Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler (Hrsg.)

Arbeit in späteren Lebensphasen - Sackgassen, Perspektiven und Visionen

Bern: Haupt Verlag 2005 (vergriffen)
ISBN 3-258-06855-0

Inhalt

Einführung

Teil I: Arbeitsmarkt und Alter - widersprüchliche Trends

Demografische Alterung und Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Schweiz
François Höpflinger

Ältere Arbeitnehmer; Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierungen - die Situation in Deutschland
Wolfgang Clemens

Arbeitsmarktstrategien in europäischen Ländern - angesichts der demografischen Alterung
Valérie Hugentobler

Teil II: Perspektiven eines aktiven Alterns

Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte - neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft
François Höpflinger

Ältere Menschen als Ressourcen für Wirtschaft und Gesellschaft von morgen
Ruedi Winkler

Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen - Möglichkeiten und Illusionen
Gertrud Backes

Teil III: Visionen

Soziale und arbeitsmarktliche Massnahmen zur Nutzung der Potenziale älterer Menschen
Ruedi Winkler

Zum Generationenmix in einer demografisch alternden Arbeitswelt
François Höpflinger, Wolfgang Clemens

Neue Formen der Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft - Perspektiven und Visionen
François Höpflinger, Valérie Hugentobler

Zusammenfassung in Thesenform

Einführung

Die Wirklichkeit der zweiten Lebenshälfte und die Bilder, die wir uns vom ‚Leben jenseits des Zenits' machen, sind im raschen Wandel begriffen. Dies gilt auch für die Gestaltung der späteren Berufsjahre und die Übergänge in die nachberufliche Lebensphase. Die sich abzeichnende demografische Alterung stellt bisher gültige Regelungen zum Rentenalter in Frage; neue Formen eines aktiven Alterns entlarven oft kolportierte Defizitvorstellungen über ältere Arbeitskräfte als Mythen, und auch die Vorstellungen zum nachberuflichen Leben wandeln sich.
In den letzten Jahrzehnten hat sich zum einen die Lebenserwartung älterer Menschen erhöht, wobei auch die Anzahl gesunder Lebensjahre zunahm Zum anderen führten verlängerte Ausbildungszeiten und eine Zunahme von Frühpensionierungen zu einer Verkürzung der durchschnittlichen Lebensarbeitszeit. Die zu erwartenden demografischen Entwicklungen und ihre möglichen Folgen für die Rentensysteme stellen diesen Trend allerdings wieder in Frage: Die Erhöhung des Rentenalters ist zu einem wichtigen – und umstrittenen - Thema der heutigen Sozial- und Gesellschaftspolitik geworden. In jedem Fall ist aber in den nächsten Jahrzehnten mit einer markanten demografischen Alterung der Bevölkerung zu rechnen, wodurch sich das Verhältnis zwischen Erwerbsbevölkerung und Rentnerbevölkerung stark verschieben wird.
Weniger häufig diskutiert, aber für die Arbeitsmarktentwicklung der nächsten Jahrzehnte ebenso zentral ist die sich abzeichnende demografische Alterung der Erwerbsbevölkerung selbst, die Tatsache, dass sich der Anteil über 45-jähriger Arbeitskräfte im Verhältnis zu den Jüngeren im Erwerbsprozess stetig erhöht. Diese Entwicklung rückt die Stellung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt stärker in den Mittelpunkt. Der Strukturwandel der Wirtschaft wird sich nämlich in Zukunft weniger über einen Generationenwechsel (den Eintritt junger Erwachsener ins Berufsleben) vollziehen können, vielmehr werden ihn vermehrt Erwerbstätige mittleren und höheren Alters tragen müssen. Damit erhöhen sich aber der Bedarf an lebenslangem Lernen und die Nachfrage nach Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung auch in späten Phasen des Erwerbslebens. Gleichzeitig müssen sich namentlich Dienstleistungsunternehmen mit der Tatsache befassen, dass ein wachsender Teil ihrer Kunden und Kundinnen der älteren Bevölkerung angehört. Auch der Generationenmix zwischen Belegschaft und Kundschaft wird damit zu einem potenziell bedeutsamen unternehmerischen Thema.

Neben den demografischen Wandlungen ist die zweite Lebenshälfte gegenwärtig aber auch von weiteren gesellschaftlichen Wandlungsprozessen betroffen, die damit zu tun haben, dass die ersten Nachkriegsgenerationen (Baby-Boom-Generation) allmählich in diese Lebensphase kommen. Die Baby-Boomers sind gewissermassen die erste Generation, die erfolgreich gelernt hat, bis ins spätere Erwachsenenalter 'jugendlich' zu bleiben. Demografisch beobachten wir also zwar einen Alterungsprozess, soziokulturell hat sich die zweite Lebenshälfte aber klar „verjüngt". Daraus ergibt sich eine tendenziell zunehmende Dynamik von späten Karriere- und Lebensformen - Berufswechsel mit 40, einer Auswanderung mit 50, einer Neuheirat mit 60 Jahren und Zweitstudium mit 70 Jahren -, die auch auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommt.

Dieses Buch versammelt Analysen, Perspektiven und Visionen für die zukünftige Gestaltung der Arbeit in einer demografisch alternden, aber soziokulturell verjüngten Gesellschaft. Es versteht sich als Ergänzung und Erweiterung einer früheren Publikation zur Stellung älterer Menschen in Unternehmen.[1] Entsprechend kommen hier neben personal- und unternehmensbezogenen Aspekten auch mehr gesamtgesellschaftliche Perspektiven zur Sprache. Es ist offensichtlich, dass es im geschilderten Spannungsfeld in vielen Lebensbereichen, auch bei Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt, grundlegende Veränderungen braucht. Und unser Credo ist: Je frühzeitiger neue Entwicklungen angegangen werden, desto besser lässt sich die Zukunft gestalten.

In einem ersten Teil werden die bisherigen Trends und Entwicklungsperspektiven analysiert. *François Höpflinger* beschäftigt sich mit dem demografischen Wandel der Bevölkerung und zeigt, wie sich die Erwerbstätigkeit älterer Personen in der Schweiz bisher entwickelt hat. Deutlich wird dabei, dass das Rentenalter selbst ein historisch recht neues Phänomen ist. In den letzten Jahren haben aber auch in der Schweiz diverse Formen vorzeitiger Pensionierung an Bedeutung gewonnen, während eine Weiterarbeit im AHV-Alter selten geworden ist. *Wolfgang Clemens* beschreibt und analysiert in einem zweiten Beitrag die Stellung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland, wo sich Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierungen besonders rasch ausgedehnt haben, mit vielfältigen Auswirkungen auf die Stellung älterer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt wie auch auf die gesamte Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. *Valérie Hugentobler* schliesslich skizziert die Entwicklung der Erwerbsarbeit älterer Arbeitskräfte im europäischen Vergleich, wobei deutlich wird, dass verschiedene Wohlfahrtssysteme zu unterschiedlichen Regelungen der Frühpensionierung führen. Anschliessend zeigt die Autorin, wie OECD und andere internationale Organisationen die Stellung älterer Arbeitskräfte zu stärken versuchen, und stellt am Beispiel Finnlands eine globale Strategie zur Förderung der Arbeit im Alter vor.

Der zweite Teil handelt von Möglichkeiten und Chancen eines aktiven Alterns und trägt damit den Wandlungen in Lebenslage und Lebensgefühl vieler Menschen in der zweiten Lebenshälfte Rechnung. *François Höpflingers* einleitender Beitrag handelt vom Generationenwandel, also davon, dass neue Generationen älterer Arbeitnehmer und AHV-Rentner auf ein anderes Leben zurückschauen und andere Lebenserfahrungen gemacht haben als frühere Generationen. Es wird gezeigt, wie sich einerseits die Ausdehnung der Lebenszeit auf das Alter auswirkt, andererseits werden die verstärkten sozialen Ungleichheiten älterer Menschen in einer dynamischen Gesellschaft thematisiert. Der zweite Beitrag in diesem Teil stimmt von *Ruedi Winkler,* der ausführt, inwiefern älter werdende Menschen eine zentrale Ressource für die Wirtschaft und Gesellschaft von morgen darstellen. Der Beitrag macht deutlich, dass Leistungen vielfach altersunabhängig sind und ältere Menschen über vielerlei Ressourcen (Erfahrung, Motivation usw.) verfügen. Solche Überlegungen sind geeignet, pessimistische Projektionen über die Auswirkungen der demografischen Alterung stark zu relativieren. Im Anschluss analysiert *Gertrud Backes*

[1] Mario von Cranach, Hans-Dieter Schneider, Eberhard Ulich, Ruedi Winkler (Hrsg.) Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle, Bern: Haupt-Verlag 2004.

Möglichkeiten, aber auch Grenzen von Arbeit nach der Arbeit (Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit) analysiert und diskutiert. Damit wird der klassische Arbeitsbegriff ausgedehnt - denn in einer demografisch alternden Gesellschaft wird es immer wichtiger wahrzunehmen, dass produktive Arbeit nicht allein nur Berufsarbeit einschliesst. Gleichzeitig ist es wichtig hervorzuheben, dass ehrenamtliche und freiwillige Arbeitstätigkeiten sehr unterschiedliche Formen einnehmen können und dass Freiwilligenarbeit nicht für alle älteren Menschen gleichermassen in Frage kommt.

Der dritte Teil ist allgemeinen Visionen und konkreten Massnahmen zur besseren Nutzung der Ressourcen und Potenziale älterer Männer und Frauen gewidmet. *Ruedi Winkler* stellt zunächst spezifische soziale und arbeitsmarktbezogene Massnahmen zur Stärkung der Stellung älterer Menschen vor. Er zeigt dabei, dass die Besserstellung älterer Arbeitskräfte nicht durch eine Massnahme allein erreicht werden kann, erforderlich ist ein ganzes Bündel an sozial- und personalpolitischen Schritten - Massnahmen, die heute oft erst im Ansatz umgesetzt werden. *Wolfgang Clemens* und *François Höpflinger* behandeln dann die Generationenverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen und diskutieren, inwiefern in einer demografisch alternden Arbeitswelt ein neuer Generationenmix notwendig wird. Der dritte Beitrag, von *François Höpflinger* und *Valérie Hugentobler* gilt schliesslich der Frage, welche Folgerungen sich für die Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft ergeben. Ausgehend von den beobachteten Wandlungen beruflicher und familialer Lebensverläufe, werden Dimensionen einer Neugestaltung des Lebens angesprochen, die klar die klassische Dreiteilung der Lebenszeit (Ausbildung, Erwerbszeit, Rentenalter) durchbrechen.
Zum Abschluss des Buches werden die wichtigsten Ergebnisse in Thesenform kurz zusammengefasst.

Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler
Zürich/Berlin/Fanas, Oktober 2004

Teil I: Arbeitsmarkt und Alter - widersprüchliche Trends

François Höpflinger

Demografische Alterung und Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Schweiz

Im folgenden Beitrag werden zum einen zentrale Aspekte der demografischen Entwicklung herausgearbeitet, andererseits geht es um die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in der Schweiz.

1 Zur demografischen Entwicklung der Bevölkerung

Die Altersverteilung der Bevölkerung einer Region wird prinzipiell durch drei demografische Grössen bestimmt. Es sind dies konkret: (a) das Geburtenniveau, (b) das Verhältnis von Ein- und Auswanderungen und (c) die Lebenserwartung bzw. die Überlebensordnung einer Bevölkerung (vgl. Höpflinger 1997).

Die Bedeutung der drei Komponenten variiert, aber auf nationaler Ebene ist im Allgemeinen das Geburtenniveau der bedeutsamste Einflussfaktor - entsprechend sind Prozesse demografischer Alterung national primär die Folge eines Geburtenrückgangs. In der Schweiz nimmt Anteil älterer Menschen hauptsächlich deshalb zu, weil in den letzten Jahrzehnten das Geburtenniveau auf tiefe Werte gesunken ist. Seit 1972 ist diese Rate in der Schweiz tiefer, als zur demografischen Reproduktion der Bevölkerung notwendig wäre. Ausgeprägte Familienplanung, späte Familiengründung und wenig Kinder sind, zusammen mit mehr nicht ehelichen Lebensgemeinschaften und erhöhten Scheidungsraten, zentrale Elemente des heutigen generativen Verhaltens; ein Verhalten, das langfristig zu einer rückläufigen Bevölkerungszahl führen dürfte.

Ein zweiter gewichtiger Bestimmungsfaktor der Altersverteilung der Wohnbevölkerung eines Landes oder einer Region ist das Verhältnis von Einwanderung und Auswanderung (Migrationsbilanz). Da primär jüngere Erwachsene aus- oder einwandern, führen Einwanderungsprozesse zu einer demografischen Verjüngung der Bevölkerung, wogegen Abwanderungsprozesse die demografische Alterung verstärken. Die Schweiz hat dank Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte und ihrer Familien eine bedeutsame Ausweitung ihrer Bevölkerung erfahren. Zusätzlich trägt die Einwanderung zu einer demografischen Verjüngung der Bevölkerung bei, auch wenn zunehmend mehr Migranten der ersten Generation das Rentenalter erreichen (vgl. Bundesamt für Statistik 2001). Einwanderung dürfte auch zukünftig eine wichtige Komponente der Bevölkerungsentwicklung bleiben, und sie kann auch partiell - aber eben nur partiell - die demografische Alterung abschwächen (vgl. Münz, Ulrich 2001).

Im Vergleich zu den beiden Komponenten Geburtenniveau und Migration war der Einfluss von Veränderungen der Lebenserwartung auf die Altersverteilung der Bevölkerung lange Zeit geringer. Die demografische Alterung wird nur dann verstärkt, wenn vor allem die Lebenserwartung älterer Menschen ansteigt. Tatsächlich erfuhr die Schweiz in den letzten Jahrzehnten eine markante Erhöhung der Lebenserwartung von AHV-Rentnern, was zu einem stärkeren demografischen Altern von der Spitze der Bevölkerungspyramide her

führte. Hochentwickelte Länder sind sozusagen mit einer doppelten demografischen Alterung konfrontiert (vgl. Myers 1984): Einerseits erhöht sich der Anteil älterer Menschen als Folge des Geburtenrückgangs. Andererseits steigen Zahl und Anteil betagter Menschen auch aufgrund einer erhöhten Lebenserwartung älterer Menschen an.

Für die Entwicklung der nächsten Jahrzehnte ist ein Punkt zentral: Die demografische Alterung wird sich vor allem aufgrund des Alterns geburtenstarker Jahrgänge beschleunigen; Jahrgänge, die selbst wenig Kinder zur Welt brachten, aber voraussichtlich länger leben als ihre Eltern. Nach dem Absterben der Baby-Boom-Generationen[2] wird die demografische Alterung wieder sinken.

Tabelle 1:
Demografische Alterung von Erwerbsbevölkerung und demografisches Gewicht der Rentnerbevölkerung: Schweiz 1990 - 2040

	Bevölkerung in 1000:			Verhältniszahlen	
	A: 25-44 J.	B: 45-64 J.	C: 65+ J.	A/B	(A+B)/C
1990	2114.4	1567.2	983.4	1.35	3.74
2000	2216.3	1788.2	1106.7	1.24	3.62
2010	2031.5	2035.2	1273.5	1.00	3.19
2020	1981.5	2064.7	1481.3	0.96	2.73
2030	1930.0	1897.0	1714.8	1.02	2.23
2040	1791.6	1850.6	1772.0	0.97	2.06

Szenario 'Trend': Geringe Fertilität, keine verstärkte Einwanderung sowie verlangsamter Anstieg der Lebenserwartung, bis 2060 auf 82.5 Jahre (Männer) bzw. 87.5 Jahre (Frauen).

Das Altern geburtenstarker Jahrgänge führt zu drei unterschiedlichen Phasen beschleunigter demografischer Alterung:
In einer ersten Phase kommt es zu einer deutlichen demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung – so dass ab 2010 in der Schweiz mehr 45-64-jährige Arbeitskräfte als unter 45-jährige Arbeitskräfte gezählt werden dürften (vgl. Tabelle 1). Diese Entwicklung stellt die Stellung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt vermehrt in den Mittelpunkt (vgl. Clemens 2001). Aufgrund dieser Entwicklung kann sich der Strukturwandel der Wirtschaft in Zukunft weniger stark über einen Generationenwechsel (= Eintritt junger Erwachsener ins Berufsleben) vollziehen, sondern wird vermehrt von Erwerbstätigen mittleren und

[2] In der Nachkriegszeit gab es zwei Geburtenspitzen und entsprechend zwei unterschiedliche 'Baby-Booms': Der erste Geburtenanstieg erfolgte in der Schweiz - im Unterschied zu kriegsversehrten Ländern - schon 1943. 1943-1950 lagen die Geburtenraten bei 2.4 und mehr. 1951-1956 waren die Geburtenraten leicht tiefer, um 1957 bis 1966 wieder 2.4 bis 2.6 zu erreichen. Damit waren einerseits die Jahrgänge 1943-1950 besonders geburtenstark (Kriegs- und Nachkriegs-Baby-Boomer). Andererseits gilt dies auch für die Jahrgänge 1957-1966 (Wohlstands-Baby-Boomer) (vgl. Calot 1998).

höheren Alters getragen werden, was den Arbeitsmarkt vor zentrale Anpassungsprobleme stellt (wie Neuregelung des Generationenmix in Unternehmen, Weiterbildung älterer Arbeitskräfte, neue Formen des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase).
In einer zweiten Phase wird die Rentnerbevölkerung rasch wachsen, und das Verhältnis von erwerbstätigen zu nicht mehr erwerbstätigen Personen verschlechtert sich. Bei gleich bleibendem Rentenalter dürfte sich das Verhältnis zwischen Erwerbsbevölkerung und Rentnerbevölkerung zwischen 2005 und 2040 von 3.5 zu 1 auf 2 zu 1 verschieben. Dies wird speziell bei lohnfinanzierten Rentensystemen bedeutsame Anpassungen erzwingen. Neben Beitragserhöhungen oder Rentenkürzungen ist jedoch auch die Erhöhung des Rentenalters eine denkbare Anpassungsstrategie. Allerdings muss festgehalten werden, dass sich eine solche Erhöhung des Rentenalters gesellschaftlich kaum wird durchsetzen lassen, wenn nicht vorgängig die Stellung älterer Arbeitskräfte gestärkt wird; sei es in Form einer altersneutralen Regelung der Sozialversicherungen; sei es durch bessere und reichhaltigere Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitskräfte, sei es, dass dem Generationenmix in Unternehmen vermehrt Beachtung geschenkt wird.
In einer dritten Phase, wenn die Überlebenden der geburtenstarken Jahrgänge ein hohes Alter erreichen, wird es zu einer verstärkten - auch gesundheitspolitisch bedeutsamen - Zunahme an pflegebedürftigen Betagten kommen. Die Nachkriegsgenerationen dürften zwar länger behinderungsfrei bleiben als frühere Generationen. Dies wird die Zunahme in der Zahl pflegebedürftiger älterer Menschen zwar bremsen, aber kaum vollständig aufhalten (vgl. Höpflinger, Hugentobler 2003). Auch diese Entwicklung erfordert eine frühzeitige Vorbereitung, da hochbetagte Pflegebedürftige nur gepflegt werden können, wenn zuvor genügend qualifizierte Pflegefachleute ausgebildet wurden. Gleichzeitig vermögen gesundheitlich präventive Programme - auch im Bereich der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz - die demografisch bedingte Zunahme pflegebedürftiger alter Menschen in entscheidender Weise abschwächen.

2 Das Rentenalter - ein historisch neues Phänomen

Jahrhunderte lang war Arbeit bis ins Grab das Schicksal der überwiegenden Mehrheit von Menschen. Vor Einführung einer sozialen Alterssicherung war Erwerbstätigkeit auch im höheren Lebensalter die wichtigste Möglichkeit der Existenzsicherung. So waren 1920 in der Schweiz gut 83% der 65-69-jährigen Männer weiterhin erwerbstätig, und auch bei den 70-jährigen und älteren Männern lag die Erwerbsbeteiligung damals bei gut 60%. Die Einführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) im Jahre 1948 änderte die Situation erst allmählich, und 1950 waren weiterhin 66% der 65-69-jährigen Männer und 40% der 70-jährigen und älteren Männer noch erwerbstätig. Die Verankerung einer nachberuflichen Phase im Leben einer Mehrzahl älterer Menschen erfolgte erst in den Jahren der wirtschaftlichen Hochkonjunktur; eine Periode, die auch einen ständigen Ausbau der Altersrenten erlebte. In den 1960er Jahren sank die Erwerbsquote der über 65-jährigen Bevölkerung deutlich ab, allerdings waren selbst 1970 noch fast die Hälfte der 65-69-jährigen Männer in irgendeiner Form erwerbstätig.
Erst seit drei Jahrzehnten entspricht es nicht mehr der sozialen Norm, nach Erreichen des AHV-Alters weiterhin erwerbstätig zu sein. Neben dem Ausbau der Altersvorsorge und der

Verankerung eines geregelten Rentenalters haben auch wirtschaftliche Strukturveränderungen zum Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen beigetragen. Anzuführen ist in diesem Zusammenhang insbesondere der Rückgang in der Zahl landwirtschaftlich Tätiger und selbstständiger Gewerbetreibender, da Landwirte und Selbstständigerwerbende auch nach Erreichen des AHV-Alters häufig erwerbstätig bleiben. Der Trend der letzten Jahrzehnte zu mehr Frühpensionierungen hat die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften weiter reduziert, mit der Folge, dass eine bezahlte Erwerbsarbeit älterer Menschen - früher die Regel - heute eine Ausnahme darstellt.

Tabelle 2:
Entwicklung der Erwerbstätigkeit älterer Männer und Frauen seit 1920

	1920	1930	1941	1950	1960	1970	1980	1990	2000
Männer:									
65-69 Jahre	83%	75%	68%	66%	59%	49%	26%	17%	12%
70 J. und mehr	60%	52%	45%	40%	31%	20%	9%	5%	3%
Frauen:									
65-69 Jahre	30%	21%	16%	17%	17%	17%	10%	7%	5%
70 J. und mehr	20%	13%	9%	9%	7%	6%	3%	2%	2%

Anmerkung:
1920-1960: ohne Teilzeitbeschäftigte; 1970-1990: inkl. Teilzeitbeschäftigte ab mindestens 6 Std. pro Woche.
Quelle: Eidg. Volkszählungen 1920-2000.

Historisch betrachtet, ist eine allgemein verankerte Pensionierung also ein relativ neues Gesellschaftsphänomen. Dasselbe gilt auch für die längere nachberufliche Phase im Leben von Frauen und Männern. Erst die Kombination von früherem Austritt aus dem Erwerbsleben und mehr gesunden Lebensjahren haben zu dem geführt, was als das autonome, gesunde und aktive Rentenalter - die Phase später Freiheit - bezeichnet wird. Die aktuellen Diskussionen zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit oder zur Verankerung einer Altersteilzeitarbeit sind immer unter dem Gesichtspunkt zu bewerten, dass wir es beim Rentenalter mit einer historisch recht neuen ökonomischen und sozialen Entwicklung zu tun haben.

3 Entwicklung der Erwerbstätigkeit älterer Personen in den letzten zehn Jahren

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Lebensarbeitszeit in vielen europäischen Ländern aufgrund zweier Entwicklungen deutlich reduziert: Zum einen nahm die schulisch-berufliche Ausbildungszeit zu - heutige Jugendliche verbleiben länger im Ausbildungssystem (Fachhochschulen, Universitäten) als frühere Generationen, was auch zur Verzögerung der Familiengründung bei jüngeren Generationen beiträgt. Zum anderen wurden aus wirtschaftsstrukturellen wie konjunkturellen Gründen vorzeitige Pensionierungen wesentlich häufiger (vgl. Kohli, Rein et al. 1991; Kohli, Künemund 2000). Im Vergleich zu

anderen europäischen Ländern erfolgte der Trend zu mehr Frühpensionierungen in der Schweiz allerdings deutlich später als in den Nachbarländern. Waren beispielsweise zu Beginn der 1990er Jahre in den westlichen Bundesländern Deutschlands nur 55% der 55-64-jährigen Männer noch erwerbstätig, lag die Erwerbsquote gleichaltriger Männer in der Schweiz bei gut 85%. Auch im Vergleich zu Frankreich oder Italien wurde der Trend zu vermehrten Frühpensionierungen in unserem Land mit Verzögerung wirksam, und die Erwerbsquoten älterer Menschen sind hier bis heute im internationalen Vergleich relativ hoch (vgl. Le Goff 1999). In Kombination mit allgemein hohen Erwerbsquoten führt dies in der Schweiz zu einer weiterhin recht hohen Erwerbstätigenquote. Rund 80% der 15-64-Jährigen waren im Jahre 2003 in der Schweiz erwerbstätig, gegenüber einem Durchschnitt von 64% in den Ländern der Europäischen Union (vor der Osterweiterung).

Tabelle 3 illustriert die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Männer und Frauen in der Schweiz für die Zeitperiode 1991 bis 2003.[3] Dabei wird deutlich, dass die Entwicklung der Erwerbsquoten über 40-jähriger Personen bei Männern und Frauen unterschiedlich verlief.

Betrachten wir zuerst einmal die Entwicklung bei den Männern, so zeigen sich folgende Trends: Die 40-54-jährigen Männer stehen zu einem sehr hohen Prozentsatz im Erwerbsleben, auch im Jahre 2003 waren nur 5% dieser Männer nicht mehr erwerbstätig (etwa aufgrund von Invalidität). Die meisten Männer arbeiten in dieser Lebensphase (weiterhin) Vollzeit. Insgesamt arbeiten in der Schweiz nur 9% der erwerbstätigen Männer in Teilzeitarbeit, verglichen mit 45% der erwerbstätigen Frauen. Ausländische Erwerbstätige sind in diesem Alter etwas häufiger nicht mehr erwerbstätig. Viele ausländische Arbeitskräfte sind in kräfteraubenden Berufen tätig, wodurch sie in späteren Lebensphasen häufiger an gesundheitlichen Einschränkungen leiden.
Die Erwerbsquote bei den 55-64-jährigen Männern hat sich in den letzten Jahren leicht reduziert. Im Jahre 2003 waren insgesamt 21% der Männer dieser Altersgruppe nicht mehr erwerbstätig; sei es wegen Invalidität; sei es wegen freiwilliger oder erzwungener Frühpensionierung. Auch in dieser Altersgruppe sind Ausländer häufiger nicht mehr erwerbstätig als gleichaltrige Schweizer. Tiefere berufliche Qualifikation und auch höhere berufliche Belastungen ausländischer Arbeitskräfte erklären diese Differenz - im Alter zwischen 45 und 65 Jahren werden Migranten signifikant häufiger invalid als gleichaltrige Schweizer (19% gegenüber 14%) (vgl. Weiss 2003: 100).
Zwischen dem 55. und 64. Altersjahr beginnt die Erwerbstätigkeit bei den Männern dann rasch zu sinken. Eine Spezialauswertung der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung 2000 liess erkennen, dass im Alter von 55 Jahren noch 86% der Männer vollzeitlich erwerbstätig waren. Im Alter von 60 Jahren waren es hingegen nur noch 59%, und ein Jahr vor dem heute gültigen AHV-Alter von 65 Jahren lag die Erwerbsquote bei nur noch 23% (vgl. Widmer et al. 2001).

[3] Zu beachten ist, dass in der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung (SAKE) schon Personen, die mehr als 1 Stunde bezahlte Arbeit leisten, als erwerbstätig eingestuft werden. Das Konzept der Erwerbstätigkeit ist damit breiter gefasst als in den Schweizerischen Volkszählungen.

Tabelle 3:
Erwerbsquoten über 40-jähriger Männer und Frauen in der Schweiz 1991-2003

	Erwerbsquoten jeweils im 2. Quartal				
	1991	1994	1997	2000	2003
Männer					
40-54 Jahre	98%	98%	97%	97%	95%
55-64 Jahre	86%	82%	82%	79%	79%
65+- Jahre	20%	18%	15%	14%	14%
Schweizer Männer					
40-54 Jahre	98%	99%	98%	97%	97%
55-64 Jahre	86%	82%	82%	80%	81%
65+- Jahre	21%	18%	14%	14%	15%
Ausländ. Männer					
40-54 Jahre	98%	97%	94%	96%	90%
55-64 Jahre	87%	82%	82%	78%	75%
65+- Jahre	-	-	-	-	10%
Frauen					
40-54 Jahre	75%	77%	77%	77%	81%
55-64 Jahre	44%	48%	50%	51%	55%
65+- Jahre	11%	7%	6%	6%	6%
Schweizer Frauen					
40-54 Jahre	75%	77%	77%	79%	82%
55-64 Jahre	43%	48%	51%	52%	57%
65+- Jahre	11%	7%	6%	6%	6%
Ausländ. Frauen					
40-54 Jahre	80%	79%	79%	70%	73%
55-64 Jahre	54%	46%	48%	45%	45%
65+- Jahre	-	-	-	-	6%

Anmerkung:
Erwerbsquoten: Erwerbstätige und Erwerbslose gemäss Schweiz. Arbeitskräfteerhebung (SAKE), in % der altersspezifischen ständigen Wohnbevölkerung.

Die Entwicklung der Erwerbsquoten älterer Frauen ist gegenläufig zu derjenigen der Männer, die Erwerbsquoten älterer Frauen haben sich in den 1990er Jahren deutlich erhöht. Dies gilt sowohl für die Gruppe der 40-54-jährigen Frauen als auch für 55-64-jährige Frauen. Waren 1991 erst 44% der 55-64-jährigen Frauen erwerbstätig, waren es im Jahre

2003 schon 55%. Einzig die Erwerbstätigkeit im AHV-Alter hat sich - analog zu den Männern - weiter reduziert.
Die Veränderungen der Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmerinnen widerspiegeln zwei sich überlagernde Tendenzen: Einerseits kam es auch bei den erwerbstätigen Frauen - namentlich in der Industrie - zu mehr Frühpensionierungen; 2003 hatte mehr als jede dritte Frau schon vor dem offiziellen AHV-Alter ihre Erwerbsarbeit beendet. Andererseits erhöhte sich die Erwerbstätigkeit jüngerer Frauengenerationen, und in den 1990er Jahren reduzierte sich der Anteil von Frauen, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsarbeit vollständig aufgaben (vgl. Höpflinger 2004). Gleichzeitig nahmen mehr Frauen als früher nach Ende der Erziehungsphase erneut eine Erwerbsarbeit auf (Wiedereinsteigerinnen). Im Gegensatz zu den meisten Männern sind allerdings viele jüngere und ältere Frauen nicht vollzeitlich, sondern teilzeitlich erwerbstätig (mehr als 45% aller erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit). Insgesamt war in den letzten zehn Jahren der Kohorteneffekt (erhöhte Erwerbstätigkeit nachkommender Frauengenerationen) stärker als der Periodeneffekt (mehr Frühpensionierungen), mit der Folge, dass vor allem bei Schweizer Frauen über 55 ansteigende Erwerbsquoten zu beobachten sind. Tatsächlich wird ein Teil der Kosten der demografischen Alterung (steigende Zahl von AHV-Rentnern) durch die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen kompensiert; ein Faktor, der auch zukünftig von Bedeutung sein dürfte.

Die Übergänge in die nachberufliche Lebensphase sind im Einzelnen vielfältig, abhängig von persönlichen, beruflichen, betrieblichen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren. Empirische Arbeiten zu diesem Bereich lassen deutlich werden, dass fünf Gruppen von Faktoren die Art und den Zeitpunkt einer Ruhestandsentscheidung bestimmen: Persönliche Merkmale und Interessen, berufliche Erfahrungen und betriebliche Strukturmerkmale, wirtschaftliche Faktoren (Vermögenssituation, Rentenansprüche), institutionelle Faktoren der Altersvorsorge sowie wirtschaftlich-konjunkturelle Rahmenbedingungen (vgl. Baldenweg-Bölle 1998, Carnazzi 2000). Eine jüngere Studie liess fünf formelle Pfade des Übergangs in den Ruhestand erkennen (vgl. Balthasar et al. 2003):

a) Vorzeitige Pensionierung: Eine vorzeitige Pensionierung ist auch in der Schweiz häufig geworden, gemäss den Daten der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung 2002 treten rund die Hälfte der Erwerbspersonen (49%) mindestens ein Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter in den Ruhestand (65 Jahre für Männer, 63 Jahre für Frauen). Fast ein Drittel (27%) der Erwerbspersonen liess sich mindestens drei Jahre früher und ein Siebtel (14%) mindestens fünf Jahre früher pensionieren.
b) Teilpensionierung, im Sinn eines langsamen Rückzugs aus dem Erwerbsleben. In der Schweiz sind Formen einer Teilpensionierung bisher eher selten geblieben, auch weil die Schweiz - etwa im Gegensatz zu Schweden - noch kein Teilrentensystem (beispielsweise die Möglichkeit einer 50%-AHV-Rente) kennt. Häufiger ist es, dass ältere Arbeitskräfte - und hier vor allem Frauen - gegen Ende ihres Berufslebens eine Teilzeitarbeit übernehmen.
c) Ordentliche Pensionierung, im Sinn einer Erwerbsarbeit bis zum gesetzlichen AHV-Rentenalter, aber nicht darüber hinaus. Diese Form der Pensionierung - früher stark

verankert - ist zwar noch häufig, sie verliert jedoch allmählich an Boden, als Folge einer verstärkten Entstandardisierung von Lebens- und Berufsverläufen.

d) Austritt aus dem Erwerbsleben vor Erreichen des AHV-Alters, aber ohne Rentenbezug. Hier handelt es sich primär um Frauen, die aufgrund familialer Arbeiten ihre Erwerbstätigkeit schon in jüngeren Jahren aufgegeben haben und die auch keine Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen, wenn die Kinder erwachsen sind.

e) Fortsetzung der Erwerbstätigkeit nach dem das offizielle Rentenalter erreicht wurde, sei es aus finanzieller Notwendigkeit (ungenügende Altersvorsorge), sei es, weil sich jemand wünscht, auch im höheren Lebensalter weiterhin beruflich aktiv zu sein.

4 Vorzeitige Pensionierungen - Einflussfaktoren und Hauptgründe

Die Entwicklung zu mehr Frühpensionierungen der letzten Jahre lässt sich in der Schweiz in erster Linie durch die konjunkturellen Entwicklungen der 1990er Jahre erklären. Die wechselhafte konjunkturelle Entwicklung dieser Jahre bot mehr Anreize für eine Frühpensionierung, wobei die betreffenden Mitarbeiter oft mit attraktiven Rentenplänen zu diesem Schritt ermuntert wurden (vgl. Antille Gaillard et al. 2003). In den 1990er Jahren waren Frühpensionierungen im Finanzbereich, im Transport- und Kommunikationssektor sowie bei öffentlichen Verwaltungen am häufigsten. Bei öffentlichen Verwaltungen haben vor allem Budgetkürzungen zu einer über Frühpensionierungen geregelten Reduktion von Personalbeständen beigetragen. Im Bausektor hingegen waren die Frühpensionierungsquoten trotz massiven Entlassungen unterdurchschnittlich.
Insgesamt ist in der Schweiz ein vorzeitiger Rücktritt aus dem Erwerbsleben bei Kaderangestellten und Direktionsmitgliedern wesentlich häufiger als bei Angestellten, die hierarchisch tiefer gestellt sind, obgleich der Gesundheitszustand der Kader wesentlich besser ist als bei der übrigen Bevölkerung. Frühzeitige Pensionierungen sind zudem bei Selbstständigerwerbenden deutlich weniger häufig, auch weil sie oft keine ausgebaute berufliche Altersvorsorge besitzen. Teilweise führt hier aber auch eine fehlende Nachfolge zur Weiterarbeit im AHV-Alter.
Daneben können auch familiale Faktoren bei der Entscheidung für oder gegen eine vorzeitige Pensionierung eine Rolle spielen. So übersteigen die Frühpensionierungsquoten von Frauen, die mit einem nicht mehr erwerbstätigen Partner leben, deutlich jene der Männer (vgl. Antille Gaillard et al. 2003). Dies lässt darauf schliessen, dass Frauen ihre Entscheidung für oder gegen eine vorzeitige Pensionierung oft auf die Erwerbssituation ihres Lebenspartners abstimmen. Da der Ehemann oftmals einige Jahre älter ist als seine Ehefrau, zieht sich ein Teil der Frauen ebenfalls aus dem Erwerbsleben zurück, wenn ihre Ehemänner in Rente gehen.

Eine im Frühjahr 2002 durchgeführte telefonische Befragung bei 59 bis 71-jährigen Frauen und 61 bis 73-jährigen Männern zeigte, dass 31% der schweizerischen Frühpensionierten zwangsweise in den vorzeitigen Ruhestand gingen. 69% wählten freiwillig eine vorzeitige Pensionierung. Sowohl freiwillige als auch zwangsweise Frühpensionierungen standen allerdings in vielen Fällen in Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen. So klagen gemäss Schweizerischer Gesundheitsbefragung 2002 gut 11-12% der 50-59-jährigen

Menschen über starke Rücken- oder Kreuzschmerzen, und gut 12% der Menschen dieser Altersgruppe fühlen sich nach eigenen Angaben kraft- und energielos.
Als zweitwichtigster Grund für einen vorzeitigen Altersrücktritt wurden betriebliche Veränderungen angegeben. Bei Männern war Frühpensionierung zudem oft mit einer aktiven Freizeitgestaltung und einem kleiner werdenden Haushalt (Auszug der Kinder) verknüpft. Auch die Beschäftigung in einem grossen Betrieb erhöhte die Wahrscheinlichkeit einer vorzeitigen Pensionierung. Bei Frauen erwies sich zudem die Höhe des Altersguthabens der beruflichen Vorsorge als bedeutsame Einflussvariable (vgl. Balthasar et al. 2003).
Von den Erwerbspersonen, die sich vorzeitig pensionieren liessen, nannte im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung 2002 ein Fünftel (21%) betriebsinterne Umstrukturierungen als Hauptgrund ihrer vorzeitigen Pensionierung. Betriebliche Umstrukturierungen werden von Männern häufiger angeführt als von Frauen. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass technologisch-betriebliche Umwälzungen klassische Männerberufe vielfach stärker erfasst haben als viele Dienstleistungsberufe mit höheren Frauenanteilen. Andererseits führen betriebliche Umstrukturierungen gerade bei Kadermitarbeitern oft zu Frühpensionierungen, und Männer sind in Kaderstellen weiterhin stärker vertreten als Frauen. Insgesamt stehen betriebliche Umstrukturierungen und -schliessungen vor allem bei unfreiwilligen Frühpensionierungen stark im Vordergrund.
Ein weiterer Fünftel (20%) der Frühpensionierten erwähnte als Hauptfaktor Unfall, Krankheit oder Invalidität. In den letzten Jahren stieg auch in der Schweiz die Zahl von Invalidenrentner stark an; sei es, weil mehr Menschen durch kräfteraubende oder stressreiche Arbeitsbedingungen körperlich oder psychisch zu stark belastet wurden; sei es aber auch, weil technologische Umwälzungen und Arbeitslosigkeit durch eine Invalidisierung älterer Arbeitskräfte bewältigt wurden. Gesundheitliche Gründe und Probleme werden namentlich bei zwangsweiser Frühpensionierung häufig angeführt. Aber auch freiwillig Frühpensionierte geben oft gesundheitliche Gründe an, aber die Gründe für eine vorzeitige Berufsaufgabe variieren bei dieser Gruppe stärker, und es werden häufiger auch positive Gründe (attraktives Angebot, mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbys usw.) angeführt (vgl. Balthasar et al. 2003).
Gut ein Sechstel (16%) der im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung 2002 befragten Frühpensionierten hatte ‘keine Lust mehr zu arbeiten’. Bei Frauen liegt der Anteil leicht höher als bei Männer. Arbeitsmässige Lustlosigkeit kann verschiedene Ursachen haben, von einer inneren Kündigung aufgrund schlechter Arbeitsverhältnisse bis zum Wunsch, endlich mehr Freizeit und Freiheiten zu geniessen. Die beiden Aspekte - Arbeitsstress und Wunsch nach mehr Zeit - stehen auch bei Arbeitnehmern im Vordergrund, die sich einen vorzeitigen Altersrücktritt vorstellen können, diesen Schritt aber noch nicht vollzogen haben.

Tabelle 4:
Angeführter Hauptgrund für eine vorzeitige Pensionierung 2002

A) Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung 2002

Von den Erwerbspersonen, die sich vorzeitig pensionieren liessen, nannten als Hauptgrund:*

	Total	Männer	Frauen
- Betriebsinterne Umstrukturierung	21%	23%	14%
- Unfall/Krankheit/Invalidität	20%	23%	19%
- Keine Lust mehr zu arbeiten	16%	13%	18%
- Konnte es sich finanziell leisten	8%	9%	8%
- Attraktives Angebot des Arbeitgebers	8%	10%	3%
- Familiäre Verpflichtungen	4%	1%	11%
- Betriebs- und Unternehmensschliessung	4%	4%	5%
- Zu alt für den Job	4%	3%	4%
- Andere Gründe	14%	14%	15%
Unternehmerische/betriebliche Gründe total	37%	37%	26%
Gesundheitl., familiale und persönliche Gründe	48%	49%	56%

*Entsprechende Frage wurde an 55-70-jährige Befragte gestellt, die vor dem AHV-Alter ihre Erwerbsarbeit aufgegeben haben.

B) Telefonische Erhebung bei 61-73-jährigen Männern und 59-71-jährigen Frauen 2002

	Frühpensionierung		
Hauptsächliche Gründe	freiwillig	zwangsweise	möglich*
- Gesundheitliche Gründe	26%	37%	17%
- Betrieb. Umstrukturierung/-schliessung	13%	45%	5%
- Zu grosse Belastung/Stress	9%	--	20%
- Zu alt, um Jüngeren Platz zu machen	7%	3%	5%
- Positive finanzielle Rahmenbedingungen	15%	--	3%
- Leben geniessen/genügend Zeit	11%	--	19%

* möglich: Personen, die sich einen vorzeitigen Altersrücktritt vorstellen können, diesen Schritt aber - noch - nicht vollzogen haben.
Quellen:
A: Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung 2002 (gewichtete Stichprobe)
B: Balthasar et al. 2003: 51ff.

Ein Zehntel der männlichen Frühpensionierten erhielt ein attraktives Angebot eines finanziell abgesicherten vorzeitigen Ruhestands; eine Situation, die bei Frauen deutlich

seltener eintritt. Bei Frauen erwähnen dagegen häufiger familiäre Verpflichtungen als Grund einer vorzeitigen Pensionierung. Solche familiären Verpflichtungen können die Pflege eines erkrankten Ehepartners oder eines hochbetagten Elternteils beinhalten. In späteren Erwerbsphasen werden Frauen nicht selten mit einem zweiten familial-beruflichen Vereinbarkeitskonflikt (Erwerbsarbeit versus Pflege kranker Angehöriger) konfrontiert, und in verschiedenen Fällen kann eine hohe Belastung durch familiale Pflegeverantwortung bei Frauen zu einer vorzeitigen Erwerbsaufgabe beitragen (vgl. Schneider et al. 2001).
'Zu alt für den Job' wird als Hauptgrund einer vorzeitigen Erwerbsaufgabe direkt relativ selten angeführt, aber auch hinter den anderen aufgeführten Gründen (Umstrukturierungen, Krankheit/Invalidität) können altersbedingte Einschränkungen mitschwingen.

Insgesamt waren im Jahre 2002 bei fast der Hälfte der befragten Frühpensionierten persönliche, familiäre oder gesundheitliche Faktoren ein entscheidender Hauptgrund für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand. In fast zwei Fünftel der Fälle wurden dagegen unternehmerische und betriebliche Faktoren angeführt. Faktisch dürften bei Frühpensionierungen jedoch häufig mehrere Faktoren zusammenspielen. Für die spätere Lebenszufriedenheit ist dabei entscheidend, ob eine vorzeitige Pensionierung als eine freiwillige und bewusste Entscheidung wahrgenommen wird, oder ob es sich umgekehrt um eine erzwungene Frühpensionierung handelt. Als Belastung wird vor allem erlebt, auf den Ausgliederungsprozess keinen Einfluss nehmen zu können und eine gesellschaftliche Desintegration zu erleben. Freiwillig Frühpensionierte zeigen im Vergleich dazu im Allgemeinen eine bessere Ausgangslage. Generell weisen alle Forschungsergebnisse in die Richtung, dass eine Einflussnahme auf den Zeitpunkt der Pensionierung von Vorteil ist. Es fühlen sich vor allem diejenigen Personen belastet, die eine Mitsprache wünschen, aber keine erhalten. Sehr problematisch ist zudem eine Kombination von schlechter Gesundheit, geringem Einkommen und wenig Sozialkontakte bei zwangsweise frühpensionierten Menschen (vgl. Buchmüller 1996).

5 Weiterarbeit im AHV-Alter

In den letzten Jahren wurde eine Weiterbeschäftigung oder Weiterarbeit im Rentenalter bei Männern und Frauen eindeutig zur Ausnahme, und im Jahre 2003 waren nur noch 14% der über 64-jährigen Männer in irgendeiner Form weiterhin erwerbstätig. Mehrheitlich handelt es sich um eine Teilzeitarbeit, und bei der Erwerbsarbeit im Rentenalter überwiegen kleine Arbeitspensen. Am häufigsten wird zwischen einer und zehn Stunden pro Woche gearbeitet. Fast ein Viertel der im Rentenalter Erwerbstätigen betont, dass ihr Arbeitspensum beträchtlichen Schwankungen unterliegt. Immerhin gut 13% der erwerbstätigen AHV-Rentner absolvieren Arbeitspensen von über 41 Stunden pro Woche (vgl. Balthasar et al. 2003).
Selbstständigerwerbende (Landwirte, Gewerbetreibende, freie Berufe) bleiben auch im Alter überdurchschnittlich häufig in irgendeiner Weise erwerbstätig. Die Selbstständigerwerbenden begründen die längere Erwerbsarbeit einerseits oft mit Freude an der beruflichen Herausforderung sowie einer ungenügenden Auslastung ohne Berufsarbeit. Andererseits wird aber auch eine ungelöste Nachfolgeregelung oft angeführt, und einen

wichtigen Einfluss haben auch finanzielle Erwägungen. So sind lediglich rund ein Viertel der Selbstständigerwerbenden in der zweiten Säule (berufliche Vorsorge) versichert, im Gegensatz zu über drei Viertel der Arbeitnehmer.
Eine logistische Regressionsanalyse der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung 2001 liess erkennen, dass folgende Einzelfaktoren die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsarbeit im Alter zwischen 65-79 Jahren erhöhen: Erstens bleiben Personen in der Landwirtschaft häufiger im AHV-Alter erwerbstätig, oft im Rahmen eines Familienbetriebs. Zweitens verbleiben Personen mit tertiärer Ausbildung etwas häufiger im AHV-Alter erwerbstätig als Personen mit geringerer Ausbildung. Dabei handelt es sich oft um freiberuflich tätige Akademiker und Fachleute. Drittens erhöht das Vorhandensein von minderjährigen Kindern im Haushalt oder ein noch erwerbstätiger Ehepartner die Wahrscheinlichkeit, noch im Alter erwerbstätig zu sein. Dagegen reduziert die Nichterwerbstätigkeit des Partners die Wahrscheinlichkeit einer Weiterarbeit von Frauen (vgl. Wanner et al. 2003: 63).
Viele erklärende Einflussgrössen einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter sind Grössen, die sich auf Personen mit kleineren Einkommen beziehen: Erwerbstätigkeit ohne Führungsfunktion, Kleinbetriebe, Land- /Forstwirtschaft, geringes Guthaben bei der beruflichen Vorsorge). Eine Erwerbstätigkeit nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters ist deshalb in vielen Fällen durch wirtschaftliche Motive bedingt. Diese Feststellung wird durch die Feststellung unterstützt, dass 30% der im Rentenalter Erwerbstätigen finanzielle Überlegungen explizit als Grund für die Weiterarbeit anführten (vgl. Balthasar 2003). Gleichzeitig verbleiben aber auch Personen mit höherer Ausbildung im Rentenalter überdurchschnittlich häufig erwerbstätig. Bei diesen Personen sind die Freude an der beruflichen Herausforderung sowie eine ungenügende Auslastung ohne Berufsarbeit zentrale Motive zur Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus.
Zukünftige Entwicklungen - sei es ein Abbau bei der staatlichen Alterssicherung, sei es eine verstärkte Nachfrage nach älteren Arbeitskräften oder ein verstärkter Wunsch älterer Menschen, auch im Alter aktiv zu bleiben - können den Trend zur Weiterarbeit im Alter stärken; ein Punkt, der in den nachfolgenden Beiträgen genauer analysiert und diskutiert wird.

6 Zentrale Fragestellungen bezüglich Arbeitsmarkt und Alter

Die zu erwartenden demografischen Entwicklungen von Bevölkerung und Arbeitsmarkt werfen sachgemäss zentrale und bisher nur unvollständig analysierte Fragestellungen auf (vgl. auch Clemens 2001, von Cranach et al. 2004):

A) Demografische Verhältnisse im Arbeitsmarkt, in Unternehmen und bei Konsumenten:
- Wie sieht die Altersstruktur verschiedener Wirtschaftsbranchen und Unternehmen aus? In welchen Branchen und Unternehmen zeigt sich eine ausgeprägte Verjüngung oder umgekehrt eine rasche Alterung der Belegschaft? Wo ergeben sich zu einseitige Altersstrukturen oder eine starke Dominanz nur einer Altersgruppe? Namentlich für Dienstleistungsunternehmen ist die Frage zentral, inwiefern sich ausgeprägte Diskrepanzen in der Alters- und Geschlechtsstruktur ihrer Belegschaft und ihrer Kundschaft öffnen? Eine starke Verjüngung der Belegschaft kann disfunktional werden, wenn

gleichzeitig die Kundschaft älter wird und ausgeprägte Generationendifferenzen zwischen Personal und Kundschaft auftreten.

- Inwiefern bereiten sich Unternehmen überhaupt auf die erwartbare Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Konsumenten vor? Zeigt sich eine Strategie einer gezielten Verjüngung, solange es geht, oder eine Verlagerung ausgewählter Tätigkeiten in demografisch verjüngte Weltregionen? Und für Dienstleistungsunternehmen besonders wichtig: Gibt es eine verstärkte Ausrichtung auf den 'Seniorenmarkt' (50+), und seine spezifischen Bedürfnisse? Inwieweit entsteht überhaupt ein eigentlicher Seniorenmarkt, oder sind Marktstrategien für junge Leute auch für sozial verjüngte ältere Erwachsene gültig?

B) Stellung, Chancen und Probleme älterer Arbeitnehmer in einer dynamischen Erwerbswelt:

- In welchem Mass existiert für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 50/55 überhaupt ein externer Arbeitsmarkt? Welches sind Hindernisse für eine Neuanstellung älterer Mitarbeiter, und in welcher Weise verteuern bisherige Regelungen der Sozialversicherungen die Anstellung älterer Arbeitnehmer?
- Welche Bedeutung hat Seniorität heute betriebsintern? Und wie weit behindern vorhandene Senioritätsregeln umgekehrt die Mobilität jüngerer Arbeitnehmer? Welche informellen Altersnormen bestehen für verschiedene Positionen? Bis zu welchem Alter wird jemand gefördert oder weitergebildet?
- Welches sind aus personalpolitischer Sicht die betrieblichen Anforderungen an ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen? Was sind notwendige Bedingungen, damit über 50-Jährige leistungsfähig bleiben? Welche Gruppen älterer Arbeitnehmer sind dem Druck am heutigen Arbeitsmarkt und dem technischen Fortschritt gewachsen bzw. nicht mehr gewachsen? Welche individuellen und organisationellen Strategien verhindern ein 'burn-out' langjähriger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?
- Inwiefern existieren betriebsintern spezielle Karriereformen für ältere bzw. langjährige Kadermitarbeiter (Entlastung durch Teilzeitarbeit, Wechsel zu Beratertätigkeit, Ausbau von Mentorenfunktionen u.a.)? Wie soll und kann die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer gefördert und finanziert werden? Es ist naheliegend, dass das Weiterbildungsinteresse von Unternehmen mit der erwartbaren Restarbeitszeit verhängt ist. Berufliche Weiterbildung mit 60 Jahren hat Auswirkungen auf die nachberufliche Lebensphase (Freiwilligenarbeit u.a.), und entsprechend sind Modelle einer Mischfinanzierung (betrieblich/privat) denkbar.
- Wie wird der Generationenaustausch in Unternehmen geregelt? Existieren Mentorensysteme, die junge und ältere Fachkräfte in Verbindung bringen? In welchem Mass werden die Erfahrungen älterer Mitarbeiter als positive Ressourcen oder im Gegenteil als Hindernisse für Innovationen wahrgenommen?

C) Erwerbsarbeit im AHV- Alter, Altersteilzeitarbeit und Freiwilligenarbeit

- Welches Verhältnis haben Unternehmen zu ihren pensionierten Mitarbeitern? Inwiefern werden auch pensionierte Fachleute weiter beschäftigt oder für Teilaufgaben angestellt?

Für welche Aufgaben und Funktionen kommen Modelle einer Altersteilzeitarbeit in Frage? Können und sollen Anreize für eine Weiterarbeit im Alter eingeführt werden?
- Was sind die notwendigen beruflichen Kompetenzen für eine Altersteilzeitarbeit? Welche Gruppen von Frauen und Männern sind an einer Weiterarbeit im AHV-Alter interessiert und zu einer Weiterarbeit fähig?
- Falls eine Erhöhung des Rentenalters angestrebt wird: Welches sind aus betrieblicher Sicht die staatlichen und unternehmerischen Rahmenbedingungen, damit dies möglich ist? Und welche sozialen Folgen zeitigen eine Erhöhung des Rentenalters oder eine Ausdehnung der Altersteilzeitarbeit etwa für die Freiwilligenarbeit oder familiale Alterspflege?
- Inwiefern ist es sinnvoll, den Arbeitsbegriff zu erweitern, und dabei auch familiale und soziale Aktivitäten einzubeziehen. Rentner und Rentnerinnen sind zumeist nicht untätig, sondern in vielfältigen gesellschaftlichen Aktivitäten engagiert, die gesellschaftlich sehr wertvoll sind. Wo existieren Möglichkeiten, aber auch Grenzen einer Arbeit nach der Arbeit (Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit)?

Eine Erhöhung des Rentenalters, eine Stärkung der Alters(teilzeit)arbeit oder möglicherweise sogar eine verstärkte Auflösung der klassischen Dreiteilung des Lebens (Ausbildung, Erwerbsarbeit, Pensionierung) werden vermehrt diskutiert, aber ob solche Vorschläge umsetzbar sind, ist offen und unklar.
Diese Unklarheit ist mit zwei zentralen Spannungsfeldern der gegenwärtigen Situation verknüpft. Spannungen zum einen zwischen volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten: Volkswirtschaftlich ist eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit eindeutig zu befürworten, um die Produktivkraft einer demografisch alternden Gesellschaft langfristig zu erhalten. Betriebswirtschaftlich kann es umgekehrt jedoch durchaus sinnvoll sein, die Belegschaft vor Eintreten der demografischen Alterung gezielt zu verjüngen. Und wenn gut ausgebildete junge Menschen demografisch knapper werden, können finanzkräftige Unternehmen durch eine gezielte Rekrutierung junger Generationen wichtige Wettbewerbsvorteile gewinnen. Technische und organisatorische Umstrukturierungen werden erleichtert, wenn stark beharrende Betriebsangehörige weniger Einfluss aufweisen. Solche Gesichtspunkte führen dazu, dass heute viele Unternehmen eine Ausdehnung der Erwerbstätigkeit ins höhere Alter zwar generell begrüssen, sie jedoch faktisch weiterhin auf eine Verjüngung ihrer Belegschaft hin arbeiten.
Zum Zweiten belegen alle gerontologischen Studien ein zentrales Faktum des Lebens: In einer dynamischen Gesellschaft verlaufen biologische, psychische und soziale Prozesse des Alterns sehr unterschiedlich. Ein Grundmerkmal des Alterns neuer Generationen ist die ausgeprägte soziale und psychische Heterogenität gleichaltriger Menschen. Es ist eine Tatsache, dass unter heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen manche ältere Arbeitskräfte vorzeitig erschöpft und ausgebrannt sind, wogegen andere Frauen und Männer auch bis weit ins Rentenalter gesund, kompetent und innovativ verbleiben. Für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern sind unterschiedliche Strategien zur Gestaltung später Berufsjahre und des nachberuflichen Lebens sinnvoll und notwendig.

Literatur

Antille Gaillard, Gabrielle; Bilger, Marcel; Candolfi et al. (2003) Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite, Rapport dans le cadre du programme de recherche interdépartemental sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt) Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Baldenweg-Bölle, Ulrike (1998) Kollektive Altersvorsorge und flexibles Rentenalter in der Schweiz. Empirische Untersuchung des Einflusses der kollektiven Altersvorsorge auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand bei flexibler Ausgestaltung des Rücktrittsalters, Bern/Frankfurt: Lang.

Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier et al. (2003) Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen, Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt), Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.

Buchmüller, Regula (1996) Frühpensionierung in der Schweiz, in: Regula Buchmüller, Sabine Dobler, u.a. Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung, Bern: Huber: 211-240.

Bundesamt für Statistik (2001) Einwanderung in die Schweiz. Demografische Situation und Auswirkungen, Neuchâtel: BfS.

Calot, Gérard (1998) Deux siècles d'histoire démographique suisse, Bern: Bundesamt für Statistik.

Carnazzi, Sara (2000) Demographische Entwicklung, zukünftige Erwerbsbevölkerung und Rentenverhalten in der Schweiz, Freiburg: Universitätsverlag.

Clemens, Wolfgang (2001) Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource?, Opladen: Leske & Budrich.

Höpflinger, François (1997) Bevölkerungssoziologie. Eine Einführung in bevölkerungssoziologische Ansätze und demographische Prozesse, Weinheim: Juventa.

Höpflinger, François (2004) Familie und Beruf heute - ausgewählte statistische Informationen, in: Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen (Hrsg.) Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht, Bern: EKFF: 35-51.

Höpflinger, François; Hugentobler, Valérie (2003) Pflegebedürftigkeit in der Schweiz. Prognosen und Szenarien für das 21. Jahrhundert, Bern: Huber.

Kohli, Martin, Künemund, Harald (2000) Die Grenzen des Alters - Strukturen und Bedeutungen, in: Pasqualina Perrig-Chiello; François Höpflinger (Hrsg.) Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte, Bern: Haupt: 37-60.

Kohli, Martin; Rein, Martin; Guillemard, Anne-Marie et al. (eds.) (1991) Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force, Cambridge: Cambridge University Press.

Le Goff, Jean-Marie (1999) Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe, Lausanne: Réalités Sociales.

Münz, Rainer; Ulrich, Ralf (2001) Alterung und Wanderung: Alternative Projektionen der Bevölkerungsentwicklung der Schweiz, Zürich: Avenir-Suisse.

Myers, George C. (1984) Sterblichkeitsrückgang, Lebensverlängerung und Altern der Bevölkerung, Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 10: 463-475.

Schneider, Thorsten; Drobnic, Sonja; Blossfeld, Hans-Peter (2001) Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen, Zeitschrift für Soziologie, 30;5: 362-383.

Von Cranach, Mario; Schneider, Hans-Dieter; Ulich, Eberhard; Winkler, Ruedi (Hrsg.) (2004) Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle, Bern: Haupt.

Wanner, Philippe; Stuckelberger, Astrid; Gabadhino, Alexis (2003) Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse, Rapport dans le cadre du programme de recherche interdépartemental sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt) Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Weiss, Regula (2003) Macht Migration krank? Eine transdisziplinäre Analyse der Gesundheit von Migrantinnen und Migranten, Zürich: Seismo-Verlag.

Widmer, Rolf; Sousa-Poza, Alfonso; Schmid, Hans (2001) Verbreitung und Profil der Altersteilzeitarbeit in der Schweiz - eine empirische Analyse, Bericht für Stiftung Avenir Suisse, St. Gallen: (mimeo.)

Wolfgang Clemens

Ältere Arbeitnehmer: Arbeitslosigkeit und vorzeitige Pensionierungen – die Situation in Deutschland

1 Einleitung

Die Situation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jenseits des 50. bzw. 55. Lebensjahres in Deutschland ist seit nahezu drei Jahrzehnten durch überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsrisiken geprägt. Sie zeigen sich in einer relativ geringen Erwerbsquote dieser Gruppe und einem grösseren Anteil an vorzeitiger Verrentung bzw. Pensionierung. Seit Mitte der 1970er Jahre folgt die Regulierung der Altersgrenzen in der Bundesrepublik Deutschland gesamtwirtschaftlich, von Seiten der privaten und öffentlichen Unternehmen und im Sinne der betroffenen älteren Arbeitnehmer überwiegend dem Externalisierungsmuster. Inzwischen hat seit mehr als 10 Jahren - unter dem Eindruck rentenfiskalischer Betrachtungen und angesichts demografischer Perspektiven - ein Umdenken eingesetzt. Vom allgemeinen Trend zur „Alterung der Gesellschaft“ (Schimany 2003) ist auch das Erwerbspersonenpotenzial betroffen. Die Zahl erwerbsfähiger Personen wird sich – wenn die derzeitigen Altersgrenzen beibehalten werden – zukünftig in einem noch grösseren Umfang reduzieren als die der Bevölkerung.
Arbeitsmarktprognosen (z.B. Fuchs, Thon 1999; Zimmermann et al. 2002) verweisen auf die weitere Zunahme des Anteils älterer Arbeitnehmer in den nächsten beiden Jahrzehnten, wenn die geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1965 in dieses Alter kommen. Dem steht eine deutlich sinkende Zahl jüngerer Erwerbstätiger und Erwerbstätiger mittleren Alters in den Jahren nach 2015 gegenüber. Damit ergibt sich (möglicherweise) die Notwendigkeit, in Zukunft das Potenzial der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen[4] wieder verstärkt zu nutzen. Längerfristige Projektionen der Arbeitskräftenachfrage sind mit grossen Unsicherheiten behaftet (vgl. Clemens 2004). Deshalb ist kaum seriös zu prognostizieren, wie viele Arbeitskräfte aufgrund ökonomischen, technologischen und arbeitsmarkt-bezogenen Entwicklungen in den Jahren bis 2040 benötigt werden. Allgemein setzt sich jedoch die Auffassung durch, dass die Zeit frühzeitiger Ausgliederung älterer Arbeitnehmer im grossen Stile dem Ende entgegengeht. Doch ist zu fragen, ob die Rolle dieser Gruppe als „Manövriermasse“ des Arbeitsmarktes und die Versuche, über frühzeitige berufliche Ausgliederung Älterer Arbeitsplätze für Jüngere zu schaffen, dereinst der Vergangenheit angehören wird – und wann.

2 Entwicklungen

Die Arbeits- und Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist seit jeher von qualifikatorischen und gesundheitlichen Risiken geprägt. Diese Gruppe hatte – im Vergleich zu Jüngeren – immer mit veraltetem fachlichen Wissen und mit Leistungs-

[4] Im Text werden zur Bezeichnung von Personengruppen nicht immer die Formen für beide Geschlechter gewählt. Wo nur die männliche oder weibliche Form gemeint ist, wird besonders darauf hingewiesen. Für die nicht durchgängige sprachliche Unterscheidung der beiden Geschlechter sind ausschließlich Gründe der Lesbarkeit verantwortlich.

einbussen aufgrund von gesundheitlichem Verschleiß zu kämpfen, die für sie Nachteile im betrieblichen Konkurrenzkampf und auf dem Arbeitsmarkt allgemein bedeuteten. In den Zeiten von Wiederaufbau, Wirtschaftswunder und Vollbeschäftigung kamen diese Handicaps kaum zum Tragen. Die hohen Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer ab den 1950er Jahren bis Mitte der 1970er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland belegen dies. Ältere Frauen waren demgegenüber – wie im Durchschnitt alle Frauen – in dieser Zeit traditionell geringer erwerbsmäßig engagiert. Erst mit der schrittweisen Ausdehnung von Angestelltentätigkeiten und einer Einführung von Teilzeitarbeitsverhältnissen erhöhte sich deren Zahl seit den 1960er Jahren – nicht zuletzt auch bedingt durch eine steigende Arbeitskräftenachfrage nach dem Bau der Berliner Mauer im Jahre 1961.
Bereits seit den 1950er Jahren wurden unterschiedliche Formen beruflicher Ausgliederung älterer Arbeitnehmer praktiziert: als längerfristige Arbeitslosigkeit, als vorübergehende Arbeitslosigkeit (damals: ein Jahr) mit anschliessendem Bezug von vorgezogenem Altersruhegeld und letztlich die Ausgliederung mit der Möglichkeit des direkten Bezugs von Altersruhegeld – in Form der flexiblen Altersgrenze oder Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente. Bis zur Mitte der 1970er Jahre wurden ältere Arbeitnehmer überwiegend durch Arbeitslosigkeit frühzeitig „frei gesetzt“. Seit 1967/68 gingen die Betriebe verstärkt zur Ausgliederung derjenigen Arbeitnehmer über, die nach einjähriger Arbeitslosigkeit mit 60 Jahren das vorgezogene Altersruhegeld beanspruchen konnten (sog. „59er-Regelung“). Nach 1973 gewann die flexible Altersgrenze (ab dem vollendeten 63. Lebensjahr) für Männer an Bedeutung, während Frauen nach längerer Erwerbstätigkeit (min. 15 Jahre) ein vorgezogenes Altersruhegeld nach dem 60. Lebensjahr beanspruchen konnten.
Mit der nach 1973/74 einsetzenden Wirtschaftskrise entwickelte sich bei steigender Arbeitslosigkeit ein Trend zum frühen Ruhestand. Sektorale Konjunkturkrisen (wie im Bergbau und der Stahlindustrie), Rationalisierungen und betriebliche Strategien der Personalanpassung führten zu einem ständigen Steigen der Arbeitslosenquoten. Ältere Arbeitnehmer waren – neben jugendlichen – die Hauptleidtragenden dieser Entwicklung. Über eine Ausdehnung rechtlicher Regelungen wurde eine Vielzahl institutionalisierter Pfade zur vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben geschaffen, die häufig in einer grossen „Interessenkoalition“ zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, Betriebsräten und Betroffenen zur Frühverrentung genutzt wurden (vgl. Rosenow, Naschold 1994). Einen „Höhepunkt“ dieser Entwicklung stellte die zwischen 1990 und 1992 in den neuen Bundesländern geltende Vorruhestandsregelung dar. Hier wurde auf „sozial verträgliche“ Weise eine ganze Generation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 55 Jahre in den Vorruhestand geschickt, um den durch eine Vielzahl von Firmenzusammenbrüchen nach der deutschen Vereinigung kollabierenden Arbeitsmarkt zu entlasten.
Diese Entwicklung dokumentiert sich in den seit den 1970er Jahren sinkenden Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer: Von 1970 bis 2002 gingen sie bei den 55- bis 59-jährigen um etwa 10 Prozentpunkte, bei den 60- bis 65-jährigen (westdeutschen) Männern sogar um ca. 35 Prozentpunkte zurück. In den neuen Bundesländern waren nach der „Vorruhestandswelle“ von 1990-92 die Erwerbsquoten 55- bis 59-jähriger Männer 1993 auf 40% und die 60- bis 65-jähriger auf 12% gefallen. Danach setzte eine deutliche Steigerung ein: bis zum Jahr 2002 wieder auf ca. 80% bzw. 29%. Bei den unter 60-Jährigen existiert inzwischen eine höhere, bei den 60- bis 65-Jährigen eine geringere Erwerbsquote älterer

Arbeitnehmer als in den alten Ländern. Ältere Frauen zeigen eine deutlich geringere Erwerbsbeteiligung bei allerdings steigender Tendenz, ebenfalls mit einem Gefälle in den Erwerbsquoten zwischen West und Ost und insbesondere nach Familienstand (vgl. Clemens et al. 2003: 48). Das durchschnittliche Alter beim beruflichen Ausstieg fiel Anfang der 1990er Jahre auf unter 60 Jahre.

Seit Beginn der 1990er Jahre indes ist ein Gegensteuern zum Frühausgliederungstrend zu beobachten. Die Motive zu dieser Trendwende liegen demografischen, rentenfiskalischen, arbeits- und betriebsstrukturellen Betrachtungen. Die Einsicht, dass mit der Frühverrentung und den neuen demografischen Entwicklungen die Alterssicherungssysteme längerfristig gefährdet waren, bildete die Grundlage der Rentenreform 1992, die ein Anheben der Lebensarbeitszeit anstrebte. Mit dem Rentenreformgesetz 1992 ging zwar eine Ära der Lebensarbeitszeitverkürzung zu Ende. Doch bisher ist das Rentenzugangsalter kaum gestiegen und es werden weiter ältere Arbeitnehmer vorzeitig externalisiert – heute u.a. durch das Gesetz zur „Altersteilzeit“ (vgl. Barkholdt 2001b). Ein Gegensteuern ist seit Beginn der 1990er Jahre auch im Bereich wissenschaftlicher Diskussionen und Maßnahmen der Forschungsförderung zu beobachten (vgl. Clemens 2001: 57ff.). Es wurden zahlreiche Einzelprojekte im Förderschwerpunkt „Arbeit und Technik“ des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT) durchgeführt und Verbundprojekte eingerichtet. Im Rahmen der Forschungs- und Öffentlichkeitsarbeit „Demografischer Wandel“ (vgl. www.demotrans.de) wird darauf verweisen, dass sich bereits die betriebliche Demografie vieler Unternehmen hin zu alternden Belegschaften verschoben hat - und teilweise schon Maßnahmen zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und zu einer Reorganisation betrieblicher Planung in Angriff genommen wurden.

In der gesellschaftlichen und politischen Öffentlichkeit dominierten bisher allerdings Themen wie die hohe Arbeitslosigkeit, Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit. Trotz der weiterhin prekären Arbeitsmarktchancen wird in Öffentlichkeit und Presse inzwischen die „Wiedergeburt“ des älteren Arbeitnehmers gefeiert. In allen Beiträgen wird auch die Widersprüchlichkeit der heutigen Diskussion um ältere Beschäftigte deutlich: Man weiß um ihre Nützlichkeit und Leistungsfähigkeit, behandelt sie größtenteils aber weiterhin wie während der Hochphase des Frühverrentungstrends, zieht jüngere Mitarbeiter vor, gliedert weiterhin ältere Arbeitnehmer vorzeitig aus, investiert kaum in Weiterbildung für Ältere, gestaltet Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationen selten nach den Bedürfnissen der (älteren) Beschäftigten.

Diese offensichtliche Paradoxie charakterisiert die derzeitige Situation älterer Beschäftigter in Deutschland. In diesem Beitrag werden einerseits die Entwicklung und die heutigen Merkmale der betrieblichen Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, andererseits die Bedingungen der vorzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter analysiert. Zunächst werden die Rolle älterer Arbeitnehmer in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (3. Abschn.) und die Beschäftigungsrisiken und Erwerbsbedingungen älterer Arbeitnehmer (4. Abschn.) dargestellt. Anschließend geht es um Daten zur Erwerbssituation (5. Abschn.) und um Arbeitslosigkeit und Formen vorzeitiger beruflicher Ausgliederung (6. Abschn.). Schließlich sollen die Perspektiven der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Zuge der demografischen Alterung und prognostizierten Verknappung des Erwerbspersonen-potenzials erörtert werden (7. Abschn.).

3 Ältere Arbeitnehmer in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik hinsichtlich älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland wurde seit Anfang der 1970er Jahre durch den Trend zur Frühverrentung, von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsrisiken geprägt. Der Frühverrentungstrend war von mindestens drei Faktoren bestimmt (Rosenow 1994: 139):

- Arbeitsstrukturen, Personalentwicklungspolitik und Gesundheitspolitik der Unternehmen hatten über Arbeitsbelastungen bzw. präventive Funktionen erheblichen Einfluss auf die gesundheitliche Entwicklung der Beschäftigten;
- die institutionelle, insbesondere auch arbeitsmarktabhängige Regulierung des Rentenzugangs wegen Erwerbsunfähigkeit – der arbeitsmarktabhängige Anteil dieser Verrentungen betrug ca. ein Viertel. Gesetzliche Zugangskriterien, Rentenniveau und institutionelle Verfahren bei der Bewilligung von Erwerbsminderungsrenten regelten die Möglichkeit der Inanspruchnahme und die Anreizfunktion dieser Rente für Beschäftigte und Betriebe;
- soziale Regulierungen und Interessen der betrieblichen Akteure (Management, Betriebsrat und Beschäftigte) bestimmten die Nutzung institutionalisierter Möglichkeiten der Frühverrentung.

Nach der Zeit der Nutzung Älterer als Ressource für betriebliche und Strukturanpassungen geht es zukünftig darum, Innovationen und Anpassungen in Unternehmen stärker unter Verwendung des Produktivitätspotenzials älterer Arbeitnehmer zu bewältigen und ihre Integration in Erwerbsarbeit zu fördern. Dieser strategische Kurswechsel wurde aus drei Gründen notwendig (Rosenow 1994: 137f.):

- Infolge der extensiven Nutzung des Instrumentariums der Frühverrentung und der Arbeitslosenversicherung für die Ausgliederung Älterer haben sich – im Zusammenhang mit der absehbaren demografischen Alterung der Bevölkerung – die Finanzierungsprobleme der staatlichen Sozialpolitik verschärft.
- Weiter wird die Entwicklung der Lohnnebenkosten über hohe Sozialversicherungsausgaben als ein problematischer Standortnachteil im internationalen Wettbewerb wahrgenommen, der Revision und Ausgabenbegrenzung im sozialen Sicherungssystem erfordert.
- Schließlich erfordern die absehbaren demografisch bedingten Altersstrukturveränderungen im Erwerbspersonenpotenzial mit höheren Anteilen älterer und geringeren Anteilen jüngerer Beschäftigter eine veränderte Personalpolitik der Unternehmen: Sie müssen in Zukunft Innovationen und Anpassungen an veränderte Wettbewerbsbedingungen stärker mit den verfügbaren Belegschaften und mit ihren älteren Beschäftigten bewältigen. Anpassungen, bei denen vor allem ältere Beschäftigte aus den Betrieben in die Rente austreten und Jüngere ersatzweise rekrutiert werden, dürften aufgrund des veränderten Altersaufbaus des Erwerbspersonenpotenzials zunehmend auf Schwierigkeiten stoßen.

In der Alterssicherungspolitik wurde im Zuge der Rentenreform 1992 eine Anhebung der Regelaltersgrenze für den Rentenzugang auf 65 Jahre beschlossen. Auswirkungen haben die Änderungen vor allem für Frauen, Arbeitslose und Schwerbehinderte, die bei Vorliegen

entsprechender Versicherungszeiten und weiterer Voraussetzungen bis dahin mit 60 Jahren in Rente gehen konnten. Mit der Rentenreform 1996, endgültig festgelegt im Rentenreformgesetz 1999 (RRG 1999) wurden die vorher lang gestreckten Übergangsfristen stark verkürzt. So werden bereits ab der Kohorte 1937 die Altersgrenzen für Bezieher von Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und für langjährige Versicherte (flexible Altersgrenze) schrittweise erhöht, für Frauen ab dem Jahrgang 1940 und für Schwerbehinderte ab Jahrgang 1941. Ab 2012 werden Arbeitnehmer frühestens mit 62 Jahren in Rente gehen können, wenn sie 10,8% Abschläge in Kauf nehmen – mit Ausnahme von Schwerbehinderten, die weiterhin mit 60 Jahren, aber ebenfalls nur mit 10,8% Abschlägen bei einer Regelaltersgrenze von 63 Jahre vorzeitig Rente beziehen können (vgl. Koller 2001: 5; Naegele, Frerichs 2001).

Der Kurswechsel zu einem späteren Rentenzugang hat sich bis weit in die 1990er Jahre kaum auf die Arbeitsmarktpolitik ausgewirkt, denn diese war weiter auf Frühverrentungen ausgerichtet. Unter der Perspektive der Entlastung des Arbeitsmarktes wurden weiterhin sozial abgesicherte Freisetzungen älterer Arbeitnehmer gefördert. So etwa mit der Vorruhestandsregelung, die bis Ende 1992 in den neuen Bundesländern galt. Auch die seit 1996 geltende Regelung einer „Altersteilzeit“ kommt einer Frühverrentung gleich, seitdem die Möglichkeit der „Blockbildung“ der Teilzeitarbeit besteht und vorzeitig das Arbeitsleben beendet werden kann. Die Intention eines „gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ wird damit ad absurdum geführt (vgl. Barkholdt 2001a).

Das Instrumentarium einer aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit bietet Vermittlung in Arbeit, subventionierte Vermittlung in Betriebe (insbesondere durch Lohnkostenzuschüsse), Erhöhung der Vermittlungschancen durch Förderung der beruflichen Weiterbildung und das Angebot öffentlich geförderter Beschäftigung mit Älteren als besondere Förderungsgruppe. Angesichts der schlechten Wettbewerbsposition sind der subventionsfreien Vermittlung enge Grenzen gesteckt. Der Anteil über 50-Jähriger an den Arbeitsvermittlungen betrug 1999 in den alten Bundesländern lediglich 7,6%, in den neuen 9,8% (Bogai 2001: 86). Attraktivere Instrumente stellen Lohnkostenzuschüsse für langzeitarbeitslose Personen ab 50 Jahre und Eingliederungszuschüsse für ältere Arbeitnehmer dar, die in den alten Bundesländern durchschnittlich im Jahr ca. 20.000 Personen gewährt wurde. Obwohl diese in den neuen Bundesländern bis Mitte der 1990er Jahre stark ausgeweitet wurden, war der Beschäftigungseffekt geringer als erwartet. Öffentlich geförderte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen werden durch die geringen Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitsloser begrenzt, da der Gesetzgeber eine „arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit“ – als Wirksamkeit für eine Wiederbeschäftigung – beim Einsatz von Qualifizierungsmaßnahmen fordert (Bogai 2001: 87). In den neuen Ländern gab es bis 1997 einen hohen Anteil Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen, der aber seit 1998 stark rückläufig ist, da seither damit keine eigenen Ansprüche an Arbeitslosengeld mehr begründet werden können. In einer Bilanz verweist Bogai (2001: 88f.) auf die Wirksamkeit von Eingliederungszuschüssen, die in den neuen Bundesländern zu einer nennenswerten Integration älterer Arbeitnehmer in Beschäftigung beigetragen haben, während die Förderung beruflicher Weiterbildung und vor allem Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) weniger günstige Ergebnisse zeitigten.

Trotz steigender Arbeitslosigkeit Älterer war die betriebliche Personalpolitik in den 1990er Jahren ebenfalls weiterhin in Richtung Frühverrentungen orientiert (Koller 2001: 6). In Fortsetzung der Ausgliederungsstrategien seit den 1970er Jahren wurde die Möglichkeit weiter praktiziert, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit nach einer verlängerten Bezugszeit von Arbeitslosengeld zum Personalabbau und zu Strukturanpassungen zu instrumentalisieren („59er-Regelung"). Überwiegend Großbetriebe nutzten das Rentensystem zur „sozialverträglichen" Verringerung des Personals: Ältere Beschäftigte mit Kündigungsschutz wurden mit Abfindungen oder unter sozialem Druck zur Eigenkündigung veranlasst. Nach Ablauf der darauf erlassenen Sperrfrist bezogen diese dann bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld und ab dem Alter von 60 Jahren eine (ungekürzte) Rente wegen Arbeitslosigkeit. Inzwischen besteht diese Möglichkeit nur noch bei Akzeptanz von Rentenabschlägen oder entsprechend höheren Altersgrenzen.
Erst langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass die frühzeitige Ausgliederung Älterer aus dem Erwerbsleben nur einen geringen Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation der Jüngeren hat. Angebotsverknappung für bestimmte Altersgruppen trägt nicht zur Senkung der Arbeitslosigkeit bei (Sackmann 1998). Seit Mitte der 1990er Jahre sind mit Verweis auf den demografischen Wandel unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet worden, zunächst in der Forschungsförderungspolitik der Bundesregierung. Dann wurde die Bundesrepublik Deutschland in den „beschäftigungspolitischen Leitlinien 2000" für die Mitgliedsstaaten der EU explizit aufgefordert, seine den Vorruhestand begünstigende Politik neu zu bewerten und nach Möglichkeiten zu suchen, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern (Koller 2001: 6). Angestoßen durch Projektionen der Arbeitskräfteentwicklung (z.B. Fuchs, Thon 1999) wird z.B. seit Juli 2000 eine längerfristig angelegte bundesweite Aktion zur Vermittlung älterer Arbeitnehmer durchgeführt („50 plus-Kampagne"). Auch die Medien sind seit diesem Jahr auf den Zug aufgesprungen.

4 Beschäftigungsrisiken und Erwerbsbedingungen älterer Arbeitnehmer

Gesundheitliche Risiken

Gesundheitliche Risiken bzw. erkrankungsbedingte Einschränkungen beruflichen Leistungsvermögens älterer Arbeitnehmer resultieren unter anderem aus berufs- und tätigkeitsbiografischen Belastungs- und Beanspruchungsprozessen. Die gesundheitliche Verfassung und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer sind häufig Ergebnis dieser lang andauernden Prozesse. Arbeitsphysiologische und arbeitsmedizinische Untersuchungen haben nachgewiesen, dass die Auswirkungen von krankheitsbedingtem Verschleiß der Arbeitskraft in engem Zusammenhang mit spezifischen Belastungen einer beruflichen Tätigkeit stehen können (Müller et al. 1994). Bei einer Analyse von Daten des Mikrozensus unter dem Aspekt des wechselseitigen Zusammenhangs zwischen Lebensalter, Morbidität und Belastungen am Arbeitsplatz zeigte sich ebenfalls ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Belastungen und der Anzahl chronischer Erkrankungen: Chronische Erkrankungen treten sowohl mit zunehmendem kalendarischen Alter als auch mit steigender Anzahl an Arbeitsplatzbelastungen häufiger auf (Eder 1995: 119). Die Auswirkungen lang andauernder Überlastungsphasen werden allerdings von „natürlichen" Alternsprozessen begleitet bzw. überlagert.

Längsschnittstudien in verschiedenen Berufsgruppen über einen Zeitraum von zehn Jahren haben die arbeitsplatzbedingten Risikofaktoren der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer untersucht. Dabei ermittelte Ilmarinen (1995: 28f.) drei Gruppen von Risikofaktoren:

– zu hohe physische Arbeitsanforderungen (statische Muskelarbeit, hoher Krafteinsatz, Heben und Tragen, sonstige Spitzenbelastungen, repetitive Arbeit, gleichzeitig gebeugte und gedrehte Körperhaltung) – die Bedeutung dieser Risikofaktoren sind für einen älteren Mitarbeiter kritischer zu sehen als für einen jüngeren, denn die Prävalenz- und Inzidenzraten der muskulosklettalen Erkrankungen steigen mit dem Alter deutlich an;
– belastende und gefährliche Arbeitsumgebung (schmutzige oder nasse Arbeitsumgebung, Unfallrisiko, Hitze, Kälte oder rasche Temperaturänderungen) – entsprechende Faktoren erhöhen das Risiko von Unfällen sowie die Beanspruchung der muskulosklettalen und kardiopulmonalen Systeme;
– schließlich mangelhaft organisierte Arbeit (Rollenkonflikte, Angst vor Fehlleistungen, Mangel an Freiheitsgraden, Zeitdruck, Mangel an Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit, Mangel an beruflicher Perspektive, mangelhafte Anerkennung durch Vorgesetzte).

Die Evidenz eines höheren Krankheitsrisikos älterer Arbeitnehmer lässt sich anhand des Vergleichs von Krankenstandstagen pro Fall nach Altersgruppen überprüfen. So zeigen die Ergebnisse verschiedener Auswertungen von Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten), dass die AU-Dauer pro Fall mit zunehmendem Alter ansteigt (vgl. Naegele 1992: 54). Für Betriebskrankenkassen (BKK) ermittelten Marstedt und Müller (1998: 45f.) eine Höchstzahl an Krankmeldungen (AU-Fälle) für die Gruppe jüngerer Erwerbstätiger (bis 24 Jahre), die allerdings im Durchschnitt nur von kurzer Dauer waren (zwischen sechs und zehn Tagen). Mit steigendem Lebensalter sinkt zwar die Zahl der Krankmeldungen im Jahresverlauf, aber entsprechende Erkrankungsfälle dauern sehr viel länger an. So betrug im Jahr 1999 die Dauer der durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit (von Pflichtmitgliedern der BKK) z.B. von 25- bis 29-Jährigen 10,3 Tage und von 30- bis 34-Jährigen 12,1 Tage, während sich diese bei über 50-Jährigen mehr als verdoppelt: 50- bis 54-Jährige waren durchschnittlich 26,2 Tage, 55- bis 59-Jährige 27,1 Tage und 60- bis 64-Jährige 29,3 Tage im Jahr arbeitsunfähig gemeldet (BKK-Bundesverband 2001: A96f.). Insgesamt erkranken Ältere wesentlich häufiger als Jüngere an Krankheiten des Kreislaufsystems und des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes. Die höchsten AU-Raten finden sich in Arbeitsbereichen, in denen unqualifizierte Arbeitertätigkeiten und/oder Produktionsarbeiten vorherrschen.

Qualifikationsrisiken

Qualifikationsrisiken älterer Arbeitnehmer entstehen aus einer Diskrepanz zwischen einem veränderten, veralteten, entwerteten und reduzierten Leistungsvermögen und den Qualifikationsanforderungen von Seiten der Betriebe. Es lassen sich vier Einzelrisiken älterer Arbeitnehmer unterscheiden. die häufig zusammen wirken und betriebliche Beschäftigungs- und Einsatzprobleme älterer Arbeitnehmer kumulieren lassen (Naegele 1992: 22):

- Qualifikationsrisiken, die sich aus dem mit dem Alternsprozess verbundenen individuellen Leistungswandel ergeben,
- Qualifikationsrisiken, die im Zuge von tiefergreifenden Rationalisierungsprozessen und/oder des Einsatzes neuer Technologien und/oder neuer Organisationskonzepte entstehen (in gewisser Hinsicht also „Dequalifikationsrisiken"),
- sowie Qualifikationsrisiken, die durch dauerhafte berufliche Unterforderung und/oder die Folgen betriebsspezifischer Qualifizierungsprozesse bestimmt sind (betriebsspezifische Qualifikationsrisiken).

Qualifikationsrisiken ergeben sich zudem aus intergenerationellen Qualifikationsunterschieden als Kohorteneffekte: Ältere Arbeitnehmer haben i.d.R. eine – soziohistorisch zu erklärende – geringere schulische und berufliche Grundqualifikation als jüngere Kollegen, die von der Bildungsexpansion der 1960er und 70er Jahre profitiert haben. Mit der Zugehörigkeit zu bestimmten Alterskohorten waren bestimmte schulische und berufliche Formalqualifikationen und Gelegenheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt verbunden, die sich in der Berufsbiographie niedergeschlagen haben. Besonders benachteiligt waren hierbei Frauen der älteren Kohorten (vgl. Clemens 1997). Im späteren Berufsleben boten sich für die heute älteren Beschäftigten wenig Möglichkeiten zur Kompensation der historischen Bedingungen des Eintritts in das Beschäftigungssystem, so dass die Unterschiede im qualifikatorischen Ausgangsniveau der Generationen auf dem Arbeitsmarkt fortdauern.

Neben und in Verbindung mit dem höheren Qualifikationsrisiko bildet die Entwertung vorhandener Qualifikationen als Dequalifikationsrisiko einen weiteren wichtigen Gefährdungsbereich. Von diesem mit dem Lebensalter tendenziell zunehmenden Risiko sind sowohl die ursprüngliche Ausgangsqualifikation als auch die während der Berufsbiographie erworbenen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse betroffen. Naegele (1992: 35) unterscheidet drei Grundtypen des Dequalifikationsrisikos:

- Das Risiko, den erlernten Beruf nicht mehr ausüben zu können, weil er entweder weggefallen ist oder sich die Berufsbilder bzw. typischen Tätigkeitsfelder für diesen Beruf tiefgreifend verändert haben. Ein Berufswechsel oder weitgehender Wandel des Berufsbildes gehören für ältere Arbeitnehmer inzwischen zur Normalität der Erwerbsbiographie. Besonders betroffen sind gering qualifizierte Arbeitnehmer, vor allem un- und angelernte Arbeiter, sowie Frauen, für die das Risiko des Berufswechsels infolge von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit überdurchschnittlich hoch ist (vgl. Clemens 1997: 176ff.).
- Dequalifizierung durch Verschiebungen im Anforderungsprofil, besonders bei innerbetrieblichen oder branchenüblichen Änderungen der Produktionstechnik bzw. der Organisationskonzepte. Diese vollziehen sich „verdeckt", in unterschiedlichem Ausmass und verschiedenartiger Geschwindigkeit und stehen im Zusammenhang mit der Einführung neuer Arbeits- und Produktionstechniken, vor allem auf der Basis von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie neuer Organisationsstrukturen. Das Risiko ist besonders in grösseren Betrieben wegen dort häufig grossflächiger Umstellungen gegeben.
- Dequalifikation wegen einer oft jahre- bzw. jahrzehntelang ausgerichteten Qualifikation auf nur einzelne Arbeitsvorgänge oder Handgriffe (Risiko der

„betriebsspezifischen“ Qualifizierung). Eine intensive berufliche Spezialisierung bedeutet einerseits häufig wertvolles betriebliches Humankapital und damit eine sichere oder geschätzte Position im Betrieb, andererseits bei einem raschen und tiefgreifenden Wandel der Produktionskonzepte und Organisationsstrukturen einen plötzlichen Risikofaktor, wenn infolge der Spezialisierung das übrige, nicht geübte Leistungspotenzial entwertet und die berufliche Flexibilisierung stark eingeschränkt worden ist.

Erwerbsbedingungen

Eine Einstufung als älterer Arbeitnehmer wird sozialpolitisch durch die konkreten Beschäftigungsrisiken begründet, die sich als „typische“ Problemlagen und Beschäftigungsschwierigkeiten – hinsichtlich Arbeitsvermittlung, gesundheitlicher und qualifikatorischer Einschränkungen – ab einem bestimmten kalendarischen Alter häufen und eine systematische Unterscheidung zu weniger betroffenen Kontrastgruppen ermöglichen. In empirischen Untersuchungen der 1980er Jahre sind kritische Altersschwellen in verschiedenen Sphären der beruflichen Existenz alternder Beschäftigter ermittelt worden (vgl. v.a. Hofbauer 1982: 101; Naegele 1992: 11), die größtenteils– trotz zwischenzeitlich erfolgter sektoraler Verschiebungen – auch heute noch gelten:

- Berufliche Aufstiegschancen werden durchschnittlich vom 36. Lebensjahr an als rückläufig eingeschätzt, berufliche Aufstiegsprozesse entsprechend im Alter zwischen 40 und 50 Jahren als abgeschlossen angesehen.
- Die innerbetriebliche Mobilitätsbereitschaft sinkt ab dem 40. Lebensjahr deutlich ab.
- Der Ausstieg aus der Schichtarbeit erfolgt im Durchschnitt im Alter von 45 Jahren, aus der Akkordarbeit bereits im Alter von 43 Jahren.
- Nach dem 40. Lebensjahr nehmen Erwerbstätige deutlich seltener an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil.
- Individuelle Leistungseinschränkungen werden von älteren Arbeitnehmern durchschnittlich im Alter von 53 Jahren erstmalig wahrgenommen.
- Erwerbsminderungen aus gesundheitlichen Gründen treten nach dem 50. Lebensjahr häufiger auf, in „harten“ Branchen wie der Eisen- und Stahlindustrie oder dem Baugewerbe bereits ab dem 45. Lebensjahr.
- Vermittlungsschwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt beginnen für manche Gruppen von Arbeitnehmern ab dem 40. Lebensjahr, ab dem Alter von 48 Jahren steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich an.

Diese empirisch gewonnenen durchschnittlichen Werte für Risikobereiche unterliegen allerdings einer breiteren Streuung und werden durch die jeweilige Branche, durch Tätigkeitsbereiche und Geschlechtszugehörigkeit ebenso differenziert wie durch die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen, der Unternehmensleitungen und der jeweiligen Interessenvertretungen. Wichtig sind die ermittelten Schwellenwerte für die Gestaltung von betrieblichen, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Mit Längsschnittdaten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) lässt sich ein aktuellerer – wenn auch weniger spezifischer – Eindruck über die berufliche Situation älterer Erwerbstätiger für den Zeitraum von 1987 bis 1997 gewinnen (vgl. Behringer 2000). So sind in den alten Bundesländern Disparitäten zu Lasten Älterer bei der „Lernhaltigkeit“ der Arbeit zu

beobachten. Lernmöglichkeiten und Weiterbildung sind aber für die Sicherung beruflicher Handlungskompetenz älterer Erwerbstätiger von besonderer Bedeutung. In den neuen Ländern fällt das Urteil älterer Erwerbstätiger hinsichtlich abwechslungsreicher Arbeit, physischer Belastungen und bei der Einbeziehung in Entscheidungsprozesse positiver aus als bei jüngeren. Deutlich negativer werden von Älteren dagegen die nervlichen Anforderungen ihrer Arbeit erlebt. Veränderungen in der beruflichen Situation zeigten sich in der Zeit von 1987 bis 1997 bei den in dieser Phase ohne Unterbrechung tätigen älteren Beschäftigten: So hatten 40- bis 50-Jährige im geringen Masse noch Aufstiegschancen. Bei über 50-Jährigen kam ein beruflicher Aufstieg hingegen praktisch nicht mehr vor (Behringer 2000: 98). Das Risiko des beruflichen Abstiegs war für ältere Beschäftigte über 50 Jahren grösser als die Aufstiegschancen. Diese Personengruppe nahm im Ausgangsjahr 1987 häufiger schlechtere berufliche Positionen ein als jüngere. Solche Ungleichheit verstärkte sich in den folgenden zehn Jahren durch nachfolgende Mobilitätsprozesse. Ältere Erwerbstätige waren zudem häufiger als jüngere nicht ausbildungsangemessen beschäftigt. Auch hierbei verschärften sich die Disparitäten nach 1987. Bei der Auswertung der Arbeitsbelastungen zeigt sich eine Zunahme von körperlich schwerer Arbeit der 1987 40- bis 50-Jährigen – ganz im Gegensatz zu dem in den letzten Jahren verzeichneten Trend (vgl. v. Henninges 1998: 7).

5 Daten zur Erwerbssituation älterer Arbeitnehmer

Die Erwerbssituation älterer Arbeitnehmer und älterer Arbeitnehmerinnen wird seit Jahrzehnten grundsätzlich durch zwei Merkmale besonders geprägt: durch die sinkende Arbeitsmarktbeteiligung (Erwerbsquote) und eine zunehmende Verschärfung des Risikos der Erwerbslosigkeit. Nach dem Geschlecht zeigen sich dabei ebenso deutliche Unterschiede wie nach Regionen, letztere vor allem seit der deutschen Vereinigung 1990 in West- und Ostdeutschland. In der Bundesrepublik Deutschland hat sich – seit Beginn der 1970er Jahre verstärkt – ein deutlicher Trend zur sinkenden Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und zum früheren Übergang in den durch wohlfahrtsstaatliche Leistungen abgestützten Ruhestand durchgesetzt: Der überwiegende Teil der Arbeitnehmer scheidet bereits vor dem Erreichen der „normalen“ Altersgrenze von 65 Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Dies dokumentiert sich in geringeren Erwerbsquoten älterer Beschäftigter und in einem durchschnittlichen Rentenzugangsalter, das heute bei ca. 60 Jahren liegt.

Generelle Trends zeigen sich in einer kontinuierlich mässigen Abnahme der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 59-jährigen Männer und in einer starken Reduzierung der Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Männer seit 1970, sowie in einer stetigen Zunahme bei den 50- bis 59-jährigen Frauen sowie der Abnahme der Quote 60- bis 64-jährigen Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der (alten) Bundesrepublik. In den neuen Ländern hat sich im Zuge der vereinigungsbedingten Restrukturierung der Wirtschaft 1990 eine extreme Ausdünnung der über 55-jährigen Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts vollzogen. Seit Mitte der 1990er Jahre steigen die Quoten wieder steigen und erreichen vor allem unter den bis zu 60-jährigen Frauen traditionell höhere Werte als im Westen.

Tabelle 1:
Altersspezifische Erwerbsquoten zwischen 1970 und 2000 nach Geschlecht (in %)

	Bundesrepublik				West	Ost	West	Ost	
Jahr	1970	1975	1980	1985	1988	1992	1992	2002	2002
Männer									
50-54	–	93,1	93,3	93,3	93,2	92,9	94,7	90,0	91,2
55-59	87,8	85,7	82,3	79,1	79,8	81,5	44,0	77,7	79,8
60-64	69,5	58,3	44,2	33,0	34,5	34,8	16,0	35,2	28,9
Frauen									
50-54	–	47,4	47,1	50,2	53,7	60,8	90,3	70,7	87,9
55-59	35,7	38,4	38,7	37,8	41,1	45,5	27,1	54,9	73,6
60-64	20,2	16,4	13,0	10,9	11,1	11,9	2,7	17,6	12,0

West = altes Bundesgebiet, Ost = neue Bundesländer/Berlin-Ost, Quelle: Wirtschaft und Statistik, verschiedene Jahrgänge, Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 2003, Tabelle 1.3.

In den Jahren seit 1995 stagnieren die Erwerbsquoten der rentennahen Altersgruppen (60 bis 64 Jahre) auf einem niedrigen Niveau von etwa 30% bei Männern und um die 10% bei Frauen. In der Altersgruppe der 55- bis 59-jährigen Männer schrumpft seit Jahrzehnten die Erwerbsquote: zwischen 1970 und 2002 z.B. in Westdeutschland um ca. 10 Prozentpunkte auf 77,7 %, während sie in den neuen Ländern von 1992 von einem Tiefpunkt mit 44% – als Ergebnis des Vorruhestands – auf 79,8% im Jahr 2002 steigt und damit die Quote in den alten Bundesländern übertrifft. Entgegen dem langfristigen Abwärtstrend bei den Männern zwischen 55 und 60 Jahren steigt die Erwerbsbeteiligung bei Frauen dieser Altersgruppe seit langer Zeit kontinuierlich an, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau aus: im Westen von 35,7% im Jahr 1970 bis auf 54,9% im Jahr 2002. Die traditionell hohe Erwerbsquote der Frauen zu Zeiten der DDR war 1992 für die Altersgruppe 55 bis 60 Jahre durch Vorruhestand auf 27,1% gesunken (sie lag vorher auch in dieser Altersgruppe bei fast 90%). Seither ist sie bis zum Jahr 2002 wieder auf 73,6% gestiegen und liegt damit fast 19 Prozentpunkte höher als im Westen. Die Frauenerwerbsquoten variieren zudem stark nach Familienstand und Region. Da die Erwerbsquoten auch Arbeitslose beinhalten, indiziert dies aber nicht zwangsläufig einen höheren Beschäftigungsgrad im Osten Deutschlands.
Ein Vergleich der Erwerbsquoten über 55-jähriger mit denen 50- bis 54-jähriger Arbeitnehmer zeigt, dass die starke Reduzierung in der Erwerbsbeteiligung nicht erst nach dem 55. Lebensjahr erfolgt. Die tatsächliche Zahl der Arbeitnehmer in diesen Altersgruppen ist aufgrund des Einbezugs Arbeitsloser aber noch deutlich geringer, als es diese Quoten suggerieren. Es bleibt zu berücksichtigen, dass über 58-jährige Arbeitslose nicht mehr als Arbeitslose gezählt werden. Sie bekommen weiter Lohnersatzleistungen, wenn sie für die Arbeitsvermittlung nicht mehr voll zur Verfügung stehen und sich verpflichten, zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine Altersrente ohne Abschläge zu beantragen (§ 428 SGB III, vgl. Abschn. 5). Auch die in Arbeitsbeschaffungsmassnahmen

und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer gehen nicht in die Arbeitslosenstatistik ein.

6 Arbeitslosigkeit und Formen der vorzeitigen beruflichen Ausgliederung

Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit

Erwerbsarbeit sichert nicht nur über das Einkommen die Existenz der meisten Menschen. Sie ist auch für die persönliche Identität, die soziale Position, soziale Interaktionen und Partizipation sowie die Gestaltung und Strukturierung des alltäglichen Lebens die zentrale Dimension und stellt damit das wichtigste Medium für die Vergesellschaftung der Menschen dar. Der Verlust der Arbeit bedeutet dementsprechend nicht nur finanzielle Einbussen, sondern auch Verluste im Bereich der anderen genannten Dimensionen. Insbesondere (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter reduziert – neben negativen Auswirkungen auf die materielle Situation, die soziale Integration, die psychische Befindlichkeit sowie die körperliche Gesundheit – die Möglichkeit der Nutzung und Erweiterung von Kompetenzen und damit die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, sozialer Partizipation und Anerkennung. Chancen einer selbst- und mitverantwortlichen Lebensführung werden dadurch deutlich verringert.
Allgemein sind ältere Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland durch Arbeitslosigkeit überproportional betroffen. Dies gilt insbesondere, wenn individuelle bzw. kohortenspezifische Merkmale – wie „gesundheitliche Einschränkungen“ und „geringere Qualifikation“ – mit dem fortgeschrittenen Alter zusammentreffen (vgl. Kistler et al. 2000: 106). Der Anteil Älterer unter allen Arbeitslosen nahm in der Bundesrepublik bis 1990 ständig zu: So stieg der Anteil 45- bis 54-jähriger Arbeitsloser seit 1975 von 14,9% (1975) über 16,6% (1985) auf 19,9% im Jahr 1990, der Anteil 55- bis 64-jähriger Arbeitsloser an allen Arbeitslosen von 10,2% (1975) über 13,0% (1985) auf 18,4% (1990) (Bundesanstalt für Arbeit 2000: 15). Seit der deutschen Vereinigung haben sich die entsprechenden Quoten weiter erhöht.
Eine Betrachtung der absoluten Zahlen über den Zeitraum von 1992 bis 2000 macht die weitere Zunahme der arbeitslosen älteren Arbeitnehmer ab 55 Jahren seit 1992 ebenfalls deutlich (vgl. Clemens et al. 2003: 51). Erst zu den Jahren 1998 und 1999 setzt in den alten und neuen Bundesländern ein geringfügiger, ab 2000 ein deutlicher, vor allem demografisch bedingter Rückgang ein. Von 1992 bis 1999 vollzog sich hier der Zugang zur Arbeitslosigkeit zunächst in großen Schritten. Nach Auslaufen des Vorruhestands und der Altersübergangsgeldregelung zum 31.12.1992 war der grösste Teil der über 55-Jährigen aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert und die stetige Zunahme der nachrückenden Jahrgänge in diese Altersgruppe führte – von niedrigem Niveau aus – zu einer ständigen Steigerung der Anzahl älterer Arbeitsloser. Auch in den alten Bundesländern nahm der Anteil älterer Arbeitsloser ab dem 45. Lebensjahr bis 1997 ständig zu. Erst nach diesem Zeitpunkt ist der Trend rückläufig. Während der Anteil der 55- bis unter 60-jährigen Arbeitslosen in den alten Bundesländern von 1998 bis 2002 – aus überwiegend demografischen Gründen – von 22,4% auf 15,8% und in den neuen Bundesländern gar von 33,4% auf 24,4% gesunken ist, stieg der Anteil der 50- bis unter 55-jährigen Arbeitslosen in den neuen Ländern von 18,2%

auf 26,3% und stagnierte der Anteil dieser Gruppe in den alten Ländern bei etwa 12% (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2:
Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (in %) (Stand: Ende September 2002)

Altersgruppen	Neue Bundesländer					Alte Bundesländer				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
45 bis u. 50 J.	18,4	20,5	19,7	20,8	21,9	10,1	9,7	8,8	9,0	9,9
50 bis u. 55 J.	18,2	22,2	23,6	26,7	26,3	12,3	12,5	12,0	12,0	12,0
55 bis u. 60 J.	33,4	35,5	28,5	26,0	24,4	22,4	21,8	18,7	16,2	15,8
60 bis u. 65 J.	33,9	37,3	32,9	30,8	23,2	20,5	22,1	21,0	17,8	13,7
alle Altersgr.	18,6	20,6	20,2	21,0	22,0	10,9	10,6	9,6	9,6	10,2

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; vgl. Koller et al. 2003: 16.

Die Gruppe der 45- bis unter 50-Jährigen folgt im Westen dem allgemein für die bis 50-Jährigen geltenden Trend eines bis 2000 sichtbaren Aufschwungs am Arbeitsmarkt. Im Osten hat sich die Arbeitslosenquote bis 2000 sogar positiver entwickelt als für den Durchschnitt aller Erwerbspersonen. Dagegen hat sich die Situation der 50- bis unter 55-Jährigen im Osten deutlich verschlechtert, im Westen ist sie etwa konstant geblieben. In der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen ist wiederum die Arbeitslosigkeit in beiden Teilen Deutschlands stark zurückgegangen, verbleibt aber auf höherem Niveau. In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-jährigen Arbeitnehmer zeigt sich – nach einem Höhepunkt 1999 – eine vergleichbare Tendenz.
Das Verweilrisiko älterer Erwerbstätiger in Arbeitslosigkeit dokumentiert sich in den Angaben der Dauer der Arbeitslosigkeit. So waren im September 2002 von den älteren Arbeitslosen (50 Jahre und älter) in der Bundesrepublik 52% seit einem Jahr oder länger arbeitslos. Diese Quote lag in den alten Bundesländern mit 52,1% knapp über der Quote in den neuen Ländern (51,5%) und insgesamt weit über dem Durchschnitt aller Arbeitslosen. Die Tendenz ist zudem seit 2001 im Osten Deutschlands leicht steigend, im Westen leicht fallend (Bundesanstalt für Arbeit 2003: 204f.). Im Jahr 2001 dauerte die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen mit durchschnittlich 13,6 Monaten, die der 60 Jahre und Älteren mit durchschnittlich 24,7 Monaten erheblich länger als der Durchschnitt aller Arbeitslosen (8,6 Monate) (Koller et al. 2003: 18).
Trotz hoher Arbeitslosenquoten älterer Arbeitnehmer und langer Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist für sie die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes – das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit – spürbar geringer als für jüngere. Gründe dafür sind Senioritätsregelungen und ein wirksamer Kündigungsschutz bei längerer Betriebszugehörigkeit. Von allen Zugängen in Arbeitslosigkeit entfielen im Juni 2002 nur 15,1% auf 50- bis 65-jährige Beschäftigte, während ihr Anteil an den Erwerbspersonen 21% betrug (Bundesanstalt für Arbeit 2003: 203). Der Anteil älterer Arbeitsloser (50 Jahre und älter) mit gesundheitlichen Einschränkungen war im September 2002 im Westen mit 42,1% deutlich höher als im Osten mit 29,5%. Zudem lagen diese Werte erheblich über den Quoten aller gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen (+15,9 Prozentpunkte im Westen, +8,5 im Osten). Die

Quoten der älteren Arbeitslosen mit Schwerbehinderung verteilen sich ebenso unterschiedlich nach Region: Im Westen lag der Anteil im September 2002 bei 8,6%, im Osten bei 3,8% (Bundesanstalt für Arbeit 2003: 203f.).
Gründe für den Rückgang der Arbeitslosigkeit im Alter ab 55 Jahren dürften vor allem in der verstärkten Nutzung der Regelung nach § 428 Sozialgesetzbuch III (Leistungsbezug ohne Pflicht zur Verfügbarkeit) und auch in der ausgedehnten Bewilligung von Altersteilzeit zu finden sein. Altersteilzeit wird von den Betrieben als Alternative zu Frühverrentungen – unter Instrumentalisierung des Arbeitslosengeldes – eingesetzt (Koller et al. 2003: 16). Es zeigt sich, dass der Bestand von allen Personen in Altersteilzeit von 1998 bis 2001 um fast 100.000 auf 129.489 im Juni 2001 gestiegen ist und auch die Arbeitslosen mit Verzicht auf Vermittlung (§ 428 SGB III) zugenommen haben (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3:
Ältere Arbeitslose, Leistungsempfänger nach § 428 SGB III und Personen in Altersteilzeit

	1998	1999	2000	2001
Arbeitslose ab 55 Jahren	944.098	948.505	842.040	714.046
Leistungen nach § 428 SGB III	203.658	200.710	192.077	224.975
Geförderte Altersteilzeitfälle	12.954	24.871	43.293	58.449
Personen in Altersteilzeit	30.940	42.282	74.481	129.489

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, vgl. Koller et al. 2003: 16.

Rentenzugang
Trotz einer durch das Rentenreformgesetz 1992 eingeleiteten Verlängerung der Erwerbsphase – mit einer Regelaltersgrenze von 65 Jahren – liegt das durchschnittliche Rentenzugangsalter weiterhin um das 60. Lebensjahr, für Frauen etwas höher als für Männer. Das Berufsaustrittsalter ist im Durchschnitt noch deutlich niedriger. Zwischen Ende der Erwerbstätigkeit und Rentenbeginn liegen häufig Zwischen- und Wartephasen, überwiegend bedingt durch Ruhestandsregelungen und Arbeitslosigkeit. Bei lückenlosem Erwerbsverlauf markiert das Rentenzugangsalter die Altersgrenze für den Beginn des Ruhestands. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist von 1998 zu 1999 bei Männern und Frauen in den alten und neuen Bundesländern leicht gestiegen, von 1999 zu 2000 kam es zu keinem weiteren Anstieg. Diese Entwicklung interpretiert Koller (2001: 8) noch nicht als Beleg dafür, dass die gesetzliche Erhöhung der Altersgrenzen bereits greift. Den stärksten Einfluss auf das durchschnittliche Rentenzugangsalter hat der Umfang an Renten wegen Erwerbsminderung im Verhältnis zu Altersrenten und das Durchschnittsalter der Rentner wegen Erwerbsminderung.

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Erwerbsminderungsrenten liegt in den meisten Jahren um mehr als zehn Jahre unter dem entsprechenden Zugangsalter aus Altersrenten. Von der Anhebung der Altersgrenzen können nur die Altersrenten betroffen sein, denn die Renten wegen Erwerbsminderung sollen den Fall der Invalidität absichern und dürfen deshalb an keine Altersgrenze gebunden werden. Daher erscheint eine

Bewertung als gemeinsames durchschnittliches Rentenzugangsalter wenig sinnvoll, wenn auch in der allgemeinen sozialpolitischen Diskussion häufig damit argumentiert wird (vgl. Koller 2001: 8f.). Eine schon mehrfach – im Rahmen von Überlegungen zur demografischen Alterung – vorgeschlagene Erhöhung der Regelaltersgrenze über 65 Jahre hinaus würde zwar auch das durchschnittliche Rentenzugangsalter erhöhen, den Abstand zwischen dem Eintrittsalter in Alters- und Erwerbsminderungsrenten im Durchschnitt jedoch weiter vergrößern.

Die mit der beruflichen Ausgliederung verbundenen Formen des Übergangs in den Rentenbezug verweist auf Entwicklungen der – vor allem späten – Berufsbiografie. Renten wegen Erwerbsminderung bedeuten in den meisten Fällen eine gesundheitliche Einschränkung, die eine weitere Erwerbstätigkeit nicht mehr zulässt. Doch kann bei diesen Renten auch ein Einfluss der Arbeitsmarktentwicklung verzeichnet werden: So werden in den neuen Ländern etwa ein Drittel der Erwerbsminderungsrenten aus zusätzlichen Arbeitsmarktkriterien heraus bewilligt (Behrend 2001: 88). Insgesamt gesehen besteht weiterhin eine große Bedeutung gesundheitlicher Leistungseinschränkungen als Grund für Rentenzugänge. Diese wirken sich auch bei Vorliegen einer Schwerbehinderung aus, die bisher einen vorzeitigen Rentenbezug nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich machte. Diese Altersgrenze wird nach dem Rentenreformgesetz 1999 auf 63 Jahre angehoben. Die bisher bestehende Altersgrenze für eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit mit 60 Jahren wird ebenfalls angehoben, und zwar auf 65 Jahre (vgl. Abschn. 3).

Eine Betrachtung der Rentenzugänge nach den verschiedenen Rentenarten macht deutlich, dass vor allem eine Erhöhung der Altersgrenzen bei der Rente wegen Arbeitslosigkeit für einen großen Betroffenenkreis gravierende Auswirkungen haben wird, falls sich die Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitnehmer nicht deutlich verbessert (vgl. Koller 2001: 9). Wegen einer schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen werden Arbeitslose zukünftig erst mit 65 Jahren eine ungeminderte Rente beziehen können. Ein Rentenbezug mit 60 Jahren wird für diese Gruppe einen Rentenabschlag von 18% bedeuten, weshalb eine teilweise Umleitung dieser Gruppe in die Altersrente für Schwerbehinderte (bereits mit 63 Jahren und nur 10,8% Abschlag mit 60 Jahren) zu erwarten ist.

Die Rentenzugänge der Männer in den alten Bundesländern verteilen sich breit auf alle möglichen „Pfade“ des Austritts (vgl. folgend: VDR 2004): Im Jahr 2002 weisen die Regel- und flexible Altersgrenze (63 Jahre) zusammen ca. 42%, die Rente wegen Arbeitslosigkeit 26,9% und Erwerbsminderungsrenten 20,8% aller Rentenzugänge auf. In 10,5% der Fälle wurde eine Rente für Schwerbehinderte bewilligt. Seit 1993 haben sich vor allem die Rentenzugänge wegen Erwerbsminderung verringert (– 12,3 Prozentpunkte), während die Rentenzugänge wegen Arbeitslosigkeit in dieser Zeit um 8,7 Prozentpunkte zugenommen haben. Insgesamt ist ein leichter Trend zu Renten mit höheren Altersgrenzen zu verzeichnen.

Ein deutlich anderes Bild vermitteln die Rentenzugänge der Männer in den neuen Bundesländern. Während 1993 noch ca. 60% eine Regelaltersrente und eine Rente für langjährig Versicherte zugeteilt bekamen, hat sich dieser Anteil bis zum Jahr 2002 auf 19,8% verringert! Dagegen sind die Zugänge der Rente wegen Arbeitslosigkeit von 18,2% im Jahr 1993 auf 45,4% im Jahr 2002 massiv gestiegen, die Erwerbsminderungungsrenten

von 20,7% auf 25,8% in diesem Zeitraum eher moderat. Den Hintergrund dieser Entwicklung bildet das seit der deutschen Vereinigung bis Ende 1992 bewilligte – und für fünf Jahre gezahlte – Altersübergangsgeld für Arbeitslose ab 55 Jahre (§ 249e AFG), nach dem im Alter von 60 Jahren eine vorgezogene Rente wegen Arbeitslosigkeit bewilligt wurde. Bei Auslaufen dieser als Vorruhestand genutzten Regelung im Jahr 1997 ging der Anteil dieser Renten allerdings nur um 6 Prozentpunkte zurück, da inzwischen die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in den neuen Ländern auf ein hohes Niveau gestiegen war.

Zwei Trends prägen die Rentenzugänge der Frauen in den alten Bundesländern: Der Rückgang des Anteils der Regelaltersgrenze von 65 Jahren von 48,6% im Jahr 1993 auf 44,8% im Jahr 2002 und die Zunahme der Frauenaltersrente von 25,6% auf 32,7% in diesem Zeitraum. Hierin drückt sich die zunehmende Erwerbsdauer älterer Arbeitnehmerinnen in ihrer Arbeitsbiografie aus, da die Frauenaltersrente erst nach einer Versicherungsdauer von 15 Jahren, die Regelaltersrente nach einer Mindestversicherungszeit von 5 Jahren bezogen werden kann. Die geringe Bedeutung der Rente wegen Arbeitslosigkeit resultiert aus der Möglichkeit für arbeitslose ältere Arbeitnehmerinnen, bereits mit 60 Jahren die Frauenaltersrente zu beziehen.

Für die Frauen in den neuen Bundesländern dominierte in den Jahren zwischen 1993 und 2002 die Frauenaltersrente mit ca. 70% aller Rentenzugänge (2002: 68,8%). Die meisten älteren Frauen im Osten erfüllten bisher die Mindestversicherungszeit von 15 Jahren aufgrund der im Vergleich zum Westen deutlich höheren Erwerbsquoten in den Altersgruppen bis 55 Jahre (vgl. Abschn. 5). Die Rente wegen Arbeitslosigkeit spielte deshalb auch kaum eine Rolle, da den meisten Frauen, die ebenfalls in den Vorruhestand geschickt worden waren, die Frauenaltersrente ab 60 Jahre offen stand.

Insgesamt betrachtet lassen sich bisher – wegen vieler Vertrauensschutzregelungen – keine gravierenden Auswirkungen des Rentenreformgesetzes 1999 beobachten, obwohl Jahrgänge ab 1937 schon teilweise von der Anhebung der Altersgrenzen betroffen sind. Auf lange Sicht gesehen wird das zu einem steigenden Durchschnittsalter bei den Altersrenten führen (Koller 2001: 12). Von der Anhebung der Altersgrenzen und der Einführung von Rentenabschlägen bei früherem Rentenbeginn werden zukünftig besonders die Rentner in den neuen Bundesländern betroffen sein, wenn sich die Arbeitsmarktlage nicht verbessert. Ein großer Anteil dieser Frauen wie Männer müssen dann – wegen des hohen Anteils von Renten nach Arbeitslosigkeit (Männer) oder Frauenaltersrente – entweder einen um bis zu fünf Jahre späteren Rentenbezug oder eine abschlaggeminderte Rente hinnehmen. Schon in den letzten Jahren hat sich der Anteil vorzeitiger Verrentungen von Männern im Osten deutlich erhöht, während er sich im Westen wenig verändert hat.

7 Demografische Alterung: Perspektiven der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Der demografische Umbruch und die „Alterung der Gesellschaft“ (vgl. Schimany 2003) bilden den Hintergrund für demografische Entwicklungen in der Arbeitswelt und die zukünftige Rolle älterer Beschäftigter. Das Erwerbspersonenpotenzial wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten durch den Altersaufbau der Bevölkerung, den Umfang der Personen im erwerbsfähigen Alter und die Ausschöpfungs- bzw. Erwerbsquoten der am Arbeitsmarkt

beteiligten Gruppen abgesteckt. Entscheidend für die Erwerbschancen unterschiedlicher Gruppen des Arbeitsmarktes – und damit auch älterer Beschäftigter – sind die (Angebots-)Strukturen der Erwerbsbevölkerung sowie die Nachfrage nach Arbeitskräften von Seiten der Unternehmen. Entsprechende Prognosen für die nächsten Jahrzehnte sind allerdings mit kleinerer (Bevölkerung) und größerer (Konjunktur und Arbeitskräftenachfrage) Unsicherheit behaftet.

Nach Bevölkerungsprognosen des Statistischen Bundesamtes (z.B. die 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, mittlere Variante 5) wird sich der Anteil jüngerer Menschen (bis 20 Jahre) von 20,9% im Jahr 2001 auf 16,1% im Jahr 2050 verringern, während der Anteil von Menschen im Alter von 65 und mehr Jahren im selben Zeitraum von 17,1% auf 29,6% steigen soll (Statistisches Bundesamt 2003). In der Gruppe der Personen im erwerbsfähigen Alter (20-65 Jahre) wird der Anteil der 20- bis 49-Jährigen in den beiden nächsten Jahrzehnten deutlich schrumpfen (von 70% im Jahr 2000 auf 67% in 2010 und 61% in 2020). Der Anteil älterer Arbeitnehmer (50-65 Jahre) dagegen steigt von 30% im Jahr 2000 auf 32% in 2010 und 39% in 2020. Der „Berg“ der geburtenstarken Jahrgänge (Babyboomers) wandert in diesem Zeitraum und lässt den Anteil älterer Arbeitnehmer bis nach 2020 erheblich wachsen, bevor dieser anschließend wieder sinken wird. Im selben Zeitraum (und danach weiter) reduziert sich der Umfang der ins Erwerbsleben eintretenden Kohorten.

Das Erwerbspersonenpotenzial der Zukunft wird – neben der Zahl und Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – auch vom individuellen Erwerbsverhalten der Bevölkerung bestimmt. Maßgeblich werden folgende Entwicklungen (Zimmermann et al. 2002: 129):

- ein Trend zu höheren Bildungsabschlüssen mit einer verlängerten Verweildauer Jugendlicher im Bildungssystem;
- eine steigende Erwerbsneigung von Frauen. Insbesondere Frauen mittleren Alters bemühen sich verstärkt um den Verbleib bzw. die Rückkehr ins Erwerbsleben (ökonomische Unabhängigkeit, gestiegenes Bildungsniveaus, soziostrukturelle Faktoren);
- auch in höchsten Altersgruppen wird ein Trend zur erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen wirksam, der u.a. durch veränderte Regelungen der Rentengesetzgebung bestimmt wird;
- eine Angleichung der unterschiedlichen Erwerbsneigungen von Frauen in Ost- und Westdeutschland.

Bei Fortschreibung der Entwicklung der letzten Jahrzehnte könnte eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2015 weitgehend kompensieren. Bei Beibehaltung des gegenwärtigen Erwerbsverhaltens würde das potenzielle Arbeitskräfteangebot in diesem Zeitraum allerdings schneller schrumpfen als die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – und zwar um 3,1 Millionen –, da die Zahl der über 50-Jährigen in der Bevölkerung stark zunimmt (Zimmermann et al. 2002: 133). Allgemein wird erwartet, dass die durch die sinkende Geburtenziffer ausgelöste Schrumpfung des inländischen Arbeitskräfteangebots im günstigen Fall noch bis etwa 2020 durch interne Verhaltensänderungen ausgeglichen werden kann. Wahrscheinlicher ist jedoch ein erheblicher Rückgang des inländischen

Erwerbspersonenpotenzials ab Mitte des folgenden Jahrzehnts mit deutlichem Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten (vgl. auch Fuchs 2002: 127f.; Schimany 2003).
Zur Kompensation des schrumpfenden inländischen Angebots an Arbeitskräften wird eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und/oder höhere Zuwanderung diskutiert. Ohne Berücksichtigung möglicher politischer Konsequenzen und der Wahrscheinlichkeit individueller Lebensplanung und Verhaltensänderungen könnte eine (eher unrealistische) Anhebung des Rentenzugangsalters von fünf Jahren bis 2020 die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen von heute 45% bis auf 74,8% im Jahr 2020 steigern, diejenige der 65- bis 69-Jährigen von 3,4% auf 22,7% (Zimmermann et al. 2002: 138). Die damit zu erzielenden erheblichen Niveaueffekte würden sich aber nach dem Ausscheiden der geburtenstarken Kohorten aus dem – verlängerten – Erwerbsleben nach 2025 stark verringern. Langfristig lässt sich das schwindende Erwerbspersonenpotenzial nur durch einen dauerhaften Zuzug von Erwerbspersonen durch Migration kompensieren. Auf die Altersstruktur der zukünftigen Beschäftigten werden sich beide Strategien verschiedenartig auswirken: Eine Anhebung des Rentenzugangsalters würde den Anteil älterer Arbeitnehmer und –nehmerinnen deutlich erhöhen.
Das zukünftige Arbeitskräfteangebot wird über den quantitativen Aspekt hinaus durch Strukturveränderungen geprägt sein. Die gegenwärtige Altersverteilung der Bildungsqualifikationen führt in den nächsten Jahrzehnten zu einer allgemeinen Niveauerhöhung, da die nachrückenden Kohorten über deutlich mehr Berufs- und Hochschulabschlüsse verfügen als die heutigen älteren Berufskohorten. Trotzdem ist aber – wegen der demografischen Entwicklung – in den nächsten zwei Jahrzehnten mit einem stärkeren Rückgang des Angebots an inländischen Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung zu rechnen. Das Angebot an Hochschulabsolventen wird moderat wachsen, während sich das Angebot an angelernten und ungelernten Beschäftigten deutlich verringert (Zimmermann et al. 2002: 169).
Als wesentlicher Bestimmungsfaktor der zukünftigen Erwerbstätigkeit Älterer ist die Arbeitskräftenachfrage der nächsten Jahre und Jahrzehnte zu sehen. Diese wird von Wirtschaftswachstum, Produktivitätsentwicklung und Veränderung der Arbeitskosten sowie der Arbeitszeit beeinflusst. Nennenswerte Beschäftigungseffekte werden zukünftig allerdings nur bei höheren Wachstumsraten erwartet (Enquete-Kommission 1998: 122). Die mit grosser Unsicherheit behafteten langfristigen Projektionen des Arbeitskräftebedarfs schwanken in ihren „Tendenzaussagen von verhalten optimistisch bis pessimistisch“ (Fuchs 2002: 129). In den nächsten zehn Jahren wird es – nach Einschätzungen des IAB – kaum zu einem Mangel an Arbeitskräften kommen. In seiner optimistischen Variante geht das Prognos-Gutachten zur zukünftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes von einer Arbeitslosenquote von 9,4% für das Jahr 2010 und von 7,1% für 2020 aus (vgl. VDR 1998). Erst danach wird mit einer stärken Nachfrage nach (qualifizierten) Arbeitskräften gerechnet, die dann auf ein sinkendes Angebot an Arbeitskräften treffen und die Arbeitslosenquote senken wird. Erst in dieser Zeit kann von wesentlich verbesserten Voraussetzungen einer Erwerbstätigkeit Älterer ausgegangen werden. Zwischenzeitlich verläuft aber der nicht unwesentliche Prozess einer demografischen Alterung des vorhandenen Arbeitskräftebestands (Köchling 2000), der bereits eine nachhaltige

Umorientierung hinsichtlich Qualifikations- und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen erzwingen wird.
Zentrale Frage der Arbeitswelt bis ca. 2020 wird sein, wie eine hohe Beschäftigungsquote der 60- bis 65-jährigen Arbeitnehmer erreicht werden kann. Allein auf einen „demografisch bedingten Selbstläufer“ zu setzen, wirkt aus heutiger Sicht naiv. Erst recht kann eine (rasche) Anhebung des Rentenzugangsalters – zumindest in den nächsten zehn Jahren – keinen Beitrag zur besseren Eingliederung Älterer in das Erwerbsleben leisten (Koller et al. 2003: 25). Potenziale zum Ausgleich des demografisch bedingt schrumpfenden Beschäftigtenangebots liegen – neben einer steigenden Frauenerwerbsquote und zunehmender Arbeitsmigration – in dieser Zeit vor allem im Abbau der Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Verrentungsformen (Invalidität) von über 59-Jährigen. Die Voraussetzungen für die Gestaltung von Alterserwerbstätigkeit werden sich im Prognosezeitraum bis nach dem Jahr 2020 deutlich wandeln: Bei zunehmender Lebenserwartung und gesundheitlicher Vitalität der dann älteren Beschäftigtenkohorten sowie einem späteren Übergang in den Ruhestand ist davon auszugehen, dass sich die Begriffe „ältere Arbeitnehmer“ und „ältere Arbeitnehmerin“ in den nächsten Jahrzehnten relativieren werden.

8 Zusammenfassung

Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer in (West-)Deutschland hat sich seit Mitte der 1970er Jahre im Zuge zunehmender Arbeitsmarktproblematik deutlich verschlechtert. Im Zeichen gesundheitlicher und qualifikatorischer Risiken und steigender Arbeitslosenquoten reduzierten sich die Erwerbsquoten der über 55-jährigen Beschäftigten in diesem Zeitraum beträchtlich. Verschiedene Formen beruflicher Frühausgliederung sollten zur Minderung der Probleme des Arbeitsmarktes beitragen und berufliche Chancen der nachwachsenden Generationen verbessern. Die Externalisierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vollzog sich auf unterschiedlichen „Pfaden“ von Regelungen vorzeitigen Rentenbezugs wegen Erwerbsminderung, längerer Arbeitslosigkeit oder Schwerbehinderung, Vorruhestands- oder Altersteilzeitregelungen.
Mit der Rentenreform 1992 wurde ein Paradigmenwechsel zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit eingeleitet: die Regelaltersgrenzen mit 65 Jahren für Männer und Frauen, eine Anhebung des Rentenzugangsalters für die anderen „Pfade“ sowie die Möglichkeit zum vorzeitigen Rentenbezug nur bei deutlichen Rentenabschlägen eingeführt. Im Laufe der 1990er Jahre entwickelten sich zudem – mit Verweis auf den demografischen Wandel und die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials – politische und wissenschaftliche Bemühungen zur stärkeren Integration älterer Beschäftigter in den Arbeitsmarkt.
Bisher hat sich allerdings das durchschnittliche Rentenzugangsalter nicht nennenswert erhöht, es liegt weiterhin um die 60 Jahre. Die im Vergleich zu jüngeren Kohorten deutlich höhere Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer hat sich seit Ende der 1990er Jahre bis 2002 zumindest im Altersbereich ab 55 Jahren reduziert, sich seither allerdings kaum noch verringert. Der Rückgang liegt aber überwiegend in demografischen Ursachen, Arbeitslosigkeit und Zunahme der Altersteilzeit begründet. Weiter verlässt der grössere Teil der Erwerbstätigen – z.T. weit – vor dem 65. Lebensjahr das Erwerbsleben. Die Perspektive des demografischen Wandels verspricht hier – trotz Verringerung des Umfangs jüngerer

Erwerbskohorten und durchschnittlicher Alterung der Erwerbspersonen – bis weit nach dem Jahr 2010 kaum generelle Abhilfe. Trotzdem kann nur eine explizite Qualifizierungs- und Personalentwicklungspolitik der Unternehmen die in manchen Branchen schon früher eintretenden Personalengpässe mit älteren Belegschaften erfolgreich meistern.

Literatur

Barkholdt, Corinna (Hrsg.) (2001a): Prekärer Übergang in den Ruhestand – Handlungsbedarf angesichts steigender Altersgrenzen, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Barkholdt, Corinna (2001b): Rentenzugang und Altersteilzeit, in: Corianna Barkholdt (Hrsg.) Prekärer Übergang in den Ruhestand – Handlungsbedarf angesichts steigender Altersgrenzen, Opladen: Westdeutscher Verlag: 128-155.

Behrend, Christoph (2001): Erwerbsarbeit im Wandel, Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Übergänge in den Ruhestand, in: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Erwerbsbiographien und materielle Lebenssituation im Alter, Opladen: Leske + Budrich: 11-129.

Behringer, Frederike (2000): Die berufliche Situation älterer Erwerbstätiger und ihre Entwicklung im letzten Jahrzehnt, in: Rainer George, Olaf Struck (Hrsg.) Generationenaustausch im Unternehmen, München/Merding: Rainer Hampp Verlag: 89-112.

Bogai, Dieter (2001): Arbeitsmarktpolitik für ältere Erwerbspersonen in den neunziger Jahren, in: Corinna Barkholdt (Hrsg.) Prekärer Übergang in den Ruhestand – Handlungsbedarf angesichts steigender Altersgrenzen, Opladen: Westdeutscher Verlag: 71-101.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (2000): Arbeitsmarkt in Zahlen: Strukturanalyse September 2000: Ältere Arbeitslose. Nürnberg: BA.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (2003): Arbeitsmarkt 2002 – Arbeitsmarktanalyse für das Bundesgebiet insgesamt, die alten und die neuen Länder (ANBA-Sondernummer). Nürnberg: BA.

Clemens, Wolfgang (1997): Frauen zwischen Arbeit und Rente. Lebenslagen in später Erwerbstätigkeit und frühem Ruhestand, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Clemens, Wolfgang (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel, Opladen: Leske + Budrich.

Clemens, Wolfgang (2004): Die Arbeitswelt von morgen: eine „Altenwelt“? In: Sozialer Fortschritt 53 (im Erscheinen).

Clemens, Wolfgang; Künemund, Harald; Parey, Matthias (2003): Alter(n) und Erwerbsarbeit – Probleme und Potenziale in einem gesellschaftlichen Spannungsfeld, in: Matthias Herfurth, Martin Kohli, Klaus F. Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Opladen: Leske + Budrich: 43-64.

Eder, Anselm (1995): Alter, Erkrankung und Belastung am Arbeitsplatz: Dilemmata und Szenarien der Bewältigung, in: Rudolf Karazman, Heinrich Geißler, Irene Kloimüller, Robert Winkler (Hrsg.) Betriebliche Gesundheitsförderung für älterwerdende Arbeitnehmer, Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung: 119-123.

Enquetekommission Demographischer Wandel (1998): Zweiter Zwischenbericht. Bonn: Deutscher Bundestag, Drucksache 13/11460.

Fuchs, Johann (2002): Prognosen und Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung im Zeichen des demographischen Wandels, in: Ernst Kistler, Hans Gerhard Mendius, (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Stuttgart: 120-137.

Fuchs, Johann; Thon, Manfred (1999): Potentialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können. IAB-Kurzbericht 04/20.5.1999.

Henninges, Hasso v. (1998): Arbeitsbelastungen aus der Sicht von Erwerbstätigen (BeitrAB 219). Nürnberg: IAB.

Hofbauer, Hans (1982): Materialien zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 15, Nr.2, S. 99-110.

Ilmarinen, Juhani (1995): Arbeitsfähigkeit und Alter. 10 Jahre Längsschnittstudien in verschiedenen Berufsgruppen, in: Rudolf Karazman, Heinrich Geißler, Irene Kloimüller, Norbert Winkler (Hrsg.) Betriebliche Gesundheitsförderung für älterwerdende Arbeitnehmer, Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung: 15-33.

Kistler, Ernst; Hilpert, Markus; Sing, Dorit (2000): Entwicklung und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt, in: Christoph von Rothkirch (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin: Sigma: 102-127.

Köchling, Annegret (2000): Altersstrukturen und Personalpolitik unter den Bedingungen des demographischen Wandels, in: Annegret Köchling et al. (Hrsg.): Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, München/Mering: Rainer Hampp Verlag: 43-93.

Koller, Barbara (2001): Ältere Arbeitnehmer. Das Rentenalter wurde angehoben – zieht der Arbeitsmarkt mit? Eine Analyse zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit älterer. IAB-Werkstattbericht Nr. 7/29.6.2001. Nürnberg: IAB.

Koller, Barbara; Bach, Hans-Uwe; Brixy, Udo (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. IAB-Werkstattbericht Nr. 5 vom 16.4.2003, Nürnberg: IAB.

Marstedt, Gerd; Müller, Rainer (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich öffentlicher Dienst – Privatwirtschaft, Berlin: Edition Sigma.

Müller, Rainer; Behrens, Johann; Voges, Wolfgang (1994): Arbeitsmedizinische Aspekte und Bedingungen des Arbeitsschutzes bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Raineer Müller, T. Schulz (Hrsg.): BetriebsärztInnen im Handlungsfeld betrieblicher Politiken. Chancen und Dilemmata beim Gesundheitsschutz, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg: Maro.

Naegele, Gerhard; Frerichs, Frerich (2001): Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik, in: Corinna Barkholdt (Hrsg.) Prekärer Übergang in den Ruhestand – Handlungsbedarf angesichts steigender Altersgrenzen, Opladen: Westdeutscher Verlag: 41-70.

Pohl, Hans-Joachim (1976): Ältere Arbeitnehmer. Ursachen und Folgen ihrer beruflichen Abwertung. Frankfurt a.M./New York: Campus.

Rosenow, Joachim (1994): Soziale Regulierungen des Erwerbsunfähigkeitsrentenzugangs durch betriebliche Akteure: Akteursinteressen und Steuerungsmechanismen, in: Christoph Behrend (Hrsg.) Frühinvalidität - ein 'Ventil' des Arbeitsmarks?, Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen: 137-154.

Rosenow, Joachim; Naschold, Frieder (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin: Edition Sigma.

Sackmann, Reinhold (1998): Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Schimany, Peter (2003): Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs, Frankfurt/New York: Campus.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (Hrsg.) (1998): Prognos-Gutachten 1998 – Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland. Frankfurt/M.: VDR.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (Hrsg.) (2003): VDR Statistik Rentenzugang des Jahres 2002. Frankfurt/M.: VDR.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) (Hrsg.) (2004): Rentenversicherung in Zeitreihen. Frankfurt/M.: VDR.

Zimmermann, Klaus F.; Bauer, Thomas K.; Bonin, Holger; Fahr, René; Hinte, Holger (2002): Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Berlin u.a.: Springer.

Valérie Hugentobler

Arbeitsmarktstrategien in europäischen Ländern - angesichts der demografischen Alterung

Gebremstes Wirtschaftswachstum und steigende Arbeitslosigkeit haben im Verlaufe der letzten Jahrzehnten in Europa zu einer Reduktion der Erwerbsquoten älterer Arbeitskräfte geführt. Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Krise und zur Sicherung der Beschäftigung junger Arbeitskräfte wurden Ältere über unterschiedliche Formen der Frühpensionierung vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Diese Strategie wurde von verschiedenen sozialen Akteuren konsensual unterstützt: Für die Unternehmen war die Ausgliederung älterer Arbeitskräfte ein Instrument, um sich von jenen Altersgruppen zu trennen, die als am wenigsten rentabel und produktiv galten. Die Gewerkschaften standen solchen Massnahmen im Allgemeinen positiv gegenüber, da sie eine vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitnehmer einer hohen Jugendarbeitslosigkeit vorzogen. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wurde eine (oft finanziell abgesicherte) Frühpensionierung zur neuen Norm, das Erwerbsleben abzuschliessen und frühzeitig eine nachberufliche Lebensphase zu beginnen. Die unterschiedlichen Formen einer Frühpensionierung - von öffentlichen Instanzen finanziell oft grosszügig unterstützt - haben die Regelung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase vollständig neu gestaltet. Heute erkennt man allerdings europaweit, dass diese Antwort auf die Probleme des Arbeitsmarktes mit den Perspektiven einer demografisch alternden Gesellschaft klar in Konflikt steht.

1. Rückläufige Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in Europa

Die Erwerbsbeteiligung der über 55-jährigen Arbeitskräfte ist in Europa - wie auch in anderen industrialisierten Regionen – seit den 1970er Jahren allgemein deutlich zurückgegangen. In Ländern wie Frankreich, Belgien, Niederlanden oder Finnland sanken die Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer von 1970 bis 1995 nahezu um die Hälfte. Die sinkende Erwerbsquote der über 55-Jährigen ist überall ein markanter Trend der letzten fünfundzwanzig Jahre, und bisher zeigt sich in vielen Ländern noch keine klare Trendwende. Die Schweiz entzog sich dieser Entwicklung allerdings bis zu Beginn der 1990er Jahre: 1990 wies die Schweiz von allen OECD-Ländern bei 55-64-jährigen Männern die höchste Erwerbsquote auf (85.2%). Danach folgte Japan mit einer entsprechenden Erwerbsquote von 80.4%. In den letzten Jahren sind die Erwerbsquoten bei den älteren männlicher Arbeitskräften aber auch in der Schweiz stark zurückgegangen.
Im Europa von heute ist im Durchschnitt weniger als die Hälfte der männlichen Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in irgendeiner Weise erwerbstätig (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1:
Entwicklung der Erwerbsquoten 55-64-jähriger Männer, 1971-2000

	1971	1989	1995	2000
Dänemark	-	65.0%	63.2%	61.9%
Deutschland	77.1%	51.7%	48.2%	48.2%
Finnland	71.8%	44.2%	34.9%	43.7%
Frankreich	73.0%	43.7%	38.4%	38.5%
Grossbritannien	82.9%	61.8%	56.1%	59.8%
Irland *	-	59.5%	59.3%	63.0%
Italien	-	49.6%	42.3%	40.3%
Japan	85.3%	79.2%	80.8%	78.4%
Norwegen *	-	70.7%	70.0%	73.1%
Niederlanden	79.3%	44.5%	41.1%	50.0%
Schweden	82.8%	73.6%	64.4%	67.8%
Schweiz *	-	85.2%	79.0%	77.0%
Spanien	82.7%	56.7%	48.4%	55.2%
EU (15)	-	-	46.8%	47.6%

Quelle: Guillemard 2003 und OECD 2001 (*)
Erwerbsbeteiligung von Männern im Alter zwischen 55 und 64 Jahren, in % aller Männer dieser Altersgruppe gemäss Arbeitskräftestatistiken.

2 Politiken des Alters in unterschiedlichen Wohlfahrtssystemen

Dass sich der vorzeitige Austritt aus dem Erwerbsleben derart ausgebreitet hat, könnte als Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen interpretiert werden, wenn diese Tatsache denn ausschliesslich verbesserten Lebensbedingungen geschuldet wäre: Erhöhtes Einkommen und eine Veränderung des Lebensstils hin zur Freizeitgesellschaft wären dann zentrale Elemente eines Wandel, der mehr Menschen ein arbeitsfreies Leben erlaubt. In Wirklichkeit zeigen in den letzten Jahren durchgeführte Studien jedoch, dass diese Entwicklung vor allem mit institutionellen Strukturen der Altersvorsorge und arbeitsmarktpolitischen Regelungen zusammenhängt; sie spiegelt also lediglich die Tatsache, dass immer mehr Menschen dazu veranlasst oder gar gezwungen wurden, sich vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszutreten (vgl. OECD 2004a).
Die öffentliche Beschäftigungspolitik, die Struktur der sozialen Sicherung und die Entwicklung eines Rentensystems sind wichtige soziale Konstruktionen, die eine spezifische Form sozialer Aktionen erlauben: Der Sozialstaat regelt die Beziehungen zwischen Alter, Arbeit und sozialer Sicherheit und definiert damit spezifische Altersnormen. Die sozialstaatlichen Interventionen regulieren das Verhältnis zwischen Alter und Arbeit: Sie bestimmen etwa das Alter eines Berufseintritts und eines Erwerbsaustritts ebenso wie die

Altersgrenzen für Rentenansprüche. Sozialstaatliche Interventionen konstituieren das, was einige Autoren eine 'Politik des Alters' benennen. Damit werden individuelle Lebensverläufe in Funktion des chronologischen Alters strukturiert, etwa durch feste Altersgrenzen beim Übergang von einem aktiven Erwerbsalter zu einem Leben ausserhalb des Arbeitsmarkts.

Die klassische Typologie sozialstaatlicher Regimes von Esping-Andersen (1999) erlaubt es besser, den Wandel der 'Politik des Alters' und die Entwicklung unterschiedlicher sozialstaatlicher Strategien zu verstehen. Esping-Andersen unterscheidet drei sozialstaatliche Regimes: ein sozialdemokratisches Modell, ein konservativ-korporatistisches Modell und ein liberales Modell. Das Ausmass an 'Entmarktlichung der Bedürfnisse' - d.h. das Mass, in dem Menschen ein sozial akzeptierter Lebensstandard unabhängig von ihrer Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht wird - sowie die Auswirkungen des politischen Systems auf die soziale Schichtung und die Verbindungen zwischen verschiedenen Quellen des Wohlstands (Staat, Markt, Familie) sind Hauptkriterien dieser Typologie:

1. Das sozialdemokratische Modell bietet eine hohe soziale Sicherheit gegen alle Lebensrisiken wie auch ein bedeutsames Angebot an sozialen Diensten. Es handelt sich um ein universalistisches Wohlfahrtssystem, das eine grosse Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitsmarkt erlaubt. Die angebotenen Sozialleistungen werden primär über allgemeine Steuermittel finanziert, und die staatliche Umverteilung zielt auf einen sozialen Ausgleich. Die skandinavischen Länder sind die klarsten Beispiele dieses sozialstaatlichen Modells.
2. Im konservativ-korporatistischen Modell sind die sozialen Rechte abhängig von der Zugehörigkeit zu einer spezifischen sozio-professionellen Kategorie (wie Arbeitnehmer, Selbständigerwerbende usw.). Gemäss dem Versicherungsprinzip wird beim Eintreffen eines spezifischen Risikos (Unfall, Invalidität, Arbeitslosigkeit u.a.) das bisherige Einkommen zumindest teilweise garantiert. Das Ziel ist Absicherung, jedoch nicht Umverteilung, und die Risikoabsicherung ist von der Integration in den formellen Arbeitsmarkt abhängig. In europäischen Ländern mit diesem Wohlfahrtsmodell (Frankreich, Deutschland, Schweiz u.a.) bleiben verschiedene, nicht oder nicht mehr in den Arbeitsmarkt integrierte Gruppen ausgeschlossen. Dazu gehören etwa Berufsanfänger, nicht erwerbstätige Mütter, Langzeitarbeitslose u.a.). Solche Gruppen sind in Notfällen auf die Sozialhilfe im klassischen Sinne angewiesen.
3. Das liberale Modell - wie es etwa die USA oder Grossbritannien kennen - stützt sich primär auf den Markt und weniger auf den Staat. Das angestrebte Ziel ist eine möglichst rasche und starke Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt, und die sozialen Netze sind nur sehr limitiert ausgebaut. Der Staat deckt höchstens die Grundexistenz ab, wobei er nur als letzte Notinstanz interveniert.

Der Einfluss der staatlichen Wohlfahrtsregulierungen zeigt sich auch in den verschiedenen politischen Strategien mit Bezug auf den Arbeitsmarkt unter den Bedingungen einer demografisch alternden Gesellschaft - je nach Wohlfahrtsregime nehmen die staatlichen Interventionen in diesem Bereich sehr unterschiedliche Formen an.

Im Hinblick auf die getroffenen Massnahmen lassen sich drei grosse Gruppen von Arbeitsmarkts- und Beschäftigungspolitiken unterscheiden:
1. Regelungen zur finanziellen Entschädigung bei Erwerbsausfall und Pensionierung,
2. Strukturelle Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktflexibilisierung,
3. Schutzmassnahmen und soziale Dienstleistungen für Arbeitskräfte.

Angesichts der demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung scheinen die sozialdemokratisch orientierten Wohlfahrtsmodelle auf eine Stärkung des sozialen Schutzes älterer Arbeitskräfte hinzutendieren, während in den konservativ-korporatistischen Modellen vor allem die finanziellen Entschädigungen für nicht mehr erwerbstätige Personen ausgebaut werden. Das Ende der beruflichen Arbeit wird finanziell abgegolten oder zumindest finanziell erleichtert.

Insofern die in den letzten zwanzig Jahren in Europa entwickelten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrategien klar den jeweiligen Wohlfahrtsmodellen - wie sie von Esping-Andersen definiert wurden - entsprechen, variieren die staatlichen Massnahmen zum Erwerbsaustritt je nach europäischem Land:

1. In Ländern wie Deutschland, den Niederlanden und Grossbritannien wurde die Invaliditätsversicherung auch beschäftigungspolitisch benützt: Die Bedingungen für Invalidenrenten wurden für ältere Arbeitskräfte gelockert, wobei das Alter selbst als ein Faktor anerkannt wurde, der die Beschäftigungschancen verringert.
2. Auch die Arbeitslosenversicherung wurde altersbezogen gestaltet. Verschiedene Länder - und darunter die Schweiz - haben spezifische Massnahmen für ältere Arbeitnehmer eingeführt. So wurde etwa die Bezugsdauer von Arbeitslosengeldern für ältere Arbeitnehmer ausgedehnt; teilweise mit dem Ziel, den Anschluss an die Altersrenten zu erleichtern. In verschiedenen Ländern wurden ältere Arbeitslose zudem von der Pflicht befreit, sich aktiv um eine Wiederbeschäftigung zu kümmern.
3. Die Regelungen für eine vorzeitige Pensionierung (ohne oder nur mit limitierten finanziellen Einschränkungen) variieren stark je nach Land. Die Hauptunterschiede betreffen die Altersgrenzen und teilweise auch die verlangten Erwerbsjahre für eine sozialstaatlich abgesicherte Frühpensionierung. In einigen Ländern wurden Massnahmen zur Förderung von Frühpensionierungen mit Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung junger Berufsanfängerinnen und -anfänger gekoppelt. In der Schweiz sind es vor allem die Unternehmen selbst, die etwa via Sozialplänen vorzeitige Pensionierungen unterstützt haben, während in anderen Ländern das Recht auf eine vorzeitige Pensionierung staatlich systematisch gefördert oder zumindest geregelt wurde (vgl. den Beitrag von Wolfgang Clemens für die Entwicklung in Deutschland).
4. Frankreich war das einzige Land, welches das Rentenalter (von 60 auf 58 Jahre) gesenkt hat, um dem Trend zu vorzeitigen Pensionierungen entgegen zu treten. Dieser Massnahmen war jedoch kein Erfolg beschieden, und die vorzeitigen Pensionierungen konzentrieren sich vermehrt auf die 55-59-Jährigen. Ebenso wenig vermochte die Senkung des Rentenalters die Arbeitslosigkeit zu reduzieren.
5. Die USA - mit ihrem liberalen Regime - bieten keinerlei sozialstaatlichen Massnahmen für eine vorzeitige Erwerbsaufgabe an. Ebenso existieren auch keine staatlich unterstützte Alternativen zu einem Berufsaustritt älterer Menschen.

6. Schweden hat eine grosszügige sozialstaatliche Regelung der vorzeitigen Erwerbsaufgabe gewählt. Gleichzeitig wurde dies durch eine aktive staatliche Unterstützung alternativer Formen der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte kompensiert. Die schwedische Strategie zielt klar auf eine Weiter- oder Wiederbeschäftigung verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern, einschliesslich der Älteren.

Die institutionellen Regulierungen zur vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens haben ihren Höhepunkt gegen Ende der 1980er und Mitte der 1990er Jahre erfahren. Abgesehen von Schweden und Dänemark haben die europäischen Länder sozusagen eine Kultur des vorzeitigen Ruhestands eingeführt und zwar mit Hilfe finanzieller Entschädigungen und geregelter Altersgrenzen (zumeist gemäss dem konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsmodell). Es waren und sind prinzipiell alles Massnahmen zur Reduktion des Angebots an Arbeitskräften (auch um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen). Diese Massnahmen haben damit geendet, dass sich eine vorzeitige Pensionierung als neue Norm für ältere Arbeitnehmer - und speziell für vulnerable Gruppen von Arbeitskräften - gesellschaftlich institutionalisierte.
In Skandinavien - mit einem sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime- wurden hingegen die Instrumente zur beruflichen Integration und Re-integration ausgebaut und soziale Dienstleistungen auf die älteren Gruppen gerichtet. Im Gegensatz zur Logik der finanziellen Entschädigung wurde hier *Arbeit als Recht für alle* definiert. Die älteren Arbeitnehmer sind zwar unter Umständen gefährdet, aber sie werden als erwerbsfähig definiert. Unter Gesichtspunkten der Chancengleichheit haben auch ältere Arbeitnehmer das Recht, jene Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die es ihnen erlauben, ihre Arbeitskompetenzen auch in späteren Berufsjahren zu erhalten.

Zu den Auswirkungen von Strategien einer finanziellen Entschädigung des Erwerbsaustritts

Einer der wichtigsten Effekte von Politiken zur finanziellen Risikoabdeckung später Erwerbsjahre (via Invalidenversicherung, Arbeitslosenversicherung oder sozialstaatlich geförderter Frühpensionierungen) war eine reduzierte Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte. Obwohl das offizielle Rentenalter - mit einigen Ausnahmen - weiterhin bei 65 Jahren definiert bleibt, liegt das faktische Alter eines Erwerbsaustritts in der Mehrheit der OECD-Länder mit 60 bis 63 Jahren deutlich tiefer (wie die Angaben in Tabelle 2 verdeutlichen). Einzig in Japan liegt das faktische Austrittsalter höher als das offizielle Rentenalter, da hier viele ältere Arbeitskräfte weiter arbeiten (teilweise in kleinen Familienbetrieben).

Tabelle 2:
Mittleres Alter beim faktischen Austritt aus dem Erwerbsleben bei Männern, im Vergleich zum offiziellen Rentenalter

	1980-1985	1994-1999	Offizielles Rentenalter 1999
Dänemark	64.7	62.4	67
Deutschland (West)	62.2	60.5	65
Finnland	60.4	59.8	65
Frankreich	59.7	59.3	60
Grossbritannien	62.3	62.0	65
Italien	60.8	59.3	64
Japan	68.4	69.1	65
Niederlanden	58.7	61.6	65
Norwegen	66.3	64.2	67
Schweden	63.6	63.3	65
Spanien	61.4	61.1	65

Quelle: OECD 2001.

Die jeweils eingeführten Strategien wirkten sich klar auf den Zeitpunkt des Berufsendes von Arbeitnehmern aus. Dabei wurden auch neue Formen des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase sichtbar, insbesondere dort, wo Arbeitslosen- und Invalidenversicherung zweckentfremdet wurden.
Wie Gaullier (1999) feststellte, wurde das System der sozialen Absicherung als subtiles Instrument zur Regulierung des Arbeitsmarktes eingesetzt. Dabei hat es sich in pragmatischer Weise neuen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen angepasst. Diese gingen etwa in Richtung weniger stabiler und weniger dauerhafter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einer erhöhten beruflichen Mobilität und mehr - freiwilliger wie erzwungener - Flexibilität von Beschäftigungen. Das Resultat aller dieser Prozesse war und ist eine 'Vernebelung' bzw. Verwischung der traditionellen Funktionen verschiedener Zweige der Sozialversicherungen: «la retraite sert de politique de l'emploi, le chômage de mise à la retraite, la maladie (par le biais de l'invalidité) de sortie définitive de la vie active." (Gaullier 1999)

3 Die paradoxen Wirkungen einer vorzeitigen Pensionierung

Das faktische Rentenalter ist gesunken, und zwar während einer Periode, in der die Lebenserwartung stieg - auch die Anzahl gesunder Lebensjahre (vgl. Höpflinger, Hugentobler 2003). Man beobachtet damit eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit im Verhältnis zur gesamten Lebenserwartung. 1995 - bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 76 Jahren - betrug die Lebensarbeitszeit von Männern in Europa

durchschnittlich 35 Jahre, wogegen Männer im Jahre 1960 insgesamt 50 Jahre lang arbeiteten, und dies bei einer gesamten Lebenserwartung von 68 Jahren. In den letzten Jahrzehnten erfuhr vor allem die nachberufliche Lebensphase eine klare Ausdehnung, wobei der Trend zu weniger Arbeitsjahren auch durch eine Ausdehnung der Ausbildung verstärkt wurde.

Tabelle 3:
Wandel später Lebensjahre in der Schweiz: Geburtsjahrgänge 1880, 1930 und 1980

	Lebenserwartung insgesamt	%-erreichen 65. Altersjahr	Lebenserwartung nach 65 Jahren*
Männer der Geburtsjahrgänge:			
1880	46.0	41%	12.7
1930	69.3	65%	17.3
1980	81.6	88%	22.0
Frauen der Geburtsjahrgänge:			
1880	49.9	48%	14.5
1930	77.4	83%	21.9
1980	87.2	94%	25.0

*Restlebenserwartung der Männer bzw. Frauen, die 65 Jahre alt wurden.
Quelle: Bundesamt für Statistik 1998 (Daten zur Kohortenmortalität)

Auch die Schweiz entgeht diesen Entwicklungen nicht. Das Bundesamt für Statistik (1998) hat diesbezüglich die Geburtsjahrgänge 1880, 1930 und 1980 verglichen. Von den 1980 Geborenen starb die Mehrheit schon vor dem 65. Altersjahr, und Arbeit bis zum Tod war die Regel. In der Mitte des 20. Jahrhunderts wurde das normale AHV-Alter für Männer auf 65 Jahre festgesetzt; ein Alter, das damals in etwa der durchschnittlichen Lebenserwartung entsprach. Seither hat sich das nachberufliche Leben signifikant ausgedehnt: Von den 1930 Geborenen erreichten 1995 immerhin schon 65% der Männer und 83% der Frauen das offizielle AHV-Alter, und für diese Personen betrug die nachberufliche Lebensphase schon gut 17% Jahre (Männer) bzw. 22 Jahre (Frauen) (vgl. Tabelle 3). Noch höher sind die erwarteten Werte für die 1980 Geborenen, die im Jahr 2045 das 65. Altersjahr erreichen werden (wobei bis dahin das offizielle AHV-Alter durchaus höher liegen dürfte). Angesichts der zu erwartenden demografischen Alterung erscheint die bisherige Festlegung des offiziellen AHV-Alters auf 65 Jahre sicherlich nicht mehr sakrosankt.

Die Verankerung eines festen Rentenalters im der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat zu einer klaren Hierarchisierung des Lebenslauf in drei Lebensphasen (Ausbildung, Erwerbsjahre, Rentenalter) beigetragen, wobei die Erwerbsjahre für die finanzielle Sicherheit im Alter entscheidend blieben. Dies führte zeitweise zu einer ausgeprägten Chronologisierung und Standardisierung von Lebensverläufen. Die neueren Entwicklungen

hin zu mehr - freiwilligen oder zwangsweisen - Frühpensionierungen haben allerdings in den letzten Jahrzehnten zu einer klaren Trendwende in Richtung einer Entstandardisierung von Lebensläufen geführt, ohne dass allerdings die klassische Dreiteilung des Lebens durchbrochen wurde (vgl. dazu Beitrag von F. Höpflinger, V. Hugentobler in diesem Band).

Ältere Arbeitskräfte - stigmatisiert

Die Einführung neuer Technologien und rasche Veränderungen in der Organisation von Arbeit wälzten die 'Regeln des Spiels' zu Ungunsten älterer Menschen um. In einer Wissens- und Informationsgesellschaft werden neue Diplome junger Menschen wichtiger, wogegen Erfahrungen und Anciennität an Wert verlieren. Im Rahmen einer Neuorganisation der Arbeit werden die ältesten Arbeitskräfte - deren Erfahrungswissen von früheren Formen der Arbeitsorganisation geprägt ist - zur Seite geschoben. Speziell die Einführung vollständig neuer Technologien lässt frühere Kompetenzen rasch obsolet werden. Junge Fachkräfte mit frischen, an den neuesten Technologien ausgerichteten Fachausbildungen anzustellen, erweist sich für Unternehmen attraktiver als der Versuch, langjährige Mitarbeiter weiter zu bilden.

Das Hauptproblem dieser Strategie liegt allerdings darin, dass sie mit steigender demografischer Alterung der Erwerbsbevölkerung immer schwieriger zu realisieren ist. Vor allem beim Eintreten geburtenschwacher Jahrgänge in den Arbeitsmarkt kann sich rasch ein Arbeitskräftemangel ergeben.

Es wird zudem immer deutlicher, dass eines der Hauptziele der vorzeitigen Ausgliederung älterer Arbeitskräfte - eine Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit - nicht erreicht wurde. Der Ausbau der Möglichkeiten, sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurück zu ziehen, hat auch das Berufsende nicht unproblematischer gemacht, sondern die Problematik wurde einfach auf die nächstjüngere Altersgruppe verschoben. Faktisch lässt sich denn eine Abwertung schon der über 40-jährigen Arbeitnehmer feststellen, die sich in vielen Fällen ihrerseits schon als 'alt' abgewertet finden. Guillemard (2003) spricht in diesem Zusammenhang vom Entstehen von 'Halb-Alten'. Während für die über 55-Jährigen verschiedene Austrittspfade geöffnet wurden, sind es die 50-54-Jährigen, welche die negativen Konsequenzen zu tragen haben. Die Senkung des Austrittsalters aus dem Arbeitsmarkt macht die nächstjüngere Altersgruppe zu 'alternden Arbeitskräften'; Menschen, die zwar noch erwerbstätig sein müssen, jedoch für Weiterbildung und Karriereförderung als zu 'alt' eingestuft werden.

Der Trend zur vorzeitigen Erwerbsaufgabe weist damit gleichermassen einen doppelten Effekt auf den Lebenslauf von arbeitenden Menschen auf: Er beeinflusst zum einen die Art und Weise des Übergangs vom beruflichen zum nachberuflichen Leben. So haben die vielfältigen Massnahmen, die eine vorzeitige Pensionierung verstärkten, zur ganz unterschiedlichen Formen eines Austritts aus dem Berufs- und Erwerbsleben geführt. Jeder erlebt seine Pensionierung anders und in einem anderen Alter. Nicht selten verläuft der Prozess der Erwerbsausgliederung über verschiedene Sozialversicherungszweige: Arbeitslosengelder, Invaliditätsrente oder Sozialhilfe und Altersrente. Die ist vor allem bei unqualifizierten Arbeitnehmern mit schlechten Arbeitsmarktchancen oder bei Personen mit (beruflich bedingten) Gesundheitseinschränkungen der Fall.

Andererseits verändern sich auch die Bedingungen des späten Berufslebens. Je früher Menschen 'pensioniert' werden', desto früher gehören Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu den älteren Arbeitskräften. Und damit verstärken sich die Probleme einer Stigmatisierung älterer Arbeitskräfte: Wenn nicht mehr 60-65-jährige Arbeitnehmer - da selten geworden - zu den 'älteren Arbeitskräften' gehören, sondern schon die 50-55-Jährigen oder sogar die über 45-Jährigen werden die Widersprüche zwischen den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und den Entwicklungen zu einer langen gesunden Lebenserwartung untragbar. Auch aus diesem Grund wird der Trend zu vorzeitigen Pensionierungen - unabhängig von der demografischen Alterung - immer mehr als paradoxe gesellschaftliche Entwicklung wahrgenommen.

4 Die Herausforderungen der demografischen Alterung allgemein und des Alterns der Arbeitskräfte im speziellen

Die demografische Alterung der Bevölkerung und die Verkürzung der Lebensarbeitszeit verursachen gemeinsam diverse gesellschaftliche Hauptprobleme:

1. Ein Problem ergibt sich bei der Verteilung wirtschaftlicher Ressourcen, da sich das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen verschiebt. Faktisch kann es zukünftig durchaus der Fall sein, dass in einer Familie von vier Generationen nur eine Generation beruflich aktiv ist, wogegen die jüngste Generation noch in Ausbildung ist und die zwei ältesten Generationen pensioniert sind. Eine solche Situation ist nicht nur wirtschaftlich und finanziell schwierig zu bewältigen, sondern es entsteht auch das soziale Problem, dass das erwerbsaktive Leben nur eine relativ kleine Phase im Lebenslauf darstellt.
2. Der Geburtenrückgang der letzten Jahrzehnte impliziert ein Altern der Erwerbsbevölkerung selbst: In der Europäischen Gemeinschaft werden die 45-64-Jährigen im Jahr 2015 gut 43% der Erwerbsbevölkerung repräsentieren, während dieser Wert im Jahr 1995 erst bei 35% lag (vgl. Guillemard 2003). Damit wird die Stellung der über 45-jährigen Arbeitskräfte eine zentrale Herausforderung der Zukunft, und eine bessere Verteilung der beruflichen Chancen verschiedener Altersgruppen wird notwendig. Für die Schweiz gehen die verschiedenen Bevölkerungsszenarien davon aus, dass die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung bis 2012/2014 noch ansteigen wird, um danach jedoch bis 2040 zu sinken. Das vorhandene Arbeitskräftepotential schrumpft, und der Generationenwechsel wird für Unternehmen schwieriger. Wandel und Entwicklung der Wirtschaft werden weniger von den 'Jungen' als von älteren Frauen und Männern getragen. Auch Beschäftigungspolitiken, die sich auf eine Beschäftigung oder Wiederbeschäftigung von Frauen richten, dürften künftig auf Grenzen stossen.
3. Was die ausländische Erwerbsbevölkerung betrifft, hat gemäss Szenarien des Bundesamts für Statistik (2002) selbst eine markante Erhöhung der Einwanderungszahlen langfristig nur eine beschränkte Auswirkung auf die Verschiebungen der Altersstruktur der Bevölkerung. Einwanderung vermag die demografische Alterung der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung zu bremsen, würde jedoch in keinem der vorhandenen Szenarien zu einem grundsätzlichen Trendumkehr führen.

4. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen, in der Schweiz ebenso wie in allen anderen europäischen Ländern. Es wird geschätzt, dass Frauen zwischen 1983 und 1992 europaweit um die drei Viertel der neugeschaffenen Erwerbsstellen - und 95% der neuen Teilzeitstellen - besetzt haben (vgl. Wanner, Gabadinho, Ferrari 2003). Auch in Zukunft kann sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöhen, umso mehr als Frauen bisher häufig teilzeitlich erwerbstätig waren. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen von sehr verschiedenen Faktoren abhängig ist, wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Gestaltung der Schulzeiten und das Angebot an ausserfamilialer Kinderbetreuung, die steuerliche Behandlung von Paarhaushalten u.a. Bedeutsam ist auch die wirtschaftliche Lage und die Politik von Unternehmen bezüglich Frauenförderung und Formen von Arbeitszeiten, die familial-berufliche Vereinbarkeiten erleichtern usw. Die Vielfältigkeit der Einflussfaktoren erschwert es, die Frauenerwerbsquoten politisch einfach und rasch zu beeinflussen.

Die verbesserte Integration und Förderung der über 50-jährigen Arbeitskräfte ist in jedem Fall eine zentrale Zukunftsaufgabe für alle europäischen Länder. Eine optimale Erwerbsintegration dieser Gruppe erlaubt es, die demografische Entwicklung besser zu bewältigen: Einerseits verringert sich der Druck auf das System der sozialen Absicherung je mehr ältere Arbeitskräfte erwerbsaktiv bleiben. Andererseits kann durch eine verstärkte Mobilisierung und Kompetenzerhaltung älterer Arbeitskräfte der Effekt einer schrumpfenden Zahl junger Arbeitskräfte reduziert werden. In einem gewissen Sinne bilden die älteren Arbeitskräfte das einzige Reservoir an mobilisierbaren Arbeitskräften der Zukunft.

5 Hin zu einer Trendwende - internationale Vorschläge

Seit Mitte der 1990er Jahre haben verschiedene Länder Reformen eingeführt, mit dem Ziel, den Trend zum immer früheren Berufsaustritt zu bremsen oder zu stoppen. In einigen Ländern zeigte sich in den letzten Jahren eine leichte Verbesserung, aber es ist gegenwärtig jedoch schwierig festzuhalten, ob der gebremste Trend aufgrund von Reformen eintrat, oder ob dies nur die Wirkung verbesserter konjunktureller Bedingungen spiegelt.

Die Europäische Gemeinschaft (EU) hat das Thema älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen seit Ende der 1990er Jahre zu einem wichtigen Punkt ihrer politischen Agenda bestimmt. Verschiedene Arbeitspapiere identifizieren die 50-64-jährigen Menschen als wichtigstes Arbeitskräftereservoir der Zukunft. Es ist deshalb entscheidend, dass ihre Beschäftigungskompetenzen erhalten oder sogar gesteigert werden und dass ihre Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt vermieden wird. Von 2000 an - nach genauer Analyse der rückläufigen Erwerbsquoten der 55-64-Jährigen und ihrer Schwierigkeiten auf den Arbeitsmärkten - hat sich die Europäische Gemeinschaft ausdrücklich zu einer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik orientiert, die eine erhöhte Aktivierung älterer Arbeitskräfte anstrebt. Das Hauptziel liegt darin, die durchschnittliche Erwerbsquote der 55-64-Jährigen bis 2010 um 50% zu erhöhen. Damit soll der Trend der letzten fünfundzwanzig Jahre gewendet werden. Die Gewohnheiten sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer sollen

geändert werden, ebenso wie jene Rahmenbedingungen der sozialen Sicherung, die eine vorzeitige Pensionierung begünstigen. Die Reformvorschläge lassen sich drei Hauptachsen zuordnen:

1 Einschränkung von Alternativen zum Erwerbseinkommen:
Verschiedene Mechanismen, die im System der sozialen Sicherung für ältere Arbeitskräfte verankert wurden, erlauben älteren Arbeitnehmer ein sozial akzeptables Lebensniveau unabhängig von ihrer Erwerbsintegration. Systeme sozial abgesicherter Frühpensionierung oder soziale Renten sind Einkommenssysteme, die unabhängig von einer bezahlten Arbeit funktionieren. Die Idee einer 'Wieder-Vermarktlichung der Bedürfnisse' - wie sie Guillemard (2003) beschreibt - ist das Gegenkonzept zur 'Entmarktlichung', wie sie Esping-Andersen (1999) für seine Typologie von Wohlfahrtsregimes verwendet. 'Wieder-Vermarktlichung' zielt darauf, die Arbeitsmarktteilnahme erneut zur prinzipiellen Säule der Einkommensgewinnung zu gestalten. Es geht darum, andere institutionelle Formen der sozialen Absicherung abzudrängen. Beispielsweise kann der Trend zum vorzeitigen Arbeitsmarktaustritt dadurch gebremst werden, dass ein solcher Schritt mit stärkeren finanziellen Einbussen verknüpft wird, oder dass die Bedingungen für eine sozial abgesicherte Frühpensionierung eingeschränkt werden.
In eben diese Richtung haben verschiedene europäische Länder in den letzten Jahren ihre Position bezüglich einer vorzeitigen Pensionierung verschoben, indem sie etwa die staatlichen Renten senkten (vgl. OECD 2004a). Teilweise wurde auch die Stellung privater Pensionskassen gestärkt, oder es wurden generelle Budgetkürzungen bei öffentlichen Dienstleistungen durchgesetzt. Die OECD hat in diesem Rahmen vorgeschlagen, den Zugang für vorzeitigen Rentenbezug, Invalidenrenten oder Arbeitslosengelder einzuschränken und die entsprechenden Bezüge weniger grosszügig zu gestalten, um den Druck auf ältere Arbeitskräfte zur Weiterführung oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu erhöhen. Das Ziel ist es, das Alter des endgültigen Erwerbsabschlusses dadurch zu erhöhen, dass alternative Einkommensquellen weniger vorteilhaft erscheinen. Die OECD erwähnt allerdings auch, dass solche einschränkenden Aktionen gleichzeitig auch mit einer Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen für ältere Arbeitskräfte einhergehen müssen.

2 Reformen des Pensions- und Rentensystems:
Die demografische Entwicklung verändert in allen europäischen Ländern grundsätzlich das Verhältnis von aktiver und inaktiver Bevölkerung, und sie bedroht das finanzielle Gleichgewicht umlagefinanzierter Rentensysteme. In jedem Fall wird ein grösserer Teil der Sozialausgaben auf Rentenauszahlungen fallen, namentlich dann wenn die Generation der 'Baby-Boomers' das Rentenalter erreicht. Die von der OECD vorgeschlagenen Massnahmen zur Bewältigung veränderter demografischer Lasten können in drei Gruppen unterteilt werden:
- Erhöhung des Rentenalters bzw. des minimalen Zugangsalters für Pensionen.
- Verstärkung der Beziehung zwischen geleisteten Erwerbsjahren und Rentenhöhe.
- Restriktionen der Bedingungen für eine sozial abgesicherte Frühverrentung.

Rein technisch betrachtet, kann die Erhöhung des legalen Rentenalters eine effektive Massnahme sein, um das Erwerbsende zu verzögern. Dies gilt allerdings nur unter der Bedingung, dass andere Austrittsformen (via Invalidität u.a.) blockiert werden. Gleichzeitig funktioniert eine Erhöhung des Rentenalters nur, wenn entsprechende Arbeits- und Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer vorliegen. Aktuell erschweren diverse Faktoren - wie die Abwertung älterer Arbeitskräfte, der massive Einsatz von Frühpensionierungen seitens von Unternehmen, die ihr Personal reduzieren sowie Lücken in der beruflichen Weiterbildung - die Akzeptanz und Durchsetzung eines erhöhten Rentenalters. Die OECD schätzt, dass eine spätere Verrentung allerdings auch einige Kosten verursacht, da damit vermehrte Investitionen in die Aus- und Weiterbildung in späteren Berufsjahren notwendig sind. Das Bildungsdefizit älterer Generationen - die im Vergleich zu jüngeren Generationen weniger lang geschult wurden - muss ausgefüllt werden. Ebenso müssen Nachfrage und Angebot bezüglich Qualifikationen auch bei älteren Arbeitskräften miteinander in Einklang gebracht werden. Eine Erhöhung des Rentenalters setzt auch voraus, dass älteren Arbeitnehmern reelle und qualitativ gute berufliche Perspektiven angeboten werden. Demotivierte ältere Arbeitskräfte - auch wenn sie länger arbeiten - tragen kaum wesentlich zur Produktivkraft und Innovationsfähigkeit einer Wirtschaft bei.

3 Anpassungen der sozialen Programme an neue Risiken und neue Bedürfnisse:

Verschiedene Reformen zielen einerseits auf ältere Arbeitskräfte selbst, etwa hinsichtlich einer Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit und ihrer Beschäftigungschancen. Andererseits sollen die Systeme der sozialen Sicherung so gestaltet werden, dass sie Erwerbsarbeit begünstigen.

In einer 1995 verabschiedeten Resolution betont der Europarat zwei notwendige Grundprinzipien (vgl. Walker 1997):

- Die Arbeitsbedingungen und die berufliche Weiterbildung müssen besser an die Bedürfnisse älterer Arbeitskräfte angepasst werden,
- Ein Ausschluss älterer Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt ist zu verhindern. Ebenso ist darauf zu achten, dass sie über genügend Ressourcen verfügen.

Auf der Grundlage dieser Prinzipien hat ein erster europäischer Forschungsbericht eine ganze Reihe spezifischer Massnahmen und Aktionen vorgeschlagen, um gemeinsam mit nationalen Regierungen und Sozialpartnern gegen ‘Altersbarrieren auf dem Arbeitsmarkt’ anzukämpfen (vgl. Walker 1997). In einem ersten Schritt ging es darum, Unternehmen für die Konsequenzen einer Ausgliederung älterer Arbeitnehmer zu sensibilisieren, die berufliche Reintegration älterer Langzeitarbeitslosen zu erleichtern und gesetzliche Hindernisse für die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte abzuschaffen.

Diese Aktionen zielten speziell auf ältere Arbeitnehmer und auf die diesbezüglichen Einstellungen von Unternehmen. Dabei wurde für Unternehmen ein Katalog ‘guter Praxis’ bei der Rekrutierung und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer ausgearbeitet. Im Zentrum stehen Strategien einer besseren Personalführung in Unternehmen, mit dem Ziel, eine Diskriminierung von Arbeitskräften aufgrund ihres Alters zu verhindern.

Die geforderten Massnahmen lassen sich gemäss fünf Hauptdimensionen zusammenfassen (vgl. Walker 1997):

- Rekrutierung und Austritt: Gleicher Zugang zu vorhandenen Berufspositionen und keine Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz,
- Bildung, berufliche Weiterbildung und Karriereförderung: Weiterbildung und Karriereförderung während der gesamten Erwerbszeit,
- Flexible Organisation der Arbeit: Flexibilität der Arbeitszeiten und des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase,
- Ergonomische Gestaltung der Arbeit: Gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und ergonomische Anpassungen des Arbeitsumfeldes,
- Wandel des Verhaltens in Unternehmen: Abbau von Vorurteilen der Personalverantwortlichen gegenüber älteren Arbeitnehmern.

Gemäss den Autoren kann diese Best Practice im Übrigen auch bei jüngeren Arbeitskräften umgesetzt werden (Nicht-Diskriminierung, Flexibilität, Gesundheitsförderung usw.).

Die erarbeiteten Massnahmen - als Empfehlungen formuliert - waren für die Mitgliedsländer der EU keineswegs verpflichtend. Tatsächlich wurden damals nur wenige der Massnahmen von Unternehmen umgesetzt, die zu Fragen älterer Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch wenig sensibilisiert waren.

Inzwischen haben weitere Studien die Entwicklung neuer Modelle zur Integration älterer Arbeitskräfte verstärkt (vgl. OECD 2000, für die Schweiz: Groupe de travail interdépartemental IDA ForAlt 2003). Im europäischen Rahmen wurde zudem ein entsprechender Verhaltenscode ausgearbeitet (vgl. EurolinAge 2000). Die Hauptzielsetzungen dieser Empfehlungen decken sich mit denjenigen des ersten europäischen Berichts, wobei die Idee stärker verankert wurde, Massnahmen zu entwickeln, die für das 'ganze Erwerbsleben' gültig sind (und nicht nur für die letzten Erwerbsjahre).

Empfehlungen des europäischen Verhaltenscodes (EurolinAge 2000)

1. Bereitstellung von Qualifikationen, mit Hilfe eines Bildungskonzepts für das ganze Leben (life long learning): Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten während ihrer ganzen beruflichen Laufbahn von adäquaten Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren. Gegenwärtig ist beispielssweise in der Schweiz die berufliche Weiterbildung der über 50-Jährigen nahezu inexistent (vgl. Reday-Mulvey 2000).
2. Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeit: Dazu gehört die Entwicklung von Teilzeitstellen, einer flexiblen Pensionierung (mit Möglichkeiten einer partiellen oder progressiven Pensionierung) sowie eine betriebsinterne Mobilität, die angepasste Arbeitsbedingungen erlaubt. Solche Massnahmen erleichtern es, die Arbeit an lebensrhythmische Veränderungen anzupassen sowie familiale und berufliche Verantwortlichkeiten besser zu vereinbaren. Die Möglichkeiten eines Sabbaticals im Lauf der Berufskarriere - für familiale Pflichten oder für Weiterbildung - könnten durch ein späteres Rentenalter kompensiert werden.
3. Neugestaltung der Altersstrukturen: Eine altersmässige Diversität in den Unternehmen erlaubt eine bessere Verteilung von Kompetenzen. Die Aufhebung von altersmässigen Rekrutierungsbarrieren - im Sinne der Einstellung neuer Arbeitskräfte gemäss geforderten Qualifikationen und nicht aufgrund des Alters - wie auch die Aufhebung von altersbezogenen Lohnsystemen - Lohn losgelöst von Senioritätsprinzipien - können eine Altersdiskriminierung reduzieren.

4. Förderung der Gesundheit und ergonomische Anpassung von Arbeitsplätzen: Arbeitspositionen und Arbeitsverläufe sind so zu organisieren, dass die psychische und physische Gesundheit gewährleistet bleibt. Berufliche Krankheits- und Unfallrisiken sind zu reduzieren. Gesundheitliche Probleme führen nicht allein zu hohen direkten und indirekten wirtschaftlichen Kosten, sondern sie sind ein zentraler Faktor für ein vorzeitiges Beenden der Erwerbstätigkeit.

Grenzen bisheriger Reformen

Die Massnahmen zum Thema Alter und Arbeit, die in den unterschiedlichen Reformpapieren skizziert werden, sind sehr breit gefächert. Viele Reformvorschläge konzentrieren sich auf einige ausgewählte Grössen (legales Rentenalter, notwendige Zahl von Beitragsjahren, Höhe der Rentenzahlungen sowie institutionelle Zugangsregeln). Seltener werden grundsätzliche Reformen vorgeschlagen, welche die Regelungen und Instrumente der sozialen Sicherheit grundsätzlich zu verändern suchen. Solche prinzipiellere Änderungen würden freilich auch einen Paradigmenwechsel bei den Werten und Prinzipien der Arbeits- und Leistungsgesellschaft voraussetzen.

Die in kontinentaleuropäischen Ländern (Frankreich, Deutschland, Spanien u.a.) bisher durchgeführten Reformen konzentrieren sich stark auf Entschädigungsfragen, und sie haben bisher einen relativ schwachen Effekt auf die Erwerbsarbeit älterer Arbeitskräfte ausgeübt (da dabei immer die Dichotomie von sozialer Absicherung gegen Erwerbsarbeit im Zentrum steht). Positive Anreize zur Arbeit, aber auch Massnahmen zur Förderung der Weiterbildung oder zur Schaffung von Arbeit fehlen hier weitgehend. Auch haben in diesen Ländern die Unternehmen ihre Einstellung und Praxis bisher kaum geändert, und sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern kam es nicht zu einer positiven Wandlung im Sinne einer besseren Partizipation älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt.

Die skandinavischen Länder sowie die Niederlanden - bis Mitte der 1990er Jahre ebenfalls von einer Kultur der vorzeitigen Pensionierung überschwemmt - haben dagegen versucht, auf verschiedenen Niveaus zu reagieren: Sie haben einerseits Aktionen zur Reform des Rentensystems entwickelt, um deren finanzielles Gleichgewicht abzusichern. Dabei versuchen sie Regelungen zu blockieren, die eine frühzeitige Verrentung stimulieren. Andererseits haben sie sich politisch für eine Besserstellung älterer Arbeitskräfte eingesetzt. Die Niederlanden und Finnland gehören zu den seltenen Ländern, die eine umfassende politische Reform auf allen drei Ebenen eingeläutet haben. Ihr Reformprogramm integriert Entschädigungsregelungen mit Aktionen zur beruflichen Weiterbildung. Gleichzeitig werden Massnahmen einer Arbeitsmarktpolitik umgesetzt, die Angebot und Nachfrage nach (älteren) Arbeitskräften aufeinander abstimmen.

6 Beispiel einer globalen Strategie - Finnland

Finnland gehört zu den Ländern, in denen zwischen 1971 und 1995 die Erwerbsquote von 55-64-jährigen Männern am deutlichsten zurückging (von 71.8% auf 34.9%). Strukturelle Faktoren - wie eine mächtige Kluft des Ausbildungsniveaus von jungen und älteren Menschen - haben die Ausgliederung älterer Arbeitskräfte beschleunigt. Auch heute

übersteigt der Anteil von weiterhin erwerbstätigen Personen im Alter von über 61 Jahren kaum ein Drittel.

Die ersten Massnahmen zur Reform des Rentensystems erwiesen sich als wenig überzeugend, und deshalb entschied sich Finnland anschliessend für eine globale Strategie zugunsten der Beschäftigung aller über 45-jährigen Arbeitskräfte. Im Jahr 1998 wurde ein fünfjähriges nationales Programm zur Aufwertung der Arbeit aus der Taufe gehoben. Dieses Programm war das Ergebnis einer konzentrierten Anstrengung der verschiedenen Sozialpartner. Dabei wurden gezielt verschiedene Fachministerien - Ministerium für Soziales und Gesundheit, Ministerium für Bildung und Ministerium für Arbeit - einbezogen. Es war allen klar, dass die Problematik der demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung und der Ausschluss älterer Arbeitskräfte den Rahmen einer reinen Beschäftigungspolitik sprengt.

Das finnische Programm schlägt insgesamt vierzig integrierte Massnahmen vor, die alle sozialen Akteure betreffen (vgl. Guillemard 2003). Diese Massnahmen verteilen sich auf die folgenden sechs Aktionstypen:

a) Die öffentliche Meinung wurde in einer Informationskampagne für die positiven Aspekte der Alterung sensibilisiert. Bildungsseminare für Arbeitgeber hatten das Ziel, die Erfahrungen und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hervorzuheben (wie etwa Transmission von Kompetenzen, Fähigkeit zur Motivation, Rolle als Mentor usw.).

b) Das Gesetz zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz wurde modifiziert, um diesbezügliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu garantieren. Dabei wurde ein Ansatz gewählt, der umweltbezogene, psychologische und soziale Dimensionen des Alterns in der Arbeitswelt integriert. In enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen, Gesundheitsexperten und öffentlichen Autoritäten wurden verschiedene konkrete Aktionen zur Gesundheitsförderung durchgeführt.

c) Weiterbildungsprogramme für über 45-Jährige wurden entwickelt, um die Bildungskluft zwischen den Generationen zu überbrücken. Ein spezieller Akzent legte man dabei auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der zweiten Hälfte ihrer Karriere. Die gewählte Perspektive ist diejenige des lebenslangen Lernens.

d) Besondere öffentliche Hilfeleistungen wurden 1999 für ältere Arbeitslose entwickelt. Dabei wurde die Rückkehr in die Arbeitswelt durch eine persönliche Beratung und Begleitung unterstützt. Allerdings hat diese Massnahme nicht die erwarteten Resultate gebracht, und präventive Massnahmen, die Dequalifizierung und Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitskräften verhindern, zeigen mehr Wirkung.

e) Modelle eines flexiblen Übergangs in die nachberufliche Lebensphase wurden ausgearbeitet. Im Rahmen solcher Modelle werden Formen der Altersteilzeitarbeit und einer graduellen oder progressiven Pensionierung betont. Neue Anreize zur Verlängerung der Erwerbsarbeit über das Alter von 60 Jahren hinaus - volle Rentenrechte im Fall einer partiellen Erwerbsarbeit, Bonus-Systeme usw. - wurden eingeführt. Erhöhte Arbeitgeberbeiträge bei der Finanzierung der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung erhöhten die Attraktivität einer Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer für Unternehmen.

f) Ein wichtiger Teil des Programms ist die Unterstützung entsprechender Forschungsstudien. Damit konnten Werkzeuge zur Evaluierung der entwickelten Aktionen und ihrer Auswirkungen bereitgestellt werden. Damit wurde es auch besser möglich, die Bedürfnisse der Unternehmen und der Arbeitskräfte zu erfassen und Veränderungen in der beruflichen Lage älterer Arbeitskräfte rascher zu erkennen.

Der grosse Vorteil des finnischen Vorgehens liegt darin, dass alle beteiligten sozialen Akteure gleichermassen mobilisiert wurden. Im Gegensatz zu Massnahmen in anderen Ländern - die individuell oder kollektiv nur ältere Arbeitskräfte anzielen - bezogen sich in diesem globalen Programm die Anreize und Einschränkungen sowohl auf politische Instanzen, private und öffentliche Unternehmen als auch auf Arbeitnehmer. Es war nie die Rede davon, einfach bestehende Instrumente so zu regeln, dass ein vorzeitiger Erwerbsaustritt verunmöglicht wurde (eine Strategie, die nicht allein auf starken Widerstand von Betroffenen stösst, sondern die häufig auch unerwünschte Nebenwirkungen aufweist). Die realisierten Veränderungen schlossen im Gegenteil auch Anreize ein, ohne die individuellen Wahlfreiheiten ganz auszuschliessen. Die früher vorhandenen Dispositive eines vorzeitigen Erwerbsaustritts bestehen weiter. Sie wurden zum einen jedoch weniger attraktiv und zum anderen stehen neue andererseits positive Alternativen zum vollständigen Erwerbsaustritt offen.
Insgesamt ist es Finnland tatsächlich gelungen, einen grundlegenden kulturellen Wandel bei allen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt auszulösen. Die Ausdehnung der Lebensarbeitszeit wurde sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer attraktiver, wobei gleichzeitig auch die Rentenkassen finanziell stabilisiert wurden. Die Bilanz dieses ersten Fünf-Jahres-Programm war denn durchwegs positiv: Die Erwerbsquote der 55-59-Jährigen stieg in dieser Periode an, und das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Erwerbsleben hat sich zwischen 1996 und 2001 von 58.2 Jahren auf 59.3 Jahren erhöht. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde 2002 eine Reform des Rentensystems adoptiert, und das nationale Programm wurde in eine Gesamtreform der sozialen Sicherung eingegliedert und bis 2010 verlängert.

Eine unterstützende Beschäftigungspolitik erlaubt es, die Kompetenzen und damit auch die Beschäftigungschancen von Arbeitskräften langfristig zu erhalten. Die zentrale Voraussetzung ist allerdings, dass sie schon früh im Erwerbsleben einsetzt, und um dies zu erreichen, müssen alle sozialen Akteure einbezogen und in die Verantwortung genommen werden: Die Herausforderungen der demografischen Alterung, die Zukunft der sozialen Sicherung und des Systems der Altersvorsorge übersteigen den Rahmen einer klassischen Arbeitsmarktpolitik. Wichtig ist auch die Integration von Gesundheits- und Bildungspolitik in eine globale Vision langzeitig arbeitender Menschen in einer langlebigen Gesellschaft.

Literatur

Ansart, P., et al. (1995) Entre travail retraite et vieillesse – Le grand écart, Paris. Editions L'Harmattan.

Balthasar, A.; Bieri, O.; Grau, P.; Künzi, K.; Giggisberg, J. (2003) Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite, OFAS, Aspects de la sécurité sociale, 2/03, Berne.

Blöndal, S.; Scarpetta, S. (1999) The Retirement Decision, in: OECD Countries, Document de travail du Département des affaires économiques, no 2020, Paris: OECD.

Esping-Andersen, G. (1999) Social Foundations of post industrial Economies, Oxford: University Press.

EurolinAge (2000) Le vieillissement dans l'emploi – Propositions pour un code de conduite européen, Bruxelle.

Gaullier, X. (1999) Les temps de la vie -Emploi et Retraite, Paris: Editions Esprit, Série société.

Gognalons-Nicolet, M.; Le Goff, J.-M., (2001) Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: Un défi pour les politiques de retraite en Suisse, Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche n°1, Berne: OFAS.

Groupe de travail interdépartemental IDA ForAlt (2003) Rapport de synthèse du Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse, no 13/03, Berne: OFAS.

Guillemard, A.-M. (1999) Equité et redistribution entre générations: un défi pour l'avenir des retraites et de l'ensemble des systèmes de protection sociale, Revue internationale de sécurité sociale, vol. 52.

Guillemard, A.-M. (2003) L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement, Paris: Armand Colin.

Hardes, H.-D.; Mall, J.(1993) Les travailleurs âgés entre l'exclusion de la vie active et l'emploi: une étude comparative à l'échelle internationale, Revue internationale de sécurité sociale, vol. 46.

Höpflinger, F.; Stuckelberger, A. (1999) Demographische Alterung und individuelles Altern, Zürich: Seismo Verlag.

Höpflinger F.; Hugentobler V. (2003) Les besoins en soins des personnes âgées. Prévisions et scénarios pour le 21è siècle, Berne: Hans Huber.

Ilmarinen, J. (1999) Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment, Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Le Goff, J.-M. (1999) Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe, Lausanne: Réalités sociales.

OECD (2000) Des réformes pour une société vieillissante, http://www.oecd.org

OECD (2003) Vieillissement et politiques de l'emploi. Suisse, Paris.

OECD (2004a), The labour force participation of older workers. The effects of pension and early retirement schemes, http://www.oecd.org

OECD (2004b) Améliorer la croissance et les finances publiques dans un contexte d'évolution démographique, Note d'information préparée pour les ministres qui assistaient à la Réunion du Conseil de l'OCDE en mai 2004, http://www.oecd.org

OECD (2004c) Développer l'emploi: le rôle des départs à la retraite plus tardifs, Chapitre V des Perspectives économiques 72, Les sociétés vieillissantes et le danger d'une crise des systèmes de pension, http://www.oecd.org

Office fédéral de la statistique (1998) Aspects démographiques en relation avec l'âge de la retraite, DEMOS, n°1, Neuchâtel.

Office fédéral de la statistique (2000) L'âge légal de la retraite, une limite arbitraire?, SAKE News, n°15, Neuchâtel.

Office fédéral de la statistique (2001), La formation continue en Suisse 2001 d'après l'enquête suisse sur la population active de 1996 à 2000, Neuchâtel.

Office fédéral de la statistique (2002), Les scénarios de l'évolution démographique de la Suisse 2000- 2060, Neuchâtel.

Reday-Mulvey G. (2000), Encourager une vie professionnelle prolongée, Zürich: Avenir Suisse.

Walker, A. (1997) La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi, Rapport européen de recherche, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Irlande.

Wanner P.; Gabadinho, A.; Ferrari A. (2003), La participation des femmes au marché du travail OFAS, Aspects de la sécurité sociale, 7/03, Berne

Zürcher, B. (2002), Les conséquences de l'évolution démographique sur le marché du travail, La Vie économique, no 3, Seco, Berne.

Teil II: Perspektiven eines aktiven Alterns

François Höpflinger

Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte - neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft

1 Einführung

Neue Generationen älterer Menschen heben sich in vielerlei Hinsicht von früheren Rentnergenerationen ab. Während ihrer Jugend und im Erwachsenenalter haben sie ganz andere gesellschaftliche Rahmenbedingungen erfahren, und unterscheiden sich deshalb in ihrem sozialen und kulturellen Verhalten deutlich von ihren Eltern und Grosseltern. Vor allem in den ersten Nachkriegsgenerationen - die in jungen Jahren stark von einer globalen Jugend- und Musikbewegung beeinflusst wurden - treten im späteren Leben bisher ganz unbekannte Verhaltensweisen auf. Jüngere Generationen sind schulisch und beruflich besser ausgebildet als ihre Eltern, und sie haben vertrauteren Umgang mit modernen Kommunikationstechnologien. Umgekehrt haben sie in ihrem beruflichen Leben teilweise mehr betriebliche und berufliche Unsicherheiten und Veränderungen erfahren als die Älteren, die stark von den Jahren einer ungebrochenen Hochkonjunktur und eines stetigen Ausbaus sozialstaatlicher Einrichtungen geprägt wurden

Methodisch ist mit der Erforschung des Generationenwandels die anspruchsvolle Aufgabe verbunden, beim Vergleich von Frauen und Männer eines gegebenen Lebensalters immer zwischen den Effekten des Alterns und den Effekten des Generationenwandels zu unterscheiden. Wenn dies unterlassen wird, so besteht die Gefahr, Unterschiede zwischen Altersgruppen auf das Alter - und gerade nicht auf den Generationenwandel - zurückzuführen, was zu teilweise krassen Fehlinterpretationen von Daten führen kann (vgl. Donaldson, Horn 1992; Höpflinger, Stuckelberger 1999; O'Donohue 1992).

Der Generationenwandel des Alterns wird durch die Tatsache verstärkt, dass heute auch das Alter einem raschen gesellschaftlichen Wandel unterworfen ist; sei es, weil die letzte Berufsphase und das Rentenalter neu organisiert werden, oder sei es, weil gerontologische und geriatrische Forschungsergebnisse neue Möglichkeiten aufzeigen, die späteren Lebensphasen aktiv zu gestalten. Lebens- und Wohnformen in der zweiten Lebenshälfte unterliegen heute deshalb einer verstärkten Dynamik, und soziale Verhaltensweisen - wie Sport, Sexualität, Lernen usw. - die früher nur jüngeren Erwachsenen offen standen, gehören immer mehr zu den zentralen Voraussetzungen eines erfolgreichen, aktiven Alterns. Der rasche gesellschaftliche Wandel von Technologien, Wirtschaftsverhältnisse und Sozialstrukturen führt ebenfalls dazu, dass jede Generation ihr Altern unter anderen gesellschaftlichen Umständen erlebt und zu bewältigen hat. Und rascher Wandel zwingt auch ältere Menschen zu einer permanenten Auseinandersetzung mit modernen Lebens- und Kommunikationsformen. Der Wertewandel wird damit auch im späteren Lebensalter zum Programm.

In Kombination mit dem Eintreten modern orientierter Generationen ins höhere Alter bedeuten neue Konzepte aktiven Alterns, dass die späteren Lebensphasen sich in zweifacher Hinsicht verändern. In einem gewissen Mass kann deshalb von einer doppelten

Revolution des Alters gesprochen werden, da sich sowohl der soziale Hintergrund älterer Menschen als auch die Vorstellungen zum Altern rasch verändern. Die doppelte Dynamik heutigen Alters hat zwei grundlegende Konsequenzen: Erstens sagen Feststellungen, die über heutige ältere Menschen gemacht werden, wenig über die zukünftige Gestaltung des Alters aus. Entsprechend sind lineare Zukunftsszenarien zum Alter sozialplanerisch wenig sinnvoll. Zweitens wissen jüngere Generationen, dass sie in mancherlei Hinsicht anders Alt werden (müssen) als ihre Elterngeneration, und umgekehrt wissen ältere Generationen, dass ihre Erfahrungen für nachkommende Generationen in vielerlei Hinsicht nicht mehr bestimmend sein können.
Im folgenden Beitrag werden zentrale Aspekte dieser doppelten Dynamik späterer Lebensphasen dargestellt, um auch die Perspektiven des zukünftigen Alterns zu diskutieren.

2 Zum Lebensschicksal verschiedener Generationen - einige Stichworte

Menschen aus verschiedenen Geburtsjahrgängen erfahren, wie gesagt, ein je unterschiedliches Generationenschicksal, und zwar in allen Lebensphasen (Kindheit, Jugend, jüngeres und späteres Erwachsenenalter sowie Rentenalter). Dies soll am Beispiel ausgewählter Geburtsjahrgänge konkreter illustriert werden (vgl. Höpflinger 2003):
Menschen, die im Jahr 2005 ihren 90. Geburtstag feiern, wurden 1915 geboren. Sie erlebten eine weitgehend autofreie Kindheit in einer noch stark ländlich-gewerblich strukturierten Schweiz. Zu Beginn ihres jungen Erwachsenenalters kam es zur Wirtschaftskrise, und im Alter von 24 Jahren wurden die 1915 Geborenen mit den existentiellen Bedrohungen und Gefahren des II. Weltkriegs konfrontiert. Dadurch verzögerte sich bei ihnen die Familiengründung häufig, und eine Minderheit blieb aus wirtschaftlichen Gründen ehe- und kinderlos, etwa um die 25% der Frauen hatten keine Kinder. Vom Wirtschaftsaufschwung der Nachkriegsjahre profitierte diese Generation erst relativ spät, und viele Menschen aus dieser Generation waren und sind an bescheidene Lebensansprüche gewohnt. Dies prägt die Menschen dieser Generation bis heute, etwa in der Richtung, dass Frauen und Männer oft auch im hohen Alter sparsam leben. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass die heute 90-jährigen Frauen erst im ‘reifen Alter’ von 56 Jahren das Recht erhielten, an eidgenössischen Wahlen und Abstimmungen teilzunehmen. Als diese Generation ins Rentenalter eintrat, waren die AHV-Renten deutlich tiefer als heute. Manche Männer dieser Generation arbeiteten deshalb auch nach dem AHV-Alter oftmals weiter, während ihre Frauen auch im Alter der traditionellen Hausfrauenrolle verpflichtet blieben. Erst im Rentenalter wurde diese Generation mit der Computerrevolution und den dadurch ausgelösten Wandlungen zur Informations- und Mediengesellschaft konfrontiert; mit der Folge, dass nur ein Teil dieser Generation gewillt war und ist, sich aktiv mit diesen neuen Technologien auseinander zu setzen.
Anders verlief das Generationenschicksal der Frauen und Männer, die zwanzig Jahre später (1935) zur Welt kamen und die im Jahre 2005 den 70. Geburtstag feiern. Zwar wurden sie in ihrer Kindheit ebenfalls mit dem II. Weltkrieg konfrontiert, aber als sie 10 Jahre alt waren, begann zumindest in Westeuropa eine lange Friedens- und Wohlstandsperiode. Die Zeit ihrer Familiengründung fiel in eine Zeit lang andauernder Wohlfahrtsgewinne, und entsprechend konnten sie deutlich früher und häufiger eine Familie gründen als ihre Eltern.

Es ist diese Generation, welche die eigentlichen ‘Goldenen Jahre der bürgerlichen Ehe’ erlebte und auslebte. Entsprechend leben in dieser Generation deutlich mehr Frauen und Männer auch im höheren Lebensalter in einer Paarbeziehung als dies in der vorherigen Generation der Fall war. Die Frauen und Männer, die in den Nachkriegsjahren ihre Familien gründeten, sind in ihren Werthaltungen zur Rolle der Frau allerdings oft weiterhin relativ traditionell. Deshalb sind in dieser Generation die Unterschiede in der Lebensweise von Frauen und Männern auch im höheren Lebensalter oft ausgeprägt. So unterstützen viele Männer, aber auch viele Frauen dieser Generation weiterhin das traditionelle Familienmodell (Mann arbeitet, Frau kümmert sich um Kinder und Haushalt). Auf der anderen Seite wurden die in den 1930er Jahren geborenen Frauen und Männer schon in ihrer Jugend von einer amerikanisch geprägten Mode- und Musikkultur beeinflusst (Jeans, Elvis Presley). Sichere Arbeitsplätze und ständig steigender Wohlstand, kombiniert mit raschem kulturellen Wandel, führten dazu, dass viele Menschen dieser Generation im Rentenalter sowohl von einem hohen wirtschaftlichen Lebensstandard als auch von einer bis ins hohe Lebensalter reichenden kulturellen Dynamik zu profitieren vermögen. Es ist die erste Generation, die das Rentenalter sozusagen ‘kulturell verjüngt’ begann. Der Besitz eines Automobils - als Mittel individueller Mobilität - ist für diese Generation die Norm: Um die 80% der 1935 geborenen Menschen besitzen auch im Alter von 70 Jahren ein Automobil, während dies bei den 1915 Geborenen im selben Alter nur bei gut 30% der Fall war. Gleichzeitig ist es die erste Rentnergeneration, die bewusst realisiert, was es bedeuten kann, sehr lange zu leben. Und wie sich die Rentensituation im Jahre 2025 darstellt, wenn die Überlebenden dieser Generation dann 90 Jahre alt werden, ist offen.

Noch offener gestaltet sich das Altern bei den geburtenstarken Jahrgängen (Baby-Boom-Generation). In der Nachkriegszeit geboren, erfuhren sie von der Wirtschaftskrise und dem II. Weltkrieg nur aus den Erzählungen ihrer Eltern. Sie wuchsen in einer einmaligen westeuropäischen Friedens- und Wohlstandsperiode auf. Entsprechend erwähnen nur 22% der 1950-59 Geborenen, eine harte Jugend erlebt zu haben, im Vergleich zu gut 40% der zwischen 1920 und 1935 geborenen Personen. Die ‘Baby-Boom-Generation’ ist eine Generation, die ausserordentlich stark von einer globalisierten Jugendkultur geprägt wurde (vgl. Stapferhaus Lenzburg 1997). Frauen und Männer, die um 1950 zur Welt kamen, erlebten die Jugendbewegung (Hippie-Kultur, 68er-Bewegung usw.) aktiv. Sie waren zur Zeit ihrer Jugend und ihres jungen Erwachsenenalters mit der raschen Auflösung traditioneller kultureller Werte konfrontiert, etwa bezüglich Sexualität, Heirat, Familiengründung und Ehescheidung. Gleichzeitig profitierte diese Generation von einer starken Expansion des Bildungssystems, wodurch Männer und Frauen dieser Generation weitaus häufiger eine höhere Fachausbildung oder ein universitäres Studium absolvieren konnten als ihre Eltern oder Grosseltern (vgl. Tabelle 1).

Gut ausgebildete Menschen haben nicht nur mehr Karrierechancen und mehr sozio-psychische Ressourcen, um mit kritischen Lebensereignissen umzugehen, sondern sie sind gleichzeitig häufig auch besser in der Lage, einen raschen gesellschaftlichen und technologischen Wandel aktiv zu bewältigen. Zudem weisen sie häufig ein besseres Gesundheitsverhalten als schlecht ausgebildete Menschen, was erklärt, weshalb Bildungsstatus und Gesundheit im Alter positiv verbunden sind. Mit dem Wandel von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft entstanden mehr gut bezahlte Berufspositionen. Da körperlich

harte Arbeit - in Landwirtschaft oder Industrie - seltener wurde, leiden deutlich weniger Frauen und Männer dieser Generation im höheren Lebensalter an vorzeitigen körperlichen Abbauerscheinungen. Die Baby-Boomers werden das höhere Lebensalter vielfach in besserer Gesundheit erreichen als ihre Eltern. Sie sind zudem stärker als frühere Generationen daran gewohnt, in einer mobilen und ständig sich ändernden globalen Gesellschaft zu leben, wodurch sie häufig auch im höheren Lebensalter innovativ und lernbereit verbleiben. Umgekehrt berühren berufliche und betriebliche Umstrukturierungen wie auch Fragen einer vorzeitigen Pensionierung die Baby-Boom-Generation in ihren späten Erwerbsjahren stärker, als dies bei ihrer Vorgängergeneration der Fall war. Ebenso zeigen sich für die Baby-Boom-Generation die Grenzen des Wohlfahrtsstaats schärfer als für ihre Eltern, weil gerade das Alt-werden dieser Generation entscheidend zur demographischen Alterung beitragen wird. Zwar wird es höchstwahrscheinlich auch im Jahre 2015 - wenn die 1950 geborenen Menschen 65 Jahre alt werden - eine AHV geben, aber ob das Rentenalter dann weiterhin bei 65 Jahren liegt, ist ungewiss geworden. Und wie die Rentensicherheit im Jahre 2040 aussieht, wenn die Überlebenden dieser Generation 90 Jahre alt werden, ist eine noch völlig ungeklärte Angelegenheit.

Tabelle 1:
Höhere Ausbildung nach Geburtsjahrgang: Zur Bildungsexpansion jüngerer Generationen

Zuhause lebende Wohnbevölkerung: %-Anteil mit tertiärer Ausbildung
(Höhere Fachausbildung, Fachhochschule, Universität, ETH).

	N*:	Total	Männer	Frauen
Geburtsjahre:				
vor 1922	950	7%	17%	2%
1918-1922	1392	10%	20%	4%
1923-1927	2134	12%	22%	4%
1928-1932	2537	12%	23%	4%
1933-1937	2682	14%	26%	5%
1938-1942	3018	20%	30%	9%
1943-1947	3539	22%	34%	11%
1948-1952	3276	23%	32%	14%
1953-1957	3335	27%	34%	18%
1958-1962	4084	27%	35%	18%
1963-1967	4682	28%	37%	19%
1968-1972	3775	29%	38%	21%

Datenquelle: Schweiz. Arbeitskräfte-Erhebung 2002
(gewichtete Daten), N*: ungewichtetes N.

Nach diesen Stichworten zum unterschiedlichen Generationenschicksal ausgewählter Geburtsjahrgänge sollen nun einige zentrale Dimensionen des Wandels des Alters

vorgestellt und diskutiert werden. Dabei geht es ebenso um Fragen einer erhöhten Lebenserwartung und deren Konsequenzen als auch um Wandlungen der wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Lebenslage neuer Generationen älterer Menschen. Daran anschliessend werden ausgewählte Perspektiven eines postmodernen, aktiven Alterns angesprochen.

3 Erhöhte Lebenserwartung und Konsequenzen für Generationenbeziehungen und Lebensphase Alter

Die durchschnittliche Lebenserwartung der Bevölkerung hat sich im 20. Jahrhundert massiv erhöht (vgl. Tabelle 2). In den letzten Jahrzehnten ist gerade auch die Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren stark gestiegen, was aus demografischer Sicht zu einer Alterung von oben her beiträgt. Dabei ist zu betonen, dass die steigende Lebenserwartung nicht bedeutet, dass sich die biologische Lebensspanne von Menschen ausgedehnt hat, sondern die erhöhte Lebenserwartung widerspiegelt primär einen Rückgang vorzeitigen Sterbens. Mehr Menschen als früher können ihre biologisch gegebene Lebenszeit ausschöpfen.

Tabelle 2:
Zur Entwicklung der Lebenserwartung in der Schweiz

	Durchschnittliche Lebenserwartung:			
	Männer		Frauen	
	bei Geburt	im Alter von 65 J.	bei Geburt	im Alter von 65 J.
1876/1880	40.6	9.6	43.2	9.8
1889/1900	45.7	9.9	48.5	10.1
1920/1921	54.5	10.4	57.5	11.2
1939/1944	62.7	11.6	67.0	13.1
1958/1963	68.7	12.9	74.1	15.2
1978/1983	72.4	14.4	79.1	18.3
1999/2000	76.9	16.9	82.6	20.7
2015*	79.0	17.4	84.4	21.5
2030*	80.3	17.9	85.6	22.2
2060*	82.5	18.9	87.5	23.1
2060**	85.5	20.9	90.0	25.2

*gemäss Szenario ‘Trend“ (A-00-2000)
**gemäss Szenario ‘Positive Dynamik’ (B-00-2000)
Quelle: Schweizerische Sterbetafeln und Szenarien des Bundesamts für Statistik (vgl. Bundesamt für Statistik 2002).

Dass die vorzeitigen Todesfälle zurückgegangen sind, hat vielfältige Ursachen, zentral sind aber vor allem zwei Faktoren: Zum einen erhöht sich die Lebenserwartung mit steigendem wirtschaftlichem Wohlstand, und zweitens ist eine hohe Lebenserwartung mit sozial- und gesundheitspolitischen Ordnungsstrukturen verhängt. Entsprechend ist eine erhöhte Lebenserwartung eine soziokulturelle und zivilisatorische Leistung, die eng mit verbesserten ökonomischen, sozial- und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen verknüpft ist. Der medizinische Fortschritt im engeren Sinn spielt erst seit Mitte des 20. Jahrhunderts eine bedeutsamere Rolle.
Auch für die kommenden Jahrzehnte ist - sofern es nicht zu einem Zusammenbruch von wirtschaftlichen, sozial- und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen kommt - mit einer weiter steigenden Lebenserwartung zu rechnen. Je nach Szenario wird sich die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern in der Schweiz von gegenwärtig gut 77 Jahre bis 2060 auf 82 bis 86 Jahre erhöhen. Bei den Frauen wird von einem Anstieg von heute fast 83 Jahre bis 2060 auf 87 bis 90 Jahre ausgegangen. In diesem Rahmen verlängert sich auch die Lebenszeit nach dem 65. Altersjahr, wobei die Verlängerung der Lebenserwartung in dieser Lebensphase unter Umständen durch eine Erhöhung des Rentenalters kompensiert werden kann.
Die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts entwickelt sich immer mehr zu einer Gesellschaft langlebiger Menschen. Bei diesem Prozess der Lebensverlängerung sind folgende drei Sachverhalte bedeutsam:
Erstens ist eine langlebige Gesellschaft immer auch eine Gesellschaft, in der Frauen länger leben als Männer. Zwar hat sich die Lebenserwartung der beiden Geschlechter in den letzten Jahrzehnten leicht angeglichen, aber die Unterschiede sind weiterhin beträchtlich. Die höhere Lebenserwartung von Frauen hat teilweise immunbiologische Komponenten, ist aber primär soziokulturell bedingt, und sie führt zu einer ausgeprägten Feminisierung des Alters (vgl. Höpflinger 1994).
Zweitens sind heute wie früher bedeutsame soziale Unterschiede der Lebenserwartung zu beobachten. Wohlhabende, gut ausgebildete Menschen leben länger als ärmere, weniger qualifizierte Personen (vgl. Beer et al. 1993; Klein 1993; Minder 1993). In den letzten Jahrzehnten haben sich die sozialen Ungleichheiten der Lebenserwartung eher vergrössert als verkleinert. Soziale Unterschiede der altersspezifischen Sterbeziffer sind in post-industriellen Gesellschaften sowohl das Ergebnis negativer Prozesse (Trend zur Zwei-Drittel-Gesellschaft) als auch die Folge positiver Prozesse (Plastizität des Alterns und verstärkte Möglichkeiten für aktive Alternsprozesse).
Drittens verändern sich mit der erhöhten Lebenserwartung die Generationenverhältnisse in historisch neuer Weise, und die gemeinsame Lebenszeit von Eltern und ihren Kindern ist angestiegen. Dasselbe gilt für die gemeinsame Lebenszeit von Grosseltern und ihren Enkelkindern, wodurch mehr Jugendliche und junge Erwachsene weiterhin aktive Grosseltern aufweisen. Gleichzeitig kommt es aufgrund der zeitlichen Ausdehnung der Leben zu einer verstärkten Ausdifferenzierung der nachberuflichen Lebensphase.

Diese Wandlungsprozesse bestimmen die Lebensperspektiven neuer Generationen in bedeutsamer Weise: Menschen, die heute alt sind, wundern sich oft, dass sie so lang gelebt haben. Für ältere Generationen war und ist das Alter - und vor allem das hohe Alter - eher

eine unerwartete Lebensphase. Die zukünftig ins Alter tretenden Generationen stehen hingegen vor der grundlegend anderen Situation, sich auf ein langes Leben und vor allem auf ein langes nachberufliches Leben sowohl ihrer Eltern als auch ihrer eigenen Person einzustellen. In einer langlebigen Gesellschaft wird eine hohe Lebensdauer immer mehr zu einer rechtzeitig zu gestaltenden Lebensaufgabe, sei es bezüglich sozialer Unterstützung und Gesundheitsförderung, um auch im höheren Lebensalter gesund und sozial integriert zu bleiben; sei es bezüglich der finanziellen Planung einer langen nachberuflichen Lebensphase. Dabei wird auch das Risiko, 'länger zu leben' als gewünscht - und sich damit dem Risiko hirnorganischer Erkrankungen und einer langjährigen Pflegebedürftigkeit auszusetzen - immer mehr zu einem Lebensthema (vgl. Höpflinger 2003).

Erhöhte gemeinsame Lebenszeit der Generationen

Dank der verlängerten Lebenserwartung überschneiden sich die Lebenszeiten von zwei oder drei Generationen einer Familie, namentlich der weiblichen Familienangehörigen, immer stärker (vgl. Lauterbach 1995). Während beispielsweise zu Beginn des 20. Jahrhunderts mehr als die Hälfte der Grosseltern bei der Geburt eines Enkelkindes schon verstorben war, haben heutige Kinder und Jugendliche mehrheitlich mehr als einen Grosselternteil. Damit wurden vertiefte Beziehungen zwischen Enkelkindern und ihren Grosseltern möglich, und tatsächlich sind die Kontakte zwischen älteren und jüngeren Angehörigen oft sehr intensiv (vgl. Attias-Donfut, Segalen 2001; Lauterbach 2000). Aber auch die gemeinsame Lebenszeit mit den Eltern hat sich im 20. Jahrhundert ausgeweitet, wie die Daten in Tabelle 3 illustrieren. Noch im Alter von 50 Jahren haben heutige Menschen grossmehrheitlich zumindest einen Elternteil. In diesem Zusammenhang werden früher seltene und ambivalente familiale Rollensets häufiger, etwa wenn eine 45-jährige Frau gleichzeitig die Mutter eines heranwachsenden Sohnes und das 'Kind' betagter Eltern ist. Daraus können sich neuartige Rollenkonflikte ergeben, wie dies im Stichwort der Sandwich-Generation angetönt wird. So wird heute gut jede fünfte Frau im Lauf ihres Lebens mit einem zweiten familial-beruflichen Vereinbarkeitskonflikt (späte Erwerbsarbeit und Pflege betagter Elternteile) konfrontiert (vgl. Höpflinger, Baumgartner 1999; Perrig-Chiello, Höpflinger 2001.

Tabelle 3:
Gemeinsame Lebenszeit mit Eltern 1900 und 2000

Wahrscheinlichkeit mindestens noch einen lebenden Elternteil zu haben:

	1900	2000
Im Alter von:		
- 20 Jahren	95%	99%
- 30 Jahren	85%	99%
- 40 Jahren	59%	96%
- 45 Jahren	39%	91%
- 50 Jahren	20%	76%
- 55 Jahren	7%	55%
- 60 Jahren	1%	28%
- 65 Jahren	0	8%

Quelle: Berechnungen auf der Grundlage demographischer Querschnittsdaten zur Mortalität und Geburtenabständen von Philipp Wanner, Migrationsforum Neuchâtel.

Die Ausdehnung der gemeinsamen Lebenszeit von Generationen hat enorme soziokulturelle Auswirkungen: Unter biographischen Gesichtspunkten bedeutet ein langes Leben, dass sich erstens die persönlichen Erfahrungen ausweiten, und zweitens, dass die Erinnerungen immer weiter in die Vergangenheit reichen. Voranschreitende Lebenszeit schliesst biographisch ein immer weiteres Zurückgehen in die Gesellschafts- und Kulturgeschichte ein. Eine multigenerationelle Gesellschaft wird faktisch zu einer multikulturellen Gesellschaft, da jede Generation andere Sozialisationsbedingungen und lebensgeschichtliche Muster erfahren hat. Die längere gemeinsame Lebenszeit von Generationen verändert die Generationenbeziehungen damit grundsätzlich, und sie erfordert nicht nur eine Solidarität jüngerer Generationen zugunsten älterer Generationen, sondern immer mehr eine stärkere Verankerung von Prinzipien der Generativität des Alters, etwa im Sinne eines Einsatzes pensionierter Menschen zugunsten zukünftiger Generationen und eines aktiven Lernens älterer Generationen von jüngeren Generationen (vgl. Höpflinger 2002).

Unterschiedliche Phasen des nachberuflichen Lebens

Die Zweiteilung in erwerbstätige Bevölkerung und Altersrentner ist angesichts der hohen Lebenserwartung eindeutig zu grob geworden. Die nachberufliche Lebensphase hat sich immer stärker ausdifferenziert, wobei sich chronologische Kriterien zur Einteilung verschiedener Altersphasen als immer fragwürdiger erweisen. Auch die in den Medien oft verwendete Unterscheidung in ‘junge Alte’ und ‘alte Alte’ ist aufgrund ihrer Orientierung an Jugendlichkeitsnormen wenig geeignet. Funktionale Gesichtspunkte (gesunde versus pflegebedürftige Alte) beschränken das Leben zu stark auf funktional-gesundheitliche Gesichtspunkte, dennoch vermitteln sie einen guten Ausgangspunkt für eine Dreiteilung modernen Alters (vgl. Lalive d’Epinay et al. 2000):

a) 'Autonomes Rentenalter': Diese Lebensphase ist einerseits durch die Freisetzung von der Erwerbsarbeit im traditionellen Sinne bestimmt. Sie ist andererseits aber auch durch eine hohe soziale und persönliche Selbstständigkeit gekennzeichnet. Dank erhöhter gesunder Lebenserwartung und verbesserter wirtschaftlicher Lage steigt die Zahl von Frauen und Männern an, die von einem relativ langen aktiven und autonomen Rentenalter zu profitieren vermögen. Gute Gesundheit, hohe soziale und psychische Kompetenzen sowie eine gute wirtschaftliche Absicherung erlauben es immer mehr Altersrentnern und -rentnerinnen, diese Lebensphase nach eigenen Bedürfnissen zu gestalten und bewusst zu geniessen; sei es, dass Partnerbeziehung und Kontakte zu Freunden intensiver gepflegt werden; sei es, dass bisher aus Zeitgründen vernachlässigte Aktivitäten - Reisen, Hobbys usw. - häufiger ausgeübt werden. Diese Phase später Freiheit dauert je nach gesundheitlichem Befinden unterschiedlich lang, und die Gestaltung des aktiven Rentenalters wird zudem von den finanziellen und psychischen Ressourcen älterer Menschen mitbestimmt.
Es ist in dieser Phase aktiven, autonomen Rentenalters, das sich Fragen nach neuen, nachberuflichen Aktivitäten und sozialen Rollen stellen. Sowohl die Vorschläge zur Altersteilzeitarbeit (vgl. Beitrag von Valérie Hugentobler) als auch die Diskussionen zu Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen (vgl. Beitrag von Gertrud Backes) beziehen sich explizit und implizit auf gesunde und kompetente Altersrentner und Altersrentnerinnen. Da die Gruppe aktiver, kompetenter und gesunder älterer Menschen deutlich an Gewicht gewinnt, erhalten Fragen nach der 'Arbeit nach der Arbeit' gesamtgesellschaftlich eine verstärkte Bedeutung. Gleichzeitig darf jedoch nicht vergessen werden, dass nicht alle älteren Menschen von dieser Phase später Freiheit zu profitieren vermögen. Für eine Minderheit älterer Menschen bleibt das autonome Rentenalter - wegen finanzieller oder gesundheitlicher Einschränkungen - weiterhin eine Utopie. Die Möglichkeiten eines aktiven Alterns sind sozial sehr ungleich verteilt, wodurch für Alle gleichermassen gültige Modelle einer Altersteilzeitarbeit oder der Freiwilligenarbeit unrealistisch bleiben.

b) 'Fragiles Alter': In dieser Lebensphase - die je nach Person früher oder später eintritt - verunmöglichen körperliche Einschränkungen und gesundheitliche Beschwerden zwar nicht ein eigenständiges Leben und Haushalten, aber sie erschweren es. Einschränkungen des Gehvermögens, Probleme mit dem Gleichgewicht oder ein limitiertes Seh- und Hörvermögen erzwingen einen neuen Lebensrhythmus, beispielsweise eine verstärkte Konzentration auf die eigene Wohnung und die nahe Wohnumgebung und einen Verzicht auf anstrengende Reisen usw. Aufgrund von Knochenbrüchigkeit (Osteoporose) erhöht sich im hohen Alter das Risiko, dass es bei einem Sturz zu einem Knochenbruch kommt, und Sturzunfälle sind im hohen Lebensalter vor allem bei Frauen ein bedeutsames Risiko.
Der Beginn des 'fragilen Alters' lässt sich altersmässig nicht festhalten, da körperliche Alternsprozesse individuell stark variieren. Aber im allgemeinen erhöhen sich auch bei guter Gesundheitsförderung die altersbezogenen funktionalen Risiken nach dem Alter von 80 bzw. 85 Jahren klar, da in diesem Alter vielfach unvermeidbare biologische Alterseinbussen eintreten.
Menschen sind im 'fragilen Alter' zwar nicht pflegebedürftig, aber in einigen Tätigkeiten des Alltags auf regelmässige Hilfe angewiesen, beispielsweise bei grösseren Einkäufen oder

beim Putzen von Fenstern usw. In dieser Lebensphase müssen Menschen bei oft noch guten geistigen Fähigkeiten die Grenzen und Einschränkungen des alternden menschlichen Körpers akzeptieren. Ein selbstständiges Leben und Haushalten ist noch möglich, aber vieles wird beschwerlicher. Rheumatische und arthritische Beschwerden beispielsweise erschweren früher problemlose Handreichungen und Haushaltsaktivitäten, und für viele Tätigkeiten wird mehr Zeit als früher benötigt. Gleichzeitig stellt sich die Frage nach dem 'wie lange noch' in aller Heftigkeit. Dabei zeigt sich, dass in dieser Lebensphase das psychische Wohlbefinden stark durch die mentale Kraft einer Person bestimmt wird (vgl. Perrig-Chiello 1997).

c) 'Phase der Pflegebedürftigkeit': Menschen in dieser Altersphase sind nicht mehr in der Lage, selbstständig zu haushalten; sei es aufgrund körperlicher Einschränkungen oder sei es aufgrund hirnorganischer Störungen (Demenz). Selbst bei einfachen Alltagsaktivitäten - sich waschen, essen, zu Bett gehen u.a. - sind sie auf Hilfe und Pflege angewiesen. Diese Phase der Pflegebedürftigkeit wird meist angesprochen, wenn defizitorientierte Stichworte zum Alter angeführt werden. Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass nicht alle Menschen im hohen Alter abhängig und pflegebedürftig sind. Auch werden nicht alle Menschen im Laufe des Lebens oder gegen Ende ihres Lebens pflegebedürftig. Trotzdem ist nicht zu verkennen, dass das Risiko von Pflegebedürftigkeit im hohen Lebensalter klar ansteigt, und Pflegebedürftigkeit im Alter ist heute die wichtigste Ursache für einen Umzug in eine Alters- und Pflegeeinrichtung. Insgesamt sind gut 10 bis 11% aller 65-jährigen und älteren Menschen in der Schweiz als pflegebedürftig einzustufen, wobei der Anteil an pflegebedürftigen Menschen primär nach dem 80. Altersjahr rasch ansteigt: Während in der Schweiz gegenwärtig erst 8 bis 10% der 75-79-jährigen Menschen pflegebedürftig sind, sind es bei den 80-84-jährigen Menschen schon 18-20%, und von den 85-jährigen und älteren Menschen ist gut ein Drittel (33-35%) klar pflegebedürftig (vgl. Höpflinger, Hugentobler 2003). Es ist durchaus denkbar, dass zukünftige Generationen älterer Menschen - etwa aufgrund der Umsetzung präventiver geriatrischer Programme (vgl. Schmocker et al. 2000) - weniger häufig oder zumindest später pflegebedürftig werden. Aber die Tatsache bleibt, dass im hohen Lebensalter selbst bei günstigen Umständen, das Risiko altersbezogener funktionaler Einschränkungen ansteigt.

Alle gerontologischen Studien weisen in Richtung einer verstärkten Aktivitätsniveaus von Menschen im höheren Lebensalter und damit auch in Richtung einer zeitlichen Ausdehnung des autonomen Rentenalters. Die Ansätze der differentiellen Gerontologie weisen allerdings auf eine zentrale Komplikation dieser Entwicklung hin: In einer dynamischen Gesellschaft verlaufen biologische, psychische und soziale Prozesse des Alterns unterschiedlich. Ein Grundmerkmal der neuen Generationen älterer Menschen ist die ausgeprägte Heterogenität zwischen gleichaltrigen Menschen. Dies hat namentlich auch mit der enormen wirtschaftlichen Ungleichheit bei älteren Menschen zu tun. Neben einer wachsenden Zahl wohlhabender bis reicher Rentner finden sich weiterhin einkommensschwache Gruppen (vgl. Moser 2002). Je nach beruflichen, familialen und sozialen Lebenserfahrungen und Lebensumständen weist die zweite Lebenshälfte deshalb eine je andere Prägung auf. Die enormen Ungleichheiten von Alternsprozessen tragen dazu bei, dass das chronologische

Alter (Alter gemessen in Geburtsjahren) gerontologisch ein problematischer Indikator ist. Gleichzeitig bedeutet die angeführte Ausdifferenzierung des Alters in einer langlebigen Gesellschaft, dass Strategien und Modelle zur Stärkung eines aktiven Alterns - via Altersteilzeitarbeit oder Förderung der Freiwilligenarbeit - auch die Grenzen menschlichen Lebens berücksichtigen müssen. Dies gilt vor allem für das hohe Lebensalter (80 bzw. 85 Jahre und mehr).

4 Wirtschaftliche Lage in der zweiten Lebenshälfte - erhöhter Wohlstand und verstärkte Ungleichheiten

Allgemein zeigt sich das Einkommen von Arbeitnehmern im Verlauf ihres Erwerbslebens eine steigende Tendenz, und Erwerbstätige verdienen mit 50 oftmals mehr als mit 30. Ein solcher Lohnanstieg lässt sich sowohl auf berufliche Karriereprozesse als auch eine dienstaltersabhängige Gestaltung der Löhne zurückführen. Gleichzeitig sind im höheren Erwerbsalter deutlichere Einkommensunterschiede festzustellen - die Einkommensdifferenzen sind bei älteren Arbeitnehmern ausgeprägter als bei Jüngeren (vgl. Tabelle 4). Dies ist auf die naheliegende Tatsache zurückzuführen, dass nur ein Teil der Erwerbstätigen eine berufliche Karriere macht, während andere Personen schon im mittleren Lebensalter beruflich an Grenzen stossen oder sogar einen Rückschritt erfahren. An der Oberfläche erscheint das mittlere und höhere Lebensalter als Kulminationspunkt der sozialen und beruflichen Biographie, als jene Lebenszeit, in der sich die Früchte des übers ganze Leben hin Erarbeiteten ernten lassen. Gleichzeitig ist aber in ebendieser Lebensspanne gleichzeitig auch ein hohes Mass an ökonomischer Disparität zu beobachten (vgl. Perrig-Chiello, Höpflinger 2001: 67). Während sich zu Beginn der Erwerbsbiographien Ungleichheiten noch über die Institution der Bildung legitimieren lassen, treten im späteren Erwerbsalter andere diversifizierende Merkmale deutlicher hervor. So versehen die bisherigen Berufserfahrungen und die über den spezifischen Beruf ermöglichten oder verschlossenen Optionen die Menschen mit bestimmten Chancen und Risiken, die nicht nur von einer „Politik der Lebensführung“ (Giddens 1995) abhängig sind, sondern auch vom Strukturwandel von Wirtschaft und Gesellschaft. Die biographischen Chancen und Risiken führen namentlich bei Leuten mit hoher Bildung zu besonders ausgeprägten Einkommensdisparitäten: Während ein Teil der Hochschulabsolventen tatsächlich eine erfolgreiche Karriere realisiert, verbleiben andere akademisch gebildete Personen in beruflichen und sozialen Sackgassen oder Nebengeleisen; sei es, dass eine früh erfolgte fachliche Spezialisierung sich in späteren Berufsphasen als Blockade erweist, oder sei es, dass ursprüngliche Lebens- und Karriereziele nicht realisiert werden konnten usw. Für Personen mit geringer Bildung hingegen zeigt sich schon rasch eine Plafonierung der Löhne auf begrenzte Einkommensklassen, was sich in einem homogen tiefen Einkommensniveau wenig qualifizierter Erwerbspersonen widerspiegelt.

Die in Tabelle 4 angeführten Daten zum realen Erwerbseinkommen von Schweizer Männern illustrieren, wie stark das Erwerbseinkommen mit dem Alter der Erwerbspersonen ansteigt. Einzig die 60-64-Jährigen haben erneut ein tieferes durchschnittliches Erwerbseinkommen als vorhergehende Altersgruppen. Darin widerspiegeln sich zwei

unterschiedliche Sachverhalte: Kadermitarbeiter und gut bezahlte Arbeitnehmer können sich zum einen häufiger vorzeitig pensionieren lassen als einkommenstiefere Arbeitnehmer (vgl. Antille Gaillard et al. 2003). Damit sinkt statistisch das durchschnittliche Einkommen der noch erwerbstätigen 60-64-jährigen Arbeitnehmer. Zum anderen existiert eine Gruppe älterer Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Alters eine klare Einkommensverschlechterung in Kauf nehmen müssen; sei es, dass sie nur noch reduziert arbeiten können; sei es, dass sie gegen Ende ihres Berufslebens in tiefer bezahlte Positionen abgeschoben werden.

Tabelle 4:
Zur Entwicklung des realen Erwerbseinkommens im Alters- und Kohortenvergleich: Schweizer Männer

Durchschnittseinkommen in Franken der Arbeitnehmer (in 1000 Franken)

	im Alter:	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Jahrgang	1960-64	75	87	96*				
	1955-59	76	86	95	100*			
	1950-54	76*	86	94	99	102*		
	1945-49		85*	95	99	102	102*	
	1940-44			96*	99	102	101	88*
	1935-39				96*	98	98	85
	1930-34					93*	94	86
	1925-29						94*	86

Einkommensdifferenz zwischen den 20% mit tiefsten Einkommen und 20% mit höchsten Einkommen (in 1000 Franken).

	im Alter:	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Jahrgang	1960-64	35	47	56*				
	1955-59	35	44	53	59*			
	1950-54	35*	44	52	58	62*		
	1945-49		45*	53	58	62	65*	
	1940-44			55*	60	63	65	77*
	1935-39				56*	59	60	72
	1930-34					55*	56	63
	1925-29						50*	56

* Extrapolierte Werte
Erwerbseinkommen: inflationsbereinigte Einkommenswerte (realer Wert 1999).

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung, Die AHV-Einkommen 1999.

Neben der altersspezifischen Entwicklung des realen Erwerbseinkommens von Schweizer Männern lassen sich allerdings auch einige generationenspezifische Trends erkennen: Erstens haben die jüngeren Generationen insgesamt ein höheres Erwerbseinkommen als ältere Generationen von Arbeitnehmern, auch wenn die inflationsbereinigten Einkommens-

zuwächse aufgrund der wirtschaftlichen Wachstumsschwäche der Schweiz in den letzten zwei Jahrzehnten nicht ausgeprägt waren. Dennoch ist der Trend zu mehr Wohlstand unverkennbar, und dies betrifft vor allem Arbeitnehmer im Alter von 50-59 Jahren. Diese Entwicklung hat dazu beigetragen, dass heute weniger AHV-Rentner auf Ergänzungsleistungen zur AHV angewiesen sind als frühere Rentnergenerationen. Zwischen 1990 und 2002 sank der Anteil von EL-Bezüger bei den Altersrentnern von 14.5% auf 11.5%.
Zweitens haben sich die Einkommensunterschiede bei den jüngeren Generationen weiter verstärkt. Die Ungleichheiten der Einkommen (wie im Übrigen auch der Vermögen) innerhalb der Erwerbsbevölkerung haben sich in den letzten Jahrzehnten ausgeweitet, und dies gilt namentlich für Arbeitnehmer nach dem 50. Altersjahr (vgl. Zürcher 2004). Dies weist darauf hin, dass die späten Berufsphasen heute zwar für einige Männer gute Einkommenschancen einschliessen, gleichzeitig haben sich aber die Risiken des späten Berufslebens erhöht. Das Ende des Erwerbslebens ist in den letzten Jahrzehnten speziell für unqualifizierte Arbeitskräfte zu einer verstärkten Risikophase geworden; eine Lebensphase, die auch ein erhöhtes Risiko von Invalidität oder Langzeitarbeitslosigkeit am Berufsende einschliesst. Aber auch qualifizierte Erwerbstätige und Kaderleute unterliegen heute einem erhöhten Risiko, gegen Ende des Erwerbslebens noch Status- und Einkommenseinbussen in Kauf nehmen zu müssen. Verstärkt werden Prozesse steigender ökonomischer Disparitäten in der zweiten Lebenshälfte zusätzlich Unterschiede von Vermögenstransfers durch Erbschaften. Menschen mit wohlhabenden Eltern oder Grosseltern können substantielle Erbschaften erwarten, wogegen Menschen mit ärmeren Vorfahren darauf verzichten müssen. Da in den nächsten Jahrzehnten die ersten Wohlstandsgenerationen riesige Vermögenswerte hinterlassen, werden sich die Unterschiede des intergenerationellen Vermögenstransfers weiter verschärfen (vgl. Schupp, Szydlik 2004). Durch solche Entwicklungen wird die soziale Ungleichheit bei den zukünftigen Rentnergenerationen noch ausgeprägter sein als bei heutigen Altersrentnern, was neue Fragen zur gesellschaftlichen Solidarität innerhalb der älteren Bevölkerung aufwirft.

Insgesamt jedoch gilt für die neuen Generationen von Altersrentnern die Gleichung ‘alt = arm’ nicht mehr. In den neuen Rentnergenerationen gewinnen auch Vermögenserträge an Bedeutung, und die Zahl vermögender älterer Menschen ist deutlich angestiegen. Gemäss Analyse der Zürcher Staatssteuerstatistik 1999 versteuerten die Rentnerhaushalte - die etwa 20% der steuerpflichtigen Haushalte ausmachen - in diesem Jahr ungefähr die Hälfte der privaten Vermögenswerte (vgl. Moser 2002). Die Rentnerhaushalte sind zu einem wichtigen Finanz- und Wirtschaftsfaktor geworden, selbst wenn die Aktienbaisse der letzten Jahre auch bei älteren Personen ihre Spuren hinterlassen hat.

Tabelle 5:
Wohneigentum von 50-74-jährigen Personen in der Schweiz

	Zuhause lebende Bevölkerung mit Wohneigentum (Wohn- und Miteigentum der bewohnten Wohnung)				
	Altersgruppe:				
	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
Haushaltspanel 1999: N:	572	431	333	316	272
%-mit Wohneigentum:	55%	58%	54%	57%	46%
	Altersgruppe:				
	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74
SAKE 2002 N:	3276	3539	3018	2682	2537
%-mit Wohneigentum:	54%	55%	56%	51%	49%

Quelle: 1999: Schweiz. Haushaltspanel-Daten (Ersterhebung), 2002: Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung 2002: N: ungewichtete Stichprobe, %-Werte basieren auf gewichteter Stichprobe

Die Wohlstandsverbesserung widerspiegelt sich konkret in einer höheren Wohneigentumsquote der über 50-jährigen Bevölkerung (vgl. Tabelle 5). Die Wohneigentumsquote älterer Menschen hat sich vor allem in den 1990er Jahren erhöht. Dies reflektiert primär die Tatsache, dass in dieser Periode die ersten Wohlstandsgenerationen ein höheres Alter erreicht haben. So sind um die 55-58% der 55-59-jährigen Personen - die in den nächsten 5-10 Jahre das AHV-Alter erreichen werden - Eigentümer ihres Hauses bzw. ihrer Wohnung, und für eine Mehrheit (54%) der im Jahre 2000 befragten 50-80-jährigen Personen nehmen Liegenschaften als Mittel der Altersvorsorge einen hohen Stellenwert ein (vgl. Ernest Dichter SA 2000).
Die Chancen, im höheren Lebensalter eine eigene Wohnung zu besitzen, variieren sachgemäss je nach Einkommenslage. Mit steigendem Einkommen und höherem Bildungsstatus erhöht sich der Anteil von Wohneigentümern signifikant. Während ältere Menschen mit primärer Ausbildung zu weniger als einem Drittel Wohneigentümer sind, ist dies bei älteren Menschen mit Fachhochschul- und Universitätsausbildung die Mehrheit. Zusätzlich wohnen verheiratete Rentner und Rentnerinnen häufiger in eigenen Häusern bzw. Wohnungen als unverheiratete Personen. Die Familiengründung motiviert nicht selten zum Kauf eines eigenen Hauses, wie umgekehrt eine Scheidung nicht selten einen Verkauf von Wohneigentum erzwingt.

Trotz verbesserter Einkommens- und Vermögenslage eines wesentlichen Teils der neueren Rentnergenerationen leiden allerdings weiterhin einige Gruppen älterer Menschen unter

Einkommensschwäche, und der Anteil von Rentnerhaushalten, die unter die von der Schweizerischen Konferenz für öffentliche Sozialhilfe (SKOS) definierten Armutsgrenze fallen, hat sich in den 1990er Jahren von 13% auf 17% erhöht. Ergänzungsleistungen zur AHV - zur Absicherung der wirtschaftlichen Existenz bei ungenügenden Renten – beanspruchten im Jahre 2000 9% der 65-79-jährigen Menschen und 18% der 80-jährigen und älteren Menschen. Im hohen Lebensalter werden Ergänzungsleistungen zur AHV häufig zur Abdeckung von Heim- und Pflegekosten notwendig.
Ein überdurchschnittliches Risiko von Einkommensschwäche im höheren Lebensalter weisen Menschen mit geringer schulisch-beruflicher Ausbildung und ungelernter Erwerbsarbeit auf. Dies trifft vielfach auf ältere Migranten zu, und deshalb weisen ausländische AHV-Rentner ein doppelt so hohes Armutsrisiko auf als schweizerische Altersrentner. Aufgrund tiefer Löhne während den Erwerbsjahren und einer schlecht ausgebauten beruflichen Vorsorge müssen auch unverheiratete ältere Frauen oftmals mit weniger Geld auskommen als gleichaltrige Männer. Bei den allein lebenden Frauen liegen die verfügbaren Einkommen knapp 30% tiefer als diejenigen allein lebender Rentner (vgl. Stamm, Lamprecht 2003).
Eine zentrale Herausforderung an den neuen Gesellschaftsvertrag des 21. Jahrhunderts liegt somit nicht nur darin, die intergenerationelle Solidarität zwischen Jung und Alt zu überdenken, sondern auch die intragenerationelle Solidarität zwischen privilegierten und unterprivilegierten älteren Menschen neu zu regeln.

5 Lebens- und Wohnformen in der zweiten Lebenshälfte

Die Lebens- und Haushaltsformen verändern sich im Lauf des Lebens. Junge Frauen und Männer leben nach dem Auszug aus dem Elternhaus häufig allein oder in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Im jüngeren Erwachsenenalter kommt es aufgrund der Geburt von Kindern zu einer Ausdehnung der Haushaltsgrösse. In dieser Lebensphase wird häufig eine grössere, familiengerechte Wohnung bezogen. Mit dem Erwachsenwerden der Kinder verringert sich die Zahl von Haushaltsmitgliedern erneut. Die Kinder ziehen aus, und die Eltern leben häufig erneut in einem Zweipersonenhaushalt. Für allein erziehende Mütter bedeutet der Auszug der Kinder hingegen oft der Beginn des Alleinlebens. Die selbe Wirkung hat in späteren Lebensjahren vielfach auch eine Ehescheidung.
Der Auszug der Kinder wird von einer wachsenden Minderheit älterer Menschen genutzt, um sich wohnmässig neu zu orientieren; sei es, dass ein nicht mehr benötigtes Kinderzimmer in ein Studio für eigene Aktivitäten umgewandelt wird; sei es, dass eine kleinere, aber modernere Wohnung bezogen wird. Zwar ist die Datenlage ungenügend, doch scheinen sich die „alten Bäume“ immer häufiger selbst zu verpflanzen, um die bekannte Altersweisheit entgegen ihrem ursprünglichen Sinne zu zitieren. So leben beispielsweise heute zwischen 4’000 bis 5’000 ältere Schweizer (über 55-jährig) an der spanischen Costa Blanca (Huber 2003). In einer im Jahre 2000 durchgeführten Befragung von gesunden älteren Menschen im Alter zwischen 50 und 80 Jahren erachteten 14% einen Wohnwechsel in den Süden als denkbar (Ernest Dichter 2000).
Die internationale Altersmigration, die sowohl eine Rückkehr älterer Migranten in ihr Ursprungsland als auch die internationale Auswanderung älterer Menschen in den Süden

umfasst, ist zu einem neuen gesellschaftlichen Phänomen im Rahmen einer global orientierten Weltgesellschaft geworden. Gleichzeitig wird auch Altern an mehreren Orten häufiger, und neben dem Berufspendelverkehr entwickelt sich eine verstärkte Tendenz zum Alterspendelverkehr (Pendeln zwischen zwei Wohnorten). Es ist deshalb heute keine Seltenheit mehr, wenn ältere Menschen zwei Wohnsitze aufweisen, und in der Schweiz besitzen gegenwärtig um die 20% der 60-69-jährigen Menschen eine Zweitwohnung. Bei den zukünftigen Altersrentnern - den heute 50-59-Jährigen - sind es sogar um die 25%. Altersmigration und Altern an zwei Orten sind wichtige Entwicklungstendenzen des „neuen Alterns".

Auch dank dem Besitz eines Automobils sind ältere Menschen mobiler geworden. Von den jüngeren Rentnern besitzen heute vier Fünftel ein eigenes Automobil, und auch bei den 70-74-Jährigen sind es mehr als siebzig Prozent. Selbst bei den 75-79-Jährigen stieg der Anteil mit eigenem Automobil zwischen 1978 und 2000 massiv an, von 13% auf 53%. Die hohe private Mobilität vieler älterer Menschen - mit Automobil, aber auch durch Bahnreisen - hat zur Folge, dass die unmittelbare Nachbarschaft für aktive ältere Menschen an Bedeutung eingebüsst hat.

Was die Haushaltsform älterer Menschen betrifft, zeigt sich in der Schweiz eine klare Konzentration auf Klein- und Kleinsthaushalte. Häufig sind bei den 50-70-Jährigen einerseits Paarhaushalte, andererseits werden mit steigendem Lebensalter auch Einpersonenhaushalte häufiger, speziell bei Frauen. Institutionelle Wohnformen (Alters- und Pflegeheime) gewinnen erst nach dem 80. Lebensjahr ein stärkeres Gewicht. In den letzten Jahrzehnten ergaben sich in der Haushaltslage älterer Menschen vier zentrale Veränderungen (vgl. Höpflinger 2004):

Erstens hat sich der Anteil älterer Männer und Frauen erhöht, die in einem Einpersonenhaushalt leben. Während 1960 erst 7% der 65-74-jährigen Männer allein lebten, waren dies 2000 schon mehr als 15%. Und bei den 65-74-jährigen Frauen verdoppelte sich der Anteil der Alleinlebenden in der gleichen Periode von 21% auf über 45%. Die Entwicklung zum Alleinleben - hie und da als Singularisierung des Alters bezeichnet - hat mit einer verbesserten wirtschaftlichen und sozialen Selbstständigkeit sowie einer verstärkten Individualisierung neuer Generationen älterer Menschen zu tun. Aus diesen Gründen hat sich die Attraktivität dieser Lebensform in den letzten Jahren auch bei Rentnern und Rentnerinnen verbessert.

Zweitens hat sich - trotz erhöhter Scheidungshäufigkeit bei jüngeren Generationen - der Anteil älterer Menschen erhöht, die in einem Paarhaushalt leben. Bei der überwiegenden Mehrheit der älteren Paaren handelt es sich um Ehepaare, aber auch ältere Menschen wählen heute häufiger eine nichteheliche Lebensgemeinschaft, und gegenwärtig leben um die 4-5% der 50-60-jährigen Personen in der Schweiz in einer nichtehelichen Paargemeinschaft, und auch bei den 60-70-jährigen Personen sind es noch 3-4%. Die neuen Generationen gehen zudem auch in der zweiten Lebenshälfte häufiger eine weitere Partnerschaft ein. Auffallend sind allerdings die Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die sich in späteren Lebensjahren stark ausweiten. So lebt eine Mehrheit (58%) der hochbetagten Männer im Alter von 85-89 Jahren in einer Paarbeziehung, wodurch sozusagen auch ihre Alterspflege garantiert ist. Bei den gleichaltrigen Frauen beträgt der Anteil mit Partner nur 13%, und über 70% dieser Frauen sind verwitwet. Die enormen

geschlechtsspezifischen Unterschiede der Lebensform im späteren Alter sind auf drei Faktoren zurückzuführen: Erstens leben Frauen länger als Männer. Zweitens heiraten Männer zumeist eine jüngere Frau, wodurch sich das relative Verwitwungsrisiko von Frauen zusätzlich erhöht. Drittens gehen ältere Männer nach einer Scheidung oder Verwitwung häufiger als Frauen eine neue Partnerbeziehung ein; sei es, weil Männer stärker auf weibliche Haushaltsunterstützung angewiesen sind; sei es, weil ältere Männer - als Minderheit - im Alter mehr Chancen haben, eine neue Partnerschaft aufzubauen.
Drittens hat sich der Anteil älterer Frauen und Männer reduziert, die mit oder bei einem ihrer Kinder wohnen. Gesamtschweizerisch sank der Anteil der 65-jährigen und älteren Menschen, die mit Kindern zusammen wohnen, zwischen 1960 und 2000 von 27% auf unter 10%. Selbst in ländlichen Regionen ist ein Zusammenleben älterer Menschen und ihren Kindern selten geworden. Diese Entwicklung widerspiegelt weniger eine abnehmende Bereitschaft von Kindern, ihre Eltern bei sich aufzunehmen, als die Tatsache, dass die heutigen älteren Menschen ihre persönliche Selbstständigkeit hoch bewerten. Die Wohlstandsentwicklung der letzten Jahrzehnte hat mit dazu beigetragen, dass Alt und Jung nicht mehr gezwungen sind, unter demselben Dach zu wohnen und gemeinsam zu haushalten. Neuere Studien weisen darauf hin, dass getrenntes Wohnen und Haushalten die Beziehungen zwischen erwachsenen Kindern und ihren älteren Eltern eher verbessert als verschlechtert haben. Das selbstständige Haushalten jüngerer und älterer Generationen wird heute oft mit Intimität auf Distanz kombiniert: Zwischen den Generationen bestehen gute und enge Beziehungen, gerade weil jede Generation ihre eigene Privatsphäre geniesst (vgl. Szydlik 2000).
Viertens zeigt sich ein deutlicher Rückgang in Zahl und Anteil sogenannter komplexer privater Haushaltsformen. Das Zusammenleben mit anderen verwandten Personen (z.B. Geschwistern) sowie mit nicht verwandten Personen ist statistisch betrachtet selten geworden. Von allen in privaten Haushaltungen lebenden Personen im Alter von 60-79 Jahren wohnen nur 1-2% mit Geschwistern, Neffen, Nichten oder anderen Verwandten zusammen. Und weniger als 1% der 60-79-Jährigen leben mit nicht verwandten Personen zusammen. Alterswohngemeinschaften - im Sinn des Zusammenlebens nicht verwandter Personen - sind bei der älteren Generation noch wenig verbreitet. Auch darin spiegeln sich Prozesse der Individualisierung und einer hohen Bewertung der persönlichen Autonomie bei heutigen Generationen älterer Menschen. Erst in den letzten Jahren kam es in der Schweiz zu einer stärkeren Aufwertung der Idee des gemeinschaftlichen Wohnens, namentlich bei jüngeren Generationen, und die Zahl von Alterswohn- oder Altershausgemeinschaften zeigt steigende Tendenz. Auch wenn momentan erst eine kleine Minderheit älterer Menschen konkrete Erfahrungen mit Modellen von Alterswohngemeinschaften oder Altershausgemeinschaften aufweist, ist in diesem Rahmen dennoch ein spannendes Experimentierfeld für neue, partizipative Wohnformen für die zweite Lebenshälfte entstanden (vgl. Großjohann, Stolarz 2002; Henckmann 1999).

6 Soziokulturelle Verjüngung älterer Menschen in einer jugendbetonten Leistungsgesellschaft

Angesichts der Tatsache, dass mehr Menschen ein hohes Lebensalter erreichen, kann es paradox erscheinen, den Begriff 'Verjüngung des Alters' zu verwenden. Es zeigt sich jedoch immer deutlicher, dass das kalendarische Alter für die Selbsteinschätzung und die Aktivitäten älterer Menschen nicht ausschlaggebend ist. In einem gewissen Sinn sind Menschen so alt, wie sie sich fühlen, und werden Frauen und Männer danach gefragt, wie 'alt sie sich fühlen', so zeigt sich mit steigendem chronologischen Alter eine erhöhte Differenz zwischen subjektiv empfundenem Alter und effektivem Alter (vgl. Perrig-Chiello 2000: 15ff.).

Tatsächlich mehren sich die Hinweise, dass heutige Generationen älterer Menschen vielfach ein 'jüngeres Verhalten' aufweisen als frühere Generationen. Viele Aktivitäten, die früher primär jüngeren Erwachsenen zugetraut wurden, werden heute durchaus auch von älteren Menschen ausgeübt. Entsprechend werden Aktivsein und Reisen heute auch für Leute im Rentenalter empfohlen. Dasselbe gilt für eine regelmässige sportliche Betätigung, wobei sich immer mehr ältere Menschen getrauen, Leistungssport zu betreiben. Sich im Alter modisch kleiden, früher als unangebracht verpönt, gehört heute zur Norm, und der Anteil 50-80-jähriger Menschen, welche sich nach eigenen Angaben unauffällig kleiden, sank gemäss einer Marktstudie zwischen 1991 und 2000 von 63% auf 49% (vgl. Ernest Dichter 2000). Selbst Sexualität im Alter - lange Zeit tabuisiert - wird heute offener diskutiert und praktiziert. Lernen im Alter - lange Zeit als unmöglich oder unnötig erachtet - gilt heute als Voraussetzung für erfolgreiches Altern, und der Aufschwung der Seniorenuniversitäten beweist, dass Bildung und Alter durchaus vereinbar sind.

Der Lebensstil namentlich der 65- bis 74-jährigen Menschen, teilweise aber auch der über 75-jährigen Menschen hat sich speziell seit den 1980er Jahren wesentlich geändert, und zwar eindeutig in Richtung einer aktiven, und freizeitorientierten Lebensgestaltung. Der Anteil älterer, aber auch betagter Menschen, die im Alter einen inaktiven, passiven Lebensstil pflegen, ist gesunken. Demgegenüber ist der Anteil aktiver älterer Menschen bei jüngeren Rentnergenerationen klar angestiegen (vgl. auch Lalive d'Epinay et al. 2000). Angesichts der Tatsache, dass mehr und mehr Rentner einen Freizeit- und Lebensstil pflegen, der sich nur graduell vom Lebensstil erwerbstätiger Menschen unterscheidet, kann durchaus von einer Verjüngung des Alters gesprochen werden, wodurch auch Ängste entkräftet werden, dass die steigende demografische Alterung zu einer alternden oder gar überalterten Gesellschaft führen wird.

Eine zentrale Ursache für diese Entwicklung ist einerseits eine bessere Gesundheit bei vielen älteren Frauen und Männern; eine Entwicklung, die nachweisbar eng mit dem Ausbau eines sozialen Wohlfahrtssystems verbunden ist (vgl. Lalive d'Epinay et al. 2000). Andererseits ist auch die Tatsache bedeutsam, dass die neuen Generationen älterer Menschen schon seit ihrer Jugend mit einer leistungs- und körperlich orientierten Kultur konfrontiert wurden. Sie sind die erste Generation älterer Menschen, die jugendorientierte Lebenseinstellungen verinnerlicht haben, was auch in späteren Lebensphasen zu einem mehr aktiven Lebensverständnis führt. Überspitzt gesagt: Die neuen Rentnergenerationen

sind die ersten Generationen älterer Menschen, die erfolgreich gelernt haben, bis ins spätere Erwachsenenalter relativ jugendlich zu bleiben.
Allerdings ist die Entwicklung zu einem sozial und kulturell verjüngten Alter nicht ohne gesellschaftliche Probleme und Widersprüche:
Erstens steht die Entwicklung von zunehmend mehr aktiven, kompetenten und innovativen älteren Menschen eindeutig in Gegensatz zu aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, ältere Arbeitskräfte immer früher auszugliedern (vgl. die vorherigen Beiträge von François Höpflinger und Wolfgang Clemens in diesem Band). Zudem gerät die Strategie lebenslanger Jugendlichkeit im höheren Lebensalter an körperliche Grenzen. Wer gelernt hat, jahrzehntelang jugendlich zu bleiben - unter Umständen mit Hilfe von Schönheitsoperationen, Fitnesskuren und Anti-Falten-Cremes -, wird mehr Mühe aufweisen, die körperlichen und kognitiven Grenzen der Hochaltrigkeit zu akzeptieren. In einer deutschen Studie zum Altern bei Männern wurde beispielsweise deutlich, dass einerseits ältere Männer mit niedriger Fitness mehr Beschwerden vermerken, weil sie eine schlechte Gesundheitsvorsorge pflegen. Andererseits war aber auch eine hohe Fitness gekoppelt mit stark maskuliner Orientierung mit mehr Beschwerden assoziiert, weil auch viel Fitnesstraining schlussendlich das Alt-werden nicht aufhalten kann (vgl. Thiele 2000: 137). Die sich abzeichnende 'Anti-aging'-Bewegung wird das Spannungsfeld zwischen sozial verjüngten Altersbildern und der Realität körperlichen Alterns verstärken.
Zweitens entstehen mit den Vorstellungen eines aktiven oder gar erfolgreichen Alterns neue soziale Normen und Verpflichtungen. Die heutigen und zukünftigen älteren Menschen müssen sich vor allem zwei neuen Verpflichtungen stellen: Zum einen lässt sich die demografische Alterung besser bewältigen, wenn ältere Menschen aktiv, innovativ, dynamisch und intergenerativ aufgeschlossen bleiben. Zum andern werden jüngere Generationen entscheidend entlastet, wenn ältere Menschen sich um eine möglichst lange Selbstständigkeit bemühen und wenn - etwa durch gesundheitsfördernde und präventive Massnahmen - alte Menschen länger gesund und später pflegebedürftig werden. Aktive Gesundheitserhaltung und Selbstständigkeit im Alter - wie dies modernen gerontologischen Kompetenzmodellen entspricht - werden für zukünftige Generationen immer mehr zu sozialen Pflichten. Dies kann im Extremfall die Gefahr einer verstärkten sozialen Disziplinierung der älteren Menschen einschliessen (vgl. Schroeter 2000). Die aktuellen Diskussionen zur Erhöhung des Rentenalters, zur Stärkung der Altersteilzeitarbeit, aber auch über die Pflicht zur Freiwilligenarbeit im Rentenalter sind die Vorboten eines Trends, auch die späteren Lebensphasen in das Modell einer leistungsorientierten Gesellschaft einzubinden.
Drittens verlaufen in einer dynamischen Gesellschaft biologische, psychische und soziale Prozesse des Alterns unterschiedlich, und ein Grundmerkmal des Alterns neuer Generationen ist die ausgeprägte Heterogenität zwischen gleichaltrigen Menschen. Dies hat - wie erwähnt - zum einen mit enormen wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten bei älteren Menschen zu tun, aber auch der Trend zu einem aktiven, verjüngten Altern vergrössert die Unterschiede in psychischer wie sozialer Hinsicht: Während manche Männer und Frauen sich aktiv um ihre spätere Lebensphasen kümmern, erfahren andere Menschen ihr Alt-werden eher als unausweichliches Schicksal. Menschen werden mit steigendem Lebensalter nicht gleicher, sondern ungleicher; ein Punkt, der von der

differentiellen Gerontologie seit Jahrzehnten betont wird. Deshalb erweisen sich alle allgemeinen Vorschläge zur Neuregelung der Pensionierung als sinnlos, sondern es sind flexible Formen der Pensionierung -wie auch der Altersteilzeitarbeit - zu suchen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Kompetenzen gleichaltriger Menschen gezielt Rechnung tragen.

Literatur

Antille Gaillard, Gabrielle; Bilger, Marcel; Candolfi, Pascal et al. (2003) Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite, Rapport dans le cadre du programme de recherche interdépartementale sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt) Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Attias-Donfut, Claudine; Segalen, Martine (eds.) (2001) Le siècle des grands-parents: une génération phare, ici et ailleurs, Paris: Ed. Autrement.

Beer, Valerie; Bisig, Brigitte, Gutzwiller, Felix (1993) Social class gradients in years of potential life lost in Switzerland, Social Science Medicine 37: 1011-1018.

Bundesamt für Statistik (2002) Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2000-2060. Vollständiger Szenariensatz, Neuchâtel: BfS.

Donaldson, Gary; Horn, John L. (1992) Age, Cohort, and Time Developmental Muddles: Easy in Practice, Hard in Theory, Experimental Aging Research, 18,4: 213-222.

Ernest Dichter SA, Institut für Motiv- und Marktforschung (2000) Senioren 2000. Eine neue Generation auf dem Weg zur Selbstverwirklichung, Zürich: Ernest Dichter SA.

Giddens, Anthony (1995) Konsequenzen der Moderne, Frankfurt: Suhrkamp (engl. Original: The Consequences of Modernity, Oxford 1990).

Großjohann, Klaus; Stolarz, Holger (2002) Wohnkonzepte und Erhaltung von geistiger Kompetenz, in: Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) Gerontologie und Sozialpolitik, Stuttgart: Kohlhammer: 109-135.

Henckmann, Antje (1999) Aufbruch in ein gemeinsames Altern. Neue Wohnformen im Alter am Beispiel des Modellprojektes 'Nachbarschaftlich leben für Frauen im Alter', Opladen: Leske + Budrich.

Höpflinger, François (1994) Frauen im Alter - Alter der Frauen - ein Forschungsdossier, Zürich: Seismo (2. Auflage: 1997).

Höpflinger, François; Baumgartner, Doris (1999) 'Sandwich-Generation': Metapher oder soziale Realität?, Zeitschrift für Familienforschung, 11,3: 102-111.

Höpflinger, François; Stuckelberger, Astrid (1999) Demographische Alterung und individuelles Altern, Zürich: Seismo (2.Auflage: 2000).

Höpflinger, François (2002) Generativität im höheren Lebensalter - Generationensoziologische Überlegungen zu einem alten Thema, Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 35: 328-334.

Höpflinger, François (2003) Generationenwandel des Alters - neues Altern bei neuen Generationen, in: Caritas (Hrsg.) Sozialalmanach 2004. Die demografische Herausforderung, Luzern: Caritas-Verlag: 93-104.

Höpflinger, François; Hugentobler, Valérie (2003) Pflegebedürftigkeit in der Schweiz. Prognosen und Szenarien für das 21. Jahrhundert, Bern: Huber-Verlag (2. Auflage: 2004)

Höpflinger, François (2004) Traditionelles und neues Wohnen im Alter, Age Report 2004, Zürich: Seismo-Verlag.

Huber, Andreas (2002) Sog des Südens. Altersmigration von der Schweiz nach Spanien am Beispiel Costa Blanca, Zürich: Seismo-Verlag.

Klein, Thomas (1993) Soziale Determinanten der Lebenserwartung, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 45,4: 712-730.

Lalive d'Epinay, Christian; Bickel, Jean-François; Maystre, Carole; Vollenwyder, Nathalie (2000) Vieillesses au fil du temps 1979-1994. Une révolution tranquille, Lausanne: Réalités Sociales.

Lauterbach, Wolfgang (1995) Die gemeinsame Lebenszeit von Familiengenerationen, Zeitschrift für Soziologie, 24,1: 22-41.

Lauterbach, Wolfgang (2000) Kinder in ihren Familien. Lebensformen und Generationsgefüge im Wandel, in: Andreas Lange, Wolfgang Lauterbach (Hrsg.) Kinder in Familie und Gesellschaft zu Beginn des 21sten Jahrhunderts, Stuttgart: Lucius & Lucius: 155-186.

Minder, Christoph E. (1993) Socio-economic factors and mortality in Switzerland, Soz Präventivmed 38: 313-328.

Moser, Peter (2002) Alter, Einkommen und Vermögen. Eine Analyse der Zürcher Staatssteuerstatistik 1999, Statistik.info 23/2002, Zürich: Statistisches Amt des Kantons Zürich.

O'Donohue, William (1992) Is Gerontology a Branch of Astrology? The role of advanced age in scientific explanation, News Ideas in Psychology, 10,3: 321-329.

Perrig-Chiello, Pasqualina (1997) Wohlbefinden im Alter. Körperliche, psychische und soziale Determinanten und Ressourcen, Weinheim: Juventa.

Perrig-Chiello, Pasqualina (2000) Lust und Last des Älterwerdens - psychologische Betrachtungen, in: Pasqualina Perrig-Chiello, François Höpflinger (Hrsg.) Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte, Bern: Haupt.-Verlag: 15-37.

Perrig-Chiello, Pasqualina; Höpflinger, François (2001) Zwischen den Generationen. Frauen und Männer im mittleren Lebensalter, Zürich: Seismo-Verlag.

Schmocker, Heidi, Oggier, Willy; Stuck, Andreas (Hg.) (2000) Gesundheitsförderung im Alter durch präventive Hausbesuche, Schriftenreihe der SGGP, No. 62, Muri: Schweiz. Gesellschaft für Gesundheitspolitik.

Schroeter, Klaus (2000) Die Lebenslage älterer Menschen im Spannungsfeld zwischen ‘später Freiheit’ und ‘sozialer Disziplinierung’, in: Gertrud M. Backes, Wolfgang Clemens (Hrsg.) Lebenslagen im Alter. Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen, Opladen: Leske + Budrich: 31-51.

Schupp, Jürgen; Szydlik, Marc (2004) Zukünftige Vermögen - wachsende Ungleichheit, in: Marc Szydlik (Hrsg.) Generation und Ungleichheit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 243-264.

Stamm, Hans Peter; Lamprecht, Markus (2003) Analyse der Altersvorsorge und Einkommenssituation der Rentnerhaushalte. Sekundäranalyse der EVE, Bern: Schlussbericht.

Stapferhaus Lenzburg (Hrsg.) (1997) A walk on the wild side. Jugendszenen der Schweiz von den 30er Jahren bis heute, Zürich: Chronos.

Szydlik, Marc (2000) Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern, Opladen: Leske + Budrich.

Thiele, Andreas (2000) Männer, Maskulinität und psychische Adaptation im Kontext körperlicher Altersveränderungen, in: Pasqualina Perrig-Chiello, François Höpflinger (Hrsg.) Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte, Bern: Haupt-Verlag: 119-144.

Zürcher, Boris A. (2004) Income Inequality and Mobility: A Nonparametric Decomposition Analysis by Age for Switzerland in the 80s and 90s, Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, 140/2: 265-292.

Ruedi Winkler

Ältere Menschen als Ressourcen für Wirtschaft und Gesellschaft von morgen

Was kann man einer Gesellschaft und einer Wirtschaft eigentlich Besseres prophezeien, als dass in den nächsten 30 bis 40 Jahren der Anteil der erfahrenen, gut ausgebildeten und lernfähigen Menschen zunehmen wird, und dass auch jene Menschen, die nicht mehr im traditionellen Erwerbsarbeitsleben stehen werden, noch eine Phase von durchschnittlich zehn bis 15 Jahren bei guter Gesundheit erleben können.
Ältere Menschen als Ressourcen für Wirtschaft und Politik zu bezeichnen ist noch nicht sehr üblich, eher das Gegenteil. Im Zusammenhang mit der sich abzeichnenden zahlenmässigen Zunahme der älteren im Verhältnis zu den jüngeren Menschen wird schon viel eher von einer Gefahr für die Dynamik der Wirtschaft von abnehmender Kreativität usw. von Überalterung, finanziellen Schwierigkeiten der Sozialwerke, gesprochen.
Die Zunahme des Anteils älterer Menschen ist das eine. Von ebenso grosser gesamtgesellschaftlicher und vor allem volkswirtschaftlicher Bedeutung wird sein, dass mit einer Perspektive auf das Jahr 2050 die Gesamtbevölkerung stagnieren oder sogar zurückgehen wird. Nach einer Übergangszeit bis ca. 2040 mit überdurchschnittlich hohen Bevölkerungsanteilen bei den über 60 Jährigen wird sich anschliessend auf tieferem Gesamtbevölkerungsniveau ein neues „Gleichgewicht“ einstellen, aber auch dann wird das Verhältnis zwischen den Generationen über 65 und jenen darunter anders sein als heute (vgl. dazu Tab. 1 in Aufsatz „Demografische Alterung und Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in der Schweiz“).

Arbeitskräfteknappheit ist absehbar

Bevölkerungsprognosen treffen nicht immer ganz präzise ein, dennoch sind sie meist recht zuverlässig. Für die Schweiz ist davon auszugehen, dass ab ca. 2008 der Anteil der Erwerbsbevölkerung an der Gesamtbevölkerung zurückgehen wird.
Die Vorstellung bereitet zurzeit zwar noch Mühe, aber es scheint so, als könnten in wenigen Jahren die Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Selbst eine stärkere Einwanderung würde grundsätzlich nichts an dem Faktum ändern. Abgesehen von den damit verbundenen Problemen ist nicht abzusehen, woher die gut qualifizierten Einwanderinnen und Einwanderer kommen sollten, auch in den EU- Ländern verläuft die Bevölkerungsentwicklung ja ähnlich wie in der Schweiz und es fehlen auch dort – wie übrigens weltweit - die qualifizierten Arbeitskräfte.

Wo gibt es Reserven an Arbeitskräften?

Es gibt, wenn wir von der heutigen Situation ausgehen, verschiedene Arbeitskraftreserven, die mobilisiert werden können. In erster Linie die Frauen, die zwar im internationalen Vergleich in der Schweiz bereits heute in hohem Masse erwerbstätig sind, aber zu rund 60 Prozent (Männer rund 12) Teilzeit arbeiten. Ob es gelingt, den Erwerbsanteil der Frauen zu erhöhen, ist zu einem grossen Teil abhängig davon, ob tragfähige Lösungen für die Kinderbetreuung gefunden werden können und ob die Chancengleichheit im Arbeitsleben für Frau und Mann verbessert wird. Vermehrte Einwanderung von Arbeitskräften ist, wie

erwähnt, zwar durchaus eine denkbare Strategie, ihr Effekt dürfte aber vor allem bei den Qualifizierten begrenzt bleiben, weil diese auch in ihren Heimatländern gute Optionen haben und in allen Ländern knapp sind. Zudem stösst die Erhöhung des Ausländeranteils an gesellschaftliche und politische Grenzen.

1 Der ältere Mensch: Ressource oder Kostenfaktor?

In diesem Aufsatz legen wir das Augenmerk auf die Ressourcen der älteren Menschen. Im Alltag, in der Arbeitswelt und in der Politik ist dieser Ansatz noch nicht sehr verbreitet. In der Wissenschaft hat jedoch seit einiger Zeit eine Umkehr in diese Richtung stattgefunden. Früher ging man eher von einer Abnahme der Intelligenzleistung und der generellen Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter aus, die Aufmerksamkeit lag also eher bei jenen Kompetenzen, die nicht mehr vorhandensind oder die mit dem Älterwerden abnehmen. Heute wird diesem „Defizitmodell“ ein personen- und situationsspezifische „Kompetenzmodell“ gegenübergestellt, die Aufmerksamkeit liegt also eher auf jenen Fähigkeiten, die mit dem Älterwerden weiterhin vorhanden sind oder gar zunehmen: “Empirische Arbeiten zu Problemlösungsprozessen im Alter zeigen auf, dass Bildung und nichtverbale Intelligenz die Problemlösungsfähigkeit sehr viel entscheidender beeinflussen als der Effekt des Alters“ (Perspektive 2050, 2004, S.159). Das Kompetenzmodell stützt sich auf jüngere Forschungsergebnisse. Von diesen Resultaten gehen wir in unseren Ausführungen hauptsächlich aus.

Was ist ein älterer Mensch?
Die Weltgesundheitsorganisation WHO definiert ältere Menschen wie folgt:

45 –59 Jahre	=	alternde Menschen
60 – 75 Jahre	=	ältere Menschen
ab 76 Jahren	=	alte Menschen

In der Arbeitswelt gelten nach wie vor noch andere Regeln. In bestimmten Branchen werden Menschen ab 38 zu den älteren gezählt. Wer über 45 ist, ist schon weitgehend älter und über 50 sind es praktisch alle. Im Zusammenhang mit der Arbeit verstehen wir in diesem Aufsatz unter älteren Menschen solche über 45, wohlwissend, dass diese Grenze nicht scharf zu ziehen ist und individuell oder bei bestimmten Berufsarten nach unten bzw. noch oben verschoben werden muss.

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt der letzten zwei Jahrzehnte lässt es als recht verwegene Behauptung erscheinen, wenn wir ältere Menschen als Arbeitskraftreserven zu bezeichnen, wo doch notorisch ist, dass Stellensuchende über 45 sich meistens sagen lassen müssen, sie seien zu alt, wenn sie überhaupt die Chance zu einem Gespräch haben und nicht einfach ihr durch den Jahrgangsraster gefallene Dossier ungeprüft zurückerhalten. Es ist aufgrund von Untersuchungen seit längerem bekannt, dass diese Haltung nicht gerechtfertigt ist. Es bestehen hier, objektiv gesehen, verhältnismässig grosse Reserven an Ressourcen, die genutzt werden könnten. Es sind Menschen ab 45, 50 oder 55, die heute vielfach als „Auslaufmodelle“ und potenzielle Frühpensionierungskandidaten behandelt werden oder

sich fühlen. Zum grössten Teil sind dies vollwertige Arbeitskräfte mit Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungspotenzial, das mit entsprechenden Massnahmen und dem entsprechenden Verhalten der Firmen zu gewinnen wäre.

1.1 Zum Teil widersprüchliche Beurteilung der älteren Menschen

In der Literatur werden die Eigenschaften der älteren Menschen sehr unterschiedlich und zum Teil widersprüchlich beschrieben. Das weite Spektrum zeigt einerseits die grossen Unterschiede, die zwischen Menschen gleichen Alters bestehen können und es zeigt vermutlich auch, dass sich die Sichtweisen verändert haben. Diese beruht einerseits darauf, dass Menschen mit 50 heute in einer anderen Lebensphase stehen als zum Beispiel noch in den fünfziger Jahren, und anderseits ist es sicher auch auf die Resultate neuerer Untersuchungen zurückzuführen.
Die in den folgenden Tabellen zusammengestellten Merkmale für die älteren Menschen stammen aus verschiedenen Untersuchungsberichten und aus Buchartikeln, die in der Literaturliste aufgeführt sind. Sie sollen anschaulich machen, wie breit und zum Teil widersprüchlich die den älteren Menschen zugeschriebenen Eigenschaften sind. Und sie erklären zugleich auch ein Stück weit, warum fast jede Aussage über ältere Menschen mit Beispielen belegt werden kann. Dass dabei die Gruppe der älteren Menschen, obwohl an Erfahrung reicher, oft ihren Anteil zu negativen Bewertungen selbst verursacht sei hier nur am Rande bemerkt, könnte jedoch in Zukunft von beträchtlicher Bedeutung sein.
Bei nicht wenigen Punkten hängt es von der Betrachtungsweise ab, ob sie auf der positiven oder negativen Liste landen. Die entscheidende Frage für uns ist jedoch die, wie sich die Veränderungen beim älter werden konkret am Arbeitsplatz auswirken. Ist somit der Bogen der zugeschriebenen Eigenschaften sehr breit, so sprechen die Untersuchungen bezüglich der Leistungsfähigkeit der älteren Menschen eine klare Sprache.

Für die Arbeitswelt als positiv eingestufte Eigenschaften, die mit dem Älterwerden zunehmen
Berufserfahrung steigt
Kompetenz steigt
Urteilsfähigkeit nimmt zu
Weisheit und Lebenserfahrung steigen
Lernfähigkeit bleibt erhalten, Art des Lernens verändert sich
Kristalline Intelligenz bildet sich
Hohe Auffassungsgabe dank gutem Einordnungsvermögen
Denken in Zusammenhängen nimmt zu
Urteilsfähigkeit steigt
Höhere Fähigkeit zu situationsbezogenem Handeln
Schätzen eigene Fähigkeiten nüchterner ein
Fähigkeit, über etwas sorgfältig nachzudenken und komplexe Zusammenhänge zu verstehen nimmt zu
Logisches Denkvermögen nimmt zu
Ausdrucksfähigkeit steigt
Vertieftes Engagement

Toleranz nimmt zu
Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung und Selbsterkenntnis nehmen mit dem Alter eher zu
Arbeitsfähigkeit bleibt erhalten
Kennen betriebliche Zusammenhänge (hohes implizites Wissen) besser
Praktisches Urteilsvermögen ausgeprägter
Weiterbildungsfähigkeit bleibt erhalten
Hohe soziale Kompetenz
Hohe Loyalität
Hoher Einsatzwillen
Hoher Durchhaltewillen
Höhere Berechenbarkeit z.B. bezüglich Verbleib beim Unternehmen
Z.T. örtlich flexibler, weil Kinder gross
Guter Umgang mit Kunden aufgrund von Erfahrung und Reife
Intellektuelle Kompetenz und praxiserprobtes Know-how führen zu hoher Kompetenz im Berufsalltag
Schätzen Situationen realistischer ein
Organisationstalent nimmt zu
Positive Einstellung zur Arbeit, positive Arbeitsmoral
Identifizieren sich mit dem Unternehmen
Zuverlässigkeit nimmt zu
Hohes Verantwortungsbewusstsein
Qualitätsbewusstsein
Gelassenheit
Gute Empathie
Bessere Fähigkeit, Schwierigkeiten richtig einzuschätzen
Selbständigkeit
Hohe methodische Fähigkeiten
Können Wissen besser in effektive Strategien umsetzen
Motivation nimmt zu
Überblick über Arbeitsgebiet verbessert sich

Für die Arbeitswelt als negativ eingestufte Eigenschaften, die mit dem Älterwerden zunehmen, oder vom Umfeld als zunehmend beurteilt werden
Genauigkeit der Beurteilung von Situationen und Fakten nimmt ab
Lernen wird störanfälliger
Gefahr der Spezialisierungsfalle
Signale werden langsamer wahrgenommen
Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung nimmt ab
Abstand zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung nimmt zu
Fähigkeit zur Lösung neuartiger kognitiver Probleme nimmt ab
Höhere Kosten, insbesondere Lohn und Sozialleistungen
Physische Leistungsfähigkeit nimmt ab
Der Zeitbedarf, bis Wissen im Langzeitgedächtnis verankert ist, nimmt zu
Reaktionszeiten nehmen zu
„Fluide“ Intelligenz nimmt ab

Innovationsfähigkeit nimmt ab
Wissen veraltet
Besserwisserei nimmt zu
Veränderungsbereitschaft nimmt ab
Umstellungsfähigkeit nimmt ab
Leistung nimmt ab
Flexibilität und Anpassungsbereitschaft nehmen ab
Angst vor Veränderungen nimmt zu
Kreativität und Innovationsfähigkeit nehmen ab
Konservativeres Denken
Lernen langsamer
Lernbereitschaft nimmt ab
Erhöhte Eigenwilligkeit, Hang zu Sturheit
Gesundheitliche Probleme nehmen zu, höhere Fehlzeiten wegen Krankheit

Zusammenstellung durch den Autor

2 Die Leistungen sind altersunabhängig

Die Leistungsfähigkeit älterer Erwerbstätiger ist bereits intensiv untersucht worden. Michael Bruggmann diskutiert in seiner Dissertation eine Vielzahl dieser Untersuchungen (Bruggmann 2000). Seine Schlussfolgerungen fasst er so zusammen: „Wenn auch mit dem Alter einhergehende Verschiebungen in den Leistungsvoraussetzungen zu beobachten sind, so äussern sich diese nach heutigem Forschungsstand nicht in einem generellen Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsleistung“. Die Aussage ist klar, zwischen dem Alter und der Leistung lässt sich kein Zusammenhang feststellen. Unternehmen, die ihre Bewerbungen zuerst einmal nach dem Jahrgang sortieren und jene ab einem bestimmten Jahrgang gar nicht genauer ansehen, verwenden somit ein untaugliches Kriterium für die Auswahl. In speziellen Fällen wie z.B. schwere körperliche Arbeit, Arbeiten mit hoher „Switchfähigkeit“ usw. kann das Alter selbstverständlich eine Rolle spielen, aber das sind die Ausnahmen. Bezüglich der intellektuellen Fähigkeiten hält der amerikanische Intelligenzforscher Schaie kurz und bündig fest: „ein intellektueller Altersabbau ist empirisch nicht zu belegen“ (Schaie 1986, S.231).

Bruggmann (2000) hat in einer Tabelle die wichtigsten Leistungsfaktoren und ihren Einfluss auf die Leistung zusammengestellt.

Zunehmende, abnehmende und gleich bleibende Leistungsvoraussetzungen im Zusammenhang mit dem Älterwerden

Zunehmend	Gleich bleibend	Abnehmend
- Lebens- und Berufserfahrung, betriebsspezifisches Wissen - Urteilsfähigkeit - Zuverlässigkeit - Besonnenheit - Qualitätsbewusstsein - Kommunikationsfähigkeit (je nach Autor auch gleichbleibend) - Kooperationsfähigkeit - Konfliktfähigkeit - Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein - Positive Arbeitseinstellung - Ausgeglichenheit und Beständigkeit - Angst vor Veränderungen	- Leistungs- und Zielorientierung - Systemdenken - Kreativität - Entscheidungsfähigkeit - Physische Ausdauer und psychisches Durchhaltevermögen - Kooperationsfähigkeit (je nach Autor auch zunehmend) - Konzentrationsfähigkeit (je nach Autor auch abnehmend)	- Körperliche Leistungsfähigkeit - Geistige Beweglichkeit - Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung - Kurzzeitgedächtnis - Risikobereitschaft - Aufstiegsorientierung - Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

Nach Bruggmann 2000, S. 25

Die Arbeitsleistung speist sich aus vielen Quellen

Semmer und Richter (2004) machen auf einen wichtigen Faktor aufmerksam. Sie unterscheiden zwischen „grundlegenden Fähigkeiten und der konkreten Arbeitsleistung“ und führen dazu aus: „Leistung bestimmt sich aber keineswegs nur aus diesen grundlegenden Elementen, sie speist sich aus vielen Quellen: Eine verzögerte Reaktionszeit in einem Experiment macht noch keineswegs eine schlechtere berufliche Leistung. Breite Kenntnisse, umfassende Erfahrung, clevere Arbeitsstrategien kommen hinzu, und sie können die Leistungsabnahme in grundlegenden Prozessen durchaus kompensieren – oder sogar überkompensieren.“ (Semmer, Richter 2004, S. 101).

Fazit

Eine Zusammenfassung der Untersuchungen zu den arbeitsrelevanten Fähigkeiten, Ressourcen und Leistungen älter werdender Menschen zusammen, ergibt folgendes Bild:

1) Die Unterschiede bezüglich arbeitsrelevanter Eigenschaften innerhalb der Altersgruppen sind grösser als zwischen den verschiedenen Altersgruppen.

2) Die Unterschiede innerhalb der Altersgruppen vergrössern sich mit zunehmendem Alter. Die Unterschiede sind z.B. in der Altersgruppe 55 - 60 grösser als für jene zwischen 30 und 35.
3) Älter werdende Mitarbeitende können gewisse für die Arbeit positive Eigenschaften verlieren, sie gewinnen jedoch sehr oft neue dazu bzw. wählen eine andere Kombination womit sie die Verluste kompensieren können.
4) Damit die Kompensation möglich ist, müssen bestimmte Voraussetzungen am Arbeitsplatz und in der Arbeitsgestaltung erfüllt sein.

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bei der Arbeit nimmt in der Regel mit dem älter werden nicht ab. Daraus lassen sich folgende zwei Schlüsse ziehen:
a) Älter werdende Menschen haben ein beträchtliches Potenzial an Ressourcen.
b) Das Alter ist kein taugliches Kriterium um zu beurteilen, ob jemand für die Besetzung einer Stelle, eines Postens, einer bestimmten Aufgabe oder für eine bestimmte Weiterbildung geeignet ist oder nicht.

3 Paradigmawechsel nötig

Älterwerden ist mit Veränderungen verbunden. Das bedingt Anpassungen - von Seiten des Unternehmens so gut wie Seiten der betroffenen Arbeitnehmenden. Ein Unternehmen steht in der Regel einem Umfeld gegenüber, das es das einzelne Unternehmen wenig beeinflussen kann. An Veränderungen muss es sich anpassen, wenn es erfolgreich sein will. Das älter werden ist für die Menschen ebenfalls eine unabänderliche Tatsache, auch hier ist Anpassung nötig. Die demografische Entwicklung ist für den Staat, die Gesellschaft und die Unternehmen mindestens kurzfristig wenig beeinflussbar. Die Strategie liegt somit auf der Hand: Die vorhandenen Ressourcen der älter werdenden Menschen sollten zur Entfaltung kommen und genutzt werden. Das ist für den Staat, die Gesellschaft, die Wirtschaft und für die einzelnen Menschen eine Chance. Diese Chance muss jedoch erst einmal wahrgenommen werden.
Damit dieses Reservoir an Ressourcen genutzt werden kann ist eine Änderung der Mentalität bei den meisten Unternehmen und Beschäftigten nötig. Was möglich ist wird nur realisiert, wenn die Unternehmen und die älteren Menschen selbst akzeptieren, dass das älter werden viele der im unterstellten Folgen gar nicht hat, bzw. sich negativ auswirkende durch positive kompensiert werden können.

Die älteren Menschen als Ressource zu betrachten kommt einem Paradigmawechsel gleich und fordert von den Arbeitnehmenden, den Unternehmen, der Politik und der Gesellschaft Kreativität, Mut und das Springen über ihren eigenen Schatten. Grundsätzlich ist ein solcher Paradigmawechsel nur erfolgreich zu vollziehen, wenn die Beteiligten ihn wollen. Diesem Wollen wird vermutlich die absehbare Arbeitskräfteknappheit ab nachhelfen. Anstatt Älterwerden nur als Last und Verlust zu verstehen, können die durch das älter werden neu entstehenden Möglichkeiten genutzt werden. Das Fundament für einen solchen Paradigmawechsel liefert die Wissenschaft, die aufgrund von empirischen Untersuchungen zunehmend vom Defizitmodell zum Kompetenzmodell gelangt ist.

Realität spiegelt die Untersuchungsresultate noch wenig
Wie erwähnt kommen die meisten Untersuchungen zum Schluss, dass in der Regel andere Faktoren in der Arbeitswelt viel entscheidender sind als das Alter. Entsprechend ist das Alter als Beurteilungskriterium für die Eignung für eine Stelle oder eine bestimmte Arbeit nicht hilfreich. Dem steht die Realität in der heutigen Arbeitswelt gegenüber. Stellenbewerberinnen und -bewerber über 45 und erst recht über 50 sind nach wie vor stark benachteiligt und haben bei der Weiterbildung und bei Beförderungen sehr eingeschränkte Chancen. Alfonso Sousa-Posa vom Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht stellt aufgrund einer empirischen Analyse der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer folgendes fest: „Als problematisch erweist sich heute, dass die Aus- und Weiterbildung älterer Personen ab einer gewissen Altersgrenze rapide abnimmt, wie empirische Studien für verschiedene Industrieländer zeigen.“ (Sousa-Poza 2002). Ein ähnliches Bild ergibt sich aufgrund der Analyse von Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE auch für die Schweiz.

Die Frage, warum das Alter in unserer Leistungsgesellschaft als so klarer Nachteil behandelt wird, wenn es doch nachweisbar kaum einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung hat, ist nicht leicht zu beantworten. Es gibt dazu auch kaum Untersuchungen. Wir vermuten, dass dazu allgemeine gesellschaftliche Werthaltungen aber auch ganz konkrete betriebliche Faktoren eine Rolle spielen. Einerseits herrschte in den letzten zwanzig, dreissig Jahren in der westlichen Welt ein eigentlicher Jugendboom. Dynamik, Kreativität und Innovation wurden und werden mit Jugend gleichgesetzt und das Marketing setzte sehr einseitig auf Jugendlichkeit. Es gibt aber auch Entwicklungen in der Arbeitswelt, die der obigen Haltung Vorschub leisten können. Z.B. die vielen in hoher Kadenz erfolgenden Veränderungen und oft künstliche Hektik in den Betrieben entsprechen in den meisten Fällen nicht dem Wunschszenario der Menschen, insbesondere nicht der älter werdenden. Auch solche, die sich immer wieder gut auf die neuen Situationen einstellen und diese auch mittragen, sind davon nicht begeistert. Ältere Menschen haben fast unvermeidlich immer wieder erfahren, dass Veränderungen und Neuerungen nach kurzer Zeit wieder rückgängig gemacht oder von neuem geändert wurden. Eine bestimmte Skepsis und Zurückhaltung ist damit Teil ihrer Erfahrung. Wenn sie Skepsis äussern, so wird das indessen rasch als Inflexibilität ausgelegt und als Folge des Alters eingestuft, zuweilen ohne dass man die inhaltlichen Argumente zur Kenntnis nehmen würde. Die Folge davon kann sein, dass die Firmen von Beginn weg eine Präferenz für jüngere Mitarbeitende entwickeln. Ein weiteres nicht zu unterschätzendes Problem ist, dass Vorgesetzte in der Regel lieber jüngere Mitarbeitende haben. Sie sind zurückhaltend in der Einstellung Älterer. Manchmal steckt dabei auch die Angst dahinter, eine erfahrene und reifere Person könnte ihnen überlegen sein und sie aus ihrer Position verdrängen. Ebenfalls dazu beitragen dürfte, dass ältere Mitarbeitende eher nach dem Sinn einer Veränderung fragen. Eine weitere Rolle kann spielen, dass das Geburtsdatum im Gegensatz zur Beurteilung einer Person und ihrer Fähigkeiten und Eigenschaften ein ohne Aufwand eruierbares Faktum ist. Gerade wenn es um viele Bewerbungen geht, ist eine Vorselektion

über das Geburtsdatum eine der raschesten Methoden um die Zahl der verbleibenden Bewerbenden zu reduzieren.

4 Ressourcen nutzen

Erfahrung sichtbar machen und benennen

Mit zunehmenden Lebensjahren steigt unweigerlich die Erfahrung. Direkt oder indirekt kreisen viele Diskussionen um die älteren Mitarbeitenden immer wieder um diesen Begriff. Michael Bruggmann (2000) schreibt in seiner Dissertation: „Voraussetzung für die Nutzung dieser Erfahrung ist, dass man sie kennt“ (S. 161). Erfahrung als solche sagt noch wenig aus. Wir kennen die positiv gemeinte Formulierung, jemand sei eine erfahrene Frau oder ein erfahrener Mann. Dem steht gegenüber, dass im Zusammenhang der raschen Änderungen in der Arbeitswelt und der sinkenden Halbwertszeit des Wissens und der manchmal bestehenden Notwendigkeit Gelerntes zu vergessen, Erfahrung oft auch als Belastung oder als Ballast dargestellt wird. Deshalb ist es zwingend, dass sichtbar wird, was die Erfahrung eines Menschen konkret bedeutet.

Erfahrung beinhaltet auch eine bestimmte Form des Lernens. Diese Form des Lernens führt in unserem Bildungssystem ein ausgesprochenes Mauerblümchendasein. Die folgende Darstellung zeigt, auf welche Art Menschen lernen.

Formelles und nicht formelles Lernen

Lernen [5]		
Formelles Lernen (führt zu formell erworbenen Kompetenzen)[6] Formelles Lernen ist planmässiges, ziel- und zweckgerichtetes Lernen auf einen formellen Abschluss wie Diplom, Zertifikat, Attest oder einen Ausweis hin.	**Nicht formelles Lernen** (führt zu nicht formell erworbenen Kompetenzen) Nicht formelles Lernen ist alles Lernen, das nicht auf einen Abschluss ausgerichtet ist	
	Informelles Lernen Informelles Lernen ist gewolltes und selbständiges Lernen ohne das Ziel eines Abschlusses in Form eines Diploms, Zertifikats, Ausweises oder Attests.	**Erfahrungslernen** Das Erfahrungslernen ist mit einer Tätigkeit oder Aktivität verbunden, bei der nicht das Lernen, sondern das Erfüllen einer Aufgabe oder das Erreichen eines Zwecks im Vordergrund steht.

Zusammengestellt durch Autor

Bildung auf beide Beine stellen

Unser Bildungssystem ist zurzeit noch sehr einseitig auf das formelle Lernen ausgerichtet ist. Das formelle Lernen kann mit einer Prüfung abgeschlossen werden und man hat dann einen Ausweis, ein Zertifikat oder Diplom. Im Gegensatz zum nicht formellen Lernen. Nur in ganz wenigen Bereichen kann man heute schon nicht formell Gelerntes nachweisen und einen entsprechenden Ausweis, Diplom oder Zertifikat erhalten. Im eidgenössischen Berufsbildungsgesetz, das seit anfangs 2004 in Kraft ist, ist jetzt unter dem Titel „andere

[5] Dies Definitionen stützen sich auf den Aufsatz : Informelles Lernen und Erfahrungslernen in der internationalen Diskussion : Begriffsbestimmungen, Debatten und Forschungsansätze im Buch « Arbeitsprozessintegriertes Lernen“, Matthias Rohs (Hrsg.), Waxman Verlag GmbH, 2002

[6] Unter Kompetenz wird hier die nachgewiesene Fähigkeit, sein Wissen und sein Können zur Bewältigung einer bestimmten Aufgabe einzusetzen verstanden.

Qualifikationsverfahren“ vorgesehen, diese Möglichkeit zu schaffen um über das nicht formelle Lernen erworbene Kompetenzen auch gleichwertig anerkennen zu lassen und damit zu entsprechenden Abschlüssen zu kommen. Die Entwicklung steht allerdings noch sehr am Anfang. Grundsätzlich ähnlich präsentiert sich die Lage auch in Deutschland und Österreich.

Naturgemäss spielt die Erfahrung oder allgemein die nicht formell erworbenen Kompetenzen mit zunehmendem Lebensalter eine grössere Rolle. Untersuchungen zeigen regelmässig, dass die Menschen rund 70 Prozent ihrer Kompetenzen nicht formell erwerben. Dass heute erst in ganz wenigen Berufen die Möglichkeit besteht, sich einen Ausweis, ein Diplom oder ein Zertifikat über den Nachweis der nicht formell erworbenen Kompetenzen zu erwerben ist eine grobe Benachteiligung all jener Personen, die bei ihren Tätigkeiten und Aktivitäten privat und im Beruf viel gelernt haben und damit viele Kompetenzen erworben haben. Und es ist vor allem auch eine Benachteiligung der älteren Erwerbstätigen. Am unmittelbarsten erfahren es jene, die über vierzig sind und eine neue Stelle suchen müssen oder wollen. Nach wie vor spielen Diplome und Ausweise aller Art bei der Stellenbewerbung, beim Zugang zu einer Weiterbildung und bei Beförderungen eine zentrale Rolle. Für die Art, auf die Menschen sich rund 70 Prozent der Kompetenzen aneignen, gibt es noch praktisch keine Möglichkeiten, ein solches Papier zu erwerben, für die restlichen 30 Prozent dagegen einen hochentwickelten Apparat. Dies kommt einer direkten und entscheidenden Schlechterstellung der älteren Menschen gleich. Das Postulat des lebenslangen Lernens ist hohl, solange die gleichwertige Anerkennung der Resultate des nicht formellen Lernens nicht die gleichen Chancen hat, wie jene des formellen Lernens.

Erfahrungsschatz heben

Um den Erfahrungsschatz zu heben, muss bekannt sein, was er enthält. Das nicht formell Gelernte muss sichtbar werden. Das heisst, die Kompetenzen müssen beschrieben und anerkannt werden. So werden sie für die Arbeitgeber handhabbar und so können die Arbeitnehmenden diese Kompetenzen geltend machen und darauf aufbauen. In den Firmen können diese Kompetenzen dann optimaler eingesetzt werden und es können zusammen mit den Mitarbeitenden aufbauend auf den wirklich vorhandenen Kompetenzen Laufbahn- und Weiterbildungspläne entwickelt werden. Das Wissen um die eigenen Kompetenzen und dessen Nachweis hebt das Selbstbewusstsein der Mitarbeitenden und ihre Motivation. Es ist beinahe Paradox von der Wissensgesellschaft zu reden, wenn man gar nicht weiss, was die Glieder dieser Wissensgesellschaft denn eigentlich wirklich wissen.

Es gibt heute schon verschiedene Verfahren, die dazu dienen, die nicht formell erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Die EU hat im Jahre 1995 ein Weissbuch herausgegeben mit dem Titel „Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“. In diesem werden von der Einführung neuer Formen der Validation von Kompetenzen u.a. erwartet, dass vorhandenes Wissen unabhängig wie es erworben wurde anerkannt werden kann und dass ein positiver Impuls auch auf die Weiterbildung bei Erwachsenen ausgehen wird.

Anhand des Beispiels des schweizerischen Systems Valida zeigen wir mit der folgenden Tabelle, wie ein System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen aufgebaut sein kann.

Tabelle: **Das Prinzip des Systems Valida**[7]

Prozessschritte	**Beteiligte**	**Mögliche Ziele**
1. Erfassen Erkennen und erfassen der beruflichen und persönlichen Kompetenzen Selbstevaluation	Betreffende Person mit in der Regel einer Begleitung	Für die betreffende Person: - Persönliche Entwicklung - Grundlage für Berufsberatung - Weiterbildung - Laufbahnplanung - Stellensuche - Neueinstieg ins Berufsleben - Wiedereinstieg ins Berufsleben - Wiedereingliederung Erwerbsloser **Für das Unternehmen:** - Überblick über die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeitenden - Grundlage fürs Wissensmanagement - Als Grundlage für die Formulierung einer auf die Strategie der Firma ausgerichteten Weiterbildungspolitik
2. Beurteilen *Fremdevaluation*	Vorgesetzte Personalfachperson Ausbildungsinstitution Berufsberatung Berufsverband Arbeitsamt	- Transparenz über die Kompetenzen - Weiterbildungsplanung - Laufbahnplanung - Berufliche Qualifikation - Berufliche Mobilität - Wiedereingliederung
3. Validieren Zertifizierung	Bund Kantone Berufsverbände	Erlangen eines Diploms, Ausweises, Zertifikats oder Attests. Aus Kompetenzen werden Qualifikationen

Zusammenstellung gemäss Valida www.valida.ch

[7] Der Verein Valida ist eine schweizerische Vereinigung von Fachleuten aus Berufsberatung und Berufsbildung und hat zum Ziel, die Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen voranzutreiben www.valida.ch

Um welche Kompetenzen geht es?
Es ist ein legitimes Anliegen der Firmen zu wissen, welches genau die erworbenen Kompetenzen sind, um beurteilen zu können, ob diese an der zu besetzende Stelle auch die richtigen sind. Wenn jemand an einer bestimmten Maschine gearbeitet hat und am neuen Ort steht wieder die genau gleiche, dann kann man davon ausgehen, dass die Person diese Maschine in kürzester Zeit wird bedienen können. Ist jedoch die Maschine am neuen Ort ein anderes Fabrikat, dann kann die Erfahrung an der früheren Maschine zum Handicap werden, wenn die betreffende Person die Erfahrung auf der früheren nicht auf die neue übertragen bzw. die Unterschiede nicht möglichst rasch erfassen kann. Die gefragte Kompetenz wäre in diesem Beispiel somit nicht, ein bestimmtes Modell gut bedienen zu können, sondern die Kompetenz die Funktionsweise von Maschinen dieser Art möglichst schnell zu erfassen.
Anderes Beispiel Führungskompetenz. Wer jahrelang ein eingespieltes Team geführt hat, wird in der Bewerbung zu Recht auf Führungserfahrung hinweisen. Ob die Person in einer völlig anderen Situation auch führen kann, darüber gibt diese Führungserfahrung keine Auskunft. Entscheidend ist, welche Kompetenzen sich die betreffende Person aneignen konnte. Hatte sie schwierige Konfliktsituationen zu bewältigen? Hatte sie neue Mitarbeitende zu integrieren? Hatte sie schwierige Entscheide der vorgesetzten Stellen im Team umzusetzen? Erst die Antworten auf diese Fragen geben Aufschluss darüber, ob und welche Art von Führungskompetenz jemand hat.

Als eine Stärke älteren Mitarbeitender wird genannt, dass dsie Übersicht über die betrieblichen Abläufe besitzen. Ältersein bringt jedoch diese Übersicht nicht einfach mit sich. Es gibt auch Ältere, die nicht darüber verfügen. Sie bewiesen vielleicht in einer bestimmten Situation Übersicht, aber ob das generell eine Stärke ist, das steht nicht fest. Deshalb muss auch hier die Fähigkeit zur Übersicht konkret beschrieben werden und es muss für den Arbeitgeber sichtbar sein, ob dies allenfalls an der konkret zur Diskussion stehenden Stelle auch von Nutzen wäre.
Was aus der Sicht der Arbeitgeber gilt, gilt fast spiegelbildlich für die älteren Mitarbeitenden. In einer sich rasch verändernden Arbeitswelt sind sie oft verunsichert und können ihre Position darin schlecht einschätzen. Das führt dazu, dass sie sich oft über- unter oder falsch einschätzen. Das Kennen der eigenen Kompetenzen führt zu mehr Sicherheit und einer realistischen Grundlage für die Planung der beruflichen Zukunft. Das Erstellen eines Portfolios oder eine Kompetenzenbilanz hat zudem einen wesentlichen Einfluss auf das Selbstbewusstsein der betreffenden Personen. Anstelle des schwammigen Begriffs der Erfahrung treten konkrete, fassbare Kompetenzen.

Die Lernfähigkeit als Ressource der älteren Menschen
Wenn die Prognosen über die Entwicklung für Wirtschaft und Arbeitswelt zutreffen, dann wird das Wissen in Zukunft weiter kontinuierlich an Bedeutung gewinnen und der Anpassungsbedarf steigen. Beides stellt hohe Anforderungen an die Lernfähigkeit der Beschäftigten. Wenn der Anteil der Älteren zunimmt, dann bekommt ihre Lernfähigkeit noch zunehmende Bedeutung.

Wie aber steht es mit der Ressource Lernfähigkeit bei den älteren Menschen? Wir haben oben unterschieden zwischen formellem und nicht formellem Lernen, das zu formell erworbenen und nicht formell erworbenen Kompetenzen führt. Beim Wissen unterscheidet man zwischen explizitem und implizitem Wissen. Explizites Wissen ist artikulier- und kodifizierbar, d.h. man kann es mit Hilfe der Sprache, grafischen Mitteln und mit Zahlen beschreiben. Implizites Wissen ist dagegen zum grössten Teil nicht in Sprache, Grafiken oder Zahlen fassbar, es „entzieht sich dem formalen sprachlichen Ausdruck." Als Beispiel ist das Velofahren sehr anschaulich. Wer Velofahren lernen will, kann dies nicht aus einer Gebrauchsanweisung lernen, sie oder er muss es probieren und wenn sie es kann, dann kann sie es nicht mit beschreiben weitergeben. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass explizit Gelerntes mit dem Älterwerden eher vergessen geht als implizit Gelerntes (vgl. Semmer, Richter 2004).

Untersuchungen zum Lernen älterer Menschen zeigen deutlich, dass ältere Menschen lernen, jedoch in wesentlichen Teilen anders als Jüngere. Michael Bruggmann (2000) hat in seiner Dissertation eine ganze Reihe von Untersuchungen zu dieser Frage ausgewertet. Die wichtigsten Erkenntnisse können so zusammengefasst werden:

Ältere Menschen lernen zum Teil anders als jüngere, aber wenn die Methoden angepasst sind, dann ist es schwierig, Unterschiede bei der Lernfähigkeit zwischen Jüngeren und Älteren nachzuweisen. M.a.W. die älteren Menschen verfügen über die Ressource Lernfähigkeit.

Die Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit ist langsamer und die Übergangszeit vom Kurzzeit- ins Langzeitgedächtnis dauert es in der Regel etwas länger. Wenn etwas dann im Langzeitgedächtnis verankert ist, dann besteht beim Erinnerungsvermögen kein Unterschied mehr zwischen jüngeren und älteren Menschen.

Der Unterschied in der Lernfähigkeit zwischen Jüngeren und Älteren ist in abstrakten und keinen eigenen Sinn ergebenden Labortests grösser als bei Feldversuchen in einem konkreten Zusammenhang.

Ältere haben naturgemäss mehr Mühe mit dem „Überlernen", das heisst sie müssen viel mehr als Jüngere Umlernen, früher Gelerntes Vergessen und neues aufnehmen.

Beim impliziten Lernen sind viel kleinere oder keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen als beim expliziten Lernen.

Als wichtige „altersadäquate Lernprogramme" empfiehlt Bruggmann (2000) die folgenden Kriterien:

Sinnvolles arbeitsplatzrelevantes Lernmaterial, möglichst nicht abstrakte Aufgabenstellungen, denen kein konkreter Zweck zugeordnet werden kann.

Berücksichtigen, der Tatsache, dass oft bei Älteren Ängste bestehen gegenüber Jüngeren, die eine schnellere Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit haben, als Versager dazustehen und dadurch unter lähmenden Druck geraten können.

Lernprogramme sollen möglichst an vorhandene Kenntnisse anknüpfen und einen Bezug zur Arbeit aufweisen.

Dem grösseren Zeitbedarf muss Rechnung getragen werden, z.B. über selbstgesteuertes Lernen.
Ältere, die längere Zeit nicht mehr gelernt haben sollen entsprechende Lernhilfen angeboten werden.
Aktives, entdeckendes, experimentelles Lernen scheinen die Differenzen beim Lernen zwischen Älteren und Jüngeren „zu verringern oder gar zu eliminieren".

Kern erfolgreichen Lernens ist bei Jüngeren und Älteren die Motivation. Während bei den Jüngeren zum Teil die Motivation noch genereller ist, die Neugier noch frischer, der Wunsch, Fortschritte zu machen, etwas zu erreichen und die Bereitschaft etwas zu lernen, auch wenn der Sinn nicht unmittelbar sichtbar ist, stärker. Die Älteren dagegen wollen sehen, wofür etwas gut ist, sie wollen die Zwecke erkennen können und sie möchten anknüpfen können an dem, was sie schon kennen. Es ist schwieriger sie mit Druck oder mit dem Verweis auf das Prinzip Hoffnung zu einer Lernleistung zu bringen.
Trotzdem, betrachtet man die Voraussetzungen, unter denen die Älteren besser lernen, dann fällt einem auf, dass in wesentlichen Teilen für die Jüngeren im Grunde genommen das Gleiche gilt. Man könnte also auch sagen, effizientes und motiviertes Lernen folgt den gleichen Regeln bei Jüngeren und Älteren, die Jüngeren reagieren auf inadäquate Lernmethoden einfach etwas weniger stark.

Motivation als Schlüssel
Der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens liegt bei der Motivation der Mitarbeitenden. Je besser die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bei der Arbeit berücksichtigt werden, desto höher die Motivation. Theorien über die Motivation der Menschen im Zusammenhang mit Arbeit haben auch davon auszugehen, dass die Menschen sehr unterschiedlich sind und sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben. Diese Unterschiede werden beim älter werden nicht kleiner, sondern grösser. Dazu hat jedes Unternehmen seine eigene Geschichte und seine eigene Kultur. Das wirkt sich auch auf den Umgang mit der Frage der Motivation der Mitarbeitenden aus. Die Motivation der Mitarbeitenden ist entsprechend ihrer Bedeutung bei den meisten Unternehmen ein Dauerthema. Wie intensiv sich die einzelnen Unternehmen mit Fragen der Motivation beschäftigen hängt zusätzlich sowohl von externen wie internen Faktoren ab. Die Konjunktur und die Lage auf dem Arbeitsmarkt haben ebenso Einfluss wie zum Beispiel ein starker Anstieg der Fluktuation, der Weggang von Schlüsselpersonen oder der Rückgang der Produktivität.
Die Motivation der Mitarbeitenden hat einen hohen Einfluss auf die Innovationsfähigkeit und die Produktivität. Im Zusammenhang mit der Zunahme des Anteils älterer Mitarbeitender werden diesbezüglich immer wieder Bedenken geäussert. Es besteht die Angst, mit dem höheren Anteil älterer Mitarbeitender nehme die Innovationsintensität und die Produktivität ab, was die Wettbewerbsfähigkeit einer Firma empfindlich treffen kann. Dadurch kommt der Motivation bzw. der Berücksichtigung der Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden eine zentrale Bedeutung zu. Wir gehen deshalb im Folgenden vertieft auf die spezifischen Bedürfnisse der älteren Mitarbeitenden ein.
Dazu gleich noch eine Bemerkung: Motivationsmassnahmen für die älteren Mitarbeitenden können nur wirksam sein, wenn der Motivation aller Mitarbeitenden genügend

Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Älteren bringt nur den erwünschten Effekt, wenn sich dadurch nicht die Jüngeren benachteiligt fühlen.

Arten von Motivation
Man unterscheidet grundsätzlich zwei Arten von Motivation, die intrinsische und die extrinsische.

Intrinsische und extrinsische Motivation

Intrinsische Motivation	Extrinsische Motivation
Wird üblicherweise als der Wunsch oder die Absicht definiert, eine bestimmte Handlung vorzunehmen, weil diese selbst interessant, spannend und herausfordernd empfunden wird (nach Deci & Ryan 1985)	Wird üblicherweise als Wunsch definiert, eine bestimmte Handlung vorzunehmen um damit etwas Positives zu erreichen oder etwas Negatives zu verhindern.
Der Antrieb etwas zu tun kommt aus dem Innern des Menschen, die Handlung an sich motiviert ihn	Der Antrieb zum Handeln kommt von aussen, wäre dieser Antrieb nicht, würde die Handlung unterlassen. Das Ziel der Handlung motiviert, nicht die Handlung selbst.

Zusammengestellt durch Autor

Es gibt vermutlich wenige Menschen, die bei ihrer Arbeit nur mit der intrinsischen Motivation auskommen. Für den Erfolg kann es entscheidend sein, dass auch die extrinsische Motivation spielt. Der begeisterte und begabte Jungunternehmer der sich selbstständig macht, dabei aber für die ungeliebte Arbeit des Fakturierens so wenig motiviert ist, dass er sie unterlässt, wird bald einmal seine Werkstatt schliessen müssen.
Es gibt einen entscheidenden Unterschied zwischen den beiden Motivationsarten. Ist bei der extrinsischen Motivation das Ziel erreicht, muss ein neues Ziel gesteckt werden oder die Motivation fällt in sich zusammen. Es muss deshalb das Bestreben sein, den Anteil der intrinsischen Motivation möglichst hoch zu halten.

5 Spezifische Bedürfnisse älter werdender Mitarbeitender

Die intrinsische Motivation ist desto höher, je besser die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt sind. Aus Untersuchungen über die Bedürfnisse älterer Menschen bezüglich ihrer Arbeit gehen immer wieder die folgenden hervor (vgl. u.a. Ilmarinen/Tempel 2002, 186):

- Angepasste Arbeitszeiten
- Einsichtigkeit des Sinns der Arbeit
- Gleichbehandlung bzw. Fairness bei Beförderungen und der Weiterbildung
- Respektvolles Führungsverhalten der Vorgesetzten
- Angepasste Arbeitsumgebung

Abbau von Vorurteilen aufgrund des Alters

Angepasste Arbeitszeiten

Im Laufe eines Arbeitslebens verändern sich die Bedürfnisse bezüglich Arbeitszeit. In den verschiedenen Lebensphasen verändern sich auch die Umstände, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Familie, mit intensiveren Weiterbildungsphasen, mit Hausbauplänen usw. Mit dem persönlichen älter werden wird das Bedürfnis nach allenfalls kürzerer Arbeitszeit, längeren Ferien, unbezahltem Urlaub usw. grösser. Die Möglichkeit der angepassten Arbeitszeiten hat zweifellos auf die Motivation einen positiven Einfluss. Darüber hinaus ist in einer Zeit der Abnahme der Zahl der Erwerbstätigen eine wesentlich verbesserte und erweiterte Flexibilität ein wichtiges Element um das Erwerbstätigen-potenzial nutzbar zu machen. Neben den Älteren, die damit länger und erfolgreicher tätig sein können ermöglichen angepasste Arbeitszeiten auch Frauen und Männer die Kinderbetreuungspflichten haben eine erhöhte Erwerbstätigkeit.

Einsichtigkeit des Sinns der Arbeit

Zu wissen, wofür die Arbeit ist, die man ausführt ist als Motivator bei allen Arbeitnehmenden wichtig. Das Bedürfnis zu wissen, wofür die Arbeit, die jemand leistet gut ist, nimmt mit dem Alter zu. Während in kleinen und mittleren Betrieben diese Einsichtigkeit oft leichter herzustellen ist, weil aufgrund der Grösse des Betriebes die Bedeutung der eigenen Arbeit für die Gesamtleistung des Unternehmens wenigstens teilweise leicht zu ersehen ist, trifft das für grössere und grosse Unternehmen nicht mehr zu. Kann es somit in kleineren und mittleren Betrieben mit verhältnismässig einfachen Kommunikationsmitteln gelingen, notwendige Transparenz herzustellen, so müssen grössere und grosse Betriebe diesem Aspekt bewusst Aufmerksamkeit schenken. Dabei kann durchaus das Holprinzip gelten. Wenn das Ineinanderwirken der verschiedenen Abteilungen und Arbeitsbereiche z.B. anschaulich im Intranet einer Firma dargestellt ist, dann genügt es, den Mitarbeitenden mitzuteilen, welche Informationen sie wo erhalten können.

Keine Benachteiligung bei Beförderungen und der Weiterbildung

Untersuchungen zeigen praktisch übereinstimmend, dass ältere bei den Beförderungen und bei der von den Arbeitgebern unterstützten Weiterbildung benachteiligt werden. Das wirkt demotivierend und erhöht das Gefühl, sich auf dem altersbedingten Abstellgleis zu befinden. Bei der Weiterbildung ist oft die Begründung, dass sich diese wegen der absehbaren Zeit für den Austritt nicht mehr lohne. Diese Begründung ist jedoch in einer Zeit, da die Arbeitswelt sich sehr schnell wandelt, die sogenannte Halbwertszeit des Wissens immer kürzer wird und der Lernbedarf dadurch kontinuierlich anhält, immer weniger haltbar. Wenn durch Weiterbildung erworbenes Wissen schon nach zwei, drei Jahren oder noch schneller ergänzt werden muss, dann gibt es keine Rechtfertigung für die Benachteiligung älterer Menschen, nicht einmal solcher über 60.

Als einer der Gründe, warum die älteren Menschen nicht mehr so dynamisch sind, wird oft die nicht mehr bestehende Aussicht auf eine Beförderung erwähnt. Wenn die Leute ihren Karrierehöhepunkt mit 45 oder 50 erreicht haben, dann ist es rational, wenn sie jenen Teil

ihres Engagements zurücknehmen, der dem Streben nach einer weiteren Beförderung entsprang. Diese Frage hat verschiedene Aspekte. Ein Aspekt ist der, dass es sehr ungeschickt wäre, bei einer Zunahme der älteren Erwerbstätigen im Wesentlichen weiterhin die jetzt geltende Beförderungspraxis beizubehalten. Wenn eine tiefe Zahl Jüngerer mit Beförderungschancen einer grossen Zahl Älterer ohne Beförderungsoption gegenüberstünde, wäre das ausgesprochen schlecht für das Betriebsklima und absolut demotivierend für die Älteren. Dass es überdies nicht immer einfach ist für Jüngere, mit älteren Mitarbeitenden zusammenzuarbeiten geht auch daraus hervor, dass sie heute, wo sie noch die Wahl haben, Jüngeren oft den Vorzug geben, obwohl ältere mit gleichen oder besseren Qualifikationen zur Verfügung stünden.
Heute gilt es in den meisten Betrieben noch als nicht praktikabel, dass Vorgesetzte in einer späteren Phase ihres Arbeitslebens auf der Karriereleiter wieder Schritte zurück machen. Dies möglich zu machen, ohne dass es einem Gesichtsverlust gleichkommt kommt der Änderung einer tief verwurzelten Haltung gleich. Es wird aus verschiedenen Gründen nötig sein. Mit dieser Flexibilität könnte eine bestimmte Rotation bei den Führungsaufgaben erreicht werden und vermieden werden, dass ein bestimmtes Alter praktisch automatisch mit dem sicheren Verlust der Option Beförderung verbunden wäre. Ein Aspekt, der Einfluss auf die Motivation hat.

Respektvolles Führungsverhalten

Das Führungsverhalten der Vorgesetzten ist für die Älteren Menschen ein wichtiger Teil für die Leistung, die sie erbringen. Da ist grundsätzlich kaum ein grosser Unterschied zu den Jungen. Der Unterschied ist jedoch, dass Ältere teilweise die Option haben früher aus dem Arbeitsleben auszuscheiden und diese Option eher einlösen, wenn sie sich von den Vorgesetzten unfair oder respektlos behandelt fühlen. Untersuchungen zeigen, dass ältere Menschen bezüglich des Umgangs der Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden sensibler reagieren. Entsprechend leiden Motivation und Leistung, wenn in diesem Bereich Missstände vorhanden sind.

Angepasste Arbeitsumgebung

Dieses Gebiet ist verhältnismässig gut untersucht. Bei älteren Menschen geht z.B. in der Regel das Seh- und Hörvermögen zurück. Beleuchtung und adäquate Lautstärke werden deshalb bedeutender. Bei körperlichen Arbeiten erhalten Erleichterungen z.B. beim Heben von Lasten oder andern körperlich anstrengenden Verrichtungen eine grosse Bedeutung.

Abbau von Vorurteilen gegenüber dem Alter

Man weiss, dass mit zunehmendem Alter die Unterschiede zwischen den Personen gleichen Alters zunehmen. Das heisst mit zunehmenden gelebten Jahren nimmt die Bedeutung des Alters für die Beurteilung einer Person laufend ab, oder wie es Semmer und Richter (2004) kurz und bündig ausdrücken „Das Alter erweist sich somit als untaugliches Kriterium“ Für die Motivation ist dies sehr entscheidend. Es gibt kaum etwas Demotivierenderes als zu erfahren, dass man aufgrund einer nicht beeinflussbaren Grösse keine Chancen hat. Die Rückkehr zu einer realistischen und fairen, auf die einzelne Person abgestützten

Beurteilung ist unabdingbar. Der Verlust der Optionen nur aufgrund des Jahrganges ist ein Motivationskiller ersten Grades.
Die Rücksicht auf diese Bedürfnisse wirkt sich direkt auf die Motivation aus. Der Grad ihrer Erfüllung hat u.a. einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden und auf die Leistung und er wirkt sich aus auf die Qualität der Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden, auf die Initiative, auf die Qualität der Arbeit. Die Motivation hat erheblichen Einfluss auf die meisten Aspekte in der Arbeitswelt. Sie wirkt ebenso ansteckend wie die Demotivation. Deshalb ist sie ein entscheidender Eckpfeiler der Arbeitsfähigkeit.

Die Motivation hat direkten Einfluss auf die Produktivität
Wir haben zu Beginn bei der Motivation zwischen intrinsischer und extrinsischer unterschieden. Die oben genannten Bedürfnisse wirken sich auf beide Arten von Motivation aus. Flexibilität bei der Arbeitszeit führt dazu, dass die Mitarbeitenden ihr Leben optimaler gestalten können und dadurch in besserer physischer und psychischer Verfassung sind. Damit ist die Arbeit für sie weniger eine Last sondern sie kann an sich auch Freude machen. Das fördert die intrinsische Motivation.
Das wohl verbreitetste Beispiel für extrinsische Motivation im Zusammenhang mit dem Verbleib im Erwerbsleben ist die finanziell bedingte. Wenn jemand aus finanziellen Gründen sich eine vorzeitige Pensionierung nicht leisten kann, dann bleibt sie oder er so lange es irgendwie geht. Oft ist es ein reines Durchhalten und die einzige Motivation die Sicherung des Lebensunterhaltes und der Altersvorsorge in einer Mindesthöhe. Auf rein finanzielle Überlegungen begründeter Verbleib im Erwerbsleben ist auch bei finanziell bessergestellten Erwerbstätigen zu finden. Alles in allem dürfte der Anteil der aus finanziellen Gründen noch im Erwerbsleben verbleibenden erheblich sein. Dass diese Art Motivation allein für eine optimale Arbeit nicht ausreicht liegt auf der Hand. Es ist auch nicht auszuschliessen, dass der nicht unbeträchtliche Teil der so motivierten Älteren dazu beiträgt, dass die Vorurteile gegenüber dieser Altersgruppe sich so hartnäckig halten kann. So oder so, die Verbesserung der intrinsischen Motivation zur Verbesserung der Situation und der Stellung der Älteren ist unabdingbar.

Die Ressourcen der Älteren liegen bei ihrer Erfahrung, ihrer Lernfähigkeit und ihrer Motivation
Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die hinter der Erfahrung stehenden Kompetenzen, die Lernfähigkeit und die Motivation zusammengehören. Kompetenzen ohne Motivation oder Lernfähigkeit ohne Motivation nützen nichts. Kompetenzen ohne die Bereitschaft allfällige Lücken zu füllen oder die Kompetenzen durch Lernen weiter zu entwickeln führen rasch in eine Sackgasse. Deshalb gehören alle drei dazu. Sie sind die Ressourcen der älteren Erwerbstätigen. Ist die Wirtschaft und Gesellschaft fähig, die Voraussetzungen für die Nutzung dieser Ressourcen zu schaffen, dann kann der etwas grössere Anteil älterer Menschen kein Grund mehr zur Beunruhigung sein, im Gegenteil.

Zum Abschluss: Entscheidend ist das Zusammenwirken der Generationen

Die westlichen Industrieländer sind geprägt von einer Kultur, die Jugendlichkeit idealisiert. In der Arbeitswelt werden Junge z.T. nur wegen ihres Jahrgangs bevorzugt und Ältere nur aufgrund ihres Jahrgangs benachteiligt. Eine Ausnahme bilden in den meisten Fällen die obersten Ebenen der Unternehmen und der Politik. Dort kamen und kommen nach wie vor die meisten Menschen erst in einem Alter hin, in dem sie als gewöhnliche Stellensuchende aufgrund ihres Alters bereits nur noch wenig Chancen hätten. Und in den Verwaltungsräten sitzen mit der grössten Selbstverständlichkeit auch Leute, die das offizielle Pensionierungsalter überschritten haben.

In den nächsten Jahrzehnten wird die Zahl der älteren Erwerbstätigen im Verhältnis zu den Jüngeren steigen. Ökonomisch heisst das, dass das Angebot an jüngeren Menschen knapper wird und jenes der älteren grösser. In ökonomischen Kategorien weitergedacht heisst das, dass die Jungen würden relativ zu den Älteren besser gestellt würden, weil der Wettbewerb um sie sich verschärfen wird. Das heisst die Privilegien der Jungen würden erhöht, zum Beispiel Weiterbildungsangebote, Beförderungen, Lohn. Die älteren würden relativ nicht besser gestellt als heute sondern sogar noch schlechter.

Da aus heutiger Sicht jedoch die Arbeitskräfte in naher Zukunft knapp zu werden beginnen, ist die Volkswirtschaft auf alle angewiesen, die Jüngeren und die Älteren. Damit die Älteren motiviert und qualifiziert bis zum offiziellen Pensionsalter im Arbeitsprozess stehen, müssen die Verhältnisse so gestaltet werden, dass ihre Ressourcen auch zum Tragen kommen können. Das bedingt, wieder in ökonomischen Kategorien gesprochen eine optimale Kombination der Jüngeren und Älteren in allen Bereichen.

Angeführte Literatur

Bruggmann, Michael (2000), Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource; Reihe Wirtschaftswissenschaft; Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden.

Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen; Arbeitsfähigkeit 2010 (2002) Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?; Im Auftrag des DGB-Bildungswerk v.V., VSA-Verlag, Hamburg.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2004) Perspektiven 2005, Ökonomik des demographischen Wandels, Roman Herzog Institut, Deutscher Instituts-Verlag GmbH, Köln.

Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, (2001), Weissbuch der Europäischen Kommission in: Jens Bjørnvald (Hrsg.) Lernen sichtbar machen – Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa; CEDEFOP, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung.

Rohs, Matthias (Hrsg.) (2002) Arbeitsprozessintegriertes Lernen, Neue Ansätze für die berufliche Bildung; Waxmann Vlg. GmbH, Münster.

Schaie, K.W. (1996) Intellectual development in adulthood, In: J.E. Birren; K.W. Schaie (Hrsg.), Handbook of the psychology of aging, San Diego: Academic Press.

Semmer Norbert; Richter Peter (2004) Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitsschaft und Belastbarkeit älterer Menschen, in: Mario von Cranach et al. (Hrsg.) Ältere Menschen im Unternehmen, Bern: Haupt Verlag.

Sousa-Poza, Alfonso (2002) Eine empirische Analyse der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Schweiz, Referat an Tagung „Ältere Mitarbeitende im Unternehmen“ vom 14.3.02, Zürich.

Gertrud M. Backes

Arbeit nach der Arbeit: Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit älterer Menschen – Möglichkeiten und Illusionen

„Die besondere Schwierigkeit der Soziologie liegt ja gerade darin, dass sie Dinge lehrt, die jeder irgendwie weiss, aber nicht wissen will oder nicht wissen kann, weil es das Gesetz des Systems ist, sie zu kaschieren." (Bourdieu 1993: 189)

1 Einführung

Angesichts der gewachsenen und weiter wachsenden Gruppe von Menschen unter 60/65 Jahren, die aus dem Erwerbsprozess (mehr oder weniger freiwillig) ausgeschieden sind (vgl. Clemens 2001, 2004; Clemens u.a. 2003; Barkholdt 2001), stellt sich seit Jahren die Frage nach ehrenamtlichem oder freiwilligem Engagement im Sinne von „Arbeit nach der Arbeit" in neuer Form und Brisanz. Dies gilt sowohl gesellschafts-, sozial- und alterspolitisch wie auch hinsichtlich der individuellen Lebensplanung und –gestaltung.
In den 1970er Jahre fast zum antiquierten Thema abklassifiziert, seit Ende der 1970er Jahre langsam – u.a. im Rahmen etlicher Bundesmodellprogramme und kleinerer Forschungsprojekte (vgl. Bäcker 1979; Schmachtenberg 1980; Backes 1981; Schmidt 1983) – wieder belebt, nach und nach auch von SPD und Gewerkschaften „entdeckt", kann ehrenamtliche bzw. freiwillige Arbeit heute wieder als Thema in fast aller (Parteien, Verbände, Initiativen und Betroffenen-)Munde, gerade im Zusammenhang mit der drängenden Frage nach neuen Vergesellschaftungsformen des Alter(n)s (vgl. Backes 1997), gelten. Die Enquètekommission „Zukunft des Bürgerschaftliches Engagements" (2002) mit ihrer Fülle an der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellten Materialien und den daraus sich entwickelnden Initiativen (zur Förderung der Bürgergesellschaft) zeigt diese Entwicklung eindrücklich. Auch unter DiplomandInnen und DoktorandInnen der Sozialwissenschaften, ja auch der Gerontologie, gewinnt dieses Thema eine neue Konjunktur. Dabei wird vieles wiederholt, zum Teil als „neu" entdeckt, was bereits Ende der 1970er Jahre zum Allgemeingut des Wissens über Ehrenamtlichkeit gezählt werden konnte. Es kommen neue Studien und empirische Erhebungen hinzu; doch führen sie zu „neuen" Erkenntnissen? Diese Frage ist angesichts der sich wiederholenden Darstellungen von Struktur, Entwicklung, Motivation und Einsatzfeldern durchaus erlaubt. Die Heterogenität der Stichproben und Erhebungskontexte mag den mancherorts aufscheinenden Enthusiasmus der erneuten Bearbeitung des Themas ebenso legitimieren wie die mit dem Themengebiet assoziierten Karriere-, zumindest Beschäftigungschancen. Sind doch die Entwicklung und Begleitforschung, das Coaching, die Qualifizierung und Motivation ehrenamtlichen Engagements älterer Menschen zu einem Beschäftigungsmarkt in Kontext Sozialer Arbeit und Forschung avanciert.
Doch was erfahren wir Neues in diesem wieder „neu" entdeckten Feld? Zumindest soviel: Es gibt Möglichkeiten, aber auch Illusionen der Beschäftigung mit dem ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement als Arbeit nach der (Erwerbs- und/oder Familien)Arbeit. Und dies gilt für wissenschaftlich und praktisch Tätige, die sich diesem Thema widmen, und es gilt für ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit anstrebende und praktizierende ältere Menschen.

Befasst mensch sich aus der Perspektive der Soziologie und speziell der Alter(n)ssoziologie mit diesem Thema und mit dieser Arbeitsform, so fällt zunächst auf, was Pierre Bourdieu (1993: 189) eindrücklich konstatiert, wenn er schreibt: „Die besondere Schwierigkeit der Soziologie liegt ja gerade darin, dass sie Dinge lehrt, die jeder irgendwie weiss, aber nicht wissen will oder nicht wissen kann, weil es das Gesetz des Systems ist, sie zu kaschieren.“ Im Feld ehrenamtlicher und freiwilliger Arbeit im Alter finden sich etliche Gesichtspunkte, die diese Aussage illustrieren und bestätigen. In besonderer Weise ist dieses Thema durch Alltäglichkeit des Wissens und des Bekanntseins geprägt bei gleichzeitigem eher Verdecktbleiben tieferliegender Strukturen und Bedeutungsgehalte. Und: Es könnte durchaus als im Sinne des Systems verstanden werden, dieses und die tieferliegenden Verhältnisse des Ehrenamtes bzw. der Freiwilligenarbeit als besonderes Arbeitsverhältnis im Gesamtkontext anderer Arbeitsverhältnisse nicht unbedingt explizit und mit einer weiterreichenden analytischen Tiefenschärfe zu thematisieren.
Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement im Alter wird nach wie vor - oder besser: mehr denn je - häufig nicht aus der Sicht der ehrenamtlich Tätigen diskutiert, sondern das Thema wird von einer schier unglaublichen Fülle ideologieverdächtiger Prädispositionen, latenter oder gar manifester Glücksverheissungen, subtiler oder unverbrämter moralischer Implikationen – vor allem der Verpflichtung (zwischen jungen und alten Alten, gesunden und kranken, älteren und jüngeren Generationen) – besetzt. So wird in einer kleinen Broschüre einer Krankenkasse unter den „Fünf Regeln zum Glücklichwerden“ unter anderem auch ehrenamtliches Engagement genannt: „Ernähren Sie sich gesund und engagieren Sie sich ehrenamtlich.“ Diese Forderung kommt den verbreiteten und populären Lehrsätzen einer aktivierenden Gerontologie durchaus nahe, wenn diese davon ausgeht, dass „erfolgreiches Altern“ mit Engagement und Aktivbleiben einhergehe. Was also sollte ältere Menschen, nach Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit und Nachlassen von Pflichten in der Hausarbeit, davon abhalten (!), sich ehrenamtlich bzw. freiwillig zu engagieren? Die im Grunde nicht steigenden Zahlen zum ehrenamtlichem bzw. freiwilligen Engagement in dieser Altersgruppe (zu methodischen Schwierigkeiten der Erfassung in diesem Feld vgl. Künemund 2004: 19ff.), auch die zum gewünschten, aber noch nicht realisierten, werfen ein spezifisches Licht auf diese Frage und lassen weiterfragen: Weshalb tun es nicht mehr ältere Menschen?
Möglichkeiten und Illusionen hinsichtlich dieser Arbeitsform nach der Arbeit scheinen sich vielschichtiger und komplizierter, widersprüchlicher und ambivalenter zu gestalten, als es eine eher vordergründige Deskription von Motivation, Zielen, Arbeitsbedingungen und Folgen oder gar eine Betrachtung mit appellativem Charakter erfassen können.

2 Perspektiven der Diskussion um ehrenamtliches Engagement und Freiwilligenarbeit Älterer

Kommen wir – vor einer tiefergehenden und solche Fragen eher beantwortenden Recherche – zunächst zu dem an der Oberfläche der Diskussion Erkennbaren. Dabei sind zunächst Ehrenamtlichkeit und Freiwilligenarbeit zu unterscheiden. Die Begriffe verweisen auf die Unterscheidung zwischen formalen und eher informellen Tätigkeiten, zwischen „alter“ und

„neuer Ehrenamtlichkeit"; so auch die etwas ausführlichere Definition und Beschreibung bei Kolland (2002: 79f.):

„Im deutschsprachigen Raum bewegt sich die Diskussion entlang zweier Begriffe, nämlich ehrenamtliche Tätigkeit und Freiwilligenarbeit, wobei in der wissenschaftlichen Diskussion abgekürzt auch von „altem" und „neuem" Ehrenamt gesprochen wird.

Das (alte) Ehrenamt lässt sich bezeichnen als öffentlich, unentgeltlich ausgeübtes Amt in Verbänden oder Selbstverwaltungskörperschaften. Es handelt sich also um eine Arbeitsleistung, der an sich kein monetärer Gegenfluss gegenübersteht und deren Ergebnis Konsumenten/innen außerhalb des eigenen Haushalts zufliesst. Da die Tätigkeiten des (alten) Ehrenamtes erwerbsähnlichen Charakter haben, ist es weit verbreitet, dass Aufwandsentschädigungen bezahlt werden und auch bestimmte Versicherungsleistungen angeboten werden (z.B. Unfallversicherung bei der Rettung). Gemeint sind damit Tätigkeiten in Sport- und Kulturvereinen, in den Kirchen, in politischen und gewerkschaftlichen bzw. in Wohlfahrtsorganisationen (z.B. Rotes Kreuz).

Sprechen wir dagegen von Freiwilligenarbeit (auch „neues" Ehrenamt), dann ist damit ein Signal gesetzt, dass Entscheidungsfreiheit ein tragendes Element in der Gesellschaft ist. Dieser Begriff will ein modernes, schwach institutionalisiertes, kaum wertgebundenes und eher milieuunabhängiges Engagement individualisierter, freier, spontaner Menschen zum Ausdruck bringen. Freiwilligenarbeit wird dabei zumeist in informellen Sozialnetzen (wie Nachbarschaft und Freundeskreis) geleistet, kann aber auch in mehr organisierter Form im Rahmen von Selbsthilfegruppen und freien Initiativen geleistet werden. Die Freiwilligenarbeit entspricht ihrem Charakter nach eher der Hausarbeit, Leistungen werden kaum monetär abgegolten. Gemeint sind hier Tätigkeiten in der Nachbarschaftshilfe, Betreuung von älteren Menschen, Hilfe bei der Sicherung von Schulwegen, der Aufsicht in Grünanlagen." (Kolland 2002: 79)

Im Zusammenhang mit Alter(n) werden beide Formen, freiwillige und ehrenamtliche Arbeit, in Deutschland seit Jahren unter zwei Perspektiven diskutiert:

Sie gelten erstens als öffentlich/gesellschaftlich zu nutzende Ressource, die einen wesentlichen Beitrag zur Bearbeitung ansonsten vernachlässigter oder von der Versorgung her prekärer gesellschaftlicher Aufgabenbereiche leisten kann und soll. Hierzu gehört etwa die Kompensation unzureichender Betreuungsmöglichkeiten kranker, hilfe- und insbesondere pflegebedürftiger alter und hochbetagter Menschen. Analog zum häufig zitierten Titel: „Frauen – die heimliche Ressource der Sozialpolitik? – Plädoyer für andere Formen der Solidarität." (Beck-Gernsheim 1991) liessen sich in dieser Lesart „Ältere Menschen als zu entwickelnde Ressource der Sozialpolitik im Zuge der Entwicklung einer anderen Form der Solidarität " bezeichnen.

Zweitens gelten freiwillige und ehrenamtliche Arbeit als sinnvolle Handlungsperspektive für ältere und alte Frauen und Männer jenseits der Erwerbsarbeit und/oder diesseits von Hausarbeit. Hier geht es vor allem um als sinnvoll erlebte Möglichkeiten der Beschäftigung im Alter, die vor allem dazu dienen (können), soziale Netze neu zu knüpfen und zu pflegen und somit einen Beitrag zu Gesundheit und sozialer Integration in dieser Lebensphase zu leisten. In dieser Perspektive geht es um die Frage des „sozialen Kapitals" der älteren Menschen, und zwar ausdrücklich in der Bourdieu'schen Lesart, nicht in der in diesem Themenfeld eher üblichen nach Putnam (1993). Nach Bourdieu (1983: 190f.) ist: „Das Sozialkapital (...) die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es

handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (Bourdieu 1983: 190f.) Und wie aus der Gerontologie bekannt ist: „Kultur-, Freizeit-, politische, soziale und andere Assoziationen bringen auf mikrosozialer Ebene Vergemeinschaftung und geben dem Individuum Gestaltungsmöglichkeiten. Neben physischen Aktivitäten gelten Kontakte zu außerfamiliären Gruppen zu den wichtigsten Prädiktoren erfolgreichen Alterns (Musiek, Herzog et al. 1999, Willigen 2000).
In der Putnam`schen Lesart sozialen Kapitals hingegen geht es eher um das, was sich meist in der Diskussion um das Ehrenamt und die Freiwilligenarbeit Älterer in den Vordergrund stellt, nämlich die Frage der Bereitstellung kollektiven, auf Gemeinschaft und gesellschaftliche Verantwortung gerichteten Handelns, um die Frage des Entstehens freiwilliger Kooperation in Gesellschaften mit hohem sozialem Kapital. Und damit meint Putnam (1995a: 664 f.; vgl. auch ders. 1995b): „ .. features of social life – networks, norms, and trust – that enable participants to act together more effectively to pursue shared objectives. […] Social capital, in short, refers to social connections and the attendant norms and trust.” (Siehe die entsprechende Diskussion um „Bürgergesellschaft“, vgl. Enquète-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002).
Freiwilliger Arbeit wird somit in zweifacher Hinsicht, aus der Sicht individueller wie gesellschaftlicher Erfordernisse, eine sozial integrative Funktion – oder: eine Vergesellschaftungs- häufig vermittelt über eine Vergemeinschaftungsfunktion – zugeschrieben. Dabei steht die erstgenannte Perspektive – Ehrenamt als öffentlich nutzbare Ressource – in der Tradition der Laiisierungsdebatte der 1970er Jahre: Hier ging es – in der alten Bundesrepublik – um die qualitativen, später dann auch die quantitativen Grenzen der Professionalisierung, um deren negative Auswirkungen auf Betroffene und um die Selbsthilfe stärkenden, qualitativ ergänzenden und erweiternden Kompetenzen von Laien in der sozialen Arbeit (vgl. Bäcker 1979; Backes 1985, 1987). Im Gedanken des Bürgerschaftlichen Engagements finden diese Ansätze heute zum Teil ihre Weiterführung. Die zweite Perspektive ist relativ neueren Datums und auch in der Diskussion um die Grenzen des Sozialstaats seit spätestens Ende der 1980er Jahre verankert. Hier geht es allerdings eher um die Selbsthilfe der älteren und alten Menschen durch Nutzen ihres „sozialen Kapitals“ (Bourdieu) für sich.
Da es auch gesellschaftlich/sozialpolitisch nicht ohne „Nutzen“ bleiben kann, wenn Ältere sich selbst helfen, liegt eine Verbindung beider Perspektiven nahe. Es erklärt auch das häufig zu beobachtende Verschwimmen der Grenzen dazwischen, und dies wiederum kann gesellschaftlich „nützlich“ im oben zitierten Bourdieu`schen Sinne einer Verschleierung der realen Konturen sein. Ergänzt und (wie zufällig?) flankiert wird dies durch die Anbindung an die öffentliche und gerontologische Diskussion um das „aktive“ Alter(n) und die Notwendigkeit der „Selbsthilfe“ auch im Alter, insbesondere bei den sogenannten „Jungen Alten“ (siehe Strukturwandel des Alters, vgl. Tews 1990). Kolland (2002: 79) fasst diese Verquickung der Perspektiven treffend zusammen: „Auf makrosozialer Ebene gilt ehrenamtliche Tätigkeit als Ressource, die einen wesentlichen gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Beitrag leistet. Der Grundgedanke ist, dass die Älteren zu Mitproduzenten und Mitgestaltern ihrer Lebenskultur werden (Tews 1995; Backes 2000). Kritisch ist hier allerdings anzumerken, dass Alter zum Teil reduziert wird auf eine unentgeltliche, instrumentalisierbar Nützlichkeit. Die Erhaltung von Kompetenzen und die persönliche

Erfüllung tritt zurück gegenüber dem gesellschaftlichen Interesse an einer „Nutzung des Humankapitals“.“ (Kolland 2002: 79)

Diese Überlegungen – insbesondere auch hinsichtlich der von Kolland (2002) kritisch angesprochenen „Nutzung des Humankapitals“ – erfahren nicht zuletzt im Zuge der demografischen Entwicklung hin zu einer „alternden Gesellschaft“ Konjunktur. Betont wird dabei ebenfalls die Notwendigkeit und inhaltliche Sinnhaftigkeit einer Ergänzung und Erweiterung professioneller sozialer Arbeit durch Laienarbeit. Relativ neueren Datums ist die Betrachtung der „Vorteile“ (etwa im Sinne des Bourdieu`schen Sozialkapitalbegriffs), die eine solche Tätigkeit für die sie Ausübenden haben kann. Eine sogenannte „egoistische“ Motivation ist nicht mehr tabuisiert, sondern integraler Bestandteil dieses gesellschaftlichen Engagements. Die Grenzen einer Verallgemeinerung der Partizipation im Alter werden dazu häufig vernachlässigt. Nicht selten gewinnt man/frau in dieser Diskussion den pauschalen Eindruck, gesellschaftlich aktive ältere und alte Menschen seien gleichermaßen gut für Gesellschaft, Politik, Soziales, Nachbarschaft und die einzelnen Aktiven selbst. Zu wenig differenziert wird dabei nach Typen des Engagements und nach individuellen, institutionellen bis hin zu gesellschaftlichen Möglichkeiten, Grenzen und Illusionen hinsichtlich der freiwilligen und ehrenamtlichen Arbeit im Alter (vgl. Backes 1993, 1987).
Zu wenig diskutiert wird dabei vor allem die Sozialstruktur des Ehrenamtes und die entsprechend sozial ungleichen Zugangs- und Teilhabechancen sowie die auch damit zusammenhängenden Widersprüche und Ambivalenzen des Ehrenamtes. So stellen Frauen in vielen Bereichen freiwilliger und auch ehrenamtlicher sozialer Arbeit die weitaus grösste Gruppe, während Männer sich eher in politischen Ehrenämtern (Vorständen, Beiräten etc.) und im Bereich instrumenteller Tätigkeitsfelder (wie Handwerks- oder Expertendienste) finden.
Gleichzeitig stellt sich immer wieder die Frage, weshalb sich dann nicht mehr ältere und alte Menschen ehrenamtlich engagieren, weshalb Ehrenamt oder Freiwilligenarbeit nicht zum selbstverständlichen Bestandteil des Lebens zumindest im aktiven oder jungen Alter geworden ist und sich weiterhin ein Grossteil älterer und alter Menschen ausschließlich im familialen und privaten Umfeld und in sogenannten Freizeitbeschäftigungen engagiert. Die Frage liegt nahe, ob sie nicht vielmehr hier ihr „wahres“ im Sinne von für sie selbst wirksamen und lohnenswertes „soziales Kapital“ (Bourdieu) weiter entwickeln, einsetzen und Erträge bringen lassen.
Ein Blick auf die Position innerhalb der Arbeitsverhältnisse und – damit zusammenhängend – auf die Sozialstruktur im Ehrenamt und in der Freiwilligenarbeit zum einen und auf deren widersprüchliche und ambivalente Bedeutungen zum anderen kann m.E. hierbei Aufschluss geben. Wobei Position und Sozialstruktur sowie Widersprüche bzw. Ambivalenzen in der Bedeutung miteinander verwoben sind. Mir geht es – unter Berücksichtigung zentraler Befunde zu freiwilliger unbezahlter Arbeit oder Ehrenamt im Alter in Deutschland – primär um die Betrachtung der Position dieser Tätigkeitsformen im Kontext anderer Arbeitsverhältnisse, um deren Sozialstruktur wie um die mit ehrenamtlichen/freiwilligem Engagement einhergehende Widersprüche und Ambivalenzen primär aus der Sicht der Akteurinnen und Akteure. Letzteres liesse sich weitergehend auch aus der Sicht der Zielgruppen, der

Qualität der Arbeit und der eventuellen Träger beantworten, was hier allerdings aus Gründen der Ausführlichkeit des Beitrags außen vor bleiben soll.
Hieraus ergibt sich – mit Blick auf die Anwendung – auch die Frage: Unter welchen Bedingungen und inwiefern stellt diese Tätigkeit eine sinnvolle Perspektive im Alter und für das Alter dar? Relevante Fragestellungen zur Engagementförderung und -gestaltung lassen sich hieraus ableiten. Anknüpfend hieran liesse sich – auf der Basis der hier vorgestellten analytischen Perspektive (Arbeitsverhältnis, Sozialstruktur, Widersprüche und Ambivalenzen) der Frage einer aus gesellschaftlicher Sicht sinnvollen Nutzung sowie damit einhergehender Risiken und Nachteile der heute explizit geförderten Ressource älterer und alter Menschen für das Gemeinwesen nachgehen. Unter welchen individuellen Bedingungen, Chancen und Risiken auf der einen Seite und gesellschaftlichen auf der anderen lassen sich ältere und alte Menschen als Ressource der Sozialpolitik nutzen, und zwar ohne dass hierbei ein Widerspruch entsteht?
Beobachtungen in der Praxis legen – ebenso wie Blick in die diversen Forschungsberichte zu dieser Thematik (vgl. exemplarisch Schmachtenberg 1980; Backes 1981; Braun, Claussen 1996; Kohli, Künemund 1997; Braun, Bischoff 1999) – folgende Thesen nahe:

(1) Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement ist kein sinnvoll einzusetzendes Potential, keine Sinn- und Beschäftigungsperspektive für alle Frauen und Männer jenseits der Erwerbs- und/oder Familienarbeit. Denn der Zugang wie auch die Möglichkeiten, hieraus selbst positive Effekte für die eigene Lebenslage zu beziehen, sind sozialstrukturell (nach Geschlecht, Sozialstatus, Region etc.) ungleich verteilt. Dieses „soziale Kapital“ (Bourdieu) steht nicht allen gleichermaßen zur Verfügung und sein Einsatz vermehrt sich auch nicht bei allem im gleichen Umfang.
(2) Unter günstigen Bedingungen (der Lebenslage, der Engagementgestaltung) kann freiwilliges und ehrenamtliches Engagement einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenslage älterer und alter Menschen, zu ihrer sozialen Integration, Gesundheitsförderung, Sinnfindung u.ä., leisten. Allerdings ist dies überwiegend bei denjenigen älteren und alten Menschen der Fall, die auch darüber hinaus über hinreichend Ressourcen und Potentiale verfügen und auf das Ehrenamt bzw. die Freiwilligenarbeit entsprechend wenig angewiesen sind.
(3) Um Ehrenamt aus der Sicht älterer und alter Menschen als Akteure ertragreich zur Entfaltung kommen zu lassen, ist es erforderlich, dass lebensphasen- und lebenslageangemessene Entwicklungs- und Gestaltungsspielräume des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements insgesamt – bezogen auf verschiedene soziale Lagen, Geschlechter, Ethnien – und die entsprechenden biographischen Möglichkeiten der Entwicklung und Gestaltung von „Sozialkapital“ (Bourdieu) gefördert werden.
(4) Letzteres geht einher mit einer veränderten Arbeitsteilung im Lebensverlauf, zwischen den Geschlechtern und den sozialen Klassen, die freiwilliges und ehrenamtliches Engagement bereits in vorangehenden Lebensphasen und in verschiedenen wie auch ungleichen Lebenslagen zum Bestandteil des Alltags werden lässt und es nicht auf die Phase jenseits der anderen Arbeitsverhältnisse für diejenigen konzentriert, die es sich leisten können (und konnten).

3 Struktur und Entwicklungstrends freiwilliger bzw. ehrenamtlicher Arbeit

Grundstruktur und Typen freiwilliger bzw. ehrenamtlicher Arbeit

Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement lässt sich verstehen als Arbeitsverhältnisse zwischen Haus- und Erwerbsarbeit (Backes 1987). Das Engagement enthält Merkmale beider und leistet als "Zwischen-Arbeitsverhältnis" das, was aus den anderen Bereichen herausfällt bzw. in diesen keinen Platz findet, dort noch nicht oder nicht mehr bearbeitet wird. Im Grundsatz ist jedes freiwillige und ehrenamtliche Engagement nicht professionell, nicht entlohnt, nicht sozial gesichert, und es hat keine formalen Qualifikationen zur Voraussetzung. Es beruht (im Grundsatz!) nicht auf einem Vertrag, sondern auf Absprache, z.T. auch auf Satzung und Wahl (z.B. bei Vorstandsarbeit eines Vereins). Im Idealfall wäre freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement die von Zwängen und Notwendigkeit der Sorge für den eigenen Lebensunterhalt freie Beteiligung an der Gestaltung von Gemeinwesen und Gesellschaft.

Die Unterscheidung der Haupttypen des sozialen und politischen freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Engagements hat gemäß gängiger Wertmaßstäbe unserer Gesellschaft ihre besondere Bedeutung:

Beim sozialen, dem 'typischen' Frauen-Engagement handelt es sich eher um hausarbeitsnahe Tätigkeiten, die meist unmittelbar mit der Sorge für andere Menschen zu tun haben. Es ist eher Beziehungs-, Betreuungs- und sonstige soziale (Dienstleistungs-)Arbeit. Hier findet sich häufiger die oben beschriebene Form der Freiwilligenarbeit bzw. des „Neuen Ehrenamtes“.

Dem politischen ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement ist es hierarchisch untergeordnet und mit vergleichsweise geringeren Gratifikationen – wie Macht, Einfluss oder Aufwandsentschädigungen – verbunden. Soziale Anerkennung wird – seit Jahren verstärkt von konservativer Seite – verbal vermittelt. Faktisch bleibt sie meist gering. Ähnlich verhält es sich mit der Möglichkeit, die Erfahrung im Hinblick auf berufliche Einbindung zu nutzen. Diese Engagementform entspricht häufiger dem „Alten Ehrenamt“ (s.o., Kolland 2002).

Soziales freiwilliges Engagement entspricht eher der Haus- als der Berufsarbeit. Das gilt bezüglich der Inhalte (wie Pflegen, Helfen), der erforderlichen Qualifikationen, der Arbeitsweise und der Rahmenbedingungen (vereinzeltes Arbeiten, tendenziell unbegrenzte Verfügbarkeit, wenig Einfluss auf Gestaltung der Arbeit). Und es gilt bezüglich der 'Belohnung' (zwiespältige Anerkennung). Es kann die Form eines ungeschützten und unbezahlten Arbeitsverhältnisses annehmen.

Im politischen freiwilligen, hier eher: „ehrenamtlichen“ Engagement hingegen ähneln die Tätigkeiten eher Erwerbsarbeit, wie sie bevorzugt von Männern geleistet wird. Es bedeutet Beteiligung an Planungs-, Organisations-, Beratungs- und Entscheidungsfunktionen. Die Arbeit in Vorständen, Aufsichtsräten und sonstigen kulturellen, politischen oder wissenschaftlichen Gremien bringt mehr 'Ehre' im Sinne von Ansehen, Macht oder Vorteilen, z.B. auch für das berufliche Weiterkommen oder den Zugang zu anderen Ressourcen (auch im Alter). (Hier würde der bei uns weiterhin gebräuchliche Begriff des „Ehrenamtes“ dementsprechend auch eher passen; siehe Kolland 2002).

Ehrenamtliche bzw. freiwillige Tätigkeit umfasst heute nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche: Politik, Kultur, Justiz, Freizeit, Jugendarbeit, Sport, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Gesundheit und Sozialwesen, Katastrophenschutz und Rettungswesen, Freiwillige Feuerwehren, Arbeitsschutz, Wissenschaft, Umwelt- und Naturschutz etc. (vgl. auch Kohli, Künemund 1997: 30ff.). Neben diesen skizzierten Haupttypen gibt es z.B. den Typ der eher instrumentellen ehrenamtlichen Arbeit (siehe vor allem das Engagement Expertenservices oder im kulturellen Bereich, z.B. in Theatergruppen). Hier finden sich auch soziale und politische Ehrenämter. Diese umfassen jedoch nicht alles, was innerhalb dieser Initiativen und Gruppen freiwillig geleistet wird; auch hier existiert der Typ des sozialen und des politischen Ehrenamtes bzw. sozialer und politischer Freiwilligenarbeit.

Entwicklungstrends, insbesondere zur Sozialstruktur freiwilliger und ehrenamtlicher Arbeit

Mittlerweile existieren einige (räumlich und bezüglich der Träger und Zielgruppen eingegrenzte) repräsentative Meinungsumfragen und andere (quantitative und qualitative) Studien zu freiwilliger/ehrenamtlicher Arbeit in Deutschland (vgl. Backes 1987; Müller, Rauschenbach 1988; Rosenbladt u.a. 1999; Beher u.a. 1999; Braun, Bischoff 1999; vgl. auch Kohli, Künemund 1997, 1998; Künemund 2004). Sie zeigen folgende Entwicklungstrends, wobei das Problem der unzureichenden statistischen Erfassung freiwilliger Tätigkeiten – in ihrer Unterschiedlichkeit und Komplexität – (Kohli, Künemund 1997: 31) nach wie vor in Rechnung zu stellen ist (zur Schwierigkeit der Erfassung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements und der Vergleichbarkeit der Daten siehe Künemund 2004: v.a. 19ff.):

Wie die Ergebnisse der ersten bundesweiten Studie zum Thema freiwilliges/ ehrenamtliches Engagement (Rosenbladt u.a. 1999), aber auch andere Studien (z.B. zum freiwilligen Engagement in der zweiten Lebenshälfte, vgl. Künemund 1999, 2004; Kohli, Künemund 1997, 1998) bereits zeigen, sind Potential und Bereitschaft zu einem – allgemein und weit gefassten – freiwilligem Engagement (gerade auch im mittleren und höheren Alter) erheblich größer als landläufig angenommen und vielfach – z.B. von Seiten der Wohlfahrtsverbände – beklagt.

Rund 22 Millionen Menschen in Deutschland engagieren sich – so die Ergebnisse der o.g. telefonischen Befragung – freiwillig und ehrenamtlich: (Hier liegt ein sehr weiter und offener Begriff des freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements zugrunde; die methodischen Probleme einer telefonischen Befragung sind außerdem in Rechnung zu stellen.).

„Insgesamt jeder dritte Bundesbürger (34%) (geschätzt wurden 18%, G.B.) ist nach eigener Angabe in irgendeiner Form ehrenamtlich engagiert - und zwar in dem Sinne, dass man in Vereinen, Initiativen, Projekten, Selbsthilfegruppen oder Einrichtungen aktiv mitmacht und dort unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung freiwillig übernommene Aufgaben oder Arbeiten ausübt.“ (Rosenbladt u.a. 1999: 3) In der Schweiz zeigte sich gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung 2000 insgesamt eine Teilnahmequote von 25% bei der organisierten Freiwilligenarbeit. Daneben waren nach eigenen Angaben gut 23% der schweizerischen Bevölkerung in den letzten vier Wochen informell tätig.

„Der einzelne aktive Bürger kann dabei mehrere solcher Tätigkeiten ausüben, d.h. in verschiedenen Feldern oder verschiedenen Gruppierungen bzw. Organisationen tätig sein.

Dies kommt in erheblichem Umfang vor. Im Durchschnitt werden 1,6 ehrenamtliche Tätigkeiten pro engagierter Person ausgeübt. Hochgerechnet auf die Gesamtheit von rd. 63 Mio. Bundesbürgern ab 14 Jahren heißt das, dass rd. 22 Mio. ehrenamtlich Engagierte in rd. 35 Mio. ehrenamtlich ausgeübten Aufgaben oder Funktionen tätig sind.“ (Rosenbladt u.a. 1999: 3).

Im Durchschnitt investiert man in Deutschland knapp 15 Stunden pro Monat; eine aktive Minderheit (5%) sogar pro Woche 15 Stunden und mehr. Und es gibt zusätzlich viele, die zum ehrenamtlichen Engagement bereit wären (40%). Unter den bereits Aktiven wäre jeder Dritte bereit, sein Engagement auszuweiten. In der Schweiz ergaben sich gemäss Arbeitskräfteerhebung 2000 ähnliche Werte, indem ehrenamtlich aktive Menschen durchschnittlich 14 Stunden pro Monat investieren, und informell Tätige gut 18 Monatsstunden aufwenden.

Immer wieder genannt wird für Deutschland die Zahl von rund 1,5 Mio. Ehrenamtlichen bzw. Freiwilligen im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege. Nach Hochrechnung des Allensbacher Instituts für Demoskopie (1979) im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG) sind davon 1 Mio. Frauen, und zwar überwiegend in den unmittelbaren Hilfsdiensten (im sozialen freiwilligen Engagement). Eine entsprechende Befragung brachte bereits 1985 hochgerechnet sogar 2,5 Mio. Freiwillige, obwohl die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege eine rückläufige Tendenz des freiwilligen Engagements beklagten.

Unbestritten ist die geschlechtsspezifische Verteilung freiwilliger Arbeit (vgl. auch Rosenbladt u.a. 1999): Frauen finden sich – umgekehrt als Männer – hauptsächlich im sozialen freiwilligen Engagement. Im politischen Engagement übernehmen sie eher die prestigeärmeren und zum Teil 'unsichtbaren' Tätigkeiten. Die Wohlfahrtsverbände gehen von 80% Frauen in den unmittelbaren Hilfsdiensten aus.

Dazu Rosenbladt u.a. (1999: 20): „Der Anteil ehrenamtlich tätiger Frauen beträgt 30% und ist damit niedriger als bei den Männern, bei denen 38% ehrenamtlich tätig sind. Frauen und Männer verteilen sich dabei sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Tätigkeitsfelder. In einer Reihe von Tätigkeitsfeldern wird das ehrenamtliche Engagement überwiegend von Frauen geleistet. So beträgt der Frauenanteil unter den ehrenamtlich Aktiven: im sozialen Bereich 67%, im Gesundheitsbereich 66%, im Bereich Schule/Kindergarten 65%, im Bereiche Kirche/Religion 65%.“

Hinzu kommt eine altersspezifische Verteilung (vgl. auch Rosenbladt u.a. 1999): Das Durchschnittsalter der Ehrenamtlichen liegt - laut Schätzungen – bei 53 Jahren, ist also recht hoch. Dieser Durchschnittswert weist – zusammen mit Erfahrungsberichten und Studien - auf einen nicht unerheblichen Anteil von Ehrenamtlichen im 6. und 7. Lebensjahrzehnt hin. Allerdings gehen die Befunde auseinander, je nachdem, was alles unter freiwilliger/ehrenamtlicher Arbeit erfasst wird.

Nach einer Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamtes wird von 22% freiwillig Tätigen unter den 60-70-jährigen – darunter bei jedem vierten Mann – und immerhin noch von 16 % der über 70-jährigen - hier noch jeden fünften Mann – ausgegangen (vgl. BMFSFJ 1995: 62f.). Die bundesweite Studie zu „Freiwilligenarbeit, ehrenamtlicher Tätigkeit und bürgerschaftlichem Engagement“ (Rosenbladt u.a. 1999:22) zeigt: „Bei den 60-70jährigen ist, nicht anders als im Bevölkerungsdurchschnitt, etwa jeder dritte in irgendeiner Weise ehrenamtlich tätig. Bei den über 70jährigen geht der Anteil aus

verständlichen Gründen zurück. Die Gesamtgruppe der Senioren (Personen ab 60 Jahren) weist daher einen unterdurchschnittlichen Anteil an ehrenamtlich Aktiven auf."
In etwa analoge Werte wurden im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2000 beobachtet: Gut ein Drittel der 65-74-jährigen Menschen war in irgendeiner Weise - organisiert oder informell - freiwillig tätig. Bei den über 75-jährigen Menschen lag die Beteiligung an freiwilligen Aktivitäten ebenfalls wesentlich tiefer (bei 10% bis 13%).
Im deutschen Alterssurvey (vgl. Künemund 2004: 17ff.) werden Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden und in diesem Zusammenhang ausgeübte ehrenamtliche Tätigkeiten der über 49-jährigen gemessen, dabei speziell die Teilnahme an altersspezifischen Gruppen, außerdem weitere ehrenamtliche Tätigkeiten (auch ohne Anbindung an Vereine oder Verbände). Zu beiden Erhebungszeitpunkten (1996 und 2002) ist ein deutlicher Rückgang dieses Engagements mit steigendem Alter festzustellen. Multivariate Auswertungen (der ersten Welle 1996) zeigen, dass weder kohortenbezogene Differenzen, wie Bildung, noch alterstypische Veränderung, etwa im Bereich der Gesundheit, diesen Rückgang hinreichend erklären können. Ein Vergleich der Daten von 2002 mit denen von 1996 zeigt allerdings markante Differenzen: „Zunächst einmal ist die Engagementquote der 40-85-jährigen hinsichtlich der Funktionen und Ämter in Vereinen, Gruppen und Verbänden geringfügig von 12,6 auf 13,8 Prozent gestiegen (...), bei Berücksichtigung aller Funktionen von 16 auf 18,9 Prozent (was der Autor zum Teil (!) durch Methodeneffekte erklärt, G.B.). Dieser Anstieg betrifft nicht alle Altersgruppen, sondern insbesondere die 55-59-jährigen Frauen (7 vs. 13 Prozent in Vereinen und Verbänden, 9 vs. 18 Prozent insgesamt) sowie die Männer der Altersgruppen 55-69 (16 vs. 19 Prozent bzw. 18 vs. 23 Prozent) und 70-85 Jahre (8 vs. 12 Prozent bzw. 9 vs. 15 Prozent). Diese Tendenz zeigt sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Im Westen zeigt sich ebenfalls ein etwas höheres Engagement der 40-54-jährigen Frauen, bei den Männern dieser Altersgruppe ist das Engagement aber eher rückläufig." (Künemund 2004: 18)
Insgesamt hat das Fazit der ersten Welle Bestand: Das tatsächliche Engagement im sogenannten „neuen" Ehrenamt (z.B. Seniorenselbsthilfegruppen) ist eher gering; und es hat hier zwischen 1996 und 2002 auch nicht messbar zugenommen. Und unter den altersspezifischen Gruppen und Vereinen findet sich die stärkste Beteiligung im „traditionellen" Bereich (Seniorenfreizeitstätten, -tanzgruppen). Der Schwerpunkt des Engagements hat sich nur minimal von den altersunspezifischen auf altersspezifische Gruppen, Vereine und Verbände verlagert. Und die Regelmäßigkeit des Engagements (etwa täglich) ist im Unterschied zu den Quoten und dem Zeitaufwand sogar etwas rückläufig.
Die geschlechtsspezifische Verteilung ist gleichzeitig eine altersspezifische. Freiwillig arbeitende Frauen sind durchschnittlich älter als vergleichbare Männer. Besonders stark sind die 40-60-jährigen Frauen vertreten (vgl. auch Künemund 2004)
Hausfrauen sind in allen Bereichen sozialer Arbeit – mit Ausnahme des Rettungsdienstes – die stärkste Gruppe Freiwilliger. Sie verwenden auch die meiste Zeit auf die freiwillige Arbeit. Verlässliche Angaben zum Zeitaufwand sind nicht möglich. Die üblichen Schätzungen liegen bei durchschnittlich 12-18 Stunden im Monat. Insbesondere bei (Haus-)Frauen ist davon auszugehen, dass keine klaren zeitlichen Begrenzungen eingehalten werden. Sie leisten meist unmittelbare Arbeit mit und für Menschen, die in der Tendenz unbegrenzt ist.

Frauen sind außerdem in sozialen Selbsthilfegruppen überrepräsentiert. Allerdings sind ältere und alte Frauen – trotz gegenläufiger Anzeichen, etwa bei den Grauen Panthern oder in anderen Altengruppen – weniger in Selbsthilfegruppen als in traditionellen Bereichen des unbezahlten freiwilligen Engagements vertreten.
Mitgliedschaften in Organisationen, Vereinen und Verbänden, an die der überwiegende Teil ehrenamtlicher Tätigkeiten gebunden ist, sind in den neuen Bundesländern und bei Frauen deutlich seltener. Während in den alten Bundesländern diese Partizipation über die Altersgruppen leicht zurückgeht, bei Frauen und Männern gleichermaßen, ist dies in den neuen Bundesländern nicht der Fall. „Die Differenz zwischen den alten und neuen Bundesländern ist daher insbesondere der geringeren Partizipation der Jüngeren geschuldet.“ (Künemund 1998: 329) Ehrenamtliche Tätigkeiten sind in den höheren Altersgruppen seltener, auf das Gesamtspektrum, nicht nur das soziale Ehrenamt bezogen, kommen sie bei Männern häufiger vor, und in den neuen Bundesländern sind sie seltener (Künemund 1998: 334).

Die in den letzten Jahren zum Schlagwort avancierte 'Neue Ehrenamtlichkeit' lässt sich auch – in Ergänzung und Fortführung zur obigen Beschreibung von Kolland (2002) sowie in Anlehnung an Praxisbeobachtungen und entsprechende Studien – mit folgenden Stichworten skizzieren (vgl. Beher u.a. 1999; Müller, Rauschenbach 1988; Backes 1987):

- geringfügige Bezahlung und damit Grenzüberschreitung hin zu ungeschützter, schlecht bezahlter 'Erwerbsarbeit';
- regelmässige Qualifizierung (zu Beginn und begleitend der Arbeit), Trend zur Fachlichkeit, zur Halb-Professionalität;
- ausgeklügelte und gezielte Strategien zur Motivation Ehrenamtlicher, z.T. parallel Forderung nach Mehrarbeit der Hauptamtlichen; finanzielle Anreize an Freie Träger für den Einsatz Ehrenamtlicher;
- Entwicklung zum 'Ersatz-Arbeitsverhältnis' für Erwerbslose, für vorzeitig in den Ruhestand versetzte, im Alter nach Beschäftigungsalternativen suchende (nicht ausgefüllte) Personengruppen;
- Auseinanderdriften von symbolischer Bedeutung des Ehrenamtes als – im Idealfall – freiwillige, freigestaltbare, ganzheitliche, unbezahlte, spontane und zweckfreie Hilfe von Mensch zu Mensch auf der einen Seite und alltäglicher Erfahrung als 'Arbeitsverhältnis dazwischen' mit Ersatz- und Pufferfunktionen auf der anderen.

Damit einhergehend wächst die Gefahr, dass zwischen dem sogenannten ‚zweiten Arbeitsmarkt’ (schlecht bezahlte, ungesicherte, weitgehend ungeschützte Arbeitsverhältnisse, die vor allem für Frauen, BerufsanfängerInnen und gering Qualifizierte offen stehen) und den neuen Formen des ehrenamtlichen (nicht ganz freiwilligen, da aus einer entsprechenden Notlage der Sinn- und Beschäftigungssuche, häufig auch der notwendigen Suche nach einem Nebenverdienst heraus eingegangenen) Engagements eine Konkurrenzsituation entsteht. In beiden Fällen fehlen den „Arbeitskräften“ Alternativen.
Eine gesellschaftliche Verknappung und sozial ungleiche Verteilung von sinnvollen Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten trägt dazu bei, dass den diesbezüglich relativ Benachteiligteren (die einen aus einer Qualifikationsproblematik, einer Geschlechterproblematik heraus, die anderen aus einer lebensphasengebundenen Situation heraus) die

Probleme der Schnittstelle zwischen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und freiwilligem Engagement zugeschoben werden.

4 Zur widersprüchlichen und ambivalenten Bedeutung der gewandelten ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Arbeit für Ältere

Widersprüche und – auf subjektiver Ebene – Ambivalenzen in der Bedeutung des Ehrenamtes und des freiwilligen Engagements leiten sich ab vor allem aus der Sozialstruktur in diesen Tätigkeitsformen, das heisst: aus dem sozial ungleichen Zugang zu begehrteren Ehrenämtern und freiwilligen Tätigkeiten, ferner aus ihrer spezifischen Stellung zwischen Hausarbeit und Erwerbsarbeit, aus der entsprechenden zumindest normativen Zuschreibung eher an ältere und alte Menschen und an von Erwerbsarbeit und/oder Hausarbeit nicht mehr in vollem Umfang in Anspruch genommene Personen (Frage der sozialen Verpflichtung, der Notwendigkeit eines Intergenerationenaustausch). Deutlich wird die diesem Arbeitsverhältnis immanente Widersprüchlichkeit und Ambivalenz auch angesichts der zahlreichen Zwischenpositionen, die ihm zugeschrieben werden: zwischen „Sozialem Kapital“ des Alters und begehrter Ressource der Sozialpolitik, zwischen Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung, zwischen Ausbeutung und Selbsthilfe, zwischen Haus- und Erwerbsarbeit, zwischen Freiwilligkeit und sozialem Druck, zwischen Selbstentfaltung und notwendiger Hilfe für andere.

Da sich der Ruhestand als Lebensabschnitt ohne Erwerbsverpflichtungen immer weiter ausgedehnt hat (siehe Strukturwandel des Alters, Tews 1990, Backes, Clemens 1998), sind auch die Chancen zu einer selbstgestalteten Nutzung dieser (Lebens)Zeit gewachsen. Die Schere zwischen den Potentialen älterer und alter Menschen auf der einen Seite und den für sie zur Verfügung stehenden gesellschaftlichen Möglichkeiten des Engagements (und damit der Vergesellschaftung des Alter(n)s, vgl. Backes 1997) auf der anderen Seite öffnet sich weiter (vgl. Riley, Riley 1992). Im Sinne des „Aktivitätskonzepts“ in der Gerontologie (vgl. Backes, Clemens 1998: 115ff.) gibt es schon seit Jahrzehnten Orientierungen in Altenkultur und Altenpolitik, die Aktivität im Alter propagieren.

Dies liesse sich als ein Versuch interpretieren, die Schere zwischen individuellen Handlungsmöglichkeiten und Handlungsbedürfnissen und gesellschaftlich zur Verfügung gestellten „Rollen“ zu schließen. Damit stünde Ehrenamt oder Freiwilligenarbeit zwischen gesellschaftlich/sozialpolitisch begehrtem Potential und „sozialem Kapital“ der älteren und alten Menschen. Worin läge hier der Widerspruch? Erkennbar wird er m.E. bereits am eingeengten Gebrauch des Begriffs „soziales Kapital“ im Zusammenhang mit Ehrenamt im Alter: In der Regel versteht man in der öffentlichen und sozialpolitischen, aber auch häufig in der wissenschaftlichen Diskussion darunter: Helfen, für andere etwas Tun, man sieht darin – wenn auch eher diffus – auch das, was Haug (1997: 5) als „Intention von Putnam“ in seinem Konzept des „sozialen Kapitals“ versteht, nämlich „... eine Lösung für Probleme des kollektiven Handelns durch Gemeinschaft und Vertrauen ...“. Man reflektiert nicht explizit oder gar primär die Bedeutung für die Handelnden im Sinne einer Vernetzung und damit Verbesserungsmöglichkeit der eigenen sozialen Positionierung und Lebenslage, was im Bourdieu`schen Sozialkapital-Begriff z.B. angelegt ist. Und man assoziiert entsprechend mit „sozialem Kapital“ immer etwas Positives für die Gesellschaft und die beteiligten

Individuen, abstrahiert damit von den ihm durchaus impliziten Widersprüchen und Ambivalenzen, wenn etwa Gesellschaftsinteressen und individuelle Interessen diesbezüglich nicht ohne weiteres in Einklang zu bringen sind.
Klassische Formen von Altersaktivitäten waren Angebote kirchlicher oder freigemeinnütziger Träger. Weitere öffentliche Angebote bestanden schon früh im Bildungsbereich, wie z.B. Vorträge, Kurse an Volkshochschulen oder kulturelle Veranstaltungen. Doch erst seit den achtziger Jahren werden erweiterte Rollenmöglichkeiten und Handlungsspielräume älterer Menschen durch die Bereitstellung entsprechend weitergehender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen gefördert, indem z.B. Selbsthilfeinitiativen unterstützt werden. Die bedeutendsten Formen politisch unterstützter Initiativen sind „Seniorenbüros", „Seniorengenossenschaften" sowie weitere nachberufliche Tätigkeitsbereiche und Formen neuer Freiwilligkeit, insbesondere im sozialen Bereich (Knopf 1997). Solche Initiativen tragen – auch als Formen moderner Altenarbeit (Backes, Clemens 1998: 285ff.) – zur Erweiterung bedürfnisbezogener sozialer Netzwerke und von Lebenswelten älterer Menschen bei und fördern gesellschaftliche Partizipation und Integration im Alter.

Freiwilliges Engagement und unbezahlte Arbeit im Alter haben in den letzten Jahren an Bedeutung für die gesellschaftliche Partizipation älterer Menschen gewonnen (vgl. Schmitz-Scherzer u.a. 1994: 64ff.). Wurden noch bis in die achtziger Jahre Menschen über 65 Jahre in weiten Bereichen vor allem des sozialen Engagements reserviert behandelt, so hat in der Zwischenzeit ein umfängliches Werben um die zeitlichen und fachlichen Ressourcen Älterer eingesetzt. Dabei nehmen die Formen des „traditionellen" Ehrenamtes (wie Mitwirkung in Vereinen, Kirchengemeinden, sozialen Organisationen) in ihrer Bedeutung langsam ab. Die Entwicklung der freiwilligen Arbeit, deren quantitative und qualitative Anforderungen zugenommen haben, hat zu einer Differenzierung in ein „altes" und ein „neues" Ehrenamt geführt und stellt inzwischen funktional eine unverzichtbare Ergänzung zu den sozialen Diensten der „offenen Altenhilfe" dar.
Allgemein konstatiert man – wie bereits angesprochen – einen Strukturwandel des Ehrenamts von der Fremd- zur Selbsthilfe, indem eine Ablösung geäusserter (!) „selbstloser" Motive sozial Engagierter mit Milieubindung (z.B. Kirche, Gewerkschaften) durch vermehrt geäußerte (!) „selbstbezogene" Motive erfolgt, die (auch) der eigenen Entwicklung und Entfaltung förderlich sind (Knopf 1997: 30). „Empirisch ... dürften sowohl diese Differenzierung zwischen altruistischen bzw. Verpflichtungsmotiven und egoistischen bzw. Selbstentfaltungsmotiven als auch deren konkrete Mischungsverhältnisse kaum bestimmbar sein." (Künemund 1999: 59) Dass heute mehr selbstbezogene Motive in Untersuchungen zu freiwilliger/ehrenamtlicher Arbeit thematisiert werden, hängt u.a. mit einem entsprechenden kulturellen Wertewandel zusammen: Selbstfindung, Selbsthilfe, Selbstverwirklichung u.ä. gelten heute eher als beispielsweise noch in den 1960er und 1970er Jahren als selbstverständliche, legitime und durchaus darstellbare Beweggründe, aktiv zu sein. Es wird geradezu erwartet, sich weniger aus Altruismus, denn aus „gesunder Selbstbezogenheit und Selbsthilfe" heraus zu engagieren. Während noch vor zwei bis drei Jahrzehnten in unserem Kulturkreis altruistische Motive eher als erwünscht galten, dürfte dies heute zumindest tendenziell stärker für egoistische Motive der Fall sein.

Auch wenn entsprechende freiwillige bzw. ehrenamtliche Arbeiten als „Altenselbsthilfe(gruppen)“ verstanden werden, tragen sie vielfach gleichzeitig zur Unterstützung anderer Gesellschaftsmitglieder und zur gesellschaftlichen Integration freiwillig tätiger alter Menschen bei. Die Formen und Felder der „neuen Ehrenamtlichkeit“ verknüpfen Lern- und Handlungsmotive und gehen in ihren Wirkungen inzwischen über den Sozial- und Gesundheitsbereich hinaus. Die Vielzahl möglicher Tätigkeitsfelder lässt sich in sieben Engagementbereichen zusammenfassen (vgl. Braun, Claussen 1996: 120): Bildung und Kultur, Hilfen im Alltag, Kontakte und gemeinsame Unternehmungen, altenpolitisches Engagement, handwerkliche und wirtschaftliche Tätigkeiten, Sport und Bewegung, Wohnen, Wohnumfeld und Umweltschutz.

In Deutschland werden erst in den letzten Jahren von öffentlichen Institutionen Hilfen zur Förderung selbstbezogenen Engagements angeboten – meist in Form von Modellprogrammen, die von Bundes- oder Landesministerien finanziert werden. Als Beispiel kann das Bundesmodellprojekt „Seniorenbüros“ genannt werden: Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte Modellprojekt „Seniorenbüros“ (vgl. z.B. Braun, Claussen 1996) richtet sich an die Gruppe der „jungen“ bzw. „neuen Alten“. Die Büros sind gedacht als Anlaufstellen für ältere Menschen, um ihnen Kontakte und Anregungen für gemeinsame Aktivitäten zu vermitteln und Möglichkeiten eines Engagements sowie Zugänge zu Tätigkeitsfeldern aufzuzeigen. Dazu wurden folgende Aufgabenbereiche vorgegeben: erstens nachberufliche Tätigkeitsfelder und ehrenamtliches soziales Engagement, zweitens Selbsthilfeaktivitäten und Selbsthilfegruppen und drittens Einbindung älterer Menschen in Nachbarschafts- und Beziehungsnetze. In zwei Phasen des Modellprojekts wurden in der gesamten Bundesrepublik insgesamt vierundvierzig Seniorenbüros in verschiedenen Formen von Trägerschaft aufgebaut, die sich nach regionalen Interessen- und Problemschwerpunkten unterschiedlichen Formen von Aktivität widmen: Schwerpunkte liegen in den Bereichen: „Hilfen im Alltag/soziale und gesundheitliche Selbsthilfe“ (32 v.H. der Beteiligten), Bildung und Kultur (27 v.H.), Kontakte und gemeinsame Unternehmungen (13 v.H.), altenpolitisches Engagement (13 v.H.), Wohnen, Wohnumfeld und Umweltschutz (7 v.H.), handwerkliche und wirtschaftliche Tätigkeiten (5 v.H.), sowie Sport und Bewegung (5 v.H.).

Das Projekt ist als Entwicklungs- und Bildungsprozess angelegt, indem über eine Identifizierung gemeinsamer Interessen in Gruppen allmählich Tätigkeitsfelder erschlossen werden sollten. In einem weiteren Schritt wurde angestrebt, systematisch Nachfrage nach freiwilliger Tätigkeit im Umfeld der Seniorenbüros zu eruieren und für Interessierte zu dokumentieren. Auf diese Weise stellen die Seniorenbüros das vermittelnde Bindeglied zwischen engagementbereiten älteren Menschen und freiwillige Tätigkeit nachfragenden Organisationen – wie z.B. Wohlfahrtsverbänden, Gemeinden, freien Initiativen, Verwaltungen und Krankenhäusern – dar.

In der Schweiz - und vor allem in der deutschsprachigen Schweiz - finden solche Initiativen erst verzögert und auf lokaler Ebene statt (und nationale Bestrebungen zur Förderung der Freiwilligenarbeit im Alter fehlen noch weitgehend).

5 Freiwillige unbezahlte Arbeit Älterer - zwischen Selbsthilfe und den Chancen und Gefahren gesellschaftlichen Engagements

Einerseits kann freiwillige bzw. ehrenamtliche Arbeit – auch im Alter – eine Form der Veränderung und Selbsthilfe, des Herausfindens aus Isolation und Einsamkeit und Beschäftigungslosigkeit bzw. dem Gefühl von Leere und damit einhergehenden Folgeproblemen sein. Sie kann Belastungen - etwa im familialen Bereich - kompensieren helfen (Beispiele hierfür gibt es sogar bei ihre hochbetagten Eltern oder Ehemänner pflegenden Frauen). Freiwillige Arbeit wird häufig als Kompetenzerweiterung, als Ergänzung und Alternative zu bisherigen Arbeitserfahrungen erlebt. Sie trägt zu einer neuen Qualität der Zeit-, Kontakt- und Arbeitsgestaltung auch in anderen Bereichen bei. Die Beschäftigung kann als sinnvoll und befriedigend erlebt werden, Kontakte außerhalb des gewohnten Rahmens eröffnen und zu psychischem und physischem Wohlbefinden beitragen. Alter kann so den Charakter des Nicht-mehr-Gebrauchtwerdens und Nicht-mehr-Dazugehörens zumindest teilweise verlieren.
Andererseits ist freiwilliges unbezahltes Engagement keine Tätigkeit und damit auch keine Form der Selbsthilfe und freigewählten sinnvollen Gestaltung des Alters, die sich alle älteren und alten Frauen und Männer, die dies wollten und für die es sinnvoll wäre, leisten können (vgl. Backes 1987, 1993). Häufig fehlt die gesicherte Existenz, und freiwilliges Engagement kostet nicht selten auch Geld (Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Telefonkosten etc.). Wird freiwillige Arbeit finanziell aufgewertet (z.T. bezahlt), geht damit die Gefahr einher, dass die positiven Funktionen der freien Arbeit verloren gehen und eine Grauzone zwischen Ehrenamt und ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen mit allen negativen Folgeerscheinungen entsteht. Die häufig zitierten Freiheitsspielräume dieser „freiwilligen“ und gestaltbaren Tätigkeit werden häufig durch die Träger und Professionelle eingegrenzt. So kann die vermeintliche Selbsthilfe zum „Vulkan des Verzichts“ werden, wenn z.B. alte Frauen nicht einmal in der freiwilligen Arbeit aus den vorgeformten Bahnen weiblicher Tätigkeit entkommen, obgleich sie dies als erstrebenswert ansehen und in diesem Engagement suchen.

Zusammengefasst sind die wichtigsten Gefahren des (v.a. sozialen) ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements aus der Perspektive älterer und alter Menschen:

Die Chancen der Teilnahme sind sozial ungleich verteilt. Längst nicht alle älteren und alten Menschen, für die eine solche Beschäftigung sinnvoll und wichtig wäre, haben Zugang zu einer (qualitativ zufriedenstellenden) sozialen oder gar politischen freiwilligen Arbeit oder einem Ehrenamt.

Fehlen die materiellen Voraussetzungen, besteht die Gefahr, dass freiwilliges Engagement zur schlecht bezahlten, ungeschützten Fast-Erwerbsarbeit wird. Fehlen die immateriellen Voraussetzungen, kann es zum Ersatz statt zur Alternative einer freiwillig gewählten Beschäftigungsform werden.

In der heute (noch) häufig üblichen Form bietet soziales freiwilliges Engagement oft nur wenig Grundlage für Selbsthilfe. Es ist eher einseitig an den Interessen der Organisationen und Klienten ausgerichtet.

Die Beteiligung - insbesondere von Frauen - an der Gestaltung des freiwilligen Engagements ist relativ gering. Voraussetzungen hierfür werden noch zu wenig entwickelt und genutzt.

Ausbeutung droht dann, wenn bei der Auswahl und Gestaltung der Arbeit bzw. des Engagements die Interessen und Voraussetzungen auf Seiten der freiwillig Tätigen nicht hinreichend Berücksichtigung finden.

Zusammengefasst sind die wichtigsten Chancen im (v.a. sozialen) Ehrenamt und freiwilligen Engagement für ältere und alte Frauen und Männer:

Ehrenamt oder freiwilliges Engagement kann jeweils eine spezifische Form der Selbsthilfe im Umgang mit den Veränderungen, insbesondere Beschäftigungs- und Integrationsproblemen, im Verlaufe des Alterns sein.

Ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit kann Sprungbrett in neue Bereiche sein, zu Befreiung von festgefahrenen Alltagsstrukturen beitragen und psychosoziale Entwicklungsmöglichkeiten im Alter fördern. Sie kann ein Weg sein, sich als gestaltende Gesellschaftsmitglieder zu begreifen und zu einem anderen (Selbst-)Bild beitragen.

Sie kann einer sukzessiven Entdeckung neuer Bewegungsspielräume gleichkommen, die im Idealfall auch Freiheits- und Gestaltungsmöglichkeiten offen lassen.

Alles zusammen kann Zuwachs an Selbstbestätigung, Selbstvertrauen, Zufriedenheit und Gesundheit bedeuten. Diese Arbeit kann ermutigen, sich auch anderen Aufgaben zu stellen und Altern nicht nur als Verlust und Rückzug, sondern mit Perspektiven zu erleben und zu leben.

6 Zusammenfassung: Perspektiven und Konsequenzen

Allgemein lassen sich hinsichtlich freiwilliger und ehrenamtlicher Arbeit Veränderungen beschreiben, die für Handlungsperspektiven älterer und alter Frauen und Männer nicht unbedeutend sind:

Soziale freiwillige Arbeit oder ehrenamtliches Engagement kann nicht mehr nur als traditionelle Beschäftigungsform für bessergestellte ältere Frauen und Männer angesehen werden.

Es hat sich in den letzten Jahren zunehmend von einem an den Sozialstatus gebundenen Tun zu einem zumindest auch auf Alterns- oder Lebensphasen bezogenen hin entwickelt.

Es wird meist dann attraktiv, wenn es darum geht, zumindest zeitweilig das Fehlen anderer sinnvoller oder hinreichender Beschäftigung auszugleichen. (Hieran wird die Selbsthilfefunktion deutlich!)

Dies kann sowohl bei jungen Frauen zu Beginn der Berufsarbeit, bei jüngeren Müttern ohne Erwerbsarbeit als auch bei älteren Frauen mit allenfalls geringen Chancen des qualifizierten beruflichen Wiedereinstiegs ebenso der Fall sein wie bei Frauen und Männern ab dem 6. Lebensjahrzehnt, die (vorzeitig) aus dem Erwerbsleben ausscheiden und nach sinnvollen Beschäftigungsalternativen und Möglichkeiten der sozialen Anbindung suchen.

Auch die Formen des sogenannten 'Ehrenamtes' haben sich verändert. Sie sind vielfältiger geworden. Es gibt eine bunte Palette von karitativem Tun für andere, z.B. im Rahmen einer Kirchengemeinde oder eines Verbandes, über soziales Engagement in Vereinen bis hin zu

Selbsthilfe, die ebenfalls mit unbezahlter freiwilliger Arbeit in der Gruppe oder im Verein einhergehen kann.
Dem entspricht die veränderte Bedürfnispalette älterer und alter Menschen, die gesellschaftlich sichtbar wird, z.B. nach sinnvoller Beschäftigung und Vernetzung auch außerhalb der eigenen Familie (vor allem bei Frauen) oder als Alternative bzw. (Teil-) Ersatz der bisherigen beruflichen Tätigkeit und Einbindung (vor allem bei Männern, aber auch bei Frauen nach dem Ausstieg aus ihrer Erwerbsarbeit). Handlungsperspektiven im Alter entscheiden sich bei Frauen bereits im 5. und 6. Lebensjahrzehnt, bei Männern zunehmend im 6. Im 5. Lebensjahrzehnt tritt meist vor allem bei Frauen eine Entlastung von familialen Aufgaben ein (Backes 1993, 1999, 2002). Im 6. Lebensjahrzehnt werden zunehmend auch Männer von ihren bislang lebensbestimmenden Aufgaben im Bereich der Erwerbsarbeit freigestellt. Die physischen und psychischen Energien, das Interesse an Neuem, sind gleichzeitig bei vielen so ausgeprägt, dass Handlungsalternativen - auch zur ggf. (noch) ausgeübten Erwerbsarbeit und weiter bestehenden familialen Aufgaben - erwogen und entwickelt werden. Das vorgezogene weibliche Altern, die Entlastung von der 'typischen Frauenrolle', kann ebenso eine Chance zur Entwicklung neuer Perspektiven sein wie das vorgezogene männliche Altern, die frühzeitige Entlastung von beruflichen Aufgaben (Selbsthilfe und freigewähltes Engagement) (vgl. Backes 2002, 2004; Clemens 1997; Perrig-Chiello, Höpflinger 2000).

Insgesamt wird von einem erheblichen ungenutzten Potential freiwilliger Arbeit auch ab dem 6. Lebensjahrzehnt ausgegangen. Man argumentiert allerorts, dass gesellschaftliche Bedeutung und quantitative Verbreitung von Partizipation und Engagement im Alter sich in Zukunft erhöhen werden (vgl. Enquète-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ 2002: 213ff.). Dem liegen als (vermuteter oder zugeschriebener) Bedingungshintergrund vor allem eine Verbesserung individueller Ressourcen auf der einen Seite und eine stärkere gesellschaftliche Nachfrage auf der anderen zugrunde. Zu erwarten ist dabei auch eine Schwerpunktverlagerung vom eher traditionellen Bereich der Verbände und Organisationen mit eher passiveren Formen der Beteiligung, hin zu aktiveren und attraktiveren Partizipationsformen wie zu selbstorganisierten und eher selbstbestimmten Formen freiwilligen Engagements im gesellschaftlichen Kontext.
Freiwilliges Engagement ist im Zuge des Strukturwandels (des Alter(n)s, des Ehrenamtes und der Sozialpolitik) und seiner zunehmenden Förderung attraktiver geworden als Sinn- und Beschäftigungsperspektive jenseits der Erwerbs- und/oder Familienarbeit. Allerdings bleiben sozialstrukturelle Zugangsbarrieren (wie insbesondere bildungs-, einkommens- und regional bedingte) bis ins Alter hinein erhalten. Trotz beginnender Gegenbewegung bleibt soziales Ehrenamt bzw. soziales freiwilliges Engagement die primär älteren und alten Menschen und hier vor allem Frauen zugeschriebene Form. Politisches Ehrenamt bzw. Freiwilligenarbeit muss hier erst erschlossen und leichter zugänglich gemacht werden. Nicht selten findet bei Ehrenämtern sogar ein an das chronologische Alter bzw. den Berufsausstieg gekoppelter Ausschluss statt (siehe Ehrenämter in Gewerkschaften oder Parteien).
Erfahrungsberichte und Studien weisen darauf hin, dass – insbesondere bei Berücksichtigung lebensphasen- und lebenslagenangemessener Gestaltungsspielräume (hinsicht-

lich der Zielgruppen, der Inhalte, der Rahmenbedingungen der Arbeit) – freiwilliges, ehrenamtliches Engagement zur Verbesserung der sozialen Integration und Sinnfindung, des subjektiven Wohlbefindens und damit vielfach auch der gesundheitlichen Situation im Alter beitragen kann (vgl. Braun, Bischoff 1999; Braun, Claussen 1996; Kohli, Künemund 1997).

Strukturwandel des Ehrenamtes, Alter(n)sstrukturwandel und Veränderungen der Sozialpolitik greifen hinsichtlich der Entwicklung via „neue Ehrenamtlichkeit" ineinander: Mehr aktivitätsbereite und kompetente ältere Menschen stehen mehr hilfebedürftigen hochaltrigen und einer quantitativ überforderten Familienstruktur und Sozialpolitik gegenüber. Gleichzeitig gilt Alter – auch der vorgezogene Ruhestand – als frei zu gestaltende Lebensphase, in der gesellschaftlicher Druck, bestimmte Arbeiten zu tun, kaum mehr akzeptiert wird. Umso mehr sind gesellschaftliche Motivationsanstrengungen zum Erschließen dieses Potentials erforderlich. Um freiwillige Arbeit im Sinne von Selbsthilfe zunutzen, müssen Aufgaben, Inhalte, Organisationsformen, Gratifikationsmöglichkeiten, Fortbildung und Begleitung nicht nur primär am Gegenstand der Arbeit ausgerichtet sein, sondern auch an den Interessen und der Lebenslage der dort Tätigen bzw. daran Interessierten. Folgende Voraussetzungen sind dabei wichtig:

(1.) eine materielle Existenzgrundlage, die unbezahltes Arbeiten ermöglicht,
(2.) dass die „Freiwilligen" tatsächlich frei zur Übernahme dieser Arbeit sind und nicht nur freigesetzt von anderen Arbeitsverhältnissen bzw. Beschäftigungsformen und Sinnfindungsmöglichkeiten,
(3.) Rahmenbedingungen für die Gestaltung und den Einfluss der Freiwilligen auf Ziele, Inhalte und formale Gestaltung ihrer Arbeit,
(4.) Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Selbsthilfecharakters, Fördern und Nicht-Tabuisieren dieser Motivation, z.B. durch Arbeit in Gruppen und an Themen, die Freiwilligen selbst wählen,
(5.) Rahmenbedingungen für die Entwicklung auch politischen Engagements und Aufhebung der Trennung von sozialer „Schmutz"- und politischer „ehrenvoller" Arbeit.

In der Praxis ist dies alles immer Gegenstand von Verhandlung und Auseinandersetzung, insbesondere mit den Trägern und den Hauptamtlichen bzw. Professionellen. Damit freiwillige Arbeit eine Handlungsperspektive im Alter sein kann, muss sie zum Verhandlungsgegenstand auch von Alter(n)spolitik werden. Abschließend drei Empfehlungen für die Gestaltung im Interesse der freiwillig Tätigen:

Um diese Arbeit tatsächlich zu einer Perspektive für ältere und alte Frauen und Männer zu machen, ist der Zugang für alle zu ermöglichen. Das bedeutet Verbesserung der materiellen Voraussetzungen, sich eine unbezahlte, freiwillige Tätigkeit leisten zu können. Es bedeutet auch gezielte Motivation und Unterstützung derjenigen, die aufgrund ihrer persönlichen Situation Barrieren zu überwinden haben.

Die Qualität der freiwilligen Arbeit ist daran zu messen, ob die vielzitierten Freiheits- und Gestaltungsspielräume für die dort Tätigen tatsächlich genutzt werden können. Selbsthilfe als Motiv ist zu fördern, nicht zu tabuisieren.

Bei der Gestaltung der freiwilligen und ehrenamtlichen Arbeit im Interesse der älteren und alten Frauen und Männer sind Qualitätsanforderungen zu berücksichtigen, die sich sowohl

auf die Zielgruppen der Arbeit als auch die Tätigen positiv auswirken. Dies erfordert professionelles Know-How für die Motivation, Auswahl, Qualifizierung, Begleitung und Supervision sowie kontinuierliche Organisation und Begleitung der freiwillig/ehrenamtlich Arbeitenden.

Literatur

Backes, Gertrud M. (1981) Forschungsbericht Ehrenamtliche Arbeit in der Nachbarschaftshilfe in einem Landkreis, Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (unveröff. Man.)

Backes, Gertrud M. (1985) Ehrenamtliche Dienst in der Sozialpolitik - Folgen für die Frauen, WSI-Mitteilungen 7/85: 386-393.

Backes, Gertrud M. (1987) Frauen und soziales Ehrenamt, Augsburg: Maro.

Backes, Gertrud M. (1993) Zur Bedeutung des sozialen Ehrenamtes für ältere und alte Frauen, Zeitschrift für Gerontologie 26(1993)5: 349-354.

Backes, Gertrud M. (1997) Alter(n) als ‚gesellschaftliches Problem'? Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Backes, Gertrud M. (1999) Geschlechterverhältnisse im Alter, in: Birgit Jansen, Fred Karl, Hartmut Radebold, Reinhard Schmitz-Scherzer (Hrsg.) Soziale Gerontologie. Ein Handbuch für Lehre und Praxis, Weinheim/Basel: Beltz, S. 453-469.

Backes, Gertrud M. (2000) Ehrenamtliches Engagement, in: Hans-Werner Wahl, Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen, Stuttgart: Kohlhammer: 195-202.

Backes, Gertrud M. (2001) Lebenslagen und Alter(n)sformen von Frauen und Männern in den neuen und alten Bundesländern, in: DZA (Hrsg.) Expertisen zum Dritten Altenbericht der Bundesregierung, Band 3, Lebenslagen, soziale Ressourcen und gesellschaftliche Integration im Alter, Opladen: Leske + Budrich, S. 11-116.

Backes, Gertrud M. (2002) „Geschlecht und Alter(n)" als künftiges Thema der Alter(n)ssoziologie, in: Gerturd M. Backes, Wolfgang Clemens (Hrsg.) Zukunft der Soziologie des Alter(n)s, Reihe Alter(n) und Gesellschaft Band 8, Opladen: Leske + Budrich: 111-148.

Backes, Gertrud M. (2004) Alter(n): Ein kaum entdecktes Arbeitsfeld der Frauen- und Geschlechterforschung, in: Rutz Becker, Beate Kortendiek (Hrsg.) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden: Verlag Sozialwissenschaften: 595-401.

Backes, Gertrud M.; Clemens, Wolfgang (1998) Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Alternsforschung, Weinheim und München: Juventa.

Bäcker, Gerhard (1979) Entprofessionalisierung und Laisierung sozialer Dienste - richtungsweisende Perspektive oder konservativer Rückzug? WSI-Mitteilungen 10/79: 526-537.

Barkholdt, Corinna (Hrsg.) (2001): Prekärer Übergang in den Ruhestand – Handlungsbedarf angesichts steigender Altersgrenzen, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983) Von ‚Dasein für andere' zum Anspruch auf ein Stück ‚eigenes Leben'. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang, Soziale Welt, 34: 307-340.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1991) Frauen – die heimliche Ressource der Sozialpolitik? – Plädoyer für andere Formen der Solidarität, WSI-Mitteilungen, 44: 58-66.

Beher, Karl; Liebig, R; Rauschenbach, Thomas (1999) Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess, Weinheim u. Basel: Juventa.

Behrend, Christoph (2001) Erwerbsarbeit im Wandel, Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Übergänge in den Ruhestand, in: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Erwerbsbiographien und materielle Lebenssituation im Alter, Opladen: Leske + Budrich, S. 11-129.

Bourdieu, Pierre (1983) Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel (Hrsg.) Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2), Göttingen: 183-198.

Bourdieu, Pierre (1993) Soziologische Fragen, Frankfurt am Main: edition suhrkamp.

Braun, Joachim; Bischoff, Stefan (1999) Bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen: Motive und Aktivitäten. Engagementförderung in Kommunen - Paradigmenwechsel in der offenen Altenarbeit, Stuttgart: Kohlhammer.

Braun, Joachim; Claussen, Frauke (1996): Freiwilliges Engagement im Alter. Nutzer und Leistungen der Seniorenbüros, Stuttgart: Kohlhammer.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (1995) Transferleistungen von Älteren. Expertise, Bonn: BMFSFJ.

Clemens, Wolfgang (1997) Frauen zwischen Arbeit und Rente. Lebenslagen in später Erwerbstätigkeit und frühem Ruhestand, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Clemens, Wolfgang (2001) Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel, Opladen: Leske + Budrich.

Clemens, Wolfgang (2004) Die Arbeitswelt von morgen: eine „Altenwelt"? in: Sozialer Fortschritt 53 (im Erscheinen).

Clemens, Wolfgang; Künemund, Harald; Parey, Matthias (2003) Alter(n) und Erwerbsarbeit – Probleme und Potenziale in einem gesellschaftlichen Spannungsfeld, in: Matthias Herfurth, Martin Kohli, Klaus F. Zimmermann (Hrsg.) Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Opladen: Leske + Budrich, S. 43-64.

Enquète-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestages (2002) Bericht Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, Opladen: Leske+ Budrich.

Haug, Sonja (1997) Soziales Kapital. Ein kritischer Überblick über den aktuellen Forschungsstand, Arbeitspapiere Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitsbereich II / Nr. 15.

Knopf, Detlef (1995) Produktivität des Alters. Berlin.

Knopf, Detlef (1997) Früh beginnen. Perspektiven für ein produktives Altern, in: DIFF (Hrsg.): Funkkolleg Altern, Studienbrief 5 (S. 12/1-12/48), Tübingen: Deutsches Institut für Fernstudien.

Kohli, Martin; Künemund, Harald (1997) Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte, Forschungslage, Empirie, Stuttgart: Kohlhammer.

Kohli, Martin; Künemund, Harald (Hrsg.) (1998) Die zweite Lebenshälfte - Gesellschaftliche Lage und Partizipation. Ergebnisse des Alters-Surveys, Band I. Berlin: Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL).

Kolland, Franz (2002) Ehrenamtliche Tätigkeit der jungen Alten, in: Fred Karl, Susanne Zank (Hrsg.) Zum Profil der Gerontologie. Kasseler Gerontologische Schriften, Band 30: 79-87.

Klages, Helmut; Gensicke, Thomas (1999) Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert, Speyer.

Künemund, Harald (1998) „Produktive“ Tätigkeiten in der zweiten Lebenshälfte, in: Martin Kohli, Harald Künemund (Hrsg.) Die zweite Lebenshälfte - Gesellschaftliche Lage und Partizipation. Ergebnisse des Alters-Surveys, Band I. Berlin: Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL): 325-374.

Künemund, Harald (1999) Gesellschaftliche Partizipation und Engagement in der zweiten Lebenshälfte. Empirische Befunde zu Tätigkeitsformen im Alter und Prognosen ihrer künftigen Entwicklung, FU Berlin: Dissertationsschrift.

Künemund, Harald (2004): Partizipation und Engagement älterer Menschen. Unveröff. Man., Berlin.

Müller, Siegfried; Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (1988) Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim und München: Juventa.

Perrig-Chiello, Pasqualina; Höpflinger, François (Hrsg.) (2000) Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfe, Bern: Haupt-Verlag (2. Auflage 2004)

Putnam, Robert D. (1995a) Tuning In, Tuning Out: the Strange Disappearance of Social Capital in America, Political Science and Politics, XXVIII, 4: 664-683.

Putnam, Robert D. (1995b) Bowling alone. America’s Declining Social Capital, Journal of Democracy, 6, 1: 65-78.

Riley, Matilda W.; Riley, J. W. Jr. (1992) Individuelles und gesellschaftliches Potential des Alterns, in: Paul B. Baltes, Jürgen Mittelstraß, (Hrsg.) Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung, Berlin/New York: de Gruyter: 437-459.

Rosenbladt, Bernhard von; Picot, S., Infratest Burke Sozialforschung (1999) (auch zitiert als Rosenbladt u.a.) Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Repräsentative Erhebung 1999 - Überblick über die Ergebnisse - München.

Schmachtenberg, Wolfram (1980) Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe. Band 79 der Schriftenreihe des BMJFG, Stuttgart u.a.: Kohlhammer.

Schmidt, Roland (Hrsg.) (1983) Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe. Ein Reader, Berlin: DZA.

Schmitz-Scherzer, Reinhard; Backes, Gertrud M.; Friedrich, Ingrid; Karl, Fred; Kruse, Andreas (1994) Ressourcen älterer und alter Menschen, Stuttgart: Kohlhammer.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003) Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Tews, Hans Peter (1990) Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters, WSI-Mitteilungen, 43: 478-491.

Teil III: Visionen

Ruedi Winkler

Soziale und arbeitsmarktliche Massnahmen zur Nutzung der Potenziale älterer Menschen

Im folgenden Text, der an meinen Beitrag über die älteren Menschen als „Ressourcen für Wirtschaft und Gesellschaft von morgen“ anschliesst, geht es um die Nutzung der Potenziale älter werdender Menschen, also der Möglichkeiten, über die Ältere grundsätzlich verfügen. Damit diese Potenziale genutzt werden können, müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein. Wir sprechen hier über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten - bis gegen 2050 -, Prognosen sind deshalb schwierig. Aus heutiger Sicht lässt sich immerhin sagen, dass bestimmte Rahmenbedingungen mit höherer, andere mit geringerer Wahrscheinlichkeit eintreffen werden. Eine der Rahmenbedingung, die sich sehr wahrscheinlich realisieren wird, steht thematisch im Zentrum dieses Buches, nämlich die relative Zunahme der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung wie auch unter den Beschäftigten in der Arbeitswelt. Die Prognosen zu den übrigen Rahmenbedingungen sind erheblich riskanter. Die folgenden Entwicklungstrends scheinen indessen nach heutigem Wissensstand kaum zu bestreiten:

Natürliche Ressourcen wie z.B. Wasser und nicht erneuerbare Energien dürften knapper werden, die Bedeutung der Nachhaltigkeit wird steigen. Wasser ist heute schon in den meisten Gebieten der Erde sehr knapp und z.B. beim Öl ist der Zeitraum des Versiegens umstritten, aber es ist davon auszugehen, dass mit dem Näherrücken dieses Zeitpunktes die Bemühungen und Aufwendungen für neue Energieformen stark zunehmen werden. Damit werden hohe Investitionen verbunden sein. Investitionen in die Zukunft, die den Konsum in der Gegenwart einschränken.

Die reichen Länder werden in der globalisierten Welt zunehmender Konkurrenz ausgesetzt sein. Heute noch ärmere Länder werden aufholen und zu stärkeren Konkurrenten für die reichen werden. Diese sind stärker gefordert und werden mehr Ressourcen für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit einsetzen müssen.

Wenn die schweizerische Wirtschaft wettbewerbsfähig bleiben will, dann werden wertschöpfungsintensive Produkte und Dienstleistungen noch an Bedeutung gewinnen. Zu deren Herstellung wird der Einsatz modernster Technologie nötig sein und an das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten werden steigende Anforderungen gestellt. Die Investitionen in Wissen, Technologie und die Menschen werden relativ zunehmen müssen, um die Produktivität zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit zu wahren. Daraus ergeben sich auch die Eckwerte für die Arbeitswelt. Wissen und Kompetenz gewinnen an Bedeutung, die Ausschöpfung der Potenziale der Menschen wird bedeutender und die Kernherausforderung wird zunehmend sein, mit knapperen Mitteln kreativer, innovativer und besser zu sein. Nur um überhaupt einen Platz in der Weltwirtschaft zu behaupten.

Der Entwicklungspfad, den die westlichen Industrieländer seit Beginn der Industrialisierung verfolgen wird zur Zeit auch von den meisten übrigen Ländern der Welt eingeschlagen oder einzuschlagen versucht. Es wird vor allem versucht, die Herausforderungen der

Zukunft mit den Mitteln der Technik und der Technologie, der Naturwissenschaften und des Einsatzes von Wissen und Kapital zu bewältigen. Was man heute über diesen Weg sicher weiss, ist, dass er sehr ressourcenverschlingend ist.

In einer sich derart entwickelnden Wirtschaft gibt und braucht es auch Arbeitsplätze für weniger Qualifizierte. Es wird sogar vermutet, dass z.B. im Segment personennahe Dienstleistungen das Arbeitsplatzpotenzial recht hoch ist. Das zu lösende Problem ist dort, dass diese oft nur zu einem Lohn überhaupt angeboten werden, der nicht zur Deckung des Lebensunterhalts reicht.

Die Vision einer Gesellschaft und Wirtschaft zu entwickeln, die sich mit diesen Trends ohne zerstörerische Auseinandersetzungen und der Wahrung der Chancengleichheit für alle umgeht, stellt eine grosse Herausforderung dar. Die absehbare demografische Entwicklung akzentuiert diese noch. Die notwendigen Veränderungsprozesse sind nur zu bewältigen, wenn die vorhandenen Potenziale in möglichst grossem Masse und konstruktiv entfaltet und genutzt werden können. Gesellschaftliche und wirtschaftliche Spannungen sind vorprogrammiert. Sie werden nur aufbauend bewältigt werden können, wenn es gelingt, ein auf hoher Transparenz beruhendes Vertrauen in Gesellschaft und Wirtschaft aufzubauen. Die Tatsache, dass es immer mehr ältere Menschen gibt, stellt Wirtschaft und Gesellschaft in eine besondere Verantwortung.

Die entscheidenden Handlungsfelder

Ziel dieses Beitrags ist es, jene Aspekte im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung herauszuarbeiten, die dazu beitragen können, dass diese nicht wie eine dunkle Wolke über die Zukunft wahrgenommen wird. Die Tatsache, dass sich das Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Menschen etwas verändert, darf nicht Anlass zu düsteren Zukunftsbildern sein. Wenn das heute zum Teil doch geschieht, dann zeigt das höchstens, wie verzerrt die Kriterien geworden sind, die in unserer Gesellschaft die Wahrnehmung prägen. Damit soll in keiner Art und Weise die Herausforderung, die die demografische Entwicklung bedeutet heruntergespielt werden, sondern vielmehr darauf hingewiesen werden, wie sehr wir auch unseres Glückes Schmied sind. Schmieden aber heisst am Eisen arbeiten und es mit Engagement formen und verändern.

Wir gliedern die folgenden Überlegungen in drei Handlungsfelder:

Die Haltung zum Älterwerden
Voraussetzungen schaffen für die Entfaltung der Potenziale
Die Möglichkeiten der Zeit nutzen: Renaissance der Arbeitszeitmodelle

1 Die Haltung zum Älterwerden

Das Alter ist in unserer Gesellschaft kein erstrebenswertes Ziel. Der Volksmund bringt es auf den Punkt, wenn er sagt, „Alle wollen alt werden, aber niemand will alt sein.“ Deutlich kommt das bei der Werbung und dem Produktemarketing zum Ausdruck. Die Werbung setzt sehr stark auf Symbole der Jugendlichkeit oder stellt sie auch direkt dar. Im Marketing gilt der Grundsatz, dass Produkte für ältere Menschen so positioniert werden müssen, als wären sie für Zielgruppen, die zehn bis zwanzig Jahre jünger sind als die wirklich

angepeilten. Das zeigt wie wenig attraktiv das Alter offensichtlich für die meisten Menschen erscheint. Das ist nur der eine Teil. Der gravierendere besteht darin, dass Menschen ab einem bestimmten Alter Zugänge versperrt werden ohne sachliche Begründung. Das gilt z.B. für den Zugang zu bestimmten Dienstleistungen der Banken und Versicherungen, das gilt für Ausbildungsmöglichkeiten und es gilt in besonders gravierender Weise in der Arbeitswelt. Dazu gehört auch das Gedankenspiel eines St. Galler Professors, ab einem bestimmten Alter den Stimmen der Älteren weniger Gewicht zu geben. Dies sind sichtbare und auch nachweisbare Diskriminierungen. Was vermutlich oft verletzender ist, sind die nicht ausgesprochenen Benachteiligungen

Haltungen lassen sich nur langsam ändern. Wir sehen vor allem zwei Ansatzpunkte. Der wichtigste liegt ganz konkret in der Arbeitswelt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat beispielsweise seine Mitglieder neben der Ergreifung konkreter Massnahmen wie „stufenweise Entlassung der Mitarbeitenden in den Ruhestand“ und „Teilzeitstellen für Ältere“ aufgerufen den „Jugendlichkeitswahn in den Broschüren und Stelleninseraten“ zu eliminieren. Es wäre mit Sicherheit ein wichtiger Schritt, wenn in dieser Frage die Sozialpartner in der Schweiz eine gemeinsame Kampagne machen würden und die Diskriminierung aus Altersgründen auch in den Gesamtarbeitsverträgen untersagt würde. Die Wirtschaft und Arbeitswelt ist in Zukunft auf die älteren Menschen angewiesen, sie muss mit aller Entschiedenheit darauf hinwirken, dass älter werden nicht ins Abseits und in eine Sackgasse führt.

Die entscheidende Verantwortung liegt jedoch nach unserer Meinung bei den älteren Menschen selbst. Sie sitzen in Wirtschaft und Politik selbst an den wichtigen Schaltstellen des Einflusses und der Macht. Durch ihr Verhalten, durch ihr Reden und Handeln, durch ihre Glaubwürdigkeit und in diesem Falle auch durch ihre eigene Haltung zum Alter haben sie den Schlüssel selber in der Hand. Wichtig ist auch die Art, wie Vereinigungen von Älteren auftreten. Seniorenvereinigungen zum Beispiel, Graue Panther usw. sollten sich nicht als einseitige und z.T. egoistische Interessenvertretungen profilieren, sondern sich durch eine ganzheitliche Sicht, die von ihren reichen Lebenserfahrung geprägt ist, auszeichnen, und sie sollten vor allem einen Beitrag zu integrativen und zukunfts-gerichteten Lösungen leisten.

2 Die Voraussetzungen schaffen für die Entfaltung der Potenziale

Im vorherigen Aufsatz „Älter werdende Menschen als Ressourcen für die Wirtschaft und Gesellschaft“ haben wir festgestellt, dass die älteren Menschen v.a. in drei Bereichen über Ressourcen und Potenzial verfügen: die Erfahrung, die Lernfähigkeit und die Motivation.

Wenn steigenden Anforderungen an die Arbeitsqualifikationen gesprochen wird, dann heisst das einerseits von der Ausbildung her, dass Bedarf an Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen und Fachhochschulen sowie der höheren Fachschulen steigt. Es werden weiterhin, allerdings in einem sinkenden Masse, Absolventinnen und Absolventen einer Berufslehre benötigt und ebenfalls unverzichtbar ist ein bestimmter Anteil an sogenannten Ungelernten. Zu beachten ist jedoch, dass die Anforderungen in allen diesen Kategorien steigen, eben auch im Bereich der Hilfsarbeiten, man denke nur daran, dass bald kein Arbeits- und Lebensbereich ohne Elektronik auskommt, dass das Tempo der

einzelnen Arbeitsschritte praktisch überall zunimmt und die Technologie die meisten Arbeitsplätze zunehmend prägt.
Es gibt kaum ein Berufsfeld, in dem die Arbeit einfacher und weniger anspruchsvoll wird. Dem steht gegenüber, dass die meisten Menschen in ihrer Arbeit in vielen Teilen unterfordert sind und dass das Potenzial der Menschen viel höher ist, als es in der heutigen Arbeitswelt genutzt wird. Viele sind in einem Bereich überfordert und in vielen anderen sind sie unterfordert und ihre Potenziale liegen brach. Da müssen die Übungsanlagen geändert werden.

Taylorismus und Hierarchien hemmen Potenzialentfaltung massiv
Unsere Arbeitswelt und das Verständnis von Arbeit bei vielen sind nach wie vor geprägt von hierarchischem Denken und den Prinzipien des Taylorismus, also von einer auf Massenproduktion ausgerichteten industriellen Arbeitswelt, in der der Mensch mehr oder weniger ein mechanischer Teil der Produktionsanlagen ist. Entsprechend steht im Zentrum die Einübung ganz bestimmter vorgegebener Fertigkeiten. Diese müssen grundsätzlich blind ausgeführt werden können und Denken ist dabei hinderlich. Die heutige Arbeitswelt ist von den Anforderungen her ganz anders geartet. Zunehmend wirkt das verkrampfte Festhalten an hierarchischen Strukturen und den beträchtlichen noch vorhandenen Überresten der tayloristischen Haltung schwer schädigend. Sie zu überwinden ist jedoch nach wie vor nicht einfach, aber für die Zukunft entscheidend.
Hans Georg Graf (2001) umschreibt das so: „Jedenfalls kann die industrielle Ära in ihrer derzeitigen Form nicht nachhaltig durchgehalten werden, da charakteristische, eng definierte Aufgaben und hierarchische Strukturen nur in stabilen Umfeldern gut funktionieren können. Für die heraufziehende Wissensgesellschaft sind derartige Ansätze hoffnungslos überholt. Eine wesentliche Gefahr ist darin zu erkennen, dass mit zunehmendem Anpassungsdruck zuviel Mühe darauf verwendet wird, die alten Unternehmensstrukturen zu erhalten oder anzupassen, so dass nicht genügend Zeit bleibt, der Gestaltung neuer Ansätze die notwendige Aufmerksamkeit zu widmen. Zugleich ist festzustellen, dass das Modell des Wirtschaftens der Industrieära letztlich den individuellen und menschlichen Bedürfnissen zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt hat. Die Tatsache fand keinerlei Anerkennung, dass das Wissen und die Fähigkeiten einer Unternehmung in den Köpfen der Mitarbeiter zu finden ist, und eine Unternehmung eigentlich nur wegen der Bereitschaft der Mitarbeiter funktionieren kann, dieses Wissen täglich an den Arbeitsplatz zu bringen.“ (S. 15)
Es liegt auf der Hand, dass eine Wirtschaft, die zunehmend vom Wissen und den Kompetenzen der Mitarbeitenden abhängt, auch Verhältnisse schaffen muss, die für die Nutzung und das Einbringen dieses Wissens und der Kompetenzen günstig sind. Eng damit zusammen hängt die Entfaltung und die Nutzung der Potenziale der Mitarbeitenden. Diese Frage ist für alle Mitarbeitenden wichtig und nicht gelöst. In der Literatur wird häufig darauf hingewiesen, dass Junge aufgrund ihrer Aufstiegsoptionen, ihrer grösseren Unbefangenheit und kleineren Lebenserfahrung nicht optimale Verhältnisse eher ohne Leistungseinbusse ertragen. Dass auch ihr Potenzial besser zur Entfaltung kommt, wenn die Voraussetzungen günstig sind, steht jedoch kaum zur Diskussion.

3 Massnahmen zur Nutzung der Potenziale

Aufgrund der vorangegangenen Ausführungen wird klar, dass die Nutzung der Potenziale der älter werdenden Menschen einem Paradigmawechsel gleichkommt. Ein Paradigmawechsel, der zwar immer wieder postuliert wird und für den einzelne Unternehmen auch konkrete Schritte unternommen haben, gesamthaft aber noch weit von der Realisierung entfernt ist.
Im Folgenden diskutieren wir die für einen solchen Paradigmawechsel nötigen Massnahmen. Wir sind überzeugt, dass ein Paradigmawechsel Änderungen in allen Bereichen nötig macht, werden das Schwergewicht jedoch auf die Massnahmen in der Arbeitswelt legen. Diese sind jedoch zum Teil auch mit entsprechenden Veränderungen in Politik und Gesellschaft verbunden.

Entscheidend ist das Menschenbild
Hinter einem streng hierarchisch organisierten Betrieb oder entsprechenden Organisation und in einer hochentwickelten Wohlstandsgesellschaft steht oft ein sehr ähnliches Menschenbild. Das Bild eines Menschen, der starke und eng definierte Strukturen braucht, z.B. mit festgelegten Stellenbeschrieben einerseits und zwangsverordneter Vorsorge andererseits. Nicht umsonst wird Schweden oft als Volksheim bezeichnet. Auch wenn dieses Bild überzeichnet sein mag, im Kern jedoch steckt hinter beiden Modellen ein Bild eines tendenziell ziemlich unmündigen Menschen.
Im Aufsatz „Älter werdende Menschen als Ressourcen für die Wirtschaft und Gesellschaft von morgen“ haben wir bereits die wichtigsten Bedürfnisse der älteren Menschen diskutiert. Das Bild ist differenzierter und das Potenzial auch der älteren Menschen, sich den neuen Herausforderungen zu stellen, ist beträchtlich. Sowohl in der Arbeitswelt wie in der Gesellschaft kommt dem Menschenbild eine hohe Bedeutung zu. Welche Prozesse das Menschenbild auslösen kann, möchten wir anhand zweier einfacher Modelle aus der Literatur illustrieren.

An den beiden Theorien X und Y wollte McGregor, ein amerikanischer Unternehmensberater, zeigen, wie das Menschenbild in einer Firma das Verhalten von Arbeitnehmenden beeinflusst. Theorie X liegt gemäss McGregor folgendes Menschenbild zugrunde: „Der Durchschnittsmensch hat eine angeborene Abneigung gegen Arbeit und versucht, ihr aus dem Wege zu gehen, wo er kann.“ Er müsse deshalb „meist gezwungen, gelenkt, geführt und mit Strafe bedroht werden“ soll er die von ihm erwartete Leistung erbringen. Er erwarte „an die Hand genommen zu werden, möchte sich vor Verantwortung drücken, besitzt verhältnismässig wenig Ehrgeiz und ist vor allem auf die Sicherheit aus“ (vgl. McGregor 1970).
Diesem Modell stellte McGregor die Theorie Y entgegen. Sie basiert auf einem ganz anderen Menschenbildung, dem zufolge Arbeitsscheu und Flucht vor Verantwortung, Mangel an Ehrgeiz und Drang nach Sicherheit nicht angeboren sind - und mit der Übergabe von Spielraum und Verantwortung ergibt sich aus einer solchen Sicht eine verstärkende Wirkung im positiven Sinne.

Es liegt auf der Hand, dass das Modell Y den Gegebenheiten einer Gesellschaft, die vor wichtigen Herausforderungen steht und einer Wirtschaft, die auf hohe Wertschöpfung und laufende Anpassungen an neue Gegebenheiten auf dem Markt ausgerichtet ist in viel stärkerem Masse entspricht. Ein Unternehmen, das auf diesem Menschenbild aufbauen will, muss sowohl führungsmässig wie auch organisatorisch bestimmte Voraussetzungen schaffen. Dazu gehört ein entsprechendes Mass an Eigenverantwortung und an Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Ulich (2001, 176) zitiert Semmer (1990,190): „In der einschlägigen Literatur herrscht grosse Einmütigkeit, dass die Möglichkeit, Einfluss auf seine Angelegenheiten zu nehmen, über möglichst viele Aspekte seines Lebens – und somit auch seiner Arbeit – selbst zu entscheiden oder zumindest mit zu entscheiden, zu den Kriterien einer menschenwürdigen Lebensführung im Allgemeinen wie einer persönlichkeitsfördernden Arbeitsgestaltung im Besonderen zu zählen sind.“ Was hier generell gesagt wird, wird auch in vielen Untersuchungen bestätigt und bestätigt wird ebenso, dass die Produktivität mit der Beachtung der obgenannten Kriterien ebenfalls steigt. Soweit scheint alles klar zu sein und sogar die in der Wirtschaft nicht seltenen Zielkonflikte scheinen keinen Strich durch die Rechnung zu machen. Stolpersteine gibt es trotzdem. Da ist einmal die Tatsache, dass mit der Übertragung von Verantwortung und grösserem Entscheidungsspielraum auch sehr viele Ängste von Führungspersonen auf allen Ebenen verbunden sind. Ein weiteres grosses Hemmnis ist die beliebte Schuldfrage. Obwohl an den meisten Seminaren zu Führung und in den Büchern zu Führungsfragen versucht wird, eine Kultur des Lernens aus den Fehlern beliebt zu machen, steht in der Praxis nach geschehenen Fehlern die Schuldfrage im Zentrum. Entsprechend geht die Energie dort hin und erst in zweiter Linie zur Frage, was man daraus lernen könnte. Das hat Folgen auch organisatorischer Art. Wenn die Schuldfrage im Zentrum steht, dann ist eine hierarchisch aufgebaute Organisation und eine genaue Regelung der Zuständigkeiten unabdingbar. Eine Arbeitsgestaltung, die auf hoher Eigenständigkeit und dem Menschenbild gemäss Theorie Y beruht, kann nur realisiert werden, wenn u.a. auch die Fehlerkultur entsprechend etabliert ist und gelebt wird. Nicht zu verhehlen ist, dass diese Ansätze sowohl an Führungsleute wie an Mitarbeitende neben den fachlichen auch höhere menschliche Anforderungen stellen.

4 Erfahrung als Grundlage des Weiterlernens

Erfahrung ist ein Sammelbegriff. Solange er nicht präzisiert wird, hat er eigentlich nur eine zeitliche Dimension. Erst wenn man sagt, worin die Erfahrung besteht, wird sie fassbarer. Die Qualität der Erfahrung besteht in den im Laufe der Zeit erworbenen Kompetenzen. Wir verwenden hier den Begriff der Kompetenzen nicht im engen Sinne, sondern in dem Sinne, dass in einer bestimmten Situation erworbenen Kompetenzen auch in einer von dieser verschiedenen Situation eingesetzt werden können. Grégoire Evéquoz (2004) verwendet dafür den Begriff der „transférabilité“ der Transferierbarkeit der Kompetenzen. Erfahrung, die sich auch anhand definierter Kompetenzen beschreiben lässt und die sich dadurch auszeichnet, dass diese Kompetenzen auch in unterschiedlichen Situationen zum Tragen kommen sind auch in einer sich rasch verändernden Welt von hohem Wert. Im Aufsatz „Ältere Menschen als Ressourcen für Wirtschaft und Gesellschaft von morgen“ haben wir

über die Möglichkeiten, die nicht formell erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und zu erfassen gesprochen. An dieser Stelle möchten wir einerseits nochmals auf die dort erwähnte Bedeutung eines Bildungssystems auf zwei Beinen hinweisen. Ein weiterer Aspekt kommt dazu: Wer seine Kompetenzen kennt und sie benennen kann, hat mehr Selbstsicherheit und wagt es eher, sich auch formell weiterzubilden. In einer Gesellschaft, in der sich gemäss dem Bundesamt für Statistik nicht einmal vierzig Prozent der Erwachsenen regelmässig formell weiterbilden ist das ein ins Gewicht fallender Aspekt. Sonst läuft das lebenslange Lernen Gefahr zur Floskel zu werden.
Dazu kommt der Wandel in der Wirtschaft. Wir sind zu Beginn davon ausgegangen, dass die westlichen Industrieländer für den Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit weiterhin stark auf Technologie setzen werden. Zunehmend wird die Anwendung neuer Technologien, neue Verfahren usw. direkt am Arbeitsplatz durch „learning by doing“ gelernt. Das führt zu einer qualitativen und quantitativen Zunahme des nicht formell Gelernten und ist der Grund, warum die Bedeutung der Anerkennung dieser Form des Lernens und der dadurch erworbenen Kompetenzen zunimmt.
Unter dem zeitlichen Aspekt in der Arbeitswelt gesehen ist der traditionelle Ablauf des Lernens in der Form "formelle Ausbildung – Transfer – Anwendung“ zu zeitraubend. Das nähere Zusammenrücken von Arbeit und Lernen gewinnt auch unter diesem Aspekt an Bedeutung. Wir gehen weiter unten ausführlicher darauf ein.

Lebenslange Lernfähigkeit

Gestützt auf Untersuchungen haben wir den Schluss gezogen, dass ein wichtiges Potenzial der älteren Menschen ihre Lernfähigkeit ist. Die Kurzformel „Ältere Menschen lernen, aber sie lernen anders“ enthält zwei wichtige Botschaften. Die eine ist die, dass sich alle beruhigen können, die glaubten, ältere Menschen wären nicht mehr lernfähig. Die andere ist, dass die Lernformen angepasst werden müssen. Dabei ist interessant zu sehen, dass die Lernformen, die älteren Menschen das Lernen erleichtern oder erst möglich machen z.T. auch jene sind, über die die rund 60 Prozent jener erreicht werden können, die sich in der Schweiz nicht formell weiterbilden[8]. Die Bedingungen, die erfüllt sein sollten, damit älter werdende Menschen lernen können bzw. das Interesse und die Freude daran nicht verlieren sind:

- Der Sinn des Lernens muss erkennbar sein.
- Es ist wichtig, dass die Theorie und das Anwenden möglichst nahe beisammen sind.
- Eine wenig fordernde Umgebung führt zu einem drastischen Abfall der geistigen Fähigkeiten (vgl. Wingchen 2004).

Ein wichtiger Faktor um die Lernfähigkeit zu erhalten, ist eine gute Grundausbildung. Untersuchungen zeigen, dass diese einen deutlichen Einfluss auf die Lernfähigkeit beim älter werden hat. Auch aus dieser Sicht wird deutlich, dass die Qualität der Grundausbildung auf keinen Fall abnehmen darf (das heisst nicht, dass sich die Formen nicht ändern sollen). Diese Investition in die Zukunft muss weit vorne in der Prioritätenliste stehen.

[8] vgl. Erhebungen des Bundesamtes für Statistik

Arbeitsprozessintegriertes Lernen

Lernen und Arbeiten rücken aus verschiedenen Gründen zusammen. Ein grosser Teil seiner Kompetenzen erwirbt der Mensch schon heute bei seinen Aktivitäten, sei das nun bei der Erwerbsarbeit oder ausserhalb. Das Lernen ist ein wichtiger Teil der Lebensfähigkeit oder auf die Arbeit bezogen der Arbeitsfähigkeit. Ilmarinen[9] hält fest, dass die Arbeitsfähigkeit eines Menschen ein dynamischer Prozess ist der auf einer Wechselwirkung zwischen dem Individuum und seiner Arbeit beruht. Damit ist gesagt, dass die Qualität dieser Wechselwirkung entscheidend ist. Es müssen bestimmte Voraussetzungen seitens des einzelnen Menschen erfüllt sein, jedoch auch seitens der Arbeit bzw. des Arbeitsprozesses. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit kommt damit dem Finden eines optimalen Prozesspfades zwischen dem Individuum und seiner Arbeit gleich. Konkret: Im Laufe der Zeit verändern sich Arbeit und dIndividuum. Für den einzelnen Menschen als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist die Veränderung der Arbeit in der Regel sehr beschränkt beeinflussbar. Wenn somit die Wechselwirkung zwischen der einzelnen Person und der sich verändernden Arbeit optimal verlaufen soll, dann muss dem Zusammenspiel der Arbeit und der Person hohe Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Je nach Unternehmung, nach Branche, Unternehmensstrategie und –kultur wird bei der Veränderung der Arbeit mehr oder weniger Rücksicht auf die Anpassungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden genommen. Als erstes ist natürlich wichtig, dass die Mitarbeitenden jene Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit im Unternehmen optimal nutzen, die vorhanden sind. Sind diese Möglichkeiten ausgeschöpft, dann haben die Mitarbeitenden noch zwei Optionen. Sie übernehmen den Rest der notwendigen Anpassung individuell oder sie wechseln die Stelle. Wer auf dem Arbeitsmarkt gut positioniert ist, wird den Stellenwechsel rascher ins Auge fassen, wer weniger gute Aussichten hat, wird es eher mit Anpassung versuchen bzw. ist gezwungen, dies zu tun.

Hier ergibt sich ein direkter Bezug zu den Älteren. Aufgrund der Ausführungen im ersten Aufsatz wissen wir, dass ältere Mitarbeitende Anpassungen zwar oft skeptischer gegenüberstehen und sie für sie einsichtig sein müssen, dass sie aber, sind diese Voraussetzungen erfüllt, fähig sind zu diesen Anpassungen und diese dann auch mit hoher Loyalität mittragen und durchziehen.

Dies ist für die Unternehmen der entscheidende Punkt. Ilmarinen (v. Cranach et al, 2004) schreibt, dass oft die Ressourcen der Menschen, die ihnen die Möglichkeit für solche Anpassungen erlauben, nicht gefördert und gefordert wurden und sie deshalb vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Wenn weniger nachrückende Arbeitskräfte vorhanden sind, werden die Unternehmen hier gezwungenermassen umsichtiger handeln müssen. Das heisst der Erhalt der Arbeitsfähigkeit wird zum Anliegen sowohl der Unternehmen wie der Mitarbeitenden.

Es stellt sich nun die Frage, wie dies anzugehen ist. Wir haben bereits auf die Bedeutung des Führungsverhaltens hingewiesen. Diesem kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Im Zentrum aber steht die oben zitierte Wechselwirkung zwischen dem Individuum und der Arbeit. Diese Wechselwirkung läuft selten optimal, Ilmarinen (v. Cranach et al. 2004, 40)

---

[9] Definition nach Illmarinen/Tempel 2002: Unter Arbeitsfähigkeit verstehen wir dabei die Summe von Faktoren, die eine Frau oder einen Mann in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.

schreibt dazu, dass der wichtigste Grund für den vorzeitigen Verlust der Arbeitsfähigkeit der gewesen sei, „dass die Änderungen in der Arbeit unkontrolliert eingeführt und die Fähigkeiten der älter werdenden Arbeitnehmer nicht an die neuen Arbeitsanforderungen angepasst wurden.“

Nehmen wir die Erkenntnisse aus den Diskussionen um die Ressourcen im ersten Aufsatz und den Einfluss der Wechselwirkung zwischen Arbeit und dem Individuum auf die Arbeitsfähigkeit zusammen, dann ergeben sich daraus drei Feststellungen:

- Älter werdende Menschen verfügen über die Ressourcen und das Potenzial um Lernprozesse im Zusammenhang mit notwendigen Anpassungen bei der Arbeit zu leisten.
- Damit dies geschehen kann, müssen bei der Gestaltung dieser Anpassungsprozesse bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein.
- Die Arbeitsfähigkeit und damit die Verfügbarkeit der Menschen für den Arbeitsprozess hängt direkt davon ab, wie sach- und personengerecht auf die jeweiligen Verhältnisse und Menschen diese Anpassungsprozesse ausgerichtet werden.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass rund 70 Prozent unserer Kompetenzen und unseres Wissens nicht formell, sondern ausserhalb des organisierten Lernens erworben werden. Da liegt es nahe, diese Tatsache auch im Zusammenhang mit den zukünftigen Lernprozessen zu nutzen. Warum nicht das „learning by doing“ systematischer einzusetzen und optimal mit dem formellen Lernen zu kombinieren? Kommt noch dazu, dass mit der Zunahme der Bedeutung des Wissens in der Arbeitswelt Lernen und Arbeiten selbstredend immer näher zusammenrücken. Das arbeitsprozessintegrierte Lernen beruht auf dieser Idee.

Unter dem Begriff arbeitsprozessintegriertes Lernen werden unterschiedliche Formen subsumiert. Dehnbostel (2002,39) unterscheidet grundsätzlich in arbeitsgebundenes, arbeitsverbundenes und arbeitsorientiertes Lernen. Die Begriffe sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Modelle arbeitsbezogenen Lernens

Modelle arbeitsbezogenen Lernens	**Konzepte und Lernformen**
Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess (arbeitsgebundenes Lernen)	Traditionelle Beistellehre; Anpassungsqualifizierung; arbeitsintegriertes Lernen in modernen Arbeits- und Organisationsformen; Communities of Practice
Lernen durch Instruktion, systematische Unterweisung am Arbeitsplatz (arbeitsgebundenes Lernen)	Betriebliche Ausbildung; Anlernformen; Cognitive Apprenticeship
Lernen durch Integration von Erfahrungslernen und organisiertem Lernen (arbeitsgebundenes oder arbeitsverbundenes Lernen)	Qualitätszirkel; Lernwerkstatt; Lerninsel; Lern und Arbeitsaufgaben; Interaktives Lernen; Structured Learning on the Job
Lernen durch Hospitationen sowie durch inner- und zwischenbetriebliche Erkundungen (arbeitsgebundenes und arbeitsverbundenes Lernen)	Betriebliche Praktika; Betriebliche Versetzungsstellen und Rotation; Benchmarking
Lernen durch Simulation von Arbeitsprozessen (arbeitsorientiertes Lernen)	Produktionsschulen; Lernbüros; auftragsorientiertes Arbeiten in Bildungszentren

Aus: Peter Dehnbostel in Arbeitsprozessintegriertes Lernen, Matthias Rohr (Hrsg.), 2002, S. 40

Das arbeitsprozessintegrierte Lernen ist auch aus einer grundsätzlichen Warte aus zu beurteilen. In einer hierarchisch strukturierten und tayloristisch organisierten Wirtschaft könnte arbeitsprozessintegriertes Lernen nicht wesentlich mehr sein als das Einüben bestimmter eng definierter Fertigkeiten auf eine ganz bestimmte Arbeitssituation ausgerichtet. Mit dem Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft verändert sich dies jedoch grundlegend. Immer mehr muss für die optimale Ausführung einer Aufgabe auch ein ganzer Prozess verstanden werden und mit der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe nimmt auch der damit verbunden Wissens- und Reflexionsbedarf zu.
Charakteristisch für das arbeitsprozessintegrierte Lernen ist primär, dass nicht ein Lernprogramm den Ablauf bestimmt, sondern der Arbeitsprozess. Ebenfalls wird nicht zuerst theoretisches Wissen vermittelt, sondern wenn dieses nötig ist, verschafft es sich der oder die Lernende.

Wir haben bereits festgestellt, dass die Erfahrung eine der Ressourcen der älteren Menschen ist. Ältere Menschen haben Erfahrung im Erfahrungensammeln. Sie wissen auch, dass Erfahrungen manchmal für das Lernen hinderlich sein können. Wenn sie jedoch lernen, indem sie neue Erfahrungen machen, dann fällt ihnen das revidieren der früher gemachten Erfahrung viel leichter. Niemand muss dann mit ihnen „entlernen“ die neue Erfahrung erledigt das ganz direkt.

5 Renaissance der Arbeitszeitmodelle?

Arbeitszeitmodelle haben zurzeit keine Hochkonjunktur. Das könnte sich in Zukunft dann ändern, wenn die in den meisten Arbeitsmarktprognosen über eine mittlere Frist angenommene Arbeitskräfteknappheit Realität werden sollte. In der Vergangenheit stand in der Diskussion der Arbeitszeitmodelle sehr häufig der Aspekt der Verteilung der Arbeit auf mehr Hände im Vordergrund. Neu könnte die Frage gerade umgekehrt lauten, nämlich wie gelingt es, mehr Menschen für die Arbeit zu gewinnen. Das Reservoir in der einheimischen Bevölkerung ist schnell geortet, es sind vor allem die Frauen und die älteren. Es geht somit darum, die Arbeitsangebote so auszugestalten, dass sie möglichst vielen erlauben, eine Arbeit anzunehmen. Dabei ist nach verschiedenen Zielgruppen zu unterscheiden. Frauen und Männer, die einen nennenswerten Teil der Verantwortung für die Familie übernehmen, sind zeitlich in einem bestimmten Ausmass gebunden und ihre zeitliche Flexibilität hat bestimmte Grenzen. Je optimaler die zeitliche Übereinstimmung zwischen den Familienpflichten und der Arbeit gestaltet werden kann, desto höher kann die für die Arbeit eingesetzte Zeit sein.

Für ältere Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ein volles Arbeitspensum leisten können, aber durchaus bereit wären, im ihnen möglichen Ausmass zu arbeiten, gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten. Sie verkürzen ihre Arbeitszeit und erbringen weiterhin in der Zeit, in der sie am Arbeitsplatz sind die gleiche Leistung. Oder sie senken die Arbeitsleistung pro Zeiteinheit aber nicht die Arbeitszeit. Theoretisch ist beides möglich. Die zweitgenannte Variante ist als Modell nicht gefragt. Sie hat jedoch als individuelle Lösung für einzelne Mitarbeitende ein nicht zu unterschätzendes Potenzial.

Ganz anders sieht es im Bereich der sogenannten Altersteilzeit aus. Unter Altersteilzeit versteht man Teilzeitmodelle, die für die Zielgruppe der älteren Mitarbeitenden bestimmt sind. Die Diskussion der Altersteilzeit kann sich auf die breite Diskussion und auf die Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen stützen, denn im Zusammenhang mit der sogenannten Altersteilzeit wurden nicht neue Modelle kreiert, sondern die bekannten auf die Tauglichkeit für die Gruppe der Älteren und der damit verbundenen Ziele geprüft. Dabei ist in Deutschland zurzeit eine interessante Diskussion im Gange. Eine Expertise, die im Auftrag der Altenberichtskommission von Dr. Corinna Barkholdt im Jahre 2004 erstellt wurde trägt den Titel „Umgestaltung der Altersteilzeit - von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument“. Die Zielgruppe ist die gleiche, die Ziele aber scheinen sich zu ändern.

Die genannte Studie enthält eine Übersicht über den Stand der Altersteilzeit in verschiedenen europäischen Ländern. In Dänemark besteht bereits seit 1995 die Möglichkeit, eine mit staatlicher Hilfe finanzierte vorgezogene Rente mit Teilzeitarbeit zu

kombinieren. In Finnland gibt es ein „Programm zur Förderung der Altersarbeit“, das vom Industrie – und Landwirtschaftsministerium und Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-organisationen getragen wird. Das Programm enthält rund vierzig Massnahmen, von der Weiterbildung über ergonomische Verbesserungen, Vermittlung von besonderen Lern-techniken und Weiterbildung für Ältere. Seit der Einführung soll das effektive Rentenalter schon von 59 auf 60,5 Jahre gestiegen sein. Spanien verteuerte die Frühverrentung und führte ein Modell ein, mit dem die Rente durch Weiterarbeit nach 65 wesentlich erhöht werden kann. In Frankreich gibt es eine Regelung für den schrittweisen Übergang in den Ruhestand für solche, die nach der gesetzlichen Altersgrenze (60) bei reduzierter Stundenzahl weiter arbeiten. Da der finanzielle Anreiz sehr tief ist, ist auch die Benutzung sehr gering. Die niederländische Regierung hat ein Strategiepapier entwickelt, das grundsätzlich die bessere Vereinbarkeit zwischen Arbeit und anderen Aktivitäten zum Ziele hat. Ein erster Schritt war die Einführung der Regelung, dass Arbeitnehmende Lohn oder Arbeitszeit ansparen können, das dann in einen Anspruch auf Urlaub umgewandelt werden kann. Das eignet sich natürlich auch als Instrument für die Gestaltung des Übergangs in die Pension. In Grossbritannien engagieren sich vor allem auch die Arbeitgeberverbände für einen flexiblen Übergang in die Pension.

Gemäss der OECD [10] wies die Schweiz im Jahre 2000 die höchste Erwerbsquote der 55-64 Jährigen auf. Widmer und Sousa-Poza (2003) folgern in ihrer Studie, dass als erstes die hohe Erwerbsquote in den Jahren vor dem AHV-Alter zu sichern sei. Es sollten keine Anreize mehr für die Frühpensionierung geschaffen werden. Sie haben zudem festgestellt, dass die Erwerbsquote der Männer mit einer mittleren bis hohen Ausbildung in der Altersgruppe 55-59 höher ist als bei denen mit einer tieferen Bildung. Eine klare Korrelation zwischen Bildung und Erwerbsquote besteht auch bei den Frauen. Die Studie sagt nichts dazu, aber es dürfte verantwortbar sein, zu folgern, dass der Pflege der Lernfähigkeit eine ähnliche Bedeutung zukommen dürfte wie der guten Ausbildung. Interessant ist noch das Ergebnis, dass 90 Prozent der Erwerbstätigen im AHV-Alter in Betrieben arbeiten, die weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen. Das deutet nach Meinung der Autoren der Studie darauf hin, wie wichtig individuelle Lösungen sind und sie stellen fest, dass in der Schweiz ein „akuter Mangel an Teilzeitstellen für Personen im fortgeschrittenem Alter“ herrscht.

Uns geht es in dieser Diskussion vor allem darum, das offizielle Pensionierungsalter in möglichst hohe Übereinstimmung mit dem effektiven Rentenalter zu bringen. Trotz dem hohen Erwerbsanteil der 55-64 Jährigen gibt rund ein Drittel der Erwerbstätigen ihre Erwerbstätigkeit vor dem offiziellen Pensionierungsalter auf. Wir haben früher darauf hingewiesen, dass die Unterschiede innerhalb der Altersgruppen mit zunehmendem Alter zunehmen. Das heisst auch, dass die Lebenssituation älterer Menschen verschieden sind, ebenso ihre Präferenzen und Möglichkeiten. Je besser es gelingt, die Arbeitszeiten mit den Möglichkeiten und Bedürfnissen der älteren Mitarbeitenden in Übereinstimmung zu bringen, desto länger ist es ihnen möglich, einer Beschäftigung nachzugehen ohne dabei gesundheitlichen Schaden zu nehmen. Gerade diesem Aspekt kommt aktuelle Bedeutung zu. Die schwierige finanzielle Situation der IV macht das Postulat der Wiedereingliederung

[10] BSV, Beiträge zur sozialen Sicherheit, Betriebliche Alterspolitik, 2003, S. 10

populär. Besser, wirksamer, gesundheitsfördernder und finanziell günstiger wäre jedoch, gesundheitlichen Schaden nicht oder in kleinerem Ausmass entstehen zu lassen. Eine zentrale Voraussetzung dazu ist, dass die Bedürfnisse und Möglichkeiten der arbeitenden Menschen möglichst bei ihrer Arbeit berücksichtigt werden. Damit ist nicht weltfremden Forderungen das Wort geredet, die Arbeitswelt ist keine geschützte Werkstatt, aber etwas mehr guter Wille, etwas mehr Flexibilität und etwas mehr Rationalität und Kompetenz auf allen Seiten könnten Wunder wirken.
Damit ist auch darauf hingewiesen, dass Altersteilzeitmodelle verschiedenen Anforderungen genügen müssen. Aus Sicht der Arbeitnehmenden insbesondere

hohe Flexibilität aufweisen
die Lebensqualität verbessern
die angebotene Arbeit nicht wesentlich verschlechtern
den Status im Betrieb nicht verschlechtern
reversibel sein

Aus der Sicht der Arbeitgeber

in die Betriebsabläufe passen
keinen zusätzlichen organisatorischen und führungsmässigen Aufwand erzeugen
dazu beitragen, dass wichtiges Know-how im Betrieb bleiben und auf Jüngere übertragen werden kann
flexibel sein

Diese unterschiedlichen Anforderungen optimal unter einen Hut zu bringen, wird mehr und mehr zur täglichen Aufgabe der Unternehmen.

Altersteilzeit als Brücke zu anderen Tätigkeiten

Altersteilzeit steht auch für eine Veränderung des Konzepts bis zu einem bestimmten Alter voll im Erwerbsleben stehen und von einem Tag auf den andern auf null herunterfahren, was die Erwerbsarbeit betrifft. Die Altersteilzeit gibt Raum für eine Vision, in der die Menschen den Übergang von der Erwerbsarbeit gleitend vollziehen und früher als heute beginnen. Wer mit fünfundfünfzig, nachdem die Kinder aus dem Haus sind und die grössten finanziellen Belastungen vorbei sind, beginnt, die Erwerbsarbeit zu reduzieren und zum Beispiel Aufgaben im informellen Bereich, in der Freiwilligenarbeit zu übernehmen oder noch einmal in eine grössere Aus- oder Weiterbildung einzusteigen schafft sehr gute Voraussetzungen für ein erfülltes drittes Lebensalter. Die Fixierung auf ein bestimmtes Alter, bei dem man aus dem Erwerbsleben ausscheiden „muss“ würde so von selbst dem eigenen Entscheid Platz machen.
Zeitsouveränität gehört zu jenen Dingen, die den modernen Menschen in beträchtlichem Mass abhanden gekommen sind. Altersteilzeit kann in der späteren Phase des Arbeitslebens wieder ein kleines Stückchen davon zurückgeben und damit der Auftakt sein für den Start in das dritte Lebensalter, das ja in diesem Ausmass noch nie in der Menschheitsgeschichte gestaltet werden musste.

6 Zusammenwirken der Generationen

Der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden wird in der Regel vor allem unter dem Aspekt diskutiert, wie die Unternehmen zu diesen Mitarbeitenden kommen könnten, weniger wie sie diejenigen, die schon bei ihnen sind besser qualifizieren oder wie sie die Synergien zwischen diesen besser nutzen könnten. Das wird sich zwangsläufig ändern. Der Anwerbung von qualifizierten Mitarbeitenden aus dem Ausland sind deshalb enge Grenzen gesetzt, weil die in Frage kommenden Herkunftsländer mit den gleichen Problemen kämpfen. Über die bessere Nutzung des Potenzials der älteren Mitarbeitenden haben wir bereits ausführlich gesprochen. Der kleinere Zustrom von jungen Beschäftigten in die Arbeitswelt ändert nicht nur das Verhältnis der Anzahl jüngerer und älterer Beschäftigten, es hat noch weitere Effekte. Erstens bringen jüngere gut Ausgebildete von ihrer Ausbildung her auch immer das neueste mit, das dann im Unternehmen Eingang finden kann. Ein zweiter Effekt ist, dass jede Neuanstellung mit dem Effekt eines „neuen Gesichts“ verbunden ist. Die seit langem andauernde, teils. grobe Benachteiligung der Älteren bei den Stellenbewerbungen zeigt, dass die Vorstellungen über das neue Gesicht meistens auch mit der Vorstellung eines jüngeren Gesichts verbunden sind. Und der dritte Effekt, der hier zur Sprache kommen soll ist der, dass Führungsprobleme nicht selten durch den Austausch einer älteren durch eine jüngere Person „gelöst“ werden.
Wer die Praxis kennt, weiss, dass einzelne oder alle drei Effekte in der Praxis von beträchtlicher Bedeutung sind. Allen Aspekten ist jedoch im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung Aufmerksamkeit zu schenken.

1. Neueste Erkenntnisse können unterschiedlich gesichert werden. Erstens dadurch, dass das neueste Wissen der Jungen, die von der Ausbildung kommen, im Betrieb an jene vermittelt wird, die schon im Betrieb sind. Das heisst, dass die neuen Jungen in bezug auf dieses Wissen eine besondere Funktion erhalten. Sie sind nicht nur jene, „die zuerst einmal lernen sollen wie es bei uns läuft“ sondern sie sind auch Träger von knappem Wissen, das für das Unternehmen wichtig ist. Die Verbreitung dieses Wissens läuft auf zwei Stufen. Erstens die „technische“ Übermittlung, die darum nicht einfach ist, weil ja die Betreffenden in den seltensten Fällen didaktisch geschult sind und ihre Kompetenz in der Regel nicht in der anschaulichen und sofort verständlichen Art der Weitergabe ihres Wissens liegt. Das ist jedoch die kleinere Hürde. Die wirkliche Hürde ist die komplexe Stellung einer jungen Person, frisch von der Ausbildung, die das Unternehmen, die ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten und die Betriebskultur zuerst einmal kennen lernen muss einerseits, und ihre Stellung als Wissensträgerin, die in diesem Bereich ihren ArbeitskollegInnen und in der Regel auch den Vorgesetzten überlegen ist, anderseits. Diese Konstellation stellt hohe Anforderungen an alle Beteiligten und es braucht dafür Strukturen und vermutlich auch ein Ritual. In vielen Fällen dürfte hier der Ansatz des arbeitsprozessintegrierten Lernens sinnvoll sein. Er erlaubt, direkt am Arbeitsprozess das neue Wissen einfliessen zu lassen und dieses mit dem bereits in der Firma vorhanden Wissen zu verschmelzen. Das Augenmerk ist mehr auf das Produkt ausgerichtet und weniger auf die Tatsache, dass „uns jetzt dieser oder diese Neue schon sagen will, wie man es besser machen sollte“. In vielen Fällen dürfte sich eine sorgfältige Planung dieser Prozesse, die sich ja bei jedem neuen

Wissensträger wiederholen, lohnen. Und es ist unabdingbar, diesen Prozess der Betriebskultur anzupassen. Nicht selten könnte auch eine Begleitung von aussen die Effektivität des Prozesses wesentlich verbessern.

2. Die erfrischende Wirkung eines „neuen Gesichts“: Zu hohe Fluktuation in einem Betrieb ist unbestritten schädlich. Es kann aber auch eine zu tiefe Fluktuation geben. In diesen Betrieben heisst es dann, wenn eine neue Mitarbeitende oder Mitarbeiter kommt, „wenigstens wieder einmal ein neues Gesicht“. Die bisherige Gewohnheit, dass das in vielen Fällen und bevorzugt auch zugleich ein jüngeres Gesicht war, das wird seltener sein. Es ist jedoch davon auszugehen, dass mit der Gewöhnung an die Tatsache, dass der Anteil Älterer generell zugenommen hat, man zunehmend auch ein älteres Gesicht als „neues Gesicht“ empfindet und mit der Erkenntnis , dass damit viele Effekte, die sich bei einem jungen Gesicht ergaben, auch vorhanden sind, wird sich das einspielen.

3. Lösung der Führungsprobleme durch Ersatz einer älteren Person durch eine jüngere: Das ist vermutlich das schwierigste Problem. Führungskompetenz ist eines der knappsten Güter in den Unternehmen und Organisationen. Man kann dies nicht einfach mit dem Patentrezept der besseren Führungsschulung lösen. Gerade hier sind die Transferprobleme sehr gravierend. Es kann jemand alles über Führung gelernt, aber nichts verstanden haben. Den Führungsfragen wird in Zukunft mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden müssen. Dabei spielen zwei Entwicklungen eine zentrale Rolle. Schon bisher wussten eigentlich die meisten, dass die fachlich kompetenteste Person nicht unbedingt auch die richtige Führungsperson ist. Trotzdem erfolgen noch die meisten Aufstiege in der Hierarchie aufgrund der fachlichen Leistungen. Der zweite Punkt ist eine grundsätzliche Änderung. Sie ist schon angedeutet im Abschnitt über die Nutzung des Wissens derjenigen, die aus der Ausbildung kommen. Die Zeiten, als die oder der Vorgesetzte auch alles am besten wusste und konnte sind zwar in der Realität in immer mehr Bereichen schon lange vorbei, in den Köpfen aber noch nicht. Der von der zunehmenden Komplexheit der meisten Arbeitsprozesse erzwungene Verlust der Vorgesetzten über die höchste fachliche Kompetenz ist die Chance, dass diese ihren Ehrgeiz der höchsten Kompetenz auf die soziale, methodische und Selbstkompetenz verlegen und damit auch besser in der Lage sind, Führungsprobleme weniger durch das Wechseln von Personen und mehr durch das Lösen des Problems zu bewältigen.

Lastenverteilung muss sich anpassen

Als im Jahre 1948 die AHV eingeführt wurde, lag die durchschnittliche Lebenserwartung bei den Männern bei rund 63 Jahren und bei den Frauen bei 67 Jahren. Die wenigen Jahre, die Menschen, die das AHV-Alter erreichten noch zu leben hatten, konnten entsprechend auch als Lebensabend bezeichnet werden. Weil die meisten Menschen von einem körperlich härteren Leben auch stärker verbraucht waren, war der Ausdruck „wohlverdienter Ruhestand“ auch irgendwie zutreffend. Heute liegt die durchschnittliche Lebenserwartung bei den Männern bei 79 und jenes der Frauen bei 83 Jahren. Und die Gesundheit der Menschen um 65 ist nicht mehr zu vergleichen mit jenem der Menschen

von 1948 in diesem Alter. Zwischen diesem Alter und einem Lebensabend im vergleichbaren Sinne liegen bei vielen Menschen gesunde und aktive Jahre.
Wenn nun der Anteil der Menschen über 50 kontinuierlich zunimmt, dann muss auch über die Lastenverteilung diskutiert werden. Es liegt wohl auf der Hand, dass eine markante Verlängerung der Lebensdauer der Menschen und der gesunden Lebensphase in einer Gesellschaft auch über die Lastenverteilung gesprochen werden muss. Unter den Jahrgängen, die noch im Berufsleben sind, scheint das klar. Entsprechend hat auch das Thema rund um die älteren Mitarbeitenden in den letzten Jahren stark an Beachtung gewonnen. Die Erhöhung des Rentenalters erregt die Gemüter. Allerdings wird diese Diskussion vorwiegend auf dem Hintergrund der befürchteten finanziellen Schwierigkeiten der Sozialwerke geführt, was selbstverständlich auch eine Frage der Lastenverteilung ist.
Im Zusammenhang mit der Altersteilzeit haben wir bereits auf die Bedeutung des Faktors Zeit hingewiesen. Die aktuelle Diskussion um die demographische Entwicklung verbeisst sich jedoch weitgehend in die finanziellen Fragen der Sozialversicherungen. Das ist verheerend, weil das die Sicht auf Lösungsmöglichkeiten für die Zukunft in schädlichem Ausmass einschränkt. Wenn vielen Menschen nach der Pensionierung noch eine im Gegensatz zu früher viel längere Zeit guter Gesundheit geschenkt ist, dann liegt z.B. der Gedanke nahe, dass diese Menschen einen Teil dieser Zeit für das Mittragen der Lasten der Gesellschaft zur Verfügung stellen. Wir stellen uns ein Modell der Gesellschaftszeit für Pensionierte vor. Diese stellen sich und ihre Zeit, z.B. einen Tag pro Woche, für Aufgaben zur Verfügung. Diese Aufgaben könnten grundsätzlich im ganzen Spektrum der möglichen Leistungen erbracht werden. Das würde vom Verbleiben im Arbeitsprozess, über die Übernahme von Familienpflichten und der Pflege über Betreuung, Politik usw. bis zu der Übernahme von aufgaben in Non-Profit-Organisationen reichen. Grundsätzlich würde jede Leistung, die für die Gesellschaft erbracht wird als Gesellschaftszeit anerkannt. Nicht zur Gesellschaftszeit verpflichtet wären selbstverständlich Menschen, die das aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr können.
Die verlängerte Lebenszeit der Menschen und das sich allmählich verändernde Zahlenverhältnis zwischen jüngeren und älteren Menschen verlangen selbstverständlich Anpassungen in der Gesellschaft und der Wirtschaft. Für diese Anpassungen gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten. Wir haben versucht darzustellen, dass dabei entscheidend ist, die Möglichkeiten dort zu suchen, wo Potenziale vorhanden sind und sehr oft brachliegen. Wir haben auch darauf hingewiesen, dass teilweise neue Formen im Zusammenwirken der Generationen gefunden werden müssen. In der gegenwärtigen Diskussion entsteht oft der Eindruck, die Lösungen würden in restriktiven und abbauenden Massnahmen liegen würden. Das ist ein fataler Holzweg, der nicht begangen werden sollte.

Angeführte Literatur

Barkhodt, Corinna (2004) Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument, Dortmund.

Bundesamt für Sozialversicherung (2003) Betriebliche Alterspolitik, Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven, Forschungsbericht Nr.4/03.

Von Cranach et al. (Hrsg.) (2004), Ältere Menschen im Unternehmen – Chancen, Risiken, Modelle, 2004, Haupt Verlag, Bern.

Dehnbostel, Peter (2002) (in Matthias Rohr (Hrsg.) Arbeitsprozessintegriertes Lernen, Waxmann Verlag, Münster.

Évéquoz, Grégoire (2004) Les compétences clés; Pour accroître l'efficacité et l'employabilité de chacun; Ed. Liaisons, F-Paris

Graf, Hans Georg (Hrsg.) (2001) ... und in Zukunft die Wissensgesellschaft, Der Umgang mit Wissen im Entscheidungsprozess, Verlag Rüegger, CH-Chur/Zürich.

McGregor, D. (1960) The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill

Ilmarinen, Juhani: Tempel, Jürgen (2002), Arbeitsfähigkeit 2010, Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?; Im Auftrag des DGB-Bildungswerk v.V., VSA-Verlag, D-Hamburg.

Jans, Armin, Graf, Silvio u.a. (2003) Betriebliche Alterspolitik, Praxis in den Neunzigerjahren und Perspektiven; Reihe Beiträge zur sozialen Sicherheit; Forschungsbericht Nr. 4/03, Bern.

Ulich, Eberhard (2001), Arbeitspsychologie; 5. Auflage, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich u. Schäffer-Poeschel Vlg f. Wissenschaft, D-Stuttgart.

Widmer, Rolf / Sousa-Poza, Alfonos; Avenir Suisse (Hrsg.) (2003), Verbreitung und Potenzial der Alters-Teilzeit-Arbeit in der Schweiz.

Wingchen, Jürgen (2004), Geragogik, Von der Interventionsgerontologie zur Seniorenbildung, 5. überarbeitete Auflage; 2004; Brigitte Kunz Verlag, Hagen; Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH, D-Hannover.

François Höpflinger, Wolfgang Clemens

Zum Generationenmix in einer demografisch alternden Arbeitswelt

Die demografische Alterung beeinflusst die Generationenverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, und in einer demografisch alternden Gesellschaft erwachsen den Unternehmen ganz neue Herausforderungen bei der Gestaltung der Beziehungen zwischen Jung und Alt. Die Neugestaltung der Generationenbeziehungen berührt sowohl das Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern als auch das Verhältnis junger Mitarbeiter zu älteren Kunden. In folgenden Beitrag werden wichtige Aspekte unternehmerischer Generationenverhältnisse diskutiert. Dabei geht es um die zentrale Frage, inwiefern Unternehmen zukünftig eine gezielte 'Generationenpolitik' benötigen, um ein optimales Verhältnis zwischen jungen und älteren Mitarbeitern zu erreichen. Zu überlegen ist auch, welche Unternehmensstrategien geeignet sind, mit der Tatsache umzugehen, dass die Konsumenten selbst älteren Generationen angehören.

1 Jung versus alt und neu versus alt

Beim Verhältnis jüngerer und älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind immer zwei zentrale Unterscheidungsdimensionen von Bedeutung: Erstens geht es um die Dimension 'jung versus alt', wodurch Unterschiede sowohl im Lebensalter als auch der Generationenzugehörigkeit angesprochen werden. Zweitens und gleichzeitig wird auch die Dimension von 'neu versus alt/langjährig' angesprochen, wobei 'alt' hier oft mit Aspekten wie lange Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung in Verbindung gebracht wird, aber auch mit Aspekten wie 'veraltet' und 'altmodisch'

Beide Unterscheidungen - neu und alt einerseits und jung und alt andererseits - erzeugen Differenzen, an denen sich die Gesellschaft und Arbeitsorganisationen in der einen oder anderen Weise abarbeiten: „Die Unterscheidung von neu und alt identifiziert Innovationen und mit ihnen auch Traditionen. Die Unterscheidung von jung und alt differenziert nach Generationen, ihren Erfahrungsformen und ihren Verhältnissen zueinander. Obwohl oder gerade weil beide Unterscheidungen in einer ihrer Seiten - in der Seite 'alt' - identisch erscheinen, können sie nicht zusammenfallen; selbst wenn leichtfertige Reden die Symbiose von Innovation und Jugend einerseits, von Tradition und Alter andererseits suggerieren." (Brosziewski 2001: 69).

Beide Altersdimensionen sind im betrieblichen Leben faktisch eng miteinander verknüpft, etwa wenn neueintretende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sachgemäss jünger sind als langjährige Betriebsangehörige. In modernen Unternehmen kommt es allerdings teilweise zum Auseinanderfallen beider Altersdimensionen. Dies ist etwa der Fall, wenn ältere Arbeitnehmer aufgrund eines Berufs- oder Betriebswechsel neu in einen Betrieb eintreten und damit im Vergleich zu viel jüngeren Menschen eine geringere Betriebserfahrung vorzuweisen haben. Eine Dissoziation beider Altersdimensionen ergibt sich auch, wenn neu eingesetzte Vorgesetzte jünger sind als 'altgediente' Untergebene und damit traditionelle Senioritätsprinzipien durchbrochen werden.

Schema: Zwei Altersdimensionen in modernen Unternehmen

	Altersdimension I:	
Altersdimension II:	**jung**	**Alt**
neu (Innovation)	Beispiel: Berufseintritt junger Menschen	Beispiel: Betriebs- & Berufswechsel älterer Arbeitnehmer
alt (Tradition)	Beispiel: traditionsorientierte Jugend	Beispiel: Langjährige Mitarbeiter, die jung in den Betrieb eintraten

Im Zusammenhang mit modernen Generationenbeziehungen in Unternehmen sind zwei Feststellungen zentral: Erstens zeigt sich bei genauer Betrachtung, dass viele unternehmerische Aspekte der Generationenproblematik weniger mit dem Verhältnis von 'jung versus alt', sondern primär mit dem Verhältnis zwischen 'neu/innovativ' versus 'alt/traditionell' verknüpft sind. Oder anders formuliert: Die Stellung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird weniger durch das (chronologische) Alter an sich als durch ihre Stellung im Verhältnis von 'neu versus alt' bestimmt. Ältere Mitarbeiter können hochgeschätzt sein, nicht weil sie älter sind, sondern weil sie als langjährige Berufsfachleute wertvolle Erfahrungen gemacht haben. Umgekehrt können ältere Arbeitnehmer eine soziale Abwertung erfahren, weil ihr Verhalten und Gehabe als altmodisch eingeschätzt werden oder weil ihr Wissen als veraltet gilt.
Zweitens haben moderne Gesellschaften und Arbeitsorganisationen bezüglich beider Altersdimensionen bedeutsame Umwertungen erlebt:

A) Die Differenz von 'jung und alt' widerspiegelt sachgemäss Unterschiede der Lebens- oder Berufserfahrung, wobei traditionellerweise Erfahrung einseitig dem Alter zugeordnet wurde. In dynamischen und innovativen Gesellschaften verliert diese Wertung jedoch klar an Bedeutung: Die Lebens- und Berufserfahrung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verliert in dynamischen Unternehmen an Wert, wie umgekehrt es oft zuerst junge Menschen sind, die Erfahrungen mit neuen Technologien oder neuen Sprach- und Kulturformen erleben. Damit verlieren ältere Menschen ihren Erfahrungsvorsprung und gleichzeitig geraten sie in Gefahr, dass gemachte Erfahrungen an Bedeutung einbüssen.
In einer dynamischen Gesellschaft erlebt positiv wahrgenommene Erfahrung deshalb eine Neudefinition und Umwertung, und gemäss Achim Brosziewski (2001: 72) kann Erfahrung neu „definiert werden als die Fähigkeit, Inaktuelles zu aktualisieren, einen Vergleich anzulegen, der sich nicht aus dem aktuellen Geschehen selbst ergibt, der eine überraschende Ordnungsmöglichkeit aufzeigt. Umgekehrt kann durch einen überraschenden Vergleich auch Ungewöhnliches auf Gewöhnliches, Unbekanntes auf Bekanntes, Chaotisches auf Normalität zurückgeführt werden." (Brosziewski 2001: 72; vgl. auch Fuchs 1999: 112ff.). So zeigt sich beispielsweise häufig, dass die Einführung neuer Technologien oder neuer Organisationsprinzipien nur mit Bezug auf bisherige Erfahrungshorizonte erfolgreich

eingeführt und durchgesetzt werden können. Neues und Innovatives muss in irgendeiner Form - sei es auch nur in Form der expliziten Absetzung - an Bisheriges anknüpfen, damit es gesellschaftliche Akzeptanz findet (ein Grund, weshalb Strukturrevolutionen oftmals sehr wertkonservative Elemente beinhalten).

B) Die Differenz von 'neu versus alt' hat geschichtlich eine enorme Umwertung erfahren, und eines „der gesellschaftlich auffälligsten Phänomene ist zweifellos die Hochschätzung von Neuheit, die Begeisterung für und die Feier von Innovationen. Daran beteiligen sich Jung und Alt, wenn auch mit unterschiedlichen Verteilungen von Begeisterung und Würdigung." (Brosziewski 2001: 70). Während in traditionellen Gesellschaften soziale oder technische Innovationen legitimiert werden mussten, steht heute ein Desinteresse an Innovation unter gesellschaftlichem Rechtfertigungsdruck. Diesem Druck, ständig innovativ bleiben zu müssen, können sich auch ältere Arbeitskräfte und zusehends auch pensionierte Menschen immer weniger entziehen. Ältere Arbeitnehmer, die soziale und technologische Innovationen nicht aktiv bewältigen, werden sozial und beruflich oft ausgeschlossen, und auch Rentner und Rentnerinnen, die sich neuen sozialen und technischen Veränderungen entziehen, erfahren die Exklusion zu einem unzeitgemässen Leben (das sich höchstens reiche alte Menschen ohne Statusverlust erlauben können).

Die angeführten Umwertungen der beiden Altersdimensionen haben für die zukünftige Gestaltung des Generationenverhältnisses in Unternehmen zwei bedeutsame Konsequenzen: Erstens verlagern sich die beruflichen und betrieblichen Integrationsprobleme in einer demografisch alternden Gesellschaft von der Neuintegration junger Arbeitskräfte stärker auf die Beibehaltung von Innovativität älterer Arbeitskräfte. 'Alt und innovativ' wird zunehmend zum Programm, und immer häufiger müssen ältere Mitarbeiter dabei von jüngeren Personen lernen (beispielsweise weil die jüngste Generation die ersten und besten Erfahrungen mit neuen Technologien aufweist).
Zweitens liegt der Wert von Lebens- und Berufserfahrung langjähriger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen immer weniger in konkreten Wissensbeständen und Handlungsformen als darin durch Erfahrung Neues und Altes, Kurz- und Langfristiges, Mögliches und Unmögliches usw. ins Gleichgewicht zu bringen. Diese Entwicklung bedeutet, dass in modernen Berufen und Unternehmen nur aktualisiertes und verarbeitetes Erfahrungswissen bedeutsam ist. So kann ein älteres Kadermitglied für eine Unternehmung in einer Krisensituation gerade deshalb wichtig sein, weil diese Person schon frühere Krisensituationen bewältigt hat und deshalb Strategien kennt, auch diese neue Krise rasch und erfolgreich zu bewältigen. Ein älterer Verkäufer kann Kunden deshalb für eine neue Technologie gewinnen, weil er auch die sozialen Grenzen dieser Technologie anerkennt, oder weil er das Neue mit dem Alten verbinden kann, denn Innovation ist immer auch Anlass, über Altes zu reden.

2 Altersstrukturen und Personalpolitik in Unternehmen

Die Personalstruktur von Unternehmen geht über die einfachen Antinomien „jung – alt“ oder „neu – alt“ deutlich hinaus. Die Zusammensetzung der Belegschaften nach soziodemografischen Kriterien betrifft – neben dem Alter – auch die Merkmale Geschlecht, Qualifikation, Nationalität usw. (Köchling 2000: 43). Wird allein auf die Altersstruktur fokussiert, so bleiben Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen – wie beispielsweise zwischen Alter und Bildungsabschluss – unberücksichtigt. Im sogenannten organisationsdemografischen Erklärungsansatz (vgl. z.B. Nienhüser 1992, 2000) werden Altersstrukturen als soziale Strukturen betrachtet, in denen Austauschbeziehungen zwischen verschiedenen Altersgruppen den betrieblichen Umgang mit einzelnen Gruppen – Jüngeren, Personen mittleren Alters, Älteren – beeinflussen. Nach einer Humankapitalbetrachtung wird Alter mit einem bestimmten Leistungsvermögen oder Wissensstand assoziiert. Personalprobleme können in Betrieben durch Vor- oder Nachteile bestimmter Altersgruppen entstehen, beispielsweise durch Einarbeitungskosten jüngerer Neueingestellter oder durch Anciennitätsrechte langfristiger Betriebsangehöriger.
Bei personalwirtschaftlichen Entscheidungen ergänzen sich beide Perspektiven. So werden durch das betriebliche Verwertungsinteresse am Humankapital z.B. bei Weiterbildungsmassnahmen entweder Jüngere bevorzugt und Ältere benachteiligt oder aber alle Altersgruppen einbezogen. Von entsprechenden Entscheidungen ist sowohl die Rolle Älterer als Wissensträger als auch – davon abgeleitet – deren Verhältnis zu Jüngeren berührt.
Nach Nienhüser (1992: 88ff.) lassen sich zwei idealtypische Personalstrategien unterscheiden, die sich verschieden auf eine Altersstrukturierung in Unternehmen auswirken:

Typ I: <u>Personalstrategien, die an einer kurzfristigen maximalen Leistungsausschöpfung der Humanressourcen ausgerichtet sind</u>. Jüngere gelten hier als Leistungsträger, Ältere als Problemgruppe. Diese Personalstrategien finden sich in Betrieben bei niedriger Aufgabenkomplexität von Prozessen und Produkten, bei niedrigem Qualifikationsniveau mit vielen An- und Ungelernten, bei durchschnittlich kurzer Dauer der Betriebszugehörigkeit und einem geringen Anteil Älterer, bei geringen Altersunterschieden und wenig entwickelten sozialen Beziehungen im Unternehmen. Anforderungen von aussen (Markt, Konkurrenz, Kostendruck) wird durch einen Austausch Älterer durch Jüngere begegnet. Die Arbeitsmotivation wird durch Leistungslohn und nicht durch die Aussicht auf einen langfristigen Verbleib im Betrieb erzeugt. Es herrscht eine Jugendzentrierung vor.

Typ II: <u>Personalstrategien, die an langfristiger kontinuierlicher Leistungsausschöpfung der Humanressourcen orientiert sind.</u> Hier gelten Ältere als Wissensträger sowie gleichzeitig als Sozialisationsträger für Jüngere und Legitimationsinstanzen. Durch Wahrnehmung einer positiven Behandlung Älterer sehen die Jüngeren für sich eine hoffnungsvolle betriebliche Zukunft. Diese Personalstrategien werden eher bei hoher Komplexität von Produkten und Prozessen praktiziert, bei höherem Qualifikationsniveau und einer Vielzahl von Beschäftigten mit Berufsausbildung, bei einer durchschnittlich langen Dauer der Betriebszugehörigkeit und einem höheren Anteil älterer Beschäftigter sowie entwickelten Sozialbeziehungen.

Betriebliche Anpassungsprozesse werden durch Qualifizierungsmassnahmen geleistet, Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten erzeugen Motivation und Arbeitsleistung. Diese eher alterszentrierten Personalstrukturen werden durch sozial verträgliche Massnahmen – wie Vorruhestand oder Altersteilzeit – modifiziert. Entsprechende Personalverjüngung führt dann häufig zu mittelalterzentrierten oder ausgewogenen Altersstrukturen.

Der Personalpolitik der Unternehmen kommt jeweils eine bestimmende Rolle zur direkten Steuerung von Personalstrukturen und zur Lösung von Personalproblemen zu, die direkt oder indirekt durch Altersstrukturen hervorgerufen sind (Nienhüser 1992: 80ff.). Dominiert eine Kohorte von Mittelalterlichen und Älteren zahlenmässig, werden Aufstiegsmöglichkeiten minimiert und eine kohorteninterne Konkurrenz wird verstärkt. Grosse Altersunterschiede gefährden – wegen verschiedener Erfahrungen und Wertvorstellungen der Altersgruppen – die soziale Integration im Betrieb und behindern den Wissenstransfer zwischen den Generationen. Beide Fälle können zu Demotivation und höheren Fluktuationsraten führen.
Mit der Frühverrentungspolitik in Deutschland (vgl. Wolfgang Clemens, in diesem Band) wurden Integrationsstrategien zur Beschäftigung Älterer (Typ II) teilweise ausser Kraft gesetzt. Die Praxis der Frühverrentung wurde – und wird – in grossem Ausmass zur Regulierung von Personalproblemen eingesetzt, z.B. zu Personalabbau und Personalanpassung bei technisch-organisatorischen Umstrukturierungen. Altersselektive Externalisierungsstrategien waren dabei in der Regel durch eine grosse Koalition von Management, Betriebs- bzw. Personalrat und den Beschäftigten selbst getragen, indem u.a. die durch staatliche Politik bereit gestellten Pfade einer vorzeitigen Verrentung bzw. Pensionierung – auf Kosten der Versichertengemeinschaft – funktionalisiert wurden (vgl. Rosenow, Naschold 1994).

3 Beobachtungen zur betrieblichen Alterspolitik in der Schweiz

Eine Übersicht zeigt, dass in den Unternehmungen der Schweiz noch in den 1990er Jahren kaum von einer konzeptuell durchdachten Alters- und Generationenpolitik bestand. Auf die Folge der demografischen Alterung in der Schweiz angesprochen, gaben beispielsweise in einer im September 1993 durchgeführten Erhebung nur 4% von befragten 191 Unternehmungen mit mehr als 100 Mitarbeitern an, dass bei ihnen schon ein Konzept bestehe, wie die betriebliche Personalpolitik auf solche Veränderungen reagieren soll (vgl. Brosziewski, Farago, Gross et al. 1997). Auch in den nachfolgenden Jahren änderte sich an dieser Situation wenig. Altersspezifische Massnahmen bestanden vor allem in der Anstellung junger Menschen sowie in Massnahmen einer vorzeitigen Pensionierung älterer Mitarbeiter, begründet mit dem Ziel eines sozialverträglichen Personalabbaus sowie teilweise mit Hinweis auf Qualifikations- und Leistungsdefizite älterer Arbeitskräfte. Durch Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte bei Neueinstellungen und einer Förderung vorzeitiger Pensionierung strebten vor allem Grossunternehmen eine Verjüngung des Personalbestandes an.
Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist teilweise ein Umdenken bei den Wirtschaftsverantwortlichen festzustellen. „So ist das Bewusstsein gestiegen, dass gewisse Stärken älterer

Arbeitskräfte, insbesondere das Erfahrungswissen, die Sozialkompetenzen und die Loyalität von jüngeren Mitarbeitenden nicht gleichermassen erwartet werden können. Auch das Bewusstsein, dass eine gute Durchmischung von älteren und jüngeren Mitarbeitenden wichtig ist, ist heute ausgeprägter. Begründet wird dies mit den unterschiedlichen Fähigkeiten jüngerer und älterer Arbeitskräfte sowie mit dem durch die vorzeitigen Pensionierungen erlittenen Know-how-Verlust. Mehrere Unternehmen stellen heute wieder vermehrte ältere Personen für Führungspositionen oder Spezialistentätigkeiten ein. Bei einzelnen Unternehmen wird bei Anstellungen unter anderem auf eine 'optimale' Altersdurchmischung im Team geachtet. Generell wird beobachtet, dass sich die Altersgrenze für Neuanstellungen gegenüber den Neunziger Jahren auf deutlich über 50 Jahre verschoben hat." (Jans, Graf et al. 2003: 8). Diese Entwicklung beschränkt sich allerdings bisher auf selektive Gruppen mit besonderen Qualifikationen oder gesuchten Erfahrungen.

Tabelle 1:
Unternehmensbefragung 2002: Stärken und Schwächen der älteren Arbeitskräfte

Stärken	mehr betriebsspezifisches Erfahrungswissen	84%
	stärkere Loyalität mit Betrieb, höhere Bindung	80%
	mehr Zuverlässigkeit	72%
	höheres Verantwortungsbewusstsein	68%
	stärkere Kundenbeziehung	61%
	ausgleichende Wirkung im Team	45%
	höhere Umschulungsbereitschaft	8%
	höhere Mobilitätsbereitschaft	7%
	andere Stärken	4%
	keine besonderen Stärken	1%
Schwächen	höhere Lohnkosten	70%
	geringere Mobilität	41%
	geringere (zeitliche und qualifikatorische) Flexibilität	38%
	Fachwissen nicht auf dem neuesten Stand	28%
	geringere Auffassungsgabe	28%
	geringere Leistungsfähigkeit	27%
	geringere Teamfähigkeit	13%
	andere Schwächen	9%
	keine besonderen Schwächen	10%

Quelle: Unternehmensbefragung ZHW, Jans, Graf, Weiss Sampietro et al. 2003: 66.

Eine im Jahr 2002 durchgeführte standardisierte Erhebung bei 120 Unternehmen der Schweiz liess erkennen, dass älteren Arbeitskräften gleichzeitig Schwächen wie Stärken zugesprochen werden. Zu den wahrgenommenen Schwächen gehören etwa höhere Lohnkosten, geringere Mobilität, geringere Flexibilität und ein veraltetes Fachwissen (alles Faktoren, die oft weniger mit dem Alter an sich als mit einer langjährigen Betriebsmitgliedschaft verknüpft sind). Zu den wahrgenommenen Stärken gehören betriebs-

spezifisches Erfahrungswissen, eine stärkere Loyalität, mehr Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein und stärkere Kundenbeziehung. In fast der Hälfte der Unternehmen wird auch eine ausgleichende Wirkung im Team angeführt; ein Punkt, der für betriebsspezifische Generationenverhältnisse bedeutsam sein kann (vgl. Tabelle 1).

Im Zentrum einer betrieblichen Alterspolitik stehen gegenwärtig die Erhaltung und Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit der über 45-jährigen Arbeitnehmenden. Zentrale Handlungsfelder sind:

1) Mentale Faktoren: „Die Arbeitnehmenden ab 45 sollten vermehrt Eigeninitiative entwickeln, ihre Motivation verstärken und Zukunftsperspektiven erarbeiten. Von den älteren Arbeitskräften wird seitens der Arbeitgeber zudem eine verstärkte Bereitschaft zu mehr zeitlicher, organisatorischer und inhaltlicher Flexibilität erwartet.“ (Jans, Graf et al. 2003: 9).
2) Qualifikationen: Laufende Weiterbildung, und vermehrt altersadäquate Weiterbildungsangebote auch für langjährige, ältere Mitarbeitende.
3) Arbeitskosten, wobei die Entlöhnung vermehrt an der Leistung und weniger an Anciennitätskriterien orientiert wird.
4) Arbeitsinhalte, Arbeitszeit- und Pensionierungsregelungen: „Die Arbeitgeber sollten den älteren Arbeitnehmenden auf individueller Basis vermehrt altersadäquate Arbeitsinhalte und Verantwortungsbereiche, neue Formen von altersgemässen Arbeitszeitmodellen (keine Nachtarbeit, mehr Erholungszeit, Teilzeitbeschäftigung, etc.) sowie flexible Pensionierungsmodelle anbieten.“ (Jans, Graf et al. 2003:10).

Die unter Punkt 4 aufgeführten Vorschläge widersprechen allerdings anderen Vorschlägen einer möglichst altersneutralen Altersplatzgestaltung. Auch fehlen bei den meisten Vorschlägen einer ‘betrieblichen Alterspolitik’ spezifischere Vorstellungen zur Gestaltung der innerbetrieblichen Generationenbeziehungen. Zudem darf der beobachtete Richtungswandel weg von einer ausgeprägten Jugendlichkeitsorientierung hin zur verstärkten Wertschätzung älterer Arbeitskräfte nicht überbewertet werden, und von einem Richtungswechsel dürften in erster Linie qualifizierte und leistungsfähige ältere Arbeitskräfte profitieren.

Insgesamt gesehen fehlt es den meisten Unternehmen weiterhin an einer zielgerichteten und kohärenten Alters- und Generationenpolitik. Ein zentraler Faktor ist, dass die kurzfristige konjunkturelle Entwicklung personalpolitisch wichtiger ist als längerfristige strukturelle und demografische Trends des Arbeitsmarktes. Gegenwärtig ist deshalb eine ausgeprägte Diskrepanz von volkswirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Perspektiven feststellbar: Volkswirtschaftlich wird eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit und eine Neubewertung älterer Arbeitskräfte allgemein positiv bewertet, wogegen betriebswirtschaftliche Interessen weiterhin eher in Richtung einer Verjüngung der Belegschaft gehen. Gerade die Perspektive eines zukünftig alternden Arbeitsmarktes kann betriebswirtschaftlich ein Grund sein, die Belegschaft zu verjüngen, solange genügend qualifizierte junge Arbeitskräfte vorhanden sind. Paradoxerweise kann gerade die Erkenntnis eines sich rasch alternden Arbeitsmarktes unternehmenspolitisch kurzfristig zu einer Strategie einer verstärkten Verjüngung der Betriebsbelegschaft beitragen.

4 Zum Generationenaustausch in Unternehmen und am Arbeitsplatz

Jede Gesellschaft ist gemäss dem Wissenssoziologen Karl Mannheim - einer der Klassiker der Soziologie - jederzeit durch folgende grundlegenden Momente des Generationsphänomens „charakterisiert: a) durch das stete Neueinsetzen neuer Kulturträger; b) durch den Abgang der früheren Kulturträger; c) durch die Tatsache, dass die Träger eines jeweiligen Generationszusammenhanges nur an einem zeitlich begrenzten Abschnitt des Geschichtsprozesses partizipieren; d) durch die Notwendigkeit des steten Tradierens (Übertragens) der akkumulierten Kulturgüter; e) durch die Kontinuierlichkeit des Generationswechsels." (Mannheim 1964: 530).
Von diesen grundlegenden Prozessen eines Austauschs der Generationen sind auch Unternehmen zentral betroffen, und zwar unabhängig davon, ob sie unternehmens- oder personalpolitische Strategien zur Steuerung des Generationenaustauschs bei ihren Arbeitskräften oder ihrem Führungskader aufweisen oder nicht. Für Arbeitsorganisationen stehen namentliche folgende Fragestellungen im Zentrum des intergenerationellen Wechsels (vgl. Clemens 2001: 85, George, Struck 2000: 15):

<u>a) Rekrutierung und Sozialisierung neuer und/oder junger Mitarbeiter:</u> Unternehmen müssen immer wieder neue - und meist junge - Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rekrutieren, sei es, um ausscheidende Mitarbeiter zu ersetzen; sei es aber auch um zu expandieren. Die Rekrutierung neuer und vor allem junger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konfrontiert Unternehmen immer mit generationenspezifischem Wertewandel. So ergaben sich in den Pflegeberufen zeitweise ausgeprägte ausbildungsbezogene Generationendifferenzen bezüglich eines mehr humanistisch-idealistischen Verständnis von Pflege gegenüber einem stärker akademisch sozialisierten, professionellen Berufsverständnis (vgl. Voges 2002: 46). In einer demografisch alternden Gesellschaft der Zukunft müssen Unternehmen möglicherweise verstärkt ‘jugendbezogene’ Angebote - etwa bezüglich Arbeitszeitregelungen und der Vereinbarkeit von Familie- und Berufsleben - entwickeln, um genügend qualifizierte junge Frauen und Männer zu rekrutieren. Die schulische und berufliche Ausbildung eines grossen Teils der nachkommenden Generationen hat sich teilweise in markanter Weise verbessert, und auch in Zukunft ist eine gute schulische und berufliche Ausbildung der jüngeren Generationen eine entscheidende Rahmenbedingung für eine hohe Arbeitsproduktivität in einer demografisch alternden Gesellschaft. Gut ausgebildete junge Frauen und Männer stellen allerdings oft höhere Ansprüche an Arbeit, Betrieb und (ältere) Vorgesetzte (etwa bezüglich Karriereförderung, Möglichkeit von Auslandsaufenthalten oder einer verbesserten Vereinbarkeit ihrer Arbeitsstelle mit sportlichen und freizeitbezogenen Interessen).
Ein ständiges personalpolitisches Thema ist die vermutete oder tatsächliche fehlende Übereinstimmung der Qualifikationsanforderungen in Ausbildungseinrichtungen mit unternehmerischen Qualifikationsanforderungen. Unternehmen sehen sich immer wieder mit ausbildungsbedingten Sozialisationsdefiziten konfrontiert, und manche Arbeitsunternehmen definieren sich bewusst auch als Sozialisationsinstanzen für junge Berufsanfänger (vgl. Heinz 1995). So versuchen etwa viele Betriebe die Praxisferne von Hochschulabsolventen

durch gezielte integrative Massnahmen zu kompensieren. Die Übergangsprobleme bei der Bewältigung des Übergangs vom Bildungssystem ins Berufsleben variieren allerdings sowohl je nach Ausbildungsniveau junger Menschen als auch je nach den institutionalisierten Übergangsstrukturen. In den USA beispielsweise stehen Schule und Berufseintritt vielfach unverbunden nebeneinander (vgl. Rosenbaum et al. 1990). Das zumindest für grosse Teile der Jugendlichen in der Schweiz und Deutschland institutionalisierte duale Ausbildungssystem (mit dem System einer Berufslehre) bildet hingegen eine schulisch-berufliche Verbindungsstruktur, die unter anderem auch zu einer tendenziell geringen Jugendarbeitslosigkeit beiträgt (vgl. Sackmann 1998: 138).
Junge und/oder neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen sachgemäss betrieblich integriert werden. Dies beinhaltet etwa die Einarbeitung in berufsbezogene Aufgaben sowie die Einbindung in die Unternehmenskultur. Die Integration verläuft erfolgreich, wenn neue Mitarbeiter am Ende dieses Prozesses die mit ihrer Stelle verbundenen Aufgaben gut kennen, wenn Wissens- und Fähigkeitsdefizite ausgeglichen sowie eine hohe Bindung an das Unternehmen entwickelt wurde und die Unternehmungskultur vertraut ist. Dieser Prozess ist immer auch ein intergenerationeller Prozess, da die betriebliche Integration von Berufsanfänger oder neuer Arbeitskräfte durch etablierte und/oder ältere Mitarbeitende und Vorgesetzte begleitet und geleistet werden muss.
Gezielte Einführungsmassnahmen erleichtern die betriebliche Eingliederung neuer bzw. junger Mitarbeiter. Junge Mitarbeiter, die keine Einführungsmassnahmen erfahren haben, fühlten sich gemäss einer Erhebung bei Dienstleistungsunternehmen im Kanton Zürich häufiger in ihren beruflichen Erwartungen enttäuscht. Dagegen gaben Mitarbeiter, die Einarbeitungsprogramme, Feedback-Gespräche oder ein Paten-Mentoren-System erleben durften, häufiger an, dass ihre Erwartungen positiv übertroffen wurden oder dass sich anfängliche Befürchtungen nicht verwirklicht haben. Besonders wirksam erscheinen Einarbeitungsseminare/-programme sowie regelmässige Feedback-Gespräche mit dem oder der Vorgesetzten zu sein (vgl. Höpflinger, Hafner, Gisin 1997).

<u>b) Bindung, Förderung und Mobilität von Mitarbeitern:</u> Die Bindung, Förderung wie auch die innerbetriebliche Qualifizierung und Mobilität von Mitarbeitern gehört mit zu den zentralen Säulen jeder Personalpolitik. Dabei stellen sich - je nach Unternehmenskultur und Zeitperiode unterschiedlich beantwortete - personalpolitische Grundfragen: Inwiefern sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig betrieblich gebunden und integriert werden, oder ist umgekehrt eine bestimmte Personalrotation sinnvoll? In welcher Weise soll Betriebstreue honoriert werden, oder wird umgekehrt eine allzu lange Tätigkeit am gleichen Arbeitsort oder Betrieb negativ beurteilt? Die Tendenz der letzten Jahrzehnte verlief eher in Richtung einer erhöhten Betonung betrieblicher Rotation und beruflicher Flexibilität. Die Gefahr einer allzu starken Personalrotation liegt allerdings gerade bei komplexen Dienstleistungen darin, dass allmählich gebildete Qualifikationen (wie beispielsweise Aufbau eines breiten Kontaktnetzes, Erfahrungen mit schwierigen Kunden) wieder zerstört werden.
Eine starke betriebliche Integration und Bindung - auch durch die Betonung betriebsinterner Qualifikationen – kann die Loyalität älterer Mitarbeiter erhöhen und die Transaktionskosten hoher Personalrotation reduzieren. Auf der anderen Seite kann eine zu geringe Rotation von

Arbeitskräften (oder Amtsträgern) zur organisationellen Erstarrung beitragen, und wie schon Karl Mannheim anmerkte, ist für das Weiterleben einer Gesellschaft bzw. einer Organisation 'Vergessen und neueinsetzende Tat' genau so nötig wie Erinnern (Mannheim 1964: 532).
Auch bei Karriereprozessen können unterschiedliche Strategien gewählt werden. Beförderungen können rein gemäss Leistungskriterien vollzogen werden oder durch Senioritätsprinzipien ganz oder zumindest teilweise bestimmt sind. Eine hoch aktuelle Frage ist auch die Frage nach formellen oder auch informellen Alterslimiten bei Karriereförderungen. Je tiefer die Alterslimiten bei der Rekrutierung von Kadern sind, desto grösser ist einerseits die Konkurrenz junger Betriebsangehöriger untereinander, da sich das Karrierefenster in einer engen altersmässigen Spanne bewegt. Dadurch kann sehr viel Unruhe in einer Unternehmung entstehen, vor allem in Zeiten schrumpfender Belegschaft. Andererseits führt eine Verjüngung der Leitungsfunktionen häufig zu Generationenumkehrungen der hierarchischen Verhältnisse, da die Vorgesetzten damit oft altersmässig jünger sind als ihre Untergebenen. Auch dies kann - unter ungünstigen Umständen - zu informellen Resistenzen oder innerer Kündigung langjähriger Mitarbeiter führen (was sich negativ auf die Arbeitsproduktivität auswirken kann).
Bindung, Förderung, Mobilität und Rotation von Mitarbeitern stehen somit immer im zu Beginn des Beitrags angeführten Spannungsfeld 'jung versus alt bzw. neu versus alt'. Wie später detaillierter diskutiert wird, kann ein guter Generationenmix der Belegschaft die Spannungsfelder beim Generationenaustausch reduzieren.

c) Ausscheiden von Arbeitskräften: Jede Unternehmung ist regelmässig mit dem Problem des Ausscheidens von Mitarbeitern konfrontiert. Häufig ist einerseits ein Wegzug oder eine Kündigung neuer oder relativ junger Mitarbeiter, sei es, weil schon nach kurzer Betriebsdauer Probleme oder Unvereinbarkeiten deutlich werden; sei es, weil andere Betriebe bessere Löhne oder Karrieremöglichkeiten anbieten. Auch familiale Faktoren (Geburt eines Kindes) könen bei jungen Erwachsenen - und namentlich bei Frauen - zu einer hohen Personalrotation beitragen. Andererseits gehört es zum normalen Alltag eines grösseren Unternehmens, dass ältere und oft langjährige Mitarbeiter altersbedingt austreten. In den letzten Jahrzehnten wurden Frühpensionierungen teilweise gezielt als Strategie zur Verjüngung der Belegschaft eingesetzt. Die gewählten Pensionierungspolitiken wirken dabei immer auch auf die nächstjüngere Altersgruppe zurück, da sich je nach gewählter Austrittspolitik auch die Perspektive der erst in einigen Jahren ins Pensionsalter geratenden Personen ändert, und je früher die Pensionierung gelegt wird, desto früher gelten Mitarbeiter als 'ältere Arbeitskräfte'. Die aktuellen und zukünftigen Fragen zur Stellung älterer Mitarbeiter - in einer demografisch alternden Gesellschaft - sind im Detail in den übrigen Beiträgen dieses Buchs spezifisch angeführt).

Ein zentraler Gesichtspunkt, vor allem für grössere Unternehmen, ist die Kontinuierlichkeit des Generationenwechsels. "Es ist eben zum Glück nicht so, wie es die meisten Generationstheoretiker wahrnehmen möchten, dass entscheidend etwa die dreissigjährigen Abstände sind; alle Zwischenstufen spielen mit, wirken, wenn auch nicht aufhebend, so doch ausgleichend auf die biologische Generationsdifferenzierung der Generation ein"

(Mannheim 1964: 541). Eine grössere Unternehmung umfasst entsprechend Menschen aus verschiedenen Generationen, auch wenn sich Arbeitsorganisationen primär aus Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren zusammensetzen. Diskontinuierliche Formen des Generationenwechsels sind allerdings ebenfalls zu beobachten, namentlich in kleineren Gewerbebetrieben oder bei der Nachfolgeregelung von Familienunternehmen. Besonders kritische Phasen des Generationenaustauschs erfahren Unternehmen, die lange von der gleichen starken Person (Gründer, langjähriges Führungsmitglied) geleitet wurden. In solchen Fällen ist eine zu späte und damit chaotische Nachfolgeentscheidung nicht selten.

5 Zu den Auswirkungen eines unausgewogenen betrieblichen Generationenmix

Unausgewogene Generationen- und Altersstrukturen in einer Unternehmung oder auch innerhalb einer Abteilung können eine Reihe personalwirtschaftlich und unternehmenspolitisch bedeutsamer Probleme auslösen (vgl. Nienhüser 2000: 57ff.). Anzuführen sind namentlich folgende Ungleichgewichte:

a) Hoher Anteil langjähriger, älterer Arbeitskräfte: Auch wenn das Qualifikationspotential älterer Mitarbeiter nicht zwangsläufig geringer ist als dasjenige jüngerer Arbeitskräfte kann ein überdurchschnittlich hoher Anteil langjähriger und/oder älterer Arbeitskräfte dennoch einige Probleme aufwerfen. So sind - unter heutigen sozialstaatlichen Regelungen - die Lohn- und Lohnnebenkosten bei älterer Belegschaft höher als bei verjüngter Belegschaft, und indirekte unternehmerische Kosten können auch durch Formen einer Besitzstandswahrung bei Veränderungen von Lohnregelungen oder Arbeitszeiten entstehen. In Branchen, die mit raschen technischen oder wirtschaftlichen Wandlungen konfrontiert sind, erhöht ein hoher Anteil langjähriger, älterer Mitarbeiter die Notwendigkeit, den Qualifikationsbestand immer wieder gezielt zu erneuern, etwa durch eine betriebsinterne Weiterbildung des Personals. Im Extremfall können Betriebe mit vielen älteren Mitarbeitern neue Trends und Entwicklungen verpassen, und in einigen Fällen kann die Zukunft eines demografisch alternden Dienstleistungsbetriebes auch durch den Gleichschritt des Alterns von Mitarbeitern und Kunden gefährdet sein. Langjährige Mitarbeiterinnen in einem Hotel können zwar besser auf die Bedürfnisse von Stammkunden eingehen als jüngere Mitarbeiter, aber gerade die Loyalität alternder Kunden kann die Erneuerung des Kundenkreises in Frage stellen. Oder mit steigendem Alter des Arztes steigt auch das Alter der Patienten einer Arztpraxis, wodurch eine stark geriatrisch orientierte Arztpraxis für einen Nachfolger an Wert verliert, usw.
Ältere Arbeitskräfte können zudem - auch aufgrund ihrer langjährigen Betriebserfahrung - Umorganisationsmassnahmen informell mehr und besser Widerstand entgegensetzen als neue Mitarbeiter. Langjährige Mitarbeiter funktionieren oft als historisches und soziales Gedächtnis einer Firma, was einerseits den Vorteil einer grösseren Kontinuität - etwa unternehmensethischer Grundsätze - beinhaltet, jedoch andererseits rasche Umstrukturierungen oder Unternehmensfusionen zu behindern vermag. Eine gezielte Verjüngung namentlich von Kaderleuten wird deshalb nicht selten als machtmässige Strategie zur Zerstörung des historischen Gedächtnis einer Organisation eingesetzt. Damit können neue

Machtansprüche und neue Regeln von einem neu gewählten Management rascher durchgesetzt werden.
Vielfach ist ein hoher Anteil älterer, langjähriger Arbeitskräfte innerhalb einer Abteilung oder eines Betriebs mit der simplen Tatsache verbunden, dass diese Abteilung bzw. dieser Betrieb seit längerem kein Personalwachstum erfahren hat, sei es, weil es sich um einen wirtschaftlich schrumpfenden Wirtschaftssektor handelt; sei es, weil der Betrieb gegenüber Konkurrenten in die Defensive geraten ist. Stagnations- oder gar Schrumpfungsphasen einer Unternehmung führen sachgemäss meist zu einer demografischen Alterung der Belegschaft, wodurch der Betrieb für jüngere Personen zusätzlich als unattraktiv erscheint.

b) Hoher Anteil an neuen, jungen Arbeitskräften: Ein hoher Anteil an neuen Arbeitskräften kann einerseits das Resultat einer raschen Expansion sein, und damit ist die junge Altersstruktur ein Indikator für die ausgeprägte Dynamik des Unternehmens. Probleme können hier entstehen, wenn Jugendlichkeit und Dynamik als Unternehmenskultur so stark verankert werden, dass die Unternehmen spätestens dann in Schwierigkeiten gerät, wenn die erste Expansionsphase einer Konsolidierungsphase Platz macht. Firmen, die in einer ersten Phase einer technologischen Revolution - via Rekrutierung junger Mitarbeiter - rasch expandieren, können Mühe haben, Phasen geringeren oder stark qualitativen Wachstums zu bewältigen, und verschiedene internetorientierte Unternehmen mussten nach Ende des Aktien- und Wirtschaftsbooms auf ältere Kadermitarbeiter zurückgreifen, da die jungen Kaderleute keine Erfahrung mit rezessiven Phasen aufwiesen. Ein hoher Anteil an neuen Mitarbeitern kann unter Umständen auch das Resultat einer extrem hohen Personalrotation - etwa aufgrund schlechter Arbeitsverhältnisse oder tiefer Löhne usw. - sein. Das ständige Neueinarbeiten junger Arbeitskräfte - die den Arbeitsplatz anschliessend rasch wieder verlassen - bringt sachgemäss zusätzliche Kosten, und eine hohe Personalrotation qualifizierter junger Mitarbeiter ist nicht selten ein Hinweis auf das Fehlen betriebsinterner Karrieremöglichkeiten.
In verschiedenen Dienstleistungsberufen kann eine rasche Verjüngung der Belegschaft zwar die Anbindung an neue Modetrends nachkommender Generationen beschleunigen, aber dafür ältere und langjährige Kunden und Kundinnen vergraulen. Bei modernen Produkten (Computer, Digitalkameras) akzeptieren ältere Konsumenten durchaus jüngeres Verkaufspersonal, hingegen werden bei Geschmacks-, Mode- oder Freizeitfragen eher ältere Verkäuferinnen bevorzugt. Kundenloyalität ist bei älteren Menschen ausgeprägter als bei jüngeren Menschen. Dies gilt speziell beim Kauf teurer oder neuartiger Produkte. Dabei ist persönliche fachliche Beratung durch Personen, denen hohe Kompetenz eingeräumt wird, für Geschäfte ein zentrales Instrument zur Pflege loyaler älterer Kundinnen. Bei technischen Geräten oder neuen Kommunikationsmedien ist die Bedienungsfreundlichkeit bei älteren Menschen ein ausschlaggebender Faktor. Bedienungsfreundlich bedeutet: lesbare Anleitungen, übersichtliche Anordnung der Knöpfe und keine überflüssigen Funktionen. Bei raschem modisch oder technisch bedingte Produktewandel und undurchsichtigen Angeboten greifen ältere Menschen häufiger als jüngere Menschen auf ‘altbewährte’ Marken und Produkteangebote. Undurchschaubare Preispolitik oder fehlendes Vertrauen in die Kompetenz (neuer) Anbieter wirken sich im Seniorenmarkt besonders negativ aus (vgl. Hock, Bader 2001).

c) Dominanz einer spezifischen Alters- bzw. Dienstalterskohorte: Eine Abteilung, ein Betrieb, aber auch ein Verein oder eine Partei, die stark von einer altersmässige homogenen Gruppe dominiert wird, erfährt besonders häufig einen Innovationsstau. Kohortendominanz gefährdet generell die Anpassung an Umweltveränderungen, vor allem wenn es zur Ausbildung einer starken Kohortenkultur (= Kultur der Gleichaltrigen) kommt. Kohortendominanzen können „einen kontinuierlichen Austauschprozess verhindern und Beharrungen und Laufbahnstaus auslösen." (Struck 2004: 66). Wenn Entscheide etwa nur von 50-jährigen Mitarbeitern - mit ähnlichen Generationenprägungen - getroffen werden, ist die Gefahr gross, dass die generationelle Homogenität dazu führt, dass Kontakte zu anderen Generationen - und damit auch zu gesellschaftlichen Veränderungen - verloren gehen. Diese Gefahr wird durch eine gemeinsame Bildungs- und Sozialherkunft von Gleichaltrigen noch verstärkt. Gleichzeitig führt Kohortendominanz - im Sinne der Vorherrschaft von Gleichaltrigen - auch zu Beförderungsstaus bzw. zu verstärkter Konkurrenz um Aufstieg. Die Dominanz einer Gruppe gleichaltriger Mitarbeiter oder Parteimitglieder führt generell zu Karrierestaus und damit zu verstärkten internen Machtkämpfen. Eine grosse Gruppe etwa von 35-jährigen Mitarbeitern, die um wenige Aufstiegsposten kämpft, kann unter ungünstigen Umständen zu ausgeprägten betriebs- oder parteiinternen Intrigen, Mobbing-Prozessen sowie anschliessend zu einem verbreiteten Motivationsrückgang beitragen. Längerfristig kann ein kohortenbedingter Beförderungsstau in einen Beförderungssog umschlagen: „Wenn nämlich die grosse Alterskohorte gemeinsam aus dem Unternehmen ausscheidet, z.B. bei Erreichen der Altersgrenze, dann liefern die nachfolgenden Altersgruppen oft nicht genügend 'Nachschub' und die Qualifikationssicherung wird gefährdet." (Nienhüser 2000: 65). In vielen Fällen wird die organisationelle Anpassungsfähigkeit durch stockende oder zu rasche Beförderungsprozesse zumindest zeitweise reduziert.

d) Ausgeprägte Altersdifferenzen: Grosse Dienst- und Lebensalterdifferenzen bewirken soziale Unähnlichkeit, die sich in Sprach-, Wert- und Interessenunterschieden ausdrücken kann. Stark verankerte Altersdifferenzen - etwa wenn neben einem kleinen Kern an langjährigen älteren Kadermitarbeitern eine grosse Gruppe junger Untergebener besteht - können zu einer reduzierten oder gar blockierten Kommunikation über die Altersgruppen hinaus führen. Dies kann insbesondere zu Blockaden bei der informellen Weitergabe von Informationen, Kenntnissen und Erfahrungen beitragen. In Einzelfällen kann dies den Zusammenhalt der Beschäftigten und ihre Fähigkeit zu gemeinsamem Handeln reduzieren (vgl. Steinrücke 1986). Zentral ist hier primär das Vorhandensein einer mittleren Generation, die zwischen Jung und Alt bzw. zwischen neuen und langjährigen Mitarbeitern zu vermitteln vermag. Auch die Institutionalisierung von Formen des Mentoring vermag die Generationendifferenzen fruchtbar zu überbrücken.

In manchen heutigen Betrieben sind Altersstruktur-Verteilung und Geschlechterverteilung verschränkt, etwa in der Richtung, dass Betriebe mit älterer Belegschaft oder älteren Führungskräfte generationenbedingt tiefere Frauenanteile haben, und der Frauenanteil - speziell in Führungspositionen - nur durch eine personelle Verjüngung erreicht werden kann. Ebenso bieten neugegründete Unternehmen oder Forschungsinstitute, die

expandieren, für Frauen oft bessere Karrierechancen als alteingesessene Unternehmen oder Institute, die noch zu stark von einer spezifischen Kohorte von Männern dominiert werden (vgl. Hinz 2000).

In vielen betriebswirtschaftlichen und personalpolitischen Diskussionen und Konzeptpapieren bleiben Fragen eines ausgewogenen innerbetrieblichen Generationenmix bisher marginal. Dies hat sachgemäss auch damit zu tun, dass die Alters- und Dienstaltersstruktur eines Betriebs nur schwer und allmählich zu ändern ist. Zudem sind die negativen Folgen einer unausgewogenen Altersstruktur oft unterschwelliger Art, und sie werden nur in extremen Fällen klar manifest.

Angesichts der sich abzeichnenden verstärkten demografischen Alterung sowohl der Erwerbsbevölkerung als auch der Konsumenten werden Fragen eines optimalen Generationenmix und die innerbetriebliche Gestaltung der Generationenbeziehungen jedoch bedeutsamer. Für eine gute Durchmischung jüngerer und älterer Arbeitnehmer sprechen in einer demografisch alternden Gesellschaft verschiedene Gründe:

Zum Ersten kommt es auf dem Arbeitsmarkt zu einer merkbaren demografischen Verschiebung, und der Anteil der über 40-jährigen Arbeitskräfte ist steigend. Entsprechend ist auch das Verhältnis junger und älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen neu zu überdenken. Im Allgemeinen ergeben sich weniger Generationenkonflikte, wenn junge und ältere Mitarbeiter gemeinsam tätig sind. Im Zentrum der zukünftigen Entwicklung steht die Frage, wie auch ältere Arbeitskräfte - etwa über 50-jährige Frauen und Männer - optimal in die Arbeitswelt integriert bleiben können. Eine gute Durchmischung junger und älterer Mitarbeiter erleichtert es langjährigen Mitarbeitern kompetent und innovativ zu bleiben.

Zum Zweiten nimmt der Anteil über 50-jähriger Kunden und Kundinnen aufgrund der demografischen Alterung der Gesellschaft zu. Immer mehr Unternehmen werden damit konfrontiert, auch die Bedürfnisse von Senioren oder von betagten Menschen zu berücksichtigen. Unternehmen im Dienstleistungssektor, die einen zu einseitigen Generationenmix ihrer Belegschaft aufweisen - z.B. nur junge Mitarbeiter -, können mehr Mühe aufweisen, den rasch wachsenden Seniorenmarkt abzudecken. Ein innerbetrieblicher Generationenmix kann helfen, die Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen bzw. Generationen gleichermassen zu befriedigen (etwa bei der Beratung bezüglich neuer Technologien).

Vor allem Dienstleistungsunternehmen sind oft auf einem prekären Gleichgewicht von Innovation und Erfahrung angewiesen. Ältere Mitarbeiter und Kaderleute können beispielsweise auf ein breites Kontaktnetz zurückgreifen, wogegen junge Mitarbeiterinnen beispielsweise ein unbefangeneres Verhältnis zu neuen Technologien oder neuen Modeströmungen aufweisen. Junge Mitarbeiter sind vielleicht unverbrauchter, aber oftmals sind es ältere, langjährig aktive Mitarbeiterinnen, die Erfahrungen im Umgang mit kritischen Ereignissen aufweisen, sei es, dass sie innerbetriebliche Konflikte und Auseinandersetzungen aufgrund ihrer Erfahrung besser bewältigen können; sei es, dass sie wissen, wie schwierige Kunden und Kundinnen beraten und betreut werden müssen. Ein guter Generationenmix kann speziell in schwierigen Zeiten einen entscheidenden Faktor für die erfolgreiche Weiterentwicklung einer Unternehmung, eines Vereins oder einer Partei usw. darstellen.

Eine funktionierende intergenerationelle Durchmischung scheint in personalen Dienstleistungsbereichen, die permanent mit kritischen Lebensereignissen (Krankheit, Pflege-

bedürftigkeit, Tod usw.) konfrontiert sind, besonders zentral zu sein. Deshalb ist zu vermuten, dass etwa Spitäler und Pflegeorganisationen - stark auf erfahrungsbezogene Gefühlsarbeit angewiesen - auf einen schlechten innerbetrieblichen Generationenmix besonders sensibel reagieren (vgl. Höpflinger 2004). Dafür ist auch die Tatsache bedeutsam, dass die Wissensbestände in den Gesundheits- und Pflegeberufen sowohl durch formales Ausbildungs- und Fachwissen als auch durch informelles Traditions- und Erfahrungswissen geprägt sind (Geser 1998).

Im Übrigen können nicht nur grosse Unternehmen, sondern auch Klein- oder Kleinstunternehmen sehr wohl Strategien einer besseren generationeller Durchmischung entwickeln, wenn teilweise auch in indirekter Form: Ein älterer Selbstständigerwerbender oder der Chef eines Kleinunternehmens mit zwei oder drei über 50-jährigen Mitarbeiterinnen kann sich beispielsweise gezielt über neue Trends informieren, indem er Jugendliche oder Studierende als informelle Berater konsultiert. Wichtig ist dabei eine offene Haltung und die Bereitschaft, die jüngere Generation Ernst zu nehmen. Eine jüngere Frau, die plant, eine eigene Firma zu gründen, kann umgekehrt pensionierte Fachleute heranziehen. In der Schweiz sind Vereinigungen wie Adlatus und Senexpert gezielt darauf ausgerichtet, Kleinbetrieben und jungen Unternehmern kostengünstig fachliche Erfahrungen und Kompetenzen älterer Berufsleute anzubieten (z.B. Beratung in finanzbuchhalterischen Fragen). Speziell Klein- und Kleinstunternehmen können in entscheidender Weise von der wachsenden Zahl kompetenter Fachleute im Pensionsalter profitieren. Auch Journalisten können durch eine persönliche Zusammenarbeit mit pensionierten Kolleginnen zusätzliche Ressourcen - etwa für zeitintensive Recherchen - gewinnen.

Eine offene Zusammenarbeit junger und älterer Fachleute setzt die Bereitschaft voraus, sich gegenseitig ernst zu nehmen. Dies heisst auch, dass ältere Fachleute jungen Leuten zuhören und von ihnen lernen (was einigen älteren männlichen Kaderleuten teilweise noch schwer fällt). Die Zusammenarbeit junger und älterer Fachleute ist selten vollständig ohne Probleme. Die stärksten Generationenkonflikte entstehen allerdings dann, wenn die älteren Mitarbeiter zwar die Macht, aber nicht mehr die aktuelle Kompetenzen haben. Funktionierende Generationenbeziehungen sind heute vielfach nur möglich, wenn auch die ältere Generation bereit ist, von jüngeren Menschen zu lernen.

Literatur

Brosziewski, Achim; Farago, Peter; Gross, Peter et al. (1997) Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Übergang vom Erwerbs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger, St. Gallen: Abschlussbericht, (NF-Projekt 4032-33699).

Brosziewski, Achim (2001) Innovation und Erfahrung. Über Generationen und die Zeiten der Gesellschaft, in: Achim Brosziewski, Thomas S. Eberle, Christoph Maeder (Hrsg.) Moderne Zeiten. Reflexionen zur Multioptionsgesellschaft, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft: 69-80.

Clemens, Wolfgang (2001) Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanrresource?, Opladen: Leske + Budrich.

Fuchs, Peter (1999) Intervention und Erfahrung, Frankfurt: Suhrkamp.

George, Rainer, Struck, Olaf (2000) Generationenaustausch im Unternehmen, in: Rainer George, Olaf Struck (Hrsg.) Generationenaustausch im Unternehmen München: Rainer Hampp Verlag: 7-18.

Geser, Hans (1998) Wissensstrukturen und Berufsstrukturen im gesellschaftlichen Wandel, Internet-Text: http://www.socio.ch/arbeit/t_hgeser3.htm.

Heinz, Walter R. (1995) Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation, Weinheim: Juventa.

Hinz, Thomas (2000) Die Altersstruktur von Forschungsorganisationen und die Beschäftigung von Frauen, in: Rainer Georg, Olaf Struck (Hrsg.) Generationenaustausch im Unternehmen, München: Rainer Hampp Verlag: 191-208.

Hock, Eva-Maria; Bader, Bruni (2001) Kauf- und Konsumverhalten der 55plus Generation. Ergebnisse einer empirischen Studie in der Schweiz, Fachbericht für Marketing 2001/3, St. Gallen: Institut für Marketing und Handel.

Höpflinger, François; Hafner, Denise; Gisin, Sandra (1997) Jung sein im Betrieb. Ergebnisse einer Befragung im Zürcher Dienstleistungssektor, Zürich: Zürcher Kantonalbank.

Höpflinger, François (2004) Pflege und das Generationenproblem - Pflegesituationen und intergenerationelle Zusammenhänge, in: Klaus Schröter (Hrsg.) Soziologie der Pflege, Opladen: Westdeutscher Verlag (in Druck).

Jans, Armin; Graf, Silvio; Weiss Sampietro, Thea (2003) Betriebliche Alterspolitik. Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven, Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung, Bern.

Köchling, Annegret (2000): Altersstrukturen und Personalpolitik unter den Bedingungen des demographischen Wandels, in: Annegret Köchling, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner et al. (Hrsg.): Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften, München: Rainer Hampp Verlag: 43-93.

Mannheim, Karl (1964) Das Problem der Generationen, in: Karl Mannheim, Wissenssoziologie, Soziologische Texte 28, Neuwied: Luchterhand (ursprünglich: Karl Mannheim, Das Problem der Generationen, Kölner Viertelsjahreshefte für Soziologie, 7.Jg, Heft 2, 1928, Berlin).

Nienhüser, Werner (1992): Wirkungsanalyse und Gestaltung betrieblicher Personalstrukturen – am Beispiel der Altersstruktur, Zeitschrift für Personalforschung 6: 75-93.

Nienhüser, Werner (2000) Personalwirtschaftliche Wirkungen unausgewogener betrieblicher Altersstrukturen, in: Rainer George, Olaf Struck, (Hrsg.) Generationenaustausch im Unternehmen, München: Rainer Hampp Verlag: 55-70.

Rosenbaum, James E.; Kariya, Takehiko; Setterstein, Rick; Maier, Tony (1990) Market and Network Theories of the Transition from High School to Work, Annual Review of Sociology 16: 263-299.

Rosenow, Joachim; Naschold, Frieder (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen: Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin: Edition Sigma.

Sackmann, Reinhold (1998) Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Steinrücke, Margareta (1986) Generationen im Betrieb, Frankfurt: Campus.

Struck, Olaf (2004) Generation als zeitdynamische Strukturierung von Gesellschaften und Organisationen, in: Marc Szydlik (Hrsg.) Generation und Ungleichheit, Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften: 49-76.

Voges, Wolfgang (2002) Pflege alter Menschen als Beruf. Soziologie eines Tätigkeitsfeldes, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

François Höpflinger, Valérie Hugentobler

Neue Formen der Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft - Perspektiven und Visionen

1 Bisherige Entwicklungen: Gesellschaftliche Folgen von Langlebigkeit im 20. Jahrhundert

Eine hohe Lebenserwartung ist, historisch gesehen, ein vergleichsweise neues Phänomen, und erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde Langlebigkeit gesellschaftlich zur Norm. Der Sozialhistoriker Arthur Imhof (1984) spricht in diesem Zusammenhang von einem grundlegenden Wandel von unsicherer zur sicherer Lebenszeit. In früheren Jahrhunderten war der Tod ein Ereignis, das mit hoher Wahrscheinlichkeit jederzeit eintreten konnte. Das Leben auch junger Erwachsener lag ständig unter dem Schatten des Todes. Das Leben war unsicher, und dies galt nicht nur in Kriegszeiten, sondern auch während 'normalen Zeiten'. Die Vermutung liegt nahe, dass diese demografische Unsicherheit in früheren Epochen das Gewicht kulturellen und sozialen Normen mehr Gewicht verlieh, da Gesellschaft in einer Situation, in der das individuelle Leben so schnell zu Ende sein kann, starke normative Regelungen benötigt, um Kontinuität zu garantieren. Heute ist der frühzeitige Tod ein vergleichsweise seltenes Ereignis geworden, und die Wahrscheinlichkeit, alt oder sogar sehr alt zu werden, ist hoch.

Der Wandel von unsicherer zur sicherer Lebenszeit hat nach Ansicht des Soziologen Martin Kohli (1985) im 20. Jahrhundert zu zwei bedeutsamen gesellschaftlichen Entwicklungen beigetragen: Erstens wurde die Bedeutung des Lebenslaufs als soziale Institution gestärkt, da erst der Rückzug des vorzeitigen Todes die Verankerung geregelter Lebensläufe erlaubte. Erst eine hohe und sichere Lebenserwartung ermöglicht die Institutionalisierung von Lebensläufen, wie sie in Konzepten von Karriereplanung oder einer geregelten Altersvorsorge zum Ausdruck kommt. Zweitens hat das Zurückdrängen des vorzeitigen Todes eine Orientierung am chronologischen Lebensalter verstärkt. Wo die Sterblichkeit hoch ist, existiert keine geregelte Altershierarchie. Eine geordnete Nachfolgeregelung wird unmöglich, wenn der Tod altersunspezifisch eintritt. Heute ist die Sterblichkeit weitgehend eine Funktion hohen Alters. Die verschiedenen Generationen werden vom Tod nicht mehr beliebig durcheinander gewürfelt, sondern die Altersschichtung ist geregelt und geordnet. Damit werden Prinzipien von Seniorität möglich. Ebenso wird es denkbar, chronologische Pensionierungsgrenzen festzulegen. Mit dem Übergang zur sicheren Lebenszeit und einer Verschiebung des Sterbens ins hohe Alter verstärkte sich die soziale Bedeutung einer strukturierten Altersschichtung (vgl. Riley 1985).

Martin Kohli (1985) verwendet in diesem Zusammenhang die beiden Begriffe der Verzeitlichung und Chronologisierung des Lebens: Mit Verzeitlichung wird der Wandel zu einer Lebensweise angesprochen, in welcher das Alter zu einem zentralen Strukturprinzip des Lebenslaufs wird. Das chronologische Alter wird beispielsweise zum Kriterium für eine Reihe von lebenszyklischen Übergängen, wie Schulbeginn, Volljährigkeit, Karriereschritten, Wahl in politische Ämter, Pensionierung usw. Erst in einer Gesellschaft, wo die grosse Mehrheit der Menschen eine bestimmte Altersstufe erreicht, wird es denkbar, Prozesse der sozialen Rekrutierung nach dem Gesichtspunkt des Alters zu strukturieren.

Mit dem Begriff der Chronologisierung macht Martin Kohli die Entstehung eines chronologisch geordneten Normallebenslaufs zum Thema. Erst die Erwartung, alt zu werden, lässt es zu, gesellschaftliche Normen über den Lebenslauf zu formulieren und zu verankern. Lebens- und Karriereplanung sind nur möglich, wo eine gewisse Sicherheit besteht, auch in 10 Jahren noch zu leben. Die heutige Altersvorsorge baut weitgehend darauf, dass die versicherten oder kapitalanhäufenden Personen ein hohes Alter erreichen, und moderne Formen der Lebensversicherung basieren darauf, dass altersspezifische Sterberisiken im Durchschnitt berechenbar sind. Verzeitlichung und Chronologisierung des Lebenslaufs - beides im Gefolge erhöhter Lebenserwartung entstanden - wirken in Richtung einer verstärkten sozialen Planbarkeit des Lebens.
Gleichzeitig haben die Veränderungen der Lebensverhältnisse aber auch Prozesse der Individualisierung gestärkt. Dort wo Menschen mit Sicherheit länger leben, kann die Gesellschaft mehr in das einzelne Individuum investieren. Erst in einer Gesellschaft, in der Menschen im Durchschnitt mit einer hohen Lebensdauer rechnen können, wird es denkbar, junge Leute jahrelang auszubilden. Die zeitliche Ausdehnung der schulischen und beruflichen Ausbildung ist somit grundsätzlich nur auf dem Hintergrund demografischer Veränderungen denkbar, wie sie bei uns stattgefunden haben. Langlebigkeit erlaubt sozusagen die Entwicklung von psychologisch und sozial komplexen Menschen. Insofern eine Gesellschaft mehr in die Erziehung und Ausbildung langlebiger Individuen 'investiert', können sich komplexere Rollenstrukturen ausbilden, und der Zusammenhang zwischen zunehmender Ausbildung und verstärkter Spezialisierung basiert im Grunde auf der Prämisse einer prinzipiell gesicherten Lebenszeit.
Mit der verlängerten Ausbildungszeit, wie sie bei gesichertem Überleben möglich wurde, begannen bei jungen Menschen biologische Reife und Übertritt ins Berufs- und Familienleben sich auseinander zu entwickeln. Damit wurde die Ausdifferenzierung einer Lebensphase Jugend überhaupt erst möglich (Hurrelmann 2004). Umgekehrt erfuhr auch die nachberufliche Phase eine zeitliche Ausdehnung. In den letzten Jahrzehnten wurde diese Entwicklung durch die Tendenz zu vorzeitigen Pensionierungen in vielen europäischen Ländern verstärkt (vgl. vorherige Beiträge von Wolfgang Clemens und François Höpflinger).
Vor allem in den ersten Nachkriegsjahrzehnten (ab 1945) hat diese Kombination ausdifferenzierter Lebensphasen (Kindheit, Jugend, mittleres Lebensalter, Rentenalter) und neuer sozialstaatlicher Regelungen (Bildungsexpansion bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen einerseits und Ausbau der Altersvorsorge andererseits) zu einer verstärkten Dreiteilung des Lebens beigetragen, namentlich bei Männern: In einer ersten Lebensphase steht Ausbildung im Zentrum, und der Anteil der jungen Erwachsenen, die voll in Ausbildungssystemen integriert sind, ist angestiegen. Damit sind die Erwerbsquoten 20-24-jähriger und teilweise auch 25-29-jähriger Menschen deutlich gesunken. Im gleichen Sinn hat sich auch der Zeitpunkt der Familiengründung nach hinten verschoben. Typisch für Jugendliche und junge Erwachsene von heute ist die Tatsache, dass der Übergang in die Erwachsenenwelt durch ausgeprägte Diskrepanzen gekennzeichnet ist. Charakteristisch ist eine frühe soziokulturelle Selbstständigkeit (frühe Autonomie in bezug auf Freizeitverhalten und Konsum), gekoppelt mit später sozio-ökonomischer Selbstständigkeit und

beruflich-familialer Verantwortung (lange Ausbildungszeiten und späte berufliche Eingliederung, späte Familiengründung).
In einer zweiten Lebensphase stehen berufliche Aktivitäten im Zentrum, teilweise kombiniert mit familialen Aufgaben. Bis zur Pensionierung wird erwartet, dass Menschen ihre wirtschaftliche Existenz durch bezahlte Berufsarbeit garantieren. Das Modell einer kontinuierlichen Erwerbsarbeit im Erwachsenenalter - mit dem Ziel der eigenen Existenzsicherung - galt ursprünglich nur für Männer, hat sich jedoch auch auf Frauen ausgeweitet (selbst wenn viele Frauen heute nicht vollzeitlich, sondern teilzeitlich erwerbstätig sind). Alle sozialen und sozialpolitischen Integrationsmassnahmen in dieser Lebensphase dienen dazu, die Arbeitsmarktpartizipation zu garantieren, und von Arbeitslosen wird erwartet, dass sie sich um eine Erwerbsarbeit bemühen. Einzig eine sozialstaatlich anerkannte Invalidität enthebt Menschen davon, sich um Arbeit zu bemühen.
Mit der Pensionierung beginnt eine dritte Lebensphase, die gerade dadurch gekennzeichnet ist, dass (ältere) Menschen weder in Ausbildungs- noch Arbeitsorganisationen integriert sein müssen. Mit der Entlassung aus der Arbeitspflicht verlieren ältere Menschen einerseits an sozialem Status. Sie gewinnen andererseits an Freiheit, ihr (nachberufliches) Leben eigenständig zu gestalten, wie dies mit dem Stichwort der 'späten Freiheit' angesprochen wird. Dank steigender Lebenserwartung hat die nachberufliche Lebensphase an Bedeutung klar gewonnen. So können 65-jährigen Männer in der Schweiz gegenwärtig noch mit durchschnittlich 17 Lebensjahren rechnen. Die durchschnittliche Lebenserwartung 65-jähriger Frauen liegt mit gut 21 Jahren noch höher. Die nachberufliche Lebenserwartung von Männern und Frauen streut allerdings sozial sehr stark, und entsprechend ist die Länge der späten Freiheit eng mit Einkommensfaktoren verknüpft.
Die hier skizzierte Dreiteilung des Lebens wurde in der Nachkriegszeit durch staatliche Interventionen mitgeprägt, sei es durch eine Expansion staatlich unterstützter Bildungseinrichtungen für junge Menschen; sei es durch einen Ausbau der Altersvorsorge sowie durch die Institutionalisierung von sozialstaatlichen Regelungen, die primär zwischen Menschen im Erwerbsalter und Menschen im Rentenalter unterscheiden.

2 Neuere Tendenzen: Destandardisierung familialer und beruflicher Lebensverläufe in den letzten Jahrzehnten

Die letzten drei Jahrzehnte haben die angeführte Dreiteilung des Lebens (Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Rentenalter) zwar nicht grundsätzlich aufgelöst, aber eine verstärkte Individualisierung und Destandardisierung von Lebensverläufen ist unverkennbar. „Enfin, l'organisation ternaire du cycle de vie, avec son emboîtement des temps sociaux successifs en un parcours ordonné et prévisible se décompose. Tous ce qui constituait ses caractéristiques propres: hiérarchisation, chronologisation, standardisation et temporalisation se défait" (Guillemard 2003: 33). Dabei ergeben sich für den Einzelnen sowohl mehr Wahlmöglichkeiten und Lebensoptionen als auch mehr Unsicherheiten und Risiken (vgl. Gross 1994). Dies betrifft sowohl das private Leben als auch das berufliche Dasein heutiger Männer und Frauen: Im privaten und familialen Leben sind die Lebensformen pluralistischer geworden. Die Ehe in ihrer klassischen Form ist nicht mehr die einzige akzeptierte Form des Zusammenlebens, sondern unterschiedliche Formen des

nichtehelichen Zusammenlebens sind gerade bei jungen Menschen häufig geworden (vgl. Klein, Lauterbach 1999). Immer mehr junge Erwachsene gründen spät oder nie eine Familie, und entsprechend erfuhr die jugendnahe Lebensphase eine deutliche zeitliche Ausweitung. Das zunehmende Risiko einer Scheidung führt im mittleren Lebensalter vermehrt zu persönlichen oder familialen Neuorientierungen, sei es, dass Menschen erneut allein leben; sei es, dass zweite Partnerschaften eingegangen werden. Entsprechend haben Ein-Elternfamilien wie auch Fortsetzungsfamilien an Bedeutung gewonnen (vgl. Fux, Baumgartner 2001; Pinnelli, Hoffmann-Nowotny, Fux 2001).
Auch die Berufs- und Arbeitswelt wurde aufgrund eines Zusammentreffens ökonomischer, technischer und organisatorischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten einem beschleunigten Wandel unterworfen. Dies berührt sowohl Unternehmen und Betriebe als auch die von Frauen und Männer verlangten Arbeitsqualifikationen (vgl. Geser 1999).
Die beruflichen Anforderungen variieren sachgemäss je nach Aufgabenstellung, Funktion und Rangstufe. Allerdings sind dennoch einige allgemeine Trends sichtbar: Körperliche Kraft hat aufgrund zunehmender Mechanisierung und Automatisierung als wichtigste Ressource von Arbeitskräften eindeutig an Bedeutung eingebüsst. Ungelernte Arbeitnehmer, die neben ihrer Körperkraft wenig anzubieten haben, gehören auf dem heutigen Arbeitsmarkt zu den Verlierern. Umgekehrt wird eine gute schulisch-berufliche Ausbildung immer wichtiger, wodurch sich die Lohnschere zwischen ungelernten und gut ausgebildeten Arbeitskräften ausgeweitet hat. Auch soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kundenfreundlichkeit sowie Kommunikationsfähigkeiten) sind in modernen Dienstleistungsunternehmen zentral geworden. Ebenso werden Flexibilität und Innovativität - die Fähigkeit, rasch auf wechselnde Aufgaben zu reagieren und die Fähigkeit, sich neuer Technologien zu bedienen - heute stark gewichtet. Auch Eigenverantwortung und Eigeninitiative gehören zu den modernen Arbeitswerten, die zwar nicht überall geschätzt werden, die jedoch gerade in modernen Betrieben vermehrt gefragt sind.
Parallel dazu kam es mindestens seit den 1990er Jahren zu einer verstärkten Differenzierung der Beschäftigungssituationen. Dies zeigt sich in einer tendenziellen Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen im Sinn lang dauernder Anstellung, Arbeit bei einem einzigen Arbeitgeber und Vollzeitarbeit mit einer auf kontinuierlicher Hauptbeschäftigung basierenden Entlöhnung. So ist in den letzten Jahrzehnten der Anteil von Teilzeiterwerbstätigen angestiegen, namentlich bei den Frauen. Im Jahre 2002 waren in der Schweiz gut 28% aller erwerbstätigen Frauen mit einem Arbeitspensum von weniger als 50% der Normalarbeitszeit beschäftigt, oft um familial-berufliche Tätigkeiten besser vereinbaren zu können. Auch nichtdauerhafte Arbeitsverträge sowie flexibilisierte Arbeitszeiten haben seit den 1990er Jahren (weiter) an Gewicht gewonnen. Ausgehend von einer Typologie von Serge Paugam (2000) zu Formen der beruflichen Integration führte eine Sonderauswertung der Schweizerischen Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998 zum Ergebnis, dass gegen Ende der 1990er Jahre gut 16% der Erwerbspersonen mit einer unsicheren beruflichen Integration konfrontiert waren. Dazu kamen weitere 11%, die eine mühevolle (prekäre) oder disqualifizierende berufliche Integration erfuhren. Davon betroffen waren insbesondere Personen in einkommenstiefen Tätigkeiten. „Der Anteil Personen, die dem Idealtyp nahe kommen (gesicherte Integration), sinkt mit abnehmendem

Einkommen (rund 67% bei den Einkommensschwachen, 72% bei den Personen mittleren Einkommens und 81% bei den Wohlhabenden.“ (vgl. Branger, Gazareth et al. 2002: 32)

In diesem Prozess, in dem sich klassische Normalarbeitsverhältnisse mehr und mehr auflösen – ein Prozess, der sich im 21. Jahrhundert weiter akzentuieren dürfte - sind auch die vier folgenden Entwicklungen bedeutsam (vgl. Garhammer 2001): Erstens zeigt sich eine verstärkte Entgrenzung des Status von Selbstständigerwerbenden und Arbeitnehmern; ein Trend, dem heutige Sozialversicherungswerke zu wenig Rechnung tragen. So ist auch in der Schweiz der Anteil von Selbstständigen ohne Angestellte (Solo-Selbstständige) in den 1990er Jahren angestiegen, von 4% (1992) auf 8% (2002) aller Erwerbstätigen. Das wirtschaftliche Risiko einer selbstständigen Erwerbsarbeit wird darin deutlich, dass allein arbeitende Selbstständigen bei den ‘Working Poors‘ übervertreten sind (vgl. Streuli, Bauer 2002).
Zweitens werden Berufe - früher standardisierte und fixierte Qualifikationsbündel - durch die Dynamik der Entwicklung ständig neu konstruiert, und anstelle eines Lebensberufs ergibt sich heute oft eine lebenslange Jobmobilität. Der Anteil von Erwerbstätigen, die einen anderen als den erlernten Beruf ausüben, hat sich bei den jüngeren Generationen deutlich erhöht (vgl. Sheldon 1995).
Drittens werden Personen immer häufiger zu Unternehmern der eigenen Arbeitskraft, und gefordert ist vermehrt eine hohe Flexibilität des Personaleinsatzes sowie der Arbeitsformen. In diesem Rahmen wird Weiterbildung teilweise in die Freizeit und den Privatraum der Arbeitnehmer externalisiert. Beruflich-fachliche Weiterbildung - obwohl teilweise betrieblich gefördert - wird immer mehr zu einer Herausforderung, die eigene Initiative verlangt. Dies ist umso mehr der Fall, als heute neben rein fachlich-betrieblichen Wissenselementen auch übergreifende Weiterbildungselemente (wie Fremdsprachkenntnisse, Kommunikationsschulung usw.) bedeutsam werden.
Viertens kommt es zu einem spürbaren Auseinanderfallen von sozialstaatlichen Wohlfahrtsregelungen - die noch stark auf klassische (männliche) Normalarbeitsverhältnisse orientiert sind - und den tatsächlichen beruflichen Verläufen von Männern und Frauen. Immer mehr Männer und Frauen wechseln zwischen verschiedenen Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen hin und her. Auch diskontinuierliche Erwerbsverläufe werden häufiger, aber die Sozialversicherungen basieren immer noch zu stark auf dem Idealbild einer lebenslangen Vollzeitstelle beim gleichen Arbeitgeber (vgl. Guillemard 2003). So ist es beispielsweise für Frauen und Männer sozialpolitisch schwierig, wenn sie zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit pendeln. In einem gewissen Sinne sind manche Sozialversicherungen der Schweiz weiterhin dem marxistischen Prinzip der Dualität von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterworfen. So ist es sozialversicherungsmässig sehr schwierig, gleichzeitig als Selbständigerwerbende und als Arbeitnehmerin zu arbeiten. Ebenso sind viele Zwischenformen der Selbstständigkeit (arbeitnehmerähnliche Selbständigerwerbende, selbständig arbeitende Arbeitnehmer usw.) rechtlich kaum vorgesehen.
Es ist nahe liegend, dass die angeführten Entwicklungen sowohl Gewinner wie Verlierer kennen: „Gewinner sind qualifizierte, lerngewohnte und flexible Experten, die über die materiellen und kulturellen Ressourcen verfügen, Jobs und Qualifizierung dafür selbst zu

organisieren.“ (Garhammer 2001: 270) Verlierer sind primär diejenige, denen die physischen und psychischen Voraussetzungen fehlen, sich auf deregulierten Arbeitsmärkten zu bewegen. Dazu gehören namentlich ungelernte Arbeitskräfte oder geographisch wenig mobile Fachkräfte. Ältere Arbeitnehmer gehören zu den Mobilitätsverlierern, wenn sie zu lange am selben Platz arbeiteten und dadurch ihre Mobilitätskompetenzen verloren haben. Speziell bei qualifizierten Personen ist es oft weniger das Alter an sich als eine langjährige berufliche und betriebliche Immobilität, die in späteren Erwerbsjahren zu beruflichen Problemen führen kann.

3 Die Zukunft: Jenseits eines dreigeteilten Lebens

Der Sozialethiker Hans Ruh hat auf der Grundlage sozialethischer Gesellschaftsüberlegungen schon in den frühen 1990er Jahren eine neue Aufgliederung der menschlichen Tätigkeitszeit postuliert, unter anderem um die Zweiteilung zwischen Freizeit und Arbeitszeit aufzulösen. Nach Hans Ruh erscheint es sinnvoll bzw. notwendig, die menschlichen Tätigkeiten unter fünf Aspekten neu zu konzipieren (vgl. Ruh 1995: 29ff.):

a) monetarisierte Arbeitszeit, wobei Hans Ruh für die Zukunft die Halbtagsstelle als Norm für Mann und Frau fordert. Eine reduzierte Arbeitszeit könnte theoretisch durch eine Ausdehnung der Erwerbsarbeit kompensiert werden, wie dies beispielsweise einige Modelle einer Altersteilzeitarbeit vorsehen (vgl. Beitrag von Valérie Hugentobler).
b) Freizeit und Ich-Zeit als frei verfügbare Lebenszeit, die der Erholung von anderen Aktivitäten oder zum Ausübung ausserberuflicher Interessen dient. Die Ich-Zeit ist aber auch gedacht als Zeit für sich selbst, für seinen Körper, seine Seele und seinen Geist.
c) Reproduktionszeit im Sinn von Aktivitäten für die Entwicklung, Betreuung, Erziehung und Pflege zukünftiger Generationen. Bei diesen intergenerativen Aktivitäten können sich nicht nur Eltern, sondern allgemein auch ältere Menschen beteiligen (z.B. Kleinkinderbetreuung durch Grosseltern, soziales Engagement für nachkommende Generationen).
d) Eigenarbeit im Sinn von produktiven Tätigkeiten, die von Menschen für sich oder ihre Angehörige erbracht werden. Dazu gehören Haushaltsarbeiten und die Haushaltsproduktion im traditionellen Rahmen, wobei hier primär die Forderung einer geschlechtsspezifisch ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern bei solchen Hausarbeiten im Zentrum steht (vgl. Strub, Bauer 2002).
e) Sozialzeit als Engagement für Dritte, wobei neben einer informell ausgeübten Sozialzeit (Nachbarschaftshilfe usw.) auch die Einrichtung einer obligatorischen Sozialzeit zur Diskussion steht. Freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten werden heute auch von Frauen und Männern im Rentenalter ausgeübt, aber inskünftig kann es sein, dass - soweit dies gesundheitsbedingt möglich ist - auch pensionierte Menschen für soziale Aufgaben verpflichtet werden. So schlägt Hans Ruh (1995: 36) einen obligatorischen Sozialdienst von drei Jahren vor. Ein erstes Jahr wäre um das 20. Lebensjahr zu leisten. Ein zweites Jahr wäre als Wiederholungskurse während der Erwerbsphase zu erfüllen, und ein drittes Jahr könnte in Blöcken nach der Pensionierung geleistet werden.

Diese Neuaufgliederung der menschlichen Lebenszeit und Tätigkeitsformen - in einer langlebigen Gesellschaft durchaus diskussionswürdig - setzt eine zumindest teilweise Entkoppelung von Arbeit und Lohn voraus, etwa durch eine von der Erwerbsarbeit unabhängige Existenzsicherung (etwa in Form eines 'Bürgerlohns' oder via einem System einer negativen Einkommenssteuer). Gleichzeitig werden durch die Aufgliederung in verschiedene, untereinander austauschbare Tätigkeitsdimensionen die Grenzen zwischen bezahlter Arbeitszeit, diversen Formen unbezahlter Arbeitstätigkeiten und freier Zeit fliessend. Gerade in einer demografisch alternden Gesellschaft wird es wahrscheinlich nicht möglich sein, über monetarisierte Arbeit alle Dienstleistungen bereit zu stellen und zu finanzieren, die unsere Gesellschaft braucht. Eine Ausdehnung der Sozialzeit - freiwillig oder unter Umständen obligatorisch - kann zukünftig notwendig sein, um die Pflege alter Menschen sowie aber auch die Betreuung nachkommender Generationen zu gewährleisten. Neue Modelle der Lebensarbeitszeit wie auch einer unbezahlten sozialen Arbeit oder von Eigenarbeit sind wichtige Elemente eines neuen Generationenvertrags, der auch die gesellschaftlichen Leistungen älterer Generationen unterstützt und fördert (vgl. Ruh 2003).

Im Folgenden sollen einige Vorschläge und Visionen zur Neugestaltung der Lebenszeit einer langlebigen, aber demografisch alternden Gesellschaft im 21. Jahrhundert spezifischer diskutiert werden.

A) Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte: Die Erhaltung und Gewinnung neuer Kompetenzen ist auch in späteren Lebensjahren zentral, und Gedächtnis- und Intelligenztraining haben bis ins höchste Lebensalter klar positive Auswirkungen. Lernprozesse sind selbst im höchsten Alter wirksam, sofern Lernrhythmus und Lernbiographien älterer Menschen berücksichtigt werden (vgl. Knopf 1998, Perrig-Chiello, Stähelin, Perrig 1999). Lernen in späteren Lebensjahren ist sachgemäss Erwachsenenbildung, und didaktische Vermittlungsformen müssen sich - wie bei allen übrigen Altersgruppen - an den Lernprozessen, den Interessen der Lernenden und dem Verwendungszusammenhang des Gelernten orientieren. Das klassische Lehrer-Schüler-Verhältnis wird allerdings bei später Weiterbildung in manchen Lehrkursen umgedreht: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind oftmals älter als die Dozenten, und ihr biographischer Erfahrungshorizont ist breiter, womit biographische Erfahrungsdimensionen in die pädagogischen Interaktionen einfliessen.
Lernen im höheren Lebensalter ist häufig ungewohnter und teilweise weniger effizient als bei jungen Menschen. Dies hängt weniger mit kognitiven Alterseinbussen als damit zusammen, dass die meisten Frauen und Männer nach ihrer ersten Ausbildungszeit weniger oder anders gelernt haben als junge Erwachsene. Lücken entstehen vor allem bei Berufslaufbahnen, die keine ständige Weiterbildung erfordern. Schwierigkeiten beim Lernen im höheren Lebensalter entstehen somit im allgemeinen weniger aufgrund irreversibler altersspezifischer kognitiver Einbussen, sondern sie sind häufig das Ergebnis fehlender oder verlernter Lernstrategien. Lernen im Alter wird deshalb durch eine kontinuierliche Lernbiographie wesentlich erleichtert.
Was ältere Arbeitskräfte betrifft, zeigen sich heute klare Lücken zumindest in der formalen Weiterbildung. So haben gemäss Schweizerischer Arbeitskräfte-Erhebung 2002 nur gut ein

Drittel der 40-54-jährigen Arbeitskräfte in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung besucht. Noch geringer ist der diesbezügliche Anteil bei den 55-64-Jährigen, wo nur gut ein Viertel in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung erfuhr. Auf der anderen Seite absolvieren immerhin dreizehn Prozent der 55-65-Jährigen gegenwärtig eine längere Aus- und Weiterbildung.

Für Unternehmen impliziert die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer - namentlich in der Zeitphase kurz vor der Pensionierung - relativ höhere Kosten und mehr Aufwand als die Weiterbildung jüngerer Arbeitnehmer (auch weil der betriebliche Nutzen einer Weiterbildung bei älteren Arbeitnehmern von vornherein zeitlich beschränkt bleibt). Entsprechend ist es unrealistisch, wenn fachliche, berufliche, aber auch allgemeine soziale Weiterbildung kurz vor dem Rentenalter allein von den Arbeitgebern finanziert werden soll. In einer demografisch alternden Gesellschaft - die stark auf innovative und kompetente ältere Arbeitnehmer angewiesen ist - müssen deshalb neue Formen der Unterstützung von Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte verankert werden. Dazu können beispielsweise folgende Massnahmen gezählt werden:

a) Einrichtung altersunabhängiger Bildungsstipendien oder zumindest altersunabhängiger zinsloser Bildungsdarlehen: Unabhängig ob jemand 25 Jahre oder 55 Jahre alt ist, sollten die gleichen bildungsmässigen Stipendienbedingungen vorliegen. Hilfreich wäre es auch, wenn späte Bildungsanstrengungen - wie Erlernen neuer Technologien oder einer Fremdsprache - unabhängig vom Lebensalter steuerlich abzugsfähig wären.
b) Bildungsgutscheine für die zweite Lebenshälfte, etwa in Form von Bildungsvouchers, die eine Person mit Erreichen des 40. Altersjahrs erhält, die jedoch jederzeit oder zumindest bis zum Erreichen des Rentenalters gegen Bildungskurse eingelöst werden können. Solche Bildungsgutscheine müssen nicht in jedem Fall rein staatlich finanziert werden, sondern denkbar ist auch, dass solche Bildungsgutscheine via Legate oder Stiftungen finanziert werden.
c) Formen einer Mischfinanzierung der beruflichen Fach- und Weiterbildung für spätere Berufsjahre, wobei Unternehmen und Arbeitnehmer sich gleichermassen an den Bildungsanstrengungen für die letzte Erwerbsphase beteiligen. Denkbar ist ein System, wonach Arbeitnehmer einen umso höheren Eigenbetrag zur Weiterbildung übernehmen, je mehr sie sich dem Zeitpunkt ihrer Pensionierung nähern. Dies erscheint auch unter dem Gesichtspunkt legitim, als eine späte berufliche Fach- und Weiterbildung sich auch für die nachberuflichen Tätigkeiten positiv auswirken kann.
d) Einführung von Kurzlehren oder Kurzstudien für Menschen, die im höheren Lebensalter einen anderen Beruf erlernen möchten oder die aufgrund wirtschaftlicher und technischer Umstrukturierungen nicht mehr im bisher ausgeübten Beruf tätig sein können. Zur Mitfinanzierung solcher später Lehrgänge oder Studien könnte die Verpflichtung bestehen, auch im Rentenalter weiter in diesem Zweitberuf tätig zu sein, etwa auch in Form von Altersteilzeitarbeit. Solche Reformen könnten beispielsweise mithelfen, demografisch bedingte Engpässe etwa in der ambulanten und stationären Alterspflege zu reduzieren.
e) Gezieltere Einsetzung von Erfahrungsseminaren, wo - eventuell in Zusammenarbeit mit jüngeren Mitarbeitern - ältere Arbeitnehmer den Wert oder Unwert ihrer bisherigen fachlichen und beruflichen Erfahrungen reflektieren können, um bisherige berufliche

Erfahrungen mit neuen Umständen besser integrieren zu können. Lebens- und Berufserfahrungen älterer Mitarbeiter können nur dann fruchtbar gemacht werden, wenn es sich um verarbeitete Erfahrung handelt, die einen reflektierten Bezug zu aktuellen Arbeitsumständen und Berufsanforderungen aufweist.

Bei pensionierten Menschen selbst zielt Weiterbildung weniger auf einen beruflichen Aufstieg, sondern sie ist zumeist ein Mittel, die nachberufliche Lebensphase sinnvoll zu gestalten sowie kognitiven Defiziten vorzubeugen. Deshalb ist zu fragen, ob hier von „Bildungsarbeit“ die Sprache sein soll, da dieser Begriff mit Leistung und Anstrengung assoziiert wird. Tatsächlich weist Bildung in der nachberuflichen Lebensphase seine besondere Gestalt auf; sei es, dass es um die Erhaltung kognitiver Leistungen (Gedächtnistraining) geht; sei es, dass Erfahrungsverarbeitung (Biographiearbeit) im Zentrum steht. Lebenslanges Lernen ist ein zentrales Element einer erfolgreichen Bewältigung der nachberuflichen Lebensphasen, namentlich in einer Gesellschaft, die einem ständigen Wandel unterworfen ist. Das Alter ist im Grund genommen jene Lebensphase, in der das ‘Humboldtsche’ Bildungsideal - die Verknüpfung von neuem Wissen und Persönlichkeitsentwicklung - eine Neuaufwertung erleben kann.
In der gerontagogischen Diskussion ist umstritten, inwieweit die Bildung älterer Personen durch altersspezifische Kurse (Seniorenkurse) oder integriert in die allgemeine Erwachsenenbildung vollzogen werden soll. Die häufigsten speziell auf ältere Menschen ausgerichteten Weiterbildungsformen sind heute:

a) Vorbereitung auf die Pensionierung bzw. die nachberufliche Lebensphase, oft organisiert durch die Pro Senectute und/oder private Unternehmen. Im Zentrum dieser Kurse steht die Hilfe zur Vorbereitung auf die neue Freizeit bzw. späte Freiheit. Viele Menschen sind beim Beginn ihrer nachberuflichen Freizeit auf diesen Lebensabschnitt zu wenig eingestellt, und sie haben die Loslösung vom Beruf nicht immer hinreichend vollzogen. Form, Inhalt wie auch Wirksamkeit von Vorbereitungskursen zur Pensionierung sind allerdings sehr heterogen.
b) Gedächtnistraining. In den letzten Jahren entstand eine Vielfalt verschiedener wirksamer Formen von Gedächtnisprogrammen für ältere Menschen. Dabei kann unterschieden werden zwischen Trainingsprogrammen, die sich auf das Training einzelner Gedächtnisfunktionen konzentrieren (Schwerpunkt Mnemotechniken) und Programmen, die vermehrt die persönlichen und emotionalen Voraussetzungen des Lernens einbeziehen. An reinen Gedächtnistrainingsprogrammen werden vor allem ihre Alltagsferne und ihre zu kurze Dauer kritisiert. Multidimensionale Ansätze zur Gedächtnisverbesserung beziehen neben Lern- und Gedächtnistechniken auch psychische und physiologische Lernvoraussetzungen (emotionale Einstellungen, körperliche Verfassung, Wahrnehmung usw.) ein. Optimal ist zudem eine Kombination von Muskel- und Gedächtnistraining, da kognitive Leistungsfähigkeiten und Muskelkraft positiv assoziiert sind (vgl. Perrig-Chiello, Stähelin, Perrig 1999).
c) Allgemeine Bildungsangebote, im Rahmen etwa von Volkshochschulen und Seniorenuniversitäten. 1975 öffnete die Universität Genf ihre Tore den über 60-jährigen Menschen, und heute existieren in der Schweiz in allen grösseren Städten gut besuchte Seniorenuniversitäten. Wichtigste Teilnahmemotivation ist der Wunsch, auch im

höheren Lebensalter geistig aktiv zu bleiben, wobei Themen wie Medizin, Biologie, Geschichte, Gesellschaft und Politik eine hohe Beliebtheit aufweisen. In den letzten Jahren zeigten aber auch Sprach-, Kreativ- und Internetkurse einen starken Zulauf (vgl. Sultanin Derrer 2001).

Tabelle 1:
Zur Häufigkeit von Kursbesuchen bei älteren Menschen in der Schweiz

	Total	Bildungsniveau: primär	sekundär	tertiär
Altersgruppe 50-64 Jahre				
- mind. 1x pro Monat und mehr	16%	10%	14%	25%
- weniger 1x pro Monat	16%	10%	16%	23%
- nie	68%	80%	70%	52%
Altersgruppe 65-79 Jahre				
- mind. 1x pro Monat und mehr	9%	4%	10%	17%
- weniger 1x pro Monat	4%	2%	3%	7%
- nie	87%	94%	87%	76%

Quelle: Schweiz. Haushaltspanel 1999: eigene Angaben der Befragten (Zuhause lebende Personen)

Gegenwärtig besucht allerdings erst eine Minderheit älterer Menschen formelle Bildungskurse. Dabei werden Weiterbildungskurse und Bildungsangebote für Senioren eindeutig von Personen mit hohem Bildungsniveau am häufigsten besucht (vgl. Tabelle 1). Die geringe Kursteilnahme bei den Rentnern widerspiegelt allerdings auch Generationenunterschiede, und die zukünftigen Generationen älterer Menschen sind aufgrund ihrer Lebens- und Berufserfahrung eher gewohnt, sich ständig weiterzubilden als frühere Generationen. Aber ohne eine gezielte Bildungspolitik auch für die zweite Lebenshälfte werden diesbezüglich weiterhin enorme Lücken verbleiben; Bildungslücken, welche die Bewältigung der Zukunft einer demografisch alternden Gesellschaft erschweren.
Allerdings ist hier auch anzuführen, dass der Besuch von Kursen und Weiterbildungsveranstaltungen nur einen Teil des Lernens im Alters abdeckt: Lesen, Reisen - bei heutigen Senioren sehr häufig -, aber auch Gespräche unter Freunden tragen mit zur Weiterbildung im Alter bei. Bei vielen älteren Menschen von heute vollzieht sich persönliche Lebensbildung oft informell, wogegen eine formelle Weiterbildung im Alter erst eine ausgewählte Minderheit interessiert. Das wachsende Interesse älterer Menschen nach informellen Formen der Weiterbildung - via Reisen, Naturerlebnisse usw. - bietet gerade touristisch ausgerichteten Regionen der Schweiz neue Möglichkeiten einer touristischen Weiterentwicklung, etwa wenn gezielte Naturerlebnisse oder historisch-kunstgeschichtlich ausgerichtete Reisetouren für Senioren aus aller Welt angeboten werden.
Der Vorteil der späten und vor allem der nachberuflichen Bildung im weitesten Sinne liegt gerade darin, dass die klassischen Grenzen zwischen Weiterbildung, Kompetenzerweiterung, Persönlichkeitsentwicklung, Erlebnis und Reisen gesprengt werden können.

B) Neuorganisation der Erwerbsjahre und nachberufliche Karriereschritte: Neben den allgemeinen Vorschlägen zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit - etwa durch eine Erhöhung des Rentenalters oder eine Förderung von Altersteilzeitarbeit - sind andere Reformschritte zur Neugestaltung der späteren Berufsjahre vorstellbar. Zentral sind dabei drei aktuelle Feststellungen: Erstens haben berufliche Arbeitsanforderungen und Arbeitsstress in den letzten Jahrzehnten vielfach zugenommen, was teilweise zu Problemen wie vorzeitiger Invalidisierung, Burn-out-Syndrom und innerer Kündigung geführt hat. Zweitens hat sich die Geschwindigkeit des Berufs- und Arbeitswandels erhöht, wodurch immer mehr Arbeitnehmer auch in späten Erwerbsjahren einen Berufswechsel erfahren bzw. erfahren müssen. Drittens erweisen sich allzu kurzfristig angelegte Planungen und Perspektiven in einer langlebigen Gesellschaft als problematisch. Die zukünftige Gestaltung des Arbeitslebens muss deshalb wahrscheinlich stärker in eine Gegenrichtung verlaufen: „Am stärksten ist jedoch die Laufbahnplanung und -gestaltung daran anzupassen, dass die Berufskarriere ein Langstreckenrennen und kein Sprint ist. Dies bedingt ein Qualifikationssystem, das entsprechend altersgerecht mit dem Lohnsystem verbunden und gehandhabt wird. So lässt sich einerseits vermeiden, dass älteren Mitarbeitern Lohnanreize vorenthalten werden. Andererseits kann so sichergestellt werden, dass nicht zwingend der letzte Lohn der höchste sein muss.“ (Schuppisser 2004: 60)
Langfristig ist es wahrscheinlich unumgänglich, dass Lohnsysteme, Ferienregelungen, aber auch Sozialversicherungsregelungen möglichst altersneutral gestaltet werden. Gleichzeitig dürften längerfristig betriebsintern alle Formen von Senioritätsprinzipien aufgelöst werden. Dies bedingt allerdings, dass namentlich ältere Kadermitarbeiter vermehrt Verantwortung und Macht abgeben bzw. in späten Erwerbsjahren in statustiefere Funktionen wechseln (was sicherlich nicht immer konfliktfrei geschehen kann). Formelle oder informelle Alterslimiten - etwa bei Beförderungen - sollten gänzlich wegfallen. Dafür ist die Einführung von Formen einer innerbetrieblichen Amtszeitbegrenzung denkbar. Eine zeitliche Begrenzung von Macht- und Führungspositionen kann informelle Senioritätsprinzipien durchbrechen und das Risiko einer Karriereblockierung junger Mitarbeiter reduzieren. Gleichzeitig kann damit die funktional-fachliche Mobilität auch älterer Mitarbeiter oder Kaderpersonen gefördert werden.
Eine Weiterarbeit älterer Menschen - unter Umständen über das offizielle Rentenalter hinaus - wird durch eine verstärkte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz erleichtert. Das gleiche Ergebnis kann auch die vermehrte Einführung von ‘Sabbaticals’ - im Sinn von längeren Ruhe- und Erholungsphasen - zeitigen. Eine denkbare, wenn gegenwärtig auch utopisch klingende Finanzierungsmöglichkeit bestände im Rahmen einer Sabbaticalrente. Oder konkreter formuliert: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 50 haben gemäss dieser Idee einen Anspruch auf ein halbes oder ein Jahr eine AHV-Rente im Alter zwischen 50 und 65 Jahren, um sich finanziell abgesichert wieder zu erholen oder um sich auf eine neue Funktion bzw. Stelle vorzubereiten). Wer diesen AHV-Sabbatical beansprucht, muss allerdings ein halbes bzw. ein Jahr länger erwerbstätig bleiben, wobei das Risiko eines vorzeitigen Todesfalles oder vorzeitiger Arbeitsunfähigkeit durch einen geringen Abzug abgedeckt werden könnte. Bei Berufen oder Arbeiten, die zu vorzeitigen körperlichen

Verschleisserscheinungen führen, könnte die Pflicht zur Weiterarbeit bei Bezug der AHV-Sabbaticals möglicherweise entfallen.
Eine weitere Form der Flexibilisierung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase - die sozialpolitisch durchaus kostenneutral gestaltet werden kann - liegt in der Einführung eines Teilrentensystems, wie es in Schweden schon möglich ist: Die Möglichkeit, ein, zwei Jahre vor dem offiziellen AHV-Alter, umgekehrt aber auch ein, zwei Jahre nach dem AHV-Alter 50%-Altersrente zu beziehen und 50% weiter zu arbeiten. Dies würde einen flexibleren Übergang in die Pensionierung ermöglichen, ohne dass damit zusätzliche Kosten entstehen würden. Gleichzeitig würde ein Teilrentensystem die Ausbreitung von Formen einer Altersteilzeitarbeit erleichtern. Wichtig wäre es, dass ein solches Teilrentensystem nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Selbständigerwerbstätige möglich wäre, da damit späte Formen einer selbstständigen nachberuflichen Tätigkeit gefördert würden.
In diesem Rahmen ist auch denkbar, dass berufliche Umschulungen nach 50 oder sogar nach 65 - im Hinblick auf eine nachberufliche Karriere - finanziell erleichtert würden, etwa in dem Sinn, dass späte berufliche Umschulungen ebenfalls via Vorbezug von AHV-Renten finanziert würden, mit anschliessender Verpflichtung zur Leistung von AHV-Beiträgen auch nach dem 65. Lebensjahr.
In jedem Fall nehmen Zahl und Anteil von Frauen und Männer zu, die auch in späteren Lebensphasen aktiv sein wollen, und die gleichzeitig die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen für eine fachliche Weiterbeschäftigung mitbringen. Schon heute bleiben viele ältere Menschen auch im Rentenalter weiterhin aktiv, auch wenn diese Aktivitäten sich heute grossmehrheitlich ausserhalb des formellen Arbeitsmarktes bewegen (z.B. Ausübung von Hobbies, verstärkte Freiwilligenarbeit, Gartenarbeiten, aber auch Aufarbeitung der Lokalgeschichte usw.). Steigend ist aber auch die Zahl älterer Fachleute, die im AHV-Alter beratend oder unternehmerisch tätig sind, und schon heute bieten Organisationen wie Senexpert und Adlatus älteren Fachpersonen gute Möglichkeiten, ihre Fachkenntnisse, aber auch ihre langjährig aufgebauten sozialen Kontakte etwa zugunsten kleiner oder neugegründeter Betriebe einzusetzen. Durch kostengünstige Facharbeiten - etwa im Bereich von Buchhaltung, Finanzabklärung, Marketing oder Organisationsfragen - können pensionierte Fachleute die Überlebenschancen von neugegründeten Firmen oder junger Selbstständigerwerbender wesentlich erhöhen. Wahrscheinlich ist, dass zukünftig mehr ältere Menschen selbst als 'Jungunternehmer' tätig sein werden, wodurch unter günstigen Umständen neue Arbeitsplätze für nachkommende Generationen geschaffen werden.
Kompetente ältere Fachleute können vermehrt als Mentoren bzw. Mentorinnen für jüngere Selbstständigerwerbende oder jüngere Arbeitskräfte eingesetzt werden. Im Idealfall können beispielsweise Universitäten und Fachhochschulen durch ein gezieltes Mentorensystem zusätzliche Ressourcen mobilisieren, indem ehemalige Professoren sich für die Karriereförderung junger Forscher und Forscherinnen einsetzen oder ehemalige Lehrstuhlinhaber bei der Betreuung fortgeschrittener Studenten mithelfen. Erfolgreich erwies sich erfahrungsgemäss der zeitweise Einsatz pensionierter Frauen und Männer in Schulen, zur Begleitung und Betreuung von Schülern mit Lernschwierigkeiten, aber auch zur Entlastung von Lehrkräften bei Projektarbeiten usw. Verschiedene Dienstleistungs-

unternehmen haben zudem begonnen, pensionierte Kaderleute gezielt als Berater für komplexe Projekte oder Seniorenkunden einzusetzen.
Erfolgreiche Mentorensysteme mit (pensionierten) Kader- und Fachleuten sind - wie die Erfahrungen aus der Privatwirtschaft zeigen - allerdings an spezifische Bedingungen geknüpft. Erstens funktionieren Mentorensysteme nur, wenn die pensionierten Fachleute voll kompetent bleiben, und sie sich auch mit den neuesten Organisations- und Kommunikationstechniken auskennen. Ein langfristig angelegtes Mentorensystem impliziert deshalb oft eine Weiterbildung der Mentoren selbst. Zweitens fällt es nicht wenigen Kaderleuten schwer, aus Führungsrollen in Beraterrollen zu wechseln, und emeritierte Ordinarien können beispielsweise Mühe bezeugen, jüngeren Menschen nicht nur zuzuhören, sondern von ihnen auch zu lernen. Erfolgreiche Mentoren sind zumeist Personen, welche die Generationendifferenzen dadurch überbrücken, dass sie junge Leute nicht nur unterstützen, sondern von jüngeren Menschen auch lernen (und die generell neugierig auf Neues sind). Die klassische Lernpyramide muss bei Mentorensystemen aufgeweicht und eventuell sogar umgekehrt werden. Drittens müssen Mentoren sozial sensibel sein, und Mentoren dürfen sich nicht aufdrängen, sondern nur soweit beraten und intervenieren, als dies von den jüngeren Menschen gewünscht wird. Mentorensysteme basieren auf einer zurückhaltenden, aber persönlich geprägten Beziehung (und generell scheint es wichtig zu sein, Mentoring sachlich und zeitlich zu limitieren).
Unternehmen, Universitäten, aber auch Vereine können durch ein Mentorensystem deshalb am ehesten profitieren, wenn es gut begleitet wird. Begleitung schliesst ein, dass die Erwartungen und Bedürfnisse der beiden Partner - etwa jüngere Forscher und Forscherinnen am Beginn ihrer Karriere und ältere Wissenschafter, junge und pensionierter Journalisten usw. - von vornherein festgelegt werden. Ein häufiger Herd unterschwelliger Missverständnisse ist der unterschiedliche Zeit- und Lebensrhythmus junger und pensionierter Menschen, und bei gemeinsam mit Genfer Seniorenforschern durchgeführten Forschungsprojekten fiel auf, dass die Pensionierten sehr viel mehr Zeit besassen als die unter Zeitdruck arbeitenden jungen Forscher (vgl. Moretti-Varile 1996). Die Zusammenarbeit zwischen jungen und älteren Menschen wird erleichtert, wenn die gemeinsam zu erarbeitenden Schritte und Ziele (z.B. Vermittlung von Lernstrategien durch die ältere Fachperson, Kenntnisse der älteren Person über neueste Fachentwicklungen) zu Beginn klar festgelegt werden. Nützlich kann es auch sein, das Mentoring zeitlich erst einmal zeitlich zu befristen, mit der Möglichkeit einer Verlängerung bei Erfolg.

Frauen und Männer im Pensionsalter können von einer Erwerbsarbeit nicht nur finanziell, sondern auch sozial profitieren. Gleichzeitig können aktive ältere Menschen durchaus mithelfen, die Produktivkraft einer demografisch alternden Gesellschaft zu erhalten, speziell dann, wenn sie produktive Arbeiten leisten, die direkt oder indirekt auch neue Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten für nachkommende Generationen öffnen. Die Angst, erwerbstätige AHV-Rentner und Rentnerinnen würden die Erwerbschancen der erwerbstätigen Bevölkerung reduzieren, basiert auf einem geschlossenen Modell ökonomischer Aktivitäten. Dennoch gibt es zwei (problematische) Punkte, die im Zusammenhang mit der aktuellen und zukünftigen Erwerbstätigkeit pensionierter Personen zu erwähnen sind:

Erstens kann Altersteilzeitarbeit faktisch auch im Rahmen von Schwarzarbeit geschehen, und die heutigen Steuer- und Sozialsysteme geben kaum Anreize dafür, eine im AHV-Alter ausgeübte Erwerbstätigkeit auch korrekt anzugeben. 'Schwarzarbeit durch Rentner' ist ein Thema, das sicherlich an Bedeutung eher gewinnen als verlieren dürfte (ebenso wie aktives Alter auch eine erhöhte Kriminalität älterer Menschen einschliessen kann). Die heute auftretenden Tendenzen, die Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Freiwilligenarbeit aufzulösen, dürften die Problematik ungeklärter Arbeitsverhältnisse im Alter zusätzlich verstärken.
Zweitens werden ältere und pensionierte Menschen heute vielfach als Konjunkturpuffer bzw. Arbeitskräfte-Reservoir benutzt, wodurch die Nachfrage nach älteren Arbeitskräften je nach konjunktureller Situation rasch schwanken kann. Wurden früher primär Frauen als Konjunkturpuffer eingesetzt, betrifft dies gegenwärtig eher ältere Personen, und dies dürfte sich auch in Zukunft nicht so rasch ändern. Die Stellung pensionierter Arbeitskräfte könnte institutionell dadurch gestärkt werden, dass Arbeitgeber, die pensionierte Personen beschäftigen, teilweise oder ganz von den üblichen Sozialabzügen befreit würden. Zumindest einige der Sozialabzüge - wie etwa für Arbeitslosigkeit - machen bei schon pensionierten Arbeitskräften streng genommen keinen Sinn, ausser als Solidarbeitrag. Die sozialrechtliche Stellung schon pensionierter Arbeitskräfte sollte auf jeden Fall sorgfältig überprüft werden.

C) Freiwilligenarbeit und Sozialzeit: Die unbezahlte Freiwilligenarbeit ist eine zentrale Säule jeder Zivilgesellschaft, und das Engagement von Freiwilligen aller Altersgruppen ist ein bedeutsamer Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand. Nachbarschaftshilfe, kirchliches und soziales Engagement, politische Ehrenämter usw. sind zudem wichtige Elemente kleiner sozialer Netze, und sie tragen wesentlich zur sozialen Integration einer Gesellschaft mit. Freiwilligenarbeit ist auch ein Bereich, wo neue Kontakte und Freundschaften entstehen. Deshalb sind freiwillig tätige Frauen und Männer sozial zumeist besser integriert als Personen, die sich sozialen Tätigkeiten entziehen.
Ehrenamtliches Engagement und Freiwilligenarbeit umfasst allerdings vielfältige und heterogene Tätigkeiten, und dies gilt auch für die Freiwilligenarbeit älterer Menschen (vgl. Backes 2000, Kohli, Künemund 1997). Freiwilligenarbeit wird sowohl in informellen Sozialnetzen (Nachbarschaft, Freundeskreis) als auch in mehr organisierter Form im Rahmen von Vereinen, Genossenschaften und anderen Nonprofit-Organisationen geleistet. Wichtige Erscheinungsformen freiwilliger Arbeit im sogenannt dritten Sektor zwischen privaten und staatlichen Einrichtungen sind auch Selbsthilfegruppen und -organisationen. Direkte Betroffenheit und Eigeninitiative sind Hauptmerkmale solcher Gruppen, wobei neben Gemeinschaftserleben und Freizeitgestaltung auch Hilfe und Dienstleistungen an anderen Menschen im Mittelpunkt stehen. Das Spektrum von Nonprofit-Organisationen ist breit. Es reicht über karitative und sozialtätige Organisationen bis hin zu politischen und kirchlichen Gruppierungen.
Zum Begriff 'Freiwilligenarbeit' finden sich in der Literatur deshalb unterschiedlich weit gefasste Definitionen (vgl. Lichtsteiner 1995; Nadai 1996). Betont wird - neben dem freiwilligen Charakter dieser Tätigkeiten - zumeist das unentgeltliche Engagement zum Wohl anderer Personen, um Freiwilligenarbeit von bezahlter Arbeit einerseits und

persönlicher Bedürfnisbefriedigung andererseits zu unterscheiden. Häufig wird die familial-verwandtschaftliche Hilfe unter Angehörigen nicht unter dem engeren Begriff der Freiwilligenarbeit gefasst, da im familialen Bereich andere Solidaritätsnormen existieren als gegenüber nicht-verwandten Personen.
Da unbezahlte und freiwillig geleistete Arbeiten meist nicht einer Zeitkontrolle unterliegen, wird das Ausmass und der Wert von Freiwilligenarbeit meist unterschätzt, dies auch von den Freiwilligen selbst. Auch die in Tabelle 2 aufgeführten Angaben sind mit Vorsicht zu geniessen. Vor allem die informelle, unorganisierter Hilfe für Andere - etwa Hilfe beim Einkaufen, Pflege und Betreuung kranker Menschen usw. - wird oft unterschätzt. Dazu kommt, dass die Antworten davon abhängig sind, wie gefragt wird. So wurde im Jahre 2000 nur die informelle Hilfe an Andere in den letzten vier Wochen erfragt, wogegen 1997 einfach danach gefragt wurde, ob 'ab und zu' unbezahlte Arbeiten, wie z.B. fremde Kinder hüten, Nachbarschaftshilfe, Transportdienste usw. geleistet wurden.

Tabelle 2:
Angegebene Teilnahme an organisierter und informeller Freiwilligenarbeit

	Teilnahme an organisierter Freiwilligenarbeit		Teilnahme an informeller Freiwilligenarbeit	
	1997	2000	1997	2000
Total Bevölkerung	26%	25%	30%	23%
Nach Geschlecht:				
Frauen	-	20%	36%	29%
Männer	-	29%	24%	17%
Nach Altersgruppe:				
25-39-jährig	28%	26%	32%	24%
40-54-jährig	33%	30%	31%	24%
55-61/64-jährig	29%	27%	32%	27%
62/65-74-jährig	22%	19%	40%	32%
75+jährig	11%	9%	19%	13%
Nach Bildungsniveau:				
- Obligatorische Schule	16%	14%	24%	19%
- Sekundarstufe II	27%	26%	32%	25%
- Tertiärstufe	39%	35%	31%	23%

Quelle: Schweiz. Arbeitskräfte-Erhebungen 1997 und 2000.
Zu beachten: 1997 und 2000 unterschiedliche Frageformen:
1997: Teilnahme ohne Zeitrahmen.
2000: Teilnahme in den letzten vier Wochen

Trotz aller Vorbehalte lassen sich dennoch einige allgemeine Tendenzen festhalten: Gut jede vierte Person in der Schweiz ist organisiert freiwillig tätig. Engagements und

ehrenamtliche Aktivitäten in Sportvereinen nehmen den ersten Rang ein, namentlich bei Männern. Kulturelle Vereine, Interessengruppen, aber auch Parteien hängen in starkem Masse von ehrenamtlichen und freiwilligen Tätigkeiten ab. Männer sind häufiger ehrenamtlich tätig als Frauen. Frauen ihrerseits engagieren sich häufiger in sozial-karitativen und kirchlichen Organisationen. Während 62% der organisiert freiwillig tätigen Männer Führungsaufgaben übernehmen, sind 58% der entsprechend tätigen Frauen ausführend tätig.
Ebenso wichtig, wenn nicht sogar wichtiger, ist die informelle, unorganisierte Freiwilligentätigkeit. Je nachdem, wie gefragt wird, beträgt der Anteil der auf diese Weise Tätigen knapp ein Drittel bis knapp ein Viertel. Dabei stehen kleine Diensten und Hilfen für Nachbarn, Freunde und Dritte im Zentrum. Namentlich Frauen sind in diesem Bereich aktiv, und sie leisten entsprechend oft grosse, wenn auch häufig wenig anerkannte Betreuungs- und Pflegearbeiten.
Der Vergleich nach Altersgruppen lässt deutlich werden, dass ältere Menschen sich häufiger informell als organisiert engagieren. Dies trägt dazu bei, dass der gesellschaftliche Beitrag der älteren Menschen eher unterschätzt wird. Im höheren Lebensalter nimmt die Teilnahme an organisierten Aktivitäten ab, möglicherweise einfach deshalb, weil auch Vereine, Parteien bei Ehrenämtern informelle Alterslimiten pflegen. Im Übrigen zeigt sich, dass bei der Freiwilligenarbeit eine hohe lebenszyklische Kontinuität vorherrscht: Wer in jüngeren Lebensjahren aktiv und engagiert war, bleibt es auch im höheren Lebensalter (eine einigermassen gute Gesundheit vorausgesetzt). Wer in jüngeren Jahren wenig oder keine Freiwilligenarbeit leistete, engagiert sich auch im späteren Leben zumeist wenig.
Mit steigender Bildung (und teilweise auch mit steigendem Einkommen) nimmt die Teilnahme an organisierter wie unorganisierter Freiwilligenarbeit eher zu. Darin wider-spiegelt sich die einfache Tatsache, dass soziale Kompetenzen und soziale Engagements positiv verknüpft sind. Zudem gilt auch bei der Freiwilligenarbeit die Feststellung: ‘Wer viel hat, kann auch viel geben’. Jedenfalls stimmt das Vorurteil nicht, dass Menschen mit steigender Bildung und steigendem Wohlstand weniger bereit sind, sich gesellschaftlich zu engagieren. Wenn Organisationen Mühe bei der Rekrutierung von Freiwilligen aufweisen, dann weniger weil die generelle Bereitschaft zu unbezahlten gesellschaftlichen Aktivitäten gesunken ist, sondern weil sich die Interessen jüngerer Generationen auf andere Themen verlagert haben (z.B. weg von kommunalen Ehrenämtern zu freizeit- und lebens-lustbetonten Engagements).

Soziales und gesellschaftliches Engagement ist auch in unserer Gesellschaft durchaus verbreitet und gut verankert. Allerdings zeigt sich immer stärker, dass Freiwilligenarbeit unterstützt und professionell gepflegt werden muss, soll der bisherige Standard beibehalten werden. Neue Bedürfnisse und neue Lebenserfahrungen führen zu neuen Mustern der freiwilligen Engagements. Vereine und Organisationen, die systematisch Freiwillige rekrutieren möchten, tun gut daran, einige bewährte Rahmenbedingungen zu berück-sichtigen. Für eine moderne Freiwilligenarbeit in Organisationen sind namentlich acht Empfehlungen zu formulieren (vgl. auch Lichtsteiner 1995):

1. Erstellung eines leicht verständlichen, klar aufgebauten Leitbildes, in der die Rolle von Freiwilligen in der Organisation definiert wird. Die Rolle von Freiwilligen sowie ihr

Beitrag sind klar zu definieren. Dazu gehört, dass der Einsatz von Freiwilligen bei der Planung eines langfristigen Leistungskonzepts einbezogen wird.

2. Klare Eingliederung der Freiwilligen in die Aufbau- und Ablauforganisation der Institution. Dazu gehört die Ausarbeitung eines Führungskonzepts für Freiwillige, worin Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung von Freiwilligen festgehalten werden. Damit lassen sich unnötige Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen vermeiden.
3. Erstellung eines Einführungskonzepts für Freiwillige. Eine systematische Einführung und Einweisung gibt Freiwilligen einerseits die notwendige Sicherheit, gestellte Aufgaben bewältigen zu können. Andererseits erleichtert es die Integration neuer Freiwilliger in die Organisation. Der erste Eindruck, den Freiwillige gewinnen, prägt die Beziehung zur Organisation und ist ein entscheidender Faktor, ob das Engagement nur kurzfristig oder von Dauer ist.
4. Möglichst weitgehende Anpassung der Aufgaben an die Bedürfnisse und Interessen von Freiwilligen. Die Aufgaben von Freiwilligen sind individuell und attraktiv zu gestalten. Eine attraktive Aufgabe heisst vor allem, dass Freiwillige die Möglichkeiten haben, sich in eine Aufgabe einzubringen, Neues zu lernen und Erfahrungen zu sammeln.
5. Vertretung der Interessen von Freiwilligen gegenüber dem Staat oder der Öffentlichkeit. Ein Engagement zugunsten von Freiwilligen signalisiert, dass man ihre Anliegen und ihren Beitrag ernst nimmt.
6. Durchführung gemeinsamer Werbeaktionen zur Rekrutierung von Freiwilligen. Finden sich Organisationen aus verschiedenen Bereichen zu einer gemeinsamen Aktion, so können potentiellen Freiwilligen verschiedene Aufgabengebiete angeboten werden. Dies kann sich vor allem bei der Rekrutierung von Frauen und Männer auszahlen, die zwar zu einem Engagement durchaus bereit sind, jedoch noch keine konkreten Vorstellungen über Form und Inhalt eines Engagements aufweisen.
7. Segmentierung des Angebots an Freiwilligenarbeit. Das Verständnis von Freiwilligenarbeit ist bei heutigen Frauen und Männern sehr unterschiedlich: Einige verstehen Freiwilligenarbeit eher als altruistische Handlung für Dritte. Andere Personen sind primär an sozialen Kontakten und Austausch interessiert.
8. Schaffung eines zielgruppengerechten Anreiz-Systems auch bei der Freiwilligenarbeit. Dazu kann etwa das Recht gehören, im Bedarfsfall die gleiche Dienstleistung selber beziehen zu können (Gegenseitigkeit). Auch die Schaffung neuer sozialer Kontakte kann ein wichtiger Anreiz sein (etwa gefördert durch Freiwilligentreffs, gemeinsame Reisen oder Schulung usw.). Längerfristig aktive Freiwillige sollten ein Recht auf Weiter- und Fortbildung geniessen, so dass Frauen und Männer ihre sozialen und fachlichen Kompetenzen im Rahmen von Freiwilligenarbeit ausweiten können.

Inwiefern Freiwilligenarbeit finanziell unterstützt oder steuerlich abzugsfähig sein soll, ist umstritten. Es ist jedoch klar, dass in einer demografisch alternden Gesellschaft namentlich die sozialen und pflegerischen Freiwilligenarbeiten von gesunden, kompetenten älteren Menschen zugunsten kranker älterer Menschen einen Ausbau erfahren müssen. Die bestehenden Aktionen im Sinne von ‘Senioren helfen Senioren’ gehen genau in diese Richtung, und sie sind wertvolle Initiativen in Richtung einer Entlastung jüngerer Generationen dank erhöhter intragenerationeller Solidarität. Es ist deshalb durchaus denk-

bar, dass in diesem Bereich finanzielle Anreize sinnvoll sein können, etwa im Sinn einer Aufstockung der Renten bei längeren Pflege- und Hilfstätigkeiten zugunsten älterer Menschen. Wie früher erwähnt, schlägt der Sozialethiker Hans Ruh die Einführung eines obligatorischen Sozialdienstes vor. Ein solcher Sozialdienst könnte - zumindest längerfristig - durchaus einschliessen, dass ein vorzeitiger Rentenbezug via sozialem Engagement möglich wird (z.B. Erhöhung des allgemeinen Rentenalters auf 67 Jahren, aber Recht auf Bezug der AHV-Rente mit 65 unter zwei Bedingungen: a) Arbeitsunfähigkeit und Krankheit oder b) Übernahme sozialer Hilfe- und Pflegetätigkeiten gemäss den vorhandenen gesundheitlichen, sozialen und kognitiven Ressourcen einer Person). Das Hauptproblem bei allen Vorschlägen zur finanziellen Stärkung der Freiwilligenarbeit oder zur Einführung einer Sozialzeit liegt allerdings in der heiklen Frage, wer die Nützlichkeit bzw. den Wert einer jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Stärkere Regulierung oder staatliche Förderung von Altersfreiwilligenarbeit kann durchaus zu einer erhöhten Bürokratisierung sozialer Aktivitäten führen. Wettbewerbsorientierte Modelle, wo diverse Organisationen um (ältere) Freiwilligen konkurrenzieren, dürften deshalb besser sein als einheitlich vorgegebene Formen einer Sozialzeit.

Insgesamt zeigt sich, dass es verschiedene Möglichkeiten und Visionen gibt, um Weiterbildung, Erwerbstätigkeit und soziale Aktivitäten in der zweiten Lebenshälfte neu zu organisieren und damit auch eine flexiblere Gestaltung eines langen Lebens zu erreichen. Bei allen Visionen und Vorschlägen sollten immer zwei Hauptkriterium im Zentrum stehen: Erstens geht es bei allen Massnahmen darum, eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erreichen, die auch unter Bedingungen einer ausgeprägten demografischen Alterung funktioniert. Zweitens muss der zentralen gerontologischen Feststellung Rechnung getragen werden, dass Menschen im Verlauf ihres Lebens ungleicher und unterschiedlicher werden, und dies nicht nur ökonomisch, sondern auch psychologisch. Deshalb sollten primär Reformen eingeführt werden, die es älteren Menschen erlauben bzw. ermöglichen, auch in der zweiten Lebenshälfte intergenerativ und aktiv zu sein, ohne dass sie in einheitlicher Weise dazu gezwungen werden. Langlebigkeit und demografische Alterung können schlussendlich nur durch eine verstärkte Entstandardisierung von Lebensregelungen und Arbeitsbiographien bewältigt werden.

Angeführte Literatur

Backes, Gertrud (2000) Ehrenamtliches Engagement, in: Hans-Werner Wahl, Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen, Stuttgart: Kohlhammer: 195-202.

Branger, Katja; Gazareth, Pascale et al. (2002) Wohlstand und Wohlbefinden. Lebensstandard und soziale Benachteiligung in der Schweiz, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Imhof, Arthur E. (1984) Von der unsicheren zur sicheren Lebenszeit. Ein folgenschwerer Wandel im Verlaufe der Neuzeit, Vierteljahresschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, 71,2: 175-198.

Fux, Beat; Baumgartner, A. Doris (2001) Familialer Wandel am Beispiel von Partnerschafts- und Erwerbsverläufen, Fampra.ch 3/2001: 440-457.

Knopf, M. (1998) Gedächtnis und Gedächtnisförderung, in: Andreas Kruse (Hrsg.) Psychosoziale Gerontologie, Bd. 1, Göttingen: Hogrefe: 131-146.

Manfred Garhammer (2001) Kontingenzmanagement und Fatalismus - Zeitinstitutionen und Unsicherheit in der spätmodernen Gesellschaft, in: Achim Brosziewski, Thomas S. Eberle, Christoph Maeder (Hrsg.) Moderne Zeiten. Reflexionen zur Multioptionsgesellschaft, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft: 263-277.

Geser, Hans (1999) Arbeitsqualifikationen im Spannungsfeld des ökonomischen, technischen und organisatorischen Wandels, Internet-Text: www.socio.ch/work/geser/04.pdf.

Gross, Peter (1994) Die Multioptionsgesellschaft, Frankfurt: Suhrkamp.

Guillemard, Anne-Marie (2003) La nouvelle flexibilité temporelle du cours de vie, in: Stefano Cavalli, Jean-Pierre Fragnière (éds.) L'avenir. Attentes, projets, (dés)illusions, ouvertures. Hommages à Christian Lalive d'Epinay, Lausanne: Réalités Sociales: 27-42.

Hurrelmann, Klaus (2004) Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung, Weinheim: Juventa.

Klein, Thomas; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.) (1999) Nichteheliche Lebensgemeinschaften. Analysen zum Wandel partnerschaftlicher Lebensformen, Opladen: Leske & Budrich.

Kohli, Martin (1985) Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, Historische Befunde und theoretische Argumente, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37: 1-29.

Kohli, Martin; Künemund, Harald (1997) Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte, Forschungslage, Empirie, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 130.1, Stuttgart: Kohlhammer.

Lichtsteiner, Hans (1995) Freiwilligenarbeit im Alter. Analyse und Massnahmen zur Förderung der Freiwilligenarbeit in Nonprofit-Organisationen, Zürich: Dissertation.

Moretti-Varile, Thea (ed.) (1996) L'implication des personnes âgées dans la recherche, Lausanne: Réalités Sociales.

Nadai, Eva (1996) Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich, Bern: Haupt.

Paugam, Serge (2000) Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle, Paris: Presses universitaires de France.

Perrig-Chiello, Pasqualina; Stähelin, Hannes B.; Perrig, Walter J. (Hrsg.) (1999) Wohlbefinden, Gesundheit und kognitive Kompetenz im Alter. Ergebnisse der Basler Interdisziplinären Altersstudie IDA, Bern: Haupt.

Pinnelli, Antonella; Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim; Fux, Beat (2001) Fertility and new types of households and family formation in Europe, Population Studies Nr. 35, Strasbourg: Council of Europe Publ.

Riley, Mathilde (1985) Age Strata in Social Systems, in: Robert H. Binstock; Ethel Shanas (eds). Handbook of Aging and the Social Sciences, New York: Van Nostrund Reinhold: 369-411 (2nd ed.).

Ruh, Hans (1995) Anders, aber besser. Die Arbeit neu erfinden - für eine solidarische und überlebensfähige Welt, Frauenfeld: Verlag Im Waldgut.

Ruh, Hans (2003) Braucht es einen neuen Generationenvertrag?, in: Caritas (Hrsg.) Sozialalmanach 2004. Die demografische Herausforderung, Luzern: Caritas-Verlag: 191-198.

Schuppisser, Hans Rudolf (2004) Die Menschen werden in Zukunft länger arbeiten, in: Mario von Cranach, Hans-Dieter Schneider et al. (Hrsg.) Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle, Bern: Haupt: 51-68.

Sheldon, George (1995) Die berufliche Flexibilität im Spiegel der Zeit, Bern: Bundesamt für Statistik.

Streuli, Elisa; Bauer, Tobias (2002) Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Strub, Silvia; Bauer, Tobias (2002) Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich, Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.

Sultanin Derrer, Elena (2001) Mitglieder der Senioren-Universität: Wer sind sie? Was tun sie? Was denken sie?, Lizentiatsarbeit am Soziologischen Institut der Universität Zürich, Zürich (mimeo.)

François Höpflinger

Zusammenfassung in Thesenform

Einige wichtige Ergebnisse und Folgerungen der Beiträge dieses Buches sollen zum Abschluss noch einmal kurz und thesenartig zusammengefasst werden.

Arbeitsmarkt und Alter - widersprüchliche Trends

1) In den nächsten Jahrzehnten wird sich die demografische Alterung der Bevölkerung der Schweiz und Deutschlands vor allem aufgrund des Alterns geburtenstarker Jahrgänge beschleunigen. Es sind Jahrgänge, die selbst wenig Kinder zur Welt gebracht haben, aber im Durchschnitt voraussichtlich länger leben werden als ihre Eltern. In diesem Rahmen kommt es auch zu einer deutlichen demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung Europas. Diese Entwicklung stellt vermehrt die Stellung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt.

2) In den letzten Jahrzehnten hat sich die Lebensarbeitszeit in vielen europäischen Ländern deutlich reduziert: Zum einen verlängerten sich die schulisch-beruflichen Ausbildungszeiten. Zum anderen wurden aus wirtschaftsstrukturellen wie konjunkturellen Gründen vorzeitige Pensionierungen wesentlich häufiger. Die demografischen Entwicklungen der Zukunft stellen diesen Trend zu verkürzter Lebensarbeitszeit jedoch grundsätzlich in Frage. Auch gesellschaftliche Entwicklungen - ein Abbau der staatlichen Alterssicherung, eine verstärkte Nachfrage nach älteren Arbeitskräften oder der Wunsch älterer Menschen, auch im Alter aktiv zu bleiben - können inskünftig einen Trend zur Weiterarbeit im Alter stimulieren.

3) Die Situation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jenseits des 50. bzw. 55. Lebensjahres in Deutschland ist seit nahezu drei Jahrzehnten durch überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsrisiken geprägt. Sie zeigen sich in einer relativ geringen Erwerbsquote dieser Gruppe und einem grösseren Anteil an vorzeitiger Verrentung bzw. Pensionierung. Verschiedene Formen beruflicher Frühausgliederung sollten zur Minderung der Probleme des Arbeitsmarktes beitragen und berufliche Chancen der nachwachsenden Generationen verbessern.

4) Die vorzeitige Ausgliederung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vollzog sich auf unterschiedlichen Pfaden: von Regelungen vorzeitigen Rentenbezugs wegen Erwerbsminderung, längerer Arbeitslosigkeit oder Schwerbehinderung bis hin zu Vorruhestands- oder Altersteilzeitregelungen. Solche Prozesse sind in Deutschland besonders ausgeprägt, aber auch in der Schweiz hat sich die Tendenz zu mehr Frühpensionierungen verstärkt (auch wenn die Schweiz im intereuropäischen Vergleich weiterhin relativ hohe Erwerbsquoten älterer Arbeitskräfte aufweist).

5) Trotz ihrer weiterhin prekären Arbeitsmarktchancen wird in der deutschen Öffentlichkeit und Presse die „Wiedergeburt“ des älteren Arbeitnehmers gefeiert. In allen Beiträgen wird

aber auch die Widersprüchlichkeit der heutigen Diskussionen deutlich: Man weiss um ihre Nützlichkeit und Leistungsfähigkeit, behandelt sie grösstenteils aber weiterhin wie während der Hochphase des Frühverrentungstrends, zieht jüngere Mitarbeiter vor, gliedert weiterhin ältere Arbeitnehmer vorzeitig aus, investiert kaum in Weiterbildung für Ältere, gestaltet die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisationen selten nach den Bedürfnissen älterer Beschäftigten. Bisher hat sich in Deutschland das durchschnittliche Rentenzugangsalter denn auch nicht nennenswert erhöht. Auch in der Schweiz ist bisher noch keine klare Trendwende zu verzeichnen.

6) Das Ausmass und die Form der vorzeitigen Pensionierung ist intereuropäisch eng mit dem jeweilig dominanten Wohlfahrtsregime (sozialdemokratisch, konservativ-korporatistisch, liberal) verknüpft. Angesichts der Unhaltbarkeit bisheriger Trends wurden international diverse Strategien zur Förderung der Stellung älterer Arbeitnehmer entwickelt. In einigen europäischen Ländern - wie Finnland - liegen dazu bereits konkrete Projekte und Erfahrungen vor, welche die Chancen einer Weiterarbeit im höheren Lebensalter erhöhen. In anderen Ländern bleibt die Umsetzung neuer Formen der Altersteilzeitarbeit noch mangelhaft. So hat sich in Deutschland das durchschnittliche Rentenzugangsalter bisher nicht nennenswert erhöht. Auch in der Schweiz ist noch keine klare Trendwende hin zu mehr Altersarbeit zu verzeichnen.

Perspektiven eines aktiven Alterns

7) In einer dynamischen Gesellschaft verlaufen biologische, psychische und soziale Prozesse des Alterns sehr unterschiedlich. Ein Grundmerkmal der neuen Generationen älterer Menschen ist die ausgeprägte Heterogenität zwischen gleichaltrigen Menschen, und je nach beruflichen, familialen und sozialen Lebenserfahrungen und Lebensumständen weisen die späteren Lebensjahre eine andere Prägung auf. Die Ungleichheiten von Einkommen und Vermögen haben sich in den letzten Jahrzehnten ausgeweitet, und dies gilt namentlich für Menschen nach dem 50. Altersjahr.

8) Neue Konzepte eines aktiven Alterns, in Kombination mit dem Eintreten neuer Generationen ins höhere Lebensalter führen zu einer doppelten Revolution des Alters, da sich sowohl der soziale Hintergrund älterer Menschen als auch die Vorstellungen zum Altern rasch verändern. Daher sagen Feststellungen und Beobachtungen über heutige ältere Menschen wenig über die zukünftige Gestaltung des Alters aus. Gleichzeitig erweisen sich allgemeine Vorschläge zur Neuregelung der Pensionierung als problematisch, sondern es sind flexible Formen der Pensionierung - wie auch der Altersteilzeitarbeit - zu suchen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Kompetenzen gleichaltriger Menschen gezielt Rechnung tragen.

9) Insgesamt mehren sich die Hinweise, dass heutige Generationen älterer Menschen vielfach ein ‘jüngeres Verhalten’ aufweisen als frühere Generationen. Viele Aktivitäten, die früher primär jüngeren Erwachsenen zugetraut wurden, werden heute durchaus von älteren Menschen ausgeübt. Dabei entstehen mit den Vorstellungen eines aktiven oder gar

erfolgreichen Alterns neue soziale Normen und Verpflichtungen. Aktive Gesundheitserhaltung und Selbstständigkeit im Alter werden immer mehr zu sozialen Pflichten. Auch aktuelle Diskussionen zur Freiwilligenarbeit im Rentenalter sind Vorboten eines Trends, auch die späteren Lebensphasen in das Modell einer leistungsorientierten Gesellschaft einzubinden.

10) Die Leistungsfähigkeit älterer Erwerbstätiger ist - unter günstigen Rahmenbedingungen - weitgehend altersunabhängig. Älter werdende Mitarbeitende können unter Umständen einige für die Arbeit positive Eigenschaften einbüssen, sie gewinnen jedoch sehr oft neue Fähigkeiten, die Verluste kompensieren. Mit zunehmenden Lebensjahren steigen die Erfahrungen und die Bedeutung informellen Lernens. Verschiedene Verfahren - wie etwa das System Valida - erlauben es, nicht formell erworbene Kompetenzen besser zu validieren und zu anerkennen.

11) Die Schere zwischen den Potentialen älterer und alter Menschen auf der einen Seite und den für sie zur Verfügung stehenden gesellschaftlichen Möglichkeiten des Engagements auf der anderen Seite hat sich stark geöffnet. So stellt sich immer wieder die Frage, weshalb sich nicht mehr ältere und alte Menschen ehrenamtlich engagieren, weshalb Ehrenamt oder Freiwilligenarbeit nicht zum selbstverständlichen Bestandteil des Lebens zumindest im aktiven oder jungen Alter geworden ist und sich weiterhin ein Grossteil älterer und alter Menschen ausschliesslich im privaten Umfeld engagieren.

12) Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement im Alter ist allerdings mehr denn je von einer schier unglaublichen Fülle ideologieverdächtiger Annahmen, latenter oder gar manifester Glücksverheissungen, subtiler oder unverbrämter moralischer Implikationen – vor allem der Verpflichtung zwischen jungen und alten Alten, gesunden und kranken, älteren und jüngeren Generationen besetzt. Dies erschwert vielfach eine pragmatisch ausgerichtete Diskussion der Möglichkeiten, aber auch der Grenzen freiwilliger Arbeit älterer Menschen.

13) Die Chancen der Teilnahme an freiwilligen und/oder ehrenamtlichen Aktivitäten im Alter sind sozial ungleich verteilt. Längst nicht alle älteren und alten Menschen, für die eine solche Beschäftigung sinnvoll und wichtig wäre, haben Zugang zu einer zufriedenstellenden freiwilligen Arbeit oder einem Ehrenamt. Bei der Gestaltung der freiwilligen und ehrenamtlichen Arbeit im Interesse älterer Frauen und Männer sind Qualitätsanforderungen zu berücksichtigen, die sich sowohl auf die Zielgruppen der Arbeit als auch die Tätigen positiv auswirken. Dies erfordert professionelles Know-how für die Motivation, Auswahl, Qualifizierung, Begleitung und Supervision sowie kontinuierliche Organisation und Begleitung der freiwillig Arbeitenden.

Visionen

14) Damit die Ressourcen und das Potenzial älter werdender Arbeitskräfte realisiert werden, sind sach- und personengerechte Anpassungsprozesse bei der Arbeit notwendig.

Dabei gehören etwa die stärkere Berücksichtigung von arbeitsbezogenen Lernprozessen - die im höheren Lebensalter bedeutsamer werden - sowie ein Menschenbild, das eine positive Grundhaltung zum Alter einschliesst. Altersteilzeitmodelle - wenn sie funktionieren sollen - müssen sowohl den Anforderungen der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer genügend. Zentral ist dabei auch eine enge Zusammenarbeit zwischen den Generationen eines Betriebs bzw. einer Unternehmung.

15) In einer demografisch alternden Gesellschaft stellen sich den Unternehmen neue Herausforderungen zur Gestaltung der Beziehungen zwischen Jung und Alt. Die Neugestaltung der Generationenbeziehungen berührt sowohl das Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern als auch das Verhältnis junger Mitarbeiter zu älteren Kunden. Unausgewogene Generationen- und Altersstrukturen in einer Unternehmung oder auch innerhalb einer Abteilung können eine Reihe personalwirtschaftlich und unternehmenspolitisch bedeutsamer Probleme auslösen. Angesichts der sich abzeichnenden verstärkten demografischen Alterung sowohl der Erwerbsbevölkerung als auch der Konsumenten werden Fragen eines optimalen Generationenmix und die innerbetriebliche Gestaltung der Generationenbeziehungen bedeutsamer.

16) Die letzten drei Jahrzehnte haben die klassische Dreiteilung des Lebens (Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Rentenalter) zwar nicht grundsätzlich aufgelöst, aber eine verstärkte Individualisierung und Destandardisierung von Lebensverläufen ist unverkennbar. Dabei ergeben sich für den Einzelnen sowohl mehr Wahlmöglichkeiten und Lebensoptionen als auch mehr Unsicherheiten und Risiken. Dies betrifft sowohl das private Leben als auch das berufliche Dasein heutiger Männer und Frauen: Im privaten und familialen Leben sind die Lebensformen pluralistischer geworden. Auch die Berufs- und Arbeitswelt wurde aufgrund eines Zusammentreffens ökonomischer, technischer und organisatorischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten einem beschleunigten Wandel unterworfen.

17) Gemäss sozialethischen Überlegungen wird es notwendig, die menschlichen Tätigkeiten unter fünf Aspekten neu zu konzipieren: a) bezahlte Erwerbsarbeit, wobei hier auch Modelle einer Altersteilzeitarbeit von Bedeutung werden können; b) Freizeit und Ich-Zeit als frei verfügbare Lebenszeit, die der Erholung dient; c) Reproduktionszeit im Sinn von Aktivitäten für die Entwicklung, Betreuung, Erziehung und Pflege zukünftiger und/oder älterer Generationen; d) Eigenarbeit im Sinn von produktiven Tätigkeiten, die von Menschen für sich oder ihre Angehörige erbracht werden; e) Sozialzeit als Engagement für Dritte (Ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten)

18) Die Erhaltung und Gewinnung neuer Kompetenzen ist auch in späteren Lebensjahren zentral, und Gedächtnis- und Intelligenztraining haben bis ins höchste Lebensalter positive Auswirkungen. Lernprozesse sind selbst im höchsten Alter wirksam, sofern Lernrhythmus und Lernbiographien älterer Menschen berücksichtigt werden. Schwierigkeiten beim Lernen im höheren Lebensalter entstehen weniger aufgrund altersspezifischer kognitiver Einbussen, sondern sie sind häufig das Ergebnis fehlender oder verlernter Lernstrategien.

Lernen im Alter wird deshalb durch eine kontinuierliche Lernbiographie wesentlich erleichtert.

19) Langfristig ist es unumgänglich, dass Lohnsysteme, aber auch Sozialversicherungsregelungen möglichst altersneutral gestaltet werden. Eine Weiterarbeit älterer Menschen - unter Umständen über das Rentenalter hinaus - wird durch eine verstärkte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz erleichtert. In diesem Rahmen ist denkbar, dass berufliche Umschulungen nach 50 oder sogar nach 65 - im Hinblick auf eine nachberufliche Karriere - finanziell erleichtert würden. Wahrscheinlich ist auch, dass zukünftig mehr ältere Menschen selbst als 'Jungunternehmer' tätig sein werden, wodurch unter günstigen Umständen neue Arbeitsplätze für nachkommende Generationen geschaffen werden. Kompetente ältere Fachleute können vermehrt auch als Mentoren bzw. Mentorinnen für jüngere Selbständigerwerbende oder jüngere Arbeitskräfte eingesetzt werden.

20) Insgesamt existieren vielfältige Möglichkeiten, um Weiterbildung, Erwerbstätigkeit und soziale Aktivitäten in der zweiten Lebenshälfte neu zu organisieren und damit eine flexiblere Gestaltung eines langen Lebens zu erreichen. Bei allen Visionen sollten immer zwei Hauptkriterium im Zentrum stehen: Erstens geht es darum, eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erreichen, die auch unter Bedingungen einer ausgeprägten demografischen Alterung funktioniert. Zweitens muss der zentralen gerontologischen Feststellung Rechnung getragen werden, dass Menschen im Verlauf ihres Lebens ungleicher und unterschiedlicher werden, und dies nicht nur ökonomisch, sondern auch psychologisch. Deshalb sollten primär Reformen eingeführt werden, die es älteren Menschen erlauben bzw. ermöglichen, auch in der zweiten Lebenshälfte intergenerativ und aktiv zu sein, ohne dass sie in einheitlicher Weise dazu gezwungen werden.

21) Abschliessend lässt sich festhalten, dass erfolgreiche Strategien zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit den Bereich der Arbeitsmarktpolitik weit überschreiten. Eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit berührt Bildungs- und Gesundheitspolitik ebenso wie eine allgemeine Generationenpolitik. Isolierte Einzelmassnahmen sind von vornherein zum Scheitern verurteilt, sondern notwendig wird eine umfassende Strategie, die bisherige Sach- und Fachabgrenzungen durchbrechen.