

**Themenheft: Ältere Arbeitnehmer**

Ein wachsender Teil älterer Arbeitskräfte ist nicht mehr bis zur Ruhestandsgrenze in Arbeit, sondern geht aus der Arbeitslosigkeit in Rente. Wie wirkt sich dies auf die Alterssicherung, den Zeitpunkt des Rentenzugangs und die Inkaufnahme von

Abschlägen aus? Welche Strategien zur Förderung und besseren Nutzung der Potenziale des Alters in der Arbeitswelt zeigt der 5. Altenbericht? Welche Einstellung haben die Betriebe zur Beschäftigung von Älteren? – Fragen, die in diesem Heft behandelt werden.

# informationsdienst altersfragen

ISSN 0724-8849  
A20690E

Heft 06, Nov/Dez 2006  
33. Jahrgang

Herausgeber:  
Deutsches Zentrum  
für Altersfragen

06

---

# Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens

Heribert Engstler & Martin Brussig

02

## Inhaltsverzeichnis

Seite 02

Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens

Seite 07

Der Gastbeitrag: Beschäftigung älterer Mitarbeiter – Wie stehen Unternehmen dazu?

Seite 12

Fünfter Altenbericht – „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“ (Teil 2)

Seite 16

„Work Ability“ – Das Arbeitsfähigkeitskonzept des Finnish Institute of Occupational Health

Seite 19

GeroStat – Statistische Daten: Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland in altersstruktureller Sicht

Seite 22

Buch des Monats:  
Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler (Hrsg.): Arbeit in späteren Lebensphasen

Seite 24

Zeitschriftenbibliografie Gerontologie

Seite 26

Bibliografie gerontologischer Monografien

## 1. Einleitung

Ein wachsender Teil älterer Arbeitskräfte in Deutschland sieht sich mit dem Problem konfrontiert, nicht bis zum Beginn der Altersrente erwerbstätig sein zu können, sondern vorher, teilweise auch schon mehrere Jahre vorher, arbeitslos zu werden. Wie der Alterssurvey, eine repräsentative Befragung der Menschen in der zweiten Lebenshälfte, zeigt, waren von den 1923/27 Geborenen nach eigenen Angaben nur 4,4 % unmittelbar vor dem Rentenbeginn arbeitslos, während dies auf 19 % der 1933/37 Geborenen zutraf, in Ostdeutschland gar auf 44 % (Engstler 2006).

Dieser Beitrag zeichnet als ersten Schwerpunkt Strukturen und Entwicklungstrends der Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens nach. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf den Auswirkungen der Altersarbeitslosigkeit auf die Alterssicherung, insbesondere den Zeitpunkt des Zugangs in Altersrente und die Inkaufnahme von Abschlägen. Denn die Altersarbeitslosigkeit wird auch sichtbar beim Renteneintritt: Von denjenigen, die 2005 erstmals Altersrente erhielten, waren direkt vor dem Rentenbeginn nur 32 % versicherungspflichtig beschäftigt (einschl. Altersteilzeit) oder freiwillig versichert. 22 % wechselten aus dem Bezug von Arbeitslosengeld (einschließlich anderer SGB III-Leistungen) in die Rente, 10 % aus einer sonstigen rentenversicherungsrechtlichen Zeit, zu denen in hohem Ausmaß Arbeitslose gehören, die kein Arbeitslosengeld (mehr) erhalten (Deutsche Rentenversicherung 2006).<sup>1</sup> Von allen 2004 neu bewilligten Versichertenrenten für Männer entfielen 26 % auf die vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (VDR 2005:79). Die Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und die Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur bedarfsabhängigen Grundsicherung für Arbeitsuchende verändern die Leistungsgewährung. Geändert wurden auch die

Möglichkeiten und Konditionen eines vorzeitigen Rentenzugangs bei Arbeitslosigkeit. Altersgrenzen wurden angehoben, Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn eingeführt und der Aufbau von Rentenanwartschaften während längerer Arbeitslosigkeit reduziert. Wie wirken sich diese vielfältigen Maßnahmen auf den Erhalt von Leistungen bei Arbeitslosigkeit und den nachfolgenden Rentenbezug aus? Entwickelt sich die vorruhestandsähnliche Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens von einem gut abgesicherten zu einem wirtschaftlich prekären Pfad in den Ruhestand? Erste Antworten darauf sollen anhand aktueller Zahlen zum Leistungsbezug bei Arbeitslosigkeit und zur Inkaufnahme von Rentenabschlägen gegeben werden. Da sich die Wirkungen der Reformmaßnahmen wegen ihrer schrittweisen Einführung und verschiedener Vertrauensschutzmaßnahmen jedoch erst allmählich entfalten, werden sie sich verstärkt erst in den kommenden Jahren zeigen. Daher soll abschließend ein Ausblick auf die erwartbare Entwicklung in den nächsten Jahren gewagt werden.

## 2. Zur Struktur und Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer

### Registrierter Umfang

Zu den älteren Arbeitslosen werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) standardmäßig Arbeitslose ab 50 Jahren gezählt. Im August 2006 gab es 1,12 Mio. registrierte 50- bis 64-jährige Arbeitslose, darunter 552.000 Arbeitslose ab 55 Jahren (Bundesagentur für Arbeit 2006d). Ein Viertel aller Arbeitslosen ist 50 Jahre und älter. Im Vergleich zum August 2005 hat die Zahl älterer Arbeitsloser mit einem Rückgang von 6,1 % weniger stark abgenommen als die Arbeitslosigkeit insgesamt (-8,9 %). Noch schwächer war der Rückgang bei den Arbeitslosen ab 55 Jahren (-4,5 %). Die Zahl erwerbsloser Frauen in Ostdeutschland hat sogar um 2,4 % zugenommen.

Leider werden in den regelmäßigen Veröffentlichungen der BA keine Arbeitslosenquoten Älterer ausgewiesen. Koller et al. (2003) berechneten für die 55- bis unter 60-Jährigen des Jahres 2002 eine Quote

---

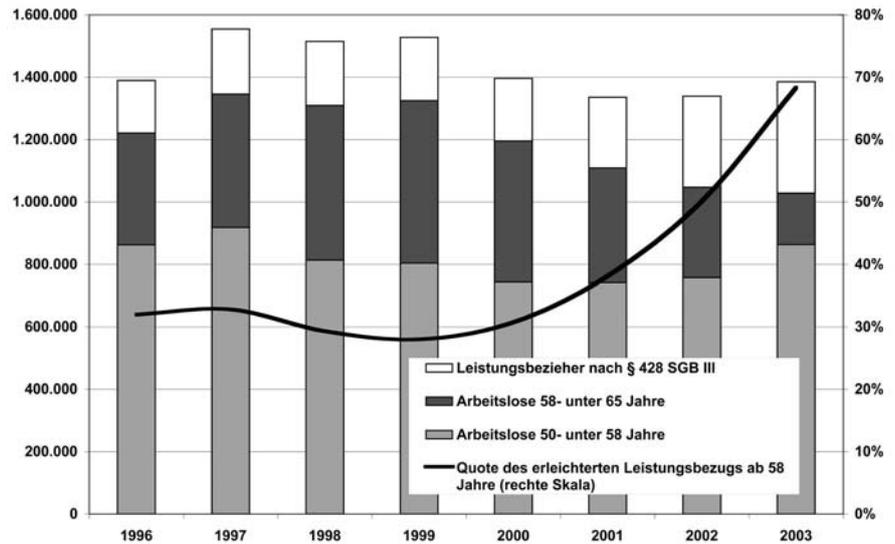
<sup>1</sup> Den Rest (36 %) bildeten sog. passiv Versicherte, für die schon länger keine Beiträge mehr in die gesetzliche Rentenversicherung einbezahlt wurden, z.B. Hausfrauen, Beamte, Selbstständige.

von 15,8 % im Westen und 24,4 % im Osten Deutschlands (jeweils bezogen auf die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen). Ältere Arbeitskräfte sind damit in beiden Landesteilen überdurchschnittlich oft arbeitslos.

#### Verdeckte Arbeitslosigkeit

Aber die Arbeitslosigkeitsstatistik der BA bildet das tatsächliche Ausmaß der Arbeitslosigkeit Älterer nicht vollständig ab, da nicht alle Leistungsempfänger die offiziellen Definitionskriterien erfüllen. Dies trifft in besonderem Maße auf Arbeitslose ab 58 Jahren zu, die nach § 428 SGB III die Möglichkeit des „erleichterten“ Leistungsbezugs haben, indem sie sich von der Pflicht zur Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung und zur Arbeitsuche befreien lassen können, sofern sie zusagen, den frühestmöglichen Zeitpunkt des Bezugs einer abschlagsfreien Rente wahrzunehmen. Sie zählen dann nicht mehr als arbeitslos. Grundsätzlich gelten auch alle Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Arbeitsagenturen nicht als arbeitslos. In der Vergangenheit stand dabei neben Qualifizierungsmaßnahmen die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vordergrund, vor allem durch Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen. Diese traditionellen Instrumente sind nach 2002 erheblich zurückgefahren oder ganz abgeschafft worden zugunsten der Förderung von Existenzgründungen und – seit Inkrafttreten des SGB II – einer schnell zunehmenden Zahl an Arbeitsgelegenheiten („1-Euro-Jobs“) für Langzeitarbeitslose. Für ältere Arbeitslose wurde zudem ein Sonderprogramm mit einem zusätzlichen Kontingent an Arbeitsgelegenheiten eingeführt. Es stellt sich die Frage, in welchem Umfang ältere Arbeitslose an diesen Maßnahmen partizipieren und wie hoch das Ausmaß der Altersarbeitslosigkeit unter Einrechnung der „verdeckten“ Arbeitslosigkeit tatsächlich ist.

Zumindest die Zahl derjenigen, die im „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ nach § 428 SGB III nicht als arbeitslos gezählt werden, lässt sich bestimmen. Abbildung 1 stellt die Be-



**Abbildung 1:** Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland (registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit 1998–2003, zitiert nach Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005

schäftigungslosigkeit der 50-Jährigen und Älteren für die Bundesrepublik insgesamt von 1996 bis 2003 dar, wobei drei Gruppen unterschieden werden:

(1) Die 50- bis 58-jährigen Arbeitslosen, für die noch kein erleichtertes Leistungsbezug in Frage kommt; (2) die 58- bis 64-jährigen Arbeitslosen, die nicht den erleichterten Leistungsbezug gewählt haben; sowie (3) die 58- bis 64-Jährigen im erleichterten Leistungsbezug. Die hier vorgenommene Unterteilung der Leistungsbezieher ab 58 Jahren erlaubt es, den Anteil der Leistungsbezieher unter erleichterten Voraussetzungen an allen Beschäftigungslosen ab 58 Jahren zu berechnen und als Kurve darzustellen. Diese Kurve zeigt seit 1999 einen deutlichen relativen Anstieg der verdeckten Altersarbeitslosigkeit. Diese Entwicklung wurde wesentlich durch den ostdeutschen Arbeitsmarkt getrieben, wo sich nach dem Auslaufen des Altersübergangsgeldes, das bis 1992 die meisten der damals 55-Jährigen vom Arbeitsmarkt nahm, die Zahl der älteren Arbeitslosen immer weiter aufschichtete. Der „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ für Arbeitslose ab 58 Jahre liegt im Interesse vieler älterer Arbeitsloser, weil sie frustrierende Suchaktivitäten einstellen können, ohne Leistungskürzungen befürchten zu müssen.<sup>2</sup>

Er liegt aber auch im Interesse vieler Arbeitsvermittler, die sich damit einer schwer vermittelbaren Klientel entledigen. Der Trend des wachsenden Anteils Älterer im Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen scheint sich fortzusetzen. Denn im Juni 2006 befanden sich 257.000 Arbeitslosengeldempfänger ab 58 Jahren (88 % der Arbeitslosengeldempfänger dieser Altersgruppe) in dieser Form des Vorruhestands. Zusammen mit den registrierten Arbeitslosen sind damit rund 1,4 Mio. Personen erwerbslos. Hinzugerechnet werden müssen aktuell auch die ab 58-jährigen Empfänger im erleichterten Bezug von Arbeitslosengeld II, deren Zahl jedoch noch nicht veröffentlicht wurde.<sup>3</sup>

Zu den verdeckt Arbeitslosen sind auch jene Empfänger von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II zu zählen, die sog. „1-Euro-Jobs“ (Arbeitsgelegenheiten) ausüben und während dieser Zeit arbeitsmarktstatistisch als „Erwerbstätige in Rechtsverhältnissen eigener Art“ geführt werden. Im Jahr 2005 befanden sich durchschnittlich 224.000 Personen im Bestand

<sup>2)</sup> Dass dies nicht mit einer generellen Vorruhestandsorientierung einhergeht, zeigen Befragungsergebnisse, denen zufolge 25–40 % der Frührentner gern länger gearbeitet hätten (Kistler/Huber 2002).

<sup>3)</sup> Unmittelbar vor der Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur neuen Grundsicherung für Arbeitsuchende gab es Ende Dezember 2004 rund 167.000 Arbeitslosenhilfeempfänger, die wegen des erleichterten Leistungsbezugs nach § 428 SGB III nicht zu den Arbeitslosen gerechnet wurden (Bundesagentur für Arbeit 2005).

solcher Maßnahmen, davon 43.500 Ältere ab 50 Jahren (Bundesagentur für Arbeit 2006a: 189). Im Laufe des gleichen Jahres gab es rund 630.000 Neuaufnahmen von Zusatzjobs, in 112.000 Fällen (17,8 %) waren die Teilnehmer zwischen 50 und 64 Jahren alt (Bundesagentur für Arbeit 2006g). Hinzu kommen rund 11.000 Arbeitslose ab 58 Jahren, die im Rahmen der 2005 initiierten Bund-Länder-Initiative zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer einen solchen Zusatzjob angenommen haben (Bundesagentur für Arbeit 2006b). Insgesamt stagniert das Ausmaß der Altersarbeitslosigkeit seit mehreren Jahren auf einem hohen Niveau. Lediglich ihre Zusammensetzung aus offenen und verdeckt Arbeitslosen hat sich zugunsten Letzterer verschoben.

*Dauer und Beendigung der Arbeitslosigkeit*  
Ältere Arbeitslose sind überdurchschnittlich lange arbeitslos. Die im September 2005 arbeitslos Registrierten ab 50 Jahren suchten im Durchschnitt bereits seit 23,4 Monaten eine Beschäftigung, alle Arbeitslosen zusammen „erst“ seit 15,8 Monaten (Bundesagentur für Arbeit 2006a: 181). 53 % der älteren Arbeitslosen gehören zu den Langzeitarbeitslosen, die schon 1 Jahr oder länger registriert sind (bei 25- bis 49-Jährigen: 37 %). Ein Viertel aller Langzeitarbeitslosen sind älter als 50 Jahre. Dabei ist daran zu erinnern, dass der Großteil der Beschäftigungslosen ab 58 Jahren hierbei unberücksichtigt bleibt.

Ältere haben größere Schwierigkeiten, wieder in Beschäftigung zu gelangen. An einer fehlenden Berufsausbildung, die allgemein eines der wichtigsten Vermittlungshemmnisse darstellt, kann es bei ihnen kaum liegen. Denn sie können mit 64 % häufiger als der Durchschnitt der Arbeitslosen auf eine abgeschlossene Berufsausbildung verweisen. Ein Manko ist allerdings, dass überdurchschnittlich viele der älteren Arbeitslosen gesundheitlich

eingeschränkt sind. Knapp 36 % der über 50-jährigen Arbeitslosen weisen vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen auf, im Vergleich zu 22 % bei allen Arbeitslosen (Bundesagentur für Arbeit 2006a).

Nur ein Drittel der älteren Arbeitslosen ab 50 Jahren beendet die Arbeitslosigkeit durch die Rückkehr in Beschäftigung, davon weniger als 40 % durch Vermittlung der Arbeitsagentur. Von den Arbeitslosen ab 55 Jahren beendeten diese im Jahr 2005 nur 23 % durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (einschl. geförderter Beschäftigung). Die Hälfte der erfolgten Abgänge aus Arbeitslosigkeit von über 50-Jährigen waren Übergänge in die Nichterwerbstätigkeit (Bundesagentur für Arbeit 2006c). Ein kleiner Teil wechselte in eine Ausbildung, über die übrigen ist nichts bekannt oder es liegen sonstige Gründe vor. Schaut man sich die Abgänge in die Nichterwerbstätigkeit näher an, fällt auf, dass rund 43 % davon aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit, ein Viertel aufgrund des Übergangs in den erleichterten Leistungsbezug und anderer Sonderregelungen und ein weiteres Viertel wegen Nichterneuerung der Meldung oder fehlender Verfügbarkeit bzw. Mitwirkung aus der Arbeitslosenstatistik gestrichen wurden. Diese Zahlen verdeutlichen, dass Arbeitslosigkeit für den Großteil der älteren Betroffenen das Ende ihrer Berufstätigkeit bedeutet, dem der Schritt in den Ruhestand folgt.

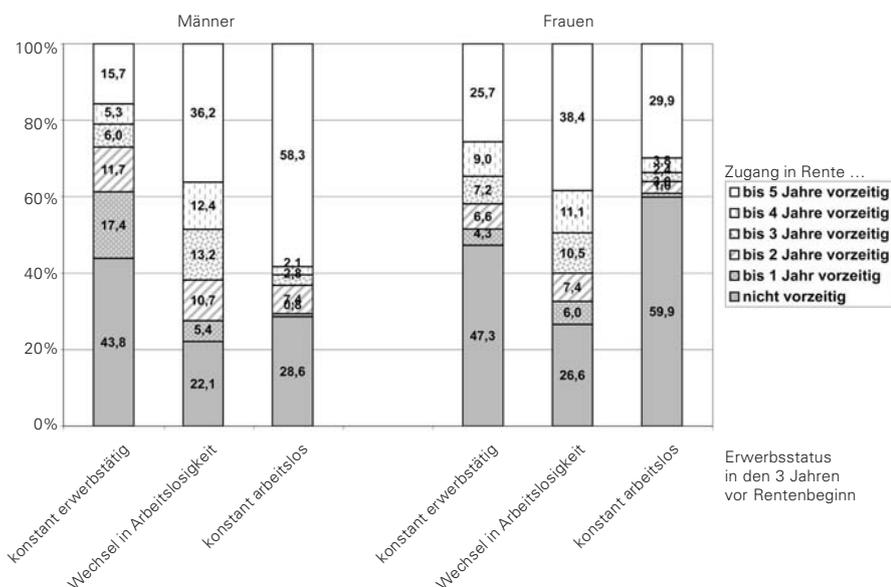
#### *Finanzielle Leistungen*

Am 1.1.2005 wurde die Arbeitslosen- und Sozialhilfe für Erwerbsfähige durch die neue Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) ersetzt. Arbeitslose können daher – abhängig von den Anspruchsvoraussetzungen – Leistungen nach den Bestimmungen des SGB III (Arbeitsförderung) oder – in seltenen Fällen auch zusätzlich<sup>4</sup> – des SGB II erhalten. Im August 2006 gehörten 45,4 % der arbeitslos Registrierten

ab 50 Jahren zur Klientel des SGB III mit (potenziellem) Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld. Von allen Arbeitslosen zählen nur 35,6 % zum Rechtskreis des SGB III (Bundesagentur für Arbeit 2006b). Ältere Arbeitslose gehören somit momentan noch überdurchschnittlich oft zu den Berechtigten auf monetäre SGB III-Leistungen. Angesichts der zum 1.2.2006 wirksam gewordenen Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, des überdurchschnittlichen Anteils Langzeitarbeitsloser unter den Älteren und der schrittweisen Heraufsetzung des Alters für den frühestmöglichen Bezug einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit von 60 auf 63 Jahre (zwischen 2006 und 2011) könnte sich dies jedoch schon bald ändern. Denn bereits 2005 erfolgten 30 % der Abgänge aus dem Arbeitslosengeldbezug wegen Erschöpfung des Leistungsanspruchs (ebd.). Die Empfänger von Arbeitslosengeld erhielten 2005 im Durchschnitt 770 Euro/Monat (Bundesagentur für Arbeit 2006a). Differenzierte Angaben zur Leistungshöhe nach dem Alter der Arbeitslosen liegen nicht vor.

Nach Berechnungen der BA haben mit der Einführung des SGB II schätzungsweise 150.000 oder 7 % der Arbeitslosenhilfempfänger vom Dezember 2004 wegen der enger gefassten Anspruchsvoraussetzungen (insbesondere hinsichtlich der Anrechnung des Einkommens von Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft) im Januar 2005 kein Arbeitslosengeld II zugesprochen bekommen (Bundesagentur für Arbeit 2005). Insgesamt enthielten 7,2 % der 7,6 Mio. Bescheide des Jahres 2005 die Ablehnung des Antrags auf Erhalt von Arbeitslosengeld II (Bundesagentur für Arbeit 2006e: 14). Bei über der Hälfte (56 %) der im September 2005 Grundsicherung beziehenden Bedarfsgemeinschaften wurde die monatliche Leistungshöhe aufgrund anrechenbaren Einkommens reduziert, durchschnittlich um 404 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2006f). Im April 2006 gab es 4,87 Mio. Empfänger von Arbeitslosengeld II, die als Regelleistung durchschnittlich 262 Euro im Monat erhielten (Bundesagentur für Arbeit

<sup>4</sup> Nach Schätzungen der BA erhalten ca. 6 % der Arbeitslosengeldempfänger zusätzlich Arbeitslosengeld II. Diese „Aufstocker“ werden dem Rechtskreis SGB II zugerechnet.



**Abbildung 2:** Rentenabschläge nach Erwerbsstatus vor Rentenbeginn, Männer und Frauen

Quelle: FDZ-RV SUFRTZN04XVSBB, eigene Berechnungen

2006h). Rund 473.000 Bezieher erhielten zusätzlich den befristeten Zuschlag nach § 24 SGB II, der Personen ab 50 Jahren nach Auslaufen des Arbeitslosengeldanspruchs gewährt wird. Dieser Zuschlag betrug monatlich 105 Euro je Empfänger (ebd.). Die bis 2004 gewährte Arbeitslosenhilfe erreichte 2004 eine mittlere Höhe von 553 Euro je Empfänger (ebd.: 90). Stellt man – mangels detaillierter Zahlen zum Leistungsbezug älterer Arbeitsloser – die Summe aus Regelleistung und durchschnittlicher Zuschlagshöhe zum ALG II der Höhe der Arbeitslosenhilfe im Jahr 2004 gegenüber, liegt das Arbeitslosengeld II im Durchschnitt um ein Drittel unter dem Niveau der früheren Arbeitslosenhilfe. Einschließlich der Leistungen für Unterkunft und Heizung und der abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge erhielten alle Bedarfsgemeinschaften im Juli 2005 Leistungen in Höhe von durchschnittlich 838 Euro, darunter 340 Euro für das Arbeitslosengeld II (Bundesagentur für Arbeit 2006a: 91). Bei durchschnittlich 1,8 Personen je Bedarfsgemeinschaft betragen die Grundsicherungsleistungen pro Kopf im Mittel 466 Euro. Nach dem Alter differenzierte Angaben liegen bislang nicht vor.

### 3. Altersarbeitslosigkeit und vorgezogener Rentenzugang

Arbeitslosigkeit vor Rentenbeginn führt bei Männern oft zu einem vorgezogenen Rentenzugang, der in einem um die Abschläge verminderten Rentenanspruch resultiert. Über 70 % der Männer, die in den letzten drei Jahren vor dem 2004 erfolgten Rentenbeginn dauerhaft arbeitslos bzw. geringfügig beschäftigt waren

oder während der letzten drei Jahre arbeitslos geworden waren (und dann aus Arbeitslosigkeit in Rente gingen), wechselten vorzeitig unter Inkaufnahme von Abschlägen in die Rente. Hingegen gingen von den Männern, die in den letzten drei Jahren durchgängig erwerbstätig waren, nur 56,2 % mit Abschlägen in den Rentenbezug. Besonders drastisch ist der Unterschied bei den maximalen Abschlägen: Über die Hälfte der dauerarbeitslosen Männer (58,3 %) akzeptierte beim Rentenzugang 2004 Abschläge von 18 %, gegenüber 15,7 % der dauerhaft erwerbstätigen Männer und 36,2 % derjenigen, die erst in den letzten drei Jahren arbeitslos geworden sind. Bei Frauen zeigt sich ein ähnliches Bild, mit Ausnahme der langjährig arbeitslosen Frauen, die relativ selten vorzeitig in Rente gehen. Möglicherweise erfüllen langzeitarbeitslose Frauen seltener die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente mangels ausreichender Pflichtversicherungsjahre. Frauen orientieren sich zudem in ihren Entscheidungen zum Rentenübergang stärker am Erwerbsstatus der (Ehe-)Männer als sich umgekehrt die Männer am Erwerbsstatus der Frauen orientieren, und sie können wahrscheinlich aufgrund ihrer häufigen Zuverdienstrolle für das Haushaltseinkommen besser als Männer das Erreichen des abschlagsfreien Renteneintrittsalters abwarten. Für Frauen gibt es zudem die Möglichkeit des Bezugs der vorgezogenen Frauenaltersrente, bei der die schrittweise Anhebung der Altersgrenze später (1999) als bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit einsetzte (1997). Daher erreichten (bis Ende 2004) arbeitslose Frauen häufig in einem jüngeren Alter als

Männer ihre persönliche Altersgrenze für einen abschlagsfreien Rentenbeginn (s.a. Büttner 2005; Brussig/Stegmann 2006).

Die Höhe der Abschläge sagt noch nichts über die Höhe der Rentenansprüche aus. Der durchschnittliche Zahlbetrag der z.B. Männern im Jahr 2004 neu bewilligten Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit lag mit 961 Euro über dem Gesamtdurchschnitt der Altersrenten (855 Euro). Dies liegt jedoch ausschließlich an den vergleichsweise niedrigen Regelaltersrenten der Männer in den alten Bundesländern (499 Euro), unter denen sich viele Selbstständige und Beamte befinden, die kleinere Rentenansprüche aus länger zurückliegenden versicherungspflichtigen Erwerbsphasen erworben hatten. Die Bezieher der anderen vorgezogenen Altersrenten (für langjährig Versicherte, Schwerbehinderte oder nach Altersteilzeit) erzielten im Durchschnitt höhere Renten (1034 Euro, 1082 Euro, 1285 Euro). In Ostdeutschland liegen die neu bewilligten Renten wegen Arbeitslosigkeit unter dem Durchschnitt aller Altersrenten (vgl. VDR 2005: 79, 128, 194). Die Kombination aus nur verringerten zusätzlichen Rentenansprüchen während der Arbeitslosigkeit<sup>5</sup> und den Abschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn wirkt sich dauerhaft negativ auf das Alterseinkommen aus.

<sup>5</sup> Bezieher von Arbeitslosen- oder Übergangsgeld werden in dieser Zeit so gestellt, als hätten sie mit 80 % ihres vorherigen monatlichen Bruttoverdienstes weitergearbeitet. Für Bezieher von Arbeitslosengeld II werden Rentenversicherungsbeiträge auf der Grundlage von 400 Euro monatlich geleistet. Vor der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende bildete die Höhe der Arbeitslosenhilfe die Basis für Rentenansprüchen. Arbeitslose ohne Leistungsbezug erhalten keine zusätzlichen Rentenansprüchen.

#### 4. Fazit und Ausblick

Ältere Arbeitskräfte sind häufig und überdurchschnittlich lange arbeitslos. Nur ein Teil der älteren Erwerbslosen findet sich jedoch in der Arbeitslosenstatistik. Das Ausmaß der Altersarbeitslosigkeit hat sich – unter Berücksichtigung der verdeckt Arbeitslosen – bislang nicht verringert. Verschlechtert hat sich allerdings die soziale Absicherung bei längerer Arbeitslosigkeit. Das Leistungsniveau des Arbeitslosengeldes II liegt – auch unter Hinzurechnung der befristeten Zuschläge für ältere Arbeitslose – im Durchschnitt deutlich unter dem Niveau der früheren Arbeitslosenhilfe. Die Einkommens- und Vermögensanrechnung – auch des Partners oder der Partnerin – führt dazu, dass jede zweite Bedarfsgemeinschaft nur gekürzte Leistungen erhält und rund 7 % der Antragsteller auf Grundsicherung leer ausgehen. Die Notwendigkeit von Grundsicherungsleistungen bzw. zur Auflösung von Ersparnissen tritt neuerdings bereits nach kürzerer Dauer der Arbeitslosigkeit ein, da die maximale Bezugsdauer des entgeltbezogenen Arbeitslosengeldes verkürzt wurde (seit Februar 2006 auf maximal 18 Monate).

Die finanziellen Auswirkungen längerer Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens beschränken sich nicht auf die Phase der Erwerbslosigkeit, sondern verschlechtern dauerhaft auch die wirtschaftliche Lage im Alter nach dem Renteneintritt. Zu den eingeschränkten bis fehlenden Möglichkeiten der Altersvorsorge während der Arbeitslosigkeit, insbesondere nach Auslaufen des Arbeitslosengeldbezugs, kommen sehr häufig dauerhafte und überdurchschnittlich hohe Rentenabschläge wegen vorzeitigen Beginns der Altersrente. Besonders nach mehrjähriger Arbeitslosigkeit ist der Wechsel in die Rente trotz hoher Abschläge (bis 18 %) offenbar für die meisten die bessere Wahl unter mehreren Übeln (um Abschläge verringerte Rente, an der Bedürftigkeit orientierte Grundsicherung oder – aufgrund anrechenbaren Vermögens oder Einkommens – die Ablehnung der Grundsicherung).

Gegenwärtig können ältere Arbeitslose entscheiden, ob sie vorgezogen oder abschlagfrei in Rente gehen, denn der Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen ist möglich bis zum Beginn einer abschlagfreien Rente (§ 428 SGB III). Diese Regelung ist – ebenso wie der daraus abgeleitete erleichterte Bezug von ALG II (§ 65 Abs. 4 SGB II) – jedoch befristet, derzeit bis zum 31.12.2007. Sollte sie nicht verlängert werden, könnte zumindest den rentenberechtigten ALG-II-Beziehern diese Entscheidung durch die Träger der Grundsicherung abgenommen werden. Denn Leistungen nach dem SGB II werden grundsätzlich nur nachrangig gewährt. Daraus ergäbe sich bei Wegfall des erleichterten Leistungsbezugs für ältere Hilfebedürftige die Pflicht, so früh wie möglich, d.h. mit maximalen Abschlägen, in den Rentenbezug zu wechseln. Notfalls hätten die Träger der Grundsicherung nach § 5 Abs. 3 SGB II die Möglichkeit, stellvertretend für die Betroffenen eine Rente zu beantragen. Statt Arbeitslosengeld II und Hilfe zur Rückkehr in Beschäftigung droht dann die schnelle Frühverrentung mit hohen Abschlägen (bis 18 %). Hauptbetroffene wären langjährig versicherte ältere Arbeitslose, die die Voraussetzungen für einen frühen Rentenzugang erfüllen. Zugleich würde dies zu einer teilweisen Kostenverlagerung in der Finanzierung der Erwerbslosigkeit Älterer von der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung und der steuerfinanzierten Grundsicherung für Arbeitsuchende zur beitragsfinanzierten Rentenversicherung führen („Verschiebebahnhof“). Hierfür ist im derzeit bestehenden System sogar ein Anreiz angelegt: Die Bundesagentur für Arbeit hat gemäß § 46 Abs. 4 SGB II dem Bund für jede Person, die innerhalb von drei Monaten nach dem Bezug von Arbeitslosengeld einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II erwirbt, einen „Aussteuerungsbetrag“ in Höhe von derzeit

rund 10.000 Euro zu erstatten. Bei einem schnellen Wechsel in die Altersrente vor Ablauf der drei Monate wird der Aussteuerungsbetrag nicht fällig, den Trägern der Grundsicherung bleibt die laufende Hilfeleistung erspart, und die Betroffenen zählen nicht mehr zu den Arbeitslosen. Sowohl die BA als auch die Grundsicherungsträger dürften daher ein starkes Interesse an einem frühen Wechsel älterer Arbeitsloser in die vorgezogene Altersrente mit Abschlägen entwickeln. Auch für die älteren Arbeitslosen selbst dürfte die dann fortgesetzte Pflicht zur Arbeitssuche und der vollen Verfügbarkeit für Vermittlungs- und Trainingsmaßnahmen den Anreiz für den frühestmöglichen Wechsel in die Altersrente verstärken. Sollte also die Möglichkeit des erleichterten Leistungsbezuges bis zum Beginn einer abschlagsfreien Rente ab 2008 entfallen, ist eine Welle an Frühverrentungen älterer Langzeitarbeitsloser zu erwarten.

Bereits jetzt liegt der durchschnittliche Zahlbetrag der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit unter den anderen Altersrenten. Dies könnte sich in Zukunft noch verschärfen, wenn Altersarbeitslosigkeit seltener als in der Vergangenheit eine Vorruhestandsfunktion für langjährig Beschäftigte aus Kernbelegschaften größerer Unternehmen, sondern häufiger die abschließende von mehreren Arbeitslosigkeitsphasen in diskontinuierlichen Erwerbsbiographien oder die dauerhafte Ausgliederung mit Anfang bis Mitte 50 markieren würde. Anzeichen dafür gibt es bereits. Insgesamt droht Altersarbeitslosigkeit zu einer prekären Form des Rentenzugangs zu werden.

*(Literaturhinweise bei den Autoren)*

*Heribert Engstler, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Altersfragen*

*Dr. Martin Brussig ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen*

*Kontakt: engstler@dza.de*

# Der Gastbeitrag: Beschäftigung älterer Mitarbeiter – Wie stehen Unternehmen dazu?

Dieter Stößel

Angesichts des demografischen Wandels ist die Beschäftigungsquote Älterer in der europäischen Union zu gering. In Deutschland gingen im Jahr 2005 lediglich 45,4 % der 55- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nach (Quelle: eurostat; Mikrozensus). Damit liegt Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern zwar im oberen Mittelfeld, aber immer noch weit unterhalb dessen, was wünschenswert ist. Um die sozialen Sicherungssysteme zu stabilisieren und im globalen Wettbewerb zu bestehen, ist eine Erhöhung der Beschäftigungsquote dieser Zielgruppe nötig. Es gilt die Potenziale Älterer gesamtgesellschaftlich zu nutzen und dem Einzelnen Einkommenserwerb und Teilhabe zu ermöglichen. Bei diesen Bemühungen sind die Unternehmen ein wichtiger Akteur. Durch die demografische Entwicklung, die einen Fachkräftemangel mit sich bringen wird, sind die Unternehmen gezwungen, ihre heutigen Mitarbeiter<sup>1</sup> beschäftigungsfähig (Employability) zu halten und sich mittelfristig auch für die Neueinstellung älterer

Mitarbeiter verstärkt zu öffnen. Auf der anderen Seite sind Arbeitnehmer dazu angehalten, ihre Gesundheit und ihre Kompetenzen über die gesamte, länger werdende Erwerbsbiografie, aktiv zu pflegen und zu entwickeln.

Arbeitsmarktpolitische Programme, die zum Ziel haben, die Beschäftigungsquote für Ältere am 1. Arbeitsmarkt zu steigern, können ihre Wirkung nur entfalten, wenn es gelingt, die Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren und in diese Bemühungen einzubeziehen. Um die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik sinnvoll zu gestalten und einzusetzen, ist es notwendig, die Sicht der Unternehmen bzw. der betrieblichen Akteure in Unternehmensleitungen und Personalabteilungen zu kennen: Welche Einstellung haben die Betriebe zur Beschäftigung von Älteren? Welche Potenziale sehen sie gerade bei den Älteren? Wie gestaltet sich dem-

nach die Rekrutierungspraxis? Welche Hindernisse werden dabei genannt und welche Ansätze können dazu beitragen, diese zu überwinden? Und: Sehen sich die deutschen Unternehmen überhaupt vom demografischen Wandel und dem Thema Aging Workforce betroffen? Dieser Artikel fasst wesentliche empirische Studien zu diesem Themenkomplex zusammen und regt an, auf dieser Basis arbeitsmarktpolitische Instrumente und Maßnahmen zu gestalten.

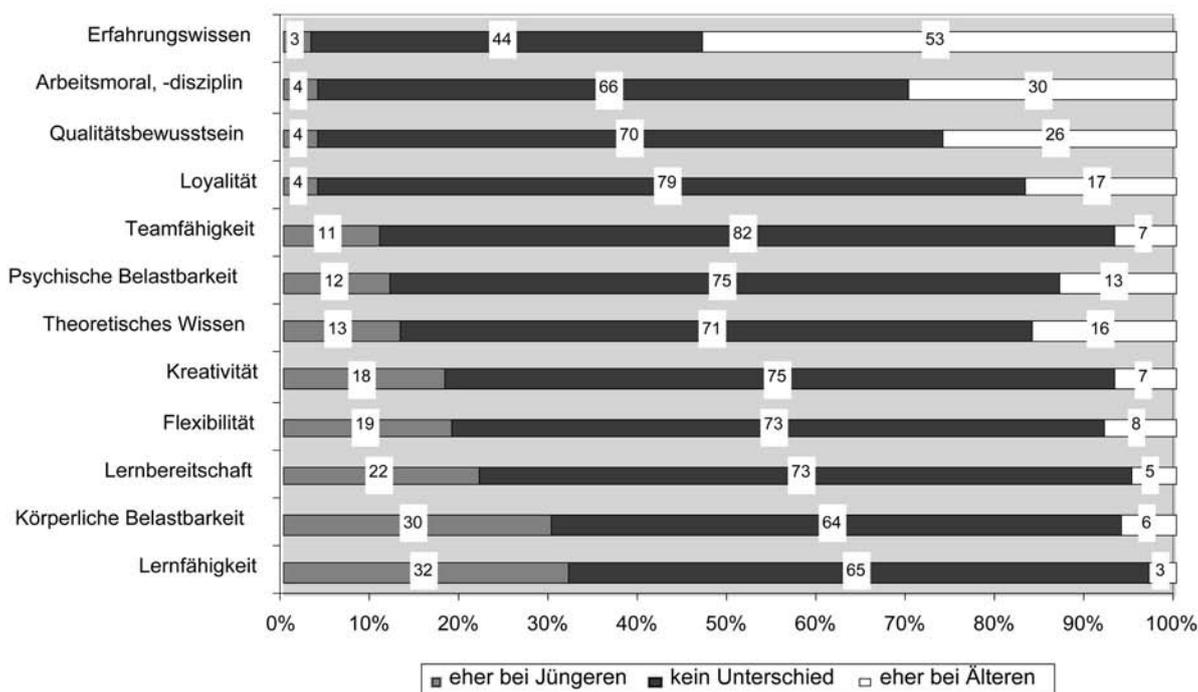
## Das IAB-Betriebspanel als profunde Quelle

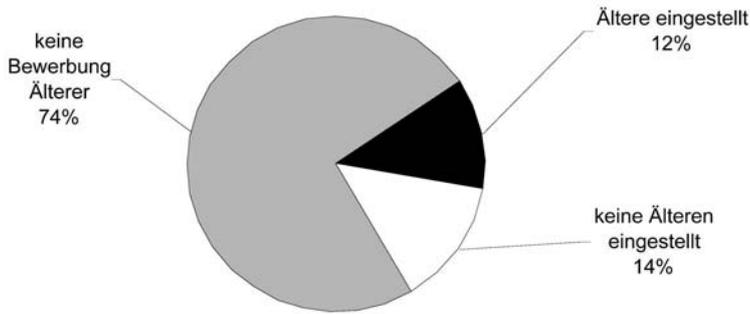
Eine profunde Datenquelle zum Thema stellt das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung dar. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung von ca. 16.000 Betrieben in Deutschland. Neben einem sich jährlich wiederholenden Fragenprogramm zu wichtigen betrieblichen Kenngrößen

<sup>1</sup> Der Lesbarkeit halber wird durchgängig die männliche Form verwendet.

**Abbildung 1:** Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren versus Älteren

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Bellmann/Kistler/Wahse 2003, eig. Darstellung





**Abbildung 2:** Neu-Einstellung älterer Arbeitnehmer – Anteil an den im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, Bellmann/Leber 2005, eig. Darstellung

werden auch wechselnde Schwerpunktthemen behandelt. In den Jahren 2002 und 2004 war das Thema „Ältere Beschäftigte“ ein solches. Die Rücklaufquoten waren dabei sehr gut: Sie betragen ca. 80 % (vgl. Bellmann 2002).

Bellmann/Kistler/Wahse (2003) haben die Unternehmen des IAB-Betriebspanels befragt – zunächst noch ohne Bezug zum Thema „Ältere“ –, welche von einer vorgelegten Liste<sup>2</sup> von Eigenschaften für die Mehrheit der Arbeitsplätze in ihrem Betrieb sehr wichtig, wichtig oder wenig wichtig seien. Dabei zeigt sich, dass besonders die Eigenschaften als wichtig beschrieben werden, die eher als die „klassischen“ Arbeitstugenden gelten: Die höchsten Wichtigkeitszuschreibungen erzielen Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin (74 % sehr wichtig) und Qualitätsbewusstsein (66 %) sowie auf Rang vier Erfahrungswissen (54 %). Flexibilität (56 %) rangiert auf Platz drei unter den als sehr wichtig eingestuften Eigenschaften.

Des Weiteren haben Bellmann/Kistler/Wahse (2003) die Unternehmen aufgefordert, zu den vorgegebenen Eigenschaften anzugeben, ob sie diese eher bei Jüngeren oder Älteren ausgeprägt sehen oder ob jeweils kein Unterschied bestehe. Die Abbildung 1 zeigt, dass Erfahrungswissen, Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität eher als die Stärken Älterer gesehen werden. Körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit, Lernbereitschaft werden eher bei den Jüngeren vermutet. Leichte Vorteile aus Sicht der befragten Unternehmensvertreter haben die Jüngeren bei Flexibilität und Kreativität. Bei der Teamfähigkeit, der psychischen Belastbarkeit und dem theoretischen Wissen werden beide Gruppen im Durch-

schnitt als ähnlich leistungsfähig beurteilt. Bellmann/Kistler/Wahse (2003, S. 30) schließen: „Ältere Arbeitnehmer werden von den Personalverantwortlichen zwar mit einem anderen Leistungsportefeuille wahrgenommen als Jüngere, insgesamt aber keinesfalls als weniger leistungsfähig.“

Eine Erklärung, warum Ältere trotz der relativ guten Beurteilung ihrer Leistungsfähigkeit weniger häufig eingestellt werden, kann m. E. darin liegen, dass bei Neueinstellungen sich die Bewertung der wichtigen Eigenschaften durch die Personalentscheider verändert. Bei Neueinstellungen können die gemachten Erfahrungen, die in anderen beruflichen Kontexten erworben wurden, gegebenenfalls weniger wichtig sein: Die alten Erfahrungen sind teilweise entwertet. In den Augen des Personalentscheiders kann es für die Einarbeitung in eine neue Stelle verstärkt auf die Lern-Fähigkeit und -bereitschaft ankommen – und diese Eigenschaften werden eher bei Jüngeren vermutet.

Wie gestaltet sich in diesem Zusammenhang die Personalpolitik und -praxis in den Unternehmen bei der Stellenbesetzung? Die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen wird im IAB-Betriebspanel 2002 durch die Frage erhoben, ob die Betriebe überhaupt und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen Ältere einstellen würden, falls sie eine Stelle zu besetzen hätten (vgl. Bellmann/Kistler/Wahse 2003). 15 % aller Betriebe geben zu, dass sie grundsätzlich keine Älteren einstellen würden. Da hier Effekte der sozialen Erwünschtheit bei den Antworten, auch wenn es sich um eine anonyme Befragung handelt, sicherlich eine Rolle spielen, ist davon auszugehen, dass noch mehr Unternehmen solche grundsätzlichen Vorbehalte haben. 31 % äußern, dass sie eine Einstellung an eine oder mehrere Bedingungen knüpfen, z. B. Lohnkostenzuschüsse, Befristungsmöglichkeiten, Teil-

zeitbeschäftigungen oder das Fehlen jüngerer Bewerber. Da das Nichtvorhandensein jüngerer Bewerber aktuell auf dem Arbeitsmarkt eher die Ausnahme ist, kann man die entsprechenden 8 % den Betrieben zurechnen, die keine Einstellung Älterer vornehmen würden. Immerhin 54 % sagen, dass sie sich eine Einstellung Älterer ohne Bedingung vorstellen können.

Um diese Absichtserklärung weiter zu erforschen und einen näheren Einblick in die tatsächliche Rekrutierung von älteren Arbeitnehmern sowie die Gründe für eine potentielle Ablehnung von Bewerbern dieser Altersgruppe zu gewinnen, wurden im IAB-Betriebspanel 2004 weitere Informationen zu diesem Thema erhoben. Jeweils bezogen auf die zuletzt tatsächlich besetzte Stelle wurden die Unternehmen danach gefragt, ob es überhaupt Bewerber gab, die älter als 50 Jahre waren, und wenn ja, ob sie die Stelle mit einer Person über 50 Jahre besetzt haben. Unternehmen, die äußerten, ältere Bewerber abgelehnt zu haben, wurden weiter nach den Gründen hierfür gefragt. Zusätzliche Informationen wurden dazu gewonnen, ob und gegebenenfalls warum eine Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben wurde.

Als erstes zentrales Ergebnis zeigt sich, dass von den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen in Deutschland hochgerechnet gut jede zehnte mit einem neuen Mitarbeiter im Alter über 50 Jahre besetzt wurde (vgl. Bellmann/Leber 2005). Ein überraschender Befund ist, dass in drei Viertel der Fälle den Betrieben überhaupt keine Bewerbungen älterer Arbeitssuchender vorlagen. Bei 14 % der zu besetzenden Stellen gab es zwar Bewerbungen Älterer, doch wurden keine älteren Mitarbeiter eingestellt (vgl. Abb. 2).

Sieht man sich diese 14 % der Fälle genauer an, bei denen trotz vorliegender Bewerbungen älterer Arbeitssuchender kein Angehöriger dieser Altersgruppe eingestellt wurde, und fragt nach den Gründen für die Ablehnung, so ergibt sich folgendes: 76 % der Unternehmen gaben an, keinen der älteren Bewerber eingestellt zu ha-

<sup>2</sup> Auf eine mögliche theoretische oder empirische Begründung für die Zusammenstellung und Auswahl der Eigenschaften dieser Liste im Sinne eines Kompetenzmodells wird bei Bellmann/Kistler/Wahse (2003) nicht eingegangen.

ben, weil diese nicht das richtige Qualifikationsprofil hatten oder von ihrer Persönlichkeit her nicht in den Betrieb passten. 14 % der Betriebe äußerten, dass ältere Arbeitnehmer nicht in die Altersstruktur ihres Betriebes passen. 4 % stellen Ältere aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern ein und 7 % sehen generelle Probleme bei der Einstellung älterer, ohne jedoch konkrete Erfahrungen gemacht zu haben.

Des Weiteren wurden die 74 % der Unternehmen, die angaben, dass keine Bewerbungen Älterer vorlagen, danach gefragt, ob sie die Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben haben. Dabei zeigt sich, dass 63 % der Betriebe die offene Stelle ohne Altersbegrenzung ausgeschrieben und ein Drittel (33 %) die Stelle ohne Stellenausschreibung besetzt hat. Zu einer explizit altersbegrenzten Ausschreibung kam es demgegenüber nur bei einem geringen Teil der Stellen (4 %). Begründet wird die altersspezifische Ausschreibung von den Betrieben überwiegend mit den spezifischen Tätigkeiten der zu besetzenden Stelle, die nur für Jüngere geeignet seien. Andere Begründungen, wie z. B. „Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die Altersstruktur des Betriebes“, spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Nun wurde näher beleuchtet, welche Gründe Betriebe äußern, wenn sie sich Älteren gegenüber ablehnend verhalten. Die Unternehmen, die angaben, Bewerber über 50 abgelehnt oder ihre offene Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben zu haben, weil sie generelle Probleme bei der Einstellung von Älteren sehen oder schlechte Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern gemacht haben, wurden danach gefragt, welches Hauptproblem sie bei der Einstellung von Älteren sehen. Es zeigt sich, dass die vermutete „eingeschränkte Belastbarkeit“ der am häufigsten genannte Grund dafür ist, dass ältere Bewerber bei Stellenbesetzungen nicht berücksichtigt werden. Ein weiterer Grund ist die angenommene „geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit“. Von geringerer Bedeutung sind die Gründe: „zu hohe Lohnkosten“, „keine langfristige Perspektive“, „eingeschränkte Kündbarkeit“ und „hohe Fehlzeiten/krankheitsbedingte Ausfälle“.

Für eine Arbeitsmarktpolitik, die die Beschäftigung Älterer befördern will, lassen sich drei Schlüsse ziehen. 1. Die Bewerbungsaktivitäten Älterer sollten unterstützt und verstärkt eingefordert werden, denn da wo Betrieben Bewerbungen Älterer vorlagen, waren die Chancen auf eine Einstellung nicht schlecht. 2. Die Aktualisierung der Qualifikationen von Arbeitssuchenden steigert die Beschäftigungschancen. 3. Die Einschätzung der Betriebe zur Leistungsfähigkeit Älterer ist gut, wenn auch aus Gründen der sozialen Erwünschtheit das Bild, das die empirischen Studien zeichnen, wahrscheinlich positiv verzerrt ist. Sensibilisierungsmaßnahmen und -kampagnen an die Adresse der Unternehmen machen deshalb weiterhin Sinn.

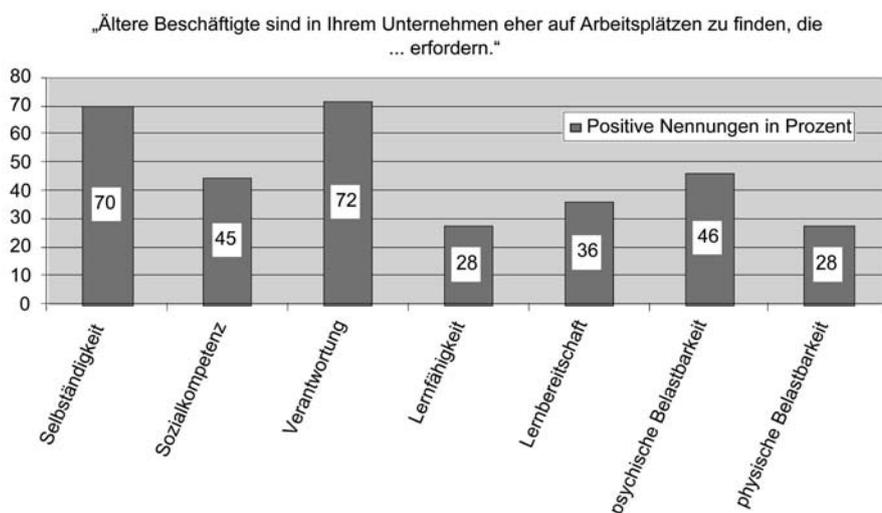
### **Ergebnisse einer Unternehmensbefragung in der Region Nürnberg**

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat im Jahr 2003 Unternehmen der Region Nürnberg zu den Themen ältere Beschäftigte und demografischer Wandel befragt (vgl. Baigger 2003, 2005). Der Fragebogen wurde allen Unternehmen aus der IHK-Adressdatenbank, die mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen, zugesandt. Bei einer Rücklaufquote von 7,5 % erhielt man 110 auswertbare Antwortfragebögen. Wegen der geringen Rücklaufquote kann von einer exakten Repräsentativität nicht ausgegangen werden, trotzdem zeigt die Studie deutliche Tendenzen auf. Je circa ein Drittel der antwortenden Betriebe stammt aus dem verarbeitenden Gewerbe bzw. aus dem Dienstleistungsbereich. Der Rest verteilt sich auf weitere Branchen. 70 % der teilnehmenden Unternehmen beschäftigen zwischen 20 und 100 Mitarbeitern, die restlichen haben über 101 Mitarbeiter.

Die Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die meisten befragten Betriebe haben noch keine Strategien zum Umgang mit älteren Beschäftigten entwickelt; nur jedes zehnte Unternehmen gibt an, über solche zu verfügen. Bei diesen Strategien handelt es sich zumeist um Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit und Altersteilzeit. Diese Modelle

können gute Instrumente sein, um Lebensarbeitszeit zu flexibilisieren und an die Bedürfnisse von Betrieben und Mitarbeitern anzupassen. Jedoch ist insbesondere die Altersteilzeit im zumeist praktizierten Blockmodell eigentlich kein Instrument *für*, sondern eher *gegen* die Beschäftigung Älterer: Die Unternehmen nutzen ausgiebig dieses staatlich subventionierte und durch Tarifparteien – wie auch ältere Mitarbeiter – befürwortete Modell, um ihren durch Rationalisierungseffekte entstehenden Personalüberhang abzubauen. Der Schritt des Gesetzgebers, dieses Modell in dieser Form bis Ende 2009 auslaufen zu lassen, um die Beschäftigung Älterer zu erhöhen, ist zu begrüßen.

Weitere spezifische Maßnahmen für Ältere, wie besondere Weiterbildungsangebote oder die Einbindung in die Schulung Jüngerer, werden von den Unternehmen äußerst selten eingesetzt. Dabei zeigen sich größere Betriebe aktiver, was damit zusammenhängt, dass diese eher über die entsprechenden Ressourcen und eine ausdifferenzierte bzw. institutionalisierte Personalfunktion im Unternehmen verfügen. Um Stigmatisierungen zu vermeiden, kann es sogar ratsam sein, spezifische Maßnahmen, die nur Älteren offen stehen, zu vermeiden. Bezüglich der Teilnahme an den allgemeinen Weiterbildungsmöglichkeiten geben neun von zehn Unternehmen an, bei ihren Beschäftigten keinen Unterschied zwischen alt und jung zu treffen und allen Beschäftigten den gleichen Zugang zu gewähren. Demgemäß sind auch nur 4 % der Ansicht, dass sich die Weiterbildung älterer Beschäftigter für das Unternehmen nicht mehr rechnet. Vergleicht man diesen Befund mit anderen Studien, die immer wieder eine geringere Weiterbildungsbeteiligung älterer konstatieren, spielen hier sicherlich Effekte der sozialen Erwünschtheit bei den Antworten eine Rolle. Potenziell stehen den Älteren vielleicht die gleichen Möglichkeiten offen, faktisch werden sie jedoch in geringerem Maße wahrgenommen.



**Abbildung 3:** Eigenschaftsprofil der Arbeitsplätze älterer Mitarbeiter vgl. Baigger 2003, eig. Darstellung<sup>3</sup>

Eine weitere wichtige Maßnahme in diesem Kontext ist die Sicherstellung des Wissenstransfers zwischen den unterschiedlichen Altersgruppen. Dabei zeigt sich, dass nur ein Drittel der Betriebe Instrumente des Wissenstransfers von Älteren zu Jüngeren einsetzt, die das Wissen ausscheidender älterer Mitarbeiter für das Unternehmen sichern.

In Anbetracht der Verlängerung des Erwerbslebens sollte auch der Gesundheitserhaltung der Beschäftigten größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dessen ungeachtet, geben lediglich 15 % der befragten Unternehmen an, Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsmanagements umzusetzen.

Die im Unternehmen vorhandenen, älteren Mitarbeiter werden von den Personalverantwortlichen meist sehr positiv beurteilt. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass ihre älteren Beschäftigten eher höher qualifizierte Tätigkeiten ausführen. Dies liegt daran, dass Mitarbeiter in höheren Fach- und Führungspositionen, dem üblichen Karrieremuster folgend, eher älter sind, und von den Rationalisierungswellen der letzten Jahre die Geringqualifizierten stärker betroffen waren. Ältere Geringqualifizierte und Minderleistende wurden also schon ausselektiert. Circa 70 % der befragten Unternehmen geben jeweils an, dass ihre eigenen älteren Beschäftigten auf Arbeitsplätzen zu finden sind, die Selbstständigkeit bzw. Verantwortung erfordern. Als weitere positive

Eigenschaften der Arbeitsplätze auf denen eher ältere Mitarbeiter zu finden sind, nennen die befragten Personalverantwortlichen Erfahrung, Stabilität, Reife, Leistungsbereitschaft, Motivation, Zuverlässigkeit und Beständigkeit (vgl. Abb. 3).

Bei den Unternehmen ist dennoch eine jugendzentrierte Personalpolitik ausgeprägt. Ein großer Teil der Befragten wünscht sich eine jüngere Belegschaft. Für die Gruppe der gewerblichen Beschäftigten ist dieser Wunsch am Größten. 38 % der Antwortenden betrachten das Durchschnittsalter dieser Gruppe als zu hoch, und nur 6 % wünschen sich hier ein höheres Alter. Bei den technischen und kaufmännischen Fachkräften wünschen sich noch über 20 % der Unternehmen Jüngere, bei den Führungskräften ist es jedes zehnte Unternehmen.

Wie sieht dementsprechend die Rekrutierungs- und Einstellungspraxis aus? Unter den im Zeitraum Mai 2002 bis Mai 2003 neu eingestellten Mitarbeitern waren nur 15 % 45 Jahre oder älter; ein Wert der weit unter der allgemeinen Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe liegt. Das impliziert, dass es für ältere Arbeitslose schwierig ist, eine neue Stelle zu finden und es trägt auch dazu bei, dass die Wechselbereitschaft Älterer gering ist.

Das tendenziell positive Urteil gegenüber älteren Mitarbeitern steht im Widerspruch zur Einstellungspraxis, die die Älteren deutlich benachteiligt. So ist nur die Hälfte der befragten Unternehmen bereit, ältere Bewerber einzustellen, ein Drittel der Unternehmen ist unschlüssig und ein Fünftel lehnt dies völlig ab. Die Gründe liegen aber nicht in vermuteten Defiziten der Älteren. Als Argumente gegen die Einstel-

lung Älterer werden von den Befragten am häufigsten höhere Kosten und zu enge gesetzliche Regelungen – vor allem bei Kündigungsschutz und Altersteilzeit-Anspruch – genannt. Vermutete Integrationsprobleme und geringere Leistungsfähigkeit spielen nur eine geringe Rolle. Die Verantwortlichen scheinen hier über die aktuelle Gesetzeslage zum Beispiel bezüglich der Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen unzureichend informiert. Auch, dass die Kosten für einen Älteren generell höher sind, ist falsch. Nur wenige Tarifverträge beinhalten solche Regelungen. Lediglich im öffentlichen Dienst ist die Entlohnung noch verstärkt vom Lebensalter abhängig.

### Eine Studie aus dem Umfeld der Personaldienstleistung

Eine weitere aktuelle Studie zum Thema wurde von Deutschlands größtem Personaldienstleister, der Firma Randstad, in Auftrag gegeben (vgl. Randstad 2006). Die branchenübergreifende Umfrage unter 330 Personalverantwortlichen in Deutschland ergab, dass es in mehr als 60 % der befragten Unternehmen keine grundsätzliche Altersbegrenzung für Bewerber gibt. Ein höheres Alter ist für die Mehrheit der Personalverantwortlichen in Unternehmen offenbar kein Einstellungshindernis. Jedoch gilt für knapp 16 % der Befragten ein Interessent ab 50 Jahren als zu alt. Gleichzeitig geben lediglich 40 % der Befragten an, ältere Bewerber hätten keine grundsätzlichen Nachteile gegenüber jüngeren. Das Defizitmodell des Alterns hat nach dieser Umfrage also immer noch einen relativ großen Einfluss, wenn auch nicht bei der Mehrheit der Unternehmen. Der größte genannte Nachteil älterer Bewerber waren „überzogene Gehaltsforderungen“: 28 % der Befragten stimmten dieser Aussage zu. Ein Befund der Studie, der sich auch mit anderen deckt, ist die relativ geringe Anzahl von Bewerbungen von Älteren, die die Unternehmen erhalten: Bei rund 45 % der befragten Unternehmen beträgt der Anteil der Bewerber

<sup>3</sup> Mit dem Item „Ältere Beschäftigte sind in Ihrem Unternehmen eher auf Arbeitsplätzen zu finden, die ... erfordern“, wurde nach sieben Eigenschaften gefragt, die in der gängigen Fachliteratur als von Unternehmen für besonders wichtig gehaltene Leistungsparameter genannt werden (vgl. Baigger 2003).

über 50 auf Stellenausschreibungen weniger als 10 %. Ein Ergebnis das aufgrund der relativ hohen Arbeitslosigkeit in der Gruppe der Älteren überrascht. Generell liegt darin ein Paradox des Themas: Ältere Arbeitsuchende äußern, eine hohe Zahl von (oft erfolglosen) Bewerbungen geschrieben zu haben, wohingegen Unternehmensvertreter sagen, dass sie kaum Bewerbungen von älteren Arbeitsuchenden erhalten.

### **Der demografische Wandel ist noch kein Thema in den Personalabteilungen**

Ein wichtiger Akteur, der das Thema des demografischen Wandels und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen einer „Aging Workforce“ in das unternehmerische Handeln und die Gestaltung der Personalpolitik hineinragen könnte, ist das Personalressort in den Unternehmen. Das Beratungsunternehmen Kienbaum hat 2006 den so genannten HR-Klima Index erhoben, der die Entwicklung im Bereich HR, d. h. im Bereich Human Resources bzw. im betrieblichen Personalmanagement, transparent machen soll. Dabei wurden ca. 1.350 Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz einbezogen, von denen sich 20 % an der Studie beteiligten. Für das Jahr 2006 wird die Steigerung der Führungs- und Managementqualität als das wichtigste Aufgabenfeld der HR-Arbeit benannt. Mit deutlichem Abstand folgen die Themen Vergütung/Anreizstrukturen sowie Qualifizierung/Weiterbildung.

Die für unseren Zusammenhang wichtigen Themen, nämlich die Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben (z.B. Alterstruktur der Belegschaft, Diversity Management) werden auch im Jahr 2006 laut dieser Studie nur eine sehr geringe Rolle spielen (vgl. Kienbaum 2006).

Die Problemwahrnehmung und ein daraus resultierender Handlungsdruck sind in den meisten Unternehmen noch zu gering ausgeprägt, als dass konkrete Strategien entwickelt und Maßnahmen ergriffen würden. Die Planungshorizonte in Unternehmen sind in der Regel kurz und werden eher noch kürzer werden. Ein Planungs-

horizont von 3 Jahren wird in vielen Betrieben als langfristig betrachtet, und nur einige wenige Großbetriebe leisten sich Stabsstellen, die sich mit längerfristigen Trends beschäftigen. Des Weiteren ist festzuhalten, dass das Thema Demografie in einem Wettstreit steht mit mannigfaltigen Themen, die an Personalbereiche und Unternehmen herangetragen werden und alle für sich Dringlichkeit und Wichtigkeit reklamieren. Das Thema des demografischen Wandels verschwindet dabei oft wegen seiner Komplexität und der scheinbaren Aufschiebbarkeit gerne von der Agenda der betrieblichen Akteure und wird nicht handlungsleitend. Nach einer Umfrage bei deutschen Unternehmen aus dem Jahr 2003 sahen nur 4 % der Befragten eine Überalterung ihrer Belegschaft als zukünftiges Personalproblem (vgl. Bertelsmann Stiftung/BDA 2003, S. 27).

Eine Studie, die vom Personaldienstleister Adecco und dem Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development (International University Bremen) im Jahr 2005 durchgeführt wurde, kommt zum Ergebnis, dass nur wenige Unternehmen auf den demografischen Wandel vorbereitet sind. Des Weiteren wird in dieser Studie die Tendenz beobachtet, dass ältere Mitarbeiter etwas schlechter als jüngere eingeschätzt werden. Eine tatsächliche Abnahme der Leistungsfähigkeit konnte jedoch mit zunehmendem Alter der Mitarbeiter nicht nachgewiesen werden. Jüngere und ältere seien gleichermaßen motiviert; ältere zudem loyaler und stärker an das Unternehmen gebunden (vgl. Adecco/IUB 2005).

### **Zusammenfassung**

Zusammenfassend lassen sich die empirischen Befunde so deuten, dass die deutschen Unternehmen ein durchaus positives Bild von älteren Arbeitnehmern haben. Die Älteren werden grundsätzlich als wertvoll und leistungsfähig beurteilt und wahrgenommen. Trotzdem sind bei Personalanpassungsmaßnahmen und Freisetzungen die älteren Mitarbeiter häufig stärker betroffen. Dies erscheint

vielen oft als der sozialverträglichste Weg. Des Weiteren werden ältere Bewerber bei Auswahlprozessen für Neueinstellungen von einer größeren Zahl der Unternehmen nicht berücksichtigt.

Ein Umdenken in der Personalpolitik und eine altersgerechte Gestaltung der Instrumente der Personalentwicklung finden bisher in wenigen Betrieben statt. Eine demografiesensible Unternehmens- und Führungskultur ist selten etabliert.

Die Folgen des demografischen Wandels, d.h. eine Veränderung in der Alterstruktur der Belegschaften in den Betrieben und im Arbeitskräfteangebot, werden von den Unternehmen noch nicht ausreichend berücksichtigt. Plastisch wird das Problem in folgendem Zitat: „The problem won't just be a lack of bodies. Skills, knowledge, experience, and relationships walk out the door every time somebody retires – and they take time and money to replace.“ (Dychtwald, Erickson, Morison, 2004)

Arbeitsmarktpolitische Initiativen, die Unternehmen für die Thematik sensibilisieren, machen weiterhin Sinn. Gemeinsam mit den Betrieben müssen praxisorientierte und gangbare Lösungen entwickelt und umgesetzt werden. Dies trägt dazu bei, die deutsche Wirtschaft auch mit alternden Belegschaften wettbewerbsfähig zu halten und die Potenziale älterer Arbeitnehmer, wie auch Arbeitssuchender, zu nutzen und zu integrieren.

*(Literaturhinweise beim Autor)*

*Dieter Stößel, Dipl.-Soz., ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH, Nürnberg  
Kontakt: stoessel.dieter@f-bb.de*

## Der Fünfte Altenbericht – „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“ (Teil 2)

12

In Heft 3 (03/2006) des Informationsdienst Altersfragen wurden bereits die Leitbilder der Altenberichtscommission diskutiert und in Heft 4 (04/2006) in dem ersten von drei Teilen ausgewählte Ergebnisse des „Fünften Altenberichts der Bundesregierung“ im Bereich Einkommenssituation älterer Menschen sowie zu den Potenzialen der so genannten Seniorenwirtschaft präsentiert.

Im nun folgenden zweiten Teil werden zentrale Ergebnisse und Empfehlungen der Sachverständigenkommission im Bereich der Erwerbsarbeit und Bildung im Alter vorgestellt. Die Kommission zeigt neben bestehenden Hemmnissen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendige Strategien zur Förderung und besseren Nutzung ihrer Potenziale in der Arbeitswelt auf, insbesondere in den Bereichen Qualifizierung/ Weiterbildung, betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation/ Arbeitsbedingungen.

(Download des 5. Altenberichts auf [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) unter der Kategorie „Ältere Menschen“)

Bereits in wenigen Jahren (nach 2015/20) wird die Zahl der älteren Menschen die der jüngeren Menschen übersteigen, die Bevölkerung im Erwerbsalter zahlenmäßig schrumpfen und die Belegschaften der Betriebe werden rapide altern. Zu diesen demografischen Veränderungen kommt der zunehmende Druck auf die sozialen Sicherungssysteme und ein drohender Fachkräftemangel hinzu, die eine Wende in der bisher verfolgten Politik und Praxis im Umgang mit älter werdenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern notwendig machen. Darüber hinaus liegt aus Sicht der Kommission derzeit ein erheblicher Wissens- und Erfahrungsschatz Älterer brach, der durch Jüngere nicht einfach ersetzt werden kann. Nicht zuletzt kann eine längere Erwerbstätigkeit auch für die Betroffenen selbst ein wichtiges Element einer erfüllten Lebensgestaltung bedeuten. Vor diesem Hintergrund sieht die Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“ die Erhöhung der Beschäftigungsquote der

55- bis 64-Jährigen als unumgänglich an. Einschränkend sei dabei immer zu berücksichtigen, dass auch in Zukunft ein Teil der Erwerbstätigen nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter beschäftigt sein kann.

### Keine pauschalen Rezepte

Die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen ist nicht nur äußerst heterogen, sondern ihre Erwerbstätigkeit bzw. ihr vorzeitiger Ruhestand hängen auch von einer Vielzahl unterschiedlicher Bedingungen und Ereignisse in den Lebensverläufen und Erwerbsbiografien ab. Die Altenberichtscommission hat sich deshalb zunächst ausführlich mit den großen Unterschieden zwischen den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt, die sich in Gruppen mit höchst unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und -erwartungen aufteilen. Insbesondere folgende soziale Unterschiede bei den Älteren werden im Bericht hervorgehoben:

### Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand

Noch immer verhindern unzureichende Beschäftigungsbedingungen die Möglichkeit für einen Großteil der älteren Beschäftigten, in ihrem angestammten Beruf bzw. im Betrieb auch wirklich alt werden zu können. Neben den klassischen körperlichen Arbeitsbelastungen, die keineswegs rückläufig sind, wie lange Zeit erwartet, sind vielfältige psychische Belastungsarten als neue Einflussgrößen des höheren Krankheitsrisikos Älterer hinzugekommen.

### Qualifikation

Zu den alten Ungleichheiten nach Arbeitsbedingungen und -belastungen sind neue Ungleichheiten nach Qualifikation hinzu getreten. Die Unterschiede in den Erwerbsverläufen nach Qualifikationsniveau verschärfen sich im Alter immer mehr, da hier die Versäumnisse einer präventiven Weiterbildungspolitik in früheren Lebensjahren sichtbar werden. Nur die akademisch gebildeten älteren Männer und Frauen erreichen heute eine Beschäftigungsquote von über 50 Prozent. Die Quoten aller mittel und vor allem gering Qualifizierten liegen weiter darunter (siehe Abbildung 1).

### Geschlecht

In allen Qualifikationsgruppen liegt die Beschäftigungsquote der Frauen deutlich unter der der Männer. Infolge der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland unterbrechen viele Frauen die Erwerbstätigkeit in der Familienphase; anschließend gelingt ihnen der Einstieg nicht mehr. Bei den älteren Frauen kommt zudem oft die Pflege als neue Belastung hinzu.

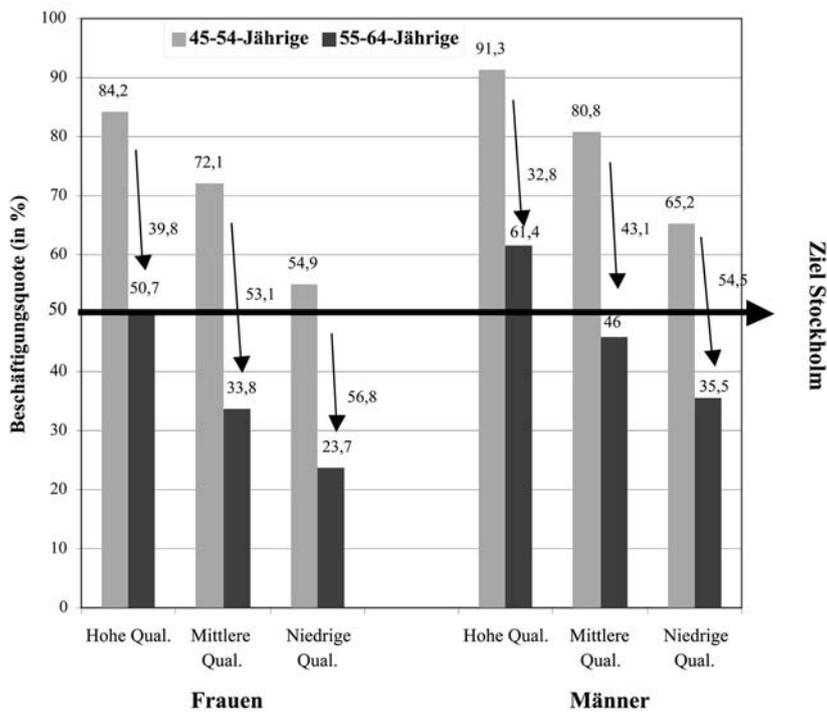
### Nationalität

Die Beschäftigungsquote älterer Ausländer ist ausgesprochen gering, wozu eine Kumulation von verschiedenen Risiken beiträgt: Sie sind häufiger in gesundheitsbelastenden, einfachen Tätigkeiten beschäftigt, die zudem verstärkt abgebaut wurden. Hinzu kommt ihre ungünstige Qualifikationsstruktur und geringe Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und nicht zuletzt eine ausgeprägte Vorruhestandsorientierung unter älteren Migranten.

Ergänzend zu diesen Ungleichheiten spielen auch Unterschiede nach dem Familienstand oder der Lebensform wie auch zunehmende Einkommens- und Vermögensdifferenzierungen (siehe IDA 04/2006) eine große Rolle und beeinflussen die Art der Übergänge ins Alter stark.

Bereits diese kurzen Ausführungen machen deutlich, wie groß die Unterschiede in der Gruppe der Älteren sein können und welche Zielgruppen (An- und Ungelernte, Migranten etc.) besondere Unterstützungsbedarfe haben, wenn es gilt, die Beschäftigungsfähigkeit alternder Beschäftigter voranzutreiben.

Hinzu kommen die heterogenen Strukturen in der Arbeitswelt selbst (Klein- und Mittelbetriebe haben z. B. einen überdurchschnittlich hohen Anteil Älterer), die jeweils unterschiedliche Antworten verlangen: „Ebenso wenig wie es *den/die* ältere Arbeitnehmer/in gibt, gibt es *den* Betrieb“, so die Sachverständigenkommission.



**Abbildung 1:** Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen und der 45- bis 54-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht in Deutschland, 2004

Quelle: Bosch & Schief 2005a. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004

Vor diesem Hintergrund sprechen sich die Experten deutlich gegen pauschale Rezepte und Standardlösungen aus, da diese zu noch größeren sozialen Ungerechtigkeiten führen können.

### Integrierte Strategien

Um dem Ziel der Erhöhung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen näher zu kommen, bedarf es aus Sicht der Altersberichtscommission *integrierter* Anstrengungen auf *unterschiedlichen* Feldern und Politikebenen. Dazu zählen neben den betrieblichen Akteuren und den Tarifparteien auch der Staat und die älteren Erwerbstätigen selbst. Oberstes Ziel ist, die in der Vergangenheit praktizierte vorzeitige „Freisetzung des Alters“ aus der Arbeitswelt zu überwinden.

Obwohl bereits verschiedene (gesetzliche wie steuerliche) Anreize weitgehend abgebaut wurden, ist der Staat aufgefordert, auch in angrenzenden Politikfeldern – neben der Arbeitsmarktpolitik insbesondere in der Gesundheits-, der Familien- und vor allem in der Bildungspolitik – Rahmenbedingungen zu schaffen, durch die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit weiter gefördert wird.

Zusätzlich müssen sich die Betriebe und Verwaltungen frühzeitig auf die besonderen Beschäftigungsvoraussetzungen, -bedürfnisse und -erwartungen altersmäßig anders zusammengesetzter Belegschaften einstellen. Hier gilt es Bedingungen zu schaffen, die die Verlängerung der Lebensarbeitszeit machbar und auch für die Betroffenen möglich und wünschenswert machen.

### Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit

Die Aufmerksamkeit der Sachverständigen richtet sich neben den staatlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen auch auf zentrale *betriebliche* Gestaltungsfelder. Um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (die sog. ‚employability‘) eines insgesamt alternden Erwerbspersonenpotenzials zu erhalten und ggf. noch zu steigern, empfiehlt die Kommission Maßnahmen vor allem in den Bereichen (a) betriebliches Gesundheitsmanagement, (b) altersgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sowie (c) Qualifizierung und Weiterbildung. Die Felder sollten dabei nicht isoliert voneinander, sondern als integrierte Teilaspekte einer *gesamtbetrieblichen* Strategie betrachtet werden.

### Präventives Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsbedingungen

Die Befunde zum höheren Krankheitsrisiko älterer Beschäftigter zeigen, dass es sich weniger um ein Alters-, als vielmehr um ein Karriere- und vor allem ein Berufsrisiko handelt und auf bestimmte Branchen, Berufe bzw. Tätigkeiten verteilt ist. So weisen z. B. Angehörige höher qualifizierter Berufe mit höherem Sozialprestige und größeren Entscheidungsspielräumen geringere Arbeitsunfähigkeitstage auf und beziehen deutlich seltener Erwerbsminderungsrenten, als Angehörige körperlich anstrengender, niedrig qualifizierter Berufe mit geringem Sozialprestige.

Neuere Studien deuten zudem darauf hin, dass die körperlichen Belastungen keineswegs abgenommen haben. Hinzu gekommen sind jedoch neue, insbesondere psychische Belastungen – allen voran der wachsende Zeitdruck in der Arbeit, Überlastung, aber auch die Angst um den Arbeitsplatz. Forschungsarbeiten haben ferner bestätigt, dass die meisten dieser Risikofaktoren nicht erst in den späteren Phasen der Erwerbsbiografie auftreten, sondern ihre Wirkungen bereits in früheren Stadien des Lebenslaufs zu entfalten beginnen. Die Kommission betont deshalb die dringende Notwendigkeit, neben dem Abbau alterskritischer Arbeitsanforderungen (Schicht- und Nachtarbeit, körperliche Fehlbeanspruchungen, hohe bzw. starre Leistungsvorgaben etc.) ein *präventives* Gesundheitsmanagement in den Betrieben (flächendeckend) einzuführen. Dazu schlägt sie vor zu prüfen, inwieweit z. B. über Bonus-Malussysteme Anreize für die Betriebe geschaffen werden können, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Prävention umsetzen. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang auch die (betriebliche) Weiterbildung und lebenslanges Lernen (siehe weiter unten). Geprüft werden sollten auch Ansätze einer Flexibilisierung und Verkürzung von Arbeitszeiten sowie die Förderung von Tätigkeitswechslern.

### Lernförderliche Arbeitsbedingungen

Eine gute schulische (und Allgemein-) Bildung ist heutzutage nicht mehr nur Voraussetzung für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Sie erhöht auch wesentlich die Chancen, nach dem 55. Lebensjahr noch beschäftigt zu sein und zu bleiben, was sich an der niedrigen Beschäftigungsquote geringer qualifizierter über 55-Jähriger zeigt (siehe Abbildung 1). Die Kommission misst dem Thema Bildung und lebenslanges Lernen deshalb einen zentralen Stellenwert bei und empfiehlt verschiedene Maßnahmen, u.a. für ein Nachholen von schulischen, beruflichen und Hochschulabschlüssen. Dazu gehört z. B. ein Erwachsenenbafög, mit dem – angelehnt an die positiven schwedischen Erfahrungen – Maßnahmekosten und Lebensunterhalt auch von über 30-jährigen Erwachsenen gefördert werden.

Die (staatliche) Förderung von Bildungssparen ist ein Weg, um auch für bisher bildungsferne Personengruppen mit niedrigem Einkommen Anreize zu schaffen, in lebenslanges Lernen zu investieren. Zudem soll nach Vorstellung der Kommission die Bundesagentur für Arbeit künftig stärker als bisher präventiv die Weiterbildung von An- und Ungelernten im Betrieb fördern. Dazu zählt z. B. die Anerkennung und (nachträgliche) Zertifizierung von im Berufsleben oder im außerberuflichen Alltag erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten, da dies den Erwerb eines Schulabschlusses erleichtert, wodurch wiederum weitere Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen eröffnet werden.

Weiter empfiehlt die Kommission die Unterstützung von Bildungsbemühungen von Arbeitslosen durch Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiiertem Weiterbildung sowie die Unterstützung für von Arbeitslosigkeit bedrohten älteren Beschäftigten durch Bildungsberatung bzw. Bildungsprofilung. Da zu den geringer qualifizierten Beschäftigten auch viele Migranten gehören, fordert die Kommission ferner den Ausbau von Sprach- und Integrationskursen, da die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse Grundvoraussetzung für die

Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppen ist.

Hinzu kommen Empfehlungen an die Betriebe zur Entwicklung von lernförderlichen Formen der Arbeitsorganisation, welche die Lernmotivation wesentlich erhöhen. Gemeint sind z. B. dezentrale Arbeitsformen mit größeren individuellen Handlungsspielräumen und Formen der Arbeitsorganisation, in denen informelles (z. B. im Austausch von Erfahrungen in sozialen Interaktionen) und non formales (im betrieblichen Alltag) Lernen direkt angeregt und gesichert werden, u.a. über Lernen am Arbeitsplatz, Jobrotation, Qualitätszirkel o. Ä.

Wichtig bei allen Maßnahmen und Strategien sei es aber, so die Expertenkommission, stets die *Betroffenen* als „Experten in eigener Sache“ einzubeziehen, um Erfolg damit zu haben. Die subjektive Seite bzw. Sicht der Dinge spielt zudem eine nicht zu unterschätzende Rolle, wenn es um die individuelle Motivation und Bereitschaft, länger zu arbeiten, geht. Denn nicht nur unter den älteren Beschäftigten herrscht ein weit verbreitetes „Ruhestandsbewusstsein“ bzw. eine Frühverrentungsorientierung vor, die sich jahrzehntelang entwickelt hat und sich nur schwer, in mittel- bis längerfristiger Perspektive überwinden lässt.

### Exkurs: Lebenslanges Lernen

Gleichzeitig wächst aus Sicht der Kommission auch die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen, was sie im wörtlichen Sinne als Lernen bis zum Lebensende, und nicht nur bis zum Ende der Erwerbstätigkeit versteht. Bildung ist nämlich eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Erhalt von Selbstständigkeit und Selbstbestimmung wie auch für aktive soziale Teilhabe im Alter. Letztere gewinnt vor allem vor dem Hintergrund des sozialen, kulturellen und technischen Fortschritts, an dem ältere Menschen in gleichem Maße partizipieren sollten wie jüngere Menschen, an Bedeutung. Darüber hinaus fördert Bildung auch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Alter und den damit verbundenen Anforderungen und Aufgaben und kann z. B. den Übergang von alten Berufs- oder

familiären Rollen in neue Aktivitätsrollen des Alters unterstützen und Orientierung anbieten.

Die Aufmerksamkeit der Kommission richtet sich besonders auf die Tatsache, dass auch der Erhalt der eigenen Gesundheit an Lernen gebunden ist. Bildung unterstützt sowohl die Entwicklung gesundheitsfördernder Lebensstile und kann zur Aufklärung über die Möglichkeiten der Prävention für das Alter und im Alter beitragen, was u.a. die angespannten sozialen Sicherungssysteme entlastet und damit ein Beitrag zum solidarischen Zusammenleben der Generationen ist. Es besteht zudem die Möglichkeit, über Bildung die Fähigkeit zur Mitgestaltung des Behandlungsprozesses im Krankheitsfall zu erhöhen. Nicht zuletzt kann Bildung den Umgang mit Krisen, Verlusten und Grenzsituationen im Alter erleichtern.

Schaut man sich jedoch die Befunde zur Teilnahme an Bildungsangeboten in der Nach-Erwerbsphase an, wird deutlich, dass auch hier weniger das Alter für die Teilnahme an Bildungsangeboten entscheidend ist, sondern das Niveau der erreichten Vorbildung. Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung partizipieren überproportional an Bildungsangeboten und Bildungsungleichheiten verstärken sich somit im Alter. Aus diesem Grund ist es aus Sicht der Altenberichts-kommission vorrangige Aufgabe von Bildungspolitik, bildungsungewohnte Personen für Bildungsaktivitäten im Alter zu gewinnen und entsprechende Angebote zu entwickeln, da gerade diese Gruppe am stärksten von den Bildungsangeboten profitieren könnte.

Die Kommission stellt jedoch auch klar, dass nachwachsende Geburtsjahrgänge älterer Menschen ein im Durchschnitt höheres Bildungs- und Qualifikationsniveau und eine höhere Vertrautheit mit Bildungsangeboten und Lernsituationen haben als vorhergehende Kohorten. Hinzu kommt ein breiteres Spektrum von Interessen und Kompetenzen sowie ein umfangreiches Erfahrungswissen. Dies führt zu einem Bedarf an neuen, anspruchsvolleren Angeboten, die den individuellen Bildungsbiografien gerecht werden.

### Lebensarbeitszeitgestaltung

Die derzeitige deutsche Altersgrenzen-gesetzgebung geht noch immer von einer lebenslangen (männlichen) Vollzeit-Erwerbsbiografie aus, die künftig jedoch für wachsende Gruppen von Beschäftigten immer weniger erreichbar ist.

Studien belegen, dass es ganz offensichtlich zunehmend schwieriger wird, die traditionellen lebensarbeitszeitlichen Muster mit veränderten individuellen Bedürfnissen, aber auch mit neuen gesellschaftlichen Erfordernissen (kontinuierliche Fort- und Weiterbildung, bürgerschaftliches Engagement, neue Vereinbarkeitsprobleme zwischen Beruf und Familie, v.a. im Bereich Pflege) in Einklang zu bringen. Die Kommission sieht hier einen grundsätzlichen sozialpolitischen Handlungsbedarf in Richtung auf eine den veränderten Bedürfnissen und Erfordernissen angepasste „Lebensarbeitszeitgestaltung“ und „Lebensarbeitszeitpolitik“, die eine Balance von lebens- und arbeitsweltlichen Anforderungen im gesamten Lebenslauf – und nicht nur bei der Kindererziehung – unterstützt. Insbesondere fehlt es an flexiblen Arbeitszeitformen einschließlich ihrer sozialen Absicherung.

Hier plädiert die Expertenkommission dafür, die Altersteilzeit nicht mehr als Blockvariante, sondern nur noch als eine „echte“ Altersteilzeit zu fördern. Dazu sollte im Teilzeitgesetz, dass zu einem Gesetz für Wahlarbeitszeiten weiterentwickelt werden könnte, eine spezielle Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige eingeführt werden. Im Kontext derartiger Betrachtungen von Lebensarbeitszeit und -gestaltung muss dann naturgemäß auch die Frage der Altersgrenzen neu gestellt werden. Zur Erhöhung des (abschlagfreien) Rentenalters gab es in der Kommission keine einheitliche Meinung (siehe S. 119 ff. im 5. Altenbericht unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

Ein Teil der Kommission sprach sich dagegen aus, da dadurch die sozialen Ungleichheiten aus folgenden Gründen verschärft würden: Zum Ersten ist die Arbeitsmarktlage bis mindestens 2015 angespannt, sodass eine Heraufsetzung

des Renteneintrittsalters zu einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere der geringer Qualifizierten und der Älteren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen würde. Zum Zweiten geht eine Erhöhung des Rentenalters zu Lasten der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, auf denen eine Erwerbstätigkeit schon bis zum heutigen Rentenalter nicht möglich ist. Ein anderer Teil der Kommission vertrat demgegenüber die Meinung, dass die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente angesichts der steigenden Lebenserwartung eine der Maßnahmen ist, um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu fördern. Das Wirksamwerden setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage wie auch weitere flankierende Maßnahmen (z.B. Weiterbildung der Älteren) voraus.

### Mehr Flexibilität beim Übergang in die Rente

Die Kommission ist der Auffassung, dass in höherem Maße als bisher eine Flexibilisierung beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand erforderlich ist. Dazu schlägt sie vor, die Regelungen für die Inanspruchnahme der Teilrente (bei Alters- und Erwerbsminderungsrenten) aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu vereinfachen. Dies betrifft v.a. die Regelungen für den möglichen Hinzuverdienst. Weiter sollten Zuschläge für ein Hinausschieben der Inanspruchnahme der Altersgrenze über den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze erhöht werden, um finanzielle Anreize zur Weiterarbeit zu bieten.

*Bosch, G. & Schief, S. (2005a): Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle. Zur Teilnahme älterer Erwerbspersonen am Erwerbsleben in Europa. IAT-Report 2005-4. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.*

*Autorin: Heike Heinemann, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle „5. Altenbericht der Bundesregierung“  
Kontakt: [heinemann@dza.de](mailto:heinemann@dza.de)*

Im Rahmen des 5. Altenberichts wurden Expertisen vergeben, die in sechs Bänden im Buchhandel erschienen sind. Zwei Bände widmen sich den Themen Erwerbsarbeit und Bildung älterer Arbeitnehmer:

Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.) 2006: Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung Bd. 1. Berlin, Lit Verlag.

Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.) 2006: Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung Bd. 2. Berlin, Lit Verlag.

# „Work Ability“ – Das Arbeitsfähigkeitskonzept des Finnish Institute of Occupational Health

Cornelia Au

16

Der Carl Bertelsmann-Preis zur Auszeichnung innovativer Konzepte und nachahmenswerter Lösungsansätze in gesellschaftlichen Problemfeldern wurde in diesem Jahr zum Thema „Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft“ an das „Finnish National Programme for Ageing Workers (FINPAW)“ verliehen. Das in Finnland überaus erfolgreiche Programm zur Beschäftigungsförderung älterer ArbeitnehmerInnen integriert sozialpolitische u.a. Maßnahmen. Einen Schwerpunkt bildete die Anwendung des Konzepts der individuellen Arbeitsfähigkeit und deren Förderung, das Ende der 90er Jahre am Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) entwickelt wurde.

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit (work ability) basiert auf den Ergebnissen einer Längsschnittstudie von elf Jahren, an der mehr als 6500 ArbeiterInnen und Angestellte beteiligt waren (vgl. Ilmarinen 2004) sowie dem vom FIOH etablierten Aktionsprogramm „FinnAge: Respect for the Aging“ (1990–1996), das mehr als 20 Forschungs- und Entwicklungsprogramme umfasst.

Arbeitsfähigkeit wird in diesem Kontext als Potenzial eines Menschen, eine gegebene Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen, definiert, sie wird auch als Arbeitsbewältigungsfähigkeit bezeichnet. Die traditionell statische Vorstellung des Begriffs, die sich auf Merkmale des Individuums konzentriert (man schafft die Arbeit oder nicht), wird von einer dynamischen Vorstellung ersetzt: die Arbeitsfähigkeit kennzeichnet sich als Wechselwirkungsprozess zwischen den menschlichen Ressourcen und der Arbeit. Entsprechend setzen Interventionen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit nicht nur bei den Beschäftigten, sondern auch bei Anpassungen der Arbeit und der Arbeitsorganisation an. Die Arbeitsfähigkeit wird durch organisatorische Bedingungen unterstützt oder beeinträchtigt.

## Faktoren der Arbeitsfähigkeit

Die Komponenten der Arbeitsfähigkeit bilden auf der Seite der menschlichen Ressourcen

(1) die funktionelle Kapazität mit körperlichen, geistigen und sozialen Anteilen, (2) die Ausbildung und Kompetenz, (3) die Werte, Einstellungen und Motivation. Die Anteile der vierten Komponente der Arbeitsfähigkeit (4) Arbeit sind die beruflichen Anforderungen auf körperlicher und geistiger Ebene, die Mitarbeiterschaft und das Management sowie die Arbeitsumgebung. Diese Komponenten, die dazu beitragen, dass eine spezifische Arbeitsaufgabe von einem Individuum bewältigt werden kann, werden auch als die vier Säulen der Arbeitsfähigkeit beschrieben. Die Arbeitsfähigkeit wird flankiert durch die ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ (employability), die (Rahmen-)Bedingungen durch Beschäftigungspolitik, Pensionierungspolitik, Bildungspolitik, Sozial- und Gesundheitswesen, Prävention von Altersdiskriminierung beschreibt. Arbeitsfähigkeit im Zusammenspiel mit der Beschäftigungsfähigkeit bilden die Grundlage einer Beschäftigung. Nach Ilmarinen ist für die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer und alternder ArbeitnehmerInnen eine Konzentration auf die Beschäftigungsfähigkeit nicht ausreichend: die Förderung der

Arbeitsfähigkeit ist der grundlegende Prozess und muss erfolgen, bevor die Merkmale der Beschäftigungsfähigkeit voll genutzt werden können (vgl. Ilmarinen 2004).

Auf Grundlage der Untersuchungen des Instituts wurde ein Instrument zur Erhebung der individuellen Arbeitsfähigkeit für die betriebliche Praxis entwickelt, der Arbeitsbewältigungsindex (ABI, auch WAI für work ability index).

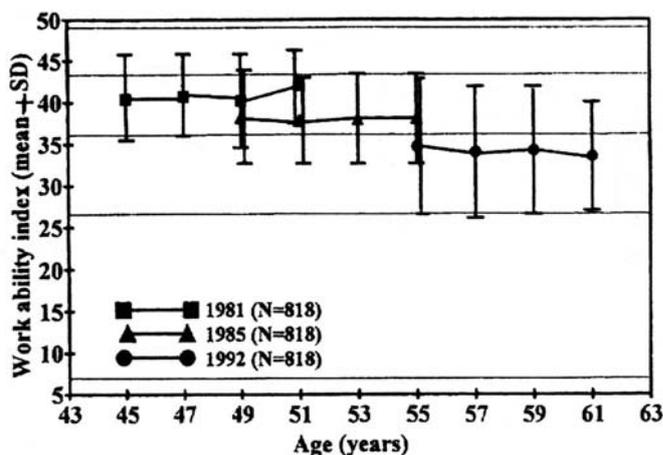
## Der Arbeitsbewältigungsindex

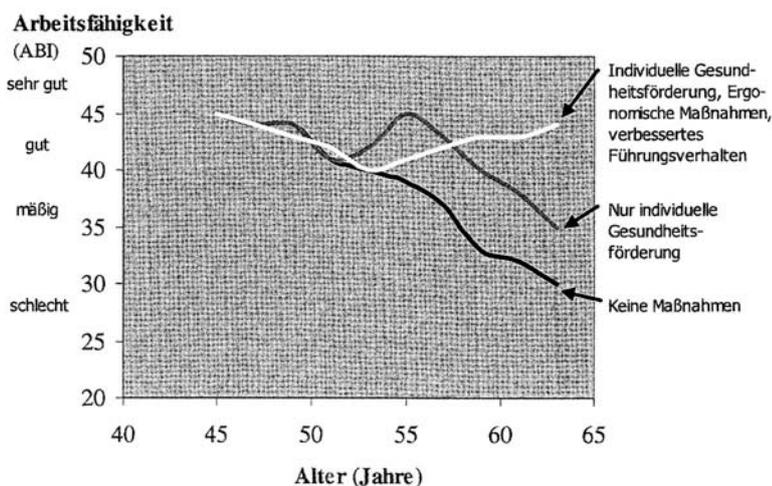
Beim Arbeitsbewältigungsindex handelt es sich um einen Fragenkatalog mit sieben Fragekomplexen zur Ermittlung der psychischen und physischen Beanspruchungen durch die Arbeit, den Gesundheitszustand und die Leistungsreserven von ArbeitnehmerInnen. Anhand der erreichten Punktwerte zwischen 7 und 49 möglichen Punkten wird zwischen einer schlechten (bis 27 Punkte), einer mäßigen (28–36 Punkte), einer guten (37–43 Punkte) und einer sehr guten (44–49 Punkte) Arbeitsfähigkeit unterschieden.

Die erreichten Werte spiegeln die Selbsteinschätzung der MitarbeiterInnen bezüglich ihrer Arbeitsfähigkeit wider, ihre subjektive Sicht steht im Vordergrund. Während der Längsschnittstudie wurde

**Abbildung 1:** Arbeitsbewältigungsindex in Abhängigkeit von Alter und zeitlichem Verlauf 1981–1992

Quelle: Ilmarinen, Tuomi et al. 1997, entnommen Ilmarinen u. Tempel 2002





**Abbildung 2:** Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter bei unterschiedlichen betrieblichen Maßnahmen. *Prinzipdarstellung nach Tuomi/Ilmarinen, S. 230f., entnommen Riehenhagen 2004*

eine große Übereinstimmung zwischen der Selbsteinschätzung anhand des ABI und einer Einschätzung durch Experten gefunden. In den elf Jahren hatten die erzielten Werte beim ABI außerdem eine große Vorhersagekraft für die zukünftige Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und Mortalität. Von den MitarbeiterInnen im Alter von 51 Jahren mit einer ABI-Einstufung ‚schlecht‘ waren vor Ablauf der elf Jahre 62,2% berufs- oder erwerbsunfähig (dagegen nur ca. 10% der MitarbeiterInnen, die ihre Arbeitsfähigkeit als sehr gut eingestuft hatten), weitere 11,6% waren verstorben, nur 2,4% waren weiterhin vollzeitbeschäftigt (vgl. Ilmarinen u. Rantanen 1999, Ilmarinen u. Tempel 2002).

Weitere Befunde waren, dass die durchschnittliche Arbeitsbewältigungsfähigkeit mit steigendem Alter sinkt, dass der ABI sich individuell unterschiedlich entwickeln kann (Zunahme der Standardabweichung mit steigendem Alter) und dass die Arbeitsfähigkeit aber auch steigen kann. Die ABI-Werte bei physisch belastenden Tätigkeiten sanken im Verlauf im Durchschnitt schneller als bei Arbeiten mit geistig belastenden Tätigkeiten, die Prävalenzraten niedriger ABI-Werte sind tätigkeits- und altersbezogen (vgl. Ilmarinen u. Tempel 2002).

Wichtig ist, dass die Ergebnisse des ABI nicht von der Arbeitssituation (den konkreten Arbeitsanforderungen) der Befragten getrennt gesehen werden, der ABI soll als Instrument z. B. des Arbeitsmedizinischen Dienstes helfen, ein Missverhältnis zwischen individueller Leistungsfähigkeit und den Arbeitsanforderungen aufzudecken und so die Möglichkeiten der individuellen Beratung und Intervention und Arbeitsanpassung verbessern. Er dient als Hilfe, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Interventionen in den Unternehmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit alternder ArbeitnehmerInnen bekommen einen hohen Stellenwert.

### Risikofaktoren der Arbeitsfähigkeit

In den Längsschnittstudien wurden drei Gruppen von Belastungsfaktoren identifiziert, die bei älteren ArbeitnehmerInnen mit einem erhöhten Risiko der Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit einhergehen.

*Zu hohe physische Arbeitsanforderungen* werden durch statische Muskelarbeit, hohen Kräfteinsatz, Heben und Tragen, repetitive Arbeit, gleichzeitig gebeugte und gedrehte Körperhaltung und/oder sonstige Spitzenbelastungen gekennzeichnet. Die zweite Gruppe der *belastenden und gefährlichen Arbeitsumgebung* kennzeichnet sich durch schmutzige oder nasse Arbeitsumgebung, Unfallrisiken, Hitzearbeit, Kältearbeit, rasche Temperaturänderungen. In der Gruppe der *mangelhaft organisierten Arbeit* werden Rollenkonflikte, Kontrollieren und Angreifen, Angst vor Fehlleistungen, Mangel an Freiheitsgraden, Zeitdruck, Mangel an Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit, Mangel an beruflicher Perspektive, mangelhafte Anerkennung durch den Vorgesetzten als Belastungsfaktoren benannt (vgl. Ilmarinen 1995).

### Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit

Bei der Förderung der Arbeitsfähigkeit geht es um mehr, als die Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu erfüllen. Um die Arbeitsfähigkeit mit dem Alter zu erhalten, sind gezielte Förderungsmaßnahmen notwendig. Dabei werden pathogene Anteile der Arbeit kontinuierlich erfasst und möglichst eliminiert sowie salutogene Anteile gefördert.

In epidemiologischen Untersuchungen des FinnAge-Programms wurde ermittelt, welche Faktoren bzw. Interventionen die ABI-Werte im Verlauf verbessern können.

Dabei zeigte sich, dass nur bei einer Integration mehrerer Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit gut bleibt oder sich verbessern kann. Die wichtigsten Faktoren für eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmern waren (1) eine Verringerung einseitiger Bewegungen am Arbeitsplatz (2) größere Zufriedenheit mit der Haltung der Vorgesetzten und (3) verstärkte körperliche Aktivität in der Freizeit, dies galt sowohl bei physisch belastenden, als auch geistig belastenden und gemischten Tätigkeiten (vgl. Ilmarinen u. Rantanen 1999).

Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit sind für alle Altersgruppen profitabel, ab einem Alter von 45 Jahren profitiert man jedoch am meisten davon, die notwendigen Anpassungen und Einzelmaßnahmen sind altersabhängig.

Eine präventive Förderung des Erhalts oder der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit sollte vier Dimensionen berücksichtigen: Ergonomie, Arbeitsorganisation, Leistungsfähigkeit und Weiterbildung. Im Bereich der Ergonomie steht an erster Stelle ein Abbau ungünstiger Arbeitsbelastungen (begründet durch altersbedingte Abnahme der kardiopulmonalen und muskuloskeletalen Leistungsfähigkeit), Vermeiden schlechter Körperhaltungen, flexiblere Pausenregelungen (der Erholungsprozess bei Belastung wird mit dem Alter langsamer), stärkerer Fokus auf die

### Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit: Chancen durch Maßnahmen der Entlastung

Darstellung der Arbeits- und Lebensstilfaktoren, die mit einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit eingehen.<sup>a</sup> Odds Ratio (OR) und 95 % Konfidenzbereich (95 % CI) des logistischen Regressionsmodells (Tuomi et al. 1997)

Variable	OR	95 % CI
Repetitive, monotone Bewegungen <sup>b</sup>		
Nicht vermindert	1,0	
Vermindert	2,1	1,0–3,4
Zufriedenheit mit dem Verhalten des Vorgesetzten <sup>b</sup>		
Nicht erhöht	1,0	
Erhöht	3,6	1,8–7,2
Anstrengendes körperliches Training in der Freizeit <sup>b</sup>		
Nicht vermehrt	1,0	
Vermehrt	1,8	1,0–3,5

a) Der Arbeitsbewältigungsindex hat sich wenigstens um *drei Punkte* in der Zeit von 1981 bis 1992 verbessert

b) Veränderungen in der Zeit von 1981 bis 1992  
Quelle: Ilmarinen 1999:188

### Abbildung 3: Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter bei unterschiedlichen betrieblichen Maßnahmen.

Quelle: Ilmarinen 1999:188, entnommen Ilmarinen u. Tempel 2002

Prävention von Arbeitsunfällen. Im Bereich der Arbeitsorganisation steht an erster Stelle die Führungsqualität mit den vier Dimensionen

1. Einstellung zum Altern – Abbau stereotyper Einstellungen,
2. Formen der Zusammenarbeit – Fähigkeit zur Teamarbeit,
3. Organisation der Arbeit nach individuellen Ressourcen – bessere Nutzung der geistigen Fähigkeiten (Erfahrungswissen) und
4. Kommunikation – Fähigkeit zur offenen Kommunikation.

Zusätzlich werden noch die Anpassung der Arbeitszeiten nach dem Alter und die autonome Gestaltung von Arbeitsabläufen, um die vorhandenen persönlichen Ressourcen optimal einzusetzen und diese auch zu schützen, benannt (der Bedarf an Flexibilität nimmt mit dem Alter zu, die Belastungsfähigkeit ab). Für den Bereich der Leistungsfähigkeit werden regelmäßige körperliche Trainings empfohlen. Der Bedarf an Weiterbildung ist aufgrund der Unterschiede in der Grundausbildung älterer und jüngerer ArbeitnehmerInnen für alternde MitarbeiterInnen größer und sollte in Lernumgebungen stattfinden, die auf ihre Vorkenntnisse und Arbeitserfahrungen abgestimmt sind, z.B. durch maßgeschneiderte Schulungen in neuen Technologien. Mithilfe dieser Interventionen konnte in verschiedenen Gruppen eine deutlich sinkende Arbeitsfähigkeit

nach vier Jahren ohne Förderungsinterventionen in eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit nach weiteren 6 Jahren mit Förderungsinterventionen gewandelt werden (vgl. Ilmarinen 2000, Ilmarinen u. Tempel 2002).

Als Ergebnis der integrierten Interventionen profitierten nicht nur die Beschäftigten durch einen längeren Erhalt oder eine Verbesserung der individuellen Arbeitsfähigkeit, sondern auch die Unternehmen durch verbesserte Produktivität, weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten, kompetentere Arbeitskräfte, besseres Management. Ilmarinen unterstreicht die Wirtschaftlichkeit der Förderungsmaßnahmen (vgl. Ilmarinen 2002).

Auch in Deutschland werden mittlerweile der Arbeitsfähigkeitsindex und die Konzepte zur Förderung der Arbeitsfähigkeit eingesetzt, z.B. wurde ein Forschungsprojekt der Bergischen Universität Wuppertal im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Förderung der Anwendung des ABI initiiert (2003-2005, WAI Netzwerk, [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net)).

### Weiterführende Literatur:

- Ilmarinen, J. (2004): Ältere werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In: Cranach, M.; Schneider, H.-D. u. Ulich, E. (Hrsg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 29–47
- Ilmarinen, J. (1997): Aging and work – coping with strengths and weaknesses. In: Scandinavian Journal of work, environment and health 23(suppl. 1), S. 3–6
- Ilmarinen, J. (2001): Aging workers. In: Occupational and environmental medicine 58(8), S. 546–552
- Ilmarinen, J. (2000): Die Arbeitsfähigkeit kann mit dem Alter steigen. In: Rothkirch, C. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Ed. Sigma, S. 88–96
- Ilmarinen, J. (1995): Arbeitsfähigkeit und Altern – 10 Jahre Längsschnittstudien in verschiedenen Berufsgruppen. In: Karazman, R.; Geißler, H.; Kloimüller, I. u. Winker, N. (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitsförderung für älterwerdende Arbeitnehmer. Gamburg: G. Conrad, S. 15–33
- Ilmarinen, J. (1999): Respect for the aging. Results and experience of the Finnish national programme 1990–1996. In: Bundesanstalt für Arbeit und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Ageing worker – experience with national research programmes in some European countries. Dortmund, Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 8–14
- Ilmarinen, J. u. Rantanen, J. (1999): Promotion of work ability during ageing. In: American journal of industrial medicine Suppl. 1, S. 21–23
- Ilmarinen, J. u. Tempel, J. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VSA-Verl., 359 S.
- Ilmarinen, J. u. Tempel, J. (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B.; Schellschmidt, H. u. Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer, S. 85–99
- Pohjonen, T. (2001): Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. In: Occupational medicine 51(3), S. 209–217
- Richenhagen, G. (2004): Länger gesünder arbeiten – Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen im demografischen Wandel. In: Bundesarbeitsblatt (12), S. 8–16
- Savinainen, M.; Nygard, C.-H.; Korhonen, O. u. Ilmarinen, J.: Changes in physical capacity among middle aged municipal employees. In: Experimental Aging Research 30(1), S. 1–22
- Savinainen, M.; Nygard, C.-H. u. Ilmarinen, J.: A 16-year follow-up study of physical capacity in relation to perceived workload among ageing employees. In: Ergonomics 47(10), S. 1087–1102
- Törmäkangas, T. M.; Heikkinen, R.-L. u. Ilmarinen, J. (2003): Change and stability in measuring social functioning among aging Finnish municipal workers in two repeated measurements. In: Hallym International Journal of Aging 5(2), S. 159–182
- Tuomi, K.; Huuhtanen, P.; Nykyri, E. u. Ilmarinen, J. (2001): Promotion of work ability, the quality of work and retirement. In: Occupational Medicine 51(5), S. 318–324
- Weis, J. A. u. Ilmarinen, J. (2006): Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmender: ein internationaler Vergleich. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik (4), S. 12–16

# Gerostat – Statistische Daten

## Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland in altersstruktureller Sicht

Bettina Müller und Elke Hoffmann

Fragen zu Beschäftigung und Erwerbstätigkeit werden in den unterschiedlichsten Kontexten diskutiert. In Verbindung mit den sozialen Sicherungssystemen und der Gewährleistung der sozialen Sicherung im Alter rückt das Problem des Rentenzugangsalters und der Verlängerung der Erwerbszeiten in den Focus. Zahlreiche Analysen belegen, dass ältere ArbeitnehmerInnen in Deutschland vergleichsweise ungünstige Erwerbsquoten und eine hohe Arbeitslosigkeit mit geringen Reintegrationschancen aufweisen. (Menning 2005) Die folgenden Analysen sollen einige beschäftigungsrelevante Aspekte der älteren Erwerbsbevölkerung beleuchten, denn angesichts ihrer wachsenden Zahl und der prognostizierten Alterung des Erwerbspersonenpotenzials stellt sich die Frage, inwieweit dieses in den letzten Jahren genutzt wurde.

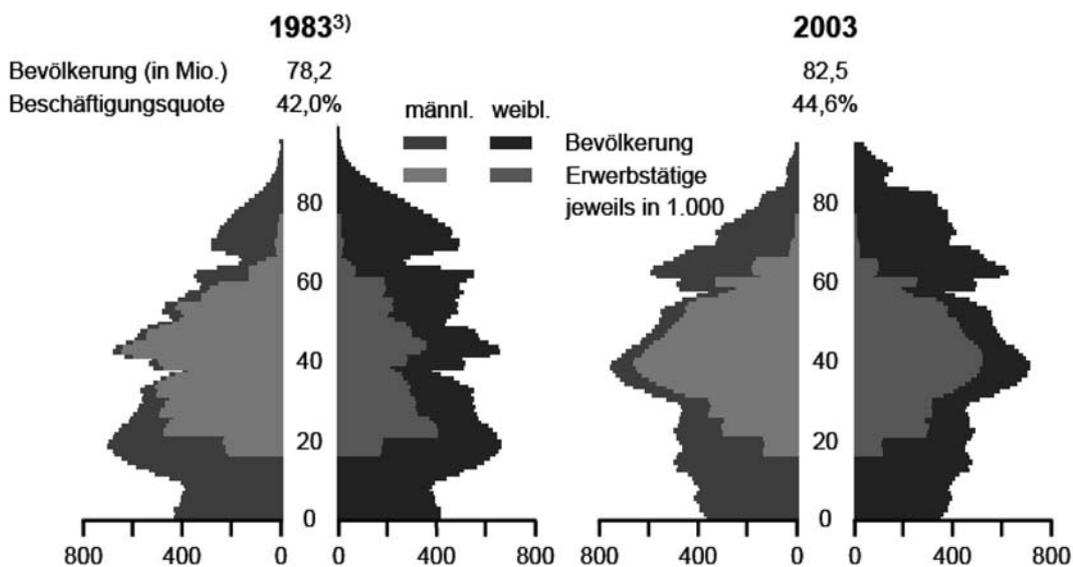
**Eine nachhaltige Alterung des Erwerbspersonenpotenzials' ist vorgezeichnet** und gilt als eine der bedeutsamsten wirtschafts- und sozialpolitischen Herausforderung der nächsten Zeit. Sie wird noch verstärkt, da in den nächsten zehn Jahren relativ dünn besetzte Altersgruppen das Erwerbsalter verlassen und die geburten-schwachen Jahrgänge der letzten zehn bis zwanzig Jahre das Erwerbsalter erreichen. Der Blick auf die aktuelle Altersstruktur bleibt am grafischen Gipfel zwischen dem 35. und dem 45. Lebensjahr hängen. Das sind die momentan am stärksten besetzten Altersgruppen in Deutschland. Sie machen 17,0% der Bevölkerung aus. Bezogen auf die Gruppe

<sup>1)</sup> Benannt wird damit die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, hier betrachtet zwischen dem 20. und dem 65. Lebensjahr. Je nach realem Erwerbsstatus wird sie unterteilt in Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen. Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen (Arbeitssuchenden). (Statistisches Bundesamt 2006b)

der Personen im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) sind es fast ein Drittel. Im Verlauf von zwanzig Jahren wird dieser Gipfel wie eine demografische Welle das Erwerbsalter durchlaufen und dann als „Potenzial älterer Arbeitnehmer“ die Bevölkerungsstruktur prägen. (vgl. Abb. 1)

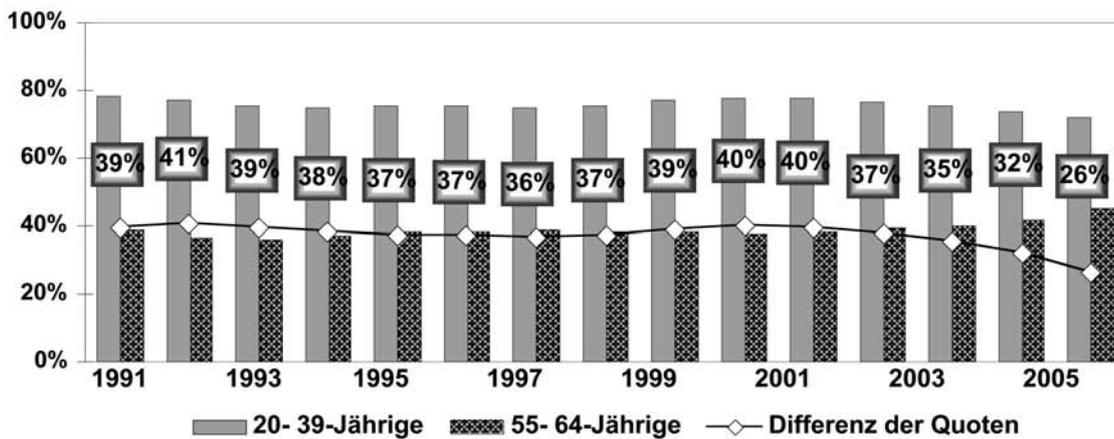
### Regionale Disparitäten werden diesen Prozess dominieren.

Ein Beispiel dafür ist die Situation ostdeutscher Länder, die mit einer vergleichsweise jungen Bevölkerung die deutsche Wiedervereinigung erlebten, mittlerweile jedoch über dem Altersdurchschnitt der westdeutschen Länder liegen. Neben den Wirkungen des Geburtentiefs und der Verbesserung der Lebenserwartung sind für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials vor allem die innerdeutschen Wanderungsströme von Ost nach West relevant. Obwohl diese Abwanderung aus Ostdeutschland seit 2002 etwas schwächer wurde, verläuft sie weiterhin auf hohem Niveau und



<sup>3)</sup> Westdeutsche Beschäftigungsquote auf gesamtdeutsche Bevölkerung übertragen.

**Abbildung 1:** Bevölkerung Deutschlands und Beschäftigungsquoten, 1983 und 2003  
 Quelle: Rostocker Zentrum zur Erforschung des demografischen Wandels ([www.zdwa.de/zdwa/artikel/broschuere/broschuere\\_kap06.pdf](http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/broschuere/broschuere_kap06.pdf) – gesehen am: 01.10.2006) Beschäftigungsquote: Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung



**Abbildung 2:** Beschäftigungsquoten<sup>2</sup> der 20- bis 39-jährigen und der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung Deutschlands, 1991 bis 2005  
 Quelle: GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin. Datenbasis: Mikrozensus 1991–2005. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung und Qualifikation sehr selektiv. Der Osten verliert insbesondere junge Menschen, Frauen und Erwerbspersonen mit Hochschulabschlüssen. (Schwitzer 2006; Statistisches Bundesamt 2006a) Dadurch sinkt und altert die Bevölkerung im Erwerbsalter hier stärker und schneller als bei der tendenziell gleichartigen, jedoch etwas moderateren Entwicklung im Westen. Neben den großen Ost-West-Differenzen wirken zunehmend siedlungsstrukturelle Disparitäten jenseits der administrativen Grenzen. Sie zeichnen sich aus durch ein räumliches Nebeneinander von Schrumpfs- und Wachstumsregionen, deren Kontraste sich zunehmend verschärfen. (detaillierte Analysen dazu: BBR 2005)

### Entgegen dem allgemein rückläufigen Trend der Beschäftigungsquoten<sup>2</sup> steigen diese bei den älteren Bevölkerungsgruppen an.

Diese positive Entwicklung belegt ein Vergleich der Erwerbsbeteiligung der 20- bis 39-jährigen Bevölkerung mit der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren. Die Differenz der Beschäftigungsquoten beider Vergleichsgruppen ist von 40,0 % im Jahr 2000 auf 26,0 % im Jahr 2005 zurückgegangen. (vgl. Abb. 2)

Diese Entwicklung ist neben einem Rückgang der Erwerbsbeteiligung der jüngeren Vergleichsgruppe auch Folge eines Anstiegs der Erwerbsbeteiligung Älterer, die jedoch in Ost- und Westdeutschland recht unterschiedlich verläuft. (vgl. Abb. 3) Dabei ist zunächst die insgesamt etwas höhere Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen in Westdeutschland auffallend, die im Beobachtungszeitraum von 40,6 % (1991) auf 46,9 % (2005) anstieg. Dagegen verzeichnet der Osten nach einem wende-

bedingten Absturz der Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe wieder einen deutlichen Anstieg, von 31,0 % im Jahr 1991 auf 39,6 %. Beachtenswert sind auch die Unterschiede bei den Erwerbslosenquoten, die bei den 55- bis 64-jährigen Ostdeutschen im Jahr 2005 mit 12,1 % mehr als doppelt so hoch ist wie in der entsprechenden Altersgruppe in Westdeutschland mit 5,1 %.

### Die insgesamt positive Entwicklung hinsichtlich der Beschäftigung Älterer wird wesentlich getragen durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Die Potenziale dafür lagen für ostdeutsche Frauen mit ihren DDR-spezifischen hohen Beschäftigungsraten wohl vor allem in der Erhöhung des gesetzlichen Rentenzugangsalters (das in der DDR für Frauen bei 60 Jahren lag). Bei westdeutschen Frauen wird diese Entwicklung durch eine wachsende Berufs- und Erwerbsorientierung in der Lebensplanung getragen. Im Jahr 2005 sind 38,3 % der westdeutschen Frauen der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre und 35,0 % der ostdeutschen Frauen gleichen Alters erwerbstätig. Insgesamt gesehen liegen in Anbetracht der vorgezeichneten Reduzierung der jüngeren Erwerbspersonengeneration die Potenziale der Zukunft vor allem bei der Erwerbsbeteiligung älterer Frauen.

### Die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen wird durch eine Zunahme geringfügiger Beschäftigung und der Teilzeiterwerbstätigkeit realisiert.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nehmen in Deutschland sowohl bei Frauen als auch bei Männern insgesamt zu. Keine Bevölkerungsgruppe weist jedoch so hohe Wachstumsraten und ein so hohes Niveau aus wie ältere Frauen. So sind es im Jahr 2005 bereits 20,4 % der west-

deutschen Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren, die ihre Haupterwerbstätigkeit in Form einer geringfügigen Beschäftigung ausüben. Bei der Vergleichsgruppe in den Neuen Bundesländern betrug dieser Anteil 11,1 %. Eine Teilzeitbeschäftigung wurde in 2005 bei 55,8 % der älteren erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland und bei 36,0 % der gleichen Gruppe in Ostdeutschland gemessen (nur für abhängig Erwerbstätige). Interessant sind die regionalen Unterschiede hinsichtlich der Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit, die auf eine stärkere Orientierung zur Vollzeiterwerbstätigkeit bei ostdeutschen Frauen hinweisen. Die Hälfte dieser in Teilzeit beschäftigten älteren Frauen gab an, dass eine Vollzeittätigkeit nicht auffindbar sei. In Westdeutschland lehnt dagegen der überwiegende Teil der teilzeitbeschäftigten älteren Frauen (83,0 %) aus familiären, persönlichen und anderen Gründen eine Vollzeitbeschäftigung ab. Diese regionalen Unterschiede finden sich auch bei den arbeitssuchenden älteren Frauen. 30,6 % der 55- bis 64-Jährigen in den alten Bundesländern führten an, eine Teilzeitbeschäftigung zu suchen. In den neuen Ländern ist dieser Anteil mit 12,0 % wesentlich geringer. Vermutlich prägen familiäre Verpflichtungen bei der Pflege älterer Angehöriger oder auch traditionelle Muster zur Vereinbarkeit von beruflichen und familialen Aufgaben diese Einstellungen. Die materielle Situation der Frauen und die Absicherung des Familienunterhaltes durch das Einkommen des Mannes ist sicher auch von Bedeutung. Setzt sich der in den letzten Jahren beobachtete Trend steigender Erwerbsbeteiligung älterer Frauen fort, ist zukünftig damit zu rechnen, dass geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit zu den dominierenden Beschäftigungsverhältnissen gehören.

<sup>2</sup> Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung

### Die Dienstleistungsbeschäftigung nimmt weiter zu, das betrifft auch die älteren Erwerbstätigen.

Die Beschäftigung im Dienstleistungssektor ist insgesamt in den Neuen Bundesländern höher als im Früheren Bundesgebiet und sie ist eine weibliche Domäne. Am höchsten ist sie bei älteren

Arbeitnehmerinnen in Ostdeutschland. 64,7 % der Frauen ab dem 55. Lebensjahr waren 2005 in Dienstleistungsunternehmen beschäftigt (in Westdeutschland 55,1 %). Beim Vergleich der Entwicklung zwischen jüngeren und älteren Erwerbstätigen seit 1995 fällt auf, dass es bei westdeutschen Erwerbspersonen deutli-

chere altersspezifische Momente dieses sektoralen Strukturwandels gibt. Sie betreffen sehr viel stärker die älteren Arbeitnehmer. In Ostdeutschland sind jüngere und ältere Arbeitnehmer in gleicher Intensität von den Verschiebungen der Beschäftigungen in den Dienstleistungssektor betroffen, jüngere Frauen fast sogar auf gleich hohem Niveau wie die älteren (61,0 % der Erwerbstätigen bis zum 44. Lebensjahr waren 2005 im Dienstleistungssektor zu finden).

*Bettina Müller ist Studentin der Soziologie an der Universität Bamberg; diesen Artikel erarbeitete sie im Rahmen ihres Praktikums am DZA.*

*Kontakt: bettina-margarete.mueller@stud.uni-bamberg.de*

*Elke Hoffmann ist Projektleiterin GeroStat – Statistisches Informationssystem, kostenfrei unter [www.gerostat.de](http://www.gerostat.de)  
Kontakt: [gerostat@dza.de](mailto:gerostat@dza.de)*

#### Literaturverweise:

BBR (2005). Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung Raumordnungsbericht 2005. Berichte Bd. 21.

Büttner, R. (2005). Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Älteren. Altersübergangs-Report 2005-04. [www.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-04.html](http://www.iatge.de/auem-report/2005/auem2005-04.html) - gesehen am: 01.10.2006.

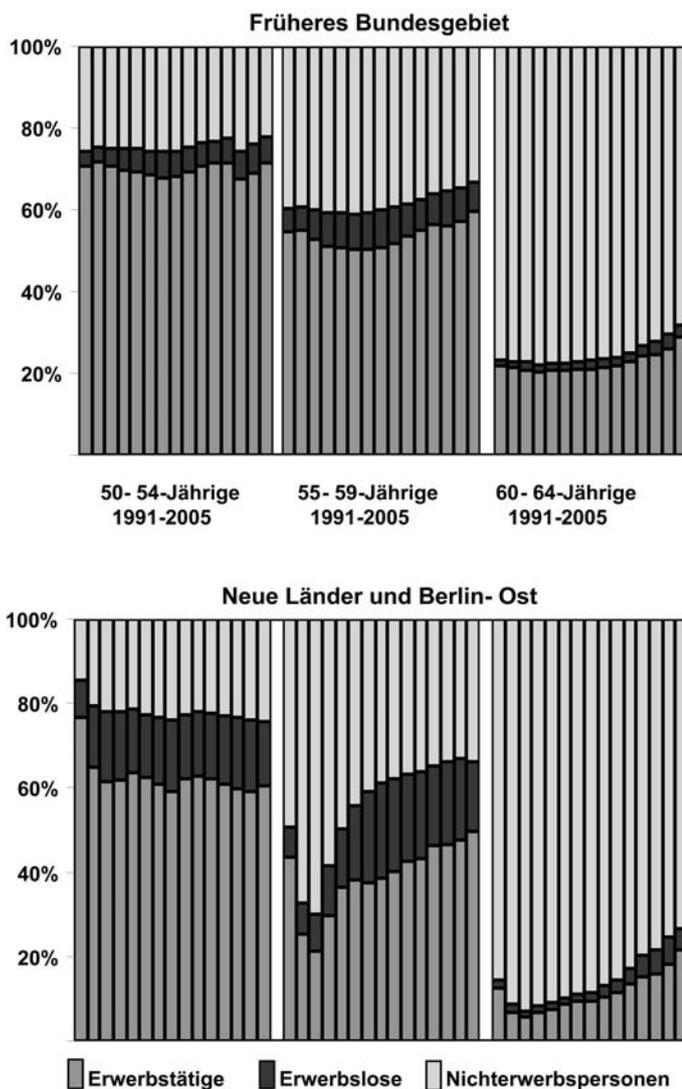
Menning, S. (2005). Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter - ein statistischer Überblick. in: Informationsdienst Altersfragen. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.). Heft 05, S.11-13.

Schwitzer, K.-P. (2006). Arm an Nachwuchs und reich an Alter. in: Informationsdienst Altersfragen. Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.). Heft 04, S.6-10.

Statistisches Bundesamt (2006a). Pressemitteilung vom 29.09.2006. [www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p4140021.htm](http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2006/p4140021.htm) - gesehen am: 01.10.2006.

Statistisches Bundesamt (2006b). [www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerb-tab1.php](http://www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerb-tab1.php) - gesehen am: 01.10.2006.

ZDWA (2005). Rostocker Zentrum zur Erforschung des demografischen Wandels. Deutschland im Demografischen Wandel - Fakten und Trends 2005. Rostock. [www.zdwa.de/zdwa/artikel/broschuere/broschuere\\_kap06.pdf](http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/broschuere/broschuere_kap06.pdf) - gesehen am: 01.10.2006.



**Abbildung 3:** Ältere Bevölkerung Deutschlands nach Erwerbsstatus, 1991 bis 2005

Quelle: GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin

Datenbasis: Mikrozensus 1991–2005. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

## Buch des Monats: Arbeit in späteren Lebensphasen

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

22



Die neun Beiträge dieses Bandes enthalten Analysen, Perspektiven und Visionen zur Entwicklung und Gestaltung der Erwerbsarbeit Älterer, aber auch der Freiwilligenarbeit. Sie beziehen sich dabei in erster Linie auf die Situation und Entwicklung in der Schweiz und in Deutschland, greifen aber Sachverhalte, Herausforderungen und Perspektiven auf, vor denen viele entwickelte Gesellschaften in ähnlicher Weise stehen.

Einleitend zeichnet F. Höpflinger kurz die Entwicklung der – im europäischen Vergleich hohen – Erwerbsbeteiligung der über 40-Jährigen in der Schweiz nach, beleuchtet die Gründe für vorzeitige Pensionierungen und entwickelt Forschungsfragen. W. Clemens gibt einen Überblick über die Entwicklung in Deutschland, wo der Trend zur Frühausgliederung älterer Arbeitskräfte bisher besonders ausgeprägt war. Er betont, dass die „Wiedergeburt des älteren Arbeitnehmers“ in der öffentlichen Diskussion bislang noch in einem ausgeprägten Widerspruch zum alltäglichen Verhalten stehe. Immer noch würden Jüngere auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt, Ältere vorzeitig ausgegliedert, stagniere die Weiterbildung bei Älteren und hätten sich Arbeitsbedingungen und -organisation kaum verbessert. Valérie Hugentobler berichtet über ausgewählte nationale Strategien zur Anhebung der Beschäftigungsquote Älterer und allgemeine Strategieempfehlungen der Europäischen Union. Am Beispiel Finnlands zeigt sie, dass nur umfassende Strategien, die sich auf verschiedene Bereiche richten (Arbeitsbedingungen, Weiterbildung, Reintegration Arbeitsloser, Arbeitszeit, Übergangsmodelle, Alterssicherung, öffentliche Meinung, Forschung) und alle relevante gesellschaftlichen Akteure mobilisieren, längerfristigen Erfolg versprechen. Ausgehend von der Erkenntnis, dass die berufliche Leistungsfähigkeit bis zum Rentenalter im Allgemeinen nicht abnimmt sondern sich nur verändert, fordert R. Winkler bei Unternehmen und Beschäftigten einen Mentalitätswechsel: Ältere Arbeitskräfte sollten als wertvolle

Ressource betrachtet werden. Unterstützt werden könnte dies durch eine systematische Erfassung und Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen Älterer. Die entscheidenden Handlungsfelder für eine erfolgreiche Entfaltung des Potenzials älterer Arbeitskräfte sieht Winkler in einer positiven Grundeinstellung zum Älterwerden und gegenüber älteren Arbeitskräften, der Förderung lebenslanger Lernfähigkeit, einer Stärkung arbeitsprozessintegrierten Lernens, dem Einsatz flexibler Altersteilzeit und einer engen Kooperation der Generationen im Betrieb. Auch F. Höpflinger und W. Clemens weisen darauf hin, dass die Generationenbeziehungen und -strukturen im Betrieb, aber auch die Beziehungen zwischen jüngeren Mitarbeitern und älteren Kunden zusehends an Bedeutung gewinnen werden. Trotz bekannter Nachteile eines unausgewogenen Generationenmix und der bevorstehenden Veränderungen im Arbeitsangebot gebe es in den meisten Unternehmen jedoch keine kohärente altersbezogene Personalpolitik. Es dominiere eine an kurzfristigen Zielen orientierte Unternehmenspolitik, die häufig zu einer Verjüngung der Belegschaft führt.

Gertrud Backes gibt einen kurzen Überblick zur Struktur des bürgerschaftlichen Engagements Älterer in Deutschland und beleuchtet die Diskussion um die Zukunftsperspektiven dieser „Arbeit nach der Arbeit“. Das freiwillige Engagement sei einerseits als Sinn- und Beschäftigungsperspektive jenseits der Erwerbs- und Familienarbeit attraktiver geworden. Auch finde eine Verlagerung von stärker vorderstrukturierten Formen im traditionellen Bereich der Verbände und Organisationen zu offeneren, selbstorganisierten und -bestimmten Formen statt. Andererseits bestünden nach wie vor sozialstrukturelle Zugangsbarrieren, und nur eine Minderheit der älteren Menschen ist ehrenamtlich aktiv.

Die Diskussion um Funktion und Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements sollte weniger ideologisch geführt werden. R. Winkler regt die Einführung einer „Gesellschaftszeit“ für rüstige Pensionierte an, die einen Teil ihrer Zeit für die Erledigung gesellschaftlich bedeutsamer Aufgaben zur Verfügung stellen, von der Erwerbsarbeit über Familienpflichten bis zum ehrenamtlichen Engagement.

F. Höpflinger spricht von einer „doppelten Revolution des Alters“, da sich nicht nur die sozialen Bedingungen für alternde und ältere Menschen ändern, sondern auch die Vorstellungen über das Altern. Die neuen Rentnergenerationen hätten gelernt, bis ins spätere Erwachsenenalter relativ jugendlich zu bleiben. „Aktives Altern“ werde zusehends zu einer gesellschaftlichen Norm. Demografisch altere die Gesellschaft zwar, aber soziokulturell verjünte sich das Alter, begünstigt durch bessere Gesundheit, höhere Bildung und leistungs- und jugendorientierte Lebenseinstellung. Zugleich nehmen die sozialen Unterschiede zu. F. Höpflinger und V. Hugentobler entwickeln abschließend Vorschläge und Visionen für die Neugestaltung der Lebenszeit und Tätigkeitsformen in einer langlebigen, durch Individualisierung und Destandardisierung des Lebenslaufs gekennzeichneten Gesellschaft. Im Vordergrund stehen dabei das kontinuierliche Lernen bis ins höchste Alter, die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs, die Förderung der Altersarbeit und des bürgerschaftlichen Engagements.

Als Hauptkriterien für jegliche Visionen einer flexiblen Gestaltung des langen Lebens erachten sie die Unterstützung einer nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie die Berücksichtigung der im Lebensverlauf zunehmenden Ungleichheit und Unterschiedlichkeit der Menschen. Reformen sollten daher grundsätzlich fördern, ohne zu vereinheitlichen.

Insgesamt gibt dieses Buch einen ausreichenden Überblick über die – teilweise widersprüchlichen – Entwicklungen der Teilhabe älterer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt und ihrer Rahmenbedingungen in Deutschland und der Schweiz. Angesichts der vielfältigen Einflüsse auf die Erwerbsbeteiligung Älterer und den Übergang in den Ruhestand wird deutlich, dass Strategien zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit konsistente Reformen in mehreren Bereichen und einen breiten gesellschaftlichen Konsens auf der Grundlage veränderter Mentalitäten und Vorstellungen über das Alter erfordern. Eine besondere Stärke des Buches liegt in der Einordnung der Analysen und Überlegungen zur Erwerbsarbeit im mittleren und höheren Alter in allgemeine Betrachtungen zum Wandel des Alters und der zukünftigen Lebensgestaltung in unserer rasch alternden Gesellschaft. Die allgemeinen Perspektiven und Visionen münden dabei durchaus in konkrete Vorschläge zur Gestaltung dieses Wandels, so dass die Lektüre für einen breiten Leserkreis zu empfehlen ist. Begünstigt wird dies zudem durch eine klare, verständliche Sprache und – für eilige Leser – eine thesenförmige Zusammenfassung der Hauptergebnisse und Folgerungen der Beiträge am Ende des Bandes.

*Heribert Engstler*

*Das Buch (275 S.) ist im Jahr 2005 im Haupt Verlag, Berlin/Stuttgart/Wien erschienen und kostet in Deutschland 32 Euro (ISBN 3-258-06855-0)*

**Psychologische Gerontologie/Psychologie**

- McAuley, Edward; Konopack, James F.; Morris, Katherine S.; Motl, Robert W. et al.: Physical activity and functional limitations in older women: influence of self-efficacy. *Journals of Gerontology. Psychological Sciences*, 61B(2006)5, S.P270–277
- Samus, Quincy M.; Rosenblatt, Adam; Onyike, Chiadi; Steele, Cynthia et al.: Correlates of caregiver-rated quality of life in assisted living: the Maryland Assisted Living Study. *Journals of Gerontology. Psychological Sciences*, 61B(2006)5, S.P311–314
- Yancura, Loriana A.; Aldwin, Carolyn M.; Levenson, Michael R.; Spiro, Avron: Coping, affect, and the metabolic syndrome in older men: How does coping get under the skin? *Journals of Gerontology. Psychological Sciences*, 61B(2006)5, S.P295–303
- Ziegelmann, Jochen P.; Lippke, Sonia; Schwarzer, Ralf: Subjective residual life expectancy in health self-regulation. *Journals of Gerontology. Psychological Sciences*, 61B(2006)4, S.P195–201

**Soziologische/Sozialpsychologische Gerontologie/Soziologie**

- Ardelt, Monika; Koenig, Cynthia S.: The role of religion for hospice patients and relatively healthy older adults. *Research on Aging*, 28(2006)2, S.184–215
- Bernard, Miriam: Research, policy, practice and theory: interrelated dimensions of a developing field. *Journal of Intergenerational Relationships. Programs, policy and research*, 4(2006)1, S.5–21
- Buri, Hilary; Daly, Jeanette M.; Hartz, Arthur J.; Jogerst, Gerald J.: Factors associated with self-reported elder mistreatment in Iowa's frailest elders. *Research on Aging*, 28(2006)5, S.562–581
- Chapman, Sherry Ann: A 'new materialist' lens on aging well: special things in later life. *Journal of Aging Studies*, 20(2006)3, S.207–216
- Cramer, Anne Theisen; Jensen, Gail A.: Why don't people buy long-term-care insurance? *Journals of Gerontology. Social Sciences*, 61B(2006)4, S.S185–193
- Dunning, Andrew: Grandparents – an inter-generational resource for families: a UK perspective. *Journal of Intergenerational Relationships. Programs, policy and research*, 4(2006)1, S.127–135
- Estes, Carroll L.; Goldberg, Sheryl; Wellin, Chris; Linkins, Karen W. et al.: Implications of welfare reform on the elderly. A case study on provider, advocate, and consumer perspectives. *Journal of Aging and Social Policy*, 18(2006)1, S.41–63
- Ganong, Lawrence; Coleman, Marilyn: Patterns of exchange and intergenerational responsibilities after divorce and remarriage. *Journal of Aging Studies*, 20(2006)3, S.265–278

- Glaser, Karen; Evandrou, Maria; Tomassini, Cecilia: Multiple role occupancy and social participation among midlife wives and husbands in the United Kingdom. *International Journal of Aging & Human Development*, 63(2006)1, S.27–47
- Groenou, Marjolein van Broese; Glaser, Karen; Tomassini, Cecilia; Jacobs, Therese: Socio-economic status differences in older people's use of informal and formal help: a comparison of four European countries. *Ageing and Society*, 26(2006)5, S.745–766
- Grundy, Emily; Henretta, John C.: Between elderly parents and adult children: a new look at the intergenerational care provided by the „sandwich generation“. *Ageing and Society*, 26(2006)5, S.707–722
- Herd, Pamela: Do functional health inequalities decrease in old age? Educational status and functional decline among the 1931–1941 birth cohort. *Research on Aging*, 28(2006)3, S.375–392
- Hightower, Jill; Smith, M. J.; Hightower, Henry C.: Hearing the voices of abused older women. *Journal of Gerontological Social Work*, 46(2006)3/4, S.205–227
- Kaufman, Sharon R.; Shim, Janet K.; Russ, Ann J.: Old age, life extension, and the character of medical choice. *Journals of Gerontology. Social Sciences*, 61B(2006)4, S.S175–184
- Krause, Neal: Gratitude toward god, stress, and health in late life. *Research on Aging*, 28(2006)2, S.163–183
- London, Andrew S.; Myers, Nancy A.: Race, incarceration, and health. A life-course approach. *Research on Aging*, 28(2006)3, S.409–422
- Lubben, James; Blozik, Eva; Gillmann, Gerhard; Iliffe, Steve et al.: Performance of an abbreviated version of the Lubben Social Network Scale among three European community-dwelling older adult populations. *The Gerontologist*, 46(2006)4, S.503–513
- Ogg, Jim; Renaut, Sylvie: The support of parents in old age by those born during 1945–1954: a European perspective. *Ageing and Society*, 26(2006)5, S.723–743
- Philipp-Metzen, H. Elisabeth; Heinrich-Böll-Stiftung; Kassel, Universität, Bereichseinheit Soziale Gerontologie: Früh erfahren, dass Pflege zu Hause gelingen kann. Studie befragt Enkel Demenzkranker nach Erfahrungen mit häuslichen Pflegesituationen. *Häusliche Pflege*, 15(2006)9, S.30–33
- Prohaska, Thomas; Belansky, Elaine; Belza, Basia; Buchner, David et al.: Physical activity, public health, and aging: critical issues and research priorities. *Journals of Gerontology. Social Sciences*, 61B(2006)5, S.S267–273
- Robert, Stephanie A.; Ruel, Erin: Racial segregation and health disparities between black and white older adults. *Journals of Gerontology. Social Sciences*, 61B(2006)4, S.S203–211

- Smith, Stanley K.; House, Mark: Snowbirds, sunbirds, and stayers: seasonal migration of elderly adults in Florida. *Journals of Gerontology. Social Sciences*, 61B(2006)5, S.S232–239
- Sundström, Gerdt; Malmberg, Bo; Johansson, Lennarth: Balancing family and state care: neither, either or both: The case of Sweden. *Ageing and Society*, 26(2006)5, S.767–782
- Verbrugge, Lois M.; Mehta, Kalyani K.; Wagenfeld-Heintz, Ellen: View of disability in the United States and Singapore. *Research on Aging*, 28(2006)2, S.216–239
- Wahle, Kai E.: Teil II: Das Mittelalter – Älterwerden im Tal der Verachtung? Serie: Altersbild und Alterserleben im historischen Wandel. *Pro Alter*, 37(2006)2, S.34–41
- Westerhof, Gerben J.; Keyes, Corey L. M.: After the fall of the Berlin wall: perceptions and consequences of stability and change among middle-aged and older East and West Germans. *Journals of Gerontology. Social Sciences*, 61B(2006)5, S.S240–247
- Wilmoth, Janet M.; Longino, Charles F.: Demographic trends that will shape U.S. policy in the twenty-first century. *Research on Aging*, 28(2006)3, S.269–288

**Geriatric/Gesundheitliche Versorgung/Medizin**

- Anders, J.; Dapp, U.; Laub, S.; Renteln-Kruse, W. von; u. a.: Einschätzung der Sturzgefährdung gebrechlicher, noch selbständig lebender älterer Menschen. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39(2006)4, S.268–276
- Coll-Planas, L.; Kron, M.; Sander, S.; Reißmann, U.; u. a.: Accidental falls among community-dwelling older adults. Improving the identification process of person at risk by nursing staff. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39(2006)4, S.277–282
- Dias, N.; Kempen, G. I. J. M.; Todd, C. J.; Beyer, N.; u. a.: Die Deutsche Version der Falls Efficacy Scale-International Version (FES-I). *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39(2006)4, S.297–300
- Freiberger, E.; Menz, H. B.: Characteristics of falls in physically active community-dwelling older people. Findings from the „Standfest im Alter“ study. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39(2006)4, S.261–267
- Gurk, Stefanie: Kein Zuckerschlecken. Eine unsachgemäße Medikamentengabe bei Diabetes kann tödlich enden. *Altenpflege*, 31(2006)9, S.46–47
- Köpke, S.; Meyer, G.: The Tinetti test. Babylon in geriatric assessment. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39(2006)4, S.288–291
- Schumacher, J.; Pientka, L.; Thiem, U.: Altersabhängige Unterschiede bei funktionellen Tests zur Beurteilung des Sturzrisikos bei Patienten mit Kniegelenksbeschwerden. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 39(2006)4, S.283–287

## Gerontopsychiatrie/Psychiatrische Versorgung/Psychiatrie

- Buschert, Verena: Gedächtnissprechstunden in Süddeutschland. Ergebnisse einer telefonischen Befragung. Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie, 19(2006)2, S.81–88
- Gerstorff, Denis; Herlitz, Agneta; Smith, Jacqui: Stability of sex differences in cognition in advanced old age: the role of education and attrition. Journals of Gerontology. Psychological Sciences, 61B(2006)4, S.245–249

## Sozialpolitik/Soziale Sicherung

- Beck, Jürgen: Überleitung von Rentenansprüchen aus der DDR – und einschlägige Verfassungsgerichtsurteile. Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, 55(2006)8/9, S.275–280
- Beedon, Laurel: Retirement income security in the United States of America. An intergenerational challenge. Journal of Intergenerational Relationships. Programs, policy and research, 4(2006)1, S.93–106
- Ehler, Jürgen; Langelüddeke, Anne: Systematisierung und Bewegung aktuell diskutierter Überlegungen für eine verstärkte Berücksichtigung von Kindern in der Alterssicherung. Deutsche Rentenversicherung, 61(2006)7/8, S.397–422
- Klammer, Ute; Schulz-Nieswandt, Frank: Logik des Sozialstaats and „Arbeit am Menschenbild“. Die Auswirkungen von Hartz IV auf verschiedene sozialpolitische Felder. Sozialer Fortschritt, 55(2006)7, S.157–159
- Meißner, Matthias: Familienarbeit in der Alterssicherung in Europa. Deutsche Rentenversicherung, 61(2006)7/8, S.507–525
- Mey, Rüdiger: Zur „60 %-Regelung“ des § 22 Abs. 4 Fremdrengengesetz. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 13.06.2006 - 1 BvL 9/00 u.a. RVaktuell, 53(2006)8, S.324–326
- Meyer, Madonna Harrington; Wilmoth, Janet M.: Changing demographics, stagnant social policies. An introduction. Research on Aging, 28(2006)3, S.265–268
- Meyer, Madonna Harrington; Wolf, Douglas A.; Himes, Christine L.: Declining eligibility for Social Security spouse and widow benefits in the United States? Research on Aging, 28(2006)2, S.240–260
- Mika, Tatjana; Tucci, Ingrid: Alterseinkommen bei Zuwanderern. Gesetzliche Rente und Haushaltseinkommen bei Aussiedlern und Zuwanderern aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien im Vergleich zur deutschen Bevölkerung. Deutsche Rentenversicherung, 61(2006)7/8, S.456–483
- Müller, Katharina: Die Privatisierung der Alterssicherung: Erfahrungen aus Lateinamerika und Osteuropa. Deutsche Rentenversicherung, 61(2006)7/8, S.423–437
- Nürnberger, Ingo: „Sockelrente“ und „flexible Anwartschaften“. Zwei Modelle zur Armutsvermeidung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, 55(2006)8/9, S.265–274
- Quadagno, Jill; Street, Debra: Recent trends in U.S. social welfare policy. Minor retrenchment or major transformation? Research on Aging, 28(2006)3, S.303–316
- Shuey, Kim M.; O’Rand, Angela M.: Changing demographics and new pension risks. Research on Aging, 28(2006)3, S.317–340
- Stegmann, Michael; Bieber, Ulrich: Fakten und Trends zum Alterseinkommen von Frauen. Ergebnisse der Studie Alterssicherung in Deutschland (ASID) 1986/1992 und 2003. Deutsche Rentenversicherung, 61(2006)7/8, S.438–455

## Gesundheitswesen/Kranken- und Pflegeversicherung

- Kapp, Marshall B.: Medicaid planning, estate recovery, and alternatives for long-term care financing. Identifying the ethical issues. Care Management Journals, 7(2006)2, S.73–78
- Meyer, Dirk: Auf dem Prüfstand: Das Personengebundene Budget. Pflegen ambulant, 17(2006)4, S.26–28
- Möller, Ralf: Verfassungsrechtliche Fragen hinsichtlich der Zuverlässigkeit eines Finanzausgleichs zwischen gesetzlicher und privater Pflegeversicherung. ZFSH/SGB – Sozialrecht in Deutschland und Europa, 45(2006)8, S.464–473
- Wei, Wenhui; Akincigil, Ayse; Crystal, Stephen; Sambamoorthi, Usha: Gender differences in out-of-pocket prescription drug expenditures among the elderly. Research on Aging, 28(2006)4, S.427–453

## Sozialarbeit/Altenarbeit/Selbsthilfe/Ehrenamtlichkeit

- Beaulieu, Marie; Leclerc, Nancy: Ethical and psychosocial issues raised by the practice in cases of mistreatment of older adults. Journal of Gerontological Social Work, 46(2006)3/4, S.161–186
- Bergeron, L. René: Self-determination and elder abuse: do we know enough? Journal of Gerontological Social Work, 46(2006)3/4, S.81–102
- Bomba, Patricia A.: Use of a single page elder abuse assessment and management tool. A practical clinician’s approach to identifying elder mistreatment. Journal of Gerontological Social Work, 46(2006)3/4, S.103–122
- Brownell, Patricia; Heiser, Deborah: Psycho-educational support groups for older women victims of family mistreatment. A pilot study. Journal of Gerontological Social Work, 46(2006)3/4, S.145–160
- Cohen, Carole A.: Consumer fraud and the elderly: a review of Canadian challenges and initiatives. Journal of Gerontological Social Work, 46(2006)3/4, S.137–160
- Reingold, Daniel A.: An elder abuse shelter program: build it and they will come. A long term care based program to address elder abuse in the community. Journal of Gerontological Social Work, 46(2006)3/4, S.123–135
- Stevens, Nan L.; Martina, Camille M. S.; Westerhof, Gerben J.: Meeting the need to belong: predicting effects of a friendship enrichment program for older women. The Gerontologist, 46(2006)4, S.495–502

## Pflege/Rehabilitation/Therapie

- Bartholomeyczik, Sabine: Pflegediagnostik, Assessment und Klassifikationen: Funktionen und Grenzen. www.PRINTERNET.info, 8(2006)9, S.453–458
- Tierney, Alison J.: Pflegeforschung: Fortschritte und Herausforderungen. Pflege & Gesellschaft, 11(2006)2, S.101–114

## Familiale Altenpflege/Informelle Hilfe

- Amirkhanyan, Anna A.; Wolf, Douglas A.: Parent care and the stress process: findings from panel date. Journals of Gerontology. Social Sciences, 61B(2006)5, S.248–255
- Calasanti, Toni; Bowen, Mary Elizabeth: Spousal caregiving and crossing gender boundaries: maintaining gendered identities. Journal of Aging Studies, 20(2006)3, S.253–263
- Dörpinghaus, Sabine; Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung; Bosch BKK: Evaluation von Pflegekursen: Stärken und Herausforderungen. Pflege & Gesellschaft, 11(2006)3, S. 223–240

Pavalko, Eliza K.; Henderson, Kathryn A.:

Combining care work and paid work. Do workplace policies make a difference? Research on Aging, 28(2006)3, S.359–374

Pillemer, Karl; Suito, J. Jill: Making choices: a within-family study of caregiver selection. The Gerontologist, 46(2006)4, S.439–448

## Soziale Dienste/Mobile Dienste

- Aufinger, Simone; Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege: Präzise Vorgaben formulieren. Erfahrungsbericht: Den Expertenstandard Dekubitusprophylaxe in vier Phasen umsetzen. Häusliche Pflege, 15(2006)8, S. 26–28
- Salari, Sonia; Brown, Barbara B.; Eaton, Jacqueline: Conflicts, friendship cliques and territorial displays in senior center environments. Journal of Aging Studies, 20(2006)3, S.237–252

## Heimunterbringung/Geschlossene Altenhilfe/Stationäre Einrichtungen

- Ackermann, Andreas; Oswald, W. D.: Erhalt und Förderung der Selbstständigkeit bei Pflegeheimbewohnern. Ein Überblick über bestehende Ansätze. Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie, 19(2006)2, S.59–71
- Akamigbo, Adaeze B.; Wolinsky, Frederic D.: Reported expectations for nursing home placement among older adults and their role as risk factors for nursing home admissions. The Gerontologist, 46(2006)4, S.464–473
- Angelelli, Joe: Promising models for transforming long-term care. The Gerontologist, 46(2006)4, S.428–430
- Roßbruch, Robert: Verwaltung des Barbetrages durch ein Pflegeheim für einen Heimbewohner – Verpflichtung zur Gewährleistung des Bedarfsdeckungsgrundsatzes durch den Sozialhilfeträger. Sächsisches OVG, Urt. v. 14.12.2005 – 4 B 886/04. PflegeRecht, 10(2006)7, S.337–345
- Roßbruch, Robert: Zur Zahlung einer Geriatriezulage an eine Altenpflegehelferin. LAG Hamm, Urteil vom 16.03.2006 - 15 Sa 1570/05. PflegeRecht, 10(2006)8, S.363–370
- Schmidt, Klaus-Helmut; Neubach, Barbara: Zusammenhänge von körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen mit Fehlzeiten und der Fluktuationsneigung bei Altenpflegekräften. Pflege & Gesellschaft, 11(2006)3, S.267–274

## Sterbehilfe/Sterbebegleitung/Lebensverlängerung/Tod

- Hils, Andreas; Klie, Thomas: Die Finanzierung der Menschlichkeit. Zur ökonomischen Entwicklung der Hospiz- und Palliativdienste. Dr. med. Mabase – Zeitschrift im Gesundheitswesen, 31(2006)163, S.46–48
- Jenull-Schiefer, B.; Mayr, M.; Mayring, P.: Hinter jeder Tür der lauernde Tod. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 39(2006)4, S.308–314
- Roßbruch, Robert: Kein Schadenersatzanspruch wegen Weiterbehandlung trotz Sterbewunsch. LG Traunstein, Urt. v. 07.12.2005 - 3 O 3142/04. PflegeRecht, 10(2006)8, S.390–395

## Wohnen/Wohnumfeld

- Adler, Geri; Rottunda, Susan: Older adults’ perspectives on driving cessation. Journal of Aging Studies, 20(2006)3, S.227–235
- Ekerdt, David J.; Sergeant, Julie F.: Family things: attending the household disbandment of older adults. Journal of Aging Studies, 20(2006)3, S.193–205

## Arbeit/Ältere Erwerbstätige/Ruhestand

- Cahill, Kevin E.; Giandrea, Michael D.; Quinn, Joseph F.: Retirement patterns from career employment. The Gerontologist, 46(2006)4, S.514–523

Die vorliegende Bibliografie gerontologischer Monografien wurde zusammengestellt von der Bibliothek von Pro Senectute Schweiz, der größten Fachbibliothek zu den Themen Alter, Altern und Generationenbeziehungen in der Schweiz. Alle aufgeführten Bücher sind im Buchhandel oder bei der angegebenen Bezugsadresse erhältlich.

## Gerontologie allgemein

Gerontologie: medizinische, psychologische und sozialwissenschaftliche Grundbegriffe/Hrsg.: Wolf D. Oswald et al. – 3., vollst. überarb. Aufl. – Stuttgart: Kohlhammer, 2006. – 488 S.: Ill. Register.  
ISBN 3-17-018633-7: EUR 49.80

Skiba, Alexander: Geistige Behinderung und Altern. – Norderstedt: Books on Demand, 2006. – 309 S.  
ISBN 3-8334-4508-4: EUR 18.90

Stein Greenblat, Cathy; Übers. aus dem engl.: Heiner Aldebert, Claudia Bayer-Feldmann: Alzheimer und Lebensqualität. – Hamburg-Schenefeld: EB, 2006. – IX, 121 S.:  
ISBN 3-936912-45-9: EUR 19.80

## Psychologische Gerontologie

Adler, Georg: Verhaltens-Einzelspsychotherapie von Depressionen im Alter (VEDIA): ein standardisiertes Programm. – Stuttgart: Schatthauer, 2005. – XII, 155 S.  
ISBN 3-7945-2403-9: EUR 29.95

Brendebach, Christine Maria: Gewalt gegen alte Menschen in der Familie: Ergebnisse einer Studie der „Bonner Initiative gegen Gewalt im Alter“. – Bonn: s.n., 2000. – 132 S. – (Bonner Schriftenreihe „Gewalt im Alter“ ; Bd. 6)  
ISBN 3-938304-33-2: EUR 12.00

Peters, Meinolf: Psychosoziale Beratung und Psychotherapie im Alter. – Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, cop. 2006. – 296 S.  
ISBN 3-525-46259-X: CHF 34.90.

Ruhland, Renate: Sinnsuche und Sinnfindung im Alter: als geragogische Herausforderung. – Berlin: LIT, cop. 2006. – VI, 177 S. – (Alternswissenschaft ; Bd. 2). – Diplomarbeit Erziehungswissenschaft Univ. Duisburg-Essen, 2006  
ISBN 3-8258-9516-5: EUR 17.90

## Soziologische und Sozialpsychologische Gerontologie

Kuhlmann, Andrea: Case Management für demenzkranke Menschen: eine Betrachtung der gegenwärtigen praktischen Umsetzung. – Münster: LIT, cop. 2005. – 210 S. – (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik ; Bd. 54)  
ISBN 3-8258-8482-1: EUR 20.90

Lamprecht, Annette M.: Christlicher Glaube im Alter: eine Untersuchung zu Bedeutung und Funktion. – Münster: LIT, 2006. – IX, 230 S. – (Forum Theologie und Psychologie ; Bd. 10). – Zugl.: Diss. Berlin TU, 2003  
ISBN 3-8258-8269-1: EUR 49.90

Mauern aufbauen, abtragen, einreißen. – Aachen: Bergmoser + Höller, 2006. – 44 S. – (Bausteine Altenarbeit, Praxismappe; 3/2006)  
ISSN 0941-049X

Nourney, Astrid: Zu alt? Abgelehnt!: Berichte aus Deutschland über das Älterwerden. – Bremen: Viola Falkenberg, cop. 2006. – 218 S.  
ISBN 3-937822-53-4: EUR 12.90.

## Geriatric/ Gerontopsychiatrie

Demenz – eine Herausforderung für Pflege und Betreuung/Elisabeth Sittner (Hrsg.). – Wien: Facultas, 2005. – 127 S.  
ISBN 3-85076-4: EUR 17.90

Husebø, Stein; E. Klaschik ; mit Beitr. von K. E. Clemens et al. ; bearb. von B. Jaspers: Palliativmedizin: Grundlagen und Praxis: Schmerztherapie, Gesprächsführung, Ethik. – 4., aktual. Aufl. – Heidelberg: Springer, cop. 2006. – XXX, 559 S.: Ill. Register  
ISBN 3-540-29888-6: EUR 29.95

Mobilität im Alter: Herausforderung für Orthopädie und Unfallchirurgie/Hrsg.: H.-R. Casser, R. Forst; unter Mitarb. von H.-D. Basler ... et al. – Köln: Deutscher Ärzte-Verlag, cop. 2006. – XIII, 164 S.: Ill. Register  
ISBN 3-7691-0470-6: EUR 34.95

## Sozialpolitik/ Soziale Sicherung

Führer, Christian; Arnd Grimmer: Einführung in die Lebensversicherungsmathematik. – Karlsruhe: VVV, cop. 2006. – XI, 266 S. Register  
ISBN 3-89952-226-5: EUR 45.00

Gesundheit zwischen Statistik und Politik: Beiträge zur politischen Relevanz der Gesundheitsberichterstattung/Joseph Kuhn, Rolf Busch (Hrsg.) – Frankfurt a.M.: Mabuse, cop. 2006. – 291 S.  
ISBN 3-938304-28-6: EUR 24.80

Hasseler, Martina; Martha Meyer: Prävention und Gesundheitsförderung - neue Aufgaben für die Pflege: Grundlagen und Beispiele. – Hannover: Schlütersche, cop. 2006. – 191 S. – (Pflegebibliothek) (Berliner Schriften). – Register  
ISBN 3-89993-161-0: EUR 24.90

Shimada, Shingo; Christian Tagsold: Alternde Gesellschaften im Vergleich: Solidarität und Pflege in Deutschland und Japan. – Bielefeld: Transcript, cop. 2006. – 176 S.: Ill. – (Global studies). – Register  
ISBN 3-89942-476-X: EUR 18.80

## Altenhilfe/Altenpolitik/Altenarbeit

Alter – ein Risiko? Ältere Menschen als Opfer von häuslicher und institutioneller Gewalt/Landespräventionsrat Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). – Münster: LIT, 2005. – 281 S., 19 S. – (Kölner Schriften zur Kriminologie und Kriminalpolitik ; Bd. 9) ISBN 3-8258-8803-7: EUR 34.60

Bewohnerorientierte Hauswirtschaft: praktische Konzepte und ihre Umsetzung in der Altenhilfe/ Elisabeth Leicht-Eckardt (Hrsg.). – München: Verlag Neuer Merkur, cop. 2006. – 194 S.: Ill. – (rhw profi). – Register  
ISBN 3-937346-27-9: EUR 19.90

Ertrunken im Meer des Vergessens? Alzheimer-Demenz im Spiegel von Ethik, Medizin und Pflege/Verena Wetzstein (Hrsg.) ; mit Beitr. von Regina Bertsch ... et al. – Freiburg i.Br.: Verlag der Katholischen Akademie der Erzdiözese Freiburg, cop. 2005. – 132 S.: Ill. – (Tagungsberichte der Katholischen Akademie der Erzdiözese Freiburg) ISBN 3-928698-27-3: EUR 9.50

Sen, Akin: Strategisches Sozialmanagement: am Beispiel der stationären Altenpflege/Akin Sen. – Münster: LIT Verl., cop. 2005. – 103 S. – (Sozialpädagogik ; Bd. 21). – zugl.: Master Sozialmanagement KFH Nordrhein-Westfalen, 2005  
ISBN 3-8258-9648-X: EUR 14.90

## Sozialarbeit/Selbsthilfe

Erfahrungswissen und Verantwortung: zur Rolle von seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen/Hrsg.: Joachim Braun, Sonja Kubisch, Peter Zenmann. – Köln: ISAB-Verl., 2005. – 225 S. – (ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis ; Nr. 89)  
ISBN 3-92877-22-8: EUR 10.00

Mührel, Eric: Verstehen und Achten: philosophische Reflexionen zur professionellen Haltung in der sozialen Arbeit. – Essen: Verlag Die Blaue Eule, cop. 2005. – 213 S. – (Sozialpädagogik in der Blauen Eule ; Bd. 8)  
ISBN 3-89924-124-X: EUR 28.00

Neuffer, Manfred: Case Management: soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien. – 2., überarb. Aufl. – München: Juventa, cop. 2002. – 231 S.: graph. Darst. – (Grundlagentexte soziale Berufe)  
ISBN 3-7799-0733-X: EUR 14.50

## Lebensverhältnisse Älterer

Altengerechte Stadt: das Handbuch: Partizipation älterer Menschen als Chance für die Städte/ Herbert Grymer et al. ; [Hrsg.]: Landesseniorenvertretung NRW. – Wuppertal: Büro für angewandte Soziologie, 2005. – 368 S.: Ill. – Register  
ISBN 3-9810606-0-1: EUR 8.50

Ley, Katharina: Versöhnung mit den Eltern: Wege zur inneren Freiheit. – 4. Aufl. – Düsseldorf: Walter, 2006. – 219 S.  
ISBN 3-530-40179-X: EUR 14.90

## Wohnen/Wohnumfeld

- Leben und Wohnen im Alter/Sabine Keller ; [Hrsg.]:  
Stiftung Warentest, Bertelsmann Stiftung,  
Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA). – Berlin:  
Stiftung Warentest, cop. 2006. – 215 S.: Ill.  
– Register: ISBN 3-937880-26-7: EUR 19.90
- Narten, Renate: Wohnen im Alter: Bausteine für  
die Wohnungswirtschaft/Hrsg.: vdw Nieder-  
sachsen Bremen. – Hannover: Verband der  
Wohnungswirtschaft Niedersachsen Bremen,  
cop. 2004. – 136 S.: Ill.
- Niepel, Andreas; Silke Emmrich ; mit einem Ge-  
leitw. von Rudolf zur Lippe und einem Beitr. von  
Ruth Zacharias: Garten und Therapie: Wege zur  
Barrierefreiheit. – Stuttgart: Ulmer , cop. 2005.  
– 174 S.: Ill. – Register  
ISBN 3-8001-4443-3: EUR 39.90
- Reggentin, Heike; Jürgen Dettbarn-Reggentin:  
Demenzkranke in Wohngruppen betreuen und  
fördern: ein Praxisleitfaden. – Stuttgart:  
Kohlhammer, 2006. – 172 S.: Ill. – (Kohlhammer  
Altenpflege) ISBN 3-17-018708-2: EUR 19.90
- Technische Hilfen für Demenzkranke: Orientie-  
rungshilfe für den Umgang mit technischen  
Unterstützungsmöglichkeiten bei der Betreuung  
Demenzkranker/Arbeitskreis Technologiean-  
wendungen für Demenzkranke der Deutschen  
Alzheimer Gesellschaft. – 3. Aufl. – Berlin:  
Deutsche Alzheimer Gesellschaft, 2005. – 125 S.  
– (Schriftenreihe der Deutschen Alzheimer Ge-  
sellschaft) ISSN 1432-7090 ; Bd. 4: EUR 4.50

## Arbeit/Ältere Erwerbstätige/Ruhestand

- Länger leben, arbeiten und sich engagieren: Chan-  
cen wertschaffender Beschäftigung bis ins  
Alter/Jens U. Prager, André Schleiter (Hrsg.).  
– Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, cop.  
2006. – 250 S.: Ill.  
ISBN 3-89204-913-0: EUR 30.00
- List, Karl-Heinz: Arbeitszeugnisse für Pflegeper-  
sonal: Leistung ergebnisorientiert formulieren/  
Karl-Heinz List. – Hannover: Vincentz Network,  
cop. 2006. – 95 S. – Register  
ISBN 3-86630-015-8: EUR 19.90

## Vorbereitung auf das Alter/Weiterbildung/ Bildung Älterer

- Kolland, Franz: Bildungschancen für ältere Men-  
schen: Ansprüche an ein gelungenes Leben/  
Franz Kolland. – Wien: LIT, cop. 2005.  
– 250 S.: Ill. – (Alterswissenschaft ; Bd. 1)  
ISBN 3-8258-8413-9: EUR 19.90

## Freizeit/Medien

- Aktiv & fit von Kopf bis Fuss: ganzheitliches Ge-  
dächtnistraining für Senioren/Helga Schloffer,  
Monika Puck (Hrsg.). – München: Olzog, 2005-  
– Bd 1-  
Enthält: H. 1: Sommer. – 2005. - 110 S.  
ISBN 3-7892-1601-1 pro: Band EUR 9.20  
Enthält: H. 2: Herbst. – 2005. - 118 S.:  
ISBN 3-7892-1602-X  
Enthält: H. 3: Winter. – 2005. - 124 S.:  
ISBN 3-7892-1603-8

## Generationen/Generationenbeziehungen

- „Älter - bunter - weniger“: die demografische Her-  
ausforderung an die Kultur/Stiftung Nieder-  
sachsen (Hg.). – Bielefeld: Transcript, cop. 2006.  
– 228 S. – (Kultur- und Museumsmanagement)  
ISBN 3-89942-505-7: EUR 24.80
- Generationen: zur Relevanz eines wissenschaft-  
lichen Grundbegriffs/Ulrike Jureit, Michael  
Wildt (Hg.). – Hamburg: Hamburger Edition,  
2005. – 354 S. ISBN 3-936096-58-9: EUR 35.00
- Nöstlinger, Christine: ABC für Grossmütter/  
Christine Nöstlinger. – Limitierte Geschenkausg.  
– Düsseldorf: Dachs-Verlag, cop. 2006. – 123 S.  
ISBN 3-85191-420-1: EUR 13.50

## Aus-, Fort- und Weiterbildung in Gerontologie/Geriatrie/Altenhilfe

- Nagele, Susanne; Angelika Feichtner: Lehrbuch  
der Palliativpflege. – Wien: Facultas, cop. 2005.  
– 192 S.: Ill. – Register  
ISBN 3-85076-685-3: EUR 19.80

## Soziale Dienste

- Schwarz, Peter: Organisation in Nonprofit-Organis-  
ationen: Grundlagen, Strukturen. – Bern [etc.]:  
Haupt, 2005. – 397 S.: Ill. – Register  
ISBN 3-258-06885-2: EUR 45.00
- Strategisches Management in Pflegeorganisationen:  
Konzepte, Instrumente und Anregungen/  
Harald Blonski (Hrsg.). – Hannover: Schlütersche,  
cop. 2006. – 168 S. – Register  
ISBN 3-89993-158-0: EUR 29.90
- Zielkampagnen für NGO: strategische Kommunika-  
tion und Kampagnenmanagement im Dritten  
Sektor/[Hrsg.] Michael Buchner, Fabian  
Friedrich, Dino Kunkel. – Berlin: LIT, cop. 2005.  
– 301 S.: Ill. – (Public affairs und Politikmanage-  
ment ; Bd. 8) ISBN 3-8258-9069-4: EUR 19.90

## Gesundheit/Ernährung/Sport

- Bartl, Reiner: Anti-Osteoporotika: osteologische  
Grundlagen, Pharmakologie und klinische  
Anwendung. – Stuttgart: Wissenschaftliche  
Verlagsgesellschaft, cop. 2006. – XIV, 182 S.: Ill.  
– (Medizinisch-pharmakologisches Kompen-  
dium ; Bd. 15). – Register  
ISBN 3-8047-2265-2: EUR 34.00
- Haut und Alter/hrsg. von Isaak Effenfy und Marti-  
na Kerscher ; mit Beitr. von Alexandra Gelber,  
Walter Krause, Stefanie Williams. – Stuttgart  
[etc.]: Thieme, cop. 2005. – 108 S.: Ill.  
– Register  
ISBN 3-13-133571-8: EUR 29.95
- Hollmann, Wildor: Gesund und leistungsfähig bis  
ins hohe Alter. – Lahr: Kaufmann, 2006.  
– 151 S.: Ill. ISBN 3-7806-3008-7: EUR 14.95
- Kosik, Katharina. – Body by Kati: einfache Übungen  
für Senioren. – Schorndorf: Hofmann, cop. 2006.  
– [75] S.: Ill. ISBN 3-7780-6030-9: EUR 9.90
- Krafttraining in Prävention und Therapie: Grund-  
lagen - Indikationen - Anwendungen/Werner  
Kieser (Hrsg.). – 1. Aufl. – Bern: H. Huber, 2006.  
– 236 S.: Ill. – Register  
ISBN 3-456-84229-5: EUR 49.95
- Naujokat, Gerhard: Älterwerden ist (k)eine Kunst:  
das Alter als Chance und Herausforderung/  
Gerhard Naujokat. – 1. Aufl. – Lahr: Kaufmann,  
2006. – 111 S. ISBN 3-7806-3005-2: EUR 14.95
- Pramann, Ulrich; Bernd Schäufle: Nordic Walking  
für Späteinsteiger: der leichte Einstieg für jedes  
Alter: das komplette Trainingsprogramm. –  
München: Südwest, cop. 2006. – 95 S.: Ill.  
– Register ISBN 3-517-06980-9: EUR 9.95.
- Wojnar, Jan: Ernährung in der häuslichen Pflege  
Demenzkranker. – 5. Aufl. – Berlin: Deutsche  
Alzheimer Gesellschaft, 2006. – 67 S. (Praxis-  
reihe der Deutschen Alzheimer Gesllschaft ;  
Bd.6): EUR 3.00

## Aktivierung/Pflege/Rehabilitation/Therapie

- Dibelius, Olivia; Charlotte Uzarewicz: Pflege von  
Menschen höherer Lebensalter. – Stuttgart:  
Verlag W. Kohlhammer, 2006. – 299 S. – (Grund-  
riss Gerontologie ; Bd. 18) (Urban-Taschenbücher;  
Bd. 768). – Register  
ISBN 3-17-017969-1: EUR 19.80
- Halek, Margareta; Sabine Bartholomeyczik: Verste-  
hen und handeln: Forschungsergebnisse zur  
Pflege von Menschen mit Demenz und heraus-  
forderndem Verhalten. – Hannover:  
Schlütersche, cop. 2006. – 107 S.: Ill. – (Pflege-  
bibliothek) (Wittener Schriften). – Register  
ISBN 3-89993-167-X: EUR 26.90

- Helping people at the end of their lives: hospice and  
palliative care in Europe/Reimer Gronemeyer  
et al. ; transl. by Marcel Globisch. – Berlin [etc.]:  
LIT, 2005. – 312 S. – (Soziologie: Forschung  
und Wissenschaft ; Bd. 19). – Auf dem Umschlag:  
Project on hospice and palliative care in Europe  
ISBN 3-8258-8978-5: EUR 29.90

- Hiemetzberger, Martina: Zwischen Leben und Tod:  
Pfleger als Grenzgänger: eine Studie zur  
Pflege hirntoter Menschen. – Wien: Facultas,  
cop. 2006. – 139 S. – (Pflegerwissenschaft ; 2).  
– Zugl.: Dipl.-Arb., Univ. Wien, 2005  
ISBN 3-85076-737-X: EUR 17.40

- Hipp, Sabine: Betreuungsgruppen für Alzheimer-  
Kranke: Informationen und Tipps zum Aufbau. –  
3. aktual. Aufl. – Berlin: Deutsche Alzheimer  
Gesellschaft, 2006. – 72 S. – (Praxisreihe der  
Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V. ; Bd. 1).  
EUR 3.00

- Hoffmann-Gabel, Barbara: Gibt es „schwierige“  
Menschen? Belastende Pflege meistern. –  
Hannover: Vincentz Network, cop. 2006. – 106 S.  
– (Power books)  
ISBN 3-86630-003-4: EUR 12.80

- Hupfeld, Annette: Lernsituation: Pflege alter Men-  
schen mit Infektionskrankheiten: Inhaltsheft/  
Annette Hupfeld. – Hannover: Vincentz, cop.  
2006. – 66 S.: Ill. – (Lernfelder Altenpflege)  
ISBN 3-86630-008-5: EUR 14.00

- Hupfeld, Annette: Lernsituation: Pflege alter Men-  
schen mit Infektionskrankheiten: Übungsheft/  
Annette Hupfeld. – Hannover: Vincentz, cop.  
2006. – 66 S.: Ill. – (Lernfelder Altenpflege)  
ISBN 3-86630-009-3: EUR 12.00

- Jess, Peter; Peter Nydhal: Fotogeschichten aus der  
Pflege: Teamarbeit einmal anders. – München:  
Elsevier, 2006. – XI, 104 S.: Ill.  
ISBN 3-437-27660-3: EUR 19.95

- Kaye, Lenard W.; Joan K. Davitt ; aus dem Ameri-  
kan. von Ute Villwock ; mit einem Beitr. von  
Raymond L. Albert: Hoch technisierte häusliche  
Pflege: Hightech Home Car (HTHC). – Bern:  
H. Huber, 2006. – 285 S. – (Pflegepraxis) (Verlag  
Hans Huber, Programmbereich Pflege) (Pflege-  
management). – Register. – Übers. von: Current  
practices in High-Tech Home Care  
ISBN 3-456-83830-1: EUR 39.95

- Pflege- und Krankheitsverläufe aktiv steuern und  
bewältigen: unter Berücksichtigung des Corbin-  
Strauss-Pflegemodells/Birgit Gerwin, Regina  
Lorenz-Krause (Hg.). – Münster: LIT, cop. 2005.  
– XIV, 180 S.: Ill. – (Pflege und Gesundheit ; Bd. 1).  
ISBN 3-8258-8181-4: EUR 17.90

- Pflegetheorie und -praxis/Hrsg.: Kerstin Menker,  
Christina Waterboer ; AutorInnen: Maria Pfleg-  
har ... [et al.]. – 2. Aufl. – München etc.: Urban  
und Fischer, 2006. – 790 S.: Ill. – (Altenpflege  
konkret). – Register  
ISBN 3-437-47930-X: EUR 42.00

## Sterben/Sterbebegleitung/Tod

- Plitt, Svenja: Suizidalität im Alter: Ausmass, Ur-  
sachen, Präventionsansätze. – Saarbrücken:  
Verlag Dr. Müller; VDM, 2006. – 138 S.: Ill.  
ISBN 3-86550-240-7: EUR 49.00

- Positionspapier zum Thema Sterbehilfe: Hilfe beim  
Sterben - nicht Hilfe zum Sterben!/[Ruth Bau-  
mann-Hölzle et al.. – Zürich: Dialog Ethik, Inter-  
disziplinäres Institut für Ethik im Gesundheits-  
wesen, cop. 2005. – 14 S. – (Stellungnahmen  
und Analysen ; 2)  
ISBN 3-905757-01-X (brosch.): CHF 18.00

## Impressum

Herausgeber: Deutsches Zentrum für Altersfragen  
Manfred-von-Richthofen-Straße 2, 12101 Berlin  
Telefon (030) 260 74 00, Fax (030) 785 43 50  
DZA im Internet: [www.dza.de](http://www.dza.de)  
(Links zum kostenfreien GeroLit-Angebot und  
zur Internetausgabe des redaktionellen Teils des  
informationdienst altersfragen)  
presserechtlich verantwortlich und Redaktion:  
Dr. Peter Zeman ([zeman@dza.de](mailto:zeman@dza.de))  
verantwortlich für den Inhalt von GeroStat:  
Dr. Elke Hoffmann  
für GeroLit: Mahamane Baba Ali, Michael Flascha,  
Beate Schwichtenberg-Hilmert; für die Bibliografie  
gerontologischer Monografien:  
Bibliothek und Dokumentation Pro Senectute  
Schweiz, Fachstelle für angewandte Altersfragen  
Lavaterstrasse 60, Postfach, CH-8027 Zürich  
Telefon 0041-(0)1-283 89 80, Fax -283 89 80  
Gestaltung und Satz: Mathias Knigge in Zusammen-  
arbeit mit gold; Druck: Fatamorgana Verlag, Berlin

Der Informationsdienst erscheint zweimonatlich.  
Bestellungen sind nur im Jahresabonnement mög-  
lich. Jahresbezugspreis 25,- EURO einschließlich  
Versandkosten; Kündigung mit vierteljährlicher Frist  
zum Ende des Kalenderjahres. Bezug durch das  
DZA. Der Abdruck von Artikeln, Grafiken oder Aus-  
zügen ist bei Nennung der Quelle erlaubt.  
Das Deutsche Zentrum für Altersfragen (DZA) wird  
institutionell gefördert vom Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

ISSN 0724-8849