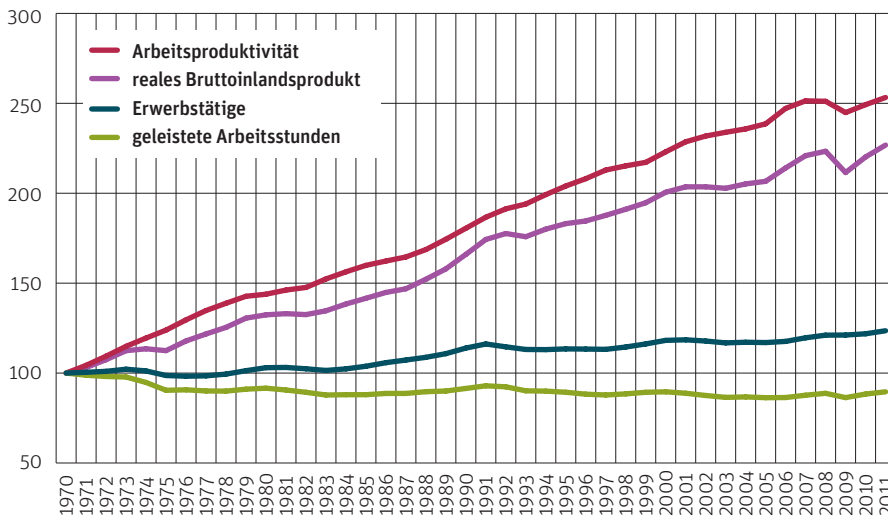
Wie viele Menschen dem Arbeitsmarkt in den nächsten Jahrzehnten zur Verfügung stehen, wird maßgeblich von der Entwicklung der Erwerbsquoten beeinflusst – auch jener der älteren Personen zwischen 55 und 64 Jahren. Blieben sie auf dem heutigen Stand, dürfte die Zahl der Erwerbspersonen bis 2050 um neuneinhalb Millionen auf dann 32 Millionen Menschen zurückgehen. Würden die Frauen ab 55 Jahren zu den gleichaltrigen Männern aufschließen, dürfte der Rückgang um 1,3 Millionen Menschen geringer ausfallen. Eine Million weitere Erwerbspersonen ließen sich für den Arbeitsmarkt gewinnen, wenn die Erwerbsquoten älterer Frauen *und* Männer ansteigen würden. Etwaige Steigerungen der Erwerbsquoten von Personen unter 55 Jahren sind in der Vorausberechnung nicht berücksichtigt und könnten den Arbeitskräfterrückgang zusätzlich abfedern.

Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials nach verschiedenen Szenarien bis 2050*
(Eigene Berechnungen auf Grundlage von: Statistisches Bundesamt⁸, Eurostat⁹)

Zahl der Erwerbspersonen in Millionen



* Die Rechnung fußt auf der Obergrenze der mittleren Variante der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Der Basisvariante (konstante Erwerbsquoten) liegen die Erwerbsquoten von Fünf-Jahres-Altersgruppen in Deutschland aus dem Jahr 2012 zu Grunde. Bei einer Steigerung der Erwerbsquoten älterer Frauen wird davon ausgegangen, dass sie bis 2050 das derzeitige Niveau der Männer erreichen. Dieses entspricht 85,7 Prozent bei den 55- bis 59-Jährigen und 58,9 Prozent bei den 60- bis 64-Jährigen. Die 65- bis 66-Jährigen erreichen in dieser Variante 2050 die aktuelle Erwerbsquote der 63- bis 64-jährigen Männer von 39,3 Prozent. Bei der letzten Variante, der Steigerung der Erwerbsquoten von Männern und Frauen, gehen wir für beide Geschlechter von einer gleichmäßigen Steigerung der Erwerbsquoten auf 90 Prozent bei den 55- bis 59-Jährigen, 75 Prozent bei den 60- bis 64-Jährigen und wiederum 39,3 Prozent bei den 65- bis 66-Jährigen aus.



Wachsende Wirtschaft durch wachsende Produktivität

Seit 1970 hat sich das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt mehr als verdoppelt. Die Arbeitsproduktivität stieg sogar um das 2,5-fache und ist damit verantwortlich dafür, dass die Wirtschaft trotz weniger geleisteten Arbeitsstunden gewachsen ist. Zwar steigt die Zahl der Erwerbstätigen seit Jahren, doch wird dieser vermeintliche Anstieg der geleisteten Arbeit dadurch zunichte gemacht, dass jeder Erwerbstätige im Schnitt weniger arbeitet.

Entwicklung des realen Bruttoinlandsprodukts, der Arbeitsproduktivität, der geleisteten Arbeit sowie der Erwerbstätigkeit in Deutschland seit 1970, 1970 = 100 Prozent (Datengrundlage: OECD¹³)

Doch auch mit diesen Zahlen bleibt unbekannt, wie *viel* die einzelnen Personen tatsächlich arbeiten. So ist in den vergangenen Jahren zwar die Zahl der Beschäftigten auf einen historischen Höchststand gestiegen. Weil aber immer mehr Menschen in Teilzeit beschäftigt sind, ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen gesunken und die insgesamt geleistete Arbeit konstant geblieben.¹¹

Ziel der Politik muss es sein, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zu verringern. Beim Thema Arbeitszeit muss sie einen Spagat meistern. Einerseits gibt es Menschen, die gerne in Voll- statt Teilzeit arbeiten würden. Die Politik sollte ihren Beitrag dazu leisten, ihnen dies zu ermöglichen. Andererseits wollen aber gerade Ältere häufig einen schrittweisen Ausstieg aus dem Berufsleben und könnten durch vermehrte Teilzeitangebote länger auf dem Arbeitsmarkt gehalten werden.

Steigende Produktivität kann geringere Zahl an Arbeitskräften auffangen

Dass die Wirtschaftsleistung Deutschlands in der Vergangenheit trotz stagnierender

Arbeitsstunden gewachsen ist, liegt an der steigenden Produktivität.¹² Sie ist neben einer höheren Erwerbstätigenquote die zweite Möglichkeit, um dem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials etwas entgegenzusetzen.¹³ Eine höhere Produktivität lässt sich auf verschiedenen Wegen erreichen. Eine Möglichkeit ist es, die Erwerbstätigen besser mit Maschinen und Anlagen auszustatten und so die sogenannte Kapitalintensität zu erhöhen. Durch den demografischen Wandel dürfte dies ohnehin kurzfristig geschehen, da die vorhandenen Kapitalgüter auf weniger Menschen aufgeteilt werden können. Langfristig ist in einer alternden Gesellschaft aufgrund verschiedener Faktoren jedoch eher damit zu rechnen, dass die Kapitalintensität abnimmt.¹⁴ Eine andere Möglichkeit, die Produktivität zu steigern, besteht darin, die vorhandene Arbeitskraft und das vorhandene Kapital effizienter zu nutzen. Die Grundlage dafür bildet das Humankapital, das heißt die Summe aller Fertigkeiten und Kenntnisse in einer Gesellschaft.

Wie aber entwickeln sich das Humankapital und damit auch die Produktivität in einer Erwerbsbevölkerung, die nicht nur kleiner, sondern auch älter wird? Empirisch ist der Zusammenhang zwischen Alter und Leistungsfähigkeit schwer zu messen und hängt

stark von der Art der Tätigkeit ab. Trotzdem beherrschte lange Zeit das sogenannte Defizitmodell die öffentliche Diskussion, wonach die Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter nachlässt. Verschiedene Studien der Medizin, Psychologie und Gerontologie haben inzwischen nachgewiesen, dass dies für die physische und kognitive Leistungsfähigkeit tatsächlich zutrifft. Doch dies allein greift zu kurz. Denn zeitgleich nehmen Erfahrung und Menschenkenntnis eher zu und können mentale Einbußen oft kompensieren oder sogar überkompensieren.¹⁶ Zudem fußt die Arbeitsproduktivität in einer modernen, arbeitsteiligen Gesellschaft wie der deutschen weniger auf der Einzelperson als auf Teamarbeit. Neuere Studien deuten darauf hin, dass altersgemischte Gruppen gerade wegen der unterschiedlichen Fähigkeiten ihrer Mitglieder bessere Ergebnisse erzielen können als homogene.¹⁷

Vieles deutet also darauf hin, dass auch eine alternde Erwerbsbevölkerung das für die Wirtschaft wichtige Produktivitätswachstum sicherstellen kann. Dabei profitieren die künftigen Älteren auch von ihrer besseren Bildung und Gesundheit. Denn sie sind es, die als erste von der Bildungsexpansion seit den 1960er Jahren profitiert haben.

2

DEUTSCHLAND IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

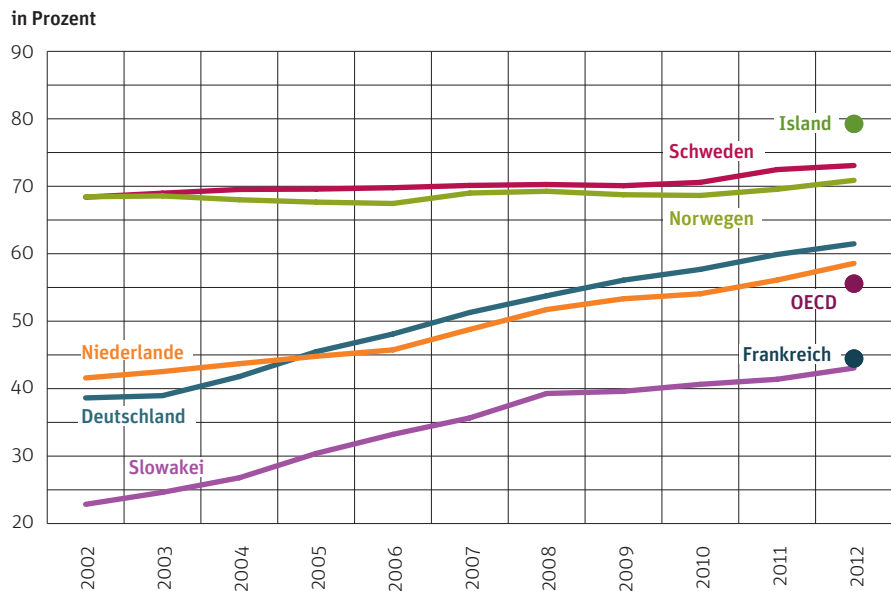
Im Jahr 2000 setzte sich die EU mit der Lissabon-Strategie das ehrgeizige Ziel, bis 2010 der „wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum zu werden“.²⁸ Zu diesem Plan gehörte das Ziel, die allgemeine Erwerbstätigenquote von 61 Prozent auf 70 Prozent zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk legte die Europäische Kommission auf ältere Menschen, also die 55- bis 64-Jährigen. Im Jahr 2000 waren nur 37 Prozent von ihnen beschäftigt – bis zum Jahr 2010 sollten daraus 50 Prozent werden.²⁹

Während die EU als Ganzes dieses Ziel mit 46 Prozent verfehlte, verzeichneten einige Länder enorme Zuwächse – allen voran Deutschland.³⁰ Im Jahr 2002 mit 39 Prozent noch unterdurchschnittlich, hat Deutschland mit rund 61 Prozent inzwischen zahlreiche Länder hinter sich gelassen – etwa die Niederlande, Großbritannien oder Dänemark. Auch im OECD-Vergleich nimmt Deutschland mittlerweile einen der vorderen Plätze ein – der Durchschnitt aller Mitgliedsstaaten liegt Stand 2012 bei 56 Prozent.³¹ An der Spitze der Liste finden sich dabei vor allem nordische Länder: In Island sind nahezu 80 Prozent der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren beschäftigt. Schweden verzeichnen eine Quote von 73 Prozent, und auch Norwegen und die Schweiz erreichen Werte über 70 Prozent. Anders als Deutschland wiesen sowohl die skandinavischen Staaten als auch die Schweiz allerdings schon 2002 vergleichsweise hohe Zahlen auf.³²

Abstand zur Spitzengruppe trotz Aufholjagd

In Deutschland sind rund 61 Prozent der 55- bis 64-Jährigen beschäftigt. Seit 2002 ist die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe um rund 59 Prozent gestiegen. Unter den OECD-Ländern hat lediglich die Slowakei mit 88 Prozent einen stärkeren Zuwachs erfahren – allerdings ausgehend von der niedrigsten Quote im Jahr 2002 (23 Prozent). Deutlich häufiger als in Deutschland gehen Ältere etwa in Island, Schweden und Norwegen einer Beschäftigung nach.

Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in ausgewählten OECD-Ländern, 2002 bis 2012
(Datengrundlage: OECD³³)



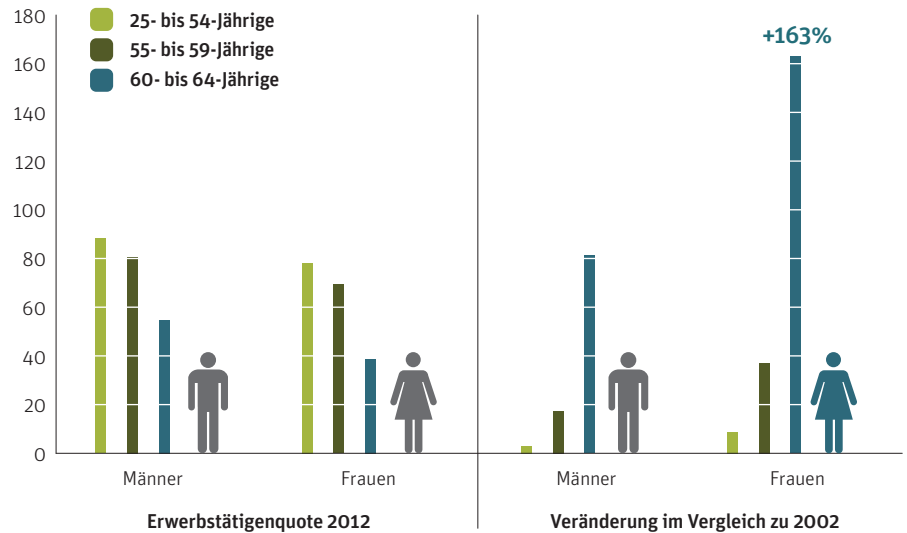
Erwerbstätigkeit Älterer nimmt deutlich zu

Ältere Menschen sind in allen OECD-Ländern deutlich seltener erwerbstätig als das Gros der Erwerbsbevölkerung zwischen 25 und 54 Jahren. Aufgrund der enorm gestiegenen Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen hat sich der Unterschied zwischen Jung und Alt aber deutlich reduziert. In Deutschland ist dies OECD-weit am stärksten zu spüren gewesen: Waren Ältere 2002 gerade einmal halb so oft beschäftigt wie andere Personen im Erwerbsalter, beläuft sich der Unterschied aktuell nur noch auf 26 Prozent. Dass es noch besser geht, zeigt etwa Island, wo die Älteren gerade einmal sieben Prozent seltener erwerbstätig sind als die Jüngeren. In der Schweiz, Schweden und Norwegen bewegt sich der Unterschied zwischen 15 und 25 Prozent.³⁴

Eine wichtige Lehre aus der Entwicklung des vergangenen Jahrzehnts ist, dass ältere Erwerbstätige entgegen der lange vorherrschenden Meinung nicht notwendigerweise andere Arbeitskräfte aus dem Markt drängen. Denn die Erwerbstätigkeit der 25- bis 54-Jährigen ist fast überall konstant geblieben oder sogar gestiegen.³⁵

Einen Teil des Anstiegs der Alterserwerbstätigkeit kann hierzulande die Demografie erklären. Dies wird deutlich, wenn man die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in eine jüngere und eine ältere Gruppe unterteilt. Die „jüngeren Älteren“ sind sehr viel häufiger erwerbstätig und kommen zudem immer häufiger vor als die „älteren Älteren“. Letzteres liegt daran, dass die Generation der sogenannten Babyboomer ins höhere Erwerbsalter vorrückt. In den vergangenen Jahren hat dies dazu geführt, dass vergleichsweise kleine Kohorten aus der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen nach oben hin ausgeschieden sind, während größere Kohorten von unten nachgerückt sind und die durchschnittliche Erwerbstätigkeit der Älteren somit erhöht haben.³⁶ Diese Entwicklung ist jedoch nicht

in Prozent



Besonders die Frauen holen auf

Frauen aller Altersgruppen gehen seltener einer Beschäftigung nach als Männer. Besonders groß ist der Abstand bei den 60- bis 64-Jährigen. Doch die Frauen holen auf: Ihre Erwerbstätigenquoten haben sich durchweg stärker erhöht als die der Männer. Dies trifft besonders auf die 60- bis 64-Jährigen zu: Sie sind inzwischen zweieinhalb Mal so häufig beschäftigt wie noch 2002. Insgesamt ist die höhere Erwerbstätigkeit Älterer nicht zu Lasten jüngerer Altersgruppen gegangen. Denn auch die 25- bis 54-Jährigen sind heute häufiger beschäftigt als noch vor zehn Jahren.

Erwerbstätigenquoten in Deutschland nach Alter und Geschlecht im Jahr 2012 sowie prozentuale Veränderung gegenüber 2002 (Datengrundlage: OECD⁴²)

in allen Ländern zu beobachten gewesen: Gerade die nordischen Länder, in denen der Babyboom früher eingesetzt hat, sind im betrachteten Zeitraum eher einer Verschiebung hin zu den 60- bis 64-Jährigen ausgesetzt gewesen. Neben dem hohen Ausgangsniveau bietet dies eine Erklärung dafür, dass die Erwerbstätigkeit unter Älteren dort in den letzten Jahren nur noch relativ schwach gestiegen ist.³⁷

Die Demografie ist allerdings keinesfalls allein verantwortlich für die steigende Erwerbstätigkeit der Älteren in Deutschland.

Tatsächlich arbeiten inzwischen in jeder der beiden Altersgruppen der 55- bis 64-Jährigen anteilig mehr Menschen als zu Anfang des Jahrtausends. Am stärksten ist die Steigerung bei den 60- bis 64-Jährigen ausgefallen, deren Erwerbstätigkeit sich prozentual mehr als verdoppelt hat. Mit aktuell 47 Prozent liegt Deutschland hier allerdings noch immer nur knapp über dem OECD-Durchschnitt von 44 Prozent. Weit vorne findet sich einmal mehr Schweden, wo etwa 64 Prozent der 60- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nachgehen.³⁸

Immer mehr ältere Frauen arbeiten

Der wichtigste Grund für die gestiegene Erwerbstätigkeit der 55- bis 64-Jährigen liegt darin, dass sich heute viel mehr Frauen aktiv am Arbeitsleben beteiligen als noch vor einem Jahrzehnt. Ihre Erwerbstätigenquoten haben knapp doppelt so stark zugenommen wie die der Männer.³⁹ Im internationalen Vergleich hat Deutschland aber weiterhin Nachholbedarf. Während hierzulande 55 Prozent der 55- bis 64-jährigen Frauen erwerbstätig sind, sind es in Schweden nahezu 70 Prozent.⁴⁰ Damit liegen die Frauen dort lediglich sieben Prozentpunkte hinter den Männern – in Deutschland sind es noch immer etwa 14 Prozentpunkte.⁴¹

Bildung spielt eine entscheidende Rolle

Personen mit höheren Bildungsabschlüssen sind bedeutend häufiger erwerbstätig als andere. Dies ist einer der Gründe für die starke Zunahme der Erwerbstätigkeit älterer Frauen in Deutschland. Denn inzwischen rücken jene Frauen ins höhere Erwerbsalter vor, die als erste von einem veränderten Rollenverständnis von Männern und Frauen profitiert haben, das sich vor allem im stetig steigenden Bildungsniveau Letzterer manifestiert.⁴³ Doch nicht nur die Frauen profitieren von höherer Bildung. Auch die Qualifikationen der 55- bis 64-jährigen Männer haben sich deutlich verbessert.⁴⁴ So nimmt der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung (ISCED 0-2) an den Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren seit 2002 ab, jener von Fachhochschul- und Hochschulabsolventen (ISCED 5-6) hingegen zu. Besonders stark ist dieser Trend unter Frauen ausgeprägt, was

aber noch nicht zu einer völligen Angleichung des Bildungsniveaus älterer Frauen und Männer geführt hat. Ganz anders sieht es da in Schweden aus: Hier sind erwerbsfähige ältere Frauen im Schnitt sogar besser gebildet als ihre männlichen Kollegen.^{45*}

Der Zusammenhang, dass weniger gut gebildete Personen auch weniger häufig erwerbstätig sind, ist in Deutschland vergleichsweise stark ausgeprägt – in besonderem Maße trifft dies auf Ältere zu. Während 75 Prozent der 55- bis 64-jährigen mit einem hohen Bildungsabschluss einer Arbeit nachgehen, sind es bei denjenigen mit mittlerer Qualifikation nur 60 Prozent und bei den Geringqualifizierten nicht einmal die Hälfte. In Schweden liegt dagegen selbst die Erwerbstätigenquote der Älteren mit niedrigem Bildungsabschluss bei 62 Prozent. Mittelqualifizierte sind dort zu 74 Prozent erwerbstätig und weisen damit in etwa den Wert der hochqualifizierten Älteren in Deutschland auf.⁴⁶ Immerhin hat sich gerade bei den Gering- und Mittelqualifizierten in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland einiges verbessert. Ihre Erwerbstätigenquoten sind im Vergleich zu 2002 um 68 beziehungsweise 57 Prozent gestiegen, während jene der Hochqualifizierten lediglich um 32 Prozent zugelegt haben – allerdings von einem deutlich höheren Ausgangsniveau.⁴⁷

Atypische Beschäftigungsformen spielen eine geringe Rolle

Eine häufig geäußerte Befürchtung ist, dass Ältere heute zwar öfter erwerbstätig sind als vormals, dafür aber vermehrt unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt werden. Dazu zählen vor allem Teilzeit- und befristete Verträge. Zu den Risiken atypisch Beschäftigter zählt, dass sie in der Regel weniger verdienen als andere, seltener an

betrieblicher Weiterbildung teilnehmen können und Gefahr laufen, nach Auslaufen des Vertrages arbeitslos zu bleiben. Letzteres geschieht gerade im höheren Alter häufig.⁴⁹ Der Anteil älterer Erwerbstätiger mit einer befristeten Beschäftigung liegt in Deutschland bei vier Prozent. Seit 2002 ist er relativ konstant. Deutschland schneidet damit im internationalen Vergleich äußerst gut ab – der OECD-Durchschnitt liegt bei neun Prozent. Es fällt auf, dass eine hohe Alterserwerbstätigkeit in vielen Ländern mit einem geringen Anteil befristet Beschäftigter einhergeht.⁵⁰

Flexible Arbeitszeitmodelle können die Länge des Erwerbslebens aber auch positiv beeinflussen.⁵¹ Vor allem Teilzeitarbeit kann den von vielen Älteren gewünschten gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen und sie dazu veranlassen, das Ende des Berufslebens um eine gewisse Zeit zu verschieben. Ein Blick auf internationale Daten zeigt, dass eine starke Teilnahme Älterer am Arbeitsmarkt mit einem hohen Anteil an älteren Teilzeitbeschäftigten verbunden ist.⁵² Die Niederlande weisen mit 37 Prozent den höchsten Anteil an teilzeitbeschäftigten 55- bis 64-Jährigen auf, während die Erwerbstätigenquote der Älteren mit 59 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch liegt. Doch es gibt auch Ausnahmen, vor allem in den nordischen Ländern. In Island arbeiten nur 16 Prozent der Älteren in Teilzeit, in Schweden gar nur 13 Prozent.⁵³

Die Zunahme der Alterserwerbstätigkeit in Deutschland ist ebenfalls mit einer stärkeren Verbreitung von Teilzeitarbeit einhergegangen, fußt aber nicht einzig darauf.⁵⁴ Denn obwohl die Teilzeitbeschäftigung Älterer mit knapp einem Viertel überdurchschnittlich stark verbreitet ist, hat sie sich im Vergleich zu den 22 Prozent im Jahr 2002 nur leicht

* Beim Vergleich von Bildungsstatistiken entsprechend der ISCED-97 ist Vorsicht geboten. So führt eine uneinheitliche Anwendung in einzelnen Ländern manchmal dazu, dass gleichwertige Bildungsabschlüsse in unterschiedlichen ISCED-Kategorien enden. Die Gründe hierfür liegen meist in verschiedenen Datenerhebungspraktiken sowie einer fehlenden Begriffsdifferenzierung. In Schweden werden beispielsweise viele Berufsabschlüsse an einer Hochschule erworben, die in Deutschland Teil der dualen Berufsausbildung sind, aber nicht unbedingt geringere Qualifikationsstandards aufweisen. (Schneider, S. L. & Kogan, I. (2008). The International Standard Classification of Education 1997 – Challenges in the application to national data and the implementation in cross-national surveys. In: Schneider, S. L. (Hrsg.). The International Standard Classification of Education – An Evaluation of Content and Criteria Validity for 15 European Countries. 13 – 46. Mannheim: MZES.)

erhöht. Insgesamt ist die Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse unter Älteren seit 2002 um 657.000 auf knapp 1,6 Millionen gestiegen. Die Zahl der Vollzeitstellen hat von 3,2 Millionen auf fast 5 Millionen zugenommen.⁵⁵

Die Bedeutung von Teilzeitarbeit ist auch deswegen leicht gestiegen, weil sich immer mehr ältere Frauen am Erwerbsleben beteiligen. Und sie arbeiten fünfmal so häufig in Teilzeit wie Männer. Diese Diskrepanz ist im internationalen Vergleich extrem groß: Zwar zeigt sich in allen OECD-Ländern, dass ältere Frauen häufiger einer Teilzeitarbeit nachgehen als Männer, im Mittel aber „nur“ etwa dreimal so oft. In Schweden ist der Teilzeitbeschäftigtenanteil der Frauen mit 17 Prozent sehr niedrig, in Deutschland hingegen liegt er

bei 43 Prozent. Nur in wenigen Ländern, wie den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich oder der Schweiz arbeiten ältere Frauen noch häufiger in Teilzeit. Anders sieht es bei den Männern aus: Hier liegt Deutschland mit knapp neun Prozent Teilzeitbeschäftigten sogar unter dem OECD-Schnitt. Die Unterschiede zwischen den Ländern fallen hier allerdings generell sehr viel geringer aus.⁵⁶

Ältere immer seltener arbeitslos – wenn, dann aber länger

Die erhöhte Erwerbstätigkeit der Älteren in Deutschland spiegelt sich auch in einer gesunkenen Arbeitslosigkeit wider. Im Vergleich zu 2002 hat sich die Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen auf lediglich 5,9 Prozent

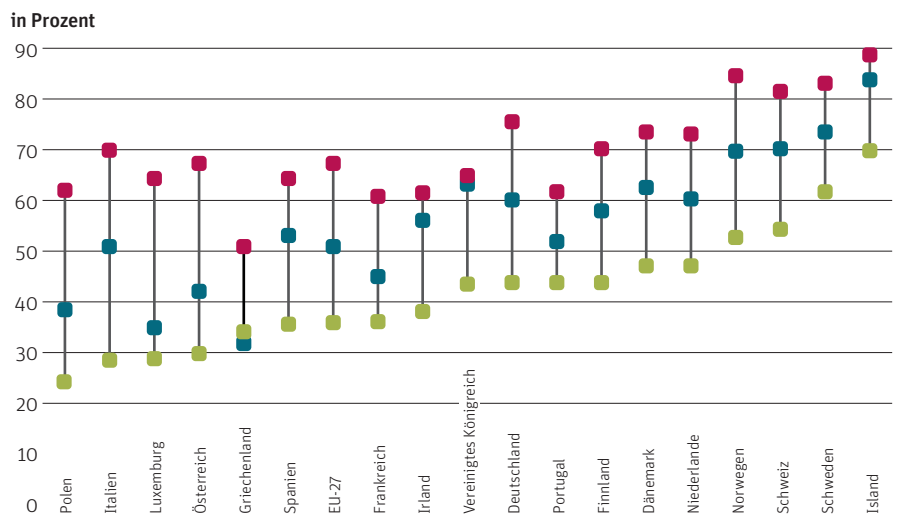
nahezu halbiert.⁵⁸ Dennoch bleiben anteilmäßig etwas mehr 55- bis 64-Jährige arbeitslos als bei den 25- bis 54-Jährigen, deren Quote bei 5,1 Prozent liegt. Auch wenn der Unterschied gering ist, bewegt sich Deutschland damit im internationalen Vergleich eher gegen den Trend. Im OECD-Durchschnitt sind Ältere nämlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Jüngere. Dies ist vor allem in den Ländern der Fall, die eine hohe Alterserwerbstätigkeit aufweisen. Vergleichsweise am besten gestellt sind die Älteren in Norwegen, deren Arbeitslosenquote mit 1,3 Prozent genau 1,4 Prozentpunkte niedriger liegt als jene der 25- bis 54-Jährigen.^{59**} Dass Ältere in Deutschland häufiger arbeitslos sind als Jüngere, ist allerdings nicht zwingend eine

Mittel- und Geringqualifizierte haben schlechtere Chancen

Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit Älterer steigt praktisch in allen Ländern mit dem Qualifikationsniveau. In Schweden und Portugal sind die Unterschiede relativ gering, während sie in Tschechien und der Slowakei besonders groß ausfallen. Eine relativ breite Streuung zeigt sich auch in Deutschland. Island verzeichnet bei allen Bildungsstufen die besten Werte und insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Erwerbstätigenquoten.

Erwerbstätigenquoten der 55- bis 64-Jährigen in ausgewählten europäischen Ländern nach Qualifikationsniveau⁴⁸, 2012
(Datengrundlage: Eurostat⁴⁸)

- Hochqualifizierte (ISCED 5-6)
- Mittelqualifizierte (ISCED 3-4)
- Geringqualifizierte (ISCED 0-2)



* Dem Qualifikationsniveau liegt die „Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen“ (ISCED) aus dem Jahr 1997 zu Grunde. Sie unterscheidet zwischen sieben Bildungsbereichen, die sie von 0 bis 6 nummeriert. In die Kategorien ISCED 0-2 fallen dabei Personen ohne Berufsausbildung und höchstens Realschulabschluss, in die Kategorien ISCED 3-4 Personen mit Abitur oder betrieblicher oder vergleichbarer Fachschulabschluss und in die Kategorien ISCED 5-6 Fachhochschul- und Hochschulabsolventen.

** Datengrundlage für die Arbeitslosenquote ist die harmonisierte ILO-Erwerbslosenstatistik. Diese ermöglicht internationale Vergleiche, da sie eine einheitliche Definition von Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit zugrundelegt. Dennoch sind einige Einschränkungen zu beachten. So basiert die statistische Erfassung auf Selbstauskunft und einer Stichprobenerhebung, was bei der Hochrechnung auf die Gesamtbevölkerung zu Verzerrungen führen kann. Zudem ist Erwerbslosigkeit als das totale Fehlen von Arbeit definiert – eine Person, die eine Stunde pro Woche arbeitet, gilt in der ILO-Erwerbslosenstatistik bereits als erwerbstätig. Die Daten können daher keine Auskunft über den Grad der Unterbeschäftigung geben. Und schließlich ist die Einstufung als erwerbslos nicht komplett unabhängig von nationalen sozialgesetzlichen Regelungen. Denn die aufgrund sozialpolitisch geförderter Erwerbsausstiegspfade (Erwerbsminderungsrenten, Frühverrentungsprogramme) mehr oder weniger genaue Erfassung von Personen ohne Arbeit kann zu einer unzureichenden Abbildung der tatsächlichen internationalen Unterschiede führen. (Konle-Seidl, R. (2009). Erfassung von Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Notwendige Anpassung oder unzulässige Tricks? IAB-Kurzbericht 4/2009.)

schlechte Nachricht. Denn sie veranschaulicht auch die relativ gute Arbeitsmarktlage jüngerer Menschen, die deutlich seltener ohne Job bleiben als ihre Altersgenossen in den meisten anderen Industriestaaten.⁶⁰

Deutliche Unterschiede zwischen Jungen und Alten zeigen sich jedoch bei der Dauer der Arbeitslosigkeit. Denn wenn sie einmal arbeitslos werden, tun sich Ältere sehr viel schwerer, eine neue Arbeit zu finden. Und wenn sich eine neue Beschäftigungsmöglichkeit ergibt, ist diese meist mit einer deutlich

schlechteren Entlohnung sowie weniger zufriedenstellenden Arbeitsaufgaben und -inhalten verbunden.⁶¹ Dies stellt vor allem in Deutschland ein großes Problem dar. Der Anteil der älteren Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen – also jener, die seit 12 Monaten oder mehr ohne Beschäftigung sind – ist mit 63 Prozent überdurchschnittlich hoch. Der Schnitt aller OECD-Länder liegt mit 44 Prozent deutlich niedriger. Insbesondere in Ländern mit einer starken Arbeitsmarktbelastung Älterer ist die Langzeitarbeitslosigkeit verhältnismäßig gering. In Norwegen sind es beispielsweise gerade einmal 23 Prozent, in Schweden 33 Prozent.⁶²

Erwerbsaustrittsalter – Nachholbedarf trotz Verbesserungen

Warum aber liegt die Erwerbstätigkeit Älterer in vielen Ländern auf niedrigem Niveau, obwohl Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe wenig verbreitet ist? Der scheinbare Widerspruch klärt sich damit auf, dass die Politik Älteren verschiedene Wege anbietet, um sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen. Der Großteil der „vorzeitigen Erwerbsaustritte“ in OECD-Ländern geschieht über die Möglichkeiten des vorgezogenen Renteneintritts. Häufig erleichtert die

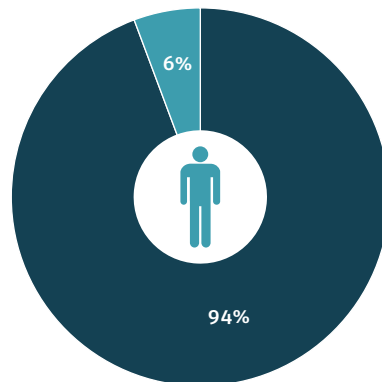
Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer

Teilzeitbeschäftigung betrifft vor allem Frauen. Etwa 42 Prozent der älteren erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit – und gerade einmal neun Prozent der Männer. Dieses Muster beschränkt sich allerdings nicht auf die Älteren. Denn unter den jüngeren Erwerbstätigen verteilt sich die Teilzeitbeschäftigung ähnlich ungleich.

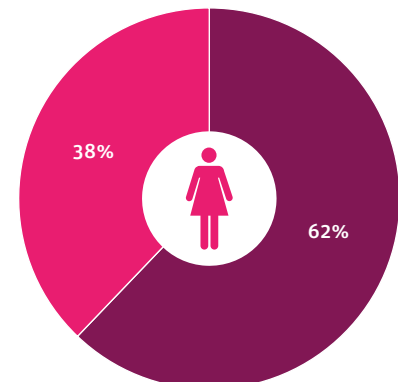
Teilzeitbeschäftigtenanteil der 55- bis 64-jährigen sowie der 25- bis 54-jährigen Erwerbstätigen in Deutschland nach Geschlecht, 2012 (Datengrundlage: OECD⁵⁷)

- Männer Teilzeit
- Männer Vollzeit
- Frauen Teilzeit
- Frauen Vollzeit

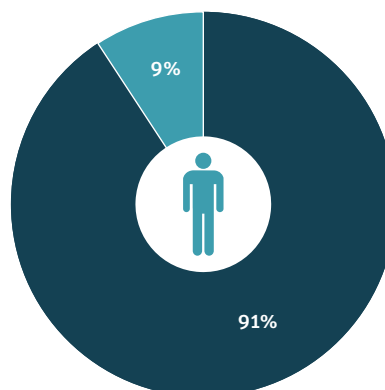
25- bis 54-jährige Männer



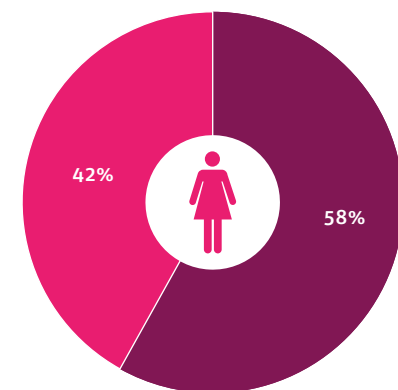
25- bis 54-jährige Frauen



55- bis 64-jährige Männer



55- bis 64-jährige Frauen

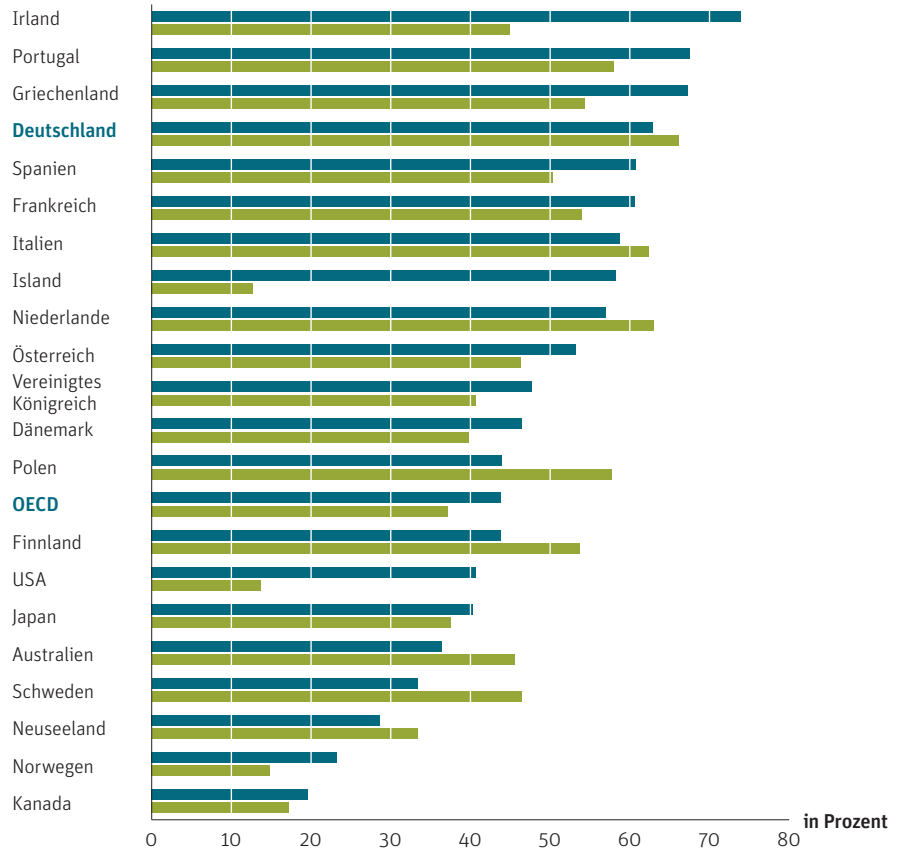


Ältere finden nur schwer wieder in Arbeit

Vergleichsweise viele ältere Arbeitslose bleiben in Deutschland mindestens ein Jahr lang ohne Job und gelten damit als langzeitarbeitslos. Deutschland zählt damit zu den Schlusslichtern unter den OECD-Ländern, obwohl sich der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit im Vergleich zu 2002 leicht verringert hat. Dies lässt sich für die OECD-Länder im Schnitt nicht behaupten: Hier hat sich das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer verschlimmert.

Langzeitarbeitslosenquoten (als Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit) von über 54-Jährigen in ausgewählten OECD-Ländern, 2002 und 2012 (Datengrundlage: OECD⁶³)

- 2012
- 2002



Arbeitslosenversicherung den Weg dorthin zusätzlich (siehe Seite 23).⁶⁴ Darüber hinaus hören viele auf zu arbeiten, weil sie aus gesundheitlichen Gründen keiner Tätigkeit mehr nachgehen können. In Deutschland geschieht dies oft bereits in relativ jungen Jahren – das durchschnittliche Zugangsalter zu Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit liegt bei 50,7 Jahren.⁶⁵ Generell ist der Anteil der Personen mit einer Erwerbsminderung an allen Personen zwischen 20 und 64 Jahren mit vier Prozent im OECD-Vergleich aber relativ gering.⁶⁶

Eine wichtige Ursache für die gestiegene Erwerbstätigenquote Älterer in Deutschland liegt darin, dass sich das Erwerbsaustrittsalter in den vergangenen Jahren sukzessive

nach hinten verschoben hat. 2010 lag es bei rund 62,2 Jahren für Männer und 62,7 Jahren für Frauen. Im Jahr 2002 hatten die Werte noch bei 61,1 beziehungsweise 60,3 Jahren gelegen. Deutschland liegt damit leicht über dem EU-Durchschnitt, weist aber weiterhin einen Rückstand von etwa zwei Jahren auf Schweden auf.⁶⁷

Die Fortschritte der letzten Jahre liegen vor allem am Auslaufen vorruhestandsähnlicher Regelungen, aber auch an der insgesamt besseren Arbeitsmarktlage.⁶⁸ Im internationalen Vergleich ist Deutschland heute viel besser aufgestellt als vor zehn Jahren, hat in einigen Bereichen aber weiterhin Nachholbedarf. Besonders ältere Frauen arbeiten noch vergleichsweise selten, vor allem in Vollzeit. Auch Gering- und Mittelqualifizierte

müssten noch besser in das Erwerbsleben integriert werden. Und schließlich ist es für Ältere in Deutschland besonders schwierig, aus der Arbeitslosigkeit eine neue Arbeit zu finden. Um weitere Verbesserungen in diesen und anderen Bereichen realisieren zu können, bietet es sich an, einen Blick über den Tellerrand zu werfen, auf jene Länder, die noch besser dastehen als Deutschland oder in der Vergangenheit ebenfalls große Fortschritte erzielt haben. Welche Konzepte existieren dort, um auch im fortgeschrittenen Lebensalter eine hohe Erwerbstätigkeit und Produktivität zu erreichen?

3

WIE DER STAAT EIN LÄNGERES ERWERBSLEBEN FÖRDERN KANN

In den vergangenen Jahren hat Deutschland bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer deutlich aufgeholt. Im internationalen Vergleich liegen wir inzwischen nur noch knapp hinter der Spitzengruppe jener Staaten, die Erwerbstätigenquoten von etwa 70 Prozent bei den 55- bis 64-Jährigen aufweisen. Hierzu zählen vor allem nordische Länder wie Schweden oder Norwegen.

Der Trend hin zu einer höheren Beschäftigung älterer Personen dürfte sich allein schon aus demografischen Gründen in Zukunft fortsetzen. So sind die heute jüngeren Erwerbstätigen deutlich besser gebildet, als es die älteren im gleichen Alter waren. Da höher gebildete Personen im Schnitt deutlich länger arbeiten, dürften viele der heute Jungen später aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Auch das größere Gesundheitsbewusstsein jüngerer Menschen im Vergleich mit ihrer Elterngeneration dürfte eine längere Erwerbslaufbahn ermöglichen. Und mit fortschreitender Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt dürften auch noch mehr Frauen jenseits der 55 Beschäftigungsverhältnisse eingehen.

All dies bedeutet jedoch nicht, dass der Staat aufhören sollte, Erwerbstätigkeit im Alter zu fördern. Denn wie viele ältere Personen in Zukunft ihr Erwerbsleben verlängern, hängt auch davon ab, welche rechtlichen und institutionellen Regelungen auf dem Arbeitsmarkt gelten und welche Anreize die Politik setzt, das Erwerbsleben früher oder später zu beenden. Anreize für längeres Arbeiten können wiederum nur erfolgreich sein, wenn die

Menschen auch im höheren Alter noch über die für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie eine stabile Gesundheit verfügen. Diese „Beschäftigungsfähigkeit“ zu wahren, ist Aufgabe verschiedener Akteure – der Politik, der Unternehmen und nicht zuletzt der Beschäftigten selbst. In diesem Kapitel werden wir politische Maßnahmen aus verschiedenen Ländern

vorstellen, die dem Ziel eines längeren Erwerbslebens dienen. Dabei widmen wir uns im ersten Teil der Frage, wie mehr ältere Menschen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können, und untersuchen im zweiten Teil, wie der Staat dazu beitragen kann, dass diese Personen auch Aussicht auf Beschäftigung haben.

Im Norden Europas beginnt der Ruhestand später

Der Zeitpunkt, an dem die Deutschen ihre Erwerbslaufbahn im Schnitt beenden, liegt leicht über dem Mittel aller EU-Länder. Vor allem in den skandinavischen und angelsächsischen Staaten arbeiten die Menschen jedoch zum Teil deutlich länger.

Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter von Männern und Frauen in ausgewählten Ländern, 2010*
(Datengrundlage: Eurostat⁶⁹)



* Das Erwerbsaustrittsalter von Griechenland, Finnland, Dänemark, dem Vereinigten Königreich, Norwegen, den Niederlanden und der Schweiz bezieht sich auf das Jahr 2009, jenes von Polen, Österreich und Portugal auf das Jahr 2007, und jenes von Irland auf das Jahr 2006.

3.1 ÄLTERE LÄNGER AUF DEM ARBEITSMARKT HALTEN

Die Erwerbstätigkeit älterer Menschen lässt sich nur dann erhöhen, wenn diese auch gewillt sind, den Unternehmen ihre Arbeitskraft anzubieten. Um dies positiv zu beeinflussen, stehen dem Staat verschiedene Maßnahmen zur Verfügung – die wichtigsten von ihnen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei handelt es sich vor allem um das offizielle Renteneintrittsalter, die Möglichkeiten zur Frühverrentung und flexible Übergänge in den Ruhestand sowie Sonderregelungen für Arbeitslose und gesundheitlich Beeinträchtigte.* Wissenschaftler haben wiederholt nachgewiesen, dass sie alle einen erheblichen Einfluss darauf ausüben, wie lange die Menschen dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.⁷⁰

Die Regelaltersgrenze – politischer Eckpfeiler auf dem Prüfstand

Mehr als die Hälfte der EU-Mitgliedsstaaten hat in den vergangenen sechs Jahren das offizielle Renteneintrittsalter erhöht. Nichtsdestotrotz lässt sich in Europa weiterhin ein Ost-West-Gefälle beobachten. So liegt die Altersgrenze in vielen mittel- und osteuropäischen Staaten noch immer bei lediglich 60 bis 63 Jahren – ein Vermächtnis des Sozialismus, der es gerade Frauen ermöglichte, sehr früh in Rente zu gehen. In den meisten

westeuropäischen Staaten liegt das Rentenalter dagegen bei mindestens 65 Jahren. Zudem hat eine Vielzahl an Ländern bereits Reformen verabschiedet, die die Altersgrenze in den nächsten Jahrzehnten schrittweise auf 67 bis 69 Jahre erhöhen werden.⁷¹

Ein interessantes Beispiel ist hierbei Dänemark, das länger als andere skandinavische und kontinentaleuropäische Länder eine Politik der Frühverrentung verfolgt hat. Noch 1999 senkte die Regierung die Regelaltersgrenze von 67 auf 65 Jahre. Nur sieben Jahre später folgte eine abermalige Reform, die das Renteneintrittsalter bis 2022 wieder auf 67 Jahre erhöhen soll.⁷² Zudem plant die Regierung, das Renteneintrittsalter ab Mitte des nächsten Jahrzehnts an die Entwicklung der Lebenserwartung von 60-Jährigen anzupassen. Das heißt, nur wenn die restliche Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren gleich bleibt, soll auch die Altersgrenze von 67 Jahren bestehen bleiben. Verändert sich die Lebenserwartung, soll sich die Altersgrenze so anpassen, dass die durchschnittlich verbleibende Ruhestandszeit konstant bleibt, bei 14,5 Jahren.⁷³ Dies dürfte nach aktuellen Prognosen dazu führen, dass ab 1967 geborene Personen erst mit etwa 69 Jahren in Rente gehen können.⁷⁴

Die Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung, die auch in einigen anderen Ländern derzeit diskutiert wird, erscheint logisch. Denn sie setzt einen direkten Anreiz, länger zu arbeiten, und trägt gleichzeitig dazu bei, die Rentenkassen demografiefest zu machen.

Warum aber brauchen wir überhaupt ein klar definiertes Rentenalter? In fast allen Ländern gibt es ohnehin die Möglichkeit, früher oder später in Rente zu gehen als gesetzlich vorgesehen. Einige Länder haben ihre starren Altersgrenzen vor diesem Hintergrund sogar explizit abgeschafft und definieren den Renteneintritt als eine Zeitspanne. So hat Finnland im Jahr 2005 ein flexibles Rentenalter von 63 bis 68 Jahren eingeführt. Diejenigen, die schon mit 63 ihr Berufsleben beenden, müssen allerdings mit deutlich niedrigeren Renten rechnen. Auch Norwegen hat im Jahr 2011 sein offizielles Renteneintrittsalter von 67 Jahren abgeschafft und es mit der Altersspanne von 62 bis 75 Jahren ersetzt.⁷⁵

Noch einen Schritt weiter ist das Vereinigte Königreich gegangen, das 2011 das gesetzliche Renteneintrittsalter (*retirement age*) gänzlich abschaffte. Mit dem *pension age* setzt es seitdem lediglich eine Untergrenze, die den frühestmöglichen Bezug der staatlichen Rente festlegt. Momentan liegt das *pension age* bei 65 Jahren, in den nächsten




* Wir betrachten in diesem Kapitel überwiegend die sogenannte 1. Säule der Rentenversicherung, da sie sich am direktesten von der Politik steuern lässt. Überdies ist sie in Deutschland mit etwa 65 bis 70 Prozent des Bruttoeinkommens die bei Weitem wichtigste Alterssicherungsform. (Generali Zukunftsfonds & Institut für Demoskopie Allensbach (2012). Generali Altersstudie 2013. Frankfurt Main: Fischer Taschenbuch Verlag.)

Weg vom festen Renteneintrittsalter

Die einfachste Möglichkeit, das gesetzliche Renteneintrittsalter zu verändern, ist, schlicht die Altersgrenze zu erhöhen. Viele Länder ergreifen allerdings weitreichendere Maßnahmen, die das gesamte Konzept einer starren Altersgrenze aufweichen. So will Dänemark die Altersgrenze ab Mitte des nächsten Jahrzehnts regelmäßig an die Entwicklung der Lebenserwartung anpassen. Norwegen definiert das Renteneintrittsalter seit 2011 als eine Zeitspanne, und das Vereinigte Königreich hat das sogenannte *retirement age* gleich gänzlich abgeschafft.

(Eigene Darstellung)

dreieinhalb Jahrzehnten wird es bis auf 68 Jahre angehoben.⁷⁶ Der Unterschied gegenüber einer Altersspanne liegt darin, dass das Vereinigte Königreich auf eine feste Obergrenze verzichtet. Damit ist es Arbeitgebern nicht mehr möglich, ihren Angestellten nur aufgrund deren Alters zu kündigen. Mindestens ebenso wichtig dürfte allerdings die symbolische Wirkung sein, welche die strikte Dreiteilung des Lebenslaufs in Kindheit, Erwerbsphase und Ruhestand aufhebt und dazu beitragen kann, das Bild vom Alter als unproduktive Phase zu korrigieren.

	Maßnahme	Auswirkungen
 Dänemark	Renteneintrittsalter von 67 Jahren soll ab 2027 mit der Entwicklung der Lebenserwartung 60-Jähriger steigen und fallen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterhin festes Renteneintrittsalter, das aber an die Entwicklung der Lebenserwartung angepasst werden soll ■ Keine automatische Kopplung, da das Parlament alle fünf Jahre über eine Erhöhung entscheiden soll
 Norwegen	Renteneintrittsalter von 67 durch Zeitspanne von 62 bis 75 ersetzt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renteneintritt innerhalb der Spanne jederzeit möglich ■ Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mit 70 möglich ■ Symbolische Wirkung
 Vereinigtes Königreich	Renteneintrittsalter abgeschafft	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lediglich Untergrenze für frühesten Renteneintritt (aktuell 65 Jahre, soll auf 68 erhöht werden) ■ Keine Obergrenze, die das Arbeitsverhältnis automatisch beendet ■ Starke symbolische Wirkung

Regelfall Abweichung

Das offizielle Renteneintrittsalter übt unzweifelhaft einen Einfluss auf den Zeitpunkt des Renteneintritts aus. Eine wichtige Rolle spielen aber auch die Ausnahmeregelungen, die Anreize setzen, früher in Rente zu gehen oder sogar länger zu arbeiten als vom Gesetzgeber vorgesehen.⁷⁷ Bis in die 1990er Jahre zielten diese Regelungen in den meisten entwickelten Ländern darauf ab, Ältere möglichst früh in den Ruhestand zu schicken, um die Jobchancen jüngerer Menschen zu verbessern.

Mit dem Konsens, dass Ältere zur Wahrung von Wohlstand und sozialer Sicherung doch gebraucht werden, haben Regierungen weltweit inzwischen eine Kehrtwende vollzogen und versuchen, das tatsächliche Renteneintrittsalter dem offiziellen so weit wie möglich anzunähern – oder es sogar zu übertreffen.

Eine naheliegende Option, um dies zu erreichen, ist, die Altersgrenzen für Frühverrentungsprogramme zu erhöhen. Hiervon Gebrauch gemacht hat etwa Dänemark. War

es 2006 noch möglich, ab 60 Jahren das *Voluntary Early Retirement Program* zu nutzen, ist inzwischen beschlossen, dass das früheste Eintrittsalter auf 64 Jahre erhöht wird.* Gleichzeitig hat die dänische Regierung die maximale Bezugsdauer der Frührente von fünf auf drei Jahre gekürzt.⁷⁸

Zusätzlich zu den gesetzlich verankerten Altersgrenzen fordern die meisten Länder beim Zugang zur Altersrente eine bestimmte

* Das *Voluntary Early Retirement Program* ist kein Frühverrentungsprogramm im traditionellen Sinne, da es über die Arbeitslosenversicherung finanziert wird und freiwillige Zusatzbeiträge erfordert.

Mindestzahl an Beitragsjahren. Auch so lässt sich der tatsächliche Renteneintritt steuern. Belgien, das zwar absolut gesehen nicht über die höchste Erwerbstätigkeit unter Älteren verfügt, aber im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends große Fortschritte erzielt hat, hat dieses Instrument wiederholt angewendet. So war es Anfang der 1990er Jahre noch möglich, nach 20 Beitragsjahren mit 60 Jahren in Rente zu gehen. Inzwischen liegt die Untergrenze bei 62 Lebens- und 40 Beitragsjahren.⁷⁹ Vor allem Geringqualifizierte, die ihr Berufsleben im Schnitt früher starten als andere, profitieren von solchen Regelungen.

Da Geringqualifizierte auch überproportional häufig körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben und seltener die reguläre Altersgrenze erreichen, wird immer wieder der Ruf nach gesonderten Altersgrenzen für bestimmte Berufs- oder Tätigkeitsgruppen laut. Es ist jedoch schwierig, exakt jene Tätigkeiten und Berufe zu identifizieren, die als besonders belastend einzustufen sind. Nichtsdestotrotz existieren derartige Regelungen in einigen europäischen Ländern. So dürfen in Österreich unter der sogenannten Schwerarbeiterregelung Personen, die mindestens 60 Jahre alt sind, 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben und 10 der letzten 20 Jahre „schwere“ Arbeit verrichtet haben, früher und unter finanziell attraktiveren Bedingungen in Rente gehen als andere. Wer als „Schwerarbeiter“ in Frage kommt, prüfen die österreichischen Behörden anhand gesetzlicher Richtlinien im Einzelfall.⁸⁰

Wer früh in Rente geht, muss Einbußen hinnehmen

Grundsätzlich müssen Personen, die sich vor der offiziellen Altersgrenze zur Ruhe setzen, finanzielle Einbußen hinnehmen. Je nachdem, wie hoch diese sind, können sie einen starken Anreiz setzen, das Erwerbsleben zu verlängern. In Schweden, dem Land mit der höchsten Alterserwerbstätigkeit in der EU, wiegen die ökonomischen Anreize im Rentensystem deutlich schwerer als strikte Altersgrenzen.

Zwar können Schweden über das generell flexibel gestaltete Renteneintrittsalter sich bereits mit 61 Jahren regulär zur Ruhe setzen, doch müssen sie hierfür deutlich niedrigere Rentenzahlungen akzeptieren. Denn das 1999 eingeführte „fiktiv beitragsorientierte Rentensystem“ (*notional defined contribution*) hat zur Folge, dass die Rentenhöhe sowohl durch die geringeren Einzahlungen als auch durch die längere Restlebenszeit sinkt (siehe Kasten).

Freilich lassen sich diese beiden Effekte auch in leistungsorientierten Rentensystem (*defined benefit*) beobachten: Weniger Einzahlungen bedeuten hier ein niedrigeres Rentenniveau, während es für Frühverrentung aufgrund der längeren erwarteten Laufzeit monatliche Abschläge gibt. Letztere lagen in Schweden vor der Abkehr von diesem System bei 0,5 Prozent, was viele Experten als versicherungsmathematisch annähernd neutral einschätzen. Trotzdem führten sie in

Leistungsorientiertes System (*defined benefit*):

Hierbei können sich Erwerbstätige unter Berücksichtigung bestimmter Faktoren wie dem Einkommen, der Beitragszeit und dem Alter beim Renteneintritt mit Hilfe einer Rentenformel ausrechnen, wie hoch ihre Rente später sein wird. Um das zugesicherte Leistungsniveau einhalten zu können, passen Regierungen in der Regel die Beitragsätze an. Leistungsorientierte Rentensysteme funktionieren in Europa meist im Umlageverfahren (*pay-as-you-go*), das heißt die Beiträge der Erwerbstätigen werden direkt als Renten an die Ruheständler ausgezahlt.

Beitragsorientiertes System (*defined contribution*):

Hierbei zahlen Erwerbstätige und ihre Arbeitgeber monatlich einen bestimmten Prozentsatz ihres Einkommens auf ein dafür vorgesehenes Depot ein. Das gesparte Geld wird angelegt, und die Rentenhöhe hängt davon ab, wie viel das Depot beim Renteneintritt wert ist. Denn mit dem Depot wird beim Renteneintritt in der Regel eine jährliche Zahlung „gekauft“. Anders als in leistungsorientierten Systemen ist die Rentenhöhe während des Erwerbslebens also unbekannt. Zudem sind intergenerationelle Transfers wie im Umlageverfahren ausgeschlossen.

Fiktiv beitragsorientiertes System (*notional defined contribution*):

Dieses System ist eine Mischform der beiden oben beschriebenen. Erwerbstätige zahlen hierbei einen monatlichen Betrag in ein fiktives Depot ein, dessen Wert ihnen am Ende ihrer Erwerbskarriere als Rente zur Verfügung stehen wird. Die Rentenhöhe ist also zunächst unbekannt. Anders als in beitragsorientierten Systemen existiert das Rentendepot jedoch nur auf dem Papier, während das tatsächliche Geld im traditionellen Umlageverfahren direkt an die Rentner fließt. Die auf das fiktive Depot eingezahlten Beträge werden von der verwaltenden Organisation, häufig der Regierung, nach einer bestimmten Formel verzinst, die etwa das durchschnittliche Einkommenswachstum in einem Land enthält. Analog zu beitragsorientierten Systemen „kauft“ der Eigentümer beim Renteneintritt mit dem Wert seines Depots eine jährliche Rente, deren Höhe sich unter anderem nach der verbleibenden Lebenserwartung richtet.

der Praxis zu geringeren Einbußen als das 1999 eingeführte neue System.⁸¹ Andere europäische Länder weisen derzeit häufig noch niedrigere Abschläge auf als Schweden vor der Reform, wodurch der Anreiz, länger zu arbeiten, geringer ausfällt.

Der Wechsel zu einem *notional defined contribution* System hatte in Schweden auch zur Folge, dass das gesamte über den Lebenslauf erwirtschaftete Einkommen für die Rentenhöhe bedeutsam wurde. Vormalig hatte der Staat lediglich die besten 15 Jahre als Grundlage für die Zahlungen herangezogen.⁸² Dies bedeutete, dass Erwerbstätige, nachdem sie 30 Jahre gearbeitet hatten und damit eine volle Rente beziehen konnten, unter Umständen keinerlei finanziellen Anreiz mehr hatten, länger zu arbeiten, um eine höhere Rente zu erwirtschaften. Mit dem Lebens Einkommen als Rentengrundlage erreichte Schweden quasi nebenbei, was Länder mit *defined benefit* Systemen in separaten Reformen verwirklichten. Ein gutes Beispiel hierfür ist Finnland, wo seit 2005 das während des gesamten Lebens erreichte Einkommen und nicht mehr der Durchschnitt der letzten zehn Jahre die Grundlage für die Berechnungen bildet.⁸³

Analog zu den Abschlägen für Frühverrentungen gibt es vielerorts finanzielle Anreize, länger zu arbeiten, als es das offizielle Renteneintrittsalter verlangt. In Schweden lagen diese vor Inkrafttreten der Reform mit Zuschlägen von 0,7 Prozent je Monat Mehrarbeit vergleichsweise hoch. Im Schnitt liegen die Zuschläge für einen späteren Renteneintritt in OECD-Ländern leicht höher als die Abschläge bei vorzeitigem Ruhestand – allerdings immer noch niedriger, als sie es aus versicherungsmathematischen Gesichtspunkten sein sollten.⁸⁴ Zudem unterscheiden sie sich europaweit teilweise erheblich.

Besonders attraktiv sind die Regelungen in Estland. Dort vergütet die Regierung jeden zusätzlich gearbeiteten Monat mit einer Rentenerhöhung von 0,9 Prozent.⁸⁵ Bei der Frage, wie lange ältere Erwerbstätige ihre Rentenzahlungen hinauszögern können, hat Dänemark mit zehn Jahren eine sehr liberale Regelung. In Schweden erlaubt das *notional defined contribution* System gar einen unbegrenzten Aufschub von Rentenzahlungen. Ab der Obergrenze der Renteneintrittsspanne von 67 Jahren ist für eine Weiterbeschäftigung allerdings das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig.⁸⁶

Teilrenten erlauben flexiblen Übergang in den Ruhestand

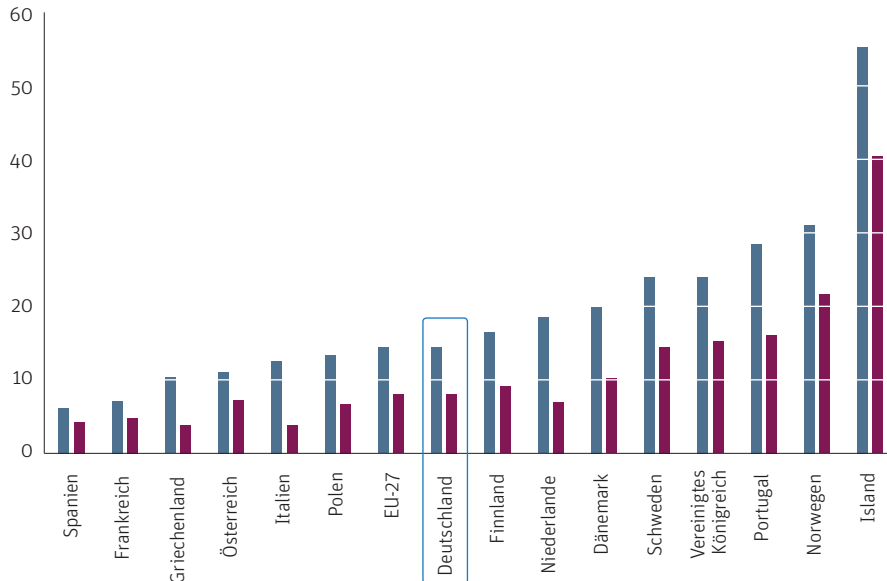
Viele Staaten erlauben es ihren Bürgern, Rentenzahlungen mit fortgesetzter Erwerbstätigkeit zu kombinieren. Die Menschen können so schrittweise aus dem Erwerbsleben austreten, ohne allzu große Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen. Idealerweise verlängern Menschen so ihr Erwerbsleben um einige Monate oder Jahre. Es besteht allerdings die Gefahr, dass Personen, die andernfalls weiter in Vollzeit arbeiten würden, von dem Angebot Gebrauch machen und ihren Arbeitsumfang reduzieren. Die insgesamt geleistete Arbeit würde so zurückgehen anstatt zu wachsen. Welcher Effekt in der Realität überwiegt, ist in der Wissenschaft umstritten und hängt auch von der genauen Ausgestaltung der Politik ab.⁸⁷

Die liberalste Regelung zur Kombination von Arbeit und Rente besitzt Schweden, das es Erwerbstätigen ab 61 Jahren erlaubt, Arbeitseinkommen mit vollem oder anteiligem Renteneinkommen zu kombinieren.⁸⁸ Es ist sogar möglich, den Rentenbezug zu unterbrechen und später wieder aufzunehmen. Auf die Finanzierbarkeit des Rentensystems hat all dies keine Auswirkungen, da jeder Rentner nur seinen vormalig eingezahlten und später indexierten Betrag entnehmen kann.

Einige Länder fördern die teilweise Inanspruchnahme von Altersrenten sogar explizit. In Finnland dürfen 60- bis 67-Jährige 16 bis 28 Stunden in der Woche arbeiten und gleichzeitig eine Rente erhalten, die die Hälfte des Einkommensverlustes im Vergleich zur vorigen Tätigkeit auffängt.⁸⁹ Derlei staatlich subventionierte Programme, die der 2009 ausgelaufenen Altersteilzeitförderung in Deutschland ähneln, haben sich allerdings als eher kontraproduktiv erwiesen. Denn viele Personen, die eigentlich in Vollzeit weiterarbeiten würden, kürzen ihre Arbeitszeit und kosten den Staat zusätzlich Geld.⁹⁰

Es ist wichtig zu bedenken, dass der Arbeitgeber einer Reduzierung der Arbeitsstunden, die häufig mit dem teilweisen Bezug von Rentenzahlungen einhergeht, zustimmen muss. Teilrenten können daher nur in dem Maße wirksam sein, wie es Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gibt. Ein gesetzliches Anrecht auf Teilzeittätigkeit besitzen in den meisten Ländern beispielsweise Eltern noch nicht schulpflichtiger Kinder. Unternehmen können sich dem in der Regel nur entziehen, wenn die kürzere Arbeitszeit mit schwerwiegenden negativen Folgen für den Betrieb einhergehen würde. Andere Gruppen, die häufig von einem Recht auf Teilzeit profitieren, sind pflegende Angehörige, Personen mit einer Erwerbsminderung und auch Ältere. Letzteren gestehen etwa Norwegen, Finnland oder Slowenien Ansprüche zu, die der Arbeitgeber nur schwer ablehnen kann. Demgegenüber gibt es nur wenige Länder, die allen Personen, unabhängig von bestimmten einschränkenden Eigenschaften, ein Recht auf Teilzeit einräumen. Eine Ausnahme bilden die Niederlande, das Land, das mit 37 Prozent auch die OECD-weit höchste Teilzeitquote unter Älteren aufweist. Dort kann jeder Angestellte, der seit mindestens einem Jahr bei einer Firma angestellt ist, die nicht weniger als zehn Personen beschäftigt, einen Antrag auf Teilzeitarbeit stellen.⁹¹

in Prozent



Nur etwa jeder Neunte arbeitet länger

Etwa elf Prozent der 65- bis 69-Jährigen in Deutschland sind erwerbstätig – Männer deutlich häufiger als Frauen. Die Quote ist in den vergangenen Jahren leicht angestiegen und liegt damit knapp über dem Durchschnitt der EU-27. Besonders häufig sind Ältere in den skandinavischen Ländern erwerbstätig.

Erwerbstätigenquoten von 65- bis 69-Jährigen in ausgewählten europäischen Ländern, 2012 (Datengrundlage: Eurostat, Online-Datenbank, Luxemburg)

■ Männer
■ Frauen

Immer weniger Brücken in die Rente

Ein großer Teil der vorzeitigen Erwerbsaustritte erfolgt nicht durch einen früheren Bezug von Altersrenten, sondern durch Sonderregelungen, die die Zeit bis zum offiziellen Renteneintritt gewissermaßen „überbrücken“. Gerade in den 1990er Jahren boten viele Staaten ihren Bürgern über den verlängerten Bezug von Arbeitslosengeld einen de facto früheren Renteneintritt. Viele dieser Regelungen sind inzwischen abgeschafft oder eingeschränkt worden. Dennoch genießen ältere Arbeitnehmer beim Bezug von Sozialleistungen vielerorts weiterhin Privilegien.

Die Arbeitslosenversicherung kennt in den meisten Ländern zwei Mechanismen, älteren Personen den vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu erleichtern. Dies sind einerseits die längere Bezugsdauer von Leistungen und andererseits die Befreiung von

der Arbeitsplatzsuche. In Schweden etwa konnten in den 1990er Jahren alle Personen ab 55 Jahren 450 Tage lang Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, während Jüngere nur einen Anspruch auf 300 Tage besaßen – eine ähnliche Regelung gab es bei der Grundsicherung für Arbeitslose.⁹³ In Finnland bestand für Arbeitslose ab 53 Jahren die Möglichkeit, trotz formell auslaufenden Anspruchs solange Arbeitslosenunterstützung zu erhalten, bis sie im Alter von 60 Jahren die eigens hierfür eingerichtete Arbeitslosenrente beziehen konnten. Zwar mussten die Arbeitslosen offiziell weiter nach einem Job suchen, doch wurde dies in der Praxis kaum durchgesetzt. So war es Erwerbsfähigen möglich, sich schon mit 53 Jahren vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen.⁹⁴ Viele andere Länder befreiten ihre älteren Bürger gleich gänzlich von der Auflage, sich weiter nach Arbeit umzuschauen. Inzwischen

haben die meisten Länder diese Regelungen allerdings weitgehend zurückgefahren.⁹⁵

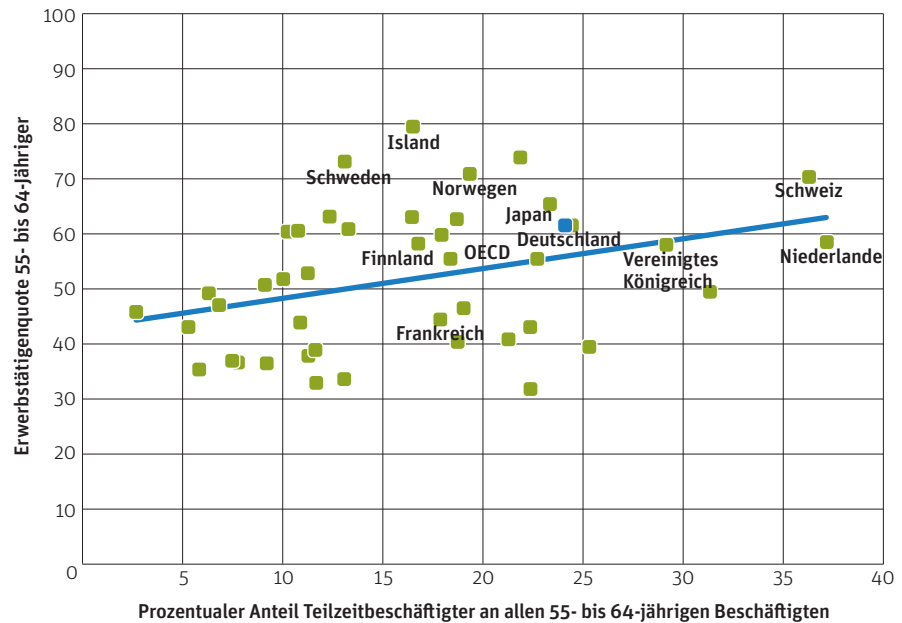
Mindestens ebenso wichtig wie der „Arbeitslosigkeitstunnel“ sind die Regelungen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Einige europäische Länder besaßen in den 1980er und 1990er Jahren Sonderregelungen für ältere Personen mit verminderter Erwerbsfähigkeit. So konnten über 55-Jährige in Finnland lange Zeit eine sogenannte Individuelle Frühpension beziehen, wenn sie aus Alters-, Krankheits- oder Erwerbsminderungsgründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen konnten. Die Anspruchsvoraussetzungen waren äußerst unpräzise und die Frühpension existierte parallel zur offiziellen Erwerbsminderungsrente, die theoretisch allen Personen von 16 bis 64 offenstand. Ein ähnliches System gab es auch in Österreich. Inzwischen haben beide Länder die Regelungen abgeschafft, im Gegenzug aber die

* Erwerbsaustritt und Renteneintritt werden häufig als Synonyme verwendet, sind es aber nicht. Denn der Erwerbsaustritt bezeichnet lediglich den Moment des Verlassens des Arbeitsmarkts, unabhängig davon, ob danach eine Rente bezogen wird. Analog dazu bezeichnet der Renteneintritt den Moment des ersten Bezieheins einer Rente, unabhängig davon, ob gleichzeitig die Erwerbstätigkeit beendet wird.

Mit kürzeren Arbeitszeiten zum Erfolg

In Ländern mit einem hohen Anteil von älteren Teilzeitbeschäftigten liegt auch die gesamte Erwerbstätigkeit unter Älteren höher. Teilzeitarbeit kann dann zu einer höheren Erwerbstätigkeit beitragen, wenn sie es ermöglicht, andere Verpflichtungen wie etwa die Pflege von Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren. Auch bei nachlassender Leistungsfähigkeit im Alter können kürzere Einsatzzeiten helfen, das Erwerbsleben zu verlängern. Besonders häufig sind diese flexiblen Arbeitszeitmodelle in den Niederlanden und der Schweiz anzutreffen. Doch auch Deutschland zählt zu jenen Ländern, in denen vergleichsweise viele 55- bis 64-Jährige in Teilzeit tätig sind.

Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquoten und Teilzeitbeschäftigtenanteil von 55- bis 64-Jährigen in OECD-Ländern, 2012
(Datengrundlage: OECD⁹²)



Anspruchsvoraussetzungen der allgemeinen Erwerbsminderungsrente für ältere Personen gelockert – eine Art Wiedergutmachung, die vielerorts zu beobachten ist.⁹⁶

Regelungen zur Erwerbsminderung sind immer ein Spagat dazwischen, Personen mit tatsächlichen Einschränkungen ein Auskommen zu bieten und noch leistungsfähigen Personen nicht zu starke Anreize zu setzen, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Dass Letzteres in der Praxis jedoch häufig der Fall ist, zeigt sich allein daran, dass die Zahl der Personen, die jährlich in die Erwerbsminderungsrente eintreten, in vielen Staaten extrem variiert – je nachdem wie attraktiv die Maßnahme gestaltet ist.⁹⁷ Doch weil die Gefahr besteht, eine schutzbedürftige Gruppe zu belasten, tun sich viele Länder schwer, Reformen bei der Erwerbsminderungsrente durchzuführen. Einen zwar kostspieligen, aber auch erfolgversprechenden Weg schlugen vor einigen Jahren die

Niederlande ein, als sie die Untersuchungen bei der Antragstellung deutlich intensivierten.⁹⁸ In den meisten Ländern zielen die Reformansätze jedoch eher darauf ab, die Erwerbsfähigkeit so weit wie möglich wieder herzustellen.

Was kann Deutschland lernen?

Die derzeitige rechtliche Lage in Deutschland stellt sich wie folgt dar: Das gesetzliche Renteneintrittsalter lag bis 2011 bei 65 Jahren und wird bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre angehoben. Einzig Personen, die mindestens 45 Jahre in die Rentenkassen eingezahlt haben, können dann noch ohne Abschläge mit 65 in Rente gehen.* Für alle anderen betragen die Abschläge 0,3 Prozent pro Monat, und die Frühverrentung ist generell ab Vollendung des 63. Lebensjahres nach 35 Versicherungsjahren möglich. Für einen späteren Renteneintritt erhalten Erwerbstätige monatliche

Zuschläge von 0,5 Prozent. Grundsätzlich erwerben Beschäftigte in Deutschland von Beginn ihrer Erwerbskarriere an Rentenansprüche. Die Rente spiegelt also auch hierzulande das Lebenseinkommen wider.

Im internationalen Vergleich ist Deutschland mit seinem gesetzlichen Renteneintrittsalter von bald 67 Jahren im oberen Bereich angesiedelt. Dennoch haben Länder wie das Vereinigte Königreich oder de facto auch Dänemark noch weiterreichende Regelungen. Gerade Dänemark ist interessant, da es die Regelaltersgrenze in Zukunft ausgehend von der Restlebenserwartung mit 60 Jahren gewissermaßen rückwärts berechnen will – immer so, dass die Menschen durchschnittlich 14,5 Jahre in der Rente verbringen. Das deutsche Rentensystem berücksichtigt die Entwicklung der Lebenserwartung dagegen nur sehr indirekt über eine Veränderung des Altenquotienten in der Rentenformel –

* Streng genommen sind nicht die Beitragsjahre entscheidend, sondern die Zahl der Jahre, in denen Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gezahlt wurden oder in denen Berücksichtigungszeiten angefallen sind. Zu Letzteren zählt etwa die Erziehung eines Kindes bis zu dessen 10. Lebensjahr. In Zeiten der Arbeitslosigkeit geleistete Pflichtbeiträge sind dagegen nicht relevant.

steigt der Quotient, sinkt das Rentenniveau. Dadurch wirkt sich die Lebenserwartung auf die Rentenhöhe, nicht aber auf die Bezugsdauer aus und führt somit nicht automatisch zu einem längeren Erwerbsleben. Indirekt stellt aber auch ein sinkendes Rentenniveau einen Anreiz dar, länger zu arbeiten.** Die Leute durch geringere Alterseinkommen quasi zu einem längeren Erwerbsleben zu zwingen, hat in der Vergangenheit positive Auswirkungen auf die Erwerbsquoten gehabt – langfristig sind dieser Strategie aus sozialpolitischer Perspektive allerdings Grenzen gesetzt.⁹⁹ Der große Vorteil einer Kopplung der Regelaltersgrenze an die Lebenserwartung läge vor diesem Hintergrund darin, dass in der Zukunft notwendige Erhöhungen nicht zu langwierigen politischen Auseinandersetzungen führen würden, sondern zumindest teilweise „entpolitisiert“ werden könnten.***

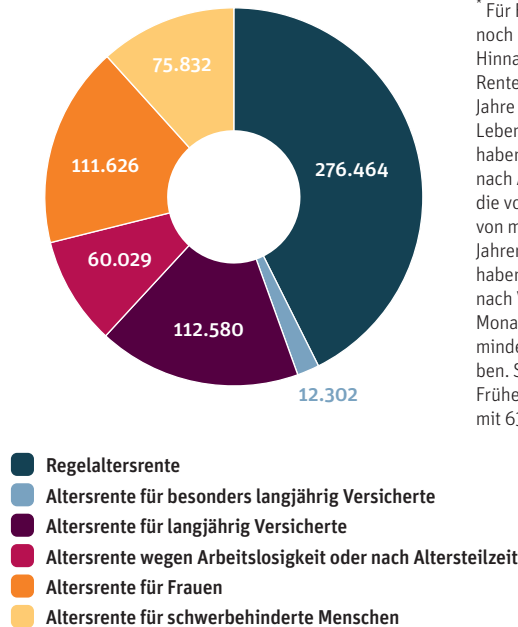
Es stellt sich jedoch die Frage, wie genau die zusätzlich gewonnene Lebenszeit auf Erwerbsleben und Ruhestand aufgeteilt werden soll. Dänemark plant, die Länge des Ruhestands konstant zu halten. In anderen Worten, jedes zusätzliche Lebensjahr jenseits der 60 soll dem Erwerbsleben zugeschlagen werden. Eine weniger strikte Möglichkeit wäre es, die Zugewinne auf Erwerbsleben und Ruhestand zu verteilen – etwa in einer Relation von 2 zu 1, was das aktuelle Verhältnis der beiden Phasen in etwa konstant halten würde.¹⁰⁰ Zudem könnte als Berechnungsgrundlage die Entwicklung der Restlebenserwartung 65-Jähriger dienen, da diese angemessener die vermutliche Länge des Ruhestands widerspiegelt.

Bei einer weiteren Erhöhung des Renteneintrittsalters besteht allerdings die Gefahr, dass Geringqualifizierte, die häufig harte körperliche Arbeit verrichten, benachteiligt werden. Sie sind im Alter schon heute seltener erwerbstätig als andere (siehe Grafik auf Seite 15). Um ihnen einen angemessenen Erwerbsaustritt zu ermöglichen, gibt es das Instrument der Steuerung über die Zahl der Versicherungsjahre. Da die Kriterien aber auch hier vergleichsweise hart sind und sich kaum aufweichen lassen werden, da sie unabhängig von Beruf und Tätigkeit für alle Beschäftigten gelten, sollte über Sonderregelungen für besonders schwere Tätigkeiten nachgedacht werden. Bei der Abgrenzung schwerer Tätigkeiten empfiehlt es sich, einen Blick in Länder zu werfen, die solche Rege-

Weniger als die Hälfte geht „regulär“ in Rente

Nur knapp 43 Prozent der Neu-Rentner in Deutschland bezogen im Jahr 2012 eine reguläre Altersrente ohne Abschläge. Äußerst beliebt war daneben die sogenannte Altersrente für langjährig Versicherte, die Personen ab 63 Jahren unter Hinnahme von Abschlägen in Anspruch nehmen können, wenn sie mindestens 35 Versicherungsjahre aufweisen. Relativ viele Menschen machen auch noch von der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit sowie der Altersrente für Frauen Gebrauch, die beide in den nächsten Jahren auslaufen.* Das durchschnittliche Renteneintrittsalter dürfte sich hierdurch erhöhen.

Zugangszahlen zu Altersrenten in Deutschland nach Rentenart, 2012
(Datengrundlage: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung 2012, Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 193)



* Für Frauen, die vor 1952 geboren wurden, ist es derzeit noch möglich, über die „Altersrente für Frauen“ unter Hinnahme von Abschlägen bereits mit 60 Jahren in Rente zu gehen. Dafür müssen sie über mindestens 15 Jahre Versicherungszeit verfügen und nach ihrem 40. Lebensjahr mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge gezahlt haben. Für die „Altersrente bei Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ kommen alle Personen in Frage, die vor 1952 geboren wurden, eine Versicherungszeit von mindestens 15 Jahren erfüllen, in den letzten zehn Jahren mindestens acht Jahre Pflichtbeiträge gezahlt haben und bei Rentenbeginn arbeitslos sind oder nach Vollendung eines Alters von 58 Jahren und sechs Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit ausgeübt haben. Sie können ohne Abschläge mit 65 in Rente gehen. Frühester Rentenbeginn mit Abschlägen ist in der Regel mit 63 Jahren.

** Wegen des Nachhaltigkeitsfaktors in der Rentenanpassungsformel ist die Höhe ihrer späteren Rente den Erwerbstätigen nicht genau bekannt. Dies, zusammen mit der Einführung der Riester-Rente, hat dazu geführt, dass das ehemals leistungsorientierte deutsche Rentensystem in den vergangenen Jahren einen beitragsorientierten Anstrich bekommen hat. In der Praxis ist es daher gar nicht so anders als das schwedische System. (Börsch-Supan, A. (2007). Über selbststabilisierende Rentensysteme. MEA Discussion Paper Nr. 133-2007.)

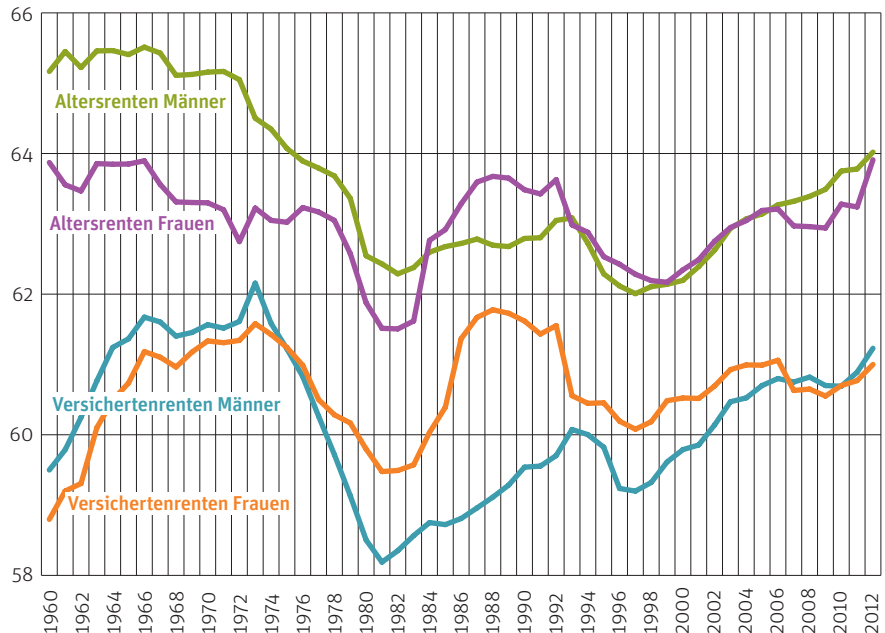
*** Auch in Dänemark sind Veränderungen des Renteneintrittsalters nicht komplett „entpolitisiert“, da das Parlament einer Heraufsetzung jeweils zustimmen muss.

Renteneintrittsalter auf dem Niveau von 1975

Das durchschnittliche Renteneintrittsalter zu Versichertenrenten liegt derzeit bei knapp über 61 Jahren. Dies entspricht in etwa dem Stand von 1975. In der Zwischenzeit gingen die Menschen durch zahlreiche Möglichkeiten zur Frühverrentung immer früher in Ruhestand, bevor etwa Mitte der 1990er Jahre ein langsamer Trend hin zu einem späteren Renteneintritt einsetzte, der bis heute anhält. Männer und Frauen gehen in Deutschland inzwischen fast gleichzeitig in Rente.

Durchschnittliches Renteneintrittsalter für Versicherten- und Altersrenten* in Deutschland nach Geschlecht, 1960 bis 2012 (Datengrundlage: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zeitreihen, DRV-Schriften Band 22, Oktober 2012)

* Die Versichertenrenten setzen sich aus Renten wegen Alters und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zusammen.



lungen besitzen, etwa Österreich. Derzeit bestehen gesetzliche Ausnahmeregelungen abseits des Beamtenrechts einzig für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute, für die der offizielle Renteneintritt schrittweise auf 62 Jahre angehoben wird.¹⁰¹

Längeres Erwerbsleben vs. flexibler Übergang

Grundsätzlich steht Deutschland vor dem Problem, einerseits Anreize zur Frühverrentung tilgen zu wollen und andererseits ein flexibles System zu bewahren, das den Menschen eine gewisse Wahlfreiheit ermöglicht. Andere Länder versuchen, dies zu erreichen, indem sie das Renteneintrittsalter als Korridor gestalten beziehungsweise es gleich gänzlich abschaffen. Hierbei stellt sich jedoch die Frage, inwiefern diese Maßnahmen mehr sind als pure Symbolik. Denn unabhängig davon, ob es ein gesetzliches Renteneintrittsalter gibt oder nicht, muss es eine Untergrenze zum frühestmöglichen Rentenbezug geben, sowie ein Bezugsalter, von dem ausgehend

Ab- und Zuschläge für Renten berechnet werden. Was jedoch anders wäre, ist, dass es Arbeitgebern nicht mehr möglich wäre, ihren Angestellten nur aufgrund von deren Alter zu kündigen. Und selbst eine symbolische Wirkung wäre vor dem Hintergrund anhaltend negativer Stereotypen gegenüber älteren Erwerbstätigen nicht komplett wertlos.

In der Praxis ist das deutsche Rentensystem allerdings bereits äußerst flexibel. Denn auch hierzulande ist der Renteneintritt unter Hinnahme von Abschlägen schon früher möglich als bei Erreichen der Regelaltersgrenze. Zudem ist der „deutsche Korridor“ im Gegensatz zu vielen anderen nach oben hin völlig offen. Die Menschen können ihren Renteneintritt also so weit nach hinten verschieben wie sie wollen und weiter Rentenpunkte ansparen. Experten haben sich allerdings wiederholt kritisch über die Höhe der Abschläge für einen vorzeitigen Renteneintritt geäußert, die mit 0,3 Prozent pro Monat zu niedrig lägen.¹⁰² Höhere Abschläge würden, unter anderem, stärkere Anreize für ein längeres Erwerbsleben schaffen.

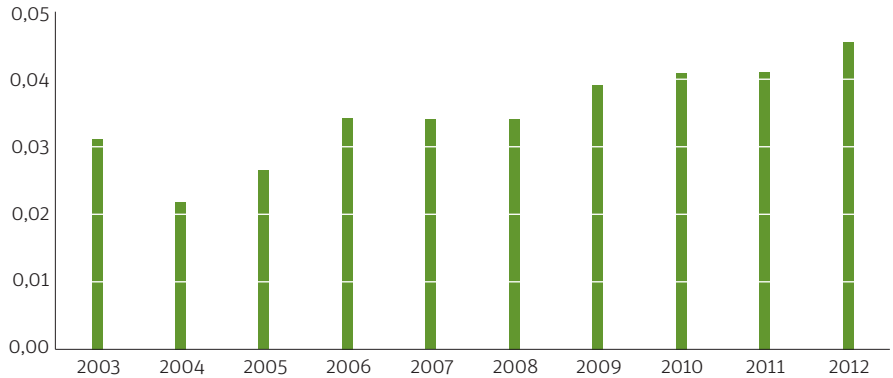
Bei welchem Alter aber sollte die Untergrenze für den frühesten Renteneintritt liegen? Deutschland weist mit 63 Jahren (Altersrente für langjährig Versicherte) einen im OECD-Vergleich mittleren Wert auf. Interessanterweise ist es in Schweden bereits mit 61 Jahren möglich, in Rente zu gehen – allerdings machen nur wenige Schweden davon Gebrauch. Dies hängt mit den hohen Abschlägen zusammen, aber auch damit, dass als soziale Norm des Renteneintritts ein Alter von 67 Jahren verstanden wird. In Deutschland hinken wir bei der Akzeptanz eines längeren Erwerbslebens noch hinterher, weswegen die Möglichkeit eines früheren Renteneintritts den ungewünschten Effekt haben könnte, die Erwerbstätigkeit zu mindern, anstatt sie auszubauen. Grundsätzlich ist es auch bei der Untergrenze für den frühesten Renteneintritt sinnvoll, sie an die verbleibende Lebenserwartung zu knüpfen.

Teilrenten bislang kaum genutzt

Seit 1992 ist es in Deutschland möglich, eine anteilige Rente zu beziehen und nebenbei weiter zu arbeiten. Die sogenannten Teilrenten können einen schrittweisen Ausstieg aus dem Berufsleben ohne großen Einkommensverlust ermöglichen. Doch Teilrenten sind in Deutschland bislang so gut wie gar nicht verbreitet: Nur einer von zweitausend Neurentnern macht von ihnen Gebrauch. Dies könnte damit zu tun haben, dass die Regelungen zum zulässigen Hinzuverdienst sehr kompliziert und starr sind.

Prozentualer Anteil von Teilrenten beim Zugang zu Altersrenten in Deutschland, 2003 bis 2012 (Eigene Berechnungen auf Grundlage von: Deutsche Rentenversicherung¹⁰⁶)

in Prozent



Das System der Altersrenten und wie es verbessert werden kann

Mit der Rente mit 67 hat die deutsche Politik einen wichtigen Schritt hin zu einem längeren Erwerbsleben getan. Langfristig bietet es sich darüber hinaus an, das gesetzliche Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung 60- oder 65-Jähriger zu koppeln und so zu einem stabilen Verhältnis von Erwerbsleben zu Ruhestand beizutragen. Um Letzteres zu gewährleisten, sollten von jedem zusätzlich gewonnenen Lebensjahr acht Monate dem Berufsleben und vier Monate dem Ruhestand zugeschlagen werden. Neben einer Anpassung der Regelaltersgrenze ist es außerdem wichtig, die Möglichkeiten für einen flexiblen, schrittweisen Austritt aus dem Erwerbsleben auszubauen. Die bislang wenig genutzten Teilrenten sind hierfür ein geeignetes Instrument. Sie sollten über eine Liberalisierung des zulässigen Hinzuverdienstes attraktiver gestaltet werden.

(Eigene Darstellung*)

* Streng genommen gehört auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen zum System der Altersrenten. Wir gehen hier allerdings nicht auf sie ein.

Regelaltersgrenze

- 65 Jahre und 2 Monate im Jahr 2013, bis 2031 Erhöhung auf 67 Jahre
- niedrigere Altersgrenze für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute; 60 Jahre für vor 1952 Geborene, 62 Jahre für 1964 oder später Geborene, dazwischen Abstufungen

Flexible Übergangsmöglichkeiten

- frühester Renteneintritt mit 63 nach 35 Versicherungsjahren (Altersrente für langjährig Versicherte) unter Hinnahme von Abschlägen in Höhe von 0,3 Prozent pro Monat
- Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus wird mit Zuschlägen in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat honoriert
- Abschlagsfreie Rente mit 65 nach 45 Versicherungsjahren (Altersrente für besonders langjährig Versicherte)
- Teilrenten unter Beachtung von Hinzuverdienst möglich
- „Altersrente für Frauen“ sowie „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ nur noch für vor 1952 Geborene

Status Quo

Was tun?

- kurzfristig an Rente mit 67 festhalten
- langfristig Altersgrenze an Entwicklung der Lebenserwartung 65-Jähriger anpassen
- über Sonderregelungen für „Schwarzarbeiter“ nachdenken

- Höhe der Rentenabschläge für Frühverrentungen überprüfen und ggf. anheben
- Hinzuverdienst bei Teilrenten liberalisieren
- Teilrenten besser vermarkten

Das grundsätzliche Problem mit flexiblen Rentenzugängen ist, dass sie zwei unterschiedliche Effekte hervorrufen können. Einerseits können sie Menschen dazu animieren, später aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, als sie es sonst täten, andererseits können sie aber auch zur Folge haben, dass Personen, die eigentlich in Vollzeit weiterarbeiten würden, ihre Arbeitszeit kürzen. Ganz deutlich zeigt sich dies beim Thema subventionierte Teilrenten. Sie kosten den Staat Geld, führen aber nicht immer zu einer höheren Erwerbstätigkeit.¹⁰³

Die Lehre für Deutschland ist daher, dass gerade beim Zugang zu Teilrenten das Mindestalter nicht zu niedrig liegen sollte. Denn im höheren Alter sind weniger Menschen erwerbstätig, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Teilrenten das Gesamtvolumen der Erwerbstätigkeit steigern. Zudem müssen Teilrenten gerade für Personen, die das gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben, in Kombination mit dem Arbeitslohn finanziell deutlich attraktiver sein als eine komplette Frühverrentung. Dies ließe sich wie in Finnland oder Schweden über Subventionen erreichen, ist allerdings sehr kostspielig. Besser ist es, die Anreize für eine komplette Frühverrentung einzuschränken.

Eine wichtige Rolle beim Thema Teilrenten spielen auch die Hinzuverdienstgrenzen. Sind sie zu niedrig, sinkt die finanzielle Attraktivität der Regelung. Vor diesem Hintergrund ist es positiv, dass die Regierung mit der geplanten „Kombi-Rente“ den Hinzuverdienst deutlich großzügiger und einfacher gestalten will.¹⁰⁴ In Kombination mit dem Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit könnte dies dazu führen, dass die bislang sehr selten genutzte Möglichkeit des teilweisen Renteneintritts in Zukunft populärer wird. Langfristig sollte die Regierung sogar darüber nachdenken, die Hinzuverdienstgrenzen gänzlich zu streichen.

Dies würde vor allem deswegen Sinn machen, da die Grundvoraussetzung für einen vermehrten Bezug von Teilrenten, nämlich die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, weitgehend gegeben ist. Denn Deutschland gehört zu den Ländern Europas, in denen vergleichsweise viele Personen in Teilzeit tätig sind. Zudem besitzt es mit dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ eine umfassende Rechtsgrundlage, die es allen Angestellten von Firmen mit mindestens 15 Angestellten nach sechs Monaten ermöglicht, einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit zu stellen. Arbeitgeber können dies nur ablehnen, wenn Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb hierdurch wesentlich beeinträchtigt würden.¹⁰⁵

Fortschritte bei Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderung

Ältere Erwerbslose haben in den vergangenen Jahren viele der Privilegien verloren, die sie vor allem in den 1980er Jahren erlangt hatten – etwa die Ausnahmeregelung, für den Bezug von Arbeitslosengeld ab 58 Jahren nicht aktiv nach einer neuen Tätigkeit suchen zu müssen. Das Auslaufen dieser sogenannten 58er-Regelung hat dazu geführt, dass ältere Erwerbslose heute eher bereit sind, auch für niedrigere Gehälter eine neue Tätigkeit aufzunehmen.¹⁰⁷ Nichtsdestotrotz profitieren über 50-Jährige noch immer davon, länger Arbeitslosengeld 1 beziehen zu können als andere Erwerbslose, nämlich 15 bis 24 Monate (gestaffelt nach Alter) anstelle von 12 Monaten. Erst 2008 erhöhte die Regierung die maximale Bezugsdauer von 18 auf 24 Monate, nachdem sie sie zuvor von 32 auf 18 Monate gekürzt hatte.¹⁰⁸

Die Tatsache, dass ältere Personen länger Sozialleistungen beziehen können als jüngere, wird häufig damit begründet, dass sie auch länger Beiträge gezahlt haben. In diesem Fall wäre es allerdings logischer, ein System zu konstruieren, das *allen*, abhängig von ihren Beiträgen, unterschiedliche Bezugslängen garantiert, nicht nur den Älteren. Tatsächlich liegen der jüngsten Verlängerung der Bezugsdauer wohl die weiterhin schlechten Aussichten Älterer zu Grunde, eine neue Arbeit zu finden. Ob dies allerdings das richtige Signal dafür ist, einen Mentalitätswechsel auch in den Köpfen der Arbeitgeber herbeizuführen, ist fraglich.

Begrüßenswert ist dagegen, dass sich die Regierung entschlossen hat, die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ auslaufen zu lassen, die einen vorzeitigen Übergang von der Arbeitslosigkeit in den Ruhestand ermöglicht. Die Erfahrung verschiedener Länder zeigt jedoch, dass das Schließen eines Programms zur Frühverrentung häufig den Druck auf andere Programme erhöht und damit keinen mengenmäßigen Erfolg nach sich zieht. Dies gilt besonders für Arbeitslosigkeits- und Erwerbsminderungsprogramme.¹⁰⁹ Es besteht also die Gefahr, dass mehr Menschen versuchen werden, über die Erwerbsminderungsrente aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Deutschland scheint darauf allerdings gut vorbereitet, da sich die Politik der adäquaten Ausgestaltung von Erwerbsminderungsrenten schon vor einigen Jahren angenommen hat. Auch deswegen belief sich der Anteil an Personen mit einer Erwerbsminderung an allen Personen zwischen 20 und 64 Jahren im Jahr 2008 auf lediglich vier Prozent – einer der niedrigsten Werte in der OECD.¹¹⁰

* Ab Erreichen der Regelaltersgrenze unterliegt der zusätzliche Arbeitslohn ohnehin keinen Einschränkungen mehr.

3.2 BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN ÄLTERER VERBESSERN

Das vorige Kapitel hat gezeigt, wie der Staat die Zahl der älteren Menschen erhöhen kann, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die genannten Maßnahmen können ihre Wirkung allerdings nur dann voll entfalten, wenn die Unternehmen auch bereit sind, ältere Arbeitskräfte zu beschäftigen. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, sondern hängt vor allem von der Leistungsfähigkeit der potenziellen Arbeitnehmer sowie den Einstellungen der Arbeitgeber zu älteren Beschäftigten ab.

Die Politik kann die Rahmenbedingungen dafür schaffen, die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen möglichst langfristig zu erhalten. Zudem kann sie jenen, die aus unterschiedlichen Gründen arbeitslos geworden sind, den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Ersteres kann die Politik unter anderem durch eine Gesetzgebung erreichen, die gezielt Veränderungen in der betrieblichen Praxis anstößt, etwa in Bezug auf lebenslanges Lernen oder Gesundheitsprävention. Letzteres ist dagegen vor allem Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik* – etwa durch Trainingsprogramme oder Lohnsubventionen. Zudem muss die Politik ungerechtfertigte Vorurteile über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer abbauen und so Altersdiskriminierung bekämpfen.

Dass der Staat dabei vor großen Herausforderungen steht, zeigen Befragungen unter Arbeitgebern. So äußerten im Jahr 2009 in einer Umfrage 38 Prozent der deutschen Unternehmen die Befürchtung, dass eine ältere Beschäftigtenstruktur mit einer sinkenden Produktivität einherginge. Im Schnitt der sieben europäischen Befragungsländer waren es lediglich 28 Prozent. Gleichzeitig vermuteten 94 Prozent der deutschen Arbeitgeber, dass die Kosten bei einer älteren Beschäftigtenstruktur gleich bleiben oder ansteigen würden.¹¹¹ Sollten sich diese Erwartungen bestätigen, entstünde eine Lücke zwischen Lohn und Produktivität. In anderen Worten: Die älteren Beschäftigten würden weniger erwirtschaften als sie in Form ihres Lohnes erhalten. Dies wiederum könnte Firmen dazu veranlassen, sich von älteren Angestellten zu trennen beziehungsweise keine älteren Personen einzustellen.

Mit Lohnsubventionen Produktivität und Lohn in Einklang bringen

Wie aber kann es überhaupt zu einem Auseinanderklaffen von Leistung und Entlohnung kommen? Eine mögliche Erklärung liefern Senioritätslöhne. Unter Senioritätslöhnen verstehen Wissenschaftler Löhne, die mit längerer Betriebszugehörigkeit automatisch

steigen – unabhängig von der Leistung der Beschäftigten. Um Senioritätslöhne für Ältere zu finanzieren, erhalten jüngere Angestellte zunächst niedrigere Löhne als es ihre Produktivität verlangen würde. Für die Firma kann diese Strategie sinnvoll sein, wenn sie dazu beiträgt, die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Studien der OECD zeigen, dass in der Vergangenheit in Deutschland vergleichsweise häufig Senioritätslöhne gezahlt wurden.¹¹²

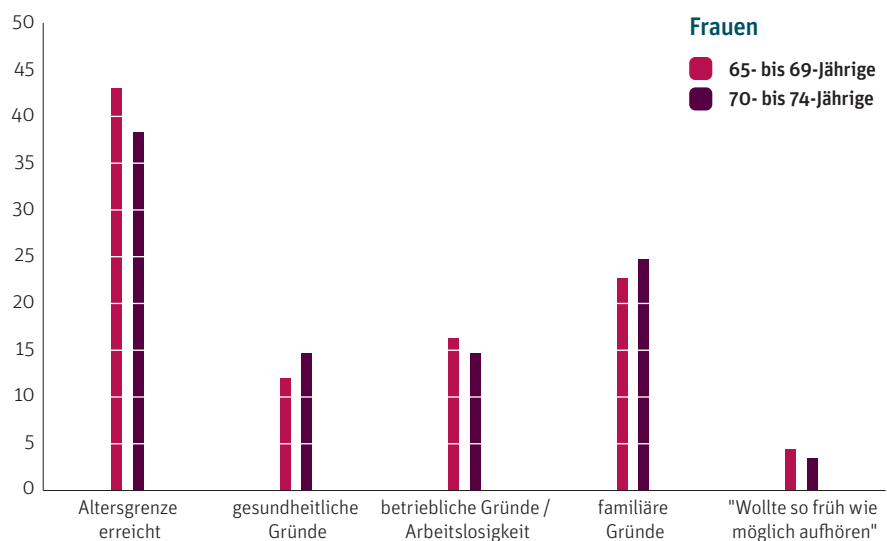
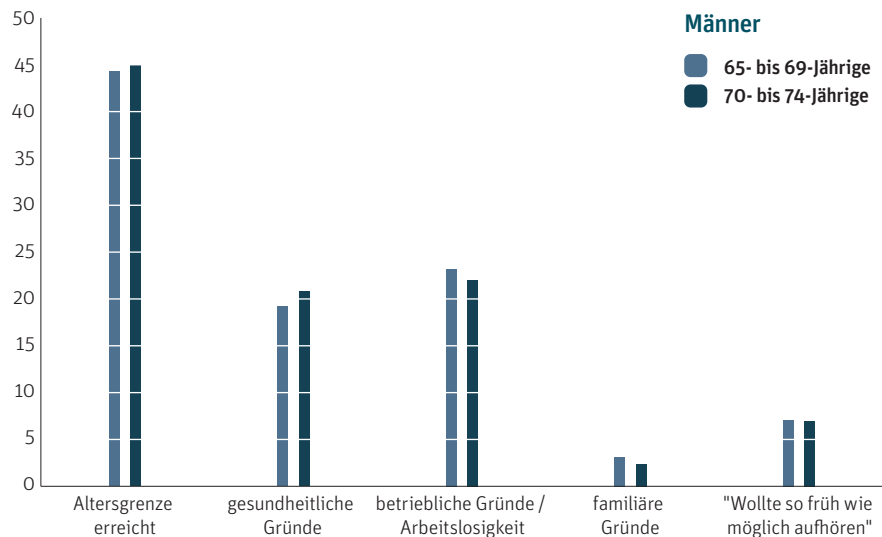
Empirische Studien bestätigen, dass Senioritätslöhne zu signifikant weniger Einstellungen von 50- bis 64-Jährigen führen.¹¹³ Sie könnten ein Grund dafür sein, dass Deutschland bei der Wiedereingliederung Arbeitsloser weiterhin Nachholbedarf hat und gerade unter Älteren der Anteil der Langzeitarbeitslosen besonders hoch ist. Da der Staat im Privatsektor nicht direkt in die Lohnfindung eingreifen kann, bleiben ihm im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik lediglich korrigierende Maßnahmen, um älteren Arbeitslosen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern – etwa zeitlich befristete Lohnsubventionen. Idealerweise bringen diese während ihrer Laufzeit die Arbeitsproduktivität des neuen Mitarbeiters

* Zur aktiven Arbeitsmarktpolitik zählen alle Maßnahmen, die zum Ziel haben, Arbeitslosen den Zugang zu einer neuen Beschäftigung zu ermöglichen, etwa Weiterbildungsprogramme, Lohnsubventionen oder auch direkte Beratungsangebote. Die aktive steht der passiven Arbeitsmarktpolitik gegenüber, die etwa über finanzielle Leistungen durch Arbeitslosigkeit ausgelöste Einkommensverluste teilweise kompensiert.

in Einklang mit den Arbeitskosten, so dass ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis entstehen kann. Zudem können sie dem Arbeitgeber dabei helfen, bei geringem finan-
ziellem Risiko mögliche Vorbehalte bezüglich der Leistungsfähigkeit des älteren Mitarbei-
ters abzubauen.

In der Praxis finden sich derlei Subventio-
nen unter anderem in den skandinavischen
Staaten, die auch hohe Erwerbsquoten unter
älteren Personen aufweisen. Sie sind in
der Regel allerdings nicht einzig auf Ältere
ausgerichtet, sondern auf Langzeitarbeitslose
im Allgemeinen. Einige enthalten jedoch
Sonderregelungen für ältere Personen. So
können über 55-Jährige in Dänemark höhere
Subventionen beziehen als andere, während
die gleiche Altersgruppe die Zuschüsse in
Schweden über einen längeren Zeitraum
beziehen kann.¹¹⁵ Grundsätzlich haben Ar-
beitgeber in Schweden unter dem *New Start
Job* Programm zudem die Möglichkeit, die
Lohnsteuer zurückerstattet zu bekommen,
wenn sie einen Langzeitarbeitslosen einstel-
len. Die Vergünstigung gilt so lange, wie die
eingestellte Person zuvor arbeitslos war – bei
über 55-Jährigen sogar doppelt so lange.¹¹⁶

Inwiefern die Programme in Schweden
und Dänemark langfristigen Erfolg zeigen,
ist unklar. Zwar ist die Zahl der Teilnehmer
am *New Start Job* Programm in den letzten
Jahren gestiegen, doch verlieren viele ihren
Arbeitsplatz wieder nach Auslaufen der
Förderung.¹¹⁷ Zudem besteht bei finanziellen
Unterstützungen immer ein doppeltes Risiko:
Erstens können sie solche Beschäftigungs-
verhältnisse subventionieren, die ohnehin
zustande gekommen wären. Und zweitens
können sie eigentlich besser qualifizierte
Bewerber aus dem Arbeitsmarkt drängen.
Evaluierungen anderer Subventionsprogram-
me zeigen dennoch, dass diese im Vergleich
zu vielen anderen Arbeitsmarktprogrammen,
etwa Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen,
besonders erfolgversprechend sind.¹¹⁸



Geschlechterunterschiede beim Erwerbsaustritt

Männer und Frauen beenden in Deutschland ihre Erwerbslaufbahn aus sehr unterschiedlichen Gründen. So gehen Männer deutlich häufiger aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen in Rente, während Frauen vor allem familiäre Gründe angeben. Bei den Frauen zeigt sich in den letzten Jahren zudem ein klarer Trend zur längeren Beschäftigung. Dies wird daran sichtbar, dass die heute 65- bis 69-jährigen Frauen häufiger bis zur regulären Altersgrenze gearbeitet haben als die 70- bis 74-jährigen. Die Vielfalt an Gründen für den Erwerbsaustritt verdeutlicht, dass die Politik an mehreren Punkten ansetzen muss, wenn sie die Erwerbstätigkeit Älterer nachhaltig erhöhen will.

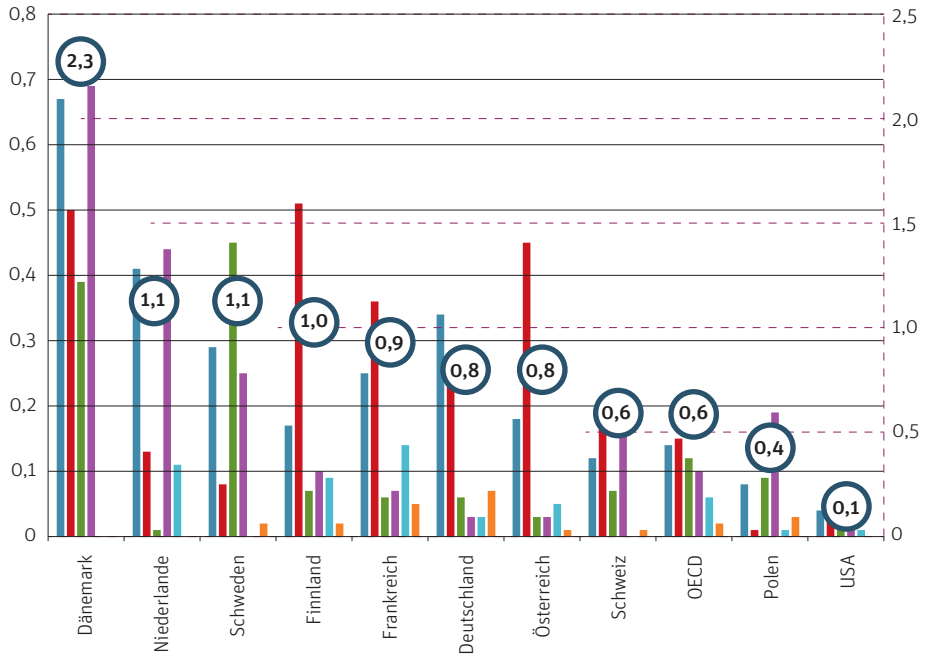
Gründe für das Ende der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen in Deutschland, 2008
(Eigene Berechnungen auf Grundlage von DEAS¹¹⁴)

Dänemark hat die aktivste Arbeitsmarktpolitik

Mit 0,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts gab Deutschland im Jahr 2012 geringfügig mehr Geld für aktive Arbeitsmarktpolitik aus als der Durchschnitt der OECD-Länder. Wie vielerorts entfiel dabei ein Großteil der Ressourcen auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Es fällt allerdings auf, dass gerade jene Länder, die höhere oder ähnlich hohe Alterserwerbstätigenquoten wie Deutschland aufweisen, zum Teil deutlich mehr Geld in die aktive Arbeitsmarktpolitik stecken. An der Spitze steht dabei Dänemark, das mit 2,3 Prozent des Bruttoinlandsprodukts einen fast dreimal so großen Anteil ausgibt wie Deutschland. Gerade bei der subventionierten Beschäftigung, die als besonders erfolgversprechend für die Eingliederung Älterer gilt, besteht hierzulande noch Nachholbedarf.

Öffentliche Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik nach Art der Maßnahme in Prozent des Bruttoinlandsprodukts in ausgewählten Ländern, 2012 (Datengrundlage: OECD¹²⁰)

- Verwaltung
- Fort- und Weiterbildung
- Beschäftigungsanreize
- subventionierte Beschäftigung
- Beschäftigungsschaffung
- Gründungsinitiativen
- aktive Arbeitsmarktpolitik insgesamt



Betriebsnahe Weiterbildung ist erfolgreicher

Den größten Posten im Budget aktiver Arbeitsmarktprogramme nehmen in den meisten Ländern Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen ein.¹¹⁹ Sie zielen darauf ab, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitslosen zu erhöhen und diese damit interessanter für potenzielle Arbeitgeber zu machen. Gerade bei älteren Personen können derlei Programme sinnvoll sein, da deren formale Ausbildung meist lange zurück liegt und auf dem Arbeitsmarkt häufig neue Kenntnisse gefragt sind.

Auch bei den Trainingsmaßnahmen ist es gerade in den nordischen Ländern schwierig, speziell auf Ältere ausgerichtete Programme

zu finden. Es besteht jedoch generell ein sehr umfangreiches Netz an Weiterbildungsleistungen für Arbeitslose, die häufig sehr praxisnah gestaltet und mit der Schaffung von Arbeitsplätzen kombiniert werden. So sichert die sogenannte *Job and Development Guarantee* in Schweden Arbeitslosen zu, nach 60 Wochen ohne Beschäftigung an einer Maßnahme teilnehmen zu können und dabei weiter staatliche Unterstützung zu beziehen. Die Maßnahmen sollen in Absprache mit dem zuständigen Fallmanager auf die jeweilige Person zugeschnitten sein und beinhalten häufig zunächst Bewerbungstrainings und später *On-the-Job-Trainings*, die idealerweise in einem Beschäftigungsverhältnis münden.¹²¹

Mit der Verzahnung von Theorie und Praxis wendet Schweden ein Rezept an, das sich vielerorts bewährt hat.¹²² Rein theoretischer Unterricht führt dagegen selten in eine neue

Beschäftigung.¹²³ Für beide Formen der Weiterbildung gilt, dass messbare Erfolge, so sie sich einstellen, eher mittel- bis langfristig zu beobachten sind.¹²⁴

Zusätzlich zum Training für Arbeitslose hat das Vereinigte Königreich im Rahmen des sogenannten *New Deal 50+* Älteren eine Weiterbildungsprämie gewährt, die sie in Anspruch nehmen konnten, sobald sie eine neue Tätigkeit aufgenommen hatten. Diese Maßnahme wurde jedoch nur spärlich genutzt, da viele Ältere entweder keinen Sinn darin sahen, sich weiterzubilden, oder schlichtweg überfordert waren, geeignete Trainingsmaßnahmen selbstständig auszuwählen und zu organisieren.¹²⁵ In Zukunft wird es daher noch wichtiger sein, durch lebenslanges Lernen schon frühzeitig eine Weiterbildungskultur unter den Erwerbsfähigen zu verankern.

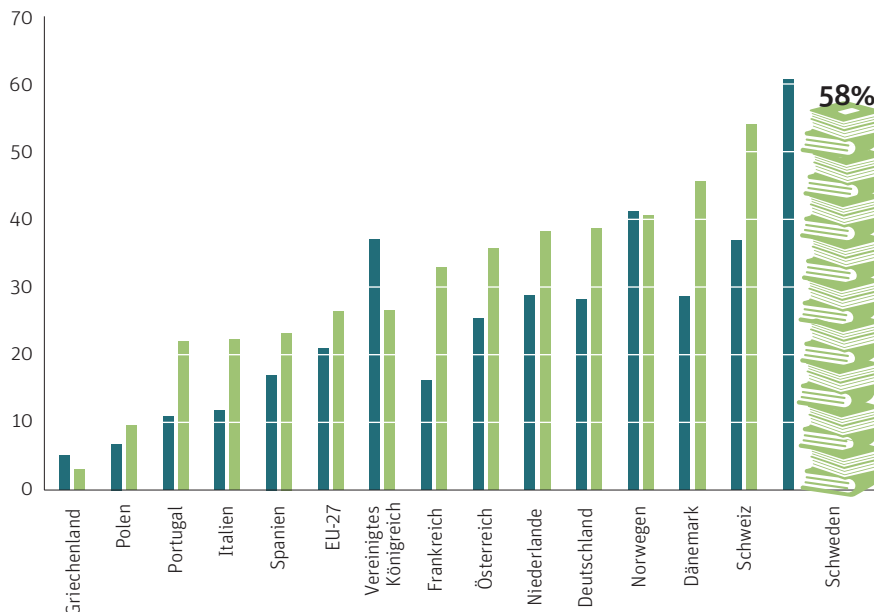
Von Schweden Lernen lernen

Ältere bilden sich immer häufiger weiter – auch in Deutschland. Im Jahr 2011 gaben knapp 39 Prozent der in Deutschland lebenden 55- bis 64-Jährigen an, sie hätten im Laufe des Jahres an einer Form von organisierter Bildung oder Weiterbildung teilgenommen. Damit lag Deutschland im oberen Mittelfeld der Europäischen Union, allerdings deutlich hinter dem Spitzenreiter Schweden, wo sich knapp 58 Prozent der Älteren weiterbildeten.

Beteiligung an Bildung und Weiterbildung 55- bis 64-Jähriger in ausgewählten Ländern, 2007 und 2011 (Datengrundlage: Eurostat¹²⁶)

■ 2007
■ 2011

in Prozent



Lebenslanges Lernen zur frühzeitigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

Um dies zu erreichen, muss der Staat auch jenseits der Aktivierung von Arbeitslosen tätig werden. Zwar sollte Weiterbildung von Beschäftigten primär in der Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern liegen, doch gibt es auch hier staatliche Aufgaben. So bilden gerade kleine und mittelständische Unternehmen ihre Belegschaften selten weiter. Zudem verfestigen sich bestehende Bildungsungleichheiten erfahrungsgemäß, wenn Länder bei der Weiterbildung einzig auf Marktkräfte vertrauen.¹²⁷ Und schließlich sollte der Staat die Förderung von Weiterbildung auch als gezielte Investition ansehen, die das Humanvermögen aufbessert und so das Wohlstandsniveau und die Steuereinnahmen erhöhen kann.

Grundsätzlich steht dem Staat eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung, wie er Weiterbildung in Betrieben fördern kann. Er kann Unternehmen über den Wert von Weiterbildung aufklären, sie finanziell unterstützen, durch gesetzliche Maßnahmen Rechte und Pflichten zur Weiterbildung definieren oder selbst Bildungsprogramme anbieten. Welche Form der Intervention dabei am ratsamsten ist, lässt sich nicht pauschal sagen – häufig bringt gerade eine Mischung verschiedener Instrumente den gewünschten Erfolg. So setzen die nordischen Länder, in denen auch Geringqualifizierte häufig an Weiterbildung teilnehmen, sehr stark auf Informationskampagnen und finanzielle Unterstützungen von Arbeitgebern. Häufig entstehen die Programme in enger Abstimmung mit den Tarifparteien. Das Vereinigte Königreich, das ebenfalls vergleichsweise hohe Weiterbildungsquoten aufweist, setzt dagegen mit dem sogenannten *Train to Gain* Programm neben finanzieller Unterstützung vor allem auf Programme,

die es den Arbeitgebern ermöglichen ihren Weiterbildungsbedarf richtig einzuschätzen und im Bedarfsfall auch zu erfüllen.¹²⁸

Da der Effekt einzelner Weiterbildungsmaßnahmen auf die Erwerbswahrscheinlichkeit nur schwer messbar ist, liegen kaum systematische Evaluierungen aus anderen Ländern vor. Die Ergebnisse der vorhandenen Analysen deuten allerdings darauf hin, dass Maßnahmen, die gezielt auf besonders benachteiligte Gruppen abgestimmt sind, den größten Erfolg versprechen.¹²⁹ Diese Maßnahmen enthalten meist finanzielle Anreize für kleine und mittelständische Unternehmen, beziehungsweise Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen. Überhaupt sind Steuererleichterungen, Subventionen und andere monetäre Vergünstigungen die europaweit mit Abstand häufigsten Programme.¹³⁰

^{*} Die Daten stammen aus der Erhebung über Erwachsenenbildung (Adult Education Survey – AES), in der Personen zwischen 25 und 64 Jahren zu ihren Aktivitäten im Bereich Bildung und lebenslanges Lernen im vergangenen Jahr befragt werden. Dabei werden sowohl formale (in Schulen, Hochschulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen) als auch nicht-formale Aus- und Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt.

(Weiter-)Bildung verbessert nicht nur den Kenntnisstand jedes Einzelnen und macht eine Beschäftigung im Alter wahrscheinlicher – sie verbessert auch die Gesundheit der Betroffenen.¹³² Besser Gebildete rauchen weniger, treiben mehr Sport, ernähren sich gesünder und betreiben mehr Prävention als Geringqualifizierte. Die Gesundheit der Beschäftigten lässt sich allerdings auch direkt fördern, insbesondere mit Gesetzen zum Arbeitsschutz. Darüber hinaus können auch Steuererleichterungen für betriebliche Gesundheitsprogramme Anreize für mehr Prävention setzen. Zwar sollte Gesundheitsförderung wie auch Weiterbildung eigentlich im Verantwortungsbereich der Unternehmen liegen. Dennoch sind staatliche Anreize gerechtfertigt, weil Firmen bei einem späteren Arbeitgeberwechsel des Angestellten zwar die Kosten der Prävention tragen, nicht aber deren Früchte ernten können. Zudem sollte der Staat ein generelles Interesse an einer guten Gesundheit der Bevölkerung auch jenseits des Arbeitsmarktes haben.

Gebildete bilden sich mehr

In allen europäischen Staaten bilden sich jene Personen am häufigsten weiter, die ohnehin schon über ein hohes Bildungsniveau verfügen. Besonders groß ist der Unterschied in der Schweiz, besonders klein in Griechenland. Letzteres liegt allerdings hauptsächlich daran, dass Weiterbildung dort generell wenig stattfindet. Deutschland liegt bei allen Qualifikationsgruppen im Mittelfeld.

Beteiligung an Bildung und Weiterbildung 25- bis 64-Jähriger in ausgewählten Ländern, 2011
(Datengrundlage: Eurostat¹³³)

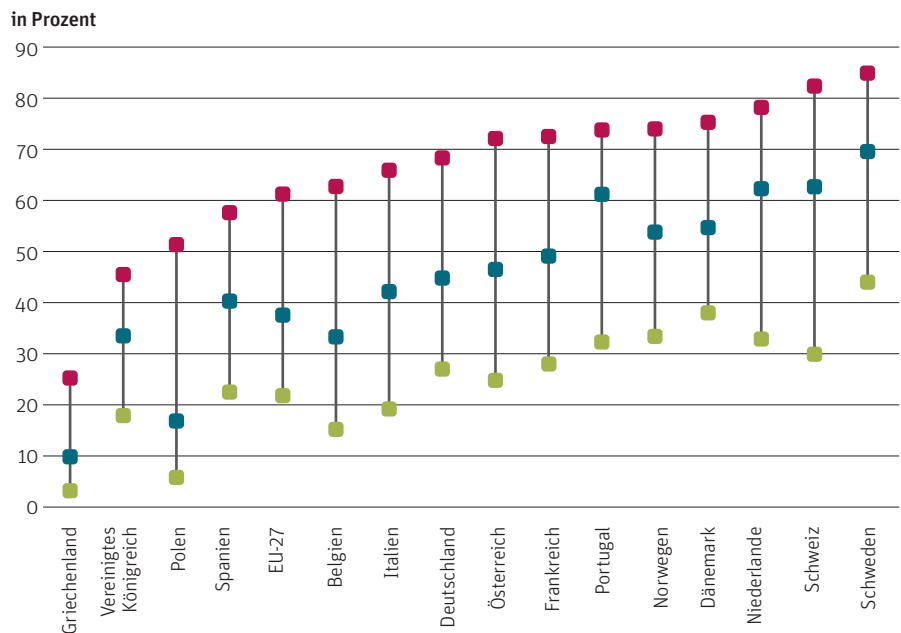
- Hochqualifizierte (ISCED 5-6)
- Mittelqualifizierte (ISCED 3-4)
- Geringqualifizierte (ISCED 0-2)

Anti-Diskriminierungsgesetze müssen mit Aufklärung einhergehen

Damit Ältere nicht Opfer von Vorurteilen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit werden, gibt es in vielen Ländern Anti-Diskriminierungsgesetze. Sie sollen sicherstellen, dass der Faktor Alter bei Kündigungen und Einstellungen bei gleicher Qualifikation keine Rolle spielt. Mit der sogenannten Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie schrieb die Europäische Union im Jahr 2000 allen Mitgliedstaaten vor, in den nächsten sechs Jahren ein Gesetz zu schaffen, das Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf verbietet.¹³³ In der Praxis ist jedoch gerade die sogenannte mittelbare Diskriminierung oft nur schwer nachzuweisen. Sie liegt vor, wenn auf den ersten Blick neutrale Vorschriften und Regelungen in der Praxis zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung führen – etwa wenn für eine Handwerksjob Kenntnisse der neuesten Computerprogramme verlangt werden, über welche ältere Personen nur selten verfügen. Zudem enthalten die nationalen

Gesetze häufig Ausnahmen, etwa wenn durch positive Diskriminierung eine bestehende Benachteiligung ausgeglichen werden kann oder wenn die Ungleichbehandlung als angemessen und einem höheren Ziel dienend angesehen wird.¹³⁴

Da es gerade bei Einstellungen also immer wieder Schlupflöcher gibt, durch welche Arbeitgeber jüngere Bewerber trotz Anti-Diskriminierungsgesetzen bevorzugen können, muss derlei Gesetzgebung immer durch Bewusstseinsbildung bei Arbeitgebern begleitet werden. Erst wenn diese keine unberechtigten Vorbehalte mehr gegenüber Älteren hegen, werden sie sie auch in der Praxis nicht mehr benachteiligen. Um Vorurteile abzubauen, führen verschiedene Länder Kampagnen durch, die den Wert älterer Personen für Firmen und Gesellschaft aufzeigen. Die umfassendste Kampagne hat das Vereinigte Königreich unter dem Namen *Age Positive* im Jahr 1999 gestartet.¹³⁵ Inhalt der Initiative sind einerseits Publikationen, Veranstaltungen und Preisverleihungen, an-



dererseits aber auch direkte Hilfestellungen an Arbeitgeber – etwa bei der Interpretation des Anti-Diskriminierungsgesetzes. Zudem verbreitet die Regierung Praxisbeispiele, wie Arbeitgeber innovativ mit den Herausforderungen einer alternden Belegschaft umgehen können.¹³⁶

Streitfall Kündigungsschutz

Wenn Arbeitgeber sich nicht sicher sind, wie viel Ältere zu leisten im Stande sind, könnte sie ein hoher Kündigungsschutz davon abhalten, diese Personen einzustellen. Um das „Einstellungsrisiko“ für sie zu mindern und damit die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen, argumentieren viele für eine Lockerung des Kündigungsschutzes. Da dies aber gleichzeitig die Beschäftigungssicherheit der bereits Angestellten verringern würde, ließen sich höhere Erwerbstätigenquoten nur dann realisieren, wenn die zusätzlichen Neueinstellungen die zusätzlichen Kündigungen überstiegen.

Welcher der beiden Effekte in der Praxis überwiegt, ist gerade bei älteren Personen bislang nicht geklärt. Es hat sich jedoch gezeigt, dass viele Maßnahmen, die Älteren gegenüber anderen Arbeitnehmern einen besonderen Schutz gewähren, eher kontraproduktiv sind. So gibt es in einigen europäischen Ländern spezielle Strafen dafür, Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter zu entlassen. Ein bekannter Fall war die sogenannte *Delalande*-Abgabe in Frankreich, nach welcher Arbeitgeber, die über 50-Jährige entließen, bis 2010 eine Strafe von bis zu einem Jahresgehalt zahlen mussten. Statt des erhofften Erfolgs hatte die Regelung hauptsächlich zur Folge, dass die Arbeitgeber einerseits weniger Ältere einstellten und ihre Beschäftigten andererseits vermehrt kurz vor deren 50. Geburtstag entließen.¹³⁸

Eine andere oft genutzte „Schutzmaßnahme“ für ältere Arbeitnehmer sind sogenannte *Last in, first out*-Regeln. Sie schreiben Arbeitgebern in unterschiedlicher Härte vor, sich bei Kündigungen an der Betriebszugehörigkeit der Personen zu orientieren und langjährige Mitarbeiter eher zu behalten. Die Niederlande führten eine solche Regelung 1995 ein, nahmen sie jedoch im Jahr 2006 wieder zurück.¹³⁹ In Schweden existiert sie dagegen

seit 1982, als die Regierung den *Employment Protection Act* verabschiedete. Bei gleichlanger Betriebszugehörigkeit zweier Angestellter soll hiernach sogar explizit das Alter darüber entscheiden, wem gekündigt werden darf.¹⁴⁰

Abweichend von der Idee der besonderen Schutzbedürftigkeit älterer Arbeitnehmer haben einige Länder gerade beim Einstellungsrecht Regelungen eingeführt, die Älteren gegenüber Jüngeren weniger Rechte einräumen, ihnen damit aber helfen sollen. Dies betrifft vor allem die Laufzeit des Arbeitsvertrags. Wenn sie begrenzt beziehungsweise kürzer ist, sinkt das mit der Einstellung verbundene Risiko für die Arbeitgeber. In Frankreich ist es etwa seit 2005 möglich, über 57-Jährige, die seit mindestens drei Monaten arbeitslos sind, für drei statt eineinhalb Jahre befristet anzustellen.¹⁴¹

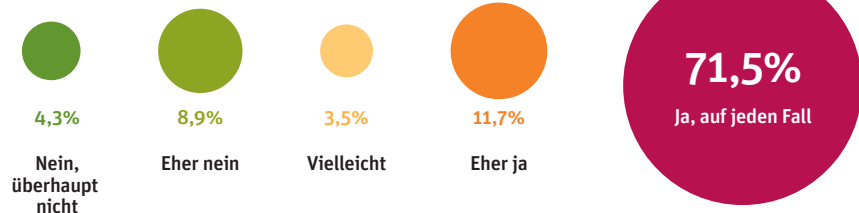
Was kann Deutschland lernen?

Wir haben in diesem Kapitel Maßnahmen beleuchtet, welche die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern auch im höheren Alter sichern und die Nachfrage der Unternehmen

Ältere sehen sich benachteiligt

Fast drei Viertel aller nicht erwerbstätigen über 50-Jährigen glauben, dass sie wegen ihres Alters „auf jeden Fall“ Schwierigkeiten haben würden, eine neue Stelle zu finden. Dies deutet darauf hin, dass Ältere auf dem Arbeitsmarkt trotz Anti-Diskriminierungsgesetz weiter benachteiligt sind. Nur konsequente Aufklärung und Überzeugungsarbeit bei Arbeitgebern dürfte mittel- bis langfristig etwas an dieser Tatsache ändern.

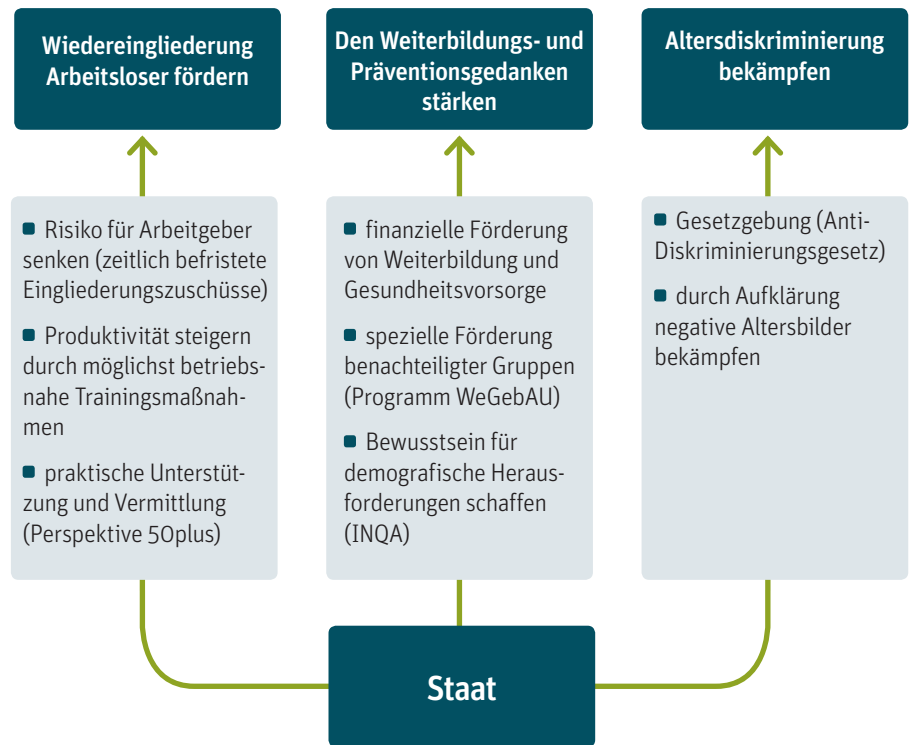
Antworten von über 50-jährigen Nicht-Erwerbstätigen auf die Frage „Glauben Sie, dass es Ihnen wegen Ihres Alters schwer fallen wird/würde, eine neue Arbeitsstelle zu finden?“
(Eigene Berechnungen auf Grundlage von DEAS¹³⁷)



Wie der Staat die Beschäftigungschancen Älterer erhöhen kann

Um die Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, sollte der Staat einerseits einen verstärkten Fokus auf die Wiedereingliederung Arbeitsloser legen, andererseits aber auch den Präventionsgedanken in Unternehmen stärken, damit die Beschäftigten so lange wie möglich leistungsfähig bleiben. Parallel dazu sollte er durch Aufklärung die auch nach Inkrafttreten des Anti-Diskriminierungsgesetzes noch existierende Altersbenachteiligung bekämpfen. In vielen der genannten Bereiche ist die deutsche Politik bereits tätig, die Effektivität vieler Maßnahmen krankt jedoch an dem geringen Bekanntheitsgrad.

(Eigene Darstellung)



nach älteren Personen stärken sollen. Auf der Suche nach den richtigen Rezepten haben die betrachteten Länder sehr unterschiedliche Wege beschritten. Und während der „Königsweg“ weiterhin nicht bekannt ist, nimmt der „Werkzeugkasten“ erfolgversprechender Instrumente langsam Konturen an. Die Erfahrungen der verschiedenen Länder verdeutlichen vor allem die Kernbereiche, in denen die Politik Maßnahmen ergreifen sollte. Insbesondere sollte sie die Wiedereingliederung von Arbeitslosen erleichtern und den Weiterbildungs- und Präventionsgedanken stärken. Neben konkreten Maßnahmen sollte es in beiden Bereichen auch darum gehen, durch Aufklärung ungerechtfertigte Vorurteile gegenüber Älteren zu bekämpfen und so die Grundlage für deren Beschäftigung zu legen.

Die Wiedereingliederung von Arbeitslosen erleichtern

Die zentrale Aufgabenstellung in diesem Bereich lautet, die Produktivität älterer Menschen mit deren Kosten für den Arbeitgeber in Einklang zu bringen. Auf der Kostenseite haben sich dabei zeitlich befristete Lohnsubventionen bewährt. Mit den sogenannten Eingliederungszuschüssen gibt es dieses Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch hierzulande. Von dem Zuschuss können Unternehmen profitieren, die eine Person einstellen, „deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist“. ¹⁴² Zu diesem Personenkreis zählen unter anderem Langzeitarbeitslose, aber auch ältere Personen ab 50 Jahren, für die die maximale Förderungsdauer anstatt der üblichen 12 Monate sogar 36 Monate beträgt. Generell kann der Zuschuss bis zu 50 Prozent des Gehalts des neuen Angestellten decken. ¹⁴³ Während

die Zuschüsse im Allgemeinen als effektiv gelten, stellen Experten die Frage, ob die Sonderregelungen für Ältere einen zusätzlichen Effekt haben oder das System lediglich komplizierter machen. ¹⁴⁴

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland stellt auch Instrumente zur Verfügung, die Arbeitslosen durch Training und Weiterbildung den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen sollen. Diese lassen sich in kürzere „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ sowie längere Maßnahmen „beruflicher Weiterbildung“ unterteilen. ¹⁴⁵ Bei Erstgenannten handelt es sich etwa um Bewerbungstrainings oder kurze Qualifizierungen, während Letztgenannte häufig das Ziel verfolgen, formale Berufsabschlüsse zu erlangen. Bei den kürzeren Maßnahmen hat sich auch in Deutschland gezeigt, dass jene

Programme, die in Betrieben durchgeführt werden, deutlich erfolgversprechender sind als schulischer Unterricht. Dies weist darauf hin, dass es wichtig ist, Arbeitslose bei der Arbeitssuche aktiv an die Hand zu nehmen und nach Möglichkeit gezielt an Betriebe zu vermitteln.¹⁴⁶

Ein generelles Problem längerer Weiterbildungsmaßnahmen besteht darin, dass sie die Personen für einen gewissen Zeitraum binden und ihnen damit ihre Beschäftigungschancen nehmen. Dieser sogenannte *Lock-in*-Effekt ist international bekannt. Um ihn so weit wie möglich zu umgehen, sollte die Länge der Programme auf ein Mindestmaß getrimmt werden und die Förderung sich möglichst an der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Das bedeutet, in Zeiten steigender Beschäftigung sollten eher weniger Leute in Bildungsmaßnahmen „geparkt“ werden. Dieses Prinzip findet gerade in nordischen Ländern schon heute Beachtung: Dort investieren Regierungen nicht nur absolut mehr in aktive Arbeitsmarktpolitik – etwa 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts im Vergleich zu rund einem Prozent in Deutschland –, sondern orientieren sich bei den Ausgaben immer an der konjunkturellen Lage.¹⁴⁷

Die richtigen Instrumente alleine genügen allerdings nicht, um die Wiedereingliederung tatsächlich zu verbessern. Hierfür sind auch Maßnahmen nötig, die den Arbeitslosen praktische Unterstützung bei der Jobsuche anbieten. Der Bund hat eigens hierfür die „Initiative 50plus“ ins Leben gerufen. Unter sie fallen einige der finanziellen Eingliederungshilfen für Langzeitarbeitslose, vor allem aber die „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“. Letztere bauen auf eine Zusammenarbeit von Jobcentern, Betrieben, Kammern, Gewerkschaften, Kommunen und anderen relevanten Akteuren, um gemeinsam passgenaue Konzepte für die Vermittlung von langzeitarbeitslosen Frauen

und Männern zwischen 50 und 64 Jahren zu erarbeiten. Einer ersten Evaluierung zufolge ist die Initiative dabei recht erfolgreich gewesen. Vor allem die individuelle Betreuung der Arbeitslosen war ein Schlüssel zum Erfolg. Allerdings zeigte sich der Erfolg vorwiegend bei Personen zwischen 50 und 60 Jahren – bei den älteren Jahrgängen gibt es weiterhin Nachholbedarf.¹⁴⁸

Den Weiterbildungs- und Präventionsgedanken stärken

Die Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass Weiterbildungsmaßnahmen dann besonders erfolgversprechend sind, wenn sie sich gezielt an benachteiligte Gruppen wenden. Zu Letzteren zählen in Deutschland vor allem Geringqualifizierte und Angestellte kleiner und mittlerer Unternehmen. Für sie hat die Bundesregierung mit der Initiative „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) im Jahr 2006 ein Instrument geschaffen, das mit Hilfe einer Zuschussfinanzierung den Weiterbildungsgedanken eben in diesen Bevölkerungsgruppen stärker verankert.¹⁴⁹ Vier Jahre später kannte immerhin knapp die Hälfte aller Unternehmen mit weniger als 250 Angestellten das Programm – von ihnen nahm es jedoch nur ein Viertel in Anspruch. Gerade Kleinbetriebe verwiesen häufig darauf, dass es keinen Weiterbildungsbedarf gäbe. Demgegenüber bewerteten 85 Prozent der teilnehmenden Betriebe das Programm als positiv.¹⁵⁰ Daher sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, das Programm noch bekannter zu machen. Fraglich bleibt jedoch abermals, ob es notwendig ist, Personen ab 45 Jahren besser zu behandeln als andere. Denn dabei besteht die Gefahr, dass Betriebe die ohnehin geplante Weiterbildung ihrer Angestellten lediglich nach hinten verschieben. Eben dieser Effekt war vor einigen Jahren in den Niederlanden zu beobachten.¹⁵¹

Um Arbeitslosigkeit und Inaktivität im Alter zu vermeiden, muss der Staat auch im Gesundheitsbereich präventiv agieren. Dies geschieht primär über den Arbeitsschutz, der generelle Rahmenbedingungen für betriebliche Abläufe und Sicherheitsvorkehrungen festlegt. Darüber hinaus bietet die Regierung seit 2009 aber auch Steueranreize für präventive Einzelmaßnahmen wie Bewegungsprogramme, Ernährungsangebote oder Suchtprävention.¹⁵²

Finanzielle Anreize werden allerdings nur dann Erfolg haben, wenn in den Unternehmen ein Bewusstsein für die Herausforderungen des demografischen Wandels besteht. Dies betrifft nicht nur die reine Gesundheitsvorsorge, sondern auch und vor allem die altersgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Um dieses Bewusstsein zu schärfen, kann der Staat als Moderator beziehungsweise Vermittler auftreten, der Wissen schafft und in die Breite trägt.

Die deutsche Regierung ist in diesem Bereich bereits äußerst aktiv. So macht sie mit der Kampagne „Unternehmen unternehmen Gesundheit“ auf betriebliche Wege zu einer besseren Gesundheitsprävention aufmerksam, indem sie innovative Lösungen von Kleinunternehmen an die Öffentlichkeit bringt. Allgemeiner auf Personalpolitik ist die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) ausgerichtet, die als zentrales Portal für Fachkräftesicherung im demografischen Wandel fungiert. Hier finden sich sowohl erfolgversprechende Beispiele aus Unternehmen als auch wissenschaftliche Publikationen zum Thema. Diese Initiativen sollten ebenso weiter gefördert werden, wie das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierte Programm „unternehmensWert: Mensch“, das gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen durch direkte Beratung bei der Fachkräftesicherung hilft.

4

WAS DIE BETRIEBE TUN KÖNNEN

Die Wurst Stahlbau GmbH aus dem niedersächsischen Bersenbrück gehört zu jenen Betrieben, die den demografischen Wandel besonders stark spüren. Denn die Tätigkeit im Unternehmen ist körperlich extrem fordernd, und das Durchschnittsalter der Belegschaft steigt stetig an. Umso wichtiger ist es, die Leistungsfähigkeit der 185 Beschäftigten zu erhalten. Hierfür entwickelte die Firma mit Unterstützung des AOK-Instituts für Gesundheitsconsulting ein inzwischen ausgezeichnetes Gesundheitsmanagement. Ergonomische Stühle, Dämmungsmatten gegen Lärmbelastung, Präventionskurse, Stressberatung und Prämien für die Grippeimpfung gehören seitdem zum Betriebsleben. Nach Berechnungen der Geschäftsführung erzielt das Unternehmen für jeden in das Programm investierten Euro einen Nutzen von 18 Euro.¹⁵³

So fortschrittlich wie die Wurst Stahlbau sind allerdings nicht alle Firmen. Aktuell bietet nur knapp jedes fünfte Unternehmen in Deutschland, das Ältere beschäftigt, spezielle Maßnahmen für diese Gruppe an. Unter den Kleinbetrieben sind es sogar nur zwölf Prozent.¹⁵⁴ Dabei sind es die Unternehmen selbst, die die Hauptlast dabei tragen, Arbeitsabläufe altersgerecht gestalten und schon in jungen Jahren die Leistungsfähigkeit im Alter sicherzustellen.

Um einen genaueren Einblick in betriebliche Herausforderungen zu erlangen und gute Ideen für den Umgang mit ihnen zu finden, hat das Berlin-Institut einige Unternehmen

direkt befragt. Insgesamt haben wir zehn leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Bei der Auswahl der Firmen haben wir darauf geachtet, ein möglichst breites Spektrum abzudecken – in Bezug auf Firmengröße, Standort und Tätigkeitsprofil (siehe Kasten). Auf den folgenden Seiten wollen wir einige der Herausforderungen und Lösungsansätze darstellen, denen wir dabei begegnet sind.

Altersstruktur- und Kompetenzanalysen – Grundlagen betrieblicher Demografiepolitik

Um die demografischen Herausforderungen im Betrieb einschätzen zu können, ist es für die Personalabteilung und die Führungskräfte unerlässlich, die Altersstruktur der Belegschaft zu kennen. Während dies in kleinen Betrieben kein ernsthaftes Problem ist, müs-

Befragte Unternehmen

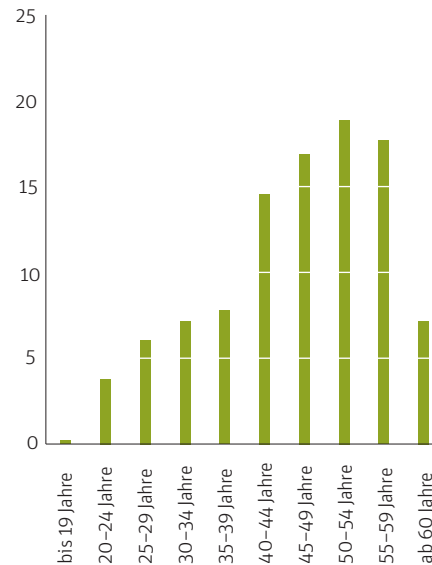
- AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen (AOK Hessen), Bad Homburg
Krankenversicherung, 3.700 Mitarbeiter
- BMW AG, München
Automobilhersteller, 106.000 Mitarbeiter
- Berliner Stadtreinigung (BSR), Berlin
Öffentliches Entsorgungsunternehmen, 5.300 Mitarbeiter
- Deutsche Bahn AG, Berlin
Verkehr/Logistik, 300.000 Mitarbeiter
- Heraeus Holding GmbH, Hanau
Edelmetall/Technologie, 13.600 Mitarbeiter
- KIS Kran- und Industrieservice GmbH, Wismar
Großhandel mit Bergwerks-, Bau- und Baustoffmaschinen, 60 Mitarbeiter
- LPB – Landschaftspflegebetrieb GmbH & Co. KG, Wismar
Garten- und Landschaftsbau, 30 Mitarbeiter
- Landtag Brandenburg, Potsdam
Öffentliche Verwaltung, 122 Mitarbeiter
- Der Polizeipräsident in Berlin, Berlin
Landespolizei, 22.000 Mitarbeiter
- Vivantes, Berlin
Öffentlicher Krankenhausbetreiber, 14.000 Mitarbeiter

Alterslastige Altersstrukturen

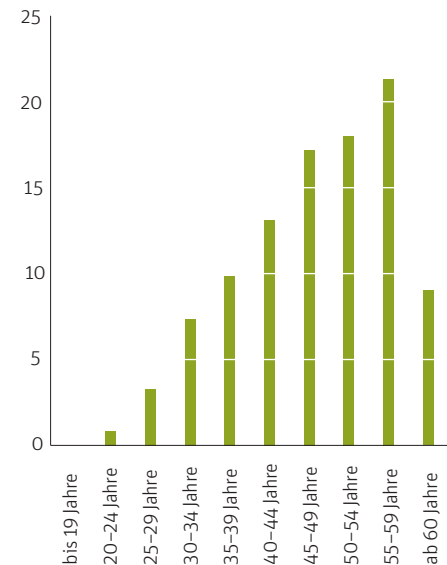
Wie die Bevölkerung Deutschlands als Ganzes altern auch die Belegschaften der hierzulande ansässigen Firmen. Dies zeigt sich etwa bei der Deutschen Bahn AG oder bei den Beschäftigten im Landtag Brandenburg. Die am stärksten besetzte Altersgruppe ist in beiden Fällen jene der 50- bis 59-Jährigen. Damit sind die Unternehmen im Schnitt sogar älter als die deutsche Erwerbsbevölkerung. Bei der Deutschen Bahn liegt dies auch daran, dass, bedingt durch Sanierungsmaßnahmen, lange Zeit kein nennenswerter Einstellungsbedarf bestand. Der Landtag Brandenburg stellte dagegen lange keine jungen Menschen ein, da viele Stellen noch von Mitarbeitern der ersten Stunde besetzt waren.

Prozentualer Anteil verschiedener Altersgruppen an allen Beschäftigten in befragten Unternehmen (Daten von den Firmen zur Verfügung gestellt)

Deutsche Bahn AG (Inland)



Landtag Brandenburg



sen mittelständische und große Unternehmen hierfür Altersstrukturanalysen durchführen. Dies tun auch alle von uns befragten Firmen. Um zu bestimmen, wann welcher Personalbedarf besteht, verlassen sich einige Betriebe dabei nicht ausschließlich auf reine Altersauswertungen, sondern ziehen weitere Faktoren in die Berechnungen ein.

Die Berliner Polizei beispielsweise betrachtet neben der Zahl derer, die jedes Jahr die Altersgrenze erreichen, die Wahrscheinlichkeit außerplanmäßiger Verrentungen, etwa durch Dienstunfälle oder psychische Erkrankungen. Sie kann so damit rechnen, dass von den heute 22.000 Mitarbeitern bis 2022 etwa 8.600 nicht mehr im Dienst sein werden. Einen Schritt weiter geht der Gesundheitsdienstleister Vivantes, wo die Prognosen auch Veränderungen in der Nachfrage nach den angebotenen Dienstleistungen berücksichtigen sollen – etwa den aus demografischen Gründen anwachsenden Bedarf an stationärer Pflege. Hierfür hat das Unternehmen an dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Modellprojekt „demogAP“ mitgewirkt.

Doch nicht nur die Zahl der Mitarbeiter ist entscheidend, sondern auch deren Kenntnisse und Fähigkeiten. Die BMW AG analysiert für die verschiedenen Geschäftsbereiche genau, welche Mitarbeiter mit welchen Fähigkeiten vorhanden sind und in Zukunft benötigt werden. Auch die AOK in Hessen prognostiziert detailliert den Personalbedarf für die nächsten 15 Jahre. Sie nutzt hierfür ein Personalprognosemodell, das, gespeist mit mehreren hundert Variablen, nicht nur vergangene Entwicklungen fortschreibt, sondern auch komplexe Wirkungsbeziehungen zwischen Personal und Umfeld simuliert und absehbare gesetzliche Veränderungen berücksichtigt.

Nachwuchsprobleme abseits der Zentren

Während fast alle befragten Unternehmen vor dem Problem stehen, dass ein Großteil der heute Beschäftigten sich dem Renteneintritt nähert, unterscheiden sie sich bei den Reaktionen auf diesen Befund zum Teil deutlich. Dabei bilden sich zwei Gruppen heraus: jene,

die der bevorstehenden Verrentungswelle durch zusätzliche Einstellungen von Nachwuchskräften begegnen können, und jene, die diese Möglichkeit nicht haben.

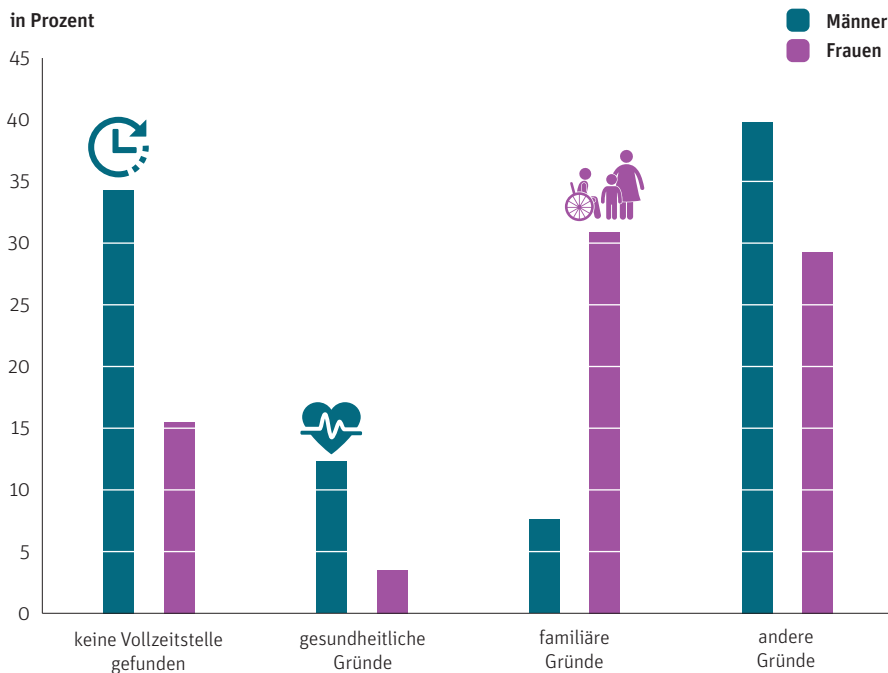
Zur Gruppe derer, die keine Nachwuchsprobleme haben, zählen vor allem Unternehmen, die in Großstädten angesiedelt sind und/oder über eine besondere Attraktivität als Arbeitgeber verfügen. Die Berliner Stadtreinigung (BSR) hat beispielsweise kaum Probleme, geeigneten Nachwuchs zu finden, da es für an- und ungelernete Arbeitskräfte kaum andere Arbeitgeber gibt, die ähnlich gut zahlen und eine vergleichbare Jobsicherheit bieten. Dass die BSR derzeit einen großen Bedarf an Nachwuchskräften hat, liegt auch daran, dass der jahrelange Einstellungsstopp die Altersstruktur sehr „rechtslastig“ werden ließ. Erst 2028, so die Kalkulationen, wird das Unternehmen wieder über eine ausgeglichene Altersstruktur verfügen. Um Letztere herzustellen, rekrutieren auch andere Unternehmen wieder mehr Nachwuchs. So bildet die AOK in Hessen derzeit doppelt so viele Auszubildende aus wie früher.

Doch abseits der großen Zentren macht sich der demografische Wandel schon heute deutlich stärker bemerkbar und beschränkt das Angebot an qualifizierten Nachwuchskräften. In Wismar, wo die Firma Landschaftspflegebetrieb ihren Sitz hat, lässt sich dies beobachten. Viele junge Leute wandern ab, und harte körperliche Arbeit – noch dazu im Saisongeschäft –, wie sie im Garten- und Landschaftsbau an der Tagesordnung ist, ist wenig beliebt. Die beiden Lehrlinge, die der Betrieb im vergangenen Jahr einstellte, haben die Ausbildung vorzeitig abgebrochen. Um die anstehende Arbeit trotz Nachwuchsmangels erledigen zu können, muss der Betrieb schon heute die Hilfe von verrenteten ehemaligen Angestellten wahrnehmen. Dies ist jedoch keinesfalls eine langfristige Lösung, denn der älteste reguläre Mitarbeiter ist 62, und tägliche harte Arbeit sei in seinem Betrieb schlichtweg nicht möglich für 67-Jährige, so der Geschäftsführer.

Dennoch bleibt das Festhalten an älteren Mitarbeitern nach dem Renteneintritt kurzfristig eine der erfolgversprechendsten Maßnahmen. Und zwar nicht nur bei Unternehmen abseits der Großstädte. Denn mit der schlagartigen Verrentung vieler Mitarbeiter gehen den Unternehmen nicht nur Menschen verloren, sie verlieren auch Wissen. Die Deutsche Bahn AG besitzt schon heute einen sogenannten *Senior Expert Service*, über den ältere Mitarbeiter auch nach Erreichen der Altersgrenze freiwillig weiterarbeiten können und ihr Wissen in altersgemischten Teams an jüngere Mitarbeiter weitergeben. Idealerweise beginnt diese Form der „lautlosen“ Wissensweitergabe bereits Jahre vor Eintritt in das Rentenalter. Die Deutsche Bahn selbst schätzt die notwendige Vorlaufzeit, um Wissen über Abläufe und Verfahren adäquat weiterzugeben, auf etwa acht bis zehn Jahre.

Die Arbeit an die Mitarbeiter anpassen

Eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird allerdings nur dann möglich sein, wenn diese auch in der Lage – und gewillt – sind, ihre Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Dass Personen auch jenseits der 60 generell noch leistungsfähig sind, stellen die von uns befragten Personalverantwortlichen nicht in Frage. Im Landtag Brandenburg sind solche Mitarbeiter sogar besonders gerne gesehen, da sie über mehr Erfahrung verfügen und in Stresssituationen ruhiger reagieren. Doch es gibt auch Tätigkeitsbereiche, in denen sich die häufig jahrelange gleichförmige Belastung im Alter negativ bemerkbar macht. Hierzu zählen vor allem handwerkliche und andere körperliche Tätigkeiten. Die Berliner Stadtreinigung etwa traut es ihren „Leistungslohnern“, also all jenen, die als Müllwerker oder Straßenreiniger im Freien tätig sind, nicht zu, routinemäßig bis 67 zu arbeiten.



Weiter große Geschlechterunterschiede

Ältere Frauen und Männer arbeiten aus sehr unterschiedlichen Gründen in Teilzeit. Während Männer häufiger aus Mangel an Vollzeitwerbsmöglichkeiten und gesundheitlichen Gründen weniger Wochenstunden wählen, geben bei Frauen oft familiäre Gründe den Ausschlag. Frauen dürften daher überproportional von betrieblichen Pflege- oder Kinderbetreuungsangeboten profitieren, während bei Männern der Gesundheitsvorsorge und Ergonomie besondere Bedeutung zukommt. Insgesamt arbeiten Frauen in Deutschland weiterhin sehr viel häufiger in Teilzeit als Männer.

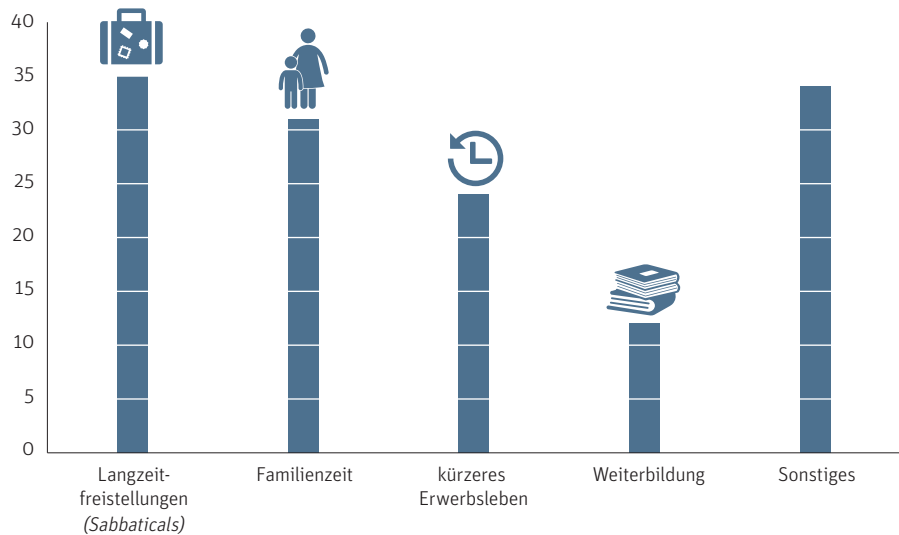
Hauptgrund für Teilzeitarbeit unter 40- bis 64-jährigen Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, 2012* (Datengrundlage: Eurostat¹⁵⁵)

* Die Möglichkeiten ergeben zusammen nicht 100 Prozent, da zwei Auswahlmöglichkeiten wegen geringer Fallzahlen nicht dargestellt sind. Dabei handelt es sich um die Bereiche Weiterbildung und Kinderbetreuung. Für Letztere gibt es einzig für Frauen Daten. Unter ihnen gaben dies 20,5 Prozent als Hauptgrund an. Die Differenz zwischen den Geschlechtern beim Punkt familiäre Gründe dürfte daher in Wirklichkeit noch größer sein als hier dargestellt.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, familiäre Verpflichtungen mit dem Erwerbsleben in Einklang zu bringen. Sämtliche Befragte weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass gerade die Pflege der eigenen Eltern für viele Ältere zum Problem werden kann – vor allem wenn ein großer Anteil der Beschäftigten wie bei der Deutschen Bahn oder der Heraeus Quarzglas im Schichtbetrieb arbeitet. Da die Deutschen immer später Familien gründen, sind bei vielen zudem noch Kinder im Haushalt, was zu einer doppelten Belastung führt.

Die Betriebe können diesen Herausforderungen auf unterschiedlichen Wegen begegnen. Zentral dabei ist, so der Leiter des Gesundheitsmanagements der Deutschen Bahn AG, die Arbeit an die Mitarbeiter anzupassen, nicht andersherum. Teile dieser Anpassung können etwa flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sein, aber auch Tätigkeitswechsel im Alter. Sie lassen sich ergänzen durch betriebliche Zusatzangebote wie etwa die Zusammenarbeit mit Pflegediensten, wie sie die Deutsche Bahn mit der Arbeiterwohlfahrt unterhält.

Eine naheliegende Lösung ist es, die Belastung durch kürzere Arbeitszeiten zu reduzieren. In der Tat gibt es in fast allen befragten Unternehmen Angebote zu Teilzeitarbeit. Allerdings lassen sich gerade Schichtdienste, die an relativ starre Zeiten gebunden sind, weniger einfach familienfreundlich gestalten. Dies zeigt sich exemplarisch bei der Berliner Polizei. Sie empfängt immer häufiger Anträge zur Verkürzung der Arbeitszeit, um Familienangehörige zu pflegen. In der Verwaltung kann sie diese meist ohne große Probleme akzeptieren, da Aufgaben umverteilt werden und Aushilfskräfte eingestellt werden können. Im Vollzugsdienst ist es dagegen schwieriger, und nicht selten muss der betroffene



Langzeitkonten können das Erwerbsleben verlängern – aber auch verkürzen

Im Jahr 2010 verfügten lediglich zwei Prozent der Betriebe in Deutschland über langfristige Arbeitszeitkonten. Während sie in Kleinbetrieben so gut wie gar nicht vorkamen, bot immerhin knapp jeder vierte Großbetrieb Langzeitkonten an. Mit den Konten verfolgen die Betriebe allerdings sehr unterschiedliche Ziele. Viele Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern Langzeitfreistellungen, Familienzeiten oder Weiterbildungen, was zu einem längeren Arbeitsleben beitragen kann. Knapp ein Viertel der Betriebe nutzt die Konten dagegen weiterhin zum früheren Erwerbsaustritt.

Verwendungszweck von Langzeitkonten in Firmen in Prozent, 2010
(Datengrundlage: IAB-Betriebspanel¹⁵⁹)

Mitarbeiter für eine gewisse Zeit gänzlich aus dem Schichtdienst genommen werden. Die Kollegen müssen dann zusätzliche Schichten übernehmen.

Während Teilzeitangebote sehr verbreitet sind, fällt auf, dass die ehemals staatlich bezuschusste Altersteilzeit nur selten durch betriebliche Programme ersetzt worden ist. Eine Ausnahme bildet die Berliner Stadtreinigung. Sie stockt dabei das Gehalt der über 55-jährigen Leistungslöhner, die auf eine halbe Stelle wechseln, auf 80 Prozent des ehemaligen Verdienstes auf und erlaubt es

ihnen weiterhin, das sogenannte Blockmodell zu wählen.* Finanziell ist das Angebot ähnlich attraktiv wie vormals, und trotzdem hat die Akzeptanz unter den Beschäftigten gelitten: Nur noch 20 Prozent der Belegschaft wählen den Ausstieg über die Altersteilzeit. Einen Erklärungsansatz liefert der Personalchef gleich mit: Die Beschäftigten glauben, sich selbst kleinere Gehaltseinbußen nicht leisten zu können, da sie häufig langjährige Zahlungsverpflichtungen für Kinder oder Immobilien haben. Statt auf eine Teilzeitstelle zu wechseln, versuchten sie stattdessen,

* Mit dem Blockmodell arbeitet der Beschäftigte nicht wirklich in Teilzeit, sondern setzt zunächst seine Vollzeittätigkeit bei geringeren Bezügen fort und scheidet dafür früher aus dem Erwerbsleben aus, bezieht aber weiterhin sein Gehalt. Per Saldo entspricht die Arbeitszeit damit dem regulären Teilzeitmodell. Allerdings fördert dieses Modell keinen schrittweisen, sondern einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben.

durch „individuelle Bewältigungsstrategien“ die letzten Jahre vor der Rente zu verbringen. Das bedeutet, sie arbeiten weiter in Vollzeit und gleichen körperliche Probleme durch vermehrte Fehlzeiten aus. Auch anderen Betrieben ist dieses Phänomen nicht unbekannt, etwa dem Landschaftspflegebetrieb in Wismar oder der Deutschen Bahn. Letztere bietet Teilzeit daher künftig in einem speziellen Demografiemodell im vollzeitnahen Bereich an, als 80-Prozent-Stellen, und stockt das Gehalt auf 87,5 Prozent auf.¹⁵⁶

Eine andere Möglichkeit, Belastungen im Alter zurückzufahren, sind Arbeitszeitkonten. Mit ihnen lassen sich in jüngeren Jahren Zeitguthaben ansparen, die im späteren Erwerbsleben in Form von mehr Freizeit genutzt werden können. In der Praxis werden Arbeitszeitkonten immer populärer. So verfügte im Jahr 2011 mehr als jeder dritte Betrieb und jeder zweite Beschäftigte über ein Arbeitszeitkonto. Ein Großteil der Konten eignet sich allerdings nicht für eine Umverteilung der Arbeit im Lebenslauf, da sie relativ kurze Ausgleichszeiträume von wenigen Monaten haben. Separate Langfristkonten führen dagegen gerade einmal zwei Prozent der Betriebe und erreichen damit maximal zehn Prozent der Beschäftigten.¹⁵⁷ Gerade in den Bereichen, in denen sie am dringendsten gebraucht werden, also im Schichtbetrieb und im Niedriglohnssektor, gibt es das Problem, dass es den Beschäftigten kaum möglich ist, genug Geld oder Zeit anzusparen.¹⁵⁸ Eine Strategie, um das Sparen attraktiver zu machen, ist es, die Konten betrieblich zu verzinsen. Dies tut etwa die Berliner Stadtreinigung.

Mehr Leistung durch neue Aufgaben

Neben der Arbeitszeit können Betriebe auch die Arbeitsorganisation oder die Tätigkeit ihrer älteren Angestellten verändern. So dienen etwa altersgemischte Teams nicht

einzig der effizienten Wissensweitergabe, sondern können auch dazu beitragen, Aufgaben altersgerecht zu verteilen. Gerade im handwerklichen Bereich können so jüngere Mitarbeiter besonders anstrengende Tätigkeiten unter Aufsicht der Älteren übernehmen. Dass dies Wirkung zeigt, belegen empirische Studien. So beschäftigen Betriebe mit altersgemischten Teams ihre älteren Angestellten im Schnitt länger als andere.¹⁶⁰

Bei der Zusammenstellung altersgemischter Teams gibt es allerdings besondere Herausforderungen. Die Ressortleiterin des Change Managements der Vivantes Krankenhäuser berichtet, dass es in sehr alten Teams teilweise zu Spannungen kommt. So würden sich ältere Mitarbeiter häufig schwer damit tun, Veränderungsvorschläge oder Rat von einem einzelnen neu hinzugekommenen jüngeren Mitarbeiter anzunehmen. Umgekehrt wertschätzen Berufsanfänger das Erfahrungswissen ihrer älteren Kollegen oftmals zu gering. Wissenschaftler schlagen daher vor, bei der Zusammensetzung von altersgemischten Teams auf eine möglichst ausgeglichene Altersstruktur zu achten.¹⁶¹

Eine neue Tätigkeit für Ältere kann sich auch positiv auf deren Motivation auswirken. Doch für viele Betriebe ist es nicht einfach, Aufgaben im Alter neu zu verteilen. Denn meist muss sich für einen Tätigkeitswechsel ein Partner finden, der bereit ist, die frei werdende Stelle zu übernehmen. Dass das in der Praxis eher selten der Fall ist, berichtet der Personalverantwortliche des brandenburgischen Landtags. Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass sich die Beschäftigten im Laufe ihrer Erwerbskarriere oft stark auf eine Tätigkeit spezialisiert haben. Da ihnen das Spezialwissen für andere Tätigkeiten aber fehlt, bedeutet ein Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz häufig eine berufliche Verschlechterung. So könnten Müllwerker bei der BSR realistisch einzig auf den körperlich weniger belastenden Job des Straßenreinigers wechseln, sind dazu aber aus finanziellen und Prestige Gründen selten bereit.

Um einem erzwungenen Statusverlust im Alter entgegenzuwirken, ist es wichtig, altersbedingte Jobwechsel möglichst frühzeitig zu planen. Nur so lassen sich rechtzeitig die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Viele Firmen, unter ihnen die BSR, die Berliner Polizei und die AOK in Hessen, haben deswegen das Thema persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven zum obligatorischen Bestandteil des jährlichen Mitarbeitergesprächs gemacht.

Weiterbildung braucht Perspektiven

Ähnlich wie es altersgemischte Teams vermögen, kann auch eine vom Betrieb angebotene Weiterbildung die Beschäftigungswahrscheinlichkeit älterer Personen erhöhen.¹⁶² Die von uns befragten Personen bestätigen dies und betonen einheitlich, dass Weiterbildungsprogramme allen Beschäftigten zur Verfügung stehen, nicht nur den jüngeren. Einige merken aber auch an, dass Weiterbildung nur dann stattfindet, wenn es sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen konkrete Entwicklungsmöglichkeiten gebe.

Doch welche konkreten Entwicklungsmöglichkeiten stehen etwa Gering- und Mittelqualifizierten zur Verfügung? Mit dieser Frage setzt sich das Change Management von Vivantes seit geraumer Zeit auseinander. Der Krankenhausbetreiber bietet seinen Pflegern unterschiedliche Fort- und Weiterqualifizierungen an und spielt sogar mit dem Gedanken, die Fachweiterbildung zur Intensivfachpflegekraft zu akademisieren. Doch Weiterbildung – zumal im fortgeschrittenen Alter – stößt gerade bei an- oder ungelernen Arbeitskräften an Grenzen. Veränderung im Allgemeinen und schulische Programme im Speziellen erscheinen Menschen, die in ihrem bisherigen Leben kaum Erfahrungen mit

Mehr Gesundheitsförderung in größeren Unternehmen

Rund 36 Prozent der Unternehmen im produzierenden Gewerbe mit 50 bis 499 Beschäftigten besaßen im Jahr 2008 ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Besonders häufig war Letzteres in größeren Unternehmen anzutreffen – ein Trend, der sich bei allen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung zeigt.

Anteil der Betriebe im produzierenden Gewerbe* mit 50 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die ein Gesundheitsmanagement durchführen, 2008 (Datengrundlage: Bechmann et. al, 2011⁶³)

- Wird durchgeführt
- Wird nicht durchgeführt

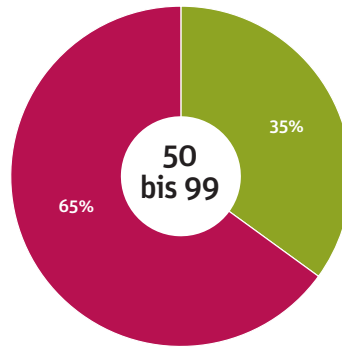
* Zum produzierenden Gewerbe zählen die Wirtschaftszweige Nahrungs- und Genussmittel, Verbrauchsgüter, Produktionsgüter sowie Investitions- und Gebrauchsgüter (Wirtschaftszweige 2008: 10 – 33).

formaler Bildung gesammelt haben, eher als Bedrohung denn als Chance. So sagen in Mitarbeitergesprächen bei der BSR regelmäßig 90 Prozent der befragten Leistungslöhner, dass sie mit ihrer Lage zufrieden seien und es keinen Grund gebe, neue Ziele zu definieren. Umso wichtiger ist es, informelle Lernmethoden schon frühzeitig im Regelbetrieb zu verankern und dadurch eine „Weiterbildungskultur“ im Betrieb zu schaffen.

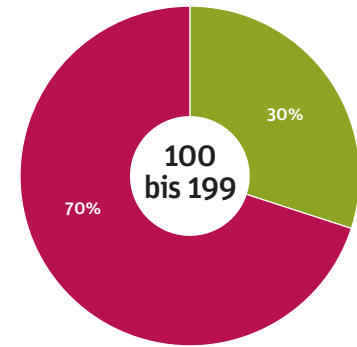
Gesundheitsprävention – Verhältnisse und Verhalten ändern

Mit lebenslangem Lernen können Menschen frühzeitig ihre Beschäftigungsfähigkeit im Alter sichern. Ähnliches gilt für Gesundheitsprävention. Denn Gesundheitsprogramme, die erst im Alter ansetzen und vorhandene Beeinträchtigungen kurieren wollen, kommen häufig zu spät. Viel wichtiger ist es, Arbeitsprozesse so schonend zu gestalten, dass sie von den Beschäftigten möglichst lange

50 bis 99 Mitarbeiter



100 bis 199 Mitarbeiter



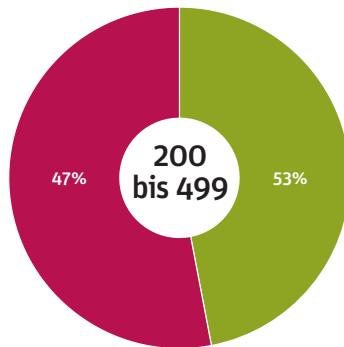
ausgeübt werden können und darüber hinaus darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiter auch eigenverantwortlich sorgsam mit ihrer Gesundheit umgehen. Um dies tun zu können, müssen die Unternehmen zunächst die konkreten gesundheitlichen Herausforderungen in ihrem Tätigkeitsfeld kennen. Dies kann etwa anhand von Befragungen von Führungskräften oder Belegschaften sichergestellt werden. So erprobt Heraeus seit etwa zwei Jahren einen Zehn-Punkte-Screening-Fragebogen, der die psychische Gesundheit der Mitarbeiter messen soll. Doch auch Abläufe, die physische Leiden verursachen, lassen sich durch Befragungen der Angestellten ans Tageslicht bringen, etwa bei der BMW AG.

Wie aber können die Unternehmen gegensteuern? Ein klassisches Handlungsfeld ist die Ergonomie, deren Ziel es ist, Arbeitsplätze möglichst benutzerfreundlich zu gestalten. Um den Rücken zu entlasten, wird es so im

Landtag Brandenburg zukünftig nur noch höhenverstellbare Tische geben, an denen auch im Stehen gearbeitet werden kann. Und die Berliner Stadtreinigung setzt bei der Müllabfuhr seit geraumer Zeit auf sogenannte Niederflurfahrzeuge, die den extrem belastenden Sprung aus dem Führerhäuschen vermeiden. Der Ausstieg erfolgt mit dieser Technik fast auf Höhe der Bordsteinkante.

Schwieriger als die Verhältnisse anzupassen, scheint es, das Verhalten der Beschäftigten zu verändern. Erklärungen über gesundheitsfreundliche Techniken und Arbeitsweisen zeigen häufig nur kurzfristigen Erfolg. Um nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist es nach Einschätzung des Leiters des Gesundheitsmanagements der Deutschen Bahn unerlässlich, den Teilnehmern an Gesundheitsprogrammen zu verdeutlichen, dass sie auf ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit selbst Einfluss nehmen können. Dazu existiert seit Ende 2012 ein Pilotprojekt namens „CLARA – Clever und Aktiv in Richtung Alter“, das der

200 bis 499 Mitarbeiter



Konzern in Zusammenarbeit mit dem Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg entwickelt hat. Fünf sogenannte „Gesundheitsschichten“¹⁶⁴ sind Kern des freiwilligen und während der Arbeitszeit stattfindenden Programms. Sie beginnen mit einer Eingangsuntersuchung und Testung in den Bereichen Sportmotorik und Kognition und vermitteln im Rahmen der anschließenden Trainings Kenntnisse zur Verbesserung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit. Mit Hilfe eines persönlichen Trainingsplans können die Teilnehmer das Gelernte auch in der Freizeit umsetzen, bevor ihnen eine Abschlussuntersuchung und Testung nach vier Monaten ihre Fortschritte verdeutlicht.

Auch die Personalabteilung der BSR hat sich die Frage gestellt, wie Mitarbeiter am effektivsten für Gesundheitsprävention zu gewinnen sind. Die Antwort sind sogenannte Gesundheitslotsen. Dies sind freiwillig geschulte Angestellte, die ihren Kollegen

während der Arbeit Hilfestellung geben können und für Fragen zu verschiedenen Gesundheitsthemen zur Verfügung stehen. Sie wirken so als Multiplikatoren innerhalb des Betriebs. Die Erfahrung mit dem Programm zeigt, dass sich Beschäftigte eher von „normalen“ Kollegen anleiten lassen als etwa auf externen Schulungen.

Eine etwas andere Herangehensweise verfolgt Vivantes mit dem Programm „Gesund führen“. Zwar ist der Grundgedanke auch hier, die Gesundheitsförderung in den Regelbetrieb einfließen zu lassen. Doch geschieht dies im Gegensatz zur BSR über Führungskräfte in den jeweiligen Abteilungen. Sie sollen eine fürsorglichere Rolle einnehmen als zuvor, sich dafür interessieren, wie es den Mitarbeitern geht und Wertschätzung vermitteln. Das Unternehmen erhofft sich damit, eine gesündere Arbeitskultur zu schaffen und das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten zu erhöhen.

Praktische Umsetzung durch lebensphasenorientierte Personalpolitik und Demografie-Tarifverträge

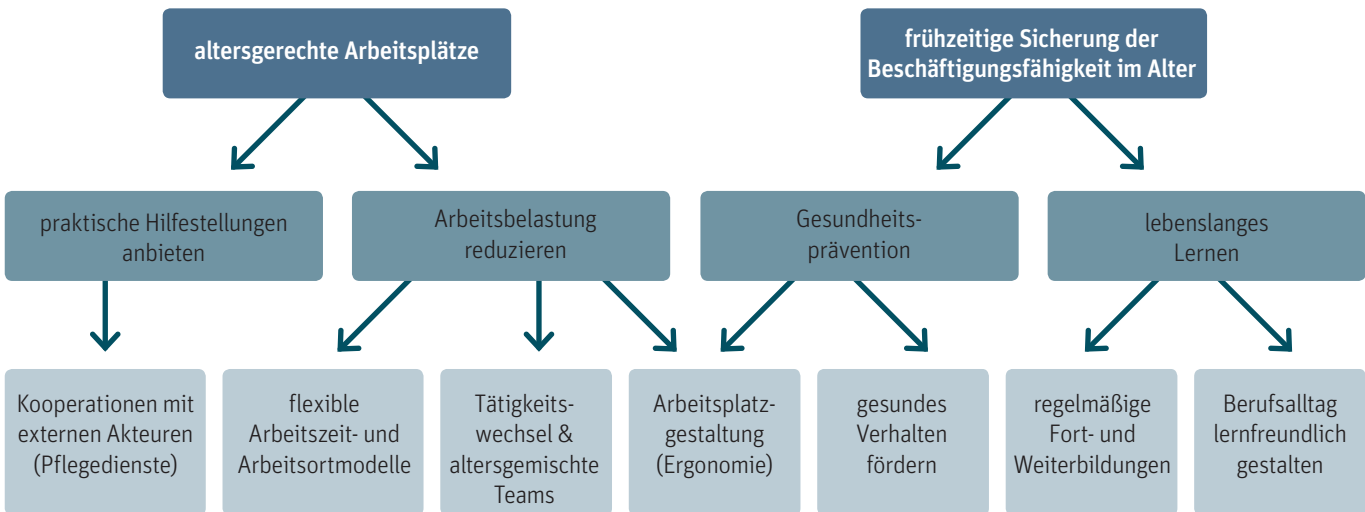
Viele der von uns befragten Betriebe unterstrichen die Bedeutung umfassender Konzepte zur praktischen Umsetzung der Einzelmaßnahmen. Die Berliner Stadtreinigung plant daher, in Zukunft schon bei der Einstellung einen lebensalterabhängigen Tätigkeitsverlauf zu definieren – damit etwa ein Müllwerker seinen körperlich anstrengenden Job nicht bis zur Rente ausüben muss. Und die Heraeus Holding führt im Geschäftsbereich Heraeus Quarzglas derzeit ein

Demografie-Pilotprojekt durch, das sich mit allen in diesem Kapitel erwähnten Bereichen der Demografiefestigkeit beschäftigt – von der vorausschauenden Personalplanung über die Sicherung von Know-how bis hin zur Reduktion von Arbeitsbelastungen. Mit den Ergebnissen des Projekts will Heraeus einen Demografie-Werkzeugkasten entwickeln, der ein modernes und umfassendes Demografie-Management ermöglicht.

Inwiefern eine solche „Toolbox“ genutzt wird, hängt dann auch davon ab, ob es gelingt, Führungskräfte im Unternehmen dazu zu motivieren, sich ihrer zu bedienen. Heraeus überlegt daher, das Instrument in Demografie-Schulungen für Führungskräfte mit einzubauen. Dabei kommt der Firma zu Gute, dass sie als Chemie-Unternehmen unter den sogenannten Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ fällt. Der Vertrag ist das erste explizit auf Demografie ausgerichtete Tarifabkommen, das bundesweite Gültigkeit besitzt. Er verpflichtet die Unternehmen seit 2008 dazu, Altersstrukturanalysen durchzuführen und auf Basis der Ergebnisse personalpolitische Maßnahmen in verschiedenen Bereichen zu ergreifen. Zu den explizit erwähnten Bereichen zählen unter anderem die altersgerechte Arbeitsgestaltung, die Gesundheitsförderung, die kontinuierliche berufliche Qualifizierung und der Wissenstransfer. Zudem verpflichtet der Tarifvertrag die Arbeitgeber dazu, monatlich knapp über 500 Euro pro Arbeitnehmer in einen Demografiefonds einzuzahlen. Diese sogenannten Demografiebeiträge können dann zur Finanzierung von Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrenten, Berufsunfähigkeitsversicherungen, tariflicher Altersvorsorge oder lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung eingesetzt werden.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Der Begriff stammt ursprünglich von Thyssen-Krupp.

Wie Firmen die Erwerbstätigkeit Älterer fördern können



Demografie-Tarifverträge setzen dort Anreize zur demografiefesten Personalplanung, wo dies bislang noch nicht geschieht. Doch auch in Betrieben, in denen Demografiepolitik bereits umgesetzt wird, sind sie sinnvoll. Denn mit ihrem Fokus auf das gesamte Erwerbsleben schaffen sie praktische Spielräume, um etwa Arbeitszeiten stärker an die aktuelle persönliche Situation und Lebensphase anzupassen. Ein gutes Beispiel hierfür ist der am 1. April 2013 in Kraft getretene Demografie-Tarifvertrag zwischen der Deutschen Bahn AG, der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft und dem Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e.V.. Er schafft unter anderem die Möglichkeit für Schichtarbeiter, im Alter bei teilweise Lohnausgleich auf eine 4-Tage-Woche zu wechseln. Darüber

hinaus setzt er für jüngere Mitarbeiter Anreize, langfristige Arbeitskonten zu nutzen und bietet ihnen im Gegenzug eine hohe Beschäftigungssicherheit.¹⁶⁵

Weitere Ideen vonnöten

All diese kreativen Ideen und Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Recherche kennengelernt haben, sind Gründe dafür, dass sich die Erwerbstätigkeit Älterer schon deutlich erhöht hat. Wir haben aber auch gesehen, dass die Umsetzung der Konzepte immer noch stark von der Größe des Betriebs und der Art der Tätigkeit abhängt. Daher sind weitere Ideen notwendig, die die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen noch breiter fördern. Sie müssen in den Unternehmen entstehen, wo sie gleich dem Praxistest unterworfen werden.

Ältere Mitarbeiter sind ein wertvolles Potenzial für viele Firmen. Damit die Betriebe davon auch wirklich profitieren können, müssen sie sich jedoch auf die spezifischen Herausforderungen einstellen, die ein langes Erwerbsleben mit sich bringt. So haben ältere Personen durch pflegebedürftige Angehörige häufig Probleme, Familien- und Berufsleben zu kombinieren. Der Arbeitgeber kann dies erleichtern, indem er praktische Hilfen zur Verfügung stellt, etwa durch Kooperationen mit externen Dienstleistern oder zivilgesellschaftlichen Akteuren. Um den Arbeitsplatz altersgerecht zu gestalten, kann der Arbeitgeber darüber hinaus Teilzeitarbeit ermöglichen und Tätigkeitswechsel unterstützen, etwa über altersgemischte Teams. Grundsätzlich sollte die Unterstützung eines langen Erwerbslebens allerdings nicht erst im Alter ansetzen, sondern durch Weiterbildungsangebote und Gesundheitsprogramme schon frühzeitig beginnen.

(Eigene Darstellung)

5

ENGAGIERT UND AKTIV ALTERN

Alle Mitarbeiter der Stadt Köln erhalten beim Abschied aus dem Berufsleben einen Brief des Oberbürgermeisters. Darin bedankt sich dieser allerdings nicht für ihre langjährige Tätigkeit und wünscht einen geruhsamen Lebensabend, sondern weist die Neu-Rentner auf die Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements hin und lädt sie gleich zu einer Info-Veranstaltung ins Rathaus ein.

Die Stadt Köln ist nur ein Beispiel für einen Arbeitgeber, der seine Beschäftigten auf die Zeit nach dem Renteneintritt vorbereitet, indem er sie an ehrenamtliche Tätigkeiten heranführt. Wenn diese Bemühungen Erfolg haben, profitieren davon sowohl die Gesellschaft als auch der Einzelne. Denn es ist bekannt, dass die Zufriedenheit älterer Menschen wächst, wenn sie sich mehr für andere, für die Gemeinschaft engagieren. Was aber passiert mit dem Engagement, wenn das Erwerbsleben immer länger dauert? Im folgenden Abschnitt gehen wir der Frage nach, ob eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen mit dem gesellschaftlichen Bedarf an freiwilligem Engagement kollidiert.

Über ehrenamtliches, bürgerschaftliches oder freiwilliges Engagement wird heute aus verschiedenen Gründen diskutiert. Auf der einen Seite werden aufgrund der demografischen Veränderungen Staat und Kommunen viele der anstehenden Probleme nicht allein lösen können. Hierzu gehört etwa der wachsende Bedarf an Betreuung für ältere Menschen, Unterstützung bei der Ausbildung Jugendlicher mit schwierigerem sozialem Hintergrund oder

der Einsatz für das kulturelle Leben und die Nahversorgung in demografisch schrumpfenden Kommunen. Viele Bundes- und Landespolitiker sowie Wohlfahrtsverbände und Stiftungen haben dies bereits zum Anlass genommen, für mehr freiwilliges Engagement zu werben. Sie haben eine Enquête-Kommission des Bundestages aus der Taufe gehoben, Landes- und Bundesnetzwerke des Engagements gegründet und zahlreiche politische Gremien und Gesprächskreise entstehen lassen.

Auf der anderen Seite stellt sich gerade in einer alternden Gesellschaft die Frage, wie Lebenssinn, Lebensfreude und soziale Bindungen auch dann erhalten werden können, wenn einst zentrale Inhalte wie die berufliche Karriere oder das Erziehen von Kindern ihre Bedeutung verlieren. Auch hier kann freiwilliges Engagement eine wichtige Aufgabe erfüllen. Dies gilt insbesondere für Personen, die keine Nachkommen oder Partner haben. Während Menschen, die heute 75 Jahre und älter sind, lediglich zu elf Prozent ohne Kinder geblieben sind, liegt dieser Anteil bei den heute 40- bis 54-Jährigen, also den Ruheständlern der Zukunft, bereits bei fast 20 Prozent.¹⁶⁶ Zudem nimmt der Anteil verheirateter oder in fester Partnerschaft lebender Menschen in den jüngeren Generationen deutlich ab. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Menschen in einer Partnerschaft im Alter gegenseitig unterstützen, wird damit notgedrungen geringer.

Die wachsende Aufmerksamkeit für das Thema freiwilliges Engagement rührt somit keineswegs nur aus der steigenden Nachfrage seitens des Staates, verschiedener Organisationen und der Kommunen nach kostenlosen Leistungen. Sie beruht auch auf einem „Angeboteffekt“: Mit den in den 1950er und 1960er Jahren geborenen „Babyboomern“ wird eine große Gruppe von Menschen älter, die in der Regel sehr gut ausgebildet und finanziell abgesichert sind. Mehr und mehr von ihnen suchen eine sinnstiftende Tätigkeit am Ende der Berufs- und Familienphase, sie wollen aktiv an einer lebenswerten Kommune oder einer gerechten Gesellschaft mitwirken und dabei das Miteinander mit Gleichgesinnten erleben. Und mindestens ebenso wichtig: Die Älteren sind die einzige Bevölkerungsgruppe in Deutschland, die zahlenmäßig noch wachsen wird.

Vergleichsweise starke Zivilgesellschaft in Deutschland

Im europäischen Vergleich engagieren sich die Menschen in Deutschland relativ viel. Der bundesweite Freiwilligensurvey zeigt, dass ein gutes Drittel aller Bürger (2009: 36 Prozent) nach eigenen Angaben „ehrenamtliche Tätigkeiten ausübt oder in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen engagiert ist“. Damit liegt die Engagementquote auf ähnlichem Niveau wie in Dänemark, Finnland oder Luxemburg. Die europäischen Vorbilder für bürgerschaftliches Engagement sind jedoch Österreich, die Niederlande, Schweden oder Großbritannien.

Dort gehen mehr als 40 Prozent der Bürger einer freiwilligen, unentgeltlichen Tätigkeit nach und erbringen Leistungen, die etwa drei bis fünf Prozent des Bruttoinlandsprodukts entsprechen. In Deutschland liegt dieser Wert nach Schätzungen bei etwa ein bis zwei Prozent.¹⁶⁸

Schwach ausgeprägt ist das Bürgerengagement in den Ländern Südeuropas, in denen traditionell die gegenseitige Hilfe in der Verwandtschaft eine große Rolle spielt. Auch osteuropäische Länder, wo die Bürger lange Zeit unter autoritären Regimes gelebt haben, die privat organisierte, freiwillige Tätigkeiten stark eingeschränkten, weisen sehr geringe Engagementquoten auf. In Bulgarien, Rumänien, Griechenland oder Spanien beteiligen sich weniger als 20 Prozent der Bürger an ehrenamtlichen Aktivitäten.¹⁶⁹ Das Vermächtnis des Sozialismus zeigt sich zudem bis heute auch innerhalb Deutschlands. So liegen die Engagementquoten in Ostdeutschland deutlich niedriger als im Westen der Republik.

Freiwilliges Engagement verändert sich im Lebenslauf

Der Einsatz, den Menschen für freiwillige Tätigkeiten zum Allgemeinwohl zeigen, verändert sich im Verlauf des Lebens. Die höchsten Engagementquoten in Westdeutschland weisen mit etwa 45 Prozent Menschen zwischen 40 und 54 Jahren auf. Mit zunehmendem Alter sinkt der Anteil dann allmählich. Dabei dürfte die Tatsache eine Rolle spielen, dass in dieser Phase die eigenen Kinder, an deren Bildungsstätten viele Eltern freiwillig engagiert sind, langsam das Haus verlassen. Im höheren Lebensalter reduzieren dann auch gesundheitliche Einschränkungen oder die Notwendigkeit der Pflege des Partners das Engagement. Trotzdem engagieren sich unter den 70- bis 85-jährigen Männern in Westdeutschland noch 34 Prozent. Generell sind Männer in allen Altersgruppen engagierter als Frauen. Besonders niedrig ist die Engagementquote bei 70- bis 85-jährigen Frauen in Ostdeutschland – sie liegt bei lediglich 17 Prozent.¹⁷⁰

Alte und neue Formen von freiwilligem Engagement

Unter freiwilligem Engagement sind all jene Aktivitäten zu verstehen, die freiwillig, öffentlich, gemeinschaftlich, weitgehend unentgeltlich und im Interesse des Gemeinwohls getan werden.¹⁶⁷ Das schließt klassische Ehrenämter mit ein, ist aber nicht auf sie beschränkt. Eine bloße Mitgliedschaft in Vereinen, die auf Unterhaltung oder Geselligkeit ausgerichtet sind, fällt jedoch nicht darunter – ebenso wenig wie die Hilfe für Verwandte oder Freunde.

Freiwillig engagiert haben sich Bürger schon immer – oft wurden sie jedoch dabei vom Staat eingeengt und mitunter argwöhnisch beäugt. Dies galt in ganz Deutschland für die Zeit vor 1945, und im Osten bis 1989. Aufgrund der undemokratischen Zustände fanden die Menschen damals häufig nur in Vereinen einen Rückzugsort aus dem ansonsten politisch überwachten öffentlichen Leben.

Im vereinigten Deutschland bekam die Diskussion um das freiwillige Engagement Ende der 1990er Jahre einen Schub, als trotz hohen Wohlstandes Tendenzen des sozialen Zerfalls durch Langzeitarbeitslosigkeit, Politikverdrossenheit und klamme öffentliche Kassen sichtbar wurden. Im Jahr 2002 entstand aus einem Beirat zum „Internationalen Jahr der Freiwilligen“ ein „Bundesnetzwerk Engagement“, das freiwilliges Engagement in allen Gesellschaftsbereichen fördern wollte. Zu diesem Bundesnetzwerk gehören mittlerweile zahlreichen Gremien, Institute, und Verbände, die häufig ihrerseits Netzwerke sind. Manche unter ihnen sind altherwürdig – wie der 1853 gegründete Deutsche Feuerwehrverband. Weitere bestehen seit vielen Jahrzehnten – wie die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, gegründet 1924, oder das Netzwerk der Selbsthilfekontaktstellen (1984). Andere existieren kaum länger als zehn Jahre, wie etwa der Bundesverband der Fördervereine (1999). Die Ausrichtungen der Organisationen zeigen, dass sich das Engagement über die Zeit verändert: Waren es ursprünglich feste, fast unternehmensgleiche Strukturen, die einem bestimmten Zweck dienten, wie bei der Feuerwehr, so zeigen die jüngeren Gründungen, dass sich die Menschen zunehmend zweckungebunden und individueller engagieren wollen.

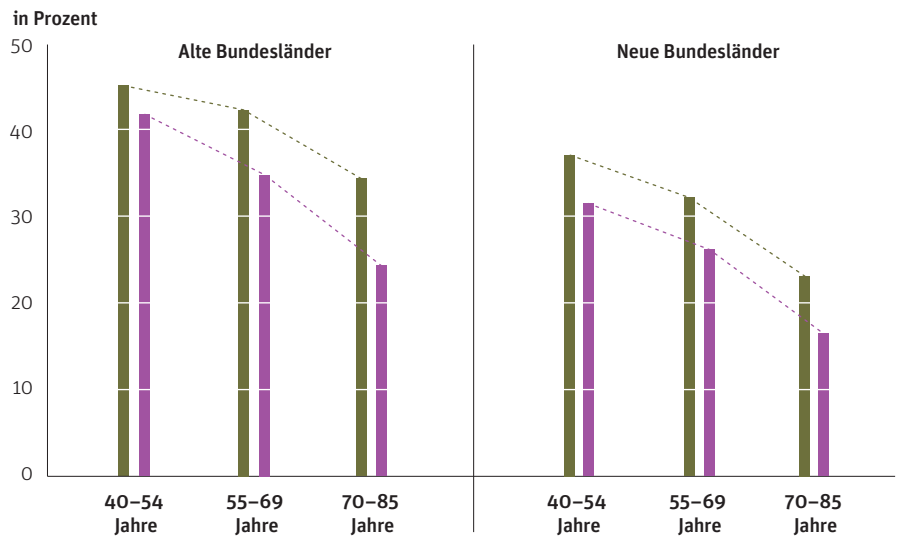
Der soziale Wandel hat die Gesellschaft in den vergangenen Jahrzehnten heterogener gemacht. Längst gibt nicht mehr nur „Arbeiter“ und „Bürgertum“, sondern zahlreiche Milieus, die sich auch bei ähnlicher sozialer oder materieller Lage in ihren Werten und Einstellungen unterscheiden. So finden sich auch in der gesellschaftlichen Mittel- und Oberschicht inzwischen Gruppen, die sich von althergebrachten Werten des Bürgertums zum Teil deutlich entfernt haben und neue Formen des Engagements kreieren. Immer mehr Menschen wollen zudem selbst entscheiden, auf welche Weise, zu welchem Thema und wie lange sie sich engagieren. Sie schauen sich auf Freiwilligenbörsen um, treten Initiativen bei oder gründen sie selbst. Nur wer die veränderten Bedürfnisse der Engagierten registriert und ernst nimmt, kann deshalb als Organisation mit anhaltendem Interesse rechnen. Das klassische Vereinswesen dürfte dabei weiter an Bedeutung verlieren.

Das Engagement nimmt im höheren Alter ab

Menschen im mittleren Erwerbsalter zwischen 40 und 54 Jahren sind am häufigsten ehrenamtlich tätig, im höheren Lebensalter nehmen die Engagementquoten dagegen ab. Männer und Frauen, aber auch Ost- und Westdeutsche unterscheiden sich deutlich in ihrem Engagement. Während westdeutsche Männer die höchsten Engagementquoten aufweisen, sind jene von ostdeutschen Frauen am niedrigsten.

Prozentuale Anteile freiwillig Engagierter an allen Personen im Alter von 40 bis 85 Jahren, 2009 (Datengrundlage: Freiwilligensurvey¹⁷²)

■ Männer
■ Frauen



Bei den Unterschieden zwischen Männern und Frauen ist allerdings zu beachten, dass Frauen weiterhin die Hauptlast in der Familienarbeit tragen, und dort Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, die in Befragungen wie dem Freiwilligen-survey nicht berücksichtigt werden. Zudem bezeichnen sich unter den Nicht-Engagierten mehr Frauen als Männer als „gemeinschaftlich aktiv“. Der Unterschied zum freiwilligen Engagement besteht darin, dass die Personen zwar bei Gemeinschaftsaktivitäten mitmachen, aber keine explizite Aufgabe übernehmen.¹⁷¹

Im Gegensatz zur Häufigkeit des Engagements bleibt die dafür aufgewendete Zeit bei Männern in allen Altersgruppen etwa gleich. Jenseits des 40. Lebensjahres investiert etwa ein Drittel der Engagierten bis zu zwei Stunden wöchentlich, ein weiteres Drittel drei bis fünf Stunden und das letzte Drittel mehr als fünf Stunden pro Woche in die freiwillige Tätigkeit. Allerdings steigt innerhalb der aktivsten Gruppe mit dem Alter der Anteil jener Männer an, bei denen die freiwillige Tätigkeit mit über 15 Wochenstunden praktisch zu

einem neuen Lebensinhalt wird. Etwa elf Prozent der 70- bis 85-jährigen Engagierten sind pro Woche zwei volle Arbeitstage und mehr freiwillig tätig – bei den 40- bis 54-Jährigen trifft dies lediglich auf sechs Prozent zu.¹⁷³

Anders als bei den Männern steigt der zeitliche Einsatz bei Frauen im höheren Alter deutlich an. Höchstwahrscheinlich hängt dies damit zusammen, dass besonders in der jüngeren Altersgruppe der 40- bis 54-Jährigen ein Teil der Frauen noch Kinder im Haushalt zu versorgen hat und ihnen deshalb weniger Zeit für Engagement bleibt. In dieser Altersgruppe ist die Hälfte der engagierten Frauen lediglich bis zu zwei Stunden pro Woche freiwillig tätig. In der Altersgruppe der 70- bis 85-Jährigen hingegen unterscheidet sich die Verteilung des Zeitaufwandes nicht mehr von jener der gleichaltrigen Männer.¹⁷⁴

Warum sich Menschen engagieren

Die Kirchen als „Erfinder“ von freiwilligem Engagement zum Gemeinwohl, aber auch Vereine oder Organisationen der Arbeiterbewegung verlangten einst häufig eine selbstlose Ausübung des Ehrenamtes für

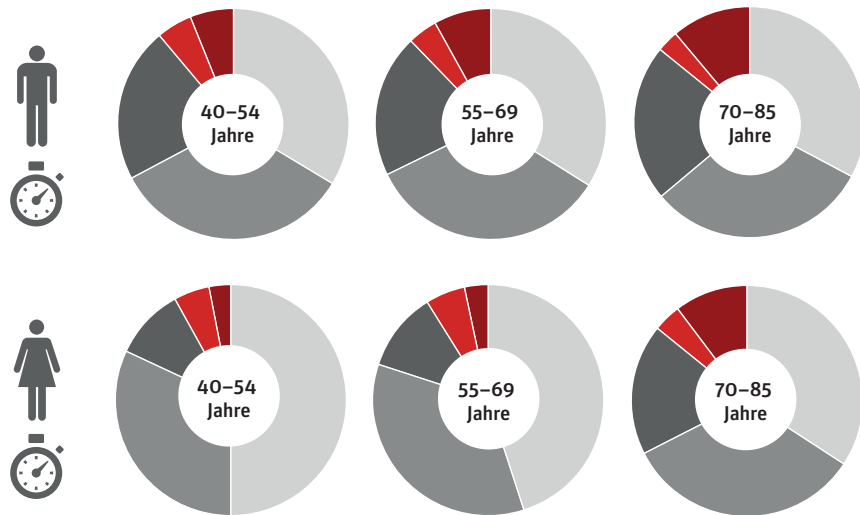
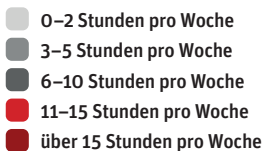
eine „größere Sache“. Heute haben sich die Einstellungen zum freiwilligen Engagement grundlegend gewandelt: Menschen erwarten von ihrer freiwilligen Tätigkeit zwar immer noch, dass sie etwas für das Gemeinwohl tun. Sie wollen aber auch, dass ihnen die Tätigkeit Spaß macht. Ebenso wichtig ist ihnen, dass sie bei ihrer freiwilligen Tätigkeit mit „sympathischen Menschen“ zusammenkommen.¹⁷⁶ Angebote für freiwilliges Engagement müssen auf diese Bedürfnisse eingehen.

Das Fußballtraining für Kinder oder Jugendliche ist eine klassische Form männlichen Engagements. Denn Männer engagieren sich in allen Altersgruppen am häufigsten im Bereich Sport und Bewegung. Nur in der jüngsten betrachteten Altersgruppe (40 bis 54 Jahre) sind Männer auch häufig in Schulen und Kindergärten sowie im Rettungsdienst und bei der freiwilligen Feuerwehr zu finden. Frauen zwischen 40 und 54 Jahren sind dagegen überwiegend in Schulen und Kindergärten engagiert. Im höheren Alter steigt bei ihnen die Bedeutung des sozialen Bereichs sowie von Kirchen und anderen Religionsgemeinschaften. In Letzteren sind über 70-jährige Frauen am häufigsten engagiert.¹⁷⁷

Ältere verbringen mehr Zeit im Engagement

Männer wenden in allen Altersgruppen etwa gleich viel Zeit für ehrenamtliches Engagement auf, lediglich der Anteil sehr stark Engagierter steigt bei den über 70-Jährigen an. Bei den Frauen nimmt der zeitliche Umfang der freiwilligen Tätigkeit hingegen mit dem Alter zu. Die Ursache hierfür dürfte sein, dass jüngere Frauen noch stärker in die Betreuung der eigenen Familie eingebunden sind. Nach der Familienphase eröffnen sich dagegen Freiräume für ein zeitlich umfangreicheres Engagement.

Zeitverwendung für freiwilliges Engagement nach Altersgruppe und Geschlecht, 2009
(Datengrundlage: Freiwilligensurvey¹⁷⁵)



Wird im Freiwilligensurvey nach den Motiven für freiwilliges Engagement gefragt, steht der Wunsch, „durch das Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten“ an erster Stelle. Zwei Drittel der Personen ab 40 Jahren stimmen diesem Motiv voll und ganz zu. Eine beinahe ähnlich starke Zustimmung findet das Motiv „mit anderen zusammenzukommen“. Weniger betont wird dagegen die Aussage „durch Engagement Ansehen und Einfluss gewinnen“ – wenn gleich hier immerhin die Hälfte der Befragten zumindest teilweise zustimmt.¹⁷⁸ Es ist jedoch möglich, dass es hierbei eine höhere „Dunkelziffer“ gibt. Denn nicht jeder dürfte einräumen, dass er durch Engagement auch Ansehen gewinnen möchte, selbst wenn dies der Fall ist.

Weitgehend unbedeutend bei den über 40-Jährigen ist es, „durch Engagement beruflich voranzukommen“. Nur etwa jeder Zwanzigste stimmt diesem Motiv voll zu – verständlich, denn Menschen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens sind in der Regel in

ihren Berufen etabliert. Interessanterweise streben dennoch relativ viele Menschen durch ihr Engagement den Erwerb von Qualifikationen an. Selbst bei den über 70-Jährigen stimmen noch etwa 40 Prozent diesem Motiv voll oder teilweise zu.¹⁷⁹ Offensichtlich begreifen auch ältere Menschen ihre Biografien nicht einfach als abgeschlossen, sondern erkennen, dass sie auch im fortgeschrittenen Alter noch etwas dazu lernen können.

Hier zeigt sich, welche enorme Ressource im Engagementwillen von älteren Erwerbstätigen und Rentnern schlummert. Sie engagieren sich im Alter häufiger in Bereichen, die für die Daseinsvorsorge besonders wichtig sind und haben Interesse daran, sich in ihrem Engagementfeld weiter zu qualifizieren.

Engagieren sich die Älteren weniger, wenn sie länger arbeiten?

Doch wie wird sich der demografische Wandel auf das freiwillige Engagement auswirken? Können wir das gegenwärtige Niveau von Engagement halten oder gar

weitere Ressourcen erschließen? Oder ist es ein Widerspruch, mehr freiwilliges Engagement zu erwarten, wenn sich gleichzeitig die Lebensarbeitszeit verlängert?

Menschen zwischen 40 und 54 Jahren engagieren sich am häufigsten. Das zeigt, dass Erwerbstätigkeit und ehrenamtliches Engagement offenbar keine Gegensätze sind. Darüber hinaus sind erwerbstätige Menschen in allen Altersgruppen häufiger freiwillig engagiert als nicht erwerbstätige. Der Freiwilligensurvey zeigt, dass im Jahr 2009 etwa 40 Prozent aller Erwerbstätigen, aber lediglich 26 Prozent der Arbeitslosen, 36 Prozent der Hausfrauen und 30 Prozent der Rentner und Pensionäre einen freiwilligen Dienst für die Gemeinschaft leisteten. Die hohe soziale Integration und Lebensmotivation der Erwerbstätigen wird als Hauptgrund für diesen Zusammenhang gesehen.¹⁸⁰ Über viel Freizeit zu verfügen, ist also keineswegs eine Voraussetzung für die Ausübung einer unentgeltlichen Tätigkeit.

Eine eigene Auswertung der Daten des Deutschen Alterssurveys bestätigt diesen Befund. In der Altersgruppe unmittelbar vor Renteneintritt, bei den 55- bis 64-Jährigen, üben danach 20 Prozent der Erwerbstätigen, aber lediglich 16 Prozent der Nicht-Erwerbstätigen ein Ehrenamt aus. Bei den 40- bis 54-Jährigen ist die Differenz noch größer: 22 Prozent der Erwerbstätigen, aber nur 16 Prozent der Nicht-Erwerbstätigen sind hier ehrenamtlich engagiert.¹⁸² Die im Vergleich zum Freiwilligensurvey niedrigeren Engagementquoten ergeben sich aus einer anderen Fragestellung. Während im Freiwilligensurvey jegliches Engagement in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen ermittelt wird, fragt der Alterssurvey konkreter danach, ob die Befragten in einer Gruppe oder Organisation eine Funktion oder ein Ehrenamt ausüben.¹⁸³ Insgesamt 18,2 Prozent der im Alterssurvey Befragten ab 40 Jahren gaben 2008 an, in dieser Form ehrenamtlich engagiert zu sein.¹⁸⁴

Aus der Tatsache, dass Erwerbstätige häufiger engagiert sind als Nicht-Erwerbstätige, lässt sich jedoch nicht die Schlussfolgerung ziehen, dass sich eine längere Erwerbstätigkeit positiv auf das Engagement auswirkt. Denn ein Teil der Unterschiede in Sachen Engagement zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass Erstere generell zielstrebig, aktiver und optimistischer sind als Nicht-Erwerbstätige und sich deshalb eher für das Engagement begeistern lassen. Nicht-Erwerbstätige und Rentner lassen sich deshalb nicht vergleichen, obwohl beide Gruppen keiner bezahlten Arbeit nachgehen. Das wird schon daran sichtbar, dass Ruheständler deutlich häufiger engagiert sind. Um nun herauszufinden, welchen Effekt ein späteres Renteneintrittsalter auf das Engagement hat, müsste man wissen, wie viele Menschen ihr Engagement mit Ende des Erwerbslebens einstellen und wie viele vorher nicht Engagierte nach dem Renteneintritt eine freiwillige Tätigkeit aufnehmen.

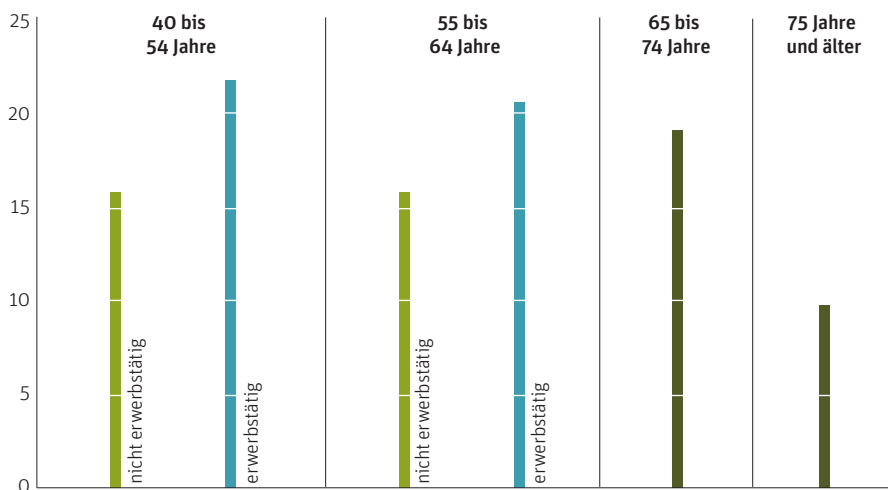
Rentner engagieren sich immer häufiger

Es ist bekannt, dass viele Menschen ihr Engagement aus dem Erwerbsleben mit in den Ruhestand nehmen – wie lange sie vorher erwerbstätig waren, spielt dabei eine untergeordnete Rolle.¹⁸⁵ Empirische Studien zum Thema bestätigen, dass der Renteneintritt kaum einen Einfluss darauf hat, ob Menschen ihr Engagement weiterführen oder nicht.¹⁸⁶ Etwas anders sieht es bei der Neuaufnahme von Engagement aus. Die wenigen wissenschaftlichen Studien, die sich dem Thema bislang gewidmet haben, lassen vermuten, dass der Renteneintritt einen positiven Einfluss auf das Engagement ausübt, wenn auch nur einen geringen.¹⁸⁷ Dieser Einfluss könnte sich in Zukunft verstärken, denn immer mehr Menschen beginnen auch nach Renteneintritt noch eine neue freiwillige Tätigkeit. Im Jahr 2009 übten 23 Prozent aller Engagierten ab 66 Jahren ihr Ehrenamt seit maximal sechs Jahren aus. Sie hatten es mit großer Wahrscheinlichkeit erst nach Renteneintritt aufgenommen.¹⁸⁸

Erwerbstätige sind häufiger engagiert

In den Altersgruppen zwischen 40 und 64 Jahren sind Erwerbstätige deutlich häufiger ehrenamtlich engagiert als Nicht-Erwerbstätige. Auch die Engagementquote der 65- bis 74-Jährigen ist höher als jene der nicht erwerbstätigen jüngeren Menschen. Dies liegt aber weniger daran, dass Nicht-Erwerbstätige mit Erreichen des Rentenalters eine freiwillige Tätigkeit aufnehmen, sondern eher daran, dass Erwerbstätige ihr Engagement „mit in die Rente nehmen“.

Prozentualer Anteil ehrenamtlich Engagierter nach Erwerbsstatus und Alter, 2008
(Eigene Berechnungen auf Grundlage von DEAS¹⁸¹)



Es gibt also Hinweise darauf, dass ein längeres Erwerbsleben Menschen dazu veranlassen könnte, ihr Engagement erst später zu beginnen. Dafür spricht auch, dass Menschen zwischen 65 und 69 Jahren insgesamt häufiger einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen als Menschen zwischen 60 und 64 sowie zwischen 55 und 59 Jahren.

Der Anstieg des Engagements mit dem Alter dürfte sich zumindest teilweise aber auch als Kohorteneffekt erklären lassen: Denn derzeit rückt jene Generation ins Rentenalter auf, die als erste den zivilgesellschaftlichen Aufschwung der 1960er und 1970er Jahre aktiv miterlebt hat.¹⁸⁹ Folgerichtig stiegen die Engagementquoten der Rentner zwischen 1999 und 2009 besonders stark an – die der 65- bis 69-Jährigen von 29 auf 37 Prozent, und die der über 70-Jährigen von 20 auf 25 Prozent.¹⁹⁰ Parallel dazu sanken die Engagementquoten der 50- bis 59-Jährigen. Der

exakte Grund hierfür lässt sich nicht nachweisen. Es könnte allerdings sein, dass es im älteren Erwerbsalter schwerer wird, Arbeit und Ehrenamt zu vereinbaren. In diesem Fall dürfte ein höheres Renteneintrittsalter das Engagement zusätzlich negativ beeinflussen.

Ähnliche Ergebnisse wie der Freiwilligen-survey liefert auch in diesem Punkt der Alterssurvey mit seiner engeren Definition von Engagement. Auch hier steigen die Engagementquoten gerade bei den 65- bis 69-Jährigen deutlich an. Es zeigt sich zudem die wachsende Bedeutung von im Rentenalter neu aufgenommenen ehrenamtlichen Tätigkeiten. Denn die Engagementbeteiligung der „End-Sechziger“ lag im Jahr 2008 deutlich höher als jene der gleichen Personengruppe sechs beziehungsweise zwölf Jahre früher, als viele von ihnen noch im Berufsleben gestanden haben dürften.¹⁹¹ Da es beim Alterssurvey speziell um Ehrenämter und Funktionen in Organisationen geht, lässt sich dieser Befund auch dahingehend interpretieren,

dass immer mehr Menschen ihr bestehendes Engagement im Rentenalter ausdehnen und einen formellen Posten in ihrer Organisation einnehmen.

Der Wandel der Altersstruktur ist die größere Gefahr als ein späterer Renteneintritt

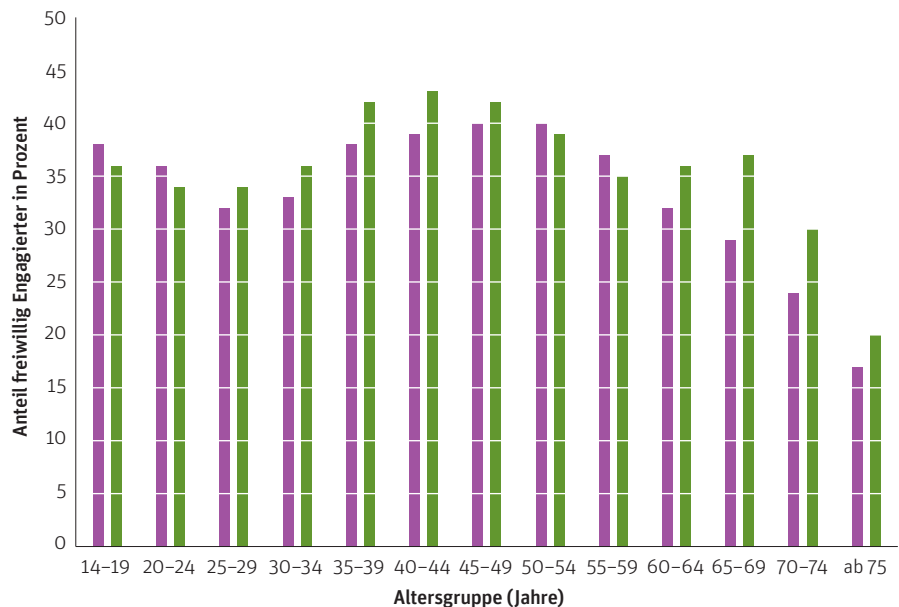
Anhand der verfügbaren Zahlen lässt sich nicht endgültig klären, welchen Effekt ein längeres Erwerbsleben auf die Engagementbeteiligung haben wird. Neben den genannten Gründen spielt hierbei auch eine Rolle, dass ein späterer Renteneintritt die freiwillige Tätigkeit möglicherweise nicht gänzlich aufhebt, sondern sie lediglich ins höhere Alter verschiebt. Möglich scheint dies allemal. Denn weil jede nachrückende Rentnergeneration im Schnitt gesünder ist als die vorherige, können die Menschen ihr Engagement immer länger ausüben. Und weil sie im Mittel

Das Engagement Älterer steigt besonders stark

Im Zeitraum zwischen 1999 und 2009 sind die Engagementquoten bei Menschen ab 65 Jahren deutlich gestiegen. Dies deutet auf eine immer bessere Gesundheit der Senioren hin sowie auf eine hohe Motivation, auch nach Ende der Erwerbstätigkeit etwas für die Gesellschaft zu leisten. Leichte Rückgänge des Engagements gab es hingegen bei den Personen unter 60 Jahren.

Engagementquoten nach Altersgruppen, 1999 und 2009
(Datengrundlage: Freiwilligen-survey¹⁹²)

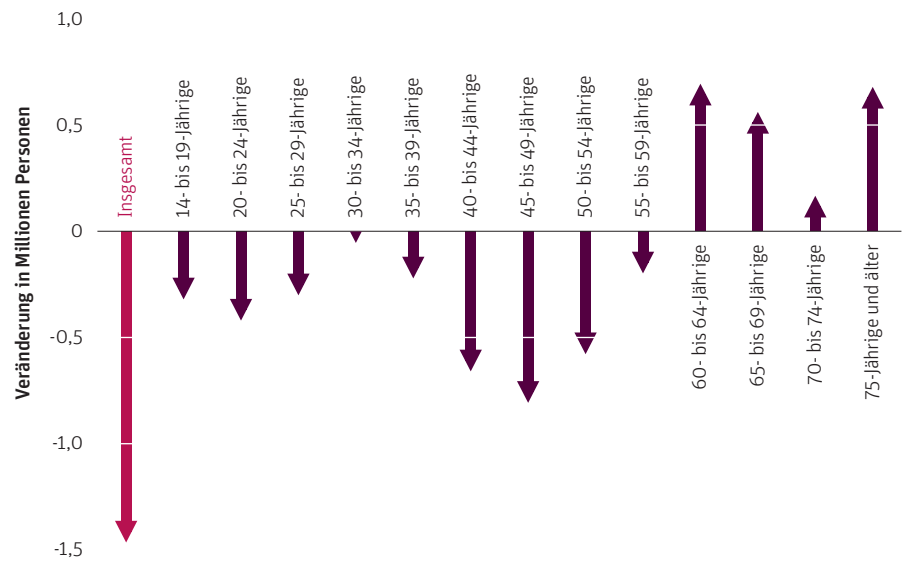
- Engagementquote 1999
- Engagementquote 2009



Der demografische Wandel bedroht das Engagement

Bei gleich bleibenden Engagementquoten dürfte sich die Zahl der Engagierten in Deutschland bis 2030 deutlich verringern – um knapp 1,5 Millionen Personen oder 5,7 Prozent. Schuld daran sind der Nachwuchsmangel und die demografische Alterung. Sie dürften die besonders stark engagierte Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen um mehr als ein Fünftel schrumpfen lassen. Diese Verluste lassen sich auch dann nicht kompensieren, wenn die Engagementzahlen unter Älteren weiter steigen. Es bleibt also ein wichtiges gesellschaftliches Ziel, den Anteil engagierter Bürger in allen Altersgruppen zu erhöhen.

Projektion der Veränderung der Zahl der Engagierten in Deutschland, 2009 und 2030 (Eigene Berechnungen auf Grundlage von Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden; Freiwilligensurvey 2009⁹)



auch immer besser gebildet sind, dürfte die Motivation, sich freiwillig zu engagieren, eher zu- als abnehmen. Die Engagementquoten Älterer dürften auch deswegen steigen, weil sich jüngere Menschen immer häufiger engagieren als früher und frühes Engagement erwiesenermaßen die Chance auf Engagement im höheren Alter erhöht.¹⁹³

All dies bedeutet jedoch nicht, dass auch das insgesamt geleistete Engagement mehr wird. Denn durch den demografischen Wandel dürfte sich die Zahl der Personen in den am stärksten engagierten Altersgruppen zwischen 35 bis 49 Jahren bis 2020 um mehr als ein Fünftel reduzieren.¹⁹⁴ Diese Menschen rücken in ein höheres Lebensalter auf, in welchem trotz der deutlichen Steigerung noch immer eine geringere Engagementbereitschaft herrscht. Die möglichen Auswirkungen dieser Entwicklung analysiert eine Projektionsrechnung: Blicke der Anteil freiwillig engagierter Bürger in allen Altersgruppen

gleich, würde allein die Verschiebung der Altersstruktur dazu führen, dass die Zahl freiwillig Engagierter bis zum Jahr 2020 um 2,6 Prozent, bis 2030 gar um 5,7 Prozent abnimmt. In absoluten Zahlen entspräche Letzteres einem Verlust von knapp 1,5 Millionen Engagierten.

Auch deshalb muss es Ziel der Politik sein, die Beteiligung aller Altersgruppen am freiwilligen Engagement weiter zu erhöhen. Das Potenzial hierzu ist fraglos vorhanden. So wird die Gruppe derjenigen, die noch nicht engagiert sind, sich dies aber grundsätzlich vorstellen können, immer größer.¹⁹⁵ Ihr Anteil an allen Personen über 14 Jahren ist von 26 Prozent im Jahr 1999 auf 37 Prozent im Jahr 2009 gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil derjenigen, die nicht bereit für eine freiwillige Tätigkeit sind, von 40 auf 27 Prozent gesunken.¹⁹⁶ Erst vor kurzem zeigte die „Generali Altersstudie“ zudem, dass viele ältere Engagierte bereit wären, ihr Engagement zeitlich auszudehnen.¹⁹⁷

Warum aber setzen so viele Menschen ihre Absichten bislang nicht in die Tat um? Eine Untersuchung der Hindernisse für (mehr) Engagement bringt Interessantes zu Tage. So scheint die wichtigste Voraussetzung für mehr Engagement zu sein, dass die Engagierten die Kontrolle über ihre Tätigkeit behalten, etwa indem sie den Umfang ihres Engagements bestimmen, keine langfristigen Verpflichtungen eingehen und Freiräume dafür erhalten, die Aufgaben nach ihren Vorstellungen anzugehen. Zudem fühlen sich viele nicht ausreichend darüber informiert, wie genau sie sich engagieren können.¹⁹⁸ Auf diese Bedingungen müssen Politik, Vereine und andere Organisationen eingehen. Sie müssen den Engagierten Freiräume lassen und zudem potenziell Engagierte gezielt ansprechen und „abholen“. Einige Vorschläge, wie dies in der Praxis gelingen kann, finden sich in den Handlungsempfehlungen im folgenden Kapitel.

⁹ Für die Projektionen wurde angenommen, dass die Engagementquoten der verschiedenen Altersgruppen konstant auf dem Niveau von 2009 bleiben. Ferner wurde die Obergrenze der mittleren Variante der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes verwendet.

6

WAS TUN?

Mit der demografischen Alterung verknappt sich das Angebot an Arbeitskräften, während die Zahl der Menschen im Rentenalter anwächst. Damit wir auch in Zukunft unsere Sozialsysteme finanzieren können, sollten wir diesem Trend entgegenwirken. Dies kann unter anderem dadurch geschehen, dass wir ältere Personen stärker als bislang ins Erwerbsleben einbeziehen. Die Möglichkeit dazu eröffnet uns die stetig steigende Lebenserwartung.

Eine höhere Erwerbstätigkeit älterer Personen erfordert ein Umdenken in vielen Bereichen der Gesellschaft. Denn vor kurzem zählten Menschen jenseits der 55 aus volkswirtschaftlicher Sicht häufig bereits zum „alten Eisen“. Hierdurch hat sich ein negatives Bild des Alterns in den Köpfen vieler Menschen festgesetzt. Dieses falsche Bild zu korrigieren, ist Aufgabe der Politik, der Unternehmen, von zivilgesellschaftlichen Organisationen, aber auch jedes Einzelnen. Dabei ist darauf zu achten, dass neben der Erwerbsarbeit auch unentgeltliche Tätigkeiten zu einem produktiven Altern gehören, da sie sinnstiftend wirken und gleichzeitig einen Nutzen für die Gesellschaft darstellen.

Auf der Suche nach Konzepten für ein produktives Altern hat das Berlin-Institut den Blick in andere europäische Länder gewandt, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Außerdem haben wir durch leitfadengestützte Interviews mit Praktikern Einblicke erhalten, wie sich Betriebe auf die Herausforderungen älterer Belegschaften einstellen. In diesem Kapitel tragen wir die wichtigsten Lehren für Politik, Unternehmen und die Förderung von freiwilligem Engagement zusammen.

WELCHE WEICHEN DIE POLITIK STELLEN KANN

Ältere länger auf dem Arbeitsmarkt halten

Mit verschiedenen Frühverrentungs- und Vorruhestandsprogrammen trug das staatliche Rentensystem jahrelang aktiv zum negativen Altersbild bei. Viele dieser Regelungen existieren inzwischen nicht mehr, doch es gibt weiter Handlungsbedarf, um bessere Rahmenbedingungen für ein längeres Erwerbsleben zu schaffen. Dies betrifft einerseits das gesetzliche Renteneintrittsalter, andererseits aber auch die Möglichkeiten für einen schrittweisen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

1 Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung koppeln

Die steigende Lebenserwartung gefährdet langfristig die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung. Daher sollte das offizielle Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung 65-Jähriger gekoppelt werden. Wenn die Lebenserwartung steigt, steigt auch das Renteneintrittsalter, sinkt sie, sinkt auch die Regelaltersgrenze. Es bietet sich an, von jedem zusätzlich gewonnenen Lebensjahr acht Monate dem Erwerbsleben und vier Monate dem

Ruhestand zuzuschlagen. Damit bliebe das aktuelle Verhältnis von Arbeit und Rentenzeit konstant, denn im Schnitt verbringen die Menschen etwa doppelt so viele Jahre in der Erwerbstätigkeit wie im Ruhestand.

2 Schwere Tätigkeiten gesondert behandeln

Gerade für Menschen, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben, ist es häufig nicht möglich, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Mit der „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ steht ihnen die Möglichkeit zur Verfügung, nach 45 Versicherungsjahren mit 65 ohne Abschläge in Rente zu gehen. Da allerdings auch dieses Kriterium vergleichsweise schwer zu erreichen ist, sollte die Politik darüber nachdenken, eine gesonderte, niedrigere Altersgrenze für besonders „schwere“ Tätigkeiten einzuführen. Bei der Abgrenzung dieser Tätigkeiten könnte sie sich an anderen europäischen Ländern wie Österreich orientieren, die eine derartige Regelung besitzen.

3 Hinzuverdienstgrenzen liberalisieren

Teilrenten erlauben einen schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben bei geringem Einkommensverlust. Damit sie das Erwerbsleben im Schnitt verlängern und nicht verkürzen, müssen sie finanziell attraktiver sein als eine komplette Verrentung. Dies könnte etwa dadurch erreicht werden, dass die

bislang sehr starren Hinzuverdienstgrenzen liberalisiert oder sogar abgeschafft werden. Ein erster Schritt in diese Richtung wäre die geplante „Kombi-Rente“. Sie würde es „Teilrentnern“ erlauben, deutlich mehr Geld neben der Rente zu verdienen als bislang – nämlich genau so viel, dass Altersbezüge und Erwerbseinkommen dem höchsten Brutto-Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre vor Renteneintritt entsprechen.

4 Teilrenten bekannter machen

Teilrenten erfreuen sich bislang nur geringer Beliebtheit. Lange Zeit litten sie darunter, dass es mit der staatlich geförderten Altersteilzeit eine deutlich attraktivere Form des schrittweisen Erwerbsausstiegs gab. Nach Auslaufen der Förderung der Altersteilzeit sollten Politiker die Teilrente stärker bekannt machen und bewerben.

Die Arbeitsmarktchancen Älterer verbessern

Rentenrechtliche Regelungen haben nur dann den gewünschten Effekt, wenn sie praktische Veränderungen anstoßen. Dies ist allerdings nur möglich, wenn ältere Menschen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als bislang. Denn trotz Verbesserungen in den letzten Jahren sind Ältere noch immer seltener erwerbstätig und häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als andere Menschen.

5 Wiedereingliederung Arbeitsloser aktiv fördern

Im Gegensatz zur passiven Arbeitsmarktpolitik, die auf die finanzielle Absicherung Arbeitsloser abzielt, versucht die aktive Arbeitsmarktpolitik, Erwerbslose durch gezielte Hilfestellungen in Beschäftigung zu bringen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik ist einer der Gründe für die hohen Erwerbsquoten der skandinavischen Staaten und sollte auch hierzulande weiter intensiviert werden. Zu ihren Instrumenten zählen etwa finanzielle Eingliederungshilfen, Trainings- und Weiterbildungsprogramme sowie direkte Beratung und Vermittlung.

6 Auf befristete Lohnsubventionen setzen

Befristete Lohnsubventionen haben sich im internationalen Vergleich als wirksames Mittel aktiver Arbeitsmarktpolitik erwiesen. In Deutschland existieren sie in Form der sogenannten Eingliederungszuschüsse. An diesem Instrument sollte festgehalten werden. Durch eine einheitliche Bezugsdauer für alle Altersgruppen ließe es sich jedoch weiter vereinfachen.

7 Gezielte Weiterbildungsförderung besser vermarkten

Mit dem Projekt WeGebAU verfügt die deutsche Arbeitsmarktpolitik über ein Instrument, das kleinen und mittelständischen Unternehmen finanzielle Zuschüsse zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten bietet. Die Erfahrung anderer Länder zeigt, dass diese Art der Weiterbildungsförderung besonders erfolgversprechend ist. WeGebAU ist allerdings lediglich der Hälfte der teilnahmeberechtigten Unternehmen bekannt und sollte daher weiter aktiv beworben werden.

8 Bewusstsein für Prävention und lebenslanges Lernen schärfen

Finanzielle Anreize für Weiterbildungen oder gesundheitliche Vorsorge werden von Unternehmen nur in dem Maße genutzt, in dem ein Bewusstsein für die personalpolitischen Folgen des demografischen Wandels besteht. Dieses Bewusstsein sollte die Bundesregierung mit Kampagnen wie der Initiative Neue Qualität der Arbeit oder der Initiative 50plus weiter stärken.

WIE DIE UNTERNEHMEN SICH SELBST HELFEN KÖNNEN

Altersgerechte Arbeitsplätze schaffen

Ältere Menschen haben oft familiäre Verpflichtungen, die mit dem Erwerbsleben kollidieren. Viele müssen etwa Auszeiten nehmen, um ihre Eltern zu pflegen. Außerdem wünschen sich Ältere häufig eine geringere Belastung während der letzten Erwerbsjahre. Insbesondere im Schichtdienst und bei harten körperlichen Tätigkeiten zeigen sich nach langjähriger Berufstätigkeit Verschleißerscheinungen, denen der Arbeitgeber Rechnung tragen sollte.

9 Arbeitsbelastung reduzieren

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle können dazu beitragen, ältere Menschen länger im Erwerbsleben zu halten. Sie machen einen schrittweisen Austritt aus dem Erwerbsleben möglich, sind aber auch für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wichtig. Auch Tätigkeitswechsel können die Arbeits-

belastung reduzieren und darüber hinaus der Motivation der Mitarbeiter dienen. Damit sie auch praktisch möglich sind und nicht zwangsläufig in einer beruflichen Verschlechterung resultieren, sollten sie mit einem gewissen Vorlauf geplant werden.

10 Altersgemischte Teams fördern

Altersgemischte Teams können dazu beitragen, dass jeder seinen Möglichkeiten entsprechende Tätigkeiten ausübt. Darüber hinaus sind sie ein effizienter Weg, um berufsspezifisches Wissen von Generation zu Generation weiterzugeben – aber auch, um „frisches“ Wissen der Jüngeren im Betrieb zu verbreiten. Um den beidseitigen Wissensaustausch zu fördern, sollten Personalverantwortliche bei der Zusammenstellung der Teams darauf achten, die verschiedenen Altersgruppen ähnlich stark zu besetzen.

11 Praktische Hilfestellungen anbieten

Betriebliche Unterstützungsangebote, etwa Kooperationen mit Pflegediensten, können eine längere Erwerbstätigkeit ermöglichen. Gerade ältere Frauen arbeiten in Deutschland häufig aus familiären Gründen in Teilzeit und könnten so entlastet werden. Darüber hinaus stärken solche Angebote die Attraktivität der Arbeitgeber, was in Zeiten knapper werdender Nachwuchskräfte bedeutsam ist.

Frühzeitig die Beschäftigungsfähigkeit im Alter sichern

Wie leistungsfähig und motiviert ältere Menschen sind, hängt damit zusammen, wie sehr sie während ihres Erwerbslebens darauf geachtet haben, ihre Gesundheit zu schonen und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Betriebe sollten im eigenen Interesse dazu beitragen, eine Präventionskultur unter den Beschäftigten zu etablieren.

12 Gesundheitsprävention betreiben

Betriebliche Gesundheitsförderung muss gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen weiter ausgebaut werden. Funktionierende Konzepte hierfür gibt es, etwa speziell ausgebildete „Gesundheitslotsen“ (siehe Seite 43). Idealerweise trägt das Gesundheitsmanagement einerseits dazu bei, durch ergonomische Maßnahmen betriebliche Abläufe möglichst gesundheitsschonend zu gestalten, andererseits aber auch dazu, das Bewusstsein der Angestellten für gesundes Verhalten zu schärfen.

13 Lebenslanges Lernen begünstigen

Nur wer kontinuierlich lernt, wird auch im Alter bereit sein, sich neue Qualifikationen anzueignen. Unternehmen sollten sich daher frühzeitig überlegen, welche Pläne sie mit ihren Beschäftigten haben und wie sie diese praktisch umsetzen können. Grundsätzlich sollten alle Altersgruppen in gleichem Maße an Weiterbildung teilhaben können.

14 Lebensphasenorientierte Personalpolitik schaffen

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik versucht, den unterschiedlichen Bedürfnissen, die Menschen je nach Lebensphase haben, gerecht zu werden. Sie kann es etwa durch Langzeitkonten ermöglichen, Arbeitszeit über den Lebenslauf anzusparen und so die Belastung im Alter ohne Einkommensverlust zu reduzieren. Arbeitgeber können mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik ihre Attraktivität steigern und so ihre Beschäftigten länger an das Unternehmen binden.

15 Mit Demografie-Tarifverträgen Veränderungen anstoßen

Um sicherzustellen, dass die Vielzahl an Einzelmaßnahmen auch umgesetzt werden kann, müssen umfassende Konzepte erarbeitet werden. Demografie-Tarifverträge, die einen Rahmen dafür schaffen, die speziellen Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen zu berücksichtigen, sind hierzu ein wichtiges Instrument. Sie können zudem dazu beitragen, gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen Bewusstsein für die personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels zu schaffen, und sollten daher weiter genutzt und ausgebaut werden.

ARBEIT IST NICHT ALLES – WIE DAS ENGAGEMENT GEFÖRDERT WERDEN KANN

Die Zahl der Menschen in den derzeit am stärksten engagierten Altersgruppen zwischen 35 und 49 Jahren wird bis 2030 um mehr als ein Fünftel abnehmen. Blieben die Engagementquoten in allen Altersgruppen gleich, würde dies deutlich weniger Engagierte bedeuten. Doch gerade die zahlenmäßig wachsende Gruppe der Älteren beginnt erst, ihr Engagementpotenzial zu entfalten. Sie sollte deshalb weiter gefördert werden.

16 Erwerbstätige gezielt für Engagement motivieren und den Übergang aus dem Berufsleben gestalten

Menschen, die sich bereits während ihrer Berufstätigkeit bürgerschaftlich engagieren, behalten ihr Engagement häufig auch im Rentenalter bei. Erwerbstätigen sollte deshalb möglichst lange vor dem Renteneintritt die Möglichkeit und Notwendigkeit ihres Engagements aufgezeigt werden. So könnten kommunale Freiwilligenkoordinatoren oder Freiwilligenmanager von Wohlfahrtsverbänden gezielt aus dem Erwerbsleben ausscheidende Menschen mit interessanten Qualifikationen ansprechen und ihnen Möglichkeiten aufzeigen, sich freiwillig zu engagieren.

17 Eltern ansprechen, wenn die Kinder das Haus verlassen

Viele Eltern und insbesondere Frauen engagieren sich stark im sozialen Umfeld ihrer Kinder, etwa in der Schule oder im Sportverein. Wenn die Kinder das Haus verlassen, haben Eltern in der Regel mehr Zeit, die sich für neues Engagement nutzen ließe. Gerade die Schulen sollten dabei mithelfen, den Übergang vom Engagement für die Kinder in andere freiwillige Tätigkeiten praktisch zu gestalten.

18 Freiwilligenkultur frühzeitig fördern

Sich für die eigene Kommune mitverantwortlich zu fühlen, muss und kann man lernen – und wer früh lernt, sich zu engagieren, tut dies nicht selten bis ins hohe Alter. Hochschulen und Arbeitgeber sollten zum Gedeihen einer Freiwilligenkultur beitragen. So könnten Hochschulen *Credit Points* für Bürgerengagement vergeben und Firmen ihre Beschäftigten für bestimmte Formen von freiwilligem Engagement freistellen. Diese Praxis ist in anderen Ländern, an bestimmten Hochschulen sowie bei größeren Unternehmen bereits üblich und hat sich bewährt.

19 Freiwillige professionell managen

Viele Einrichtungen der Wohlfahrtspflege sowie gemeinnützige Vereine und Organisationen sind nicht ausreichend darauf vorbereitet, Freiwillige in den laufenden Betrieb mit einzubeziehen. Doch gerade gut ausgebildete

und lebenserfahrene ältere Erwerbstätige haben hohe Erwartungen an die Rahmenbedingungen ihres Engagements. Nur ein modernes Freiwilligenmanagement kann ihre Erwartungen erfüllen. Größere Organisationen benötigen einen hauptamtlichen Freiwilligenbetreuer. Zudem müssen Freiwillige mit Befugnissen und Mitbestimmungsmöglichkeiten ausgestattet werden.

20 Regelförderung für Engagement-Infrastruktur schaffen

Gegenwärtig dominieren ständig wechselnde, befristete Programme zur Förderung des freiwilligen Engagements. Notwendig ist eine Regelförderung, die auf der einen Seite eine Engagement-Infrastruktur dauerhaft finanziert und auf der anderen Seite „Risikokapital“ für kreative Ideen liefert. Hiervon dürfte das Engagement in allen Altersgruppen profitieren.

QUELLEN

- ¹ Statistisches Bundesamt (2012). Periodensterbefahren für Deutschland. Früheres Bundesgebiet, neue Länder sowie die Bundesländer. Wiesbaden.
- ² Deutsche Rentenversicherung Bund (2012). Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2012. DRV-Schriften Band 22. Berlin.
- ³ Börsch-Supan, A. (2011). Ökonomische Auswirkungen des demografischen Wandels. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Demografischer Wandel. Aus Politik und Zeitgeschichte 10-11/2011, 19 – 26. Bonn.
- ⁴ Deutsche Rentenversicherung Bund (2012). Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2012. DRV-Schriften Band 22. Berlin.; Deutsche Rentenversicherung Bund (2013). Rentenversicherung 2012. Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Band 193. Berlin.
- ⁵ Bertelsmann Stiftung (2013). Alterssicherung, Arbeitsmarktdynamik und neue Reformen: Wie das Rentensystem stabilisiert werden kann. Gütersloh.
- ⁶ Schwentker, B. & Vaupel, J.W. (2011). Eine neue Kultur. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Demografischer Wandel. Aus Politik und Zeitgeschichte 10-11/2011, 3 – 10. Bonn.
- ⁷ Eurostat (2013). Online-Datenbank. Luxemburg.
- ⁸ Statistisches Bundesamt (2009). Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Obergrenze der mittleren Variante. Wiesbaden.
- ⁹ Vgl. Endnote 7.
- ¹⁰ Vgl. Endnote 7.
- ¹¹ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011). Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- ¹² Sievert, S. & Klingholz, R. (2012). Alt aber glücklich. Führt eine schrumpfende und alternde Bevölkerung zu weniger Wohlstand? Discussion Paper Nr. 7. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.
- ¹³ Börsch-Supan, A. (2009). Gesamtwirtschaftliche Folgen des demographischen Wandels. In: Börsch-Supan, A., Erlinghagen, M., Jürges, H. Hank, K. & Wagner, G.G. (Hrsg.). Produktivität in alternden Gesellschaften. Akademiengruppe Altern in Deutschland. Band 4, 21 – 42. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.
- ¹⁴ Vgl. Endnote 11.; Vgl. Endnote 13.
- ¹⁵ OECD (2013). Online-Datenbank. Paris.
- ¹⁶ Börsch-Supan, A., Düzgün, I. & Weiss, M. (2009). Alter und Produktivität – eine neue Sichtweise. In: Börsch-Supan, A., Erlinghagen, M., Jürges, H. Hank, K. & Wagner, G.G. (Hrsg.). Produktivität in alternden Gesellschaften. Akademiengruppe Altern in Deutschland. Band 4, 53 – 62. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH.; Vgl. Endnote 11.; Skirbekk, V. (2003). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. MPIDR Working Paper 2003-028. Max-Planck-Institut für demografische Forschung. Rostock.
- ¹⁷ Vgl. Endnote 16.
- ¹⁸ Statistisches Bundesamt (2011). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Natürliche Bevölkerungsbewegung 2011. Fachserie 1 Reihe 1.1. Wiesbaden; Statistisches Bundesamt (2013). 80,5 Millionen Einwohner am Jahresende 2012 – Bevölkerungszunahme durch hohe Zuwanderung. Pressemitteilung Nr. 283 vom 27.08.2013. Wiesbaden.
- ¹⁹ Statistisches Bundesamt (2011). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Natürliche Bevölkerungsbewegung 2011. Fachserie 1 Reihe 1.1. Wiesbaden.
- ²⁰ Statistisches Bundesamt (2013). GENESIS-Online-Datenbank. Wiesbaden.
- ²¹ Statistisches Bundesamt (2012). Periodensterbefahren für Deutschland 2009/2011. Früheres Bundesgebiet, neue Länder sowie die Bundesländer. Wiesbaden.
- ²² Eigene Berechnungen auf Grundlage von: Statistisches Bundesamt (2012). Bevölkerung nach Altersgruppen – Anzahl – Deutschland. Wiesbaden.
- ²³ Eigene Berechnungen auf Grundlage von: Statistisches Bundesamt (2009). Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- ²⁴ Statistisches Bundesamt (2012). Bevölkerung nach Altersgruppen – Anzahl – Deutschland. Wiesbaden.; Vgl. Endnote 23.
- ²⁵ Vgl. Endnote 23.
- ²⁶ Vgl. Endnote 23.; Eigene Berechnungen auf Grundlage von: Statistisches Bundesamt (2013). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage der Volkszählung 1987 (Westen) bzw. 1990 (Osten). 2011. Fachserie 1 Reihe 1.3. Wiesbaden.
- ²⁷ Vgl. Endnote 8.
- ²⁸ Jörger, N. (2003). Strukturindikatoren – Messung der Fortschritte im Rahmen der Lissabonner Strategie. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wirtschaft und Statistik 12/2003, 1083-1090. Wiesbaden.
- ²⁹ Europäischer Rat (2000). Schlussfolgerungen des Vorsitzes. www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm, abgefragt am 23.07.2013.; Statistisches Bundesamt (2009). Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. Wiesbaden. www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009_01/2009_01Erwerbsbeteiligung.html#Link1, abgefragt am 12.08.2013.; Vgl. Endnote 7.
- ³⁰ Vgl. Endnote 7.
- ³¹ Vgl. Endnote 15.
- ³² Vgl. Endnote 15.
- ³³ Vgl. Endnote 15.
- ³⁴ Eigene Berechnungen auf Grundlage von: OECD (2013). Online-Datenbank. Paris.
- ³⁵ Mümken, S. & Brüssig, M. (2012). Alterserwerbsbeteiligung in Europa. Altersübergangsreport 2012-01.
- ³⁶ Vgl. Endnote 22.
- ³⁷ Vgl. Endnote 35.
- ³⁸ Vgl. Endnote 34.
- ³⁹ OECD (2011). Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries. Paris: OECD Publishing.; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012). Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere. Berlin.
- ⁴⁰ Vgl. Endnote 15.
- ⁴¹ Vgl. Endnote 34.
- ⁴² Vgl. Endnote 15.
- ⁴³ Vgl. Endnote 35.; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012). Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere. Berlin.
- ⁴⁴ Brenke, K. & Zimmermann, K. F. (2011). Ältere auf den Arbeitsmarkt. IZA Standpunkte Nr. 43.

- ⁴⁵ Eigene Berechnungen auf Grundlage von: Eurostat (2013). Online-Datenbank. Luxemburg.
- ⁴⁶ Vgl. Endnote 45.
- ⁴⁷ Vgl. Endnote 45.
- ⁴⁸ Vgl. Endnote 7.
- ⁴⁹ Stuth, S. & Hipp, L. (2012). Atypische Beschäftigung: Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich. Wissenschaftliche Tagung des Fachausschusses Erwerbstätigkeit/Arbeitsmarkt – Arbeitsmarkt 2012: Zwischen atypischer Beschäftigung und Fachkräftemangel? <https://www.destatis.de/DE/UEberUns/Veranstaltungen/VeranstaltungenArchiv/Arbeitsmarkt2012.html>, abgefragt am 12.09.2013.
- ⁵⁰ Vgl. Endnote 15.
- ⁵¹ Seifert, H. (2008). Alternsgerechte Arbeitszeiten. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Ältere: Gesellschaftliches Potenzial!. Aus Politik und Zeitgeschichte. 18-19/2008, 23 – 30. Bonn.
- ⁵² Schulz, E. (2009). Ältere bleiben länger am Arbeitsmarkt. Wochenbericht des DIW Nr. 12/2009. Berlin.
- ⁵³ Vgl. Endnote 15.
- ⁵⁴ Brüssig, M. (2010). Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Altersübergangsreport 2010-03.
- ⁵⁵ Vgl. Endnote 15.
- ⁵⁶ Vgl. Endnote 34.
- ⁵⁷ Vgl. Endnote 15.
- ⁵⁸ Vgl. Endnote 34.
- ⁵⁹ Vgl. Endnote 34.
- ⁶⁰ Vgl. Endnote 15.
- ⁶¹ Johnson, R.W. & Mommaerts, C. (2011). Age Differences in Job Loss, Job Search, and Reemployment. The Program on Retirement Policy. Discussion Paper 11-01. Washington D.C.: The Urban Institute.
- ⁶² Vgl. Endnote 34.
- ⁶³ Vgl. Endnote 15.
- ⁶⁴ OECD (2011). Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries. Paris: OECD Publishing.
- ⁶⁵ DRV (2012). Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Rentenversicherung in Zeitreihen. Ausgabe 2012. DRV-Schriften Band 22.
- ⁶⁶ Duell, N. & Vogler-Ludwig, K. (2012). EEO Review: Employment policies to promote active ageing, 2012. Germany. European Employment Observatory.
- ⁶⁷ Vgl. Endnote 7.
- ⁶⁸ Dietz, M. & Walwei, U. (2011). Germany – No Country for Old Workers? Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 44, 363 – 376.
- ⁶⁹ Vgl. Endnote 7.
- ⁷⁰ Debrand, T. & Sirven, N. (2009). Pathways to Retirement in Europe: Individual Determinants and the Role of Social Protection. Questions d'économie de la Santé, 148.; Duval, R. (2003). The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries. Economics Department Working Paper No. 37. Paris: OECD Publishing.; Börsch-Supan, A. (2000). Incentive effects of social security on labor force participation: evidence in Germany and across Europe. Journal of Public Economics, 78, 25 – 49.
- ⁷¹ Gleiniger, F., Schwalke, J. & Stotz, S. (2012). Rentenalter in den EU-Staaten. Berlin: Europa-Kontakt Informations und Verlagsgesellschaft mbH.
- ⁷² Hamblin, K.A. (2013). Active Ageing in the European Union. Policy Convergence and Divergence. London: Palgrave Macmillan.
- ⁷³ Social- og Integrationsministeriet (2013). Bekendtgørelse af lov om social pension. <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=145406#Kap2>, abgefragt am 21.05.2013.
- ⁷⁴ Vgl. Endnote 71.
- ⁷⁵ OECD (2012). OECD Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers. Norway. www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Norway-MOD.pdf, abgefragt am 11.04.2013.
- ⁷⁶ Gov.uk (o.J.). Changes to the State Pension. <https://www.gov.uk/changes-state-pension>, abgefragt am 22.08.2013.
- ⁷⁷ Börsch-Supan, A. (2000). Incentive effects of social security on labor force participation: evidence in Germany and across Europe. Journal of Public Economics, 78, 25 – 49.
- ⁷⁸ European Commission (2012). EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Brüssel.
- ⁷⁹ Vgl. Endnote 72.; Vgl. Endnote 78.
- ⁸⁰ Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (2009). Informationen zur Schwerarbeiterregelung. <http://www.esv-sva.sozvers.at>, abgefragt am 24.04.2013.
- ⁸¹ Werding, M. (2007). Versicherungsmathematisch korrekte Rentenabschläge für die gesetzliche Rentenversicherung. Ifo Schnelldienst 16/2007.; OECD (2003). Ageing and Employment Policies. Sweden. Paris.
- ⁸² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Sweden. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07056.htm>, abgefragt am 21.04.2013.
- ⁸³ Vgl. Endnote 72.; Vgl. Endnote 78.
- ⁸⁴ Vgl. Endnote 64.
- ⁸⁵ Leetmaa, R. & Nurmela, K. (2012). EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Estonia. European Employment Observatory.
- ⁸⁶ OECD (2012). OECD Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers. Sweden. www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Sweden-MOD.pdf, abgefragt am 21.04.2013.
- ⁸⁷ Wadensjö, E. (2006). Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden. IZA Discussion Paper No. 2273.; Vroom, R. (2012). Part-Time Pensions in the Netherlands. Netspar Theses. arno.uvt.nl/show.cgi?fid=127875, abgefragt am 22.04.2013.
- ⁸⁸ Regeringskansliet (o.J.). Sweden's strategy report for social protection and social inclusion. 2008-2010.
- ⁸⁹ Salonen, J. & Takala, M. (2011). Working career and income of part-time pensioners in Finland. Finnish Centre for Pensions Working Paper 2011:2.
- ⁹⁰ OECD (2010). OECD Employment Outlook 2010. Moving Beyond the Jobs Crisis. Paris: OECD Publishing.
- ⁹¹ Vgl. Endnote 90.
- ⁹² Vgl. Endnote 15.
- ⁹³ Vgl. Endnote 72.
- ⁹⁴ Vgl. Endnote 72.
- ⁹⁵ Vgl. Endnote 72.
- ⁹⁶ Vgl. Endnote 72.; Vgl. Endnote 78.
- ⁹⁷ OECD (2009). Sicknes, Disability and Work: Breaking the Barriers. Sweden: Will the Recent Reforms Make it? Paris: OECD Publishing.
- ⁹⁸ Vgl. Endnote 90.
- ⁹⁹ Hanel, B. (2010). Financial incentives to postpone retirement and further effects on employment – Evidence from a natural experiment. Labour Economics, 17, 474 – 486.
- ¹⁰⁰ Börsch-Supan, A. (2007). Über selbststabilisierende Rentensysteme. MEA Discussion Paper Nr. 133-2007.

- ¹⁰¹ Deutsche Rentenversicherung (2013). Wann Sie in Rente gehen können. http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/1_Lebenslagen/05_Kurz_vor_und_in_der_Rente/01_Kurz_vor_der_Rente/03_Wann_Sie_in_Rente_gehen_koennen/Wann_Sie_in_Rente_gehen_koennen_node.html, abgefragt am 10.05.2013.
- ¹⁰² Bertelsmann Stiftung (2013). Alterssicherung, Arbeitsmarktdynamik und neue Reformen: Wie das Rentensystem stabilisiert werden kann. Gütersloh.
- ¹⁰³ Vgl. Endnote 90.
- ¹⁰⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012). Das Rentenpaket. Informationen für die Presse. www.arbrb.de/media/presse08.pdf, abgefragt am 06.05.2013.
- ¹⁰⁵ Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.
- ¹⁰⁶ Deutsche Rentenversicherung (o.J.). Rentenzugang. Jährliche Ausgaben von 2003 bis 2012. Berlin.
- ¹⁰⁷ Vgl. Endnote 66.
- ¹⁰⁸ Vgl. Endnote 68.
- ¹⁰⁹ Staubli, S. (2011). The impact of stricter eligibility criteria for disability insurance on labor force participation. *Journal of Public Economics*, 95, 1223 – 1235.; Koning, P.W.C. & Vuuren, J. van (2010). Disability insurance and unemployment insurance as substitute pathways. *Applied Economics*, 42, 575 – 588.; Vgl. Endnote 90.
- ¹¹⁰ Vgl. Endnote 66.
- ¹¹¹ Conen, W.S., Henkens, K. & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33, 648 – 665.
- ¹¹² Vgl. Endnote 64.
- ¹¹³ Vgl. Endnote 64.
- ¹¹⁴ Deutscher Alterssurvey 2008. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin.
- ¹¹⁵ Madsen, P.K. (2012). EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Denmark. European Employment Observatory. Brüssel.; Anxo, D. (2012). EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Sweden. European Employment Observatory. Brüssel.
- ¹¹⁶ Anxo, D. (2012). EEO Review: Employment Policies to Promote Active Ageing 2012. Sweden. European Employment Observatory. Brüssel.
- ¹¹⁷ Vgl. Endnote 116.; Statskontoret (2011). Subsidised Employment: A Survey. <http://www.statskontoret.se/in-english/publications/2011/subsidised-employment-a-survey-201134/>, abgefragt am 02.06.2012.
- ¹¹⁸ Eurofound (2013). Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>, abgefragt am 02.06.2013.; Fromm, S. & Sproß, C. (2008). Aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern? IAB-Kurzbericht 4/2008.
- ¹¹⁹ Immervoll, H. & Scarpetta, S. (2012). Activation and employment support policies in OECD countries. An overview of current approaches. *IZA Journal of Labor Policy*, 1, 1 – 22.
- ¹²⁰ Vgl. Endnote 15.
- ¹²¹ Riksrevisionen (2009). The Job and Development Guarantee Programme. A guarantee of a job? RiR 2009:22 Summary.
- ¹²² Vgl. Endnote 119.; Heyer, G., Koch, S., Stephan, G. & Wolff, J. (2011). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. IAB Discussion Paper 17/2011. Mannheim.
- ¹²³ Mayhew, K. & Rijkers, B. (2004). How to Improve the Human Capital of Older Workers or the Sad Tale of the Magic Bullet. Paper für das EG-OECD Seminar zu Human Capital and Labour Market Performance am 08.12.2004 in Brüssel.
- ¹²⁴ Card, D., Kluge, J. & Weber, A. (2009). Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. IZA Discussion Paper No. 4002.
- ¹²⁵ Atkinson, J. & Dewson, S. (2001). Evaluation of the New Deal 50 Plus: Research with Individuals (Wave 1). Employment Services Report 93.
- ¹²⁶ Vgl. Endnote 7.
- ¹²⁷ Schömann, K. & Baron, S. (2009). Zustandsbeschreibung der Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich. In: U.M. Staudinger & H. Heidemeier (Hrsg.). Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland. Band 2, 31 – 42. Halle (Saale): Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina.; Unabhängige Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004). Schlussbericht. Der Weg in die Zukunft. www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf, abgefragt am 04.06.2013.
- ¹²⁸ Brisbois, R., Pollack, N. & Saunders, R. (2009). Lessons from Other Countries Regarding Incentives for Employer-Sponsored Training. CPRN Research Report.
- ¹²⁹ Vgl. Endnote 128.
- ¹³⁰ Elk, K. van & Gelderblom, A. (2005). Lifelong Learning and employer provided training. EIM Business & Policy Research. Rotterdam.
- ¹³¹ Vgl. Endnote 7.
- ¹³² Hernes, G. (2009). Education and health prevention. In: U.M. Staudinger & H. Heidemeier (Hrsg.). Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland. Band 2. 177 – 188. Halle (Saale): Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina.
- ¹³³ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Amtsblatt Nr. L 303 vom 02/12/2000 S. 0016 – 0022).
- ¹³⁴ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.
- ¹³⁵ Taylor, P. (2005). *New Policies for Older Workers*. Bristol: The Policy Press.
- ¹³⁶ Vgl. Endnote 90.
- ¹³⁷ Vgl. Endnote 114.
- ¹³⁸ Vogt, M. (2007). Beispielhafte Maßnahmen für die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Europa. *Forba Forschungsbericht 2/2007*.
- ¹³⁹ Vgl. Endnote 72.
- ¹⁴⁰ Government of Sweden (o.J.). Employment Protection Act 1982:80. Non-Official Translation. http://www.government.se/download/9b9ee182.pdf?major=1&minor=76536&cn=attachmentPublDuplicator_0_attachment, abgefragt am 30.07.2013.
- ¹⁴¹ Vgl. Endnote 138.
- ¹⁴² § 88 SGB III Eingliederungszuschuss.
- ¹⁴³ § 88 SGB III Eingliederungszuschuss; § 89 SGB III Höhe und Dauer der Förderung; § 131 SGB III Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- ¹⁴⁴ Brüssig, M., Schwarzkopf, M. & Stephan, G. (2011). Eingliederungszuschüsse: Bewährtes Instrument mit zu vielen Varianten. IAB-Kurzbericht 12/2011.
- ¹⁴⁵ § 45 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung; § 81 SGB III Grundsatz.
- ¹⁴⁶ Fromm, S. & Sproß, C. (2008). Aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern? IAB-Kurzbericht 4/2008.
- ¹⁴⁷ Vgl. Endnote 119.
- ¹⁴⁸ Institut Arbeit und Qualifikation & Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (2012). Evaluation der Zweiten Phase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (2008 – 2010). Abschlussbericht. Kurzfassung.

- ¹⁴⁹ Bundesagentur für Arbeit (o.J.). Programm WeGebAU. http://www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGebAU.html, abgefragt am 22.07.2013.
- ¹⁵⁰ Lott, M. & Spitznagel, E. (2010). Präventive Arbeitsmarktpolitik. Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht 11/2010.
- ¹⁵¹ Leuven, E. & Oosterbeek, H. (2004). Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training. *Journal of Labor Economics*, 22, 461 – 488.
- ¹⁵² Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2397) geändert worden ist.
- ¹⁵³ Initiative Neue Qualität der Arbeit (o.J.). Fit im Job: Gesunde Arbeit bei Wurst Stahlbau. <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Gesundheit/Wurst-Stahlbau-Fit-im-Job.html>, abgefragt am 11.09.2013.
- ¹⁵⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 2: Altersgerechte Arbeitsgestaltung. Berlin.
- ¹⁵⁵ Vgl. Endnote 7.
- ¹⁵⁶ Deutsche Bahn AG (2013). Der Demografietarifvertrag von EVG und DB. Themendienst. http://www.deutschebahn.com/de/presse/themendienst/3822748/20130422_demografie_tv.html, abgefragt am 20.08.2013.
- ¹⁵⁷ Ellguth, P., Gerner, H.-C. & Zapf, I. (2013). Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 3/2013.
- ¹⁵⁸ Initiative Neue Qualität der Arbeit (2011). Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern. Chance für Betriebe und Tarifpolitik. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- ¹⁵⁹ Entnommen aus: Ellguth, P., Gerner, H.-C. & Zapf, I. (2013). Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 3/2013
- ¹⁶⁰ Boockmann, B., Fries, J. & Göbel, C. (2012). Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment. ZEW Discussion Paper No. 12-059.
- ¹⁶¹ Wegge, J., Jungmann, F., Liebermann, S., Shemla, M., Ries, B.C., Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2012). What makes age diverse teams effective? Results from a six-year research program. *Work*, 41, 5145 – 5151.
- ¹⁶² Picchio, M. & v. Ours, J.C. (2011). Retaining through Training: Even for Older Workers. IZA Discussion Paper No. 5591.
- ¹⁶³ Entnommen aus: Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P. & Herdegen, R. (2011). Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Umfrage und Empfehlungen. Iga-Report 20.
- ¹⁶⁴ BAVC & IG BCE (2012). Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV Demo). Gemeinsame Erläuterungen.
- ¹⁶⁵ EVG Tarifpolitik (2012). Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in den Unternehmen des DB Konzerns (DemografieTV).
- ¹⁶⁶ Motel-Klingebiel, A., Wurm, S. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2010). Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Tabellenanhang.
- ¹⁶⁷ Deutscher Bundestag (2002). Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: Auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Drucksache 14/8900.
- ¹⁶⁸ GHK (2010). Volunteering in the European Union. Final Report.
- ¹⁶⁹ Vgl. Endnote 168.
- ¹⁷⁰ Nowossadeck, S. & Vogel, C. (2013). Aktives Altern: Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Report Altersdaten 2/2013.
- ¹⁷¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). Hauptbericht des Freiwilligen-surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- ¹⁷² Entnommen aus: Nowossadeck, S. & Vogel, C. (2013). Aktives Altern: Erwerbsarbeit und freiwilliges Engagement. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Report Altersdaten 2/2013.
- ¹⁷³ Vgl. Endnote 170.
- ¹⁷⁴ Vgl. Endnote 170.
- ¹⁷⁵ Vgl. Endnote 172.
- ¹⁷⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009). Hauptbericht des Freiwilligen-surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 119.
- ¹⁷⁷ Vgl. Endnote 170.
- ¹⁷⁸ Vgl. Endnote 170.
- ¹⁷⁹ Vgl. Endnote 170.
- ¹⁸⁰ Vgl. Endnote 171.
- ¹⁸¹ Vgl. Endnote 114.
- ¹⁸² Eigene Berechnungen auf Grundlage von „Der Deutsche Alterssurvey“ (DEAS), 2008.
- ¹⁸³ Deutsches Zentrum für Altersfragen (2009). Deutscher Alterssurvey: Die zweite Lebenshälfte. Erhebungsdesign und Instrumente der dritten Befragungswelle. DZA Diskussionspapier Nr. 48.; Vgl. Endnote 171.
- ¹⁸⁴ Vgl. Endnote 182.
- ¹⁸⁵ Vgl. Endnote 170.
- ¹⁸⁶ Erlinghagen, M. (2010). Volunteering After Retirement. Evidence from German panel data. *European Societies*, 12, 603 – 625.; Mutchler, J.E., Burr, J.A. & Caro, F.G. (2003). From paid work to volunteer: Leaving the paid workforce and volunteering in later life. *Social Forces*, 81, 1267 – 1293.
- ¹⁸⁷ Vgl. Endnote 186.
- ¹⁸⁸ Vgl. Endnote 171.
- ¹⁸⁹ Vgl. Endnote 171.
- ¹⁹⁰ Vgl. Endnote 171.
- ¹⁹¹ Eigene Berechnungen auf Grundlage von „Der Deutsche Alterssurvey“ (DEAS), 1996, 2002, 2008.
- ¹⁹² Entnommen aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). Hauptbericht des Freiwilligen-surveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- ¹⁹³ Erlinghagen, M. (2010). Volunteering After Retirement. Evidence from German panel data. *European Societies*, 12, 603 – 625.
- ¹⁹⁴ Vgl. Endnote 8.
- ¹⁹⁵ Vgl. Endnote 171.
- ¹⁹⁶ Vgl. Endnote 171.
- ¹⁹⁷ Generali Zukunftsfonds & Institut für Demoskopie Allensbach (2012). Generali Altersstudie 2013. Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- ¹⁹⁸ Vgl. Endnote 197.

Über das Berlin-Institut

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist ein unabhängiger Think-tank, der sich mit Fragen regionaler und globaler demografischer Veränderungen beschäftigt. Das Institut wurde 2000 als gemeinnützige Stiftung gegründet und hat die Aufgabe, das Bewusstsein für den demografischen Wandel zu schärfen, nachhaltige Entwicklung zu fördern, neue Ideen in die Politik einzubringen und Konzepte zur Lösung demografischer und entwicklungspolitischer Probleme zu erarbeiten.

Das Berlin-Institut erstellt Studien, Diskussions- und Hintergrundpapiere, bereitet wissenschaftliche Informationen für den politischen Entscheidungsprozess auf und betreibt ein Online-Handbuch zum Thema Bevölkerung.

Weitere Informationen, wie auch die Möglichkeit, den kostenlosen regelmäßigen Newsletter „Demos“ zu abonnieren, finden Sie unter www.berlin-institut.org.

Unterstützen Sie die unabhängige Arbeit des Berlin-Instituts

Das Berlin-Institut erhält keinerlei öffentliche institutionelle Unterstützung. Projektförderungen, Forschungsaufträge, Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts. Das Berlin-Institut ist als gemeinnützig anerkannt. Spenden und Zustiftungen sind steuerlich absetzbar.

Im Förderkreis des Berlin-Instituts kommen interessierte und engagierte Privatpersonen, Unternehmen und Stiftungen zusammen, die bereit sind, das Berlin-Institut ideell und finanziell zu unterstützen. Informationen zum Förderkreis finden Sie unter <http://www.berlin-institut.org/foerderkreis-des-berlin-instituts.html>

Bankverbindung:

Bankhaus Hallbaum

BLZ 250 601 80 IBAN DE50 2506 0180 0020 2864 07

Konto 20 28 64 07 BIC/SWIFT HALLDE2H

Kontakt:

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Schillerstraße 59

10627 Berlin

Telefon 030 22 32 48 45

Telefax 030 22 32 48 46

E-Mail info@berlin-institut.org

Berlin-Institut

für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstraße 59
10627 Berlin

www.berlin-institut.org

Das Berlin-Institut dankt der Körber-Stiftung und
der Robert Bosch Stiftung für die Unterstützung
bei der Erstellung dieser Studie.



Robert Bosch **Stiftung**

ISBN: 978-3-9814679-8-7

finanzierung von Sozialsystemen immer schwieriger +++ Zahl der Arbeitskräfte schrumpft schneller als die Gesamtbevölkerung +++ Viele Ältere sind langzeitarbeitslos
erbschancen steigen mit dem Bildungsniveau +++ Vorbild Skandinavien +++ Gesundheitsvorsorge sichert langfristige Leistungsfähigkeit +++ Immer mehr Ältere