

SKOLAMED

Königswinter – 21. September 2005

**Der demografische Wandel –  
eine Herausforderung  
für den Einzelnen,  
die Gesellschaft und  
das Altersebenen**

*Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr  
DZFA, Universität Heidelberg*



## **I. Demografie und Arbeitsmarkt im Wandel**

- 1) Die Erhöhung der Lebenserwartung
- 2.) Leben in einer alternden Gesellschaft
- 3) Das veränderte Verhältnis zwischen den Generationen
- 4) Vom 3-Generationenvertrag zum 4-und 5-Generationenvertrag

## **II. „The graying industrial world“:**

Ihre Konsequenzen für Personen, Unternehmen und betriebliche Sozialberatungsstellen

## **III. Das Image des älteren Arbeitnehmers**

## **IV. Ältere Arbeitnehmer: Fähigkeiten und Fertigkeiten**

- 1) Physische Leistungsfähigkeit
- 2) Psychische Leistungsfähigkeit
- 3) Lernfähigkeit

## **V. Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?**

### **Voraussetzungen und Begründungen**

- 1) für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- 2) für den Betrieb
- 3) für die Gesellschaft

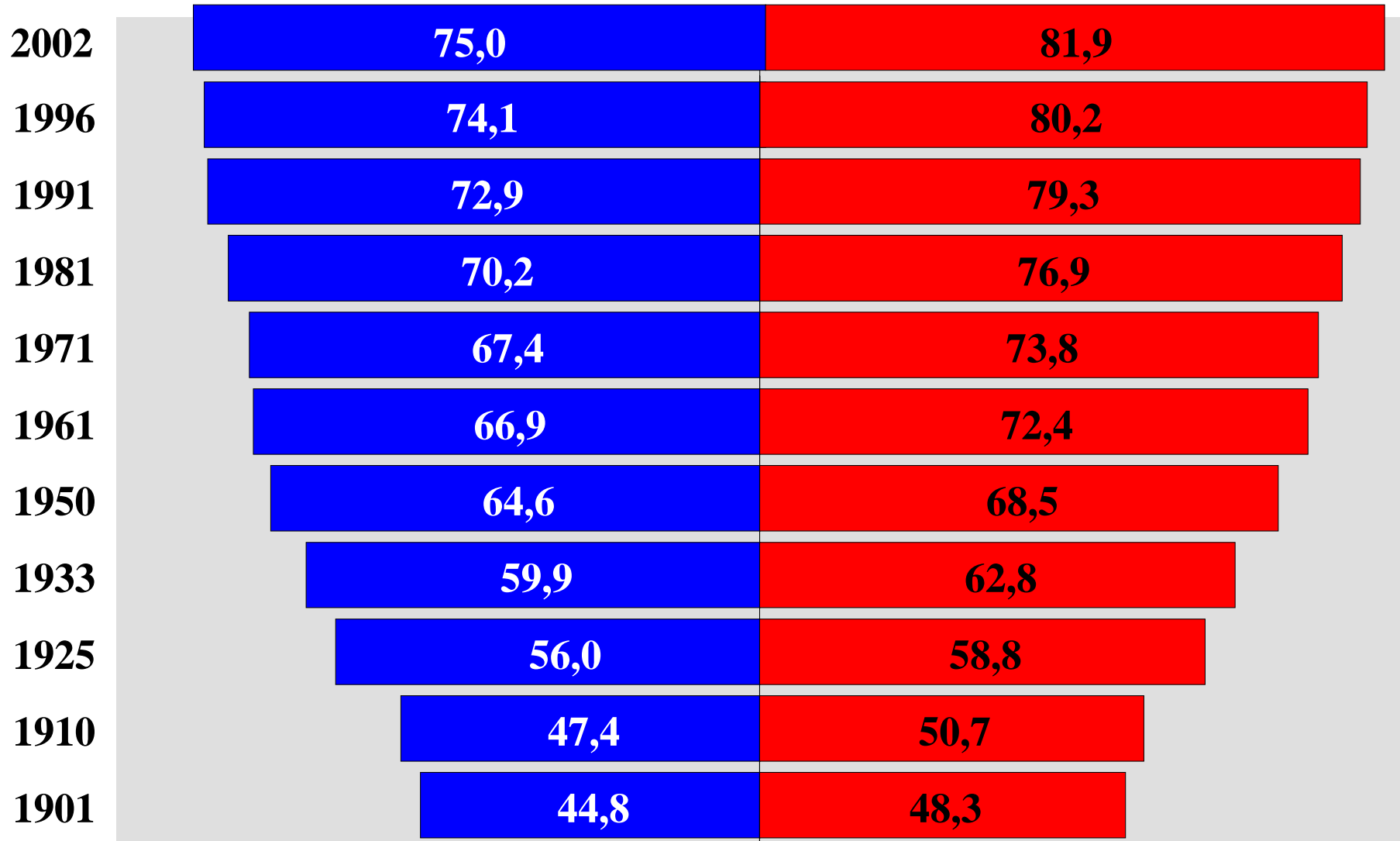


**Sozialberatungsstellen**, die heute manchen Mitarbeiter wegen der erhaltenen Kündigung trösten und beraten müssen, werden in Zukunft eine ihrer Aufgaben darin sehen, **ältere Arbeitskräfte dem Betrieb zu erhalten**. Sie werden einerseits Fragen der **Anpassung des Arbeitsplatzes an den Arbeitnehmer** zu stellen und zu lösen haben, andererseits sich um eine **Anpassung des Arbeitnehmers** (durch Weiterbildung und gesundheitsfördernde Maßnahmen) **an seinen Arbeitsplatz** bemühen müssen.



# Lebenserwartung: Ein Plus von 30 Jahren

Durchschnittliche Lebenserwartung der Neugeborenen in Jahren



Männer

Frauen



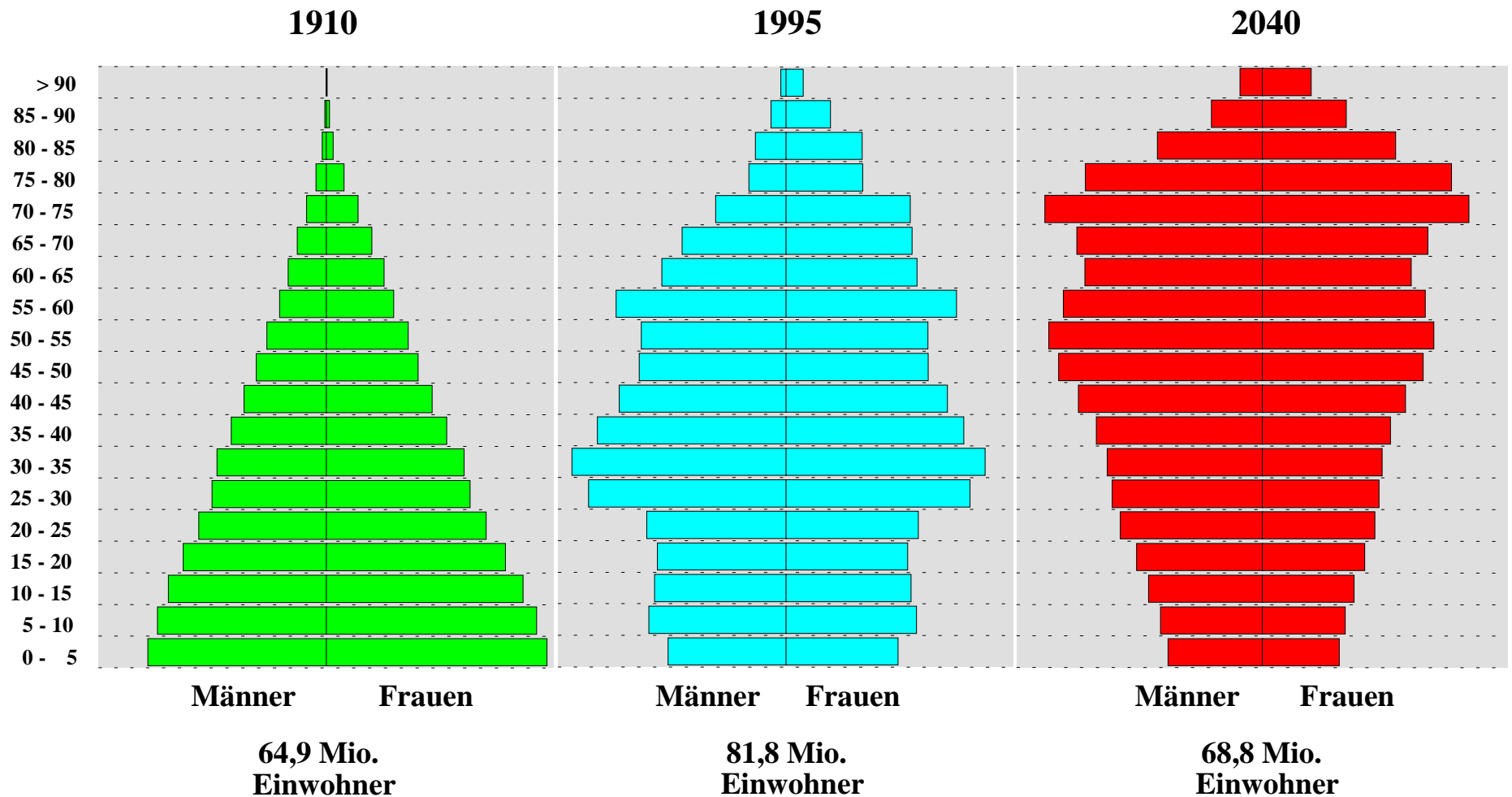
Frank SCHIRRMACHER:

*„**Wir müssen unsere Lebensläufe anders konzipieren, sie an die viel längere Lebenserwartung anpassen** – und nicht, wie bisher, gleichsam mit der Pferdekutsche des 19. Jahrhunderts im 21. Jahrhundert herumfahren. .... Wir brauchen eine **Kalenderreform unseres Lebens!**“*

*„Indem wir das **Altern umdefinieren**, helfen wir unseren Kindern mehr als dadurch, dass wir ständig um die verpassten Geburten von 1984 weinen. Die hat es nicht gegeben. Und die damals nicht geboren worden sind,....werden auch niemals Kinder auf die Welt bringen.“*

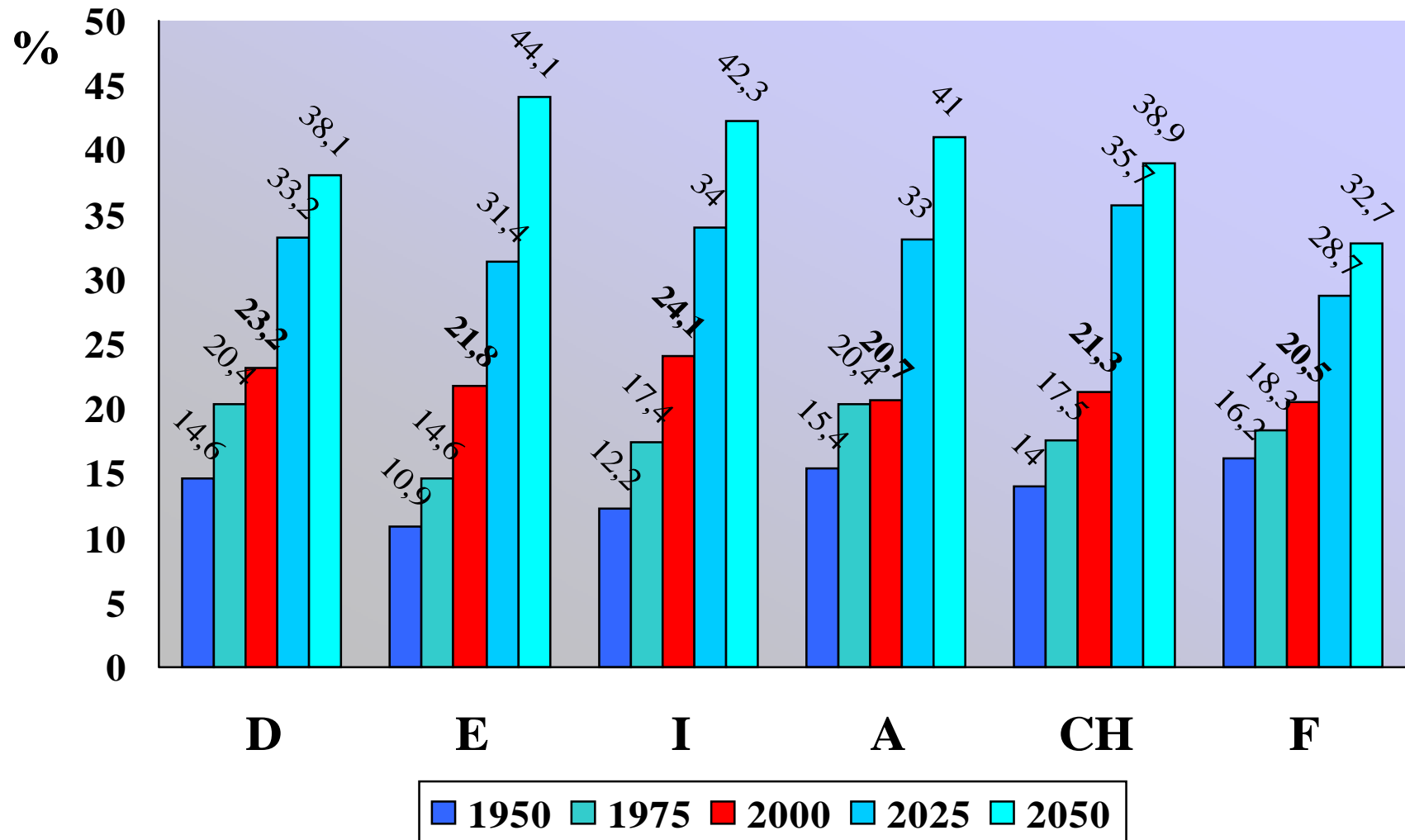


# Veränderung der Bevölkerungsstruktur



Quelle: *StBA*

# Anteil der über 60jährigen in ausgewählten europäischen Ländern

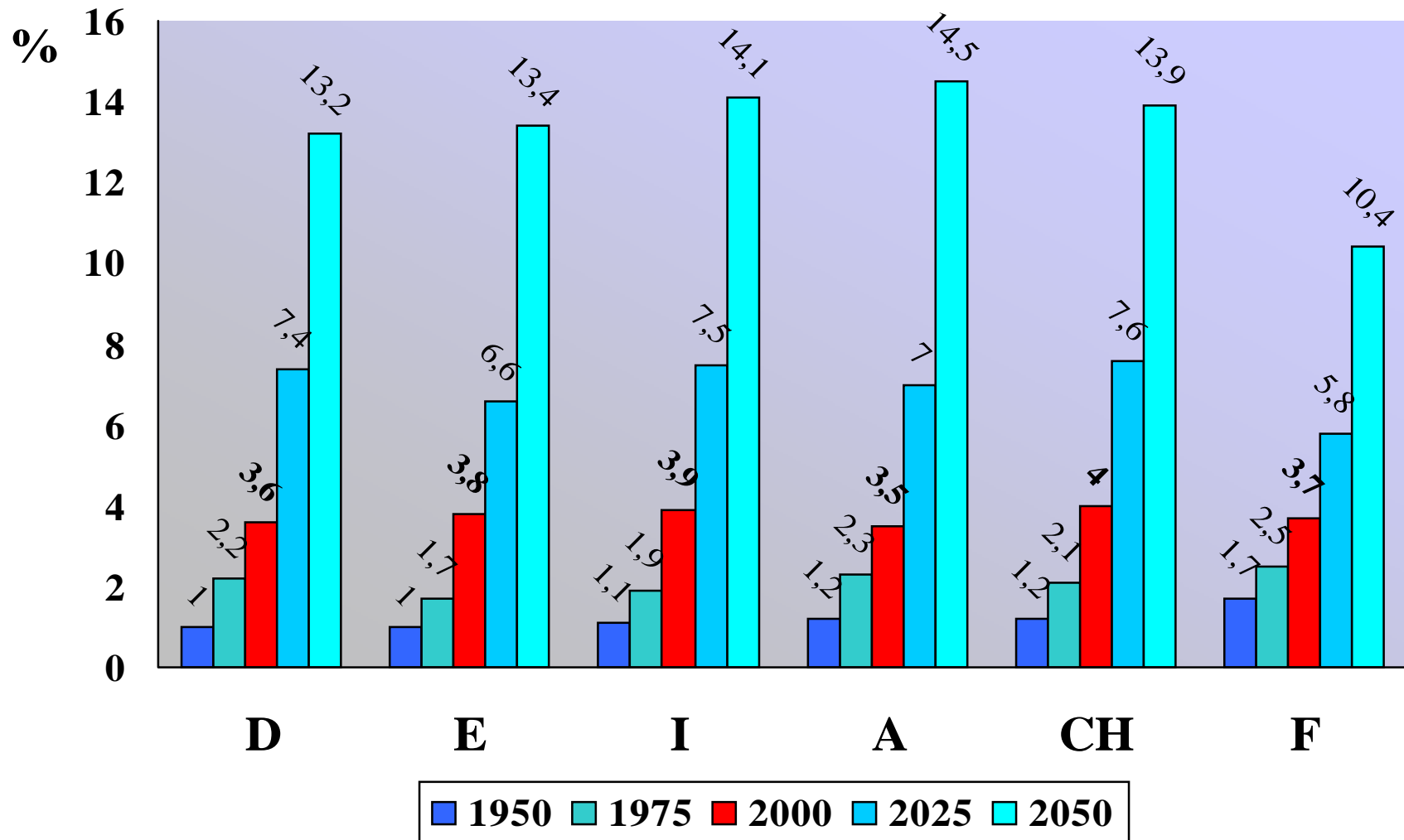


Quelle: UN (2002), World Population Ageing 1950-2050



# Anteil der über 80jährigen

in ausgewählten europäischen Ländern



Quelle: UN (2002), World Population Ageing 1950-2050



**Je älter wir werden, um so weniger sagt die Anzahl der Jahre etwas aus über *Fähigkeiten, Fertigkeiten, Verhaltens- und Erlebnisweisen.***

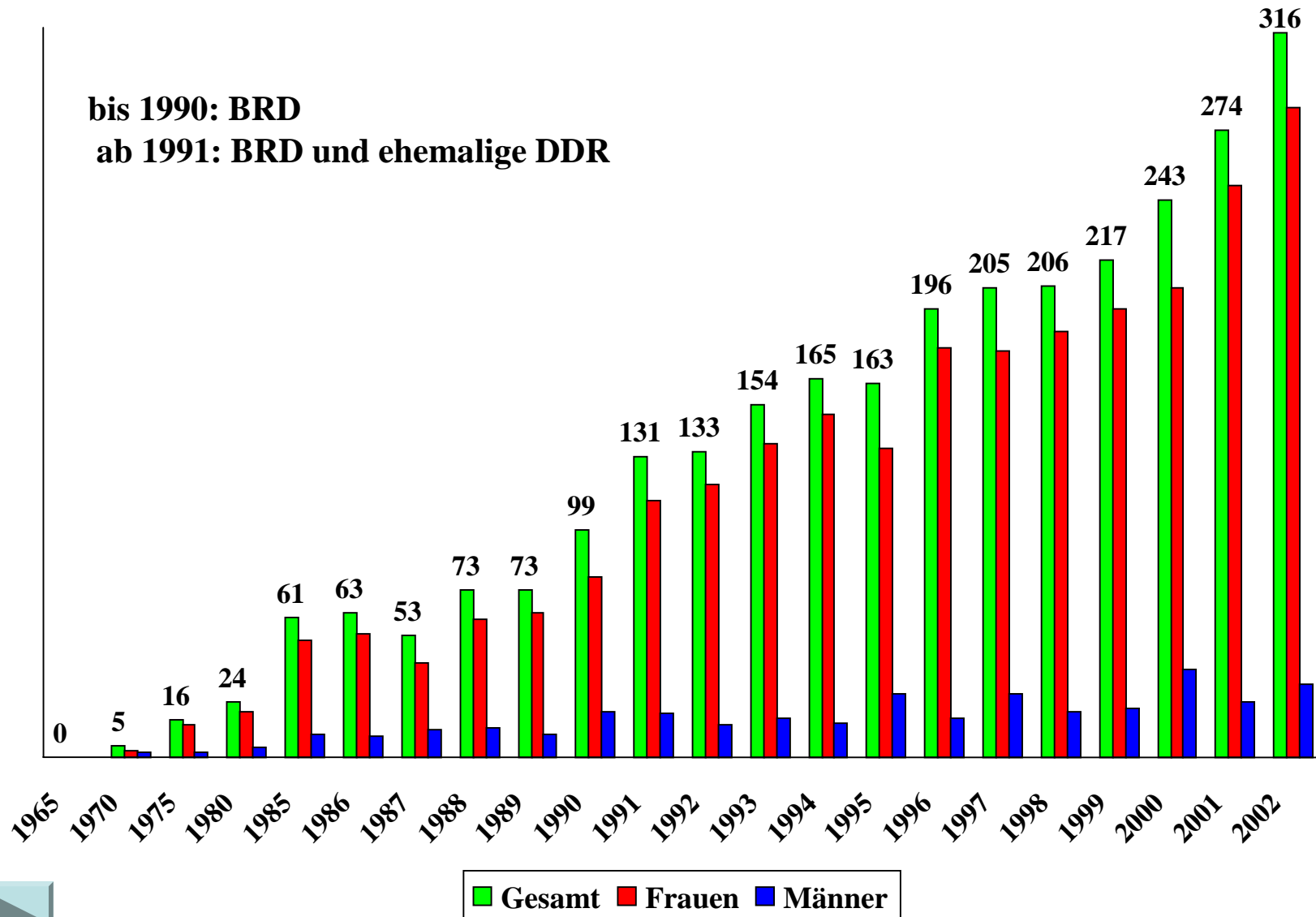
**Altern ist stets das Ergebnis eines lebenslangen Prozesses mit ureigensten Erfahrungen.**

**Schulische Bildung, berufliches Training, Lebensstil und Art der Auseinandersetzung mit Belastungen haben Einfluss.**

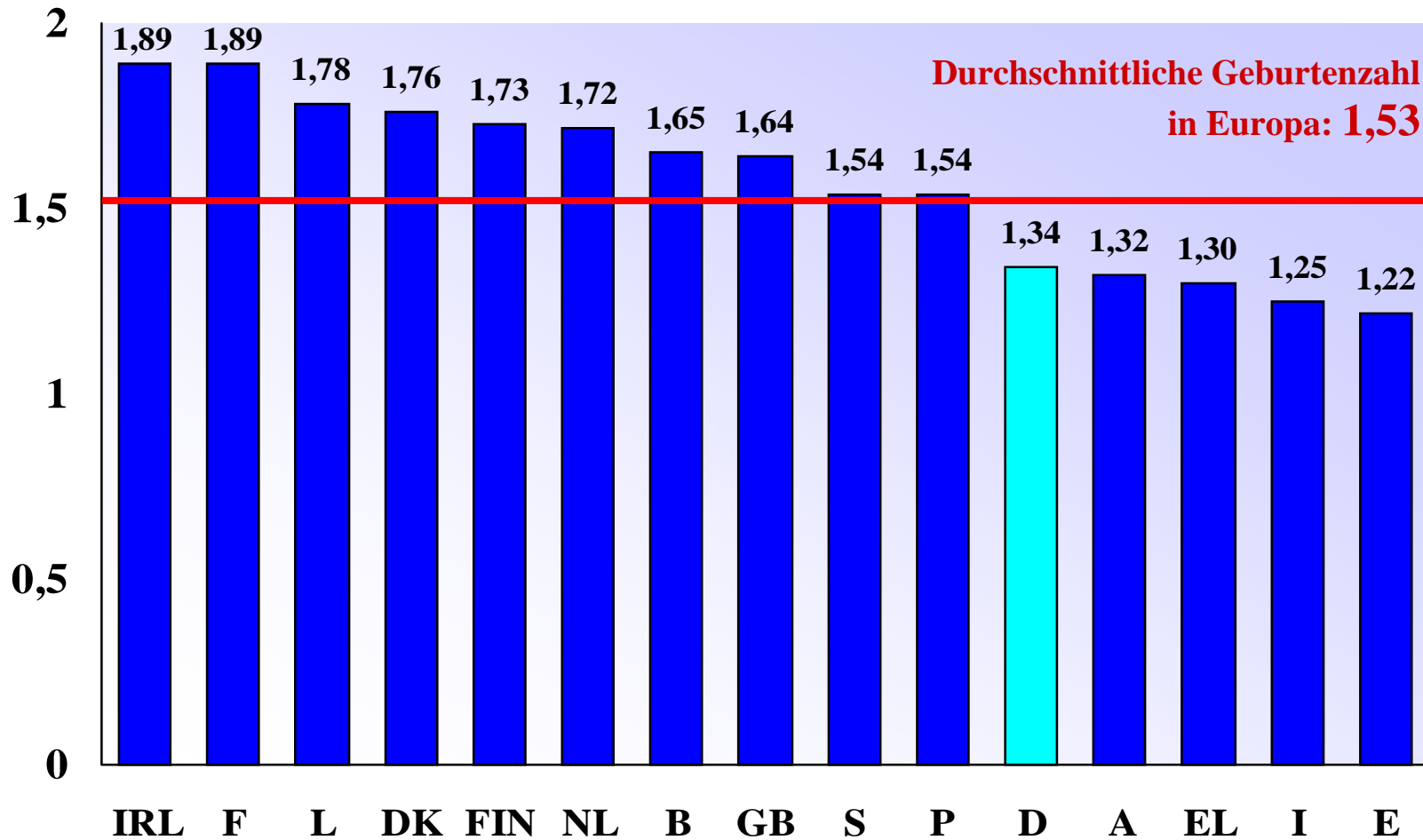
**Ein generelles Defizit-Modell des Alterns ist infrage zu stellen.**



# 105jährige und ältere Mitbürger in Deutschland



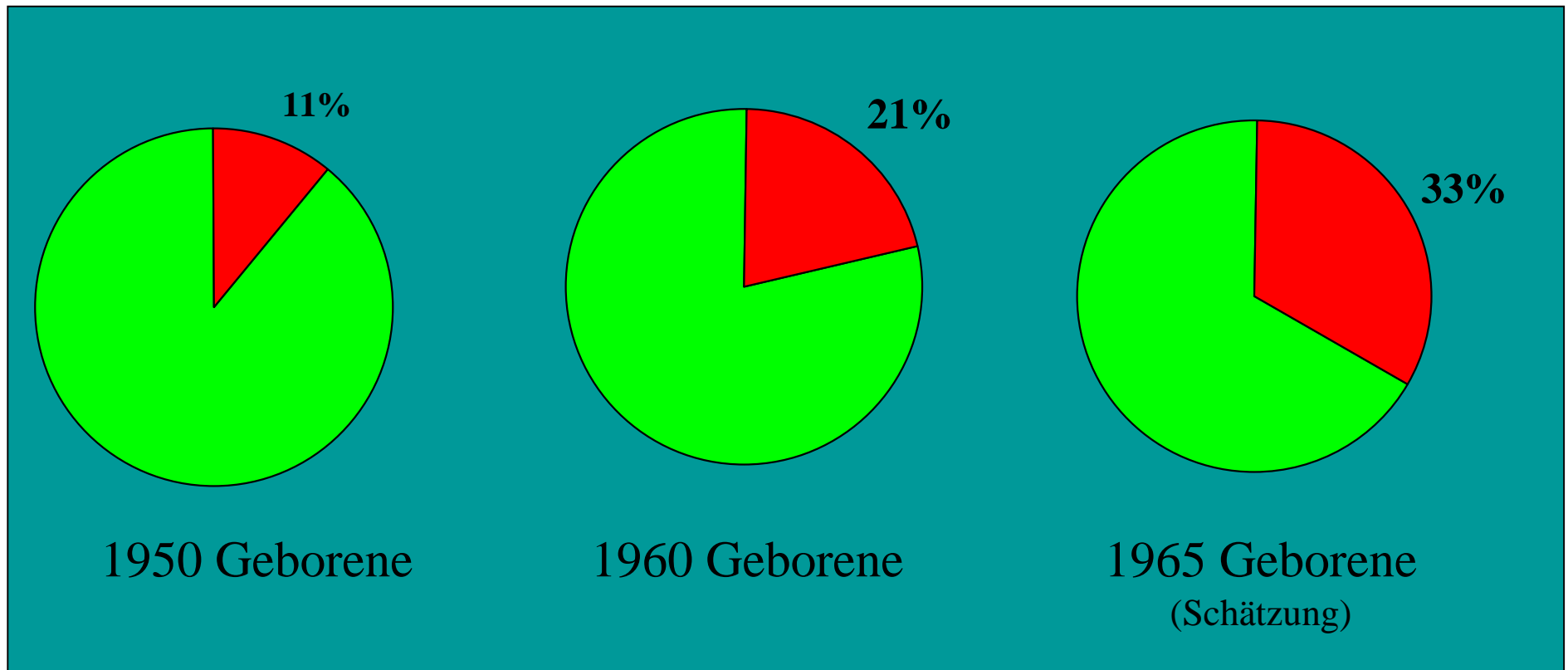
# Geburtenzahlen im europäischen Vergleich



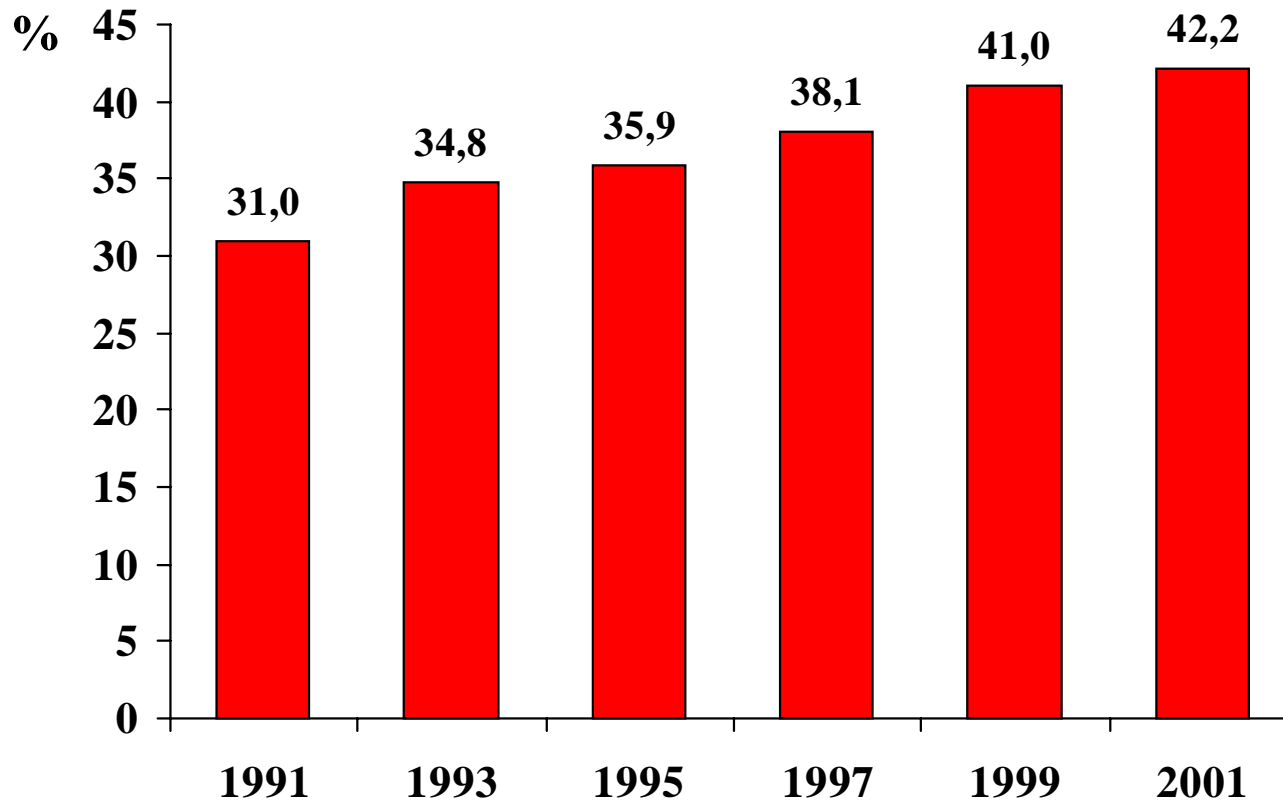
Quelle: Eurostat Jahrbuch 2002



# Immer mehr Frauen in Deutschland bleiben Kinderlos



# Prozentualer Anteil der Akademikerinnen im Alter von 35 bis 40 Jahren, die kinderlos blieben



# Der Geburtenrückgang hat viele Gründe

1. **Zuverlässigere Möglichkeiten der Familienplanung (“Pille“).**
2. **Die “instrumentelle“ Motivation entfällt (Kind als persönliche Altersvorsorge, Arbeitskraft, Stammhalter).**
3. **Politische Diskussion stellt Kind nur als Kostenfaktor dar; daß Kinder auch Freude machen und das Leben bereichern wird nicht erwähnt.**
4. **Die von Christa Meves und anderen erhobene Forderung einer “ständigen Anwesenheit der Mütter“ beim Kleinkind. So verzichten verantwortungsbewußte, berufstätige Frauen ganz auf Kinder.**

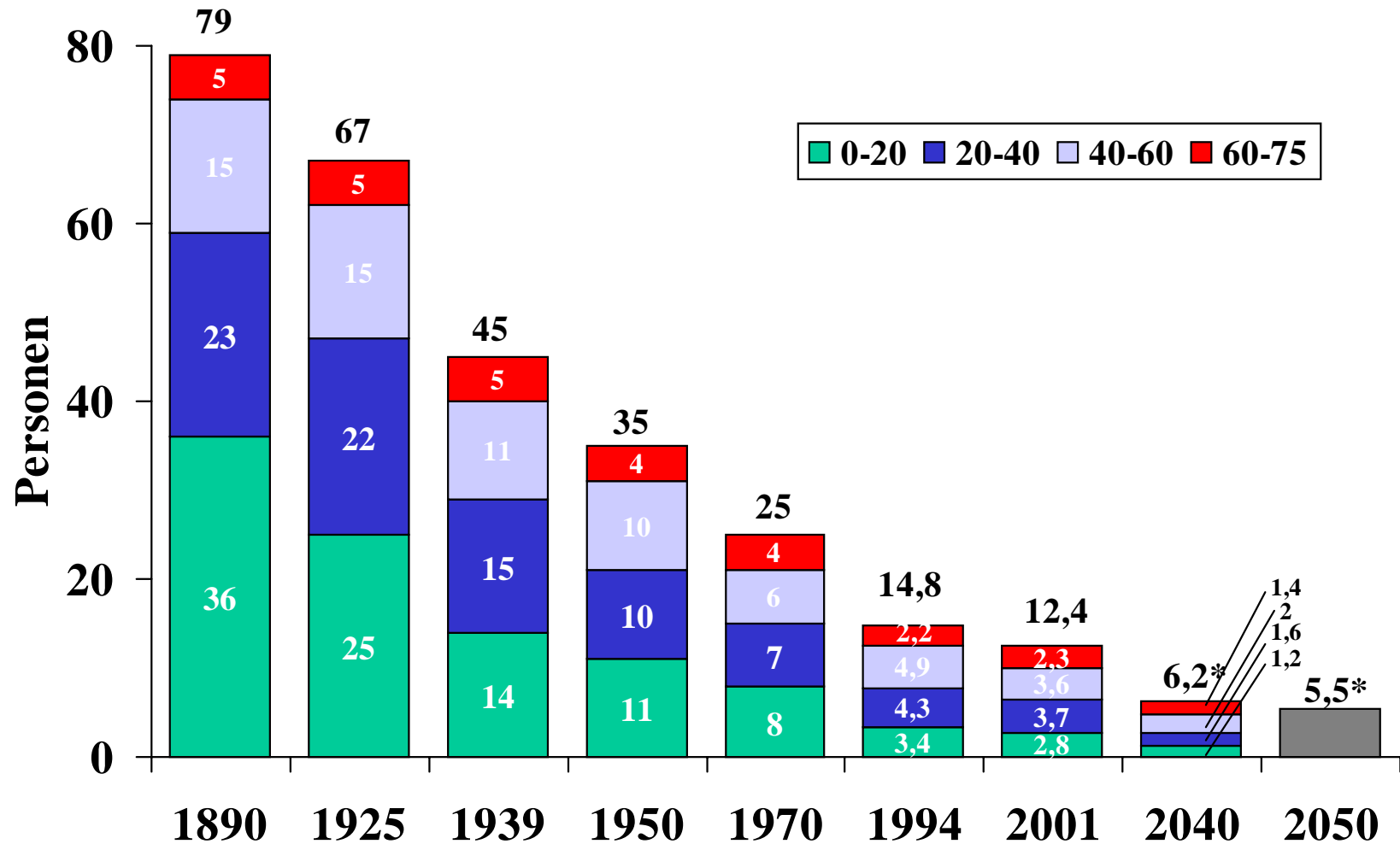


# Der Geburtenrückgang hat viele Gründe

5. Unsichere Lebensumstände im Hinblick auf Wohnsituation, finanzielle Belastung, Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc.
6. Kinder werden als Störfaktoren in der Freizeitgestaltung und Urlaubsplanung erwartet (Opaschowski).
7. Gestiegenes Heiratsalter (bedingt durch bessere Berufsausbildung und gesellschaftliche Akzeptanz des Zusammenlebens ohne Trauschein) reduziert die Zahl der möglichen Geburten.
8. Eine verlängerte Jugendzeit führt zu langem Single-Leben, Entwicklung von Individualität, Eigenarten, Eigenheiten, spezifischen Lebensstilen.  
Nach zehn Jahren Alleinleben fällt schon die Anpassung an einen Partner schwer, die an 1 oder 2 Kinder noch schwerer.



# Auf einen über 75-Jährigen kommen



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2002,

\* Schätzung aufgrund der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung





**Demografischer Wandel**  
**vom 3-Generationen-Vertrag**  
**zum 5-Generationen-Vertrag**

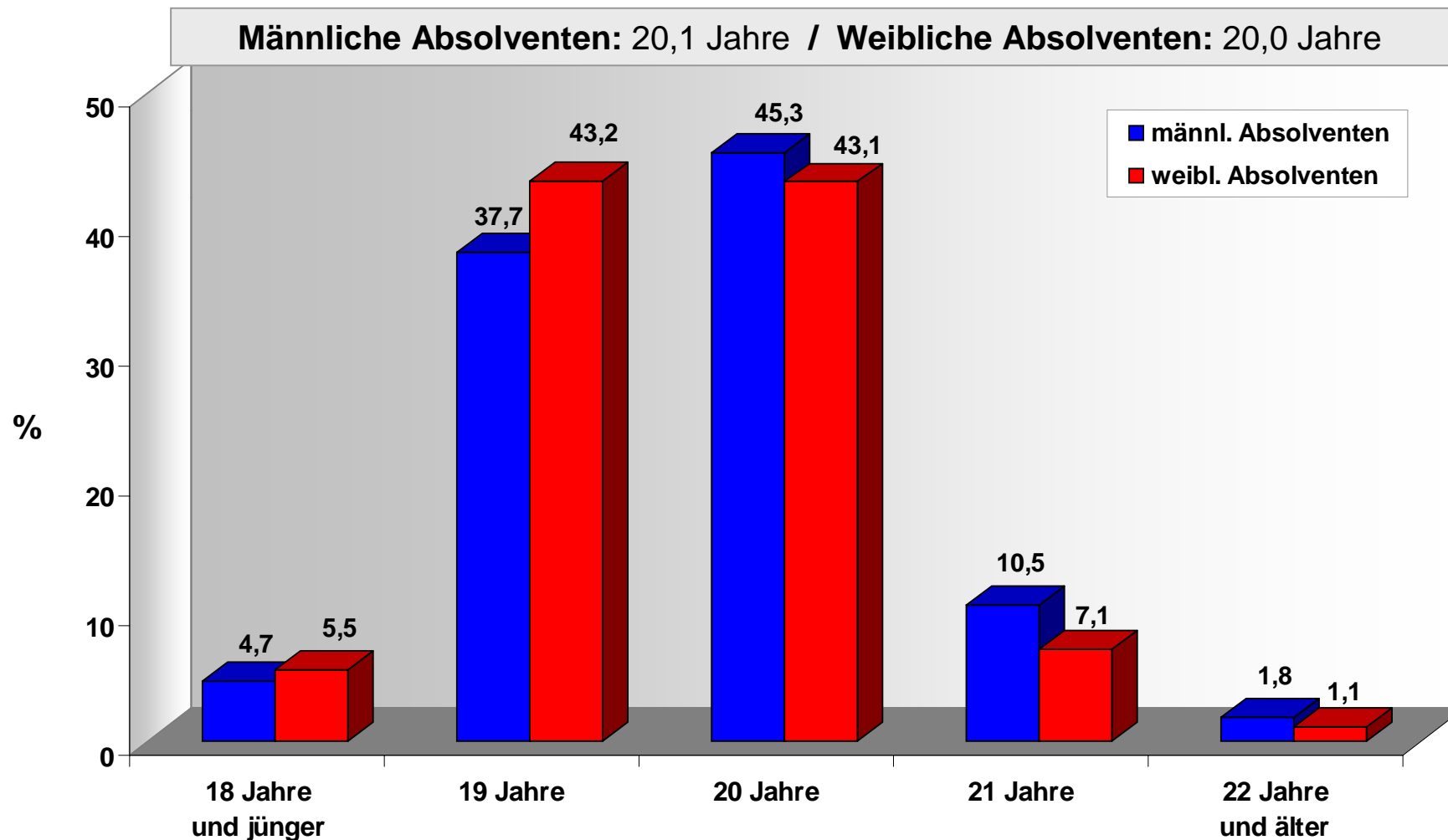


Verspäteter Berufsbeginn

Verfrühtes Berufsende



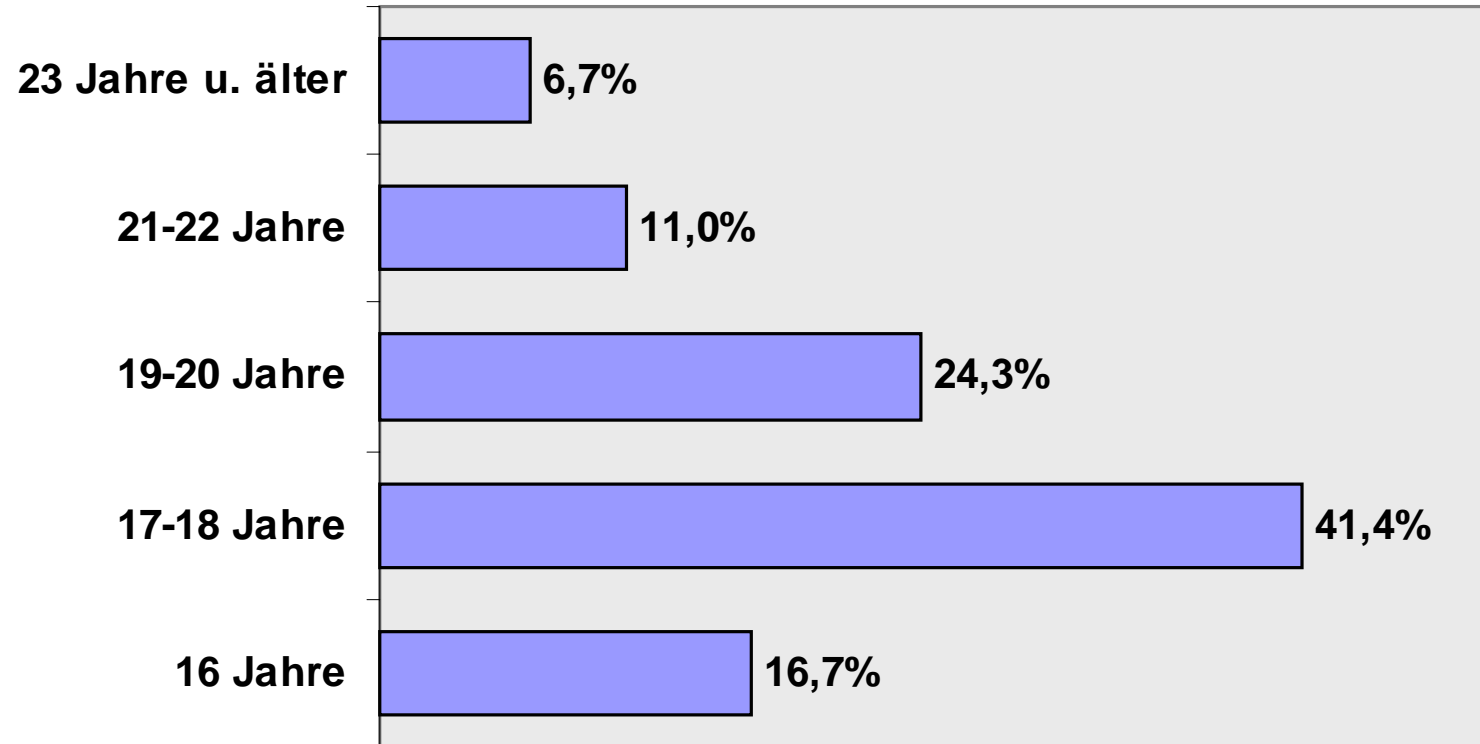
# Durchschnittsalter der Abiturienten



Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2004



# Beginn der praktischen beruflichen Ausbildung

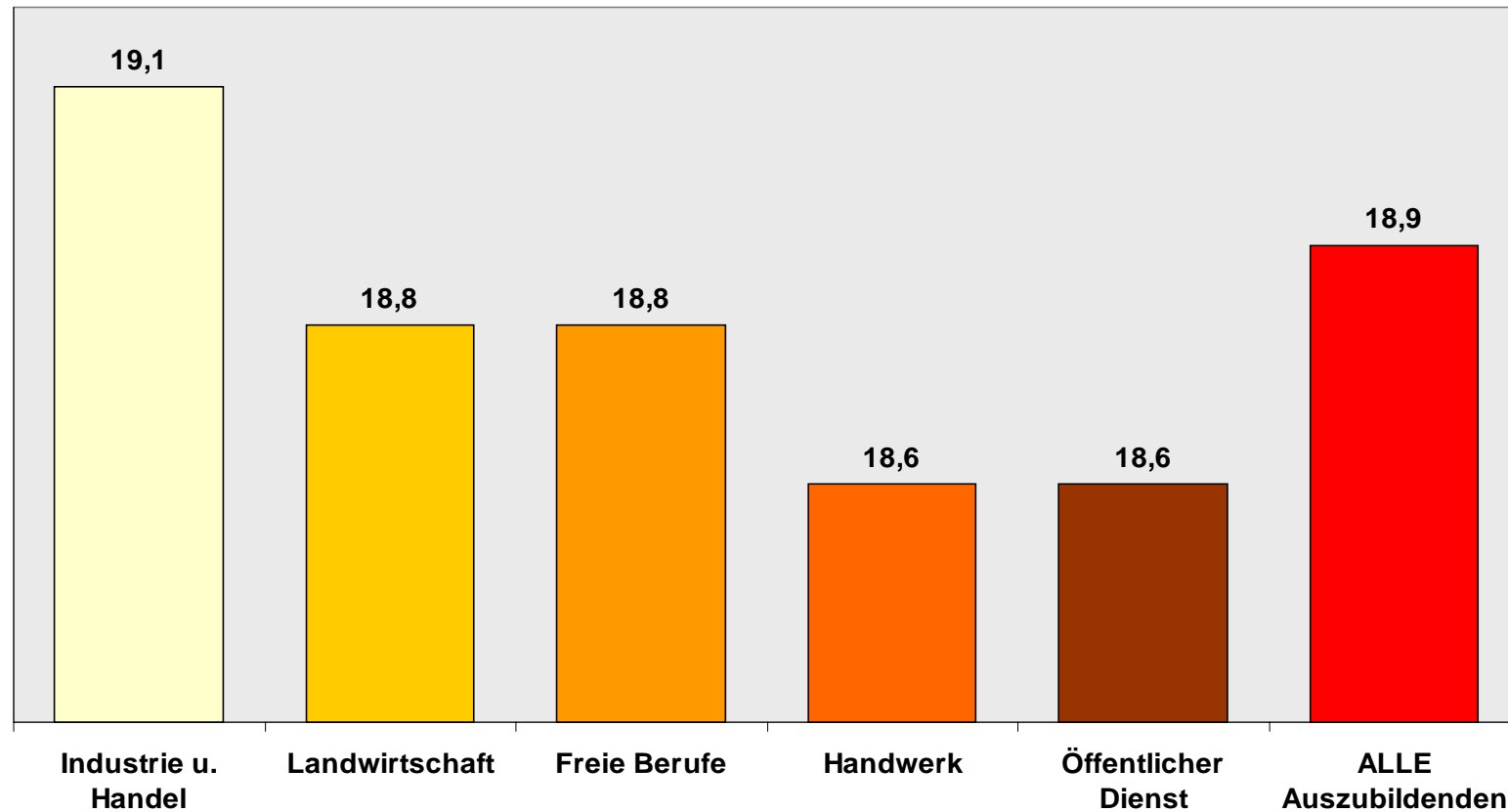


Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2004



# Beginn der praktischen beruflichen Ausbildung

## Durchschnittsalter

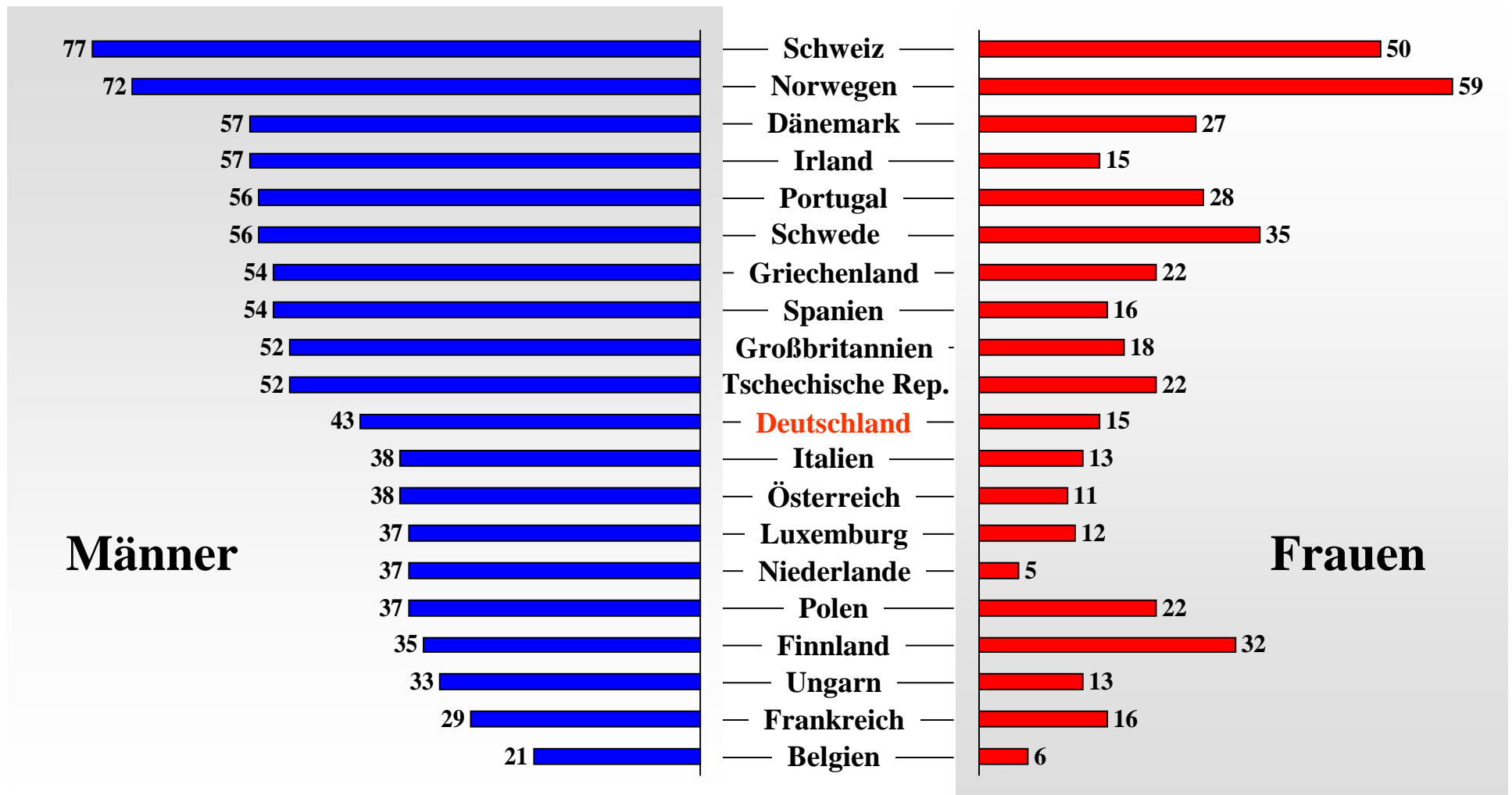


Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft, 2004



# Alter und Arbeit in Europa

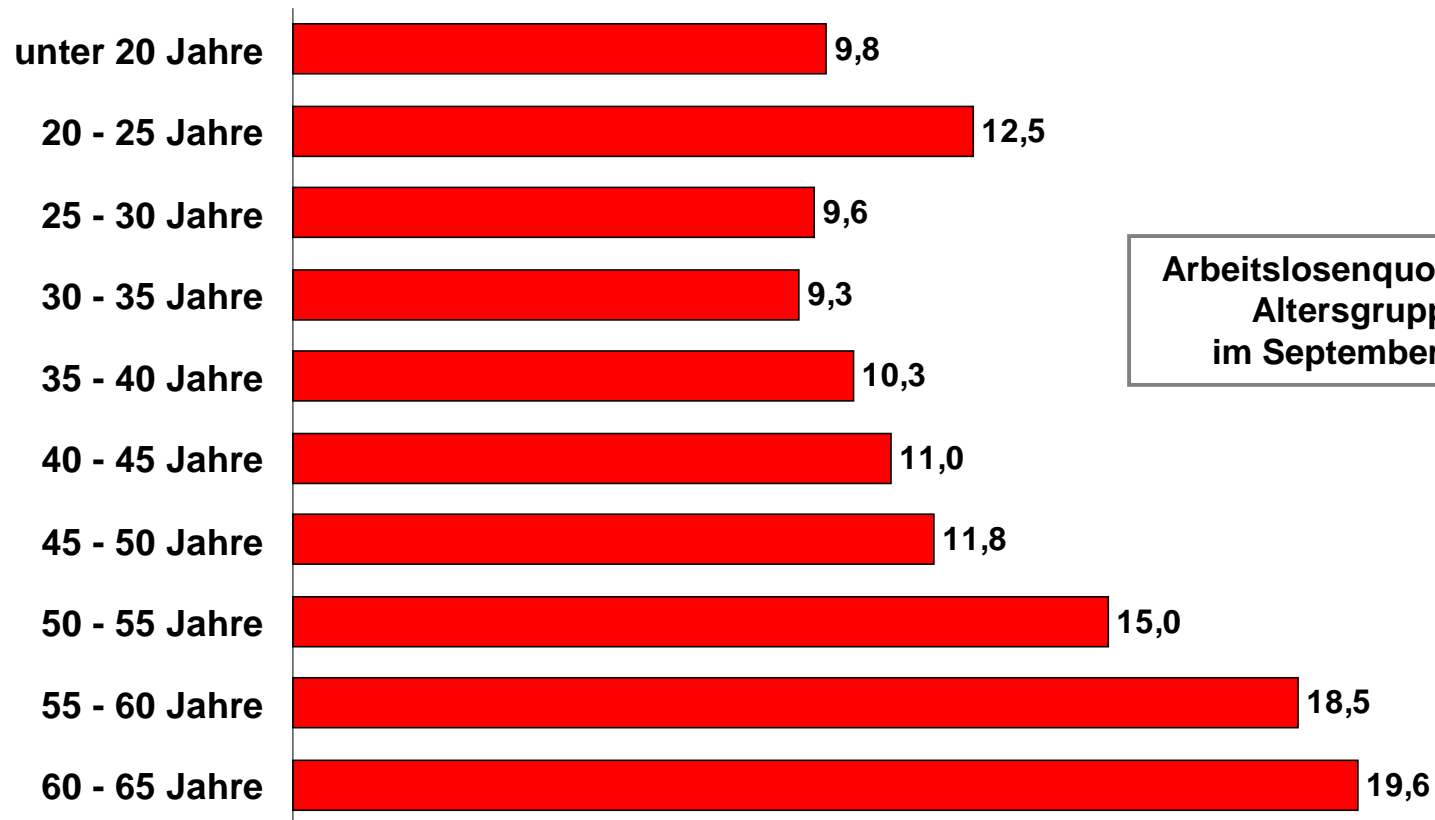
Von je 100 Personen im Alter von 55 bis 65 Jahren stehen noch im Berufsleben



Quelle: Eurostat



# Arbeitsmarkt: Schwere Rückkehr für Ältere

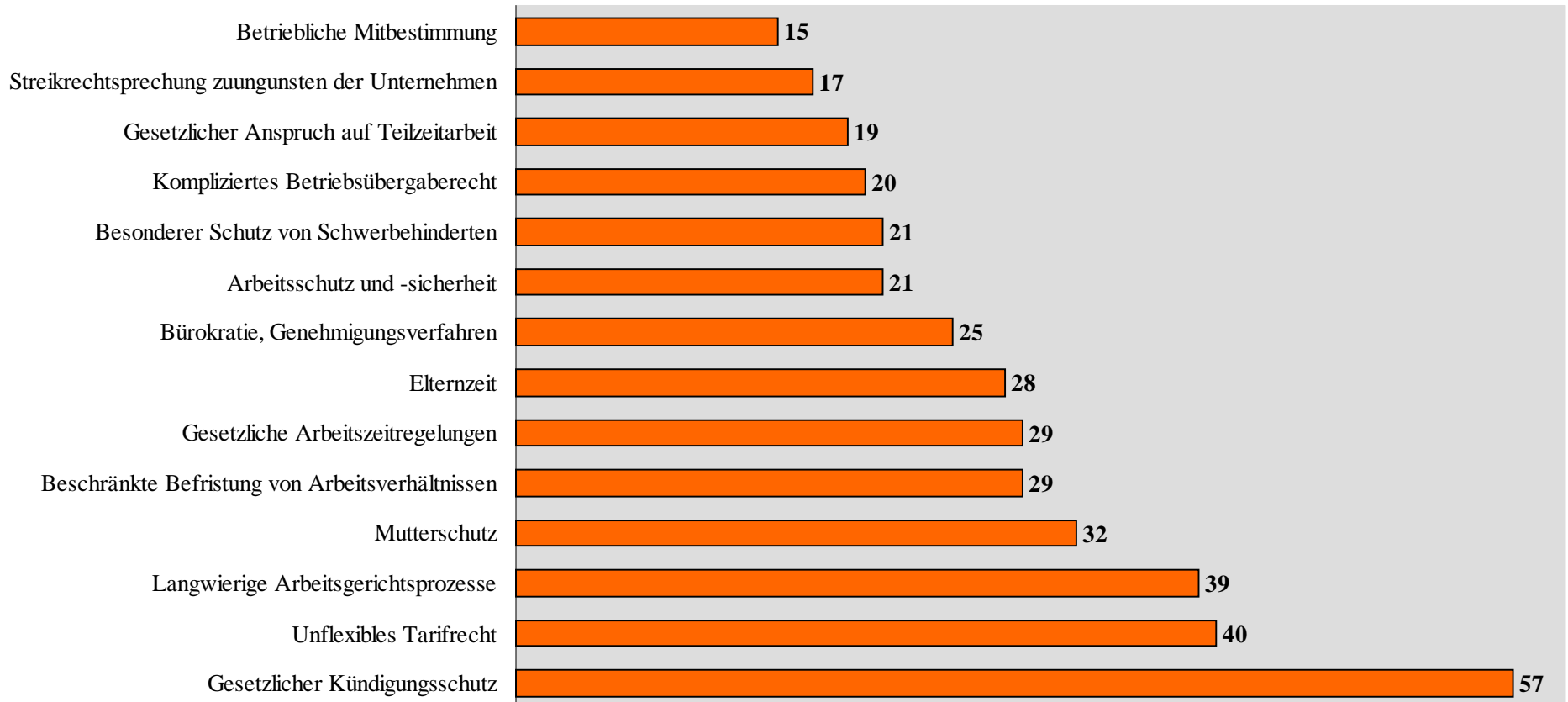


Arbeitslosenquote: Arbeitslose in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen; Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



# Arbeitsrecht: Was neue Arbeitsplätze verhindert

So viel Prozent der Unternehmen haben aus diesen arbeitsrechtlichen Gründen schon einmal auf Einstellungen verzichtet



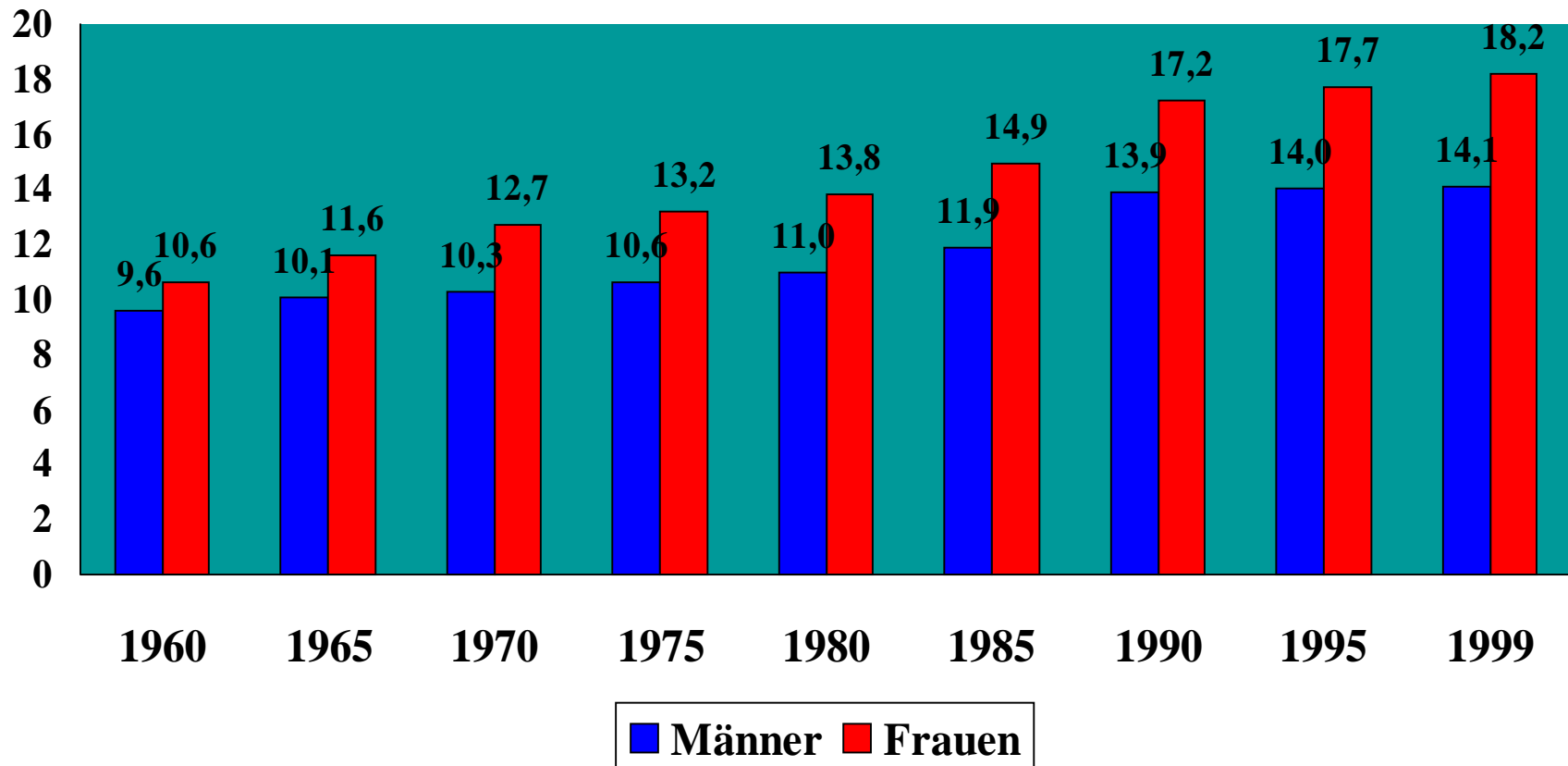
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2004





# Rentenbezugsdauer: Immer länger auf dem Altenteil

Durchschnittliche Rentenbezugsdauer in der gesetzlichen Rentenversicherung in Jahren



Quelle: *iwd* (2000), 26/47, S. 1



Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (2005):

**Wenn es gelänge,**  
**Ältere stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren,**  
**wäre ein Zuwachs des Bruttosozialprodukts**  
**von bis zu 180 Milliarden Euro möglich.**

In den USA waren im Erwerbsleben (im Jahr 2000)

von den	60-65jährigen	57,0%
von den	65-70jährigen	33,0%
von den	70-75jährigen	18,0%
von den	75-80jährigen	10,5%
von den	über 80jährigen	4,8%



## II. „The graying industrial world“:

Ihre Konsequenzen für Personen,  
Unternehmen und  
betriebliche Sozialberatungsstellen



# Das Altern der industriellen Welt:

## Notwendige Maßnahmen:

- kürzere Ausbildungszeiten
- längeres Verbleiben im Beruf
- verstärkte Frauenerwerbsarbeit
- berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen
- Gesundheitsvorsorge; Ausbau der Prävention

## Problempunkte:

- besondere Schutzvorschriften für Ältere?
- Senioritätsprinzip



# Zuordnung zur Gruppe der „älteren Arbeitnehmer“

- abhängig von der Arbeitsmarktlage
- berufsspezifisch
- betriebsspezifisch
- tätigkeitsspezifisch
- geschlechtsspezifisch
- epochalspezifisch



In manchen Branchen zählt man heute bereits mit 40 zur Gruppe der "älteren Mitarbeiter".

Diese "**inoffizielle Altersgrenze**" bedeutet vielfach einen **Ausschluss von Weiterbildungsmaßnahmen**, einen **Ausschluss von Personalentwicklungsmaßnahmen** und eine **Einbeziehung in eine Problemgruppe**.

In Zukunft wird es darauf ankommen, die Arbeitskraft bis zum Berufende, bis ins hohe Alter zu erhalten durch **berufsbegleitende Weiterbildung - begleitet von einem Maßnahmebündel zur Gesunderhaltung, zur Steigerung der körperlichen (und geistigen) Leistungsfähigkeit** und des subjektiven Wohlbefindens.



# Das Image des älteren Arbeitnehmers:

Viele Studien zeigen, dass viele Unternehmen bei „älteren Mitarbeitern“ von vornherein – sehr zu unrecht –

- von einer **Leistungsminderung** ausgehen,
- von **sinkender Arbeitsproduktivität**,
- von einem **Rückgang sowohl der Körperkräfte als auch der intellektuellen Fähigkeiten**,
- von **erhöhten Fehlzeiten**
- von einer **geringeren Mobilität** und **erschwert** **Anpassungsfähigkeit**, ebenso
- von einer **geringeren Bereitschaft zur Weiterbildung**,
- von **geringem Selbstvertrauen** und Unsicherheit, und vor allem
- von einer **fehlenden Innovationsfähigkeit**.



## Zur physischen Leistungsfähigkeit:

- Rentenzugänge wegen Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit sind nicht unbedingt ein Beweis körperlicher Überforderung.
- starke interindividuelle Variabilität in Bezug auf die körperliche Leistungsfähigkeit Gleichaltriger
- trotz Reduzierung verschiedener Funktionen (z. B. Reduzierung der Muskelkraft etc.) sind meist die für die Ausführung der beruflichen Fähigkeit notwendigen Kräfte noch vorhanden.

Außerdem eine Entwicklung vom „muscle work“ zu „brain work“, was stärker vom Ausbildungsstand abhängig ist als von Lebensalter.





# Zur psychischen Leistungsfähigkeit:

- größeres berufliches Engagement
- Expertenwissen
- besserer Umgang mit komplexen Sachverhalten
- Kenntnisse über soziale Verknüpfungen
- erhöhte Toleranz in bezug auf alternative Handlungsstile
- größere Flexibilität



# Zur psychischen Leistungsfähigkeit:

- Nutzung von Strategien der Energieeinsparung im Sinne besserer Entscheidungs- und Handlungsökonomie
- geringere Belastung durch familiäre Probleme
- herabgesetztes Erleben von Eigenbetroffenheit
- bessere Einschätzung eigener Fähigkeiten und Grenzen
- größerer Sinn für das „Machbare“:  
Fähigkeit, gleichzeitig Möglichkeiten und Grenzen zu sehen



Ein lebenslanges Training vorausgesetzt, gilt in vielen Berufen:

- **gerade mit zunehmendem Alter gewinnt man einen größeren Überblick,**
- wächst die **Fähigkeit zur Zusammenschau,**
- neigt man dazu, **mehrere Einflussgrößen gleichzeitig zu überschauen** und adäquat einzuordnen,
- neigt man zum **vorsichtigen Abwägen**, zur Besonnenheit **und trifft dann klare, wohlüberlegte Entscheidungen.**



*Ein lebenslanges Training vorausgesetzt, gilt in vielen Berufen:*

- Wir brauchen die Älteren in der Wirtschaft, in der Politik, in der Verwaltung.

**Freilich, wir brauchen auch die Ideen der Jüngeren, ihre Dynamik, ihren Schwung, ihr Drängen nach Veränderung,**

- aber wir brauchen auch den Rat der Erfahrenen, die sorgsam zwischen gegebenen Möglichkeiten und Grenzen abwägen.

**Wir brauchen das Miteinander der Generationen!**



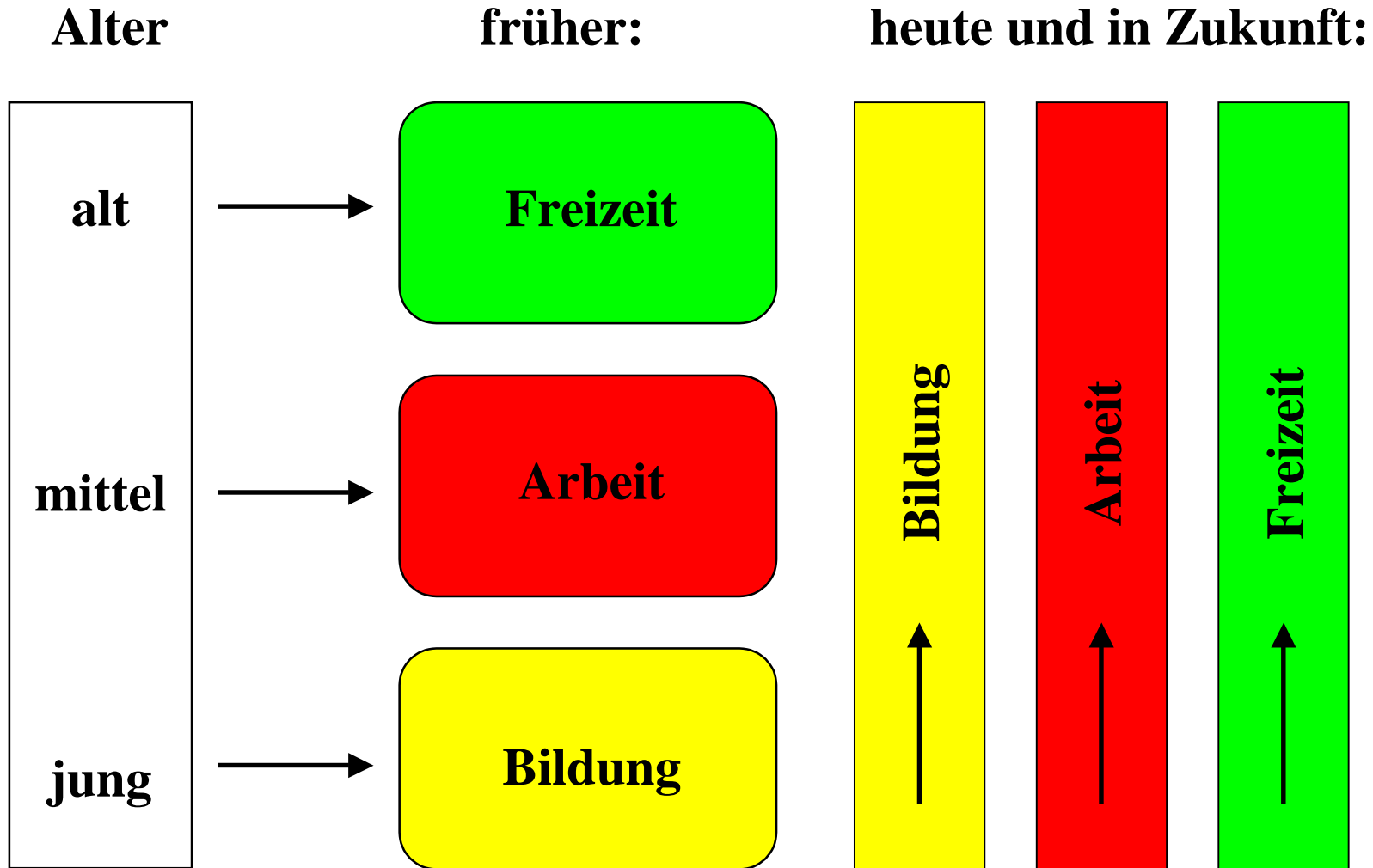
# Arbeit als Segen oder Fluch?

- **finanzielle Aspekte**
- **Erleben eigener Produktivität**
- **Sozialkontakte**
- **vielfältige Anregung**
- **Rhythmisierung des Alltags**
- **Herausforderung zu körperlicher, geistiger und sozialer Aktivität**

**Arbeit, die weder überfordert noch unterfordert kann als Geroprophylaxe gesehen werden, als Trainingsfaktor, und kann zu einem gesunden und kompetenten Alter beitragen**



# Lebenslanges Lernen



nach Riley & Riley, 1992



## Zur Lernfähigkeit:

# Ergebnisse experimenteller Studien

- **sinnvolles Material:**  
**Einsichtigwerden des Sinnzusammenhangs**
- **Lernen im Ganzen ist leichter als Lernen in Teilen**
- **Lerntechnik: oft fehlt es an einer „Codierungsschwäche“**
- **Übersichtliche Gliederung des Stoffes**
- **aktives Erarbeiten**
- **Lernmotivation**  
(hängt z. T. auch ab von der Erwartung der Umwelt)  
[negatives Altersbild! Pygmalion-Effekt]

**schlechtere Lernleistungen als Zeichen von Unsicherheit, von mangelndem Zutrauen zu sich selbst, das bereits Gelernte zu produzieren.**



## Eine älter werdende Gesellschaft wird dann zum Problem,

- ❖ wenn man sich nicht rechtzeitig darauf einstellt,
- ❖ wenn man Kostensteigerungen bei der Alterssicherung allein auf die zunehmende Langlebigkeit zurückführt und
- ❖ dabei nicht bedenkt, **dass viele Älteren in der Lage und bereit wären, länger berufstätig zu sein und ihre wertvollen Expertenkenntnisse bereitzustellen,**  
- wenn der Arbeitsmarkt dies erlauben würde.





Hier ist manche **De-Regulierung und Flexibilisierung gefordert!**

Allerdings **verlangt eine Zeit des rapiden technischen und sozialen Wandels eine ständige berufs- und lebensbegleitende Weiterbildung** - evtl. einhergehend mit einer Verkürzung der Grundausbildung.

❖ **Eine älter werdende Gesellschaft verlangt lebenslanges Lernen**



## Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?

### Ja – mit Gewinn für den **Einzelnen**,

- **wenn** die Tätigkeit weder überfordert noch unterfordert;
- **wenn** der Erwerbstätige durch berufsbegleitende Weiterbildung stets über neueste Entwicklungen informiert wird
- **wenn** Trainingsmöglichkeiten geboten und auch wahrgenommen werden;
- **wenn** Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen die besonderen Fähigkeiten der „Erfahrenen“ zu schätzen wissen und nicht von einem negativen Altersbild bestimmt sind und mit entsprechenden Verhaltenserwartungen den Älteren begegnen;



## Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?

**Ja – mit Gewinn für den Einzelnen,**

- **wenn** man **als Älterer selbst** anpassungsfähig ist;
- **wenn** aufgrund des eigenen Alters keine Sonderbehandlung erwartet oder gar verlangt wird;
- **wenn** der Ältere gegebenenfalls auch bereit ist, eigene Schwierigkeiten zuzugeben;
- **wenn** der Ältere auch bereit ist, Jüngere als Vorgesetzte anzuerkennen



# Erfolgreich arbeiten bis 65 oder gar 67 Jahre?

## JA, weil für den Einzelnen

- dann körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten trainiert werden;
- der Alternsprozess hinausgezögert wird (Funktionen, die nicht gebraucht werden, verkümmern; - oder: „was rastet, das rostet“)
- dann das Gefühl gegeben ist, noch „gebraucht“ zu werden;
- der Kontakt mit anderen Menschen einer möglichen Einsamkeit entgegenwirkt;
- der ältere Arbeitnehmer vielseitige Stimulation erhält;
- der Tages- und Wochenverlauf rhythmisiert werden.



## Ja – mit Gewinn für den Betrieb

- **wenn** dieser sich nicht von einem negativen Altersstereotyp leiten lässt;
- **wenn** der Betrieb auch noch 60jährigen Weiterbildungsmaßnahmen anbietet;
- **wenn** für ein gutes Arbeitsklima gesorgt ist!
- **wenn** sich der Betrieb auch um Gesundheitsförderung kümmert;
- **wenn** Flexibilität im Hinblick auf (vorübergehende) Teilzeitarbeit möglich ist;
- **wenn** der Betrieb Ältere entsprechend ihrer besonderen Fähigkeiten einsetzt (die allerdings nicht nur altersspezifisch, sondern persönlichkeitspezifisch sind);
- **wenn** - je nach Arbeitsbereich – Ältere und Jünger zusammengebracht werden und so sich deren spezifische Fähigkeiten ergänzen können;
- **wenn** der Betrieb das „Expertenwissen“ der Älteren zu nutzen versteht;



## Ja, weil der Betrieb, die Firma, dann

- zuverlässige Arbeitskräfte hat, auf die sie sich verlassen kann
- die Erfahrungen und das spezifische „Bescheidwissen im Betrieb“ der Älteren der ganzen Belegschaft nutzen kann; es durch Ältere „weitergegeben“ werden kann;
- **weil** bei bestimmten Aufgaben gerade durch Ältere manche Kunden besser angesprochen werden (Erfahrungen in Warenhäusern im Bereich kostbare Juwelen, Pelze usw.)
- **weil** der Betrieb bei flexibler Teilzeitarbeit Ältere zu Stoßzeiten einsetzen kann (z. B. Quartalsabschluss, Jahresabschluss etc.)



## Ja – mit Gewinn für die **Gesellschaft**

- **wenn** Arbeitsplätze vorhanden sind
- **wenn** diese Arbeitsplätze angemessen sind
- **weil dann** das Humankapital nicht verschleudert wird;
- **weil dann** die besonderen Potenziale, die Erfahrungen, das know how der Älteren genutzt wird,
- **weil dann** manche durch Inaktivierung bedingte Krankheiten verhindert oder gar hinausgeschoben werden können; Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit in einem späteren Alter (wenn überhaupt) eintreten.
- **weil dann** die Rentenkassen saniert werden;
- **weil dann** die sozialen Sicherungssysteme nicht überbelastet werden



## Ja – mit Gewinn für die **Gesellschaft**

### und vor allem:

- weil dadurch das negative Altersbild in unserer Gesellschaft korrigiert werden kann, die Leistungen der Älteren deutlicher werden, die Zuordnung zum „Seniorenalter“ hinausgeschoben wird.

**Schließlich muss man nicht ein Viertel oder gar ein Drittel seines Lebens als Rentner verbringen!  
– Hier ist ein Umdenken erforderlich!**

