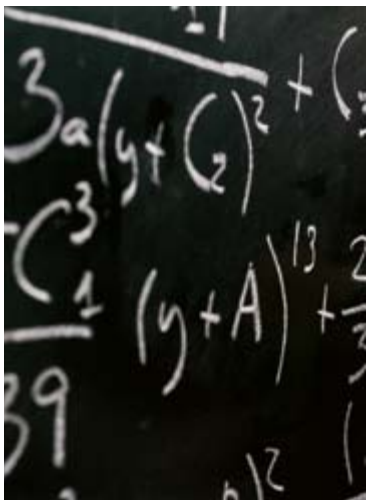
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“

Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere

Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“

Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere

Inhalt

Editorial 4

1 Auf dem Weg zu einem längeren Erwerbsleben 6

2 Neues aus der Forschung 12
2.1 Produktivität älterer Beschäftigter – personalwirtschaftliche Instrumente haben positive Wirkungen 13
2.2 Veränderungen der kognitiven Leistungsfähigkeit mit dem Alter? 16
2.3 Die Beschäftigung Älterer bei nahendem Ruhestand 17
2.4 Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes und Wiederaufnahme einer Beschäftigung 20

3 Anstieg der Beschäftigung bei Älteren: Der Zeitplan stimmt 22

4 Längeres Erwerbsleben in der Praxis 31

5 Fortschritte und Herausforderungen auf dem Weg in die altersgerechte Arbeitswelt 40
5.1 Erwerbstätigkeit Älterer stärker gestiegen als in den meisten anderen EU-Ländern 40
5.2 Wie kann der Trend zu einer längeren Erwerbsbeteiligung verstetigt werden? 45

Daten und Fakten 47

Editorial

Der demografische Wandel verändert den Altersaufbau der Bevölkerung in unserem Land grundlegend. Wir werden insgesamt weniger und wir leben länger. Diese Entwicklung setzt sich weiter fort und ist auch auf dem Arbeitsmarkt längst zu spüren. Schon heute werden in vielen Bereichen Auszubildende und Fachkräfte händeringend gesucht. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der 20- bis 64-Jährigen insgesamt um mehr als sechs Millionen zurückgehen.

Gleichzeitig wächst die Altersgruppe der über 64-Jährigen um 5,5 Millionen Personen an. Dies bedeutet, dass künftig weniger und durchschnittlich ältere Erwerbstätige Wohlstand und soziale Sicherung für alle erwirtschaften müssen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, muss die Erwerbsbeteiligung steigen, insbesondere auch die der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies untermauert auch der Ende 2011 veröffentlichte Arbeitskräftereport des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der über mögliche Arbeitskräfteengpässe in Deutschland berichtet.

Wir haben bereits wichtige Weichen für die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Älteren gestellt. Wir haben Fehlanreize zur Frühverrentung beseitigt und beschlossen, die Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2029 in moderaten Stufen um insgesamt zwei Jahre anzuheben. Dieser Prozess hat in diesem Jahr begonnen. Die Regelaltersgrenze liegt jetzt bei 65 Jahren und einem Monat.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung unabdingbar. Sie wurde bewusst so ausgestaltet, dass weder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch Unternehmen auf dem Weg in ein längeres Erwerbsleben überfordert werden. Die fachlichen Kompetenzen, das umfassende Erfahrungswissen und die hohe Sozialkompetenz der Älteren werden in Zukunft immer stärker nachgefragt werden. Ein längeres Erwerbsleben wird in hohem Maße dazu beitragen, dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Zahlreiche Unternehmen haben die Zeichen der Zeit bereits erkannt, das zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre. Allein seit 2005 ist die Zahl der Erwerbstätigen über 55 Jahre um über eine Million gestiegen. Sowohl die Erwerbstätigenquote der 55- bis 60-Jährigen als auch die Erwerbstätigenquote der über 60-Jährigen haben sich in diesem Zeitraum deutlich erhöht.

Zudem gibt es eine Vielzahl von regionalen Netzwerken und Projekten, die einen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, aber auch zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zum Arbeiten in altersgemischten Teams leisten. Diese werden vom Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ unterstützt, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jahr 2011 neu eingerichtet wurde.

Eine längere Erwerbsdauer ist Chance und Herausforderung zugleich. Chance für Ältere, weil Erwerbstätigkeit gesellschaftliche Teilhabe, Einkommen, sozialen Status und Selbstwertgefühl bedeutet. Chance auch für Unternehmen, weil ältere Erwerbstätige leistungsfähig und motiviert sind und mit ihrem Erfahrungswissen zur Qualitätssteigerung der Produkte und Dienstleistungen beitragen. Herausforderung für alle, weil sich unsere Arbeitswelt an die sich ändernden Ansprüche und Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen muss.

Viele Unternehmen haben mittlerweile die Erfahrung gemacht, dass sie der Mix der Generationen in der Belegschaft voranbringt. Die Jungen profitieren von der Erfahrung der älteren Beschäftigten und bringen sich selbst mit neuen Ideen ein. Das Miteinander von Jung und Alt ist erfolgreich, wenn alle ihren Teil dazu beitragen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können beispielsweise durch eine gesunde Lebensführung und die Bereitschaft zu lebenslanger Qualifizierung das eigene Engagement und die eigene Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen. Unternehmen und Sozialpartner stehen in der Verantwortung, die Arbeitsbedingungen alters- und alternsgerecht zu gestalten. Arbeitsplätze müssen besser als bisher auf die Möglichkeiten und Bedürfnisse aller Altersgruppen zugeschnitten werden. Wie dies am besten gelingen kann, hängt von der Branche, der Tätigkeit und auch der Größe der Betriebe ab. Grundsätzlich gilt es, den Hebel in allen relevanten Bereichen anzusetzen: bei der Arbeitsorganisation und -gestaltung ebenso wie bei der Weiterbildung und Qualifizierung oder der Gesundheitsförderung.

Die Bundesregierung will, dass mehr Ältere länger in Arbeit bleiben, und ermutigt zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen. Diesem Ziel dient auch der vorliegende Fortschrittsreport, der als erste Veröffentlichung eine Zwischenbilanz zieht und künftig in einer halbjährlich erscheinenden Reihe einen Überblick über die Quantität und Qualität der Erwerbsbeteiligung Älterer gibt. Neben der statistischen Analyse werden die wichtigsten Ergebnisse wissenschaftlicher Studien aufgearbeitet, Beispiele guter betrieblicher Praxis vorgestellt und wird damit in kompakter Form der Einstieg in eine alters- und alternsgerechte Arbeitswelt beschrieben.

Die Fortschrittsreports ergänzen die im Jahr 2010 begonnene Berichterstattung der Bundesregierung zur Anhebung der Altersgrenzen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften alle vier Jahre erfolgt.

Gut informieren, verlässlich analysieren und zum Mitgestalten motivieren – diesem Anspruch ist die aktuelle Veröffentlichung genauso verpflichtet wie kommende Ausgaben dieses Reports, die sich thematischen Schwerpunkten wie z. B. Fragen der Arbeitsorganisation und -gestaltung, der Weiterbildung und Qualifizierung oder der Gesundheitsförderung widmen werden. Wir freuen uns, ein solches Angebot vorlegen zu können, und laden Sie ein, es zu nutzen.

Dr. Ursula von der Leyen

1 Auf dem Weg zu einem längeren Erwerbsleben

Deutschland gehört mit Japan und Italien zu den Ländern mit der weltweit ältesten Bevölkerung. Im Jahr 2009 war jede fünfte in Deutschland lebende Person 65 Jahre oder älter. Vor 60 Jahren traf dies nur auf jede zehnte Person zu. Bereits jetzt ist sicher, dass die Bevölkerung in den kommenden Jahrzehnten noch deutlich älter werden wird. Aktuelle Projektionen[1] zeigen, dass im Jahr 2030 etwa 17 Prozent weniger Kinder und Jugendliche als heute in Deutschland leben werden und gleichzeitig die Altersgruppe der über 64-Jährigen um etwa ein Drittel größer sein wird.

RÜCKGANG DER ERWERBSPERSONEN UM SECHS MILLIONEN BIS 2030

Von besonderer Tragweite ist, dass die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter (20 bis unter 65 Jahre) in den nächsten 20 Jahren stark zurückgehen wird, nämlich um über sechs Millionen Personen bzw. mehr als zwölf Prozent. Es ist unbestritten, dass diese Entwicklung für die Gestaltung des Erwerbslebens und für die Alterssicherung nicht ohne Konsequenzen bleiben kann. Daher wurden vom Gesetzgeber in den vergangenen Jahren bereits verschiedene Weichen neu gestellt. Richtungweisend war dabei vor allem das im Jahr 2007 verabschiedete „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze“, das die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre in den kommenden beiden Jahrzehnten regelt.

AB 2012 STEIGT DIE REGELALTERSGRENZE UM EINEN MONAT PRO JAHR

Dieses Jahr wirkt sich die Erhöhung der Regelaltersgrenze erstmals direkt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Betriebe aus. Beginnend mit den Versicherten des Jahrgangs 1947 wird das gesetzliche Renteneintrittsalter bis 2024 um jeweils einen Monat pro Jahr, danach bis 2029 um jeweils zwei Monate pro Jahr erhöht. Für Beschäftigte ab dem Jahrgang 1964 gilt dann eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

[1] Statistisches Bundesamt: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W2.

DIE FOLGENDEN HYPOTHETISCHEN FÄLLE ILLUSTRIEREN EINIGE DER NEUEN REGELUNGEN

Johannes F., geboren im April 1947, gehört zu den Ersten, für die die neuen Regelungen gelten. Als Ingenieur arbeitet Herr F. seit Abschluss seines Fachhochschulstudiums im Jahr 1975 in einem mittelständischen Maschinenbauunternehmen. Er wird noch bis Ende Mai 2012 dort tätig sein und dann ab Juni 2012 im Alter von 65 Jahren und einem Monat seine abschlagsfreie Regelaltersrente beziehen können.

Petra K., im August 1958 geboren, arbeitet seit ihrem 20. Lebensjahr – mit einer knapp zehnjährigen Familienpause – als Erzieherin in einem städtischen Kindergarten. Wenn sie wie geplant bis zum Renteneintritt erwerbstätig bleibt, erfüllt Petra K. die Voraussetzungen für eine Rente für besonders langjährig Versicherte, da Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten voll angerechnet werden. Daher kann sie bereits ab September 2023 mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Hätte Petra K. dann nicht 45 Jahre durchgehend entweder gearbeitet oder Kinder erzogen, könnte sie erst im September 2024 mit dann 66 Jahren eine abschlagsfreie Rente beziehen.

Ludwig M., ist im März 1952 geboren. Nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren arbeitet er seit 15 Jahren im Logistikbereich eines Großunternehmens. Sein reguläres Renteneintrittsalter liegt bei 65 Jahren und sechs Monaten, so dass der abschlagsfreie Rentenbezug im Oktober 2017 beginnen könnte. Da er mehr als 35 Jahre in der Rentenversicherung versichert war, könnte er auch bereits im April 2015 mit dann 63 Jahren in Rente gehen. Als Ausgleich für die 30 Monate, in denen er vorzeitig die Rente bezieht, müsste er einen dauerhaften Abschlag von 9,0 Prozent auf die Rente hinnehmen.

Regelungen im Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze

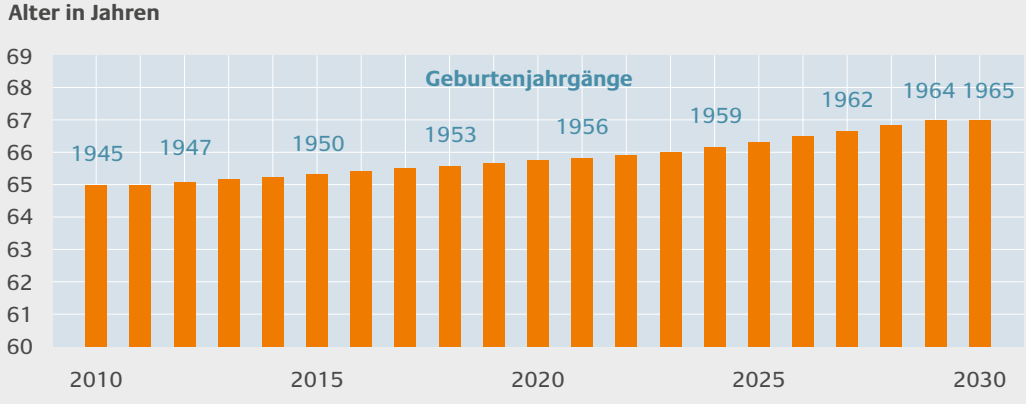
Grundsätzlich ist im „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze“ aus dem Jahr 2007 festgelegt, dass – beginnend mit den Versicherten des Jahrgangs 1947 – für diesen und die folgenden Geburtsjahrgänge die Regelaltersgrenze schrittweise im Laufe der nächsten beiden Jahrzehnte um insgesamt zwei Jahre auf dann 67 Jahre angehoben wird (siehe Abbildung 1). Der Geburtsjahrgang 1964 ist der erste Jahrgang, für den die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten wird.

Es bleiben auch weiterhin differenzierte Regelungen bestehen. Für schwerbehinderte Menschen oder für besonders langjährige Versicherte (mehr als 45 Beitragsjahre) ist weiterhin die Regelaltersgrenze von 65 Jahren maßgeblich. Für langjährige (mehr als 35 Versicherungsjahre) oder schwerbehinderte Versicherte ist nach wie vor ein vorzeitiger Renteneintritt möglich. Aufgrund der längeren Rentenbezugsdauer ist dieser weiterhin mit Abschlägen von 0,3 Prozent je Monat verbunden. Umgekehrt werden Zuschläge für jeden Monat gezahlt, in dem die Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze noch nicht in Anspruch genommen wird.

Da das Berechnungsprinzip der Altersrente auf Basis von Entgeltpunkten auch zukünftig unverändert bleibt, führt die Verlängerung der Beschäftigungsdauer zu höheren Rentenansprüchen des Einzelnen.

An bestehenden Riester-Verträgen ändert sich nichts. Künftig werden allerdings nur noch Verträge gefördert, welche die Rente frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres auszahlen.

Abbildung 1: Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters



Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist auch mit Blick auf die weiter steigende Lebenserwartung der Menschen sachgerecht. Es wird davon ausgegangen, dass sich die fernere Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren für Frauen und Männer bis zum Jahr 2030 um gut zwei Jahre weiter erhöhen wird.[2] Angesichts der steigenden Lebenserwartung und der Verbesserungen in den Bereichen Gesundheit und Bildung bedeutet ein verlängertes Erwerbsleben für viele Menschen vor allem die Chance auf verlängerte berufliche und gesellschaftliche Teilhabe.

DIE MENSCHEN WERDEN ÄLTER, ABER DIE ÄLTEREN BLEIBEN JUNG

Die Fortschritte in der Medizin haben dazu beigetragen, die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland deutlich zu erhöhen. Verlängert hat sich im Durchschnitt aber nicht nur das Leben selbst, sondern auch die gesunde und aktive Phase des Lebens.[3]

Für viele Ältere sind die Jahre im Alter gewonnene Jahre, die sie bei guter Gesundheit selbstbewusst und selbstbestimmt gestalten wollen. Sie möchten sich mit ihren sozialen, kulturellen und beruflichen Lebenserfahrungen einbringen, sie sind leistungsfähig und stehen neuen technologischen Entwicklungen aufgeschlossen gegenüber.[4] Mit ihrem Wissen und Know-how können sie auch im Erwerbsleben länger aktiv bleiben, sind gefragt und notwendig.

Der demografische Wandel erfordert eine neue Bewertung des Alters. Dazu gehören Anerkennung und Förderung des aktiven Alterns sowie die Vermittlung realistischer und differenzierter Bilder vom Alter und vom Altern in der Gesellschaft. Nicht zuletzt heute noch zögernden Unternehmen sollte vor Augen geführt werden, dass diese Entwicklung insbesondere als Chance zu begreifen ist.

EIN LÄNGERES ERWERBSLEBEN ALS CHANCE FÜR DIE BETRIEBE

Die schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze ist vor diesem Hintergrund vor allem auch der Appell an die Verantwortlichen in den Betrieben und Unternehmen, ihre Personalplanung und Arbeitsorganisation auf die sich verändernden Rahmenbedingungen einzustellen.

Nicht nur die demografische Entwicklung kann zu Personalengpässen führen. Auch der Strukturwandel hin zu wissensintensiven Produkten und Dienstleistungen wird den Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften noch erhöhen. Es liegt also nahe und ist im Interesse der Unternehmen selbst, die spezifischen Potenziale der Älteren zu fördern und die verlängerte Lebensarbeitszeit zu nutzen.

[2] Statistisches Bundesamt: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W2.
[3] Nach Angaben aus dem Deutschen Alterssurvey halbierte sich bei den 60- bis 64-Jährigen der Anteil von Personen mit fünf und mehr Krankheiten im Jahr von 20 Prozent im Jahr 1996 auf nur noch neun Prozent im Jahr 2008 (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend [2010]: Altern im Wandel – Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys, Berlin).
[4] Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass der Anteil der älteren Menschen, die regelmäßig das Internet nutzen, seit Jahren schneller wächst als der entsprechende Anteil in allen jüngeren Altersgruppen. Bei den 60- bis 69-Jährigen liegt er mittlerweile bei knapp 60 Prozent (vgl. [N]Onliner Atlas 2011. Eine Topographie des digitalen Grabens durch Deutschland. Nutzung des Internets, Nichtnutzung und regionale Verteilung. Berlin, S. 14).

Arbeit ist das halbe Leben – für viele ist mit diesem Sprichwort die Wirklichkeit zutreffend beschrieben. Wer mit 15 oder 16 seine Lehre beginnt, hat fünf Jahrzehnte Arbeit vor sich. Das geht dann gut, wenn Unternehmen Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse so gestalten, dass sie das Altern der Belegschaften mitmachen, damit ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre besonderen Stärken im Arbeitsalltag auch einsetzen können und Schwächen kompensiert werden.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, die Förderung von Prävention, Unfallschutz und Rehabilitation, neue Formen der Arbeitsorganisation und spezifische, auf die Belegschaft des Unternehmens zugeschnittene Programme zur Personalentwicklung und Weiterbildung werden dafür immer wichtiger.

DIE VORBEREITUNG AUF EINE LÄNGERE LEBENSARBEITSZEIT BEGINNT NICHT ERST MIT 55 JAHREN

Wichtig ist eine umfassende Personalplanung in den Betrieben, die sich nicht allein auf die Veränderungen bei den Älteren konzentriert. Angebote, die bereits früh in der Erwerbsbiographie ansetzen und die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und Leistung der Jüngeren fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken, können die Weichen für ein längeres Erwerbsleben stellen. Jüngere werden dann von Maßnahmen einer altersgerechten und demografieorientierten Personalplanung und Arbeitsorganisation genauso profitieren wie Ältere.

Es ist nötig, auf bestimmte Problemlagen der Beschäftigten wie gesundheitliche Einschränkungen oder die Pflege von Angehörigen individuell einzugehen. Ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren bisherigen Beruf oder eine andere Tätigkeit ausüben und am Erwerbsleben teilhaben können, hängt sowohl von der Förderung und Arbeitsgestaltung im Betrieb als auch von der individuellen Vorsorge ab.

GUTE PRAXIS IST BEREITS VORHANDEN

In Deutschland stehen die Betriebe längst nicht mehr am Anfang. Schon seit Jahren gibt es gute Initiativen, funktionierende Netzwerke und gezielte Aktivitäten, die gerade auch kleine und mittlere Unternehmen bei der Einführung von alters- und alternsgerechten Arbeitsbedingungen unterstützen. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das Zusammenarbeiten von Jung und Alt sowie die damit verbundenen organisatorischen und strategischen Veränderungen in den Betrieben sind die Zukunftsthemen einer altersgerechten Arbeitswelt.

Besonders in den Bereichen Gesundheit, Weiterbildung und Arbeitsorganisation sind Maßnahmen, die entweder auf die gesamte Erwerbsdauer ausgerichtet sind oder sich speziell an ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten, für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen von großem Nutzen:

- Förderung der **Gesundheit:** Neben den gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen wie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement bieten viele Betriebe gezielt präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen an.

- Betriebliche **Weiterbildung:** An Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung partizipieren Ältere immer noch in weitaus geringerem Umfang als Jüngere. Oft reichen aber schon relativ kurze Phasen der Weiterbildung aus, um Älteren den Anschluss an aktuelles Fachwissen zu gewähren. In der Regel richten sich die Maßnahmen an alle Altersgruppen, sie können aber auch speziell auf Ältere abgestimmt sein.

- Berücksichtigung der Situation Älterer in der **Arbeitsorganisation:** Dazu gehören Maßnahmen wie die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, der Einsatz altersgemischter Teams sowie die Berücksichtigung der Stärken und Schwächen Älterer bei der Definition spezifischer Leistungsanforderungen.

DIE ÜBERGÄNGE ZWISCHEN ERWERBSLEBEN UND RENTE WERDEN VIELFÄLTIGER

Für die Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand ist künftig mehr Vielfalt zu erwarten. Die bisherige Praxis zeigt einerseits, dass die stabile und dauerhafte Beschäftigung im selben Betrieb – das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ – anders als häufig suggeriert kein Auslaufmodell ist. Daher ist zu vermuten, dass viele Beschäftigte in ihrer zusätzlichen Lebensarbeitszeit bei ihrem Arbeitgeber bleiben werden. Andererseits gibt es auch eine Tendenz zu einer größeren Vielfalt in der Form der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsverhältnisses. Auch bei den Selbständigen nimmt die Zahl der Älteren zu. Vielfach engagieren sich Ältere als Berater oder Mentoren. Es gilt, die individuellen Bedürfnisse und Wünsche bei der Gestaltung einer sich für alle Altersgruppen wandelnden Arbeitswelt angemessen zu berücksichtigen.

2 Neues aus der Forschung

Die demografische Entwicklung wird das künftige Erwerbspersonenpotenzial erheblich beeinflussen. Künftig werden weniger Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das Ausmaß des Rückgangs wird dabei maßgeblich davon abhängen, wie viele Menschen zusätzlich für den Arbeitsmarkt z. B. durch Aktivierung der stillen Reserve im Inland und qualifizierte Zuwanderung gewonnen werden können. Eine verstärkte Erwerbsbeteiligung Älterer ist in jedem Fall ein zentraler Ansatzpunkt, um diese Herausforderung zu meistern und wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand zu sichern.

Wie beeinflusst aber eine erhöhte Erwerbsbeteiligung Älterer die Wohlfahrtsgewinne in Deutschland? Dieser Frage ist das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Rahmen einer Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nachgegangen.

Als Referenz dient den Mannheimer Forschern ein Basis-Szenario, bei dem 2025 demografisch bedingt auf dem Arbeitsmarkt 2,5 Millionen Menschen weniger zur Verfügung stehen als heute. Ausgehend von der Variante 1W-1 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes[5] wird ein aus der Vergangenheit abgeleiteter Anstieg der Erwerbsquote, also des Anteils der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung (Alter 15 bis 64), von 80,7 Prozent auf 84 Prozent im Zeitraum 2010 bis 2025 unterstellt.

Im Alternativszenario simuliert das ZEW die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer durch zusätzliche Anhebung der Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland (aktuell 62,5 Prozent) bis zum Jahr 2025 auf das aktuelle Niveau von Schweden (74,5 Prozent).

Im Vergleich der beiden Modellrechnungen ergibt sich ein Anstieg der Zahl der Erwerbspersonen um rund 700 Tausend Die Modellrechnung zeigt, dass durch das Plus an Arbeitskräften Wertschöpfungszuwächse entstehen können, die sich im Zeitraum 2010 bis 2025 auf knapp 330 Milliarden Euro kumulieren. Dies entspricht knapp dem Bruttoinlandsprodukt von Baden-Württemberg des Jahres 2009.

[5] Konstante Geburtenziffer, Wanderungssaldo 100 Tsd. ab 2014, steigende Lebenserwartung.

Was man unter Produktivität versteht und wie man sie misst

Produktivität bezeichnet grundsätzlich die Relation zwischen einem Ergebnis (Output) und dem hierfür erforderlichen Einsatz (Input). In den hier diskutierten Studien wird die Produktivität als Wertschöpfung – also Umsatz abzüglich der Vorleistungen, des Materialinputs und der Kosten der Kapitalausstattung – pro Beschäftigtem definiert. Da Controlling-Daten aus den Betrieben zur Produktivität der einzelnen Beschäftigten für Forschungszwecke nur sehr selten genutzt werden können, wird die Wertschöpfung hier auf der betrieblichen Ebene gemessen. Die Produktivität Älterer lässt sich dabei ermitteln, indem die Altersstruktur der Beschäftigten zur Wertschöpfung der Betriebe in Beziehung gesetzt wird. Durch einen Vergleich der Wertschöpfung in Abhängigkeit des Alters der Beschäftigten lässt sich sagen, ob und welchen Zusammenhang es zwischen Alter und Produktivität gibt. Mögliche Verzerrungen der Ergebnisse, die daraus entstehen, dass Betriebe, in denen Ältere produktiv eingesetzt werden, vermutlich auch mehr ältere Beschäftigte haben, können mit Hilfe moderner statistischer Methoden bereinigt werden.

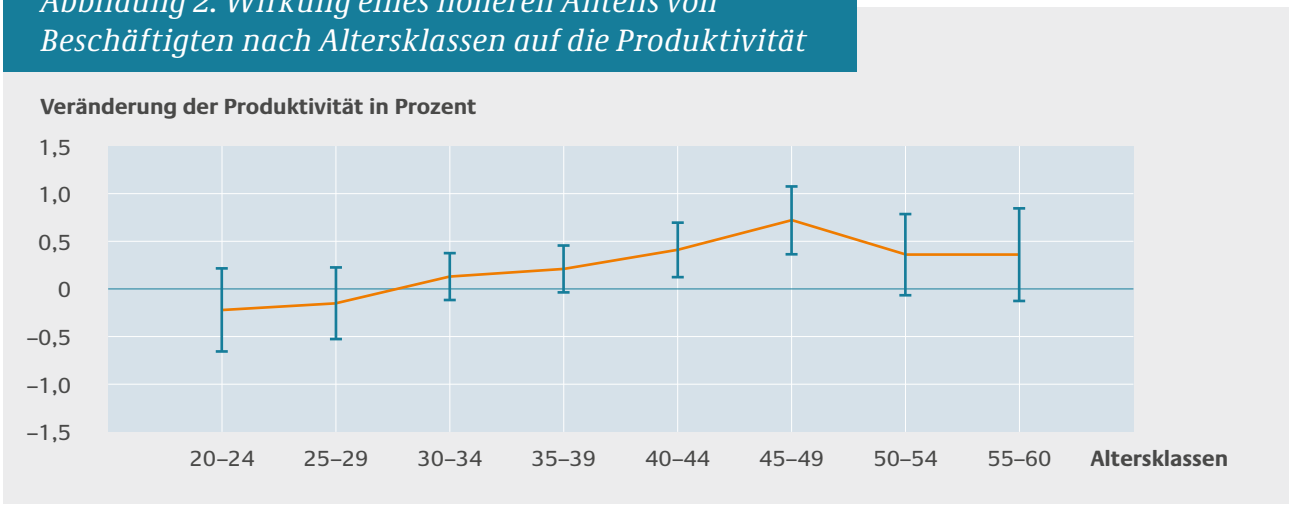
2.1 Produktivität älterer Beschäftigter – personalwirtschaftliche Instrumente haben positive Wirkungen

Welche Konsequenzen es für die Betriebe hat, wenn die Beschäftigten im Durchschnitt immer älter werden, hängt entscheidend von der Produktivität und der Leistungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. In der öffentlichen Diskussion werden älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufig Leistungsdefizite gegenüber jüngeren unterstellt. Diese Auffassung hat sich mittlerweile nicht nur in der Praxis oft als unzutreffend erwiesen. In vielen Betrieben werden die Qualitäten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend gesehen und geschätzt. Aber auch die Wissenschaft hat die noch immer weit verbreitete Annahme, dass die berufliche Produktivität mit zunehmendem Alter abnehmen müsse, inzwischen als Mythos identifiziert. Lange Zeit basierten die Erkenntnisse hierzu fast ausschließlich auf Einzelfallanalysen. Erst im letzten Jahrzehnt sind Daten verfügbar geworden, die der Wissenschaft verallgemeinerbare Aussagen dazu erlauben.

Wie verändert sich die Leistungsfähigkeit eines Betriebes, wenn die Belegschaft älter wird? Diese Frage haben Prof. Dr. Christian Göbel von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und Prof. Dr. Thomas Zwick von der Ludwig-Maximilians-Universität München untersucht.[6] Ihrer Studie liegt eine umfassende Stichprobe von sieben Millionen Beschäftigten in 8.500 deutschen Betrieben aus allen Branchen und Regionen aus den Jahren 1997 bis 2005 zugrunde.

[6] Göbel, Christian; Thomas Zwick (2010): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? ZEW Discussion Paper Nr. 10-069.

Abbildung 2: Wirkung eines höheren Anteils von Beschäftigten nach Altersklassen auf die Produktivität



Hinweis: Die vertikalen Linien geben das Ausmaß des Standardfehlers an.
Quelle: Göbel/Zwick 2010.

Göbel und Zwick errechnen, wie sich die Produktivität in Abhängigkeit von der Altersstruktur eines Betriebs verändern kann. Sie zeigen, dass die Produktivität eines Betriebes steigt, wenn der Anteil der älteren Beschäftigten wächst (siehe Abbildung 2). So erhöht sich beispielsweise die Produktivität eines Betriebs um gut 0,5 Prozent, wenn der Anteil der 45- bis 49-Jährigen an der Gesamtbelegschaft um einen Prozentpunkt zunimmt. Der positive Produktivitätseffekt bleibt auch ab dem Alter von 50 Jahren bestehen, fällt aber etwas geringer aus als bei den 45- bis 49-Jährigen.

ÄLTERE SIND NICHT WENIGER PRODUKTIV ALS JÜNGERE

Dieses Ergebnis unterstreicht, dass das Bild einer grundsätzlich höheren Leistungsfähigkeit von Jüngeren nicht zutreffend ist. Im Gegenteil: Bis zu einem relativ fortgeschrittenen Alter liegt in der Studie der positive Produktivitätseffekt der jüngeren Beschäftigten im Durchschnitt signifikant unterhalb der Werte der älteren Kolleginnen und Kollegen. Dieses Ergebnis wird nicht durch einzelne Branchen getrieben, in denen Ältere besonders produktiv eingesetzt werden können. Im Gegenteil: Der Produktivitätsverlauf ist im verarbeitenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen sehr ähnlich.[7] Auch Prof. Dr. Axel Börsch-Supan und Dr. Matthias Weiss haben in einer Fallstudie aus der Fahrzeugindustrie, die 2008 vom Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA) veröffentlicht wurde, festgestellt, dass die Produktivität von Arbeitskräften mit steigendem Alter nicht zurückgeht.[8] Dies ist vor allem auf die größere Berufserfahrung Älterer zurückzuführen, die u. a. bei der Vermeidung von Fehlern hilft. Auch Studien aus

[7] Göbel, Christian; Thomas Zwick (2011): Age and Productivity – Sector Differences? ZEW Discussion Paper Nr. 11-058.
[8] Börsch-Supan, Axel; Matthias Weiss (2008): Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line, MEA Discussion Paper 148-07.

anderen Ländern bestätigen die Erkenntnis, dass Ältere nicht weniger produktiv sind als Jüngere.[9]

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER PRODUKTIVITÄT ÄLTERER LOHNEN SICH

Göbel und Zwick stellten weiterhin fest, dass sich die Produktivität bei Beschäftigung von mehr älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht in allen Betrieben in gleicher Weise verändert. Die Autoren untersuchten deshalb, ob und inwieweit die Produktivität Älterer zunimmt, wenn Betriebe ein spezifisches Personalmanagement für Ältere anwenden. Dazu zählen die Altersteilzeit, die Herabsetzung von Leistungsanforderungen, die besondere Ausstattung von Arbeitsplätzen, altersgemischte Arbeitsgruppen sowie die Teilnahme Älterer an Weiterbildung.

Während Altersteilzeit ein verbreitetes Instrument war, wurden die anderen Maßnahmen bisher vergleichsweise wenig angewendet. So setzen nur 6,2 Prozent aller untersuchten Betriebe bestimmte Leistungsanforderungen für Ältere herab, und nur 5,1 Prozent statten die Arbeitsplätze altersgerecht aus. Meistens sind es eher größere Betriebe, die diese Maßnahmen anbieten. Interessant ist dabei, dass gerade für diese beiden Instrumente positive Wirkungen auf die Produktivität nachgewiesen wurden. Wenn ein Betrieb beispielsweise speziell für Ältere ausgestattete Arbeitsplätze anbietet, lässt sich die ohnehin höhere Produktivität älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter steigern. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass der positive Produktivitätseffekt bei Beschäftigten im Alter von 45 bis 49 Jahren bei speziell für Ältere ausgestatteten Arbeitsplätzen zwei Prozent beträgt. Ohne diese gezielten Maßnahmen für Ältere liegt der positive Produktivitätseffekt „nur“ bei 0,5 Prozent. Das heißt, die Wirkungen spezifischer personalpolitischer Maßnahmen auf die Produktivität der Beschäftigten sind ganz erheblich. Mit anderen Worten: Die Betriebe haben es selbst in der Hand, durch den Einsatz entsprechender Maßnahmen aus dem demografischen Wandel Vorteile zu ziehen.

PRODUKTIVITÄTSEFFEKTE ALTERSGEMISCHTER TEAMS …

Die Ergebnisse von Göbel und Zwick gelten für den Durchschnitt aller Beschäftigten und Tätigkeiten: für gewerblich und kaufmännisch Tätige, für Qualifizierte wie auch für Geringqualifizierte, für anspruchsvolle und für Routinetätigkeiten. Es ist aber davon auszugehen, dass die Ergebnisse je nach Tätigkeit, Qualifikationsniveau und Bereich variieren.

Diese Unterschiede werden in einer neueren Studie von Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner und Dr. Stephan Veen von der Universität Zürich bei der Betrachtung der Produktivität Älterer beleuchtet.[10] Wie bei der vorgenannten Studie basiert die

[9] Beispielsweise Aubert; Patrick; Bruno Crépon (2006): Age, wage and productivity: Firm-level evidence, Discussion Paper INSEE, Paris, oder Lallemand, Thierry; François Rycx (2009): Are Young and Old Workers Harmful for Firm Productivity? IZA Discussion Paper 3938, Bonn. Neuere Untersuchungen dazu enthält ferner ein Sonderband der niederländischen Zeitschrift De Economist, Band 159/2011.

[10] Backes-Gellner, Uschi; Stephan Veen (2009): The impact of aging and age diversity on company performance. ISU Working Paper No. 78.

Untersuchung auf repräsentativen Daten, die eine Produktivitätsmessung auf Unternehmensebene erlauben. Bei der Analyse der Effekte von personalwirtschaftlichen Instrumenten konzentrieren sich Backes-Gellner und Veen auf das Vorhandensein altersgemischter Teams. Der mögliche Vorteil von altersgemischten Teams besteht darin, dass sich die Fähigkeiten von Älteren und Jüngeren im Produktionsprozess ergänzen und dadurch insgesamt bessere Ergebnisse erzielt werden.

... SIND ABHÄNGIG VON DEN AUSGEÜBTEN TÄTIGKEITEN

Im Durchschnitt über alle Betriebe stellten Backes-Gellner und Veen keinen Einfluss altersgemischter Teams auf die Produktivität fest. Erst bei der Differenzierung zwischen Betrieben mit vorwiegend Routinetätigkeiten und solchen mit kreativen Tätigkeiten werden deutliche Unterschiede sichtbar. In Bereichen wie etwa den unternehmensnahen Dienstleistungen, in denen kreative Tätigkeiten überwiegen, nimmt die Produktivität in Folge altersgemischter Teams zu. In Bereichen, die von Routinetätigkeiten geprägt sind, etwa in der Schwerindustrie und in der öffentlichen Verwaltung, führen altersgemischte Teams dagegen zu einer Verminderung der Produktivität.

Wie kommen diese unterschiedlichen Effekte zustande? Welche Fähigkeiten Älterer und Jüngerer sind für diese Ergebnisse verantwortlich? Nach Aussagen von Personalverantwortlichen zeichnen sich Ältere vor allem durch Eigenschaften wie Zuverlässigkeit und Disziplin aus, während die Jüngeren eher bei Lernfähigkeit und Flexibilität punkten. Dies war auch das Ergebnis einer Studie aus dem Jahr 2004 von Prof. Dr. Bernhard Boockmann und Prof. Dr. Thomas Zwick.[11]

Die Leistungsfähigkeit und die spezifischen Fähigkeiten Älterer sind vor allem Gegenstand arbeitswissenschaftlicher und gerontologischer Forschung. Auch dabei zeigt sich, dass nicht nur das Alter, sondern auch die Art der Tätigkeit und das Arbeitsumfeld eine große Rolle spielen. Für die Frage der Leistungsfähigkeit ist somit zunehmend weniger das biologische Alter von Bedeutung, sondern auch die Qualifikation, der Gesundheitszustand und andere Faktoren, die den Verlauf der Produktivität beeinflussen. Es lohnt sich daher für Betriebe, darüber nachzudenken, wie sie das vorhandene Potenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser mobilisieren können.

2.2 Veränderungen der kognitiven Leistungsfähigkeit mit dem Alter?

Welche kognitiven Funktionen verändern sich mit zunehmendem Alter? Welche Stärken haben Ältere und wie können sie ihre Schwächen kompensieren? Welche Maßnahmen helfen dabei? Antworten auf diese Fragen geben Dr. Nele Wild-Wall, Dr. Patrick Gajewski und Prof. Dr. Michael Falkenstein vom Leibniz-Institut für Arbeitsforschung der Technischen Universität Dortmund.[12]

[11] Boockmann, Bernhard; Thomas Zwick (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37/1, S. 53–63.
[12] Wild-Wall, Nele; Patrick Gajewski; Michael Falkenstein (2009): Kognitive Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 42, 299–304.

Grundsätzlich gilt: Mit dem Alter verändern sich die geistigen Fähigkeiten. Bei der so genannten kristallinen Intelligenz, also bei Faktenwissen und Erfahrung, sind die Älteren gegenüber den Jüngeren im Vorteil. So haben Ältere bei bestimmten sprachlichen Aufgaben einen Vorsprung. Zudem fällt ihnen die visuelle Worterkennung leichter als den Jüngeren, was durch die größere Erfahrung mit sprachlichen Prozessen zu erklären ist.

Hinsichtlich der so genannten fluiden Intelligenz, dem schnellen und flexiblen Umgang mit neuen Informationen, sind hingegen Jüngere im Vorteil. Sie nehmen ablenkende Reize weniger stark wahr und sind leistungsfähiger beim schnellen Wechsel von Aufgaben. Bei Suchaufgaben und bei Mehrfachaufgaben ist ihre Fehleranfälligkeit geringer als die von älteren Personen.

Zugleich aber werden in hirnphysiologischen Untersuchungen bei Älteren kompensatorische Strategien deutlich. Es lässt sich zeigen, dass bei der Verarbeitung von Reizen bei Älteren zusätzliche Hirnareale aktiviert werden und so der verminderten Leistungsfähigkeit entgegengewirkt wird. Dies erklärt, warum das kognitive Potenzial Älterer insgesamt hoch bleibt.

Ein wesentlicher Befund ist, dass die Unterschiede in der kognitiven Leistungsfähigkeit Älterer stark von Umweltfaktoren abhängen. Neben der genetischen Ausstattung, der Ausbildung, den sozialen Kontakten und dem Lebensstil beeinflussen insbesondere auch die Arbeitsbedingungen die kognitive Leistungsfähigkeit. Komplexe und abwechslungsreiche Arbeitsbedingungen fördern die kognitiven Fähigkeiten, repetitive Tätigkeiten und insbesondere Schichtarbeit mindern sie.

Für den Erhalt der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter ergeben sich daraus mehrere Handlungsempfehlungen:

- Generell hilft das Training der allgemeinen kognitiven Funktionen. Auch Ältere haben ein hohes Lernpotenzial.

- Der Verzicht auf monotone Tätigkeiten hilft ebenfalls, die kognitive Leistungsfähigkeit zu erhalten. Betriebliche Maßnahmen wie die Einführung von Arbeitsplatzrotation können dabei unterstützend wirken.

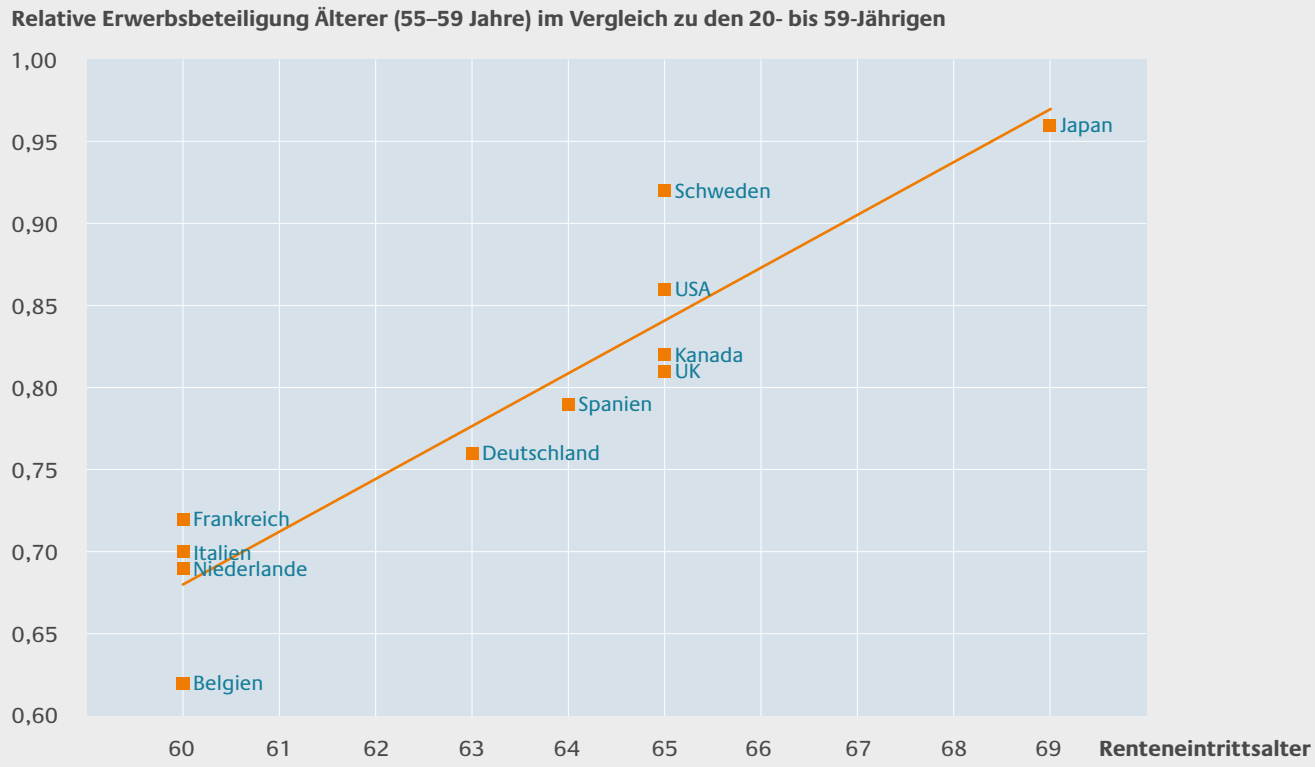
- Auch die körperliche Fitness beeinflusst die kognitiven Fähigkeiten. Für die Betriebe ist das ein zusätzlicher Grund, auf gesundheitsfördernde Maßnahmen zu achten.

- Die Forschung gibt zudem Hinweise zur altersgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze. Werden z. B. optische durch akustische Reize unterstützt, profitieren davon Ältere mehr als Jüngere.

2.3 Die Beschäftigung Älterer bei nahendem Ruhestand

Viele Industriestaaten haben in den letzten Jahren das gesetzliche Renteneintrittsalter angehoben. Ob und inwieweit diese

Abbildung 3: Renteneintrittsalter und Erwerbsbeteiligung älterer Männer



Quelle: Hairault et al., 2010.

Schwelle das Erwerbsverhalten von Älteren vor dem Renteneintritt beeinflusst, wird in einer aktuellen Studie aus Frankreich untersucht.

Jean Oliver Hairault, François Langot und Thepthida Sopraseuth, die als Professoren an verschiedenen französischen Universitäten lehren, kamen dabei zu dem Ergebnis, dass ein höheres Renteneintrittsalter zu einer höheren Beschäftigungsquote Älterer führt.[13] Sie verwenden nur Daten für Männer. Nach Auffassung der Autoren verstärken sich mit Anhebung der Altersgrenze die individuellen Anreize, in Beschäftigung zu bleiben oder eine neue Beschäftigung zu suchen.

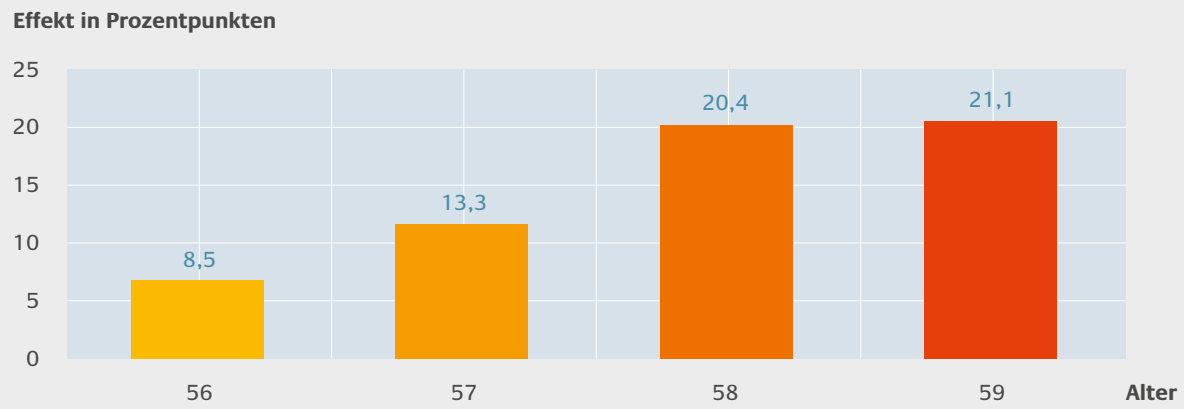
Ausgangspunkt der Studie war ein Ländervergleich. Hier zeigte sich, dass die Beschäftigtenanteile an der männlichen Bevölkerung im Alter von 55 bis 59 Jahren umso größer sind, je höher das Renteneintrittsalter liegt (vgl. Abbildung 3).

Die Autoren stützen ihre Untersuchung auf Daten aus der französischen Arbeitskräfteerhebung. Bei der Analyse werden Einflüsse anderer Faktoren des sozialen Sicherungssystems oder der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt eliminiert, um den Effekt des Renteneintrittsalters auf die Erwerbsbeteiligung abschätzen zu können.

In Frankreich hängt das gesetzliche Renteneintrittsalter nach dem Erreichen einer

[13] Hairault, Jean Oliver; Thepthida Sopraseuth; Francois Langot (2010): Distance to Retirement and Older Workers' Employment:The Case for Delaying the Retirement Age, Journal of the European Economic Association, 8 (5), S. 1034–1076.

Abbildung 4: Wirkung eines zusätzlichen Jahres bis zum Renteneintrittsalter auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Männern



Quelle: Hairault et al., 2010.

Mindestaltersgrenze von der Anzahl der individuell zurückgelegten Rentenbeitragsjahre und dem Zeitpunkt des Eintritts in den Arbeitsmarkt ab. Die Versicherten haben also nicht alle das gleiche Renteneintrittsalter, zu dem sie nach dem Gesetz ohne Abschläge in Rente gehen können, sondern je nach Erfüllung der Voraussetzungen bestehen Unterschiede. Diese individuellen Unterschiede werden mit den Unterschieden in der Erwerbstätigkeit der Versicherten verglichen. Um sicherzustellen, dass der Effekt tatsächlich auf das Renteneintrittsalter zurückzuführen ist, berücksichtigen die Autoren in einem zusätzlichen Schritt auch die Änderungen in der Zahl der erforderlichen Rentenbeitragsjahre, die in Frankreich im Jahr 1993 beschlossen wurden.

Als Ergebnis stellen die Wissenschaftler fest: Je weiter bei Männern der erwartete Zeitpunkt des Renteneintritts in der Zukunft liegt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein. Der Effekt ist sogar im höheren Alter stärker. Die Studie zeigt, dass beispielsweise die Wahrscheinlichkeit eines 59-jährigen Mannes, beschäftigt zu sein, um 21 Prozent höher ist als die einer gleich alten und auch sonst vergleichbaren Person, deren künftiges Renteneintrittsalter ein Jahr näher liegt.

Doch warum nimmt die Beschäftigung bei nahendem Ruhestand ab, auch wenn die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist? Die Autoren begründen dies mit sinkenden individuellen Anreizen für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung bei nahendem Ruhestand. Darüber hinaus hängt der Anreiz, eine neue Beschäftigung zu suchen, auch davon ab, in welcher Höhe und für welche Zeit zwischen dem Ende einer Beschäftigung und dem Renteneintritt Arbeitslosengeld gezahlt wird. Verstärkt wird dieser Effekt nicht zuletzt auch durch staatliche Förderprogramme zur Frühverrentung.

Die Studie zeigt, dass eine abnehmende Beschäftigung bei nahendem Renteneintritt nicht notwendigerweise nur Folge einer mangelnden Nachfrage der Unternehmen nach der Arbeitskraft Älterer oder

der Arbeitsfähigkeit der Älteren ist. Vielmehr können bei einem nahen Renteneintritt Fehlanreize die Beschäftigungswahrscheinlichkeit reduzieren, etwa in Form staatlich geförderter Frühverrentungsprogramme oder der Überbrückung von Beschäftigung und Rentenbezug durch das Arbeitslosengeld.

2.4 Wirkungen des Arbeitsplatzverlustes und Wiederaufnahme einer Beschäftigung

Im Kontext des längeren Erwerbslebens wird häufig die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt thematisiert. In welchem Umfang und wie schnell finden Menschen, die im vorgerückten Alter arbeitslos werden, eine neue Beschäftigung? Unter dem Titel „Zu alt für die Arbeit, zu jung für die Rente?“ untersuchten Prof. Dr. Andrea Ichino, Dr. Guido Schwerdt, Prof. Dr. Rudolf Winter-Ebmer und Prof. Dr. Josef Zweimüller von den Universitäten Bologna, Linz und Zürich sowie dem Münchner ifo Institut in einer 2007 erstmals verbreiteten Langzeitstudie, in welchem Maß sich der Wiedereintritt in ein Beschäftigungsverhältnis aus der Arbeitslosigkeit für ältere Personen tatsächlich schwieriger darstellt als für jüngere Arbeitslose.[14]

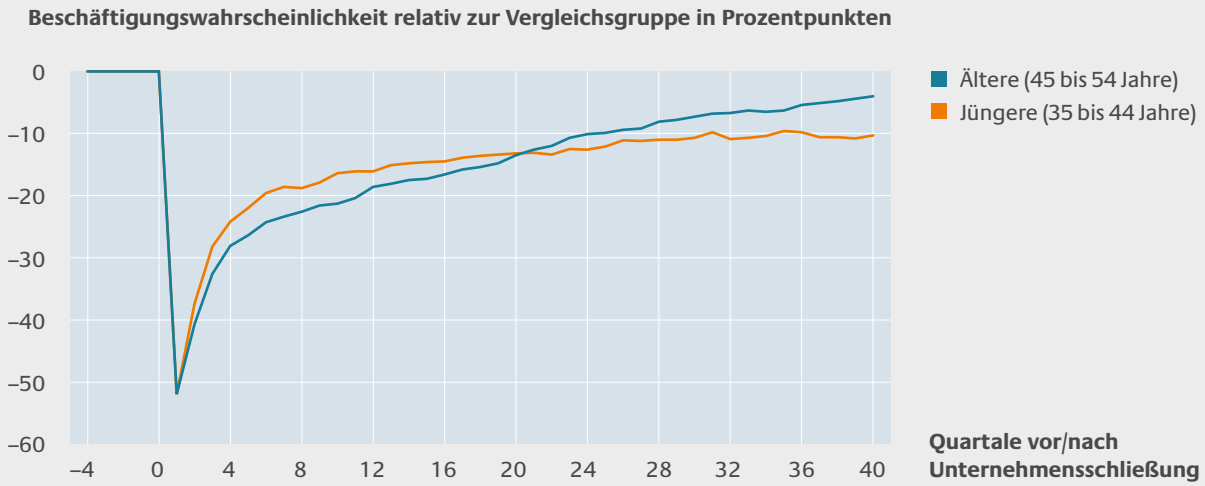
Die Autoren nutzten dazu einen Datensatz aus dem Sozialversicherungsregister Österreichs, der Angaben zu allen Beschäftigten in Österreich enthält. Sie betrachteten die Wiederbeschäftigungsquoten von Älteren, die aufgrund von Unternehmensschließungen entlassen wurden. Hier zeigten sich zwei Effekte. Während direkt nach der Schließung Jüngere bessere Chancen auf eine Wiedereinstellung hatten, verringerte sich dieser Effekt im weiteren Zeitverlauf. Dauerhafte negative Wirkungen einer Betriebsschließung auf die berufliche Biographie sind später sogar eher bei Jüngeren anzutreffen als bei Älteren.

Um den Effekt der Entlassung von anderen möglichen Gründen für die Arbeitslosigkeit zu trennen, wurde in der Studie eine Vergleichsgruppe benutzt. Diese Vergleichsgruppe besteht aus Beschäftigten, die nicht von einer Betriebsschließung betroffen waren. Da diese Personen im Zeitverlauf aus anderen Gründen aus der Beschäftigung ausscheiden können und viele der von der Schließung betroffenen Personen wieder eine Arbeit finden, nimmt die Wirkung der Schließung mit dem Abstand zum Zeitpunkt der Betriebsschließung ab.

Abbildung 5 zeigt, dass beispielsweise acht Quartale nach der Unternehmensschließung die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei den Jüngeren noch immer gut 20 Prozent unter der von vergleichbaren Personen liegt, die nicht entlassen wurden. Direkt nach der Schließung ist der Effekt mit 50 Prozent am höchsten; die Hälfte der Entlassenen ist direkt nach der Schließung arbeitslos, die andere Hälfte hat sofort wieder eine neue Stelle gefunden.

[14] Ichino, Andrea; Guido Schwerdt; Rudolf Winter-Ebmer; Josef Zweimüller (2007): Too Old to Work, Too Young to Retire. IZA Discussion Paper 3110, Bonn. Die Beobachtung bezieht sich auf Entlassungen im Zeitraum 1982 bis 1988. Die Nachbeobachtungen reichen bis 1998.

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach Arbeitsplatzverlust



Quelle: Ichino et al., 2007.

Um festzustellen, ob die Entlassung für Jüngere oder Ältere größere Konsequenzen hat, wurden zwei Gruppen verglichen: Jüngere im Alter von 35 bis 44 Jahren und Ältere, die zwischen 45 und 54 Jahre alt sind. Dabei stellte sich heraus: In den ersten fünf Jahren ist der negative Effekt der Entlassung auf die weitere Beschäftigung bei den Älteren deutlicher ausgeprägt als bei den Jüngeren. Danach kehrt sich jedoch der Effekt um. Untersucht wurde außerdem, ob ältere Arbeitslose eine neue Beschäftigung eher durch höhere Abstriche bei den Löhnen erkaufen müssen als jüngere. Einen eindeutigen Beleg hierfür fanden die Autoren nicht.

Unterm Strich steht damit ein klares Ergebnis: Mittelfristig ist es für Ältere zumindest nicht zwangsläufig schwieriger als für Jüngere, nach einer Entlassung eine adäquate neue Beschäftigung zu finden.

3 Anstieg der Beschäftigung bei Älteren: Der Zeitplan stimmt

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes ist in den letzten Jahren trotz wirtschaftlicher Krise ausgesprochen positiv verlaufen. Die Zahl der Beschäftigten nimmt seit 2005 kontinuierlich zu. Die Arbeitslosenquote liegt derzeit auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung und selbst bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sind in den vergangenen fünf Jahren deutliche Erfolge zu verzeichnen. In der öffentlichen Diskussion wird allerdings oft nicht wahrgenommen, dass diese positive Entwicklung zu einem großen Teil auf die verbesserte Beschäftigungssituation Älterer zurückzuführen ist.

DEUTLICHE ERHÖHUNG DER ERWERBSBETEILIGUNG ÄLTERER

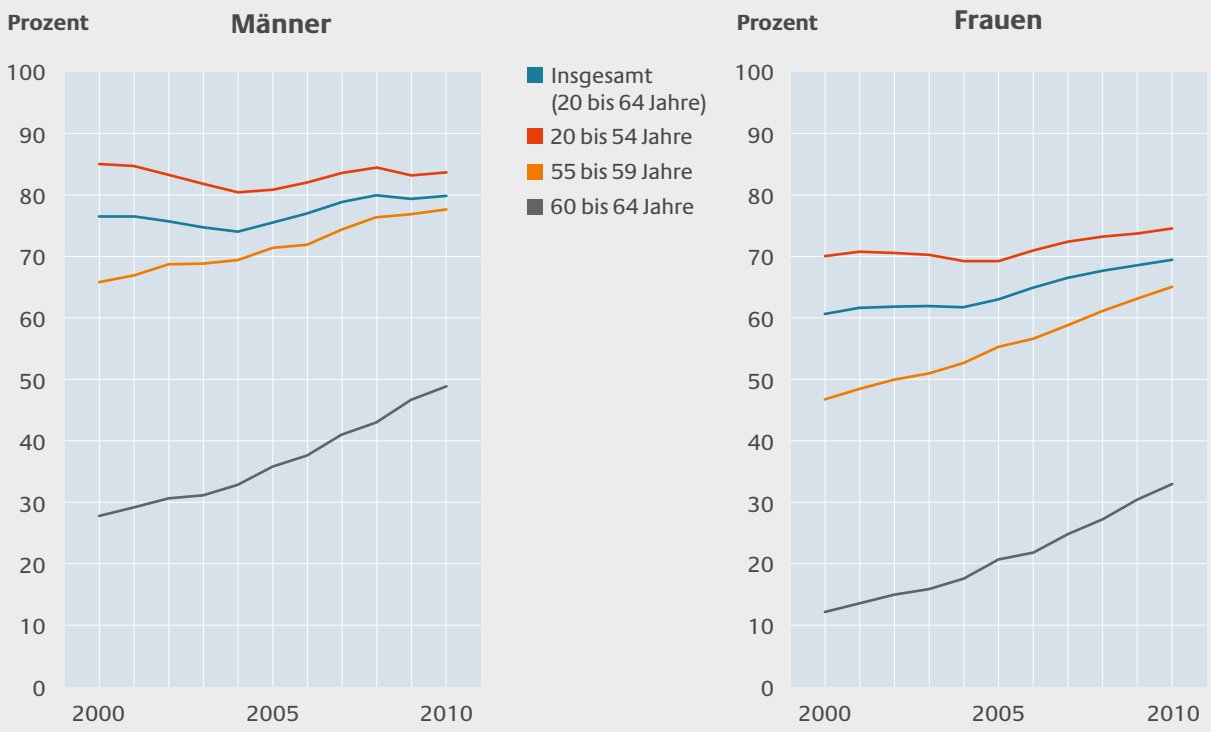
Vor zehn Jahren war es in der Regel noch den Fachleuten vorbehalten, darauf hinzuweisen, dass sich die deutschen Unternehmen auf alternde Belegschaften einstellen müssen. Schon in wenigen Jahren, so lautete die Botschaft bereits damals, würden der Verbleib älterer Beschäftigter im Erwerbsleben und die Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt von herausragender Bedeutung für die Sicherung von Wachstum und Wohlstand in Deutschland sein.

Zwischenzeitlich hat sich diese Erkenntnis nicht nur in der Öffentlichkeit durchgesetzt, sie hat in vielen Branchen und Betrieben auch zu einem Mentalitätswechsel mit erfreulichen Konsequenzen in der Praxis geführt. So nahm in den Jahren 2000 bis 2010 der Anteil der Erwerbstätigen unter den älteren Personen kontinuierlich zu (vgl. Abbildung 6). Gingen im Jahr 2000 noch 38 Prozent der 55- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nach, so waren es zehn Jahre später bereits knapp 58 Prozent. Die stärksten Zuwächse waren bei den 60- bis 64-Jährigen zu verzeichnen, deren Erwerbstätigenquote sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt hat.

Der Anstieg der Erwerbstätigenquote war bei Männern und Frauen im Alter von 60 bis 64 Jahren mit über 20 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren etwa gleich groß. Die jeweilige Erwerbstätigenquote lag im Jahr 2010 bei 49 bzw. 33 Prozent. Zwar liegt das Niveau der Erwerbstätigenquote der Frauen weiterhin noch unter demjenigen der Männer, doch ist die Veränderung bei den Frauen vor dem Hintergrund des sehr niedrigen Ausgangsniveaus von nur 12 Prozent im Jahr 2000 besonders beachtlich.

Der Unterschied der Erwerbsbeteiligung der Personen im Alter von 55 bis 59 Jahren im Vergleich zu den 20- bis 54-Jährigen hat sich in den letzten zehn Jahren sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen deutlich reduziert. Das heißt, es nehmen heute weit mehr Ältere zwischen 55 und 59 Jahren am Arbeitsprozess teil als noch vor

Abbildung 6: Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht



Die Erwerbstätigenquote entspricht dem Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen der jeweiligen Altersgruppe.
Quelle: Mikrozensus.

zehn Jahren. Insgesamt hat diese Entwicklung wesentlich zum Beschäftigungsaufbau der letzten zehn Jahre in Deutschland beigetragen: Im Vergleich zum Jahr 2000 ist die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt um rund 2,3 Millionen gestiegen, davon entfallen allein knapp zwei Drittel auf eine höhere Anzahl von Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren.

2,3 MILLIONEN MEHR ERWERBSTÄTIGE SEIT 2000, ZWEI DRITTEL DAVON ÄLTERE

Hervorzuheben ist dabei, dass der Anstieg der Erwerbstätigkeit Älterer um knapp 1,5 Millionen wiederum zu fast zwei Dritteln auf die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen entfällt. Im Jahr 2010 lag diese mit knapp 2,6 Millionen nur noch gut 600 Tausend niedriger als die Erwerbstätigkeit älterer Männer (3,2 Millionen). Auch zwischen 2009 und 2010 fiel der Anstieg der Erwerbstätigkeit von älteren Frauen höher aus als der von Männern. Insgesamt ist der Anstieg der Erwerbstätigkeit zuletzt mit rund 270 Tausend fast vollständig auf die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zurückzuführen.

Der Anstieg der Erwerbstätigkeit ist insbesondere auch durch die Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zu erklären (vgl. Abbildung 7). So liegt in den verschiedenen Altersgruppen der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an

Tabelle 1: Erwerbstätigkeit nach Alter und Geschlecht (in Tsd.)

	2000	2005	2008	2009	2010	2000–2010
Männer und Frauen						
Insgesamt	36.604	36.566	38.734	38.662	38.938	+2.334
55 bis u. 65 J.	4.291	4.441	5.233	5.484	5.758	+1.467
55 bis u. 60 J.	3.105	3.039	3.707	3.803	3.904	+799
60 bis u. 65 J.	1.186	1.402	1.526	1.681	1.854	+668
Männer						
Insgesamt	20.680	20.135	21.188	20.972	21.048	+368
55 bis u. 65 J.	2.643	2.584	2.957	3.076	3.200	+557
55 bis u. 60 J.	1.826	1.707	2.034	2.068	2.106	+280
60 bis u. 65 J.	818	877	923	1.008	1.094	+276
Frauen						
Insgesamt	15.924	16.432	17.546	17.690	17.891	+1.967
55 bis u. 65 J.	1.648	1.858	2.275	2.408	2.557	+909
55 bis u. 60 J.	1.280	1.332	1.673	1.735	1.798	+518
60 bis u. 65 J.	368	526	603	673	759	+391

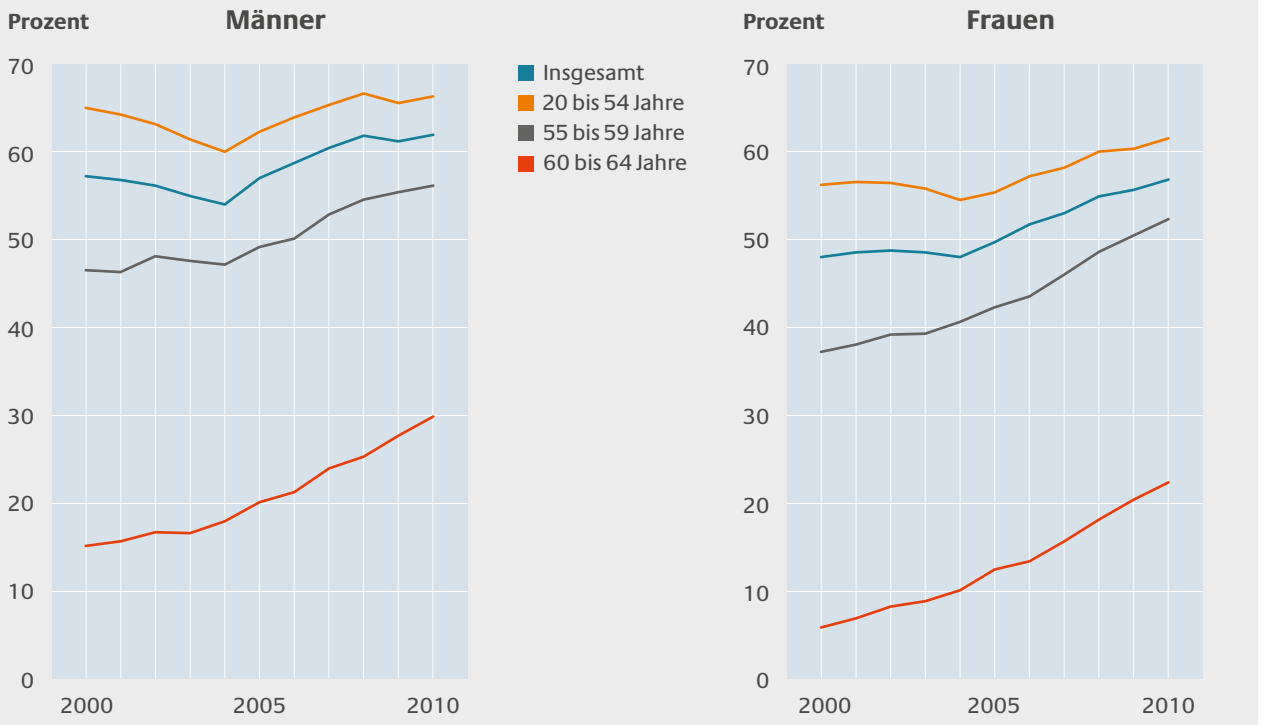
Quelle: Mikrozensus.

der Bevölkerung im Jahr 2010 höher als im Jahr 2000. Besonders auffällig ist dabei der Anstieg in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen. Hier waren im Jahr 2010 etwa ein Viertel aller Männer und Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt – zehn Jahre davor waren dies nur wenig mehr als 10 Prozent.

Da immer nur ein Teil der Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, liegt die Erwerbstätigenquote stets höher als die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Denn auch andere wichtige Gruppen am Arbeitsmarkt – wie z. B. Beamte und Selbständige – zählen neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu den Erwerbstätigen. So waren beispielsweise bei den 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2010 41 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aber knapp 58 Prozent erwerbstätig. Ebenso waren bei den 20- bis 54-Jährigen 64 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aber insgesamt 79 Prozent erwerbstätig.

Die steigende Erwerbsbeteiligung von Älteren zeigt sich auch in den abnehmenden Arbeitslosenzahlen Älterer. Zwar lag die Arbeitslosenquote Älterer (55 bis 64 Jahre) im Jahr 2011 mit 8,6 Prozent immer noch etwas höher als der Durchschnitt (7,1 Prozent). Die Zahl der Arbeitslosen, insbesondere auch der Älteren, ist gegenüber dem Jahr 2000 aber deutlich gesunken. Bei der statistisch nachgewiesenen

Abbildung 7: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus.

Arbeitslosigkeit Älterer ist zudem zu beachten, dass diese auch durch Veränderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen der statistischen Erfassung beeinflusst ist (vgl. Infokasten auf S. 26).

... GLEICHWOHL KANN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT ÄLTERER NOCH WEITER GESTEIGERT WERDEN

Die steigende Erwerbsbeteiligung der Älteren weist ohne Frage in die richtige Richtung. Auch in der jüngeren Vergangenheit hat sich die Lage weiter verbessert. Nach den neuesten Daten von Eurostat lag die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-jährigen Männer im 3. Quartal 2011 bei 67,0 Prozent und damit 2,2 Prozentpunkte höher als ein Jahr zuvor. Bei den Frauen zeigte sich eine noch etwas günstigere Entwicklung. Die Erwerbstätigenquote liegt aktuell mit 53,6 Prozent um 2,8 Prozentpunkte höher als im 3. Quartal 2010. Somit weist auch und gerade die aktuelle Entwicklung in eine positive Richtung.

Gleichwohl zeigen Vergleiche mit anderen EU-Ländern, dass das Potenzial in Deutschland noch nicht ausgeschöpft ist. Ein weiteres Indiz dafür sind die nach wie vor bestehenden deutlichen Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen. In der öffentlichen Verwaltung werden überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigt, im Baugewerbe oder im Gastgewerbe hingegen nur vergleichsweise wenige. Es wird

Arbeitslosigkeit Älterer

Während die Anzahl der Arbeitslosen im Alter von 60 bis 64 Jahren zwischen den Jahren 2000 und 2007 deutlich gesunken ist, lässt sich seit dem Jahr 2008 wieder ein Anstieg beobachten. Diese Entwicklung wird jedoch massiv durch einen statistischen Effekt beeinflusst, der bei einer Interpretation berücksichtigt werden muss.

Ende des Jahres 2007 sind die sog. „58er-Regelungen" (§ 428 SGB III, des § 65 Abs. 4 SGB II und des § 252 Abs. 8 SGB VI) ausgelaufen, nach denen Personen ab dem 58. Lebensjahr die Möglichkeit hatten, Arbeitslosengeld unter der erleichterten Voraussetzung zu beziehen, dass sie der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen mussten. Statistisch galten diese Personen nicht als arbeitslos. Seit Anfang 2008 gehen daher Monat für Monat Arbeitslose im Alter über 58 Jahre in die Statistik ein, die zu einem großen Teil in den Jahren bis 2008 nicht als arbeitslos gezählt worden wären.

Leicht abgefedert, aber keinesfalls kompensiert wird dieser Effekt durch die Auswirkungen des § 53 a SGB II, wonach erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, nicht mehr als arbeitslos gelten. Da dies auf weit weniger Personen als die ehemalige 58er-Regelung zutrifft, wirkt sich der statistische Effekt erheblich auf die Zahl der Arbeitslosen aus.

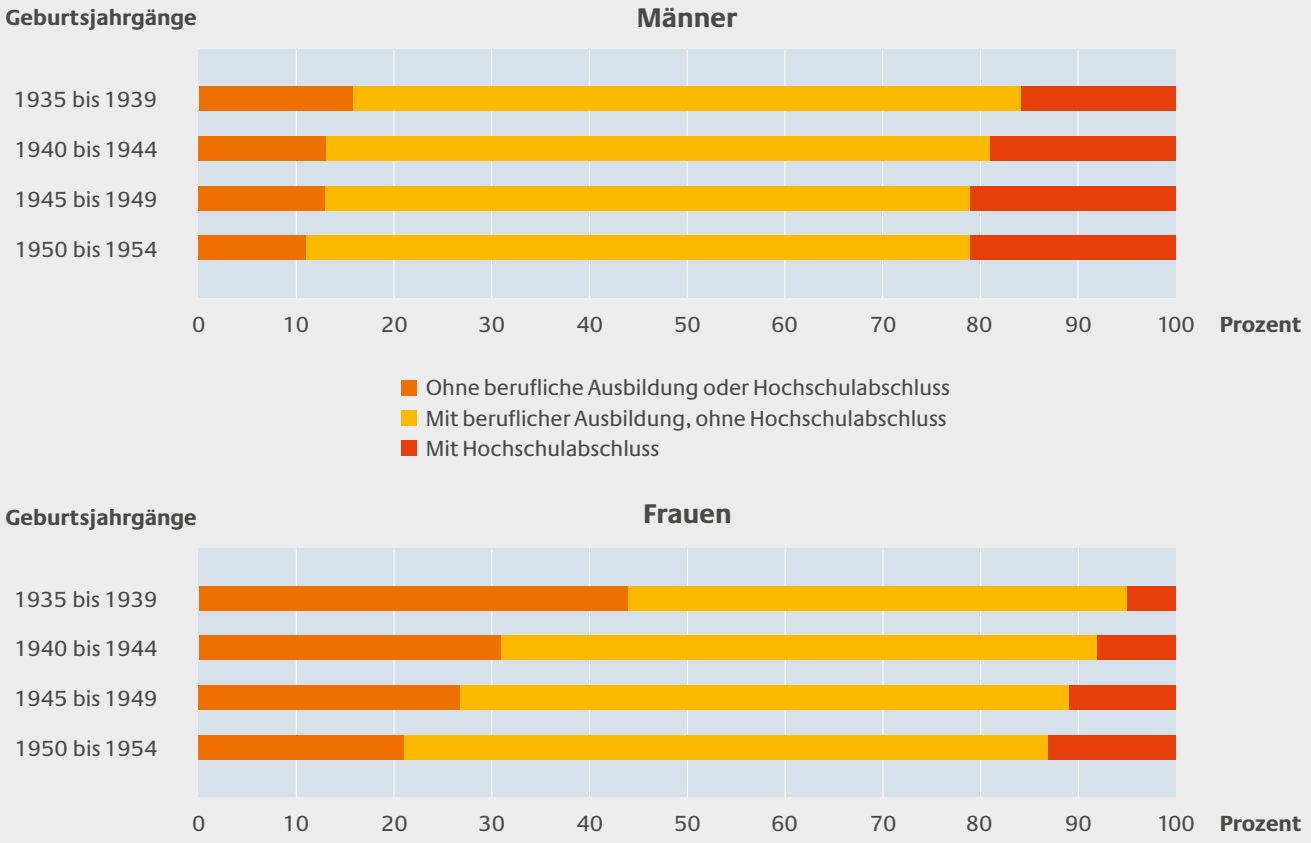
in Zukunft verstärkt darauf ankommen, in möglichst allen Bereichen den spezifischen Problemen bei der Beschäftigung Älterer zu begegnen.

Worauf ist der deutliche Anstieg der Erwerbstätigkeit Älterer in den vergangenen Jahren im Einzelnen zurückzuführen? Die Wissenschaft nennt verschiedene Gründe.[15] Hierbei kann zunächst zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen und den individuellen Voraussetzungen unterschieden werden.

Hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen wurden in den vergangenen Jahren wichtige Weichen für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung im Alter gestellt. Die Abschaffung von Anreizen zur Frühverrentung, die Einführung von Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I sind hier wesentliche Aspekte.

[15] Siehe dazu Karl Brenke, Klaus F. Zimmermann (2011): Ältere auf den Arbeitsmarkt, IZA Standpunkte Nr. 43; Martin Brussig: Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren. Altersübergangsreport Nr. 2/2011; Erika Schulz: Ältere bleiben länger am Arbeitsmarkt. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 12/2009.

Abbildung 8: Verteilung beruflicher Abschlüsse nach Geburtsjahrgängen



Quelle: Mikrozensus.

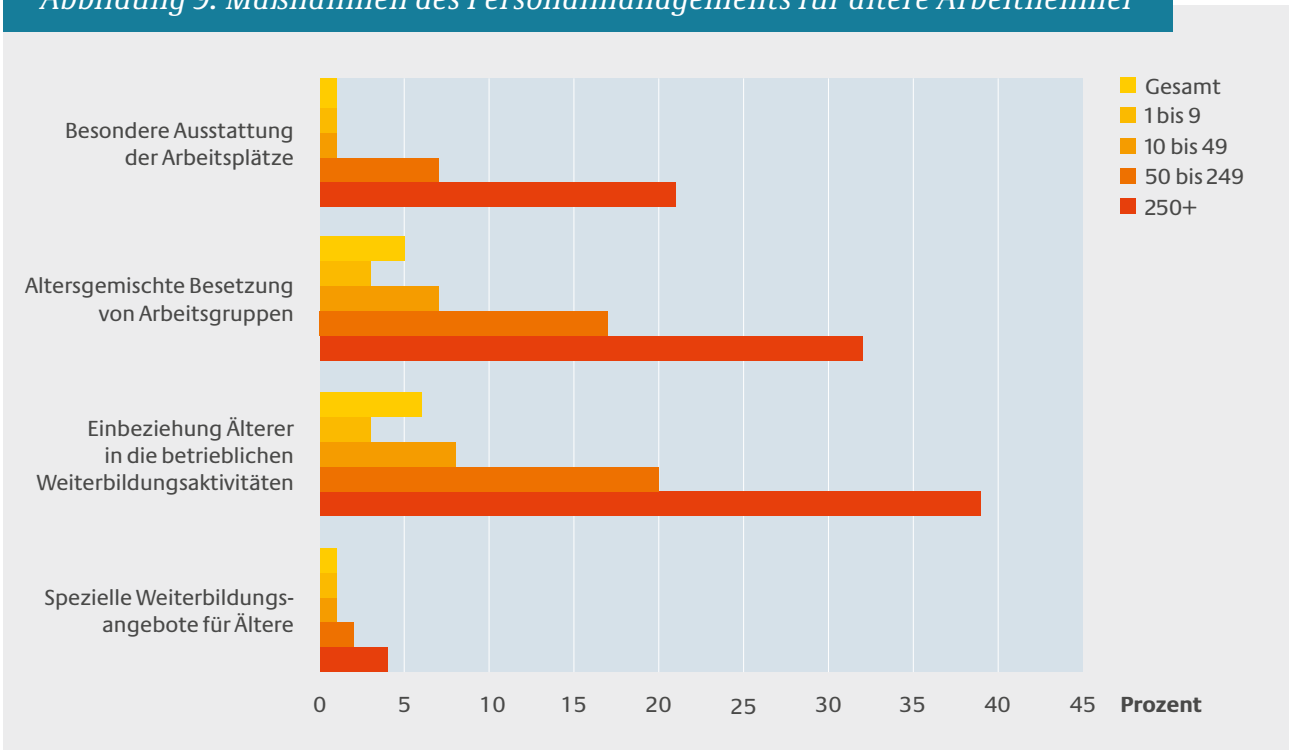
URSACHEN FÜR DIE GESTIEGENE ERWERBSBETEILIGUNG: ANREIZE FÜR EINE LÄNGERE BESCHÄFTIGUNG

Es ist nicht leicht, den Anteil dieser jeweiligen Einflüsse zu identifizieren und quantitativ darzustellen. So wurde beispielsweise untersucht, welche Wirkung die Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I auf 18 Monate bei älteren Versicherten im Jahr 2006 auf die Erwerbstätigkeit hatte. Berechnungen von Dr. Stephan Dlugosz, Prof. Dr. Gesine Stephan und Dr. Ralf Wilke aus dem Jahr 2009 zeigen, dass sich die Übergänge in Arbeitslosigkeit in Folge der Reform verringert haben.[16] Nach der Reform war die Wahrscheinlichkeit, Arbeitslosengeld I zu beantragen, in der Altersgruppe der 56- bis 64-Jährigen um mehr als ein Fünftel (22 Prozent) geringer als vor der Reform. Allerdings könnte dieser Effekt teilweise auch darauf zurückzuführen sein, dass Eintritte in Arbeitslosigkeit vorgezogen wurden, um die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I in Anspruch nehmen zu können.

Immer noch ist für viele der Eintritt in Arbeitslosigkeit im höheren Alter gleichbedeutend mit dem endgültigen Rückzug

[16] Dlugosz, Stephan; Gesine Stephan; Ralf Wilke (2009): Fixing the Leak: Unemployment Incidence Before and After the 2006 Reform of Unemployment Benefits in Germany, ZEW Discussion Paper No. 09-079.

Abbildung 9: Maßnahmen des Personalmanagements für ältere Arbeitnehmer



Quelle: IAB-Betriebspanel; dargestellt ist der Anteil der Betriebe nach Größenklassen, die das jeweilige Instrument nutzen.

aus dem Erwerbsleben. Daher kommt es ganz besonders darauf an, dass das soziale Sicherungssystem Betriebe und Beschäftigte darin bestärkt, Optionen für die (Weiter-)Beschäftigung Älterer zu nutzen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

BESSERE AUSBILDUNG UND WANDEL DES ROLLENVERSTÄNDNISSES VON MÄNNERN UND FRAUEN

Die Beschäftigungschancen Älterer werden von zahlreichen strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst, sie hängen aber selbstverständlich auch von individuellen Voraussetzungen ab. Der Qualifikation kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Ältere sind umso eher erwerbstätig, je höher ihr Ausbildungsniveau ist. Die heute 60- bis 64-Jährigen haben ein deutlich höheres Bildungsniveau als die Personen, die vor zehn oder 20 Jahren dieser Altersgruppe angehörten. So liegt der Anteil der Personen, die einen Hochschulabschluss haben, in der Alterskohorte der zwischen 1945 und 1949 Geborenen mit 21 Prozent bei den Männern und 11 Prozent bei den Frauen deutlich über dem der älteren Jahrgänge. Unter den 10 Jahre früher Geborenen (Jahrgänge 1935 bis 1939) haben nur 18 Prozent der Männer und 5 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss (vgl. Abbildung 8).

Insbesondere bei den Frauen ist also eine deutliche Erhöhung des Qualifikationsniveaus zu verzeichnen. Frauen der Jahrgänge, die inzwischen das Rentenalter erreicht haben, hatten durchschnittlich eine

geringere Qualifikation als ihre männlichen Altersgenossen. Mittlerweile hat sich aber sowohl der Anteil ohne berufliche Ausbildung verringert als auch der Anteil mit Hochschulabschluss deutlich erhöht.

Neben dem verbesserten Ausbildungsniveau hat auch der Wandel des Rollenverständnisses von Männern und Frauen dazu beigetragen, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Alter ab 55 Jahren gestiegen ist. Allerdings ist es schwierig, diesen Aspekt von der erhöhten Beteiligung von Frauen an der Ausbildung zu trennen. In den vergangenen Jahrzehnten wurde es zunehmend selbstverständlich, dass Frauen eine angemessene Ausbildung verfolgen und einer anspruchsvollen Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Entwicklung zeigt sich auch darin, dass die Erwerbsbeteiligung in der Geburtskohorte, die jetzt zwischen 55 und 65 Jahre alt ist, bereits im gesamten Erwerbsverlauf höher lag als bei den Frauen früherer Geburtsjahrgänge.

MASSNAHMEN IN BETRIEBEN

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen und den individuellen Voraussetzungen ist die Betriebsumgebung ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Erwerbsbeteiligung von Älteren. Auch betriebliche Frühverrentungsmaßnahmen haben in den letzten zehn Jahren an Bedeutung verloren. Statt ältere Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand zu schicken, nutzen Betriebe vermehrt Maßnahmen zur Förderung der Produktivität. Bisher haben insbesondere die größeren Betriebe Maßnahmen zur Beschäftigung von Älteren eingeführt. In kleineren Betrieben sind Weiterbildung, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und andere Maßnahmen für Ältere noch nicht die Regel. Die Abbildung 9 zeigt beispielsweise, dass mit 6 Prozent der Betriebe nur ein kleiner Teil von ihnen betriebliche Weiterbildung für Ältere anbietet. Andere Maßnahmen sind noch seltener. Insgesamt bieten noch zu wenige Betriebe älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besondere, also alters- und alternsgerecht ausgestattete Arbeitsplätze an.

Auch die Eckdaten zum Berichtssystem Weiterbildung[17] zeigen, dass sich die Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen noch auf einem geringen Niveau bewegt und deutlich erhöht werden könnte. Lediglich 34 Prozent der 50- bis 64-Jährigen haben im Jahr 2007 an einer Weiterbildung teilgenommen. Bei den 35- bis 49-Jährigen waren es hingegen 47 Prozent. Diese Unterschiede haben sich in den elf Jahren von 1997 bis 2007 nicht wesentlich verändert.

SPEZIELLE ARBEITSMARKTPROGRAMME FÜR ÄLTERE SIND NÜTZLICH, MÜSSEN ABER ZIELGENAU SEIN

Potenzial für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung besteht auch noch in der Arbeitsmarktpolitik. Die Politik hat durch Reformen der Arbeitsförderung in der letzten Dekade zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Älterer beigetragen. Neben den genannten Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es verschiedene arbeitsmarktpolitische

[17] TNS Infratest Sozialforschung (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Eckdaten zum Berichtssystem Weiterbildung, Adult Education Survey 2007, München.

Maßnahmen und Programme wie z. B. „WeGebA-Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ und „Perspektive 50plus“, die die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Älteren zum Ziel haben. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass diese Maßnahmen viele nützliche Elemente enthalten und immer wieder angepasst werden müssen, um sie noch zielgenauer und wirkungsvoller zu gestalten.

AUSBLICK

Dem Ziel, ältere Menschen stärker als bisher in Beschäftigung zu halten oder ihnen den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu ebnen, ist man in Deutschland in vergleichsweise kurzer Zeit deutlich näher gekommen. Der Blick auf die Generation 50plus hat sich verändert, die Stärken der Älteren treten in den Vordergrund, die Anstrengungen der Betriebe, alters- und alternsgerechte Arbeit zu gestalten, nehmen zu, können und müssen aber spürbar intensiviert werden. Die Politik kann und wird diesen Prozess weiterhin unterstützend begleiten.

IN ERSTER LINIE SIND DIE BESCHÄFTIGTEN, DIE UNTERNEHMEN UND DIE SOZIALPARTNER GEFRAGT

Es zeigt sich, dass der erforderliche Bewusstseinswandel bezogen auf notwendiges eigenes Handeln in vielen Unternehmen und Unternehmensleitungen noch nicht weit genug vorangeschritten ist. Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA“ und das Unternehmensnetzwerk ddn „Das Demographie Netzwerk“ leisten bereits seit längerem verdienstvolle Arbeit. Vor allem aber sind die Beschäftigten, die Unternehmen und Sozialpartner gefragt, sich auf die sich weiter wandelnde Arbeitswelt einzustellen und die damit verbundenen Chancen zu erkennen und zu nutzen.

4 Längeres Erwerbsleben in der Praxis

In der alltäglichen betrieblichen Praxis finden sich bereits zahlreiche Beispiele, die zeigen, dass nicht nur die Arbeitsbedingungen altersgerecht gestaltet werden können, sondern auch, dass Ältere am Arbeitsmarkt gefragt sind. Es gibt sogar sehr ausgeprägte Beispiele wie das Familienunternehmen „Vita Needle“ aus Boston (USA), dessen Belegschaft im Durchschnitt 71 Jahre alt ist und das seinen Umsatz in den letzten Jahren um rund 20 Prozent steigern konnte.

Aber auch in Deutschland leisten eine Vielzahl von regionalen Netzwerken und Projekten einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Neuerdings werden viele dieser Initiativen vom Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ (www.fachkraeftebuero.de) beraten, miteinander vernetzt und bei der Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards unterstützt. Das Innovationsbüro wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im März 2011 eingerichtet.

ALTERSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN WICHTIG FÜR ERFOLG DES UNTERNEHMENS

Zudem finden sich hierzulande inzwischen eine Vielzahl von Unternehmen, die belegen, dass altersgerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zum unternehmerischen Erfolg leisten. Häufig werden in diesem Zusammenhang Beispiele aus großen Unternehmen angeführt, es gibt aber auch andere Konstellationen. Wichtig ist der Fokus auf mittlere und kleine Unternehmen. Vielversprechend sind hier gute Beispiele, die zeigen, dass sie den demografischen Wandel für sich erfolgreich gestalten konnten.

BEISPIEL TECHNOMAR GMBH & CO. KG

Im Jahr 2006 belegte die TECHNOMAR GmbH & Co. KG im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ unter den „Unternehmen mit Weitblick“ den „ersten Platz mit Sternchen“ nicht zuletzt aufgrund des überdurchschnittlichen Anteils älterer Beschäftigter. Heute liegt die Quote der über 50-jährigen Beschäftigten bei 50 Prozent. Zudem arbeiten mehrere Beschäftigte selbst nach Eintritt in den Altersruhestand in Teilzeit oder auf freiberuflicher Basis im Unternehmen weiter.

Die grundsätzliche Einstellung des TECHNOMAR-Geschäftsführers Mathias Wichmann, „älter zu sein, ist kein Makel“, gilt auch in Sachen Personalrekrutierung. Und dies aus gutem betriebswirtschaftlichen Grund: Das Mitwirken der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht es dem Betrieb, anspruchsvollen Kunden stets eine qualitativ hochwertige Arbeit liefern

zu können. Insbesondere die sehr geringe Reklamationsquote führt der Geschäftsführer auf die Leistung der Älteren zurück. Ältere nehmen, so Wichmann, ihre Aufgaben sehr ernst und sind sich ihrer Verantwortung in besonderem Maße bewusst. Auch seien sie aufgrund ihrer Erfahrungen in der Regel souveräner als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Unter dem Strich ergänzen sich ihre Fähigkeiten mit jenen der Jüngeren so gut, dass der Einsatz alters- bzw. erfahrungsgemischter Teams bei TECHNOMAR die Regel ist. Trotz des höheren Durchschnittsalters der Belegschaft ist auch der Krankenstand im Unternehmen gering.

Demnächst will TECHNOMAR noch mehr im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Beschäftigten unternehmen. Obwohl das Thema sowohl für die Belegschaft als auch für den Betrieb wichtig ist, wurde in diesem Bereich noch zu wenig getan. Derzeit beschränkt sich Gesundheitsförderung noch auf die Vermeidung hoher körperlicher Belastung bei Älteren.

Die **TECHNOMAR GmbH & Co. KG** mit Sitz in Bremen wurde 1974 als TECHNOMAR GmbH gegründet. Das Unternehmen bietet eine breite Fertigungspalette im Metallbereich an: Sie reicht von mechanischer Bearbeitung und Schweißkonstruktion über Wärmebehandlung von Stählen bis hin zu Oberflächenbehandlung und PVC-Tauchbeschichtungen.

Anfangs lagen die Schwerpunkte in den Bereichen Schiffsbetriebstechnik und Reparaturen, mit Arbeitseinsätzen im In- und Ausland. Seit 2001 werden neben der klassischen Metallverarbeitung auch komplexe Anlagen und Vorrichtungen für die unterschiedlichsten Industriezweige wie Raumfahrt, Schifffahrt, Umwelt- und Fördertechnik gebaut. 2003 wurde das Ingenieurbüro H. Schroeder GmbH und im Oktober 2005 die Bremer System Technik GmbH (BST) in die Unternehmensgruppe TECHNOMAR integriert.

www.technomar-group.de

TECHNOMAR

BEISPIEL ABK-SYSTEME GMBH/EFIS-AG

Als „Unternehmen mit Weitblick“ wurde auch die Unternehmensgruppe ABK-Systeme GmbH/EFiS-AG (EDI Finance Service) im Jahr 2007 ausgezeichnet. Die Firma beschäftigte damals knapp 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen etwa ein Drittel über 50 Jahre alt waren. Entscheidend für die Auszeichnung war das erfolgreiche Engagement für eine zukunftsorientierte Personalpolitik, die der Beschäftigung und Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert einräumte. Diese Ausrichtung der Personalpolitik ist bei ABK-Systeme weiter aktuell, wie Michael Bajohra, Manager Business Development, bestätigt, auch wenn der Anteil der Älteren aufgrund der seit 2009 erfolgten Neueinstellungen leicht zurückgegangen ist. Auf der anderen Seite ist es auch kein Einzelfall, dass über 64-Jährige im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses weiter arbeiten, teilweise sogar in Vollzeit.

Ein Beispiel dafür ist Michael Bajohra selbst, der im Alter von 63 Jahren bei ABK-Systeme eingestellt wurde und plant, erst in einigen Jahren in Rente zu gehen: „Mir geht’s gesundheitlich gut, Arbeiten macht Spaß, und die Unternehmensleitung meint, dass ich einen wichtigen Beitrag leiste“, lautet seine Argumentation. Die Unternehmensleitung unterstützt solche Entscheidungen: „Alter ist kein Kriterium, weder für Weiterbeschäftigung noch für Neueinstellungen. Als Kriterien zählen dagegen Fähigkeiten, Produktivität und Gesundheit.“

Ein Grund, warum bei ABK-Systeme der Beitrag älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hoch geschätzt wird, sind die spezifischen fachlichen Anforderungen aus der Finanzindustrie. Denn für ein Unternehmen wie ABK-Systeme ist es nicht nur wichtig, über aktuelle Erkenntnisse und das neueste Wissen zu verfügen. In vielen Fällen kommt es auch auf langjährige Erfahrung und Praxis mit verschiedenen Informationssystemen sowie auf Kontinuität an. „Das Alter spielt dabei keine Rolle, es geht um die Kernkompetenz.“

Auch die Kommunikation der Älteren im unmittelbaren Kontakt mit Unternehmenskunden wird sehr geschätzt. Seitens der Kunden wird auf das Erfahrungswissen Älterer viel Wert gelegt. Durch die Bildung altersgemischter Teams wird bei ABK-Systeme angestrebt, dass sich im Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren Erfahrung und aktuelles Know-how ergänzen und so die Kompetenz des Unternehmens wächst.

Es gibt bei ABK keine regelmäßige betriebliche Weiterbildung, sondern es wird je nach Bedarf und Situation entschieden.

Die Kosten für Seminare und Workshops werden von der Firma übernommen. Flexible, individuelle Arbeitszeitmodelle und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sind weitere Komponenten der Personalpolitik des Unternehmens. Das Credo der Geschäftsleitung lautet: „Das gesamte Arbeitsumfeld bei ABK-Systeme muss stimmen, so dass die Mitarbeiter gerne herkommen.“

Technomar und ABK-Systeme stehen exemplarisch dafür, dass die Beschäftigung Älterer betriebswirtschaftlich Sinn macht, in der Industrie wie im Dienstleistungsbereich. Dies haben die jeweiligen Geschäftsleitungen bereits vor Jahren von sich aus erkannt, ohne dass es dazu eines externen Anstoßes oder einer öffentlichen Förderung bedurft hätte. Zudem werden in beiden Unternehmen Ältere teilweise auch nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze weiter beschäftigt. Das zeigt nicht nur, dass die Unternehmen die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten schätzen, sondern dass umgekehrt auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhaltend motiviert und vom Wert ihrer Mitarbeit überzeugt sind.

Die **ABK-Systeme GmbH,** mit Sitz in Dreieich bei Frankfurt, wurde 1984 gegründet. Das Unternehmen ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensgruppe Paymentgroup GmbH (ABK-Systeme GmbH, EFiS EDI Finance Service AG, ABK-EFiS Schweiz AG, EFiS Polska SP. zo.o) und entwickelt Softwarelösungen, die bei Banken, Dax-30-Unternehmen und bei mehr als 6.000 kleinen und mittleren Unternehmen gleichermaßen als nationale und internationale Zahlungsverkehrsinfrastruktur im Einsatz sind.

www.paymentgroup.de

ABK Systeme GmbH
the green company

Die altersgerechte Beschäftigung Älterer ist also auch für kleine und mittlere Unternehmen ohne hohen Aufwand nicht nur machbar, sondern zum Wohle des Unternehmens mit dem Erhalt von fachlichem Know-how und einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit verbunden. Die Botschaft lautet schlicht: Es lohnt sich.

BEISPIEL: EIN REGIONALES NETZWERK FÖRDERT GESUNDHEITSMANAGEMENT IN KMU

Beide bisherigen Beispiele zeigen, dass „gute Praxis“ zwar funktioniert, aber bislang noch nicht in allen relevanten betrieblichen Handlungsfeldern für eine „altersgerechte Arbeitswelt“ angewendet wird. Während kleinen und mittleren Unternehmen die Umstellung auf eine altersgerechte Arbeitsorganisation noch vergleichsweise leicht fallen kann, stellt sie die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) häufig vor besondere Herausforderungen. Externe Unterstützung kann helfen, das benötigte Know-how bereitzustellen. So engagieren sich beispielsweise im regionalen Netzwerk KMU-Kompetenz inzwischen 89 Mitgliedsunternehmen unterschiedlicher Branchen aus Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern im Handlungsfeld „betriebliches Gesundheitsmanagement“. Das Netzwerk, das von der „Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA“ gefördert wird, wurde vom AOK-Institut für Gesundheitsconsulting in Hannover initiiert, das seither auch als dessen Koordinationsstelle arbeitet.

Kennzeichnend für das Netzwerk KMU-Kompetenz ist, dass jeder Betrieb darin seine konkreten Erfahrungen einbringt, die er im Zuge der Entwicklung und Umsetzung seines eigenen Gesundheitsmanagement-Projekts gemacht hat. Angesprochen werden im Netzwerk auch die aktuellen Herausforderungen und Weichenstellungen, vor denen die einzelnen Projekte jeweils stehen.

Gut 70 Prozent der Mitgliedsunternehmen wenden ihre Ansätze zum betrieblichen Gesundheitsmanagement kontinuierlich und systematisch an. Insbesondere daran bemisst sich nach Auffassung von Carsten Duvenhorst vom AOK-Institut für Gesundheitsconsulting der Erfolg des Netzwerks. Angesichts der Tatsache, dass für viele kleine und mittlere Unternehmen der demografische Wandel auch gegenwärtig noch ein recht abstraktes Problem darstellt, sei diese Quote sehr beachtlich.

Zum Erfolg dieses Netzwerkes trug, so Carsten Duvenhorst, die offene und vertrauensbildende Gesprächskultur mit und unter den Unternehmen maßgeblich bei. Zudem kristallisierte sich heraus, dass ein moderierter zwischenbetrieblicher Erfahrungsaustausch, der jeweils in den Räumlichkeiten eines Mitgliedsunternehmens stattfindet und in dessen Mittelpunkt sehr konkrete, kleinteilige Projekt-Erfahrungen und Umsetzungsverfahren aus der Praxis stehen, den meisten Anklang und Zuspruch seitens der Unternehmen findet. Nur dadurch gelänge es, die meisten Teilnehmenden stets mit einem konkreten Lösungsansatz, zumindest aber mit einem neuen gedanklichen Impuls für eines ihrer betriebsspezifischen Probleme aus einer Veranstaltung zu entlassen. Das stärkt die Motivation und Bereitschaft der Mitglieder, sich auch weiter im Rahmen des Netzwerks zu engagieren. Hingegen habe sich gezeigt, dass primär akademische Inputs sowie eine zu starke Präsenz von Anbietern einschlägiger Produkte oder Beratungsdienstleistungen in Netzwerkveranstaltungen für die Zielgruppe der KMU eher kontraproduktiv seien.

Das Netzwerk KMU-Kompetenz steht mithin als Beispiel „guter Praxis“ dafür, wie es durch ein entsprechend angepasstes inhaltliches Angebot und durch geeignete Formate gelingen kann, aktive und passive sowie mehr oder weniger erfahrene Unternehmen in Sachen „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gleichermaßen und dauerhaft „bei der Stange zu halten“. In kleinen und mittleren Unternehmen werden Gesundheitsprojekte häufig ad hoc (bei akutem Problemdruck) und mit stark schwankender Intensität betrieben, obwohl gerade betriebliches Gesundheitsmanagement insbesondere mittel- und langfristig seine positive Wirkung entfaltet.

Netzwerk KMU-Kompetenz in Hannover

Das 2005 in Hannover gegründete **Netzwerk KMU-Kompetenz** hat sich zur Aufgabe gemacht,

- Führung, Zusammenarbeit und Betriebsklima zu verbessern,
- Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu fördern,
- Arbeitsproduktivität zu steigern,
- Wirksamkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erhöhen,
- Fehlzeiten und Unfallraten zu reduzieren und
- positive Kosteneffekte zu erzielen.

Netzwerkangebote:

- Fragebogen zur Situationsanalyse,
- betriebliches Gesundheitsmanagement-Projekt,
- mehrmonatiges begleitetes Stressmanagement-Programm für Führungskräfte und Spezialisten,
- gegenseitige Unterstützung bei Fragen des demografischen Wandels und Diversity-Managements,
- Netzwerkkonferenzen mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft,
- Arbeitskreise, in denen konkrete Fragestellungen gemeinsam angegangen werden, Fortbildungsangebote und Seminare,
- Workshops zu aktuellen Themen sowie informelle Treffen.

Netzwerkpartner:

- AOK-Institut für Gesundheitsconsulting, Hannover (Koordinator)
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Dortmund
- Unternehmerverbände Niedersachsen e. V. und für Mecklenburg-Vorpommern e. V.
- DGB Landesbezirk Nord sowie DGB Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt

netzwerk kmu kompetenz

www.kmu-komp.de/home

Beschäftigungspakt Perspektive 50plus Nordhessen

Der **Beschäftigungspakt Perspektive 50plus Nordhessen** mit Sitz in Kassel fördert seit 2005 die Integration älterer Arbeitsuchender und die altersgerechte Organisation von Unternehmen. Als Teil des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen" arbeiten die Arbeitsförderungen von Stadt und Landkreis Kassel, des Schwalm-Eder-Kreises sowie des Kreises Waldeck-Frankenberg und des Werra-Meißner-Kreises mit allen maßgeblichen Akteuren in der Region zusammen, um älteren Langzeiterwerbslosen eine gleichgestellte Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bieten.

Angebote für Unternehmen:
- Aktive Unterstützung bei der Personalauswahl
- Zeitlich individuelle Einarbeitungsmöglichkeiten für neue Mitarbeiter/-innen
- Lohnkostenzuschüsse bei Neueinstellungen
- Speziell auf unternehmensspezifische Unternehmensanforderungen abgestellte Qualifizierungen

Teilprojekte, die dazu beitragen, die Menschen für den neuen Beruf fit zu machen und die wachsenden Branchen der Wirtschaftsregion Kassel zu unterstützen:
- Demografische Offensive Nordhessen (DON)
- Entwicklung zur Solarregion Deutschlands – Erneuerbare Energien
- Brücke zwischen den Generationen/Haushaltsnahe Dienstleistungen
- Unternehmen 50plus
- Strategie Erfahrung

Mit dem Beschäftigungspakt „Nordhessen" sollten von 2008 bis 2010 insgesamt rund 8.400 Personen aktiviert und rund 1.900 Personen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Beide Zielgrößen wurden deutlich überschritten, was auch darauf zurückzuführen ist, dass sich die Situation auf dem nordhessischen Arbeitsmarkt gegenüber den beiden Vorjahren deutlich verbessert hat. Auch im Jahr 2011 ist die Zielgröße bereits im September überschritten worden.

www.50plus-nordhessen.de

DAS BEISPIEL EINES REGIONALEN BESCHÄFTIGUNGSPAKTES

Das Ziel, die Erwerbsbeteiligung Älterer weiter zu erhöhen, ist nicht nur von strukturellen Rahmenbedingungen abhängig, sondern auch eng mit der Aufgabe verbunden, ältere Langzeitarbeitslose zu aktivieren und in Arbeit zu bringen. Die Teilnahme von mittlerweile 95 Prozent aller Jobcenter in Deutschland im Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ hat seit 2005 ein reiches Spektrum an beschäftigungspolitischen Projekten und Instrumenten entstehen lassen, die stets an die besonderen Bedingungen am Arbeitsmarkt in der jeweiligen Region anknüpfen.

DAS ZIEL: DIE POTENZIALE ÄLTERER LANGZEITARBEITSLOSER ERKENNEN, FÖRDERN UND FÜR DEN ERSTEN ARBEITSMARKT ERSCHLIESSEN

Anhand des Beschäftigungspaktes Nordhessen soll stellvertretend für zahlreiche andere, ähnlich erfolgreiche Pakte gezeigt werden, dass durch den Einsatz von zielgruppenspezifischen, niederschwelligen und ineinandergreifenden Maßnahmen auch ältere Langzeitarbeitslose auf dem ersten Arbeitsmarkt gefragt sind. Nachfolgend liegt das Augenmerk auf einer Auswahl innovativer Teilprojekte und Aktivitäten, die im Beschäftigungspakt Nordhessen (teilweise auch in Kooperation und im Austausch mit anderen Pakten) entwickelt worden sind und die ihm zu seiner guten Integrationsbilanz verholfen haben.

PASSGENAUE UND FLEXIBLE BERUFLICHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE

Berufliche Qualifizierungen sind wichtig und waren daher von Anfang an ein zentraler Bestandteil des Beschäftigungspaktes Nordhessen. Einerseits können in den Coaching- und Vermittlungsphasen markt- und bedarfsorientierte individuelle Qualifizierungen durch unterschiedliche Träger erfolgen; andererseits werden zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Dazu gehört aktuell z. B. das Projekt „Brücke zwischen den Generationen“, bei dem junge und ältere Erwerbslose gemeinsam in gemischten Teams drei Monate lang qualifiziert werden.

ANGEBOTE ZUR FÖRDERUNG NEUER WEGE DER STELLENPRÄSENTATION UND DER MOBILITÄT

Gerade in ländlich geprägten Regionen ist es entscheidend, dass Stellenangebote über das enge lokale Umfeld hinaus bekannt werden und dass die Arbeitskräfte ausreichend mobil sind, um auch weiter entfernte Stellen annehmen zu können. Daher wurde Anfang Mai 2009 in den ländlichen Gebieten der Paktregion eine mobile Jobbörse aufgelegt. Ein „JobMobil“ fährt regelmäßig die kreisangehörigen Gemeinden an, um Arbeitslose aus

der Region über aktuelle Stellenangebote zu informieren. Ferner wurde ein mobiler „Job-Club“ mit etwa 20 unterschiedlichen Aktivierungs- und Beratungsmodulen eingerichtet.

FÖRDERUNG DER EIGENSTÄNDIGEN STELLENAKQUISITION UND DER SELBSTVERMARKTUNG

Für bereits aktivierte, jedoch noch nicht vermittelte ältere Langzeitarbeitslose wurde zur Förderung der Selbstvermittlung das Teilprojekt „Absolventenmanagement 50plus“ aufgelegt, in der die eigenständige Stellenakquisition und Selbstvermarktung durch die Teilnehmenden von einem Personalcoach unterstützt werden.

ERFOLGSFAKTOREN

Die guten Integrationserfolge werden hauptsächlich auf die seit 5 Jahren stetig ausgebauten Unternehmenskontakte, die personelle Kontinuität sowie den institutionalisierten, regelmäßig stattfindenden Fachaustausch zurückgeführt. Des Weiteren sei die stetige Entwicklung mög-lichst niederschwelliger, zielgruppenspezifischer und passgenauer Angebote sehr wichtig. Voraussetzung des Erfolges seien darüber hinaus die gute Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Paktes sowie die laufende Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern zur Verbesserung der Beratungsleistungen und zur Steigerung der Motivation. [18]

Gemäß dieser Devise wurden im Beschäftigungspakt bereits verschiedene Veranstaltungen und Fortbildungen auch für Arbeitgeber durchgeführt. Künftig wird im Beschäftigungspakt Nordhessen die Optimierung der Ansprache von Arbeitgebern sowie weiterer relevanter Akteure noch stärker in den Vordergrund rücken als bisher. Ein erster Schritt in diese Richtung ist erst kürzlich mit dem ersten „Job-Speed-Dating“ der nordhessischen Arbeitgeberverbände erfolgt. Dabei konnten 31 der insgesamt 80 Bewerberinnen und Bewerber in Arbeit vermittelt werden.

[18] Zwischenzeitlich werden auch Fortbildungen in den Bereichen Arbeitgeberansprache, systemische Beratung sowie Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen und Depressionen von Langzeitarbeitslosen in der Arbeitsberatung durchgeführt.

5 Fortschritte und Herausforderungen auf dem Weg in die altersgerechte Arbeitswelt

5.1 Erwerbstätigkeit Älterer stärker gestiegen als in den meisten anderen EU-Ländern

Um die in Deutschland erreichten Fortschritte richtig einordnen zu können, ist es von Nutzen, die Erwerbstätigkeit Älterer im internationalen Vergleich zu betrachten. Dabei zeigt sich: Nach einem bemerkenswerten Aufholprozess in den letzten elf Jahren (2000 bis 2010) liegt Deutschland nach Angaben von Eurostat mit einer Erwerbstätigenquote Älterer (55 bis 64 Jahre) von knapp 58 Prozent innerhalb der Europäischen Union knapp vor Dänemark auf dem zweiten Platz. Nur Schweden weist mit einer Erwerbstätigenquote von 70,5 Prozent einen deutlich höheren Wert auf. In Prozentpunkten ausgedrückt hat Deutschland in der letzten Dekade den zweithöchsten Zuwachs in der Erwerbstätigkeit Älterer in der EU, übertroffen lediglich von Bulgarien, das aber von einem weit geringeren Niveau in Höhe von 22,1 Prozent im Jahr 2000 startete.

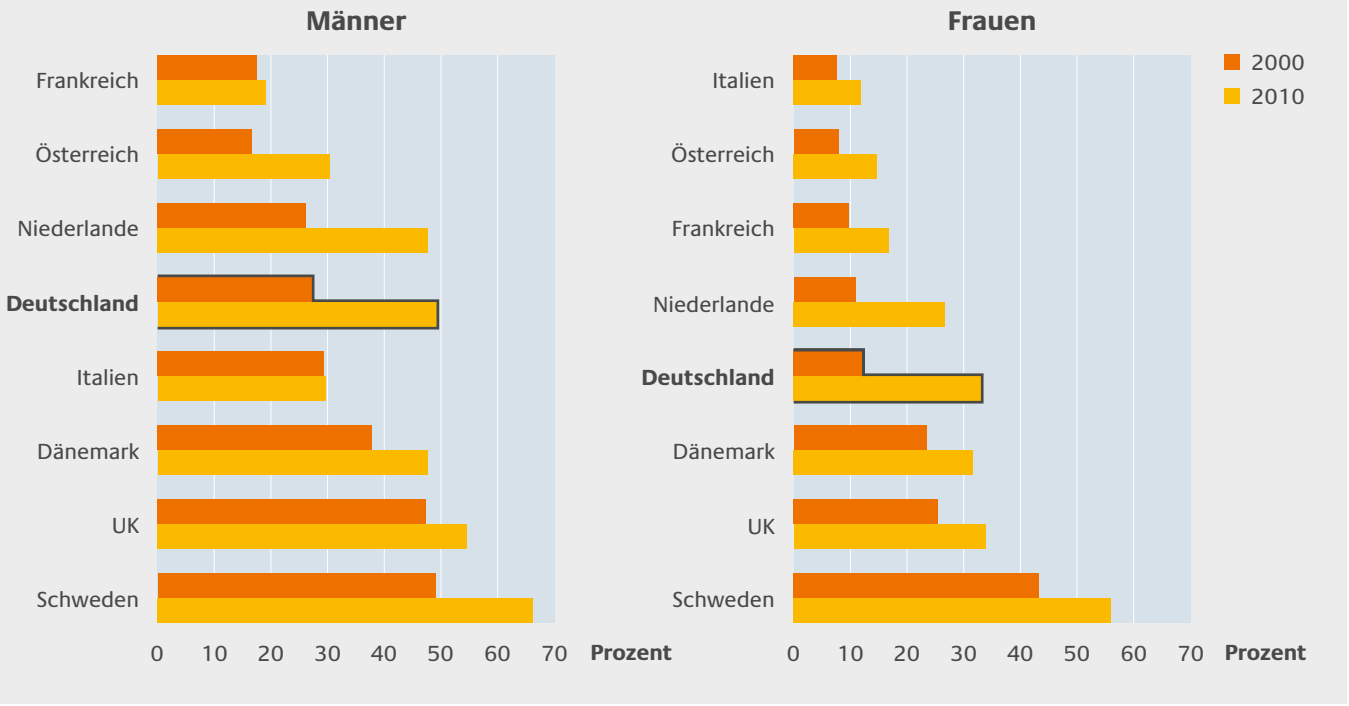
ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AB 60 JAHREN: UNTERSCHIEDLICHE DYNAMIK

Differenziert man das Bild nach Männern und Frauen und enger definierten Altersgruppen, so werden die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Ländern deutlich. In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen hat die Erwerbsbeteiligung in allen in den Abbildungen 10 und 11 betrachteten Ländern zugenommen. Es zeigen sich aber auch erhebliche Unterschiede im Niveau der Erwerbsbeteiligung zwischen den Ländern. Bei den Männern ist die Erwerbstätigkeit in Schweden, Dänemark und Großbritannien am höchsten. In Frankreich liegt sie trotz deutlicher Zunahme zwischen 2000 und 2010 noch immer bei nur gut 19 Prozent, in Italien und Österreich bei etwa 30 Prozent. Deutschland und die Niederlande haben im letzten Jahrzehnt hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Männern deutlich aufgeholt und seit etwa 2008 zu Dänemark aufgeschlossen.

Auch bei den Frauen sind die Unterschiede zwischen den Ländern erheblich. Die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in Schweden sticht besonders hervor. Hier ist wie bei den Männern zu beobachten, dass sich Deutschland und die Niederlande im letzten Jahrzehnt aus der Gruppe der Länder mit niedriger Erwerbstätigkeit gelöst haben und sich jetzt auf dem gleichen Niveau wie Dänemark und Großbritannien befinden.

Was sind die Ursachen für die Unterschiede im Niveau und in der Entwicklung zwischen den Ländern? An erster Stelle sind hier die jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen zu nennen. Dies betrifft zum einen das gesetzliche Renteneintrittsalter, das beispielsweise in Frankreich bei Männern und Frauen und in Italien bei Frauen im

Abbildung 10: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten im internationalen Vergleich: 60- bis 64-Jährige



Quelle: Eurostat.

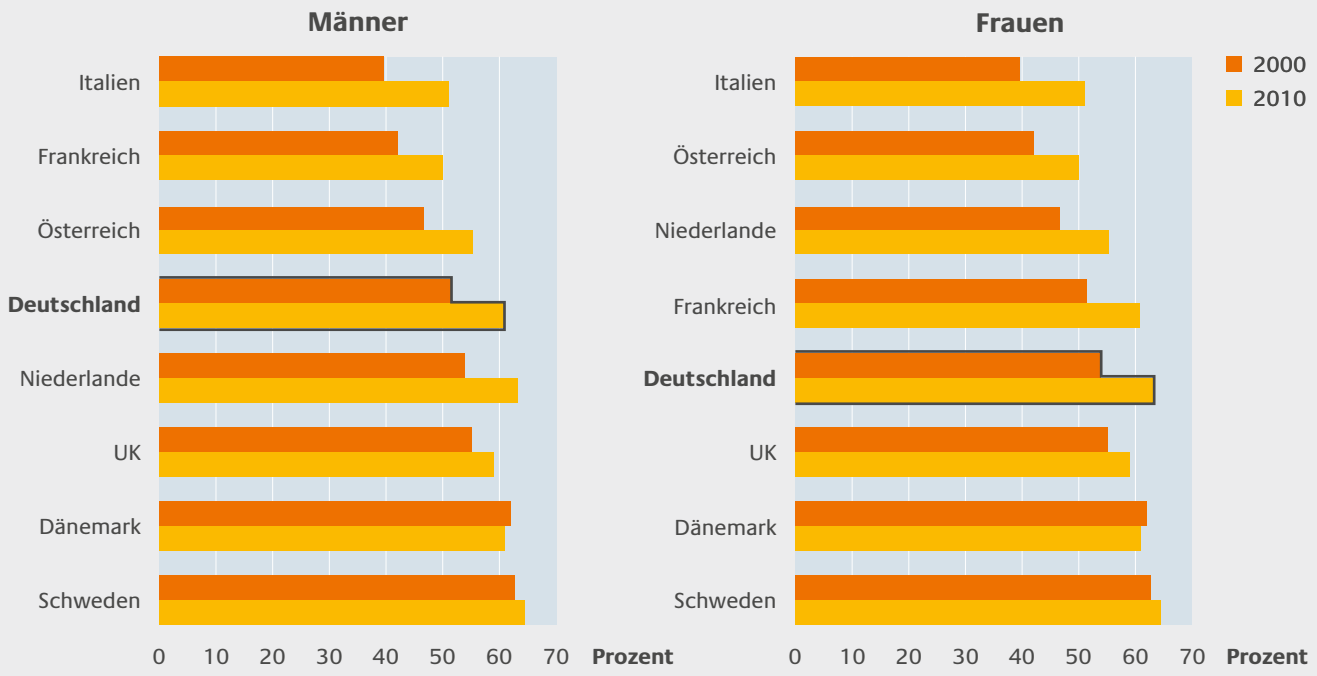
betrachteten Zeitraum bei 60 Jahren liegt. In Schweden gibt es dagegen keine obere Altersgrenze. Hier werden die monatlichen Rentenleistungen auf der Basis versicherungsmathematischer Berechnungen bestimmt, so dass ein früherer Rentenbezug zu niedrigeren und ein späterer Rentenbezug zu entsprechend höheren Renten führt.

Finanzielle Anreize zur Frühverrentung spielen ebenfalls eine große Rolle. Mehrere Länder, neben Deutschland beispielsweise auch Großbritannien und Österreich, haben in diesem Bereich ihre Regelungen geändert. Auch unterschiedlich ausgestaltete Sicherungssysteme für die Erwerbsunfähigkeit beeinflussen die Erwerbsbeteiligung Älterer. Reformen in diesem Bereich erklären beispielsweise einen Teil des Anstiegs der Erwerbstätigkeit in den Niederlanden.

ZUWÄCHSE BEI DER ERWERBSTÄTIGKEIT „JÜNGERER ÄLTERER“ VOR ALLEM BEI FRAUEN

Auch in der jüngeren Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ist eine ähnliche Reihenfolge der Länder hinsichtlich der Erwerbstätigkeit zu beobachten wie bei der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren (vgl. Abbildung 11). Bei den Männern lag die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe schon 2010 in allen betrachteten Ländern oberhalb von 50 Prozent. Hier haben neben Deutschland und den Niederlanden auch Italien, Frankreich und Österreich Fortschritte erzielt.

Abbildung 11: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten im internationalen Vergleich: 55- bis 59-Jährige



Quelle: Eurostat.

Bei den Frauen sind die Länderunterschiede in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen kaum geringer als bei den 60- bis 64-Jährigen. Zugleich ist in allen Ländern gerade in dieser Gruppe ein deutlicher Zuwachs in der Erwerbstätigenquote festzustellen. Dies lässt sich teilweise darauf zurückführen, dass geschlechtsspezifische Altersgrenzen für den Renteneintritt abgeschafft wurden, beispielsweise in Österreich und Italien. Zugleich werden auch in der internationalen Betrachtung der fortschreitende gesellschaftliche Wertewandel und die damit gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich.

INSBESONDERE SCHWEDEN ZEIGT: WEITERE VERBESSERUNGEN SIND AUCH IN DEUTSCHLAND MÖGLICH

In Deutschland ist in den letzten zehn Jahren im Vergleich mit anderen europäischen Ländern die Erwerbstätigkeit bei Männern und Frauen und in beiden genannten Altersgruppen deutlich gestiegen. Der Vergleich insbesondere mit Schweden zeigt jedoch, dass eine weitere Erhöhung der Erwerbstätigkeit möglich ist.

„ANSÄTZE ZUR ANHEBUNG DES RENTENEINTRITTSALTERS VARIIEREN VON LAND ZU LAND“

Interview mit Anne Sonnet, Teamleiterin der thematischen Studie über ältere Arbeitskräfte bei der OECD

Deutschland hebt die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre an – haben andere Länder in der jüngeren Vergangenheit dasselbe getan?

Ja, ungefähr die Hälfte aller OECD-Länder hat bereits ein höheres gesetzliches Renteneintrittsalter eingeführt oder wird dies im Laufe der kommenden Jahrzehnte tun. Dabei verfolgen die Länder unterschiedliche Ansätze und Instrumente. Deutschland hat das neue gesetzliche Renteneintrittsalter auf 67 Jahre festgelegt und die Anhebung erfolgt schrittweise. In Frankreich ist das gesetzliche Renteneintrittsalter, d. h. das Alter, ab dem man in den Ruhestand gehen kann, kürzlich von 60 auf 62 Jahre angehoben worden. Das Vollrentenalter, also das Alter, ab dem man unabhängig von der Zahl der Beitragsjahre die volle Rente beziehen kann, wird bis zum Jahr 2023 ebenfalls schrittweise von 65 auf 67 Jahre erhöht. Die Niederlande haben die Anhebung mit der Lebenserwartung verknüpft, und die Anhebung erfolgt anders als in Deutschland nicht schrittweise, sondern ab einem bestimmten Geburtsjahr gibt es einen „Sprung“ im Rentenalter um ein Jahr.

Wie erfolgreich ist Deutschland in Bezug auf Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung der über 60-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verglichen mit anderen Ländern?

Die Erwerbstätigenquoten der 60- bis 64-Jährigen unterscheiden sich in den OECD-Ländern stark. 2010 betrug die Erwerbstätigenquote in Island, Neuseeland und Schweden 65 Prozent, in Frankreich, Ungarn und der Slowakei jedoch unter 20 Prozent. Im Vergleich könnte Deutschland noch erfolgreicher sein, da die Erwerbstätigenquote für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen mit 41 Prozent im Jahre 2010 unter dem OECD-Durchschnitt von 43,5 Prozent liegt. Es ist jedoch beachtlich, dass es Deutschland in den letzten 10 Jahren gelungen ist, die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe zu verdoppeln.

Welche politischen Instrumente haben sich für die Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer als effektiv erwiesen?

In ihrer Studie „Länger leben, länger arbeiten“ aus dem Jahre 2006 hat die OECD empfohlen, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern. Es sollten mehr Mittel für die private Arbeitsvermittlung und öffentliche Arbeitsverwaltung zur Verfügung gestellt werden, um Berufsberatung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und ggf. Hilfen für ältere Menschen mit dem

Ziel der Existenzgründung anzubieten. So kann man älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen, beruflich mobiler zu werden. Insbesondere wurde Deutschland von der OECD geraten, das Renteneintrittsalter in Übereinstimmung mit der steigenden Lebenserwartung anzuheben, altersunabhängige Kriterien für die Arbeitsplatzsuche für alle einzuführen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern. Ein wichtiges politisches Ziel in diesem Zusammenhang ist es, diejenigen zu erreichen, die normalerweise nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, und altersgerechte Weiterbildungsinstrumente und -methoden zu entwickeln. Eine weitere Komponente dieser Strategie ist die Schaffung gesünderer Arbeitsplätze.

Es ist bemerkenswert, dass Deutschland beschlossen hat, das Rentenalter auf 67 Jahre anzuheben, die Regel abgeschafft hat, dass ältere Arbeitslose über 58 Jahre sich für einen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt entscheiden können, und zudem mit Perspektive 50plus ein besonderes Programm für ältere Arbeitslose eingeführt hat.

Die OECD bereitet eine Neuauflage ihrer thematischen Studie über ältere Arbeitskräfte vor. Um welche Inhalte wird es in der Neuauflage gehen?

Die Folgestudie über „Arbeitsmarktbeteiligung im höheren Alter: Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und Arbeitskräftenachfrage“ verfolgt zwei wichtige Ziele: erstens, Bilanz zu ziehen im Hinblick auf den Fortschritt der Länder bei der Umsetzung der Reformen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Älteren; und zweitens in größerer Tiefe die betrieblichen Bedingungen der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu untersuchen.

Gerade im Moment ist der richtige Zeitpunkt für eine neue Analyse. Die gegenwärtige globale Wirtschaftskrise hat in vielen OECD-Staaten zu großen Arbeitsplatzverlusten und einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt. Die Folgestudie wird prüfen, inwieweit die Krise die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte beeinträchtigt hat, auch vor dem Hintergrund der jüngsten politischen Reformen. Da Deutschland seit dem Bericht aus dem Jahr 2006 wesentliche Verbesserungen seiner Erwerbstätigenquote bei älteren Arbeitskräften verzeichnen kann, sind wir bei der OECD sehr interessiert daran, den deutschen Arbeitsmarkt für ältere Arbeitskräfte genauer zu analysieren, und freuen uns, dass sich die Bundesregierung an diesem Prozess beteiligen will.

5.2 Wie kann der Trend zu einer längeren Erwerbsbeteiligung verstetigt werden?

Die bemerkenswerte Zunahme der Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland ist vorrangig auf den Abbau der Anreize zur Frühverrentung, die Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre, aber auch auf die demografische Entwicklung und den damit verbundenen drohenden Fachkräftemangel zurückzuführen. Von der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters seit dem 1. Januar 2012 sind weitere positive Impulse zu erwarten.

ERWERBSLEBENSZEIT WEITER VERLÄNGERN

Um die Erwerbstätigkeit von Älteren weiter zu erhöhen, muss die öffentliche Diskussion über das Altern und das Altersbild vor allem im Berufsleben noch intensiver geführt werden. Dabei gilt es vor allem, die Veränderungen mit steigendem Lebensalter als Leistungswandel zu begreifen. Wie die gerontologische Forschung erwiesen hat, ist Altern ein komplexes und kein eindimensionales Phänomen. Die Beratungs- und Fördermodelle zum möglichst dauerhaften Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit müssen den Stärken und Schwächen des Einzelnen Rechnung tragen. Wichtig ist es, nicht erst im fortgeschrittenen Alter, sondern möglichst frühzeitig mit der Vorbereitung auf ein längeres Erwerbsleben zu beginnen.

WEITERE ANSATZPUNKTE UND HANDLUNGSSPIELRÄUME

Älter werdende Belegschaften werden in Folge des demografischen Wandels einen prägenden Einfluss in den Unternehmen haben. Darauf muss sich die Unternehmenskultur einstellen. Die Vorreiter auf diesem Weg haben schon früh erkannt, dass es sich zur Sicherung des eigenen Unternehmenserfolgs lohnt, in die Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu investieren. Dazu gehört es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – unabhängig vom Alter – durch Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Gesundheit vor so genannten „Verschleißkarrieren“ zu bewahren und sie stattdessen zu einer verlängerten Beschäftigungsdauer zu befähigen.

Zu einem positiven Arbeitsumfeld gehört neben einer ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes und einem altersgerechten Tätigkeitszuschnitt auch eine offene, konstruktive und angstfreie Kommunikation. Die Etablierung einer Wertschätzungskultur in den Betrieben, sei es beispielsweise durch Mentoring, Tandems oder den Einsatz altersgemischter Teams, stellt ein weiteres wichtiges Element dar.

KONTINUIERLICHE QUALIFIZIERUNG UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Trotz aller Fortschritte und vielversprechender Ansätze der letzten Jahre werden noch in zu vielen Betrieben altersintegrative Qualifizierungs- und

Personalentwicklungsmaßnahmen eher ad hoc und nicht in systematischer Weise durchgeführt. Der demografischen Entwicklung mit ihren Konsequenzen für die Fachkräftesicherung muss aber frühzeitig mit einer alters- und alternsgerechten Personalentwicklung begegnet werden, die systematisch und langfristig angelegt ist. Kontinuierliche Qualifizierung und Gesundheitsmanagement sind in diesem Zusammenhang zwei wichtige Bausteine, um Beschäftigungs- und Einsatzrisiken Älterer aufgrund von Qualifikationsverlust und Krankheit vorzubeugen. Grundsätzlich gilt, dass altersgerechte Arbeitsorganisation und -planung bereits bei Tätigkeitsbeginn der Beschäftigten und nicht erst im mittleren oder gar höheren Alter einsetzen sollten.

HERAUSFORDERUNGEN

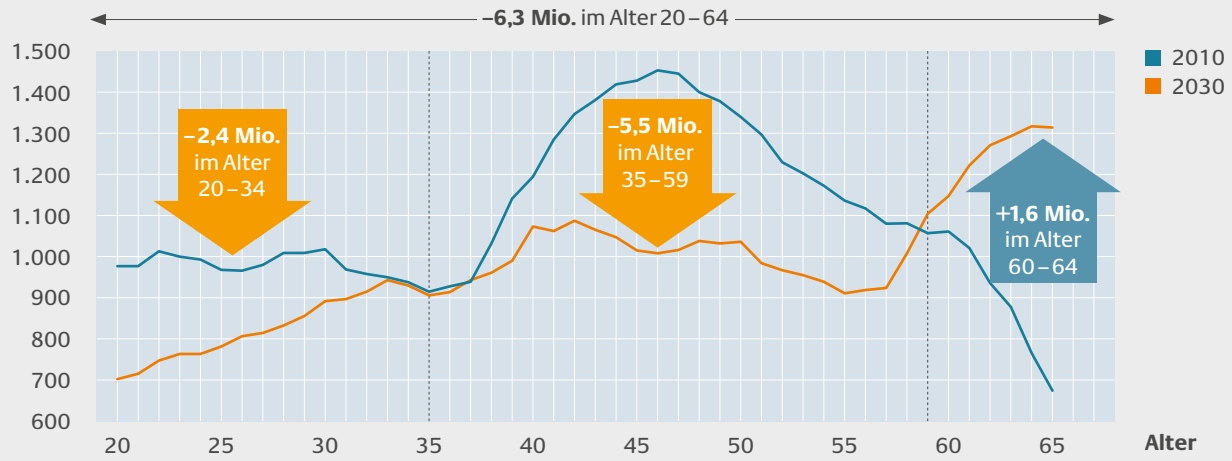
Angesichts des sich abzeichnenden Arbeitskräftemangels gewinnen nicht nur die älteren Beschäftigten, sondern auch die älteren Arbeitslosen an Stellenwert. Daher steht die Arbeitsmarktpolitik auch weiterhin in der Pflicht, die Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt durch ein breites Spektrum niederschwelliger, flexibler, zielgruppen- und kontextspezifischer Maßnahmen und Instrumente zu fördern. Dabei rückt der Gesichtspunkt einer möglichst „passgenauen“ Betreuung und Vermittlung in den Vordergrund. Manchmal sind es konkrete, aber leicht lösbare Probleme, die der Integration in den Arbeitsmarkt im Wege stehen.

Auf mittlere Sicht gilt es zudem, die Vielfalt der Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand durch neue Lebenslauf-Konzepte stetig zu erhöhen. So engt das klassische dreistufige Lebenslaufmodell (Ausbildung – Erwerbstätigkeit – Ruhestand) die persönliche Lebensplanung und die individuellen Leistungsspielräume derzeit noch stark ein. Doch neue und flexiblere Konzepte des Übergangs zeichnen sich bereits ab. So nimmt die selbständige Beschäftigung gerade unter den Älteren zu, Tätigkeiten als Berater oder Mentoren wie auch bürgerschaftliches Engagement in Form gemeinnütziger Tätigkeit übernehmen eine Brückenfunktion in einen selbstbestimmten und erfüllten Ruhestand.

Der demografische Wandel ist kein Schreckensszenario, wohl aber eine Herausforderung für die Arbeitswelt, der es durch vorausschauende Entscheidungen und gemeinsames Handeln entschlossen zu begegnen gilt. Die Fortschritte der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Politik, Sozialpartner, Unternehmen und nicht zuletzt die Älteren genauso wie die Jüngeren bereit und in der Lage sind, die Gestaltung einer altersgerechten Arbeitswelt voranzutreiben und als Chance zu sehen.

Daten und Fakten

Altersspezifische Bevölkerungsbestände 2010 und 2030

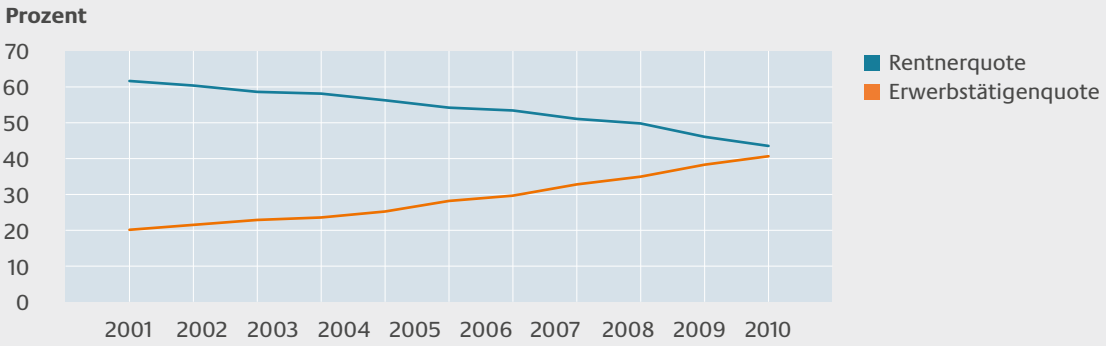


Quelle: Statistisches Bundesamt.

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2030 voraussichtlich um insgesamt 6,3 Millionen zurückgehen wird. Der Umfang der Altersgruppen verändert sich jeweils unterschiedlich. Die Zahl der 20- bis 59-Jährigen wird insgesamt voraussichtlich um fast 8 Millionen zurückgehen, während die der 60- bis 64-Jährigen um 1,6 Millionen zunimmt. Dies verdeutlicht, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter nicht nur abnehmen wird, sondern dass diese Personen im Durchschnitt auch älter sein werden.

Anteil der Erwerbstätigen und Ruheständler an der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 Jahren

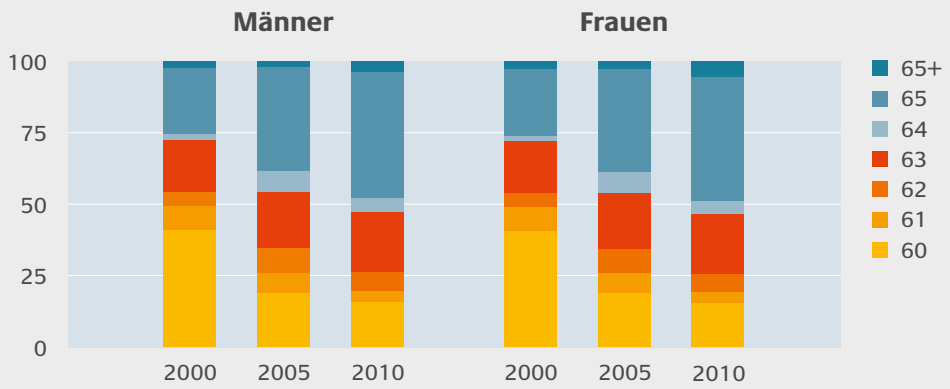


Quelle: Statistisches Bundesamt.

Erwerbstätigenquote steigt, Rentnerquote sinkt

Noch im Jahr 2000 waren nur etwa 20 Prozent der Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 Jahren erwerbstätig (Erwerbstätigenquote). Dagegen bezogen mehr als 60 Prozent dieser Altersgruppe bereits eine Versichertenrente (Rentnerquote). Die Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Diesem deutlichen Anstieg der Erwerbstätigenquote auf über 40 Prozent im Jahr 2010 steht ein spiegelbildlicher Rückgang der Rentnerquote gegenüber. Entsprechend waren im Jahr 2010 von den 60- bis 64-Jährigen bereits fast so viele Menschen erwerbstätig, wie Personen eine eigene Rente bezogen haben. Diese Entwicklung zeigt, dass diese Altersgruppe zunehmend später in Rente geht und der spätere Rentenzugang in der vergangenen Dekade auch mit einer entsprechenden Ausweitung der Erwerbstätigkeit einhergegangen ist.

Entwicklung des Rentenzugangsalters



Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

Rentenzugangsalter steigt

Zwischen den Jahren 2000 und 2010 ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter von Altersrenten um 1,2 Jahre auf 63,5 Jahre angestiegen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen machten die Rentenzugänge im Alter von 60 Jahren im Jahr 2000 noch etwa 40 Prozent aus. Im Jahr 2010 gingen dagegen nur noch rund 15 Prozent der Versicherten mit 60 Jahren in Rente. Spiegelbildlich sind die Zugänge im Alter von 65 Jahren, also zur Regelaltersgrenze, von 23 Prozent auf 44 Prozent gestiegen.

In den nächsten Jahren werden die Rentenzugänge im Alter von 60 Jahren weiter deutlich zurückgehen, weil die Vertrauensschutzregelungen für Sonderregelungen wie die Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit auslaufen und die Rente für Frauen nur noch für die Jahrgänge bis 1951 besteht. Zudem wird die untere Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze sukzessive angehoben.

QUARTALS- UND MONATSDATEN ZU BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT

Beschäftigung

	Erwerbstätigenquoten		SV-pflichtig Beschäftigte	
	3. Quartal 2011	Veränd. geg. Vorjahres-quartal	2. Quar-tal 2011	Veränd. geg. Vorjahres-quartal
	%	%-Punkte	Anzahl	%
Insgesamt	72,8	+1,3	28.381.343	+2,4
55 bis u. 65 J.	60,2	+2,5	4.081.563	+7,1

Quelle: Eurostat, Bundesagentur für Arbeit.

Arbeitslosigkeit

	Arbeitslose		Arbeitslosenquote	
	Jan. 2012	Veränd. geg. Vorjahres-monat	Jan. 2012	Veränd. geg. Vorjahres-monat
	%	%-Punkte	Anzahl	%
Insgesamt	3.081.706	–263.886	7,3	–0,6
55 bis u. 65 J.	571.398	–19.167	8,9	–0,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

DATEN ZUR GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG

Rentenzugangsalter in Altersrenten (in Jahren)

	2000	2005	2010	2000–2010
ø Rentenzugangsalter	62,3	63,2	63,5	+1,2

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

Rentenbezugsdauer von Versichertenrenten (in Jahren)

	1960	1990	2010	1960–2010
ø Bezugsdauer	9,9	15,4	18,5	+8,6

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

DATEN ZUR BEVÖLKERUNG

Entwicklung und Projektion ausgewählter Bevölkerungsgruppen (in Tsd.)

	1970	2010	2030	2010–2030
Insgesamt	78.069	81.752	79.025	–2.727
u. 20 J.	23.413	15.082	13.229	–1.853
20 J. bis u. 65 J.	43.877	49.826	43.467	–6.359
20 J. bis u. 55 J.	34.540	39.712	32.366	–7.346
55 J. bis u. 65 J.	9.337	10.113	11.101	+988
ü. 65 J.	10.780	16.844	22.330	+5.486

Quelle: Statistisches Bundesamt, ab 2030. 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 1-W2).

JAHRESDATEN ZU BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT

Erwerbstätige (in Tsd.)

	2000	2005	2008	2009	2010	2000–2010
Insgesamt	36.604	36.566	38.734	38.662	38.938	+2.334
20 bis u. 55 J.	30.559	30.340	31.510	31.258	31.350	+791
55 bis u. 65 J.	4.291	4.441	5.233	5.484	5.758	+1.467
55 bis u. 60 J.	3.105	3.039	3.707	3.803	3.904	+799
60 bis u. 65 J.	1.186	1.402	1.526	1.681	1.854	+668

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Erwerbstätigenquoten (in %)

	2000	2005	2008	2009	2010	2000–2010 (in %-Punkten)
Insgesamt	68,6	69,3	73,9	74,0	74,8	+6,1
20 bis u. 55 J.	77,7	75,1	78,8	78,5	79,1	+1,4
55 bis u. 65 J.	37,5	45,4	53,6	55,9	57,5	+20,0
55 bis u. 60 J.	56,5	63,3	68,6	69,9	71,3	+14,8
60 bis u. 65 J.	19,9	28,1	35,0	38,4	40,8	+20,9
60 bis u. 61 J.	29,4	43,3	48,8	51,8	54,3	+24,9
61 bis u. 62 J.	24,2	37,0	42,8	44,8	47,2	+22,9
62 bis u. 63 J.	19,9	30,6	36,3	38,9	40,8	+20,9
63 bis u. 64 J.	12,7	20,2	26,2	28,6	30,3	+17,6
64 bis u. 65 J.	10,3	14,7	21,3	22,3	24,3	+14,0

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an Erwerbstätigen (in %)

	2000	2005	2008	2009	2010	2000–2010 (in %-Punkten)
Insgesamt	77,0	77,3	78,8	78,7	79,2	+2,2
20 bis u. 55 J.	78,1	78,6	80,1	80,0	80,6	+2,4
55 bis u. 65 J.	68,8	67,9	71,0	71,3	71,7	+2,9
55 bis u. 60 J.	74,7	72,5	74,9	75,4	75,7	+1,1
60 bis u. 65 J.	53,6	57,8	61,5	61,9	63,3	+9,6

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Arbeitslose (in Tsd.)

	2000	2005	2008	2009	2010	2000–2010
Insgesamt	3.890	4.861	3.258	3.415	3.238	–651
20 bis u. 55 J.	2.946	4.155	2.765	2.853	2.651	–295
55 bis u. 65 J.	842	582	427	496	532	–310
55 bis u. 60 J.	682	500	380	404	394	–288
60 bis u. 65 J.	160	82	47	91	138	–22

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Rentnerquote und Erwerbstätigenquote im Alter von 60 bis 65 Jahren (in %)

	2000	2005	2008	2009	2010	2000–2010 (in %-Punkten)
Rentnerquote	61,8	54,2	49,7	45,9	43,3	–18,5
Erwerbstätigenquote	19,9	28,1	35,0	38,4	40,8	+20,9

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Öffentlichkeitsarbeit, Internet
11017 Berlin

Wissenschaftliche Begleitung:
Institut für Angewandte
Wirtschaftsforschung e. V., Tübingen

E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: www.bmas.de

Stand: Januar 2012

Wenn Sie diese Publikation bestellen möchten:
Best.-Nr.: A746-1

Telefon: 0180 5 778090*
Telefax: 0180 5 778094*

Schriftlich:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmas.de

Satz/Layout: Zum goldenen Hirschen, Berlin

Fotos Titel: iStockphoto

Druck: Druckhaus Schöneweide GmbH, Berlin

* Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzten und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzten

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.