



Älter werden – aktiv bleiben?!

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage
unter Erwerbstätigen in Deutschland

Jens U. Prager, André Schleiter



Jens U. Prager, André Schleiter

Älter werden – aktiv bleiben

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland

Gütersloh, im Juli 2006

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einleitung | 4 |
| Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze | 5 |
| Flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters | 6 |
| Voraussetzungen für eine berufliche Betätigung bis zum 65. Lebensjahr | 7 |
| Reduzierung der Arbeitszeit zum Ende der beruflichen Laufbahn | 8 |
| Gesellschaftliches Engagement in der Nacherwerbsphase | 9 |
| Ökonomische Notwendigkeit einer Betätigung im Rentenalter | 10 |
| Verantwortung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter | 11 |
| Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung | 12 |
| Unterstützung durch den Arbeitgeber | 13 |
| Was tun? | 14 |
| Beschäftigungsfähigkeit und Lernfähigkeit altersunabhängig sicherstellen | |
| Neujustierung gesetzlicher und tariflicher Regelungen: Fehlanreize abbauen – neue Anreize setzen | |
| Förderung individueller Verantwortung: Von der Angestelltenmentalität hin zum Selbstunternehmertum | |
| Gesellschaftlicher Mentalitätswandel: Förderung eines positiven und differenzierten gesellschaftlichen Selbstverständnisses von Arbeit und Alter | |
| Neubestimmung von Arbeit jenseits der „Normalarbeit“: Von klassischer Erwerbsarbeit hin zu einem mehrdimensionalen Beschäftigungsbegriff | |
| Ausblick: Carl Bertelsmann-Preis 2006 | 17 |
| Impressum | 18 |

Einleitung

Älter werden – das ist ein Thema, das uns alle betrifft, zumindest ist ein gutes, aktives Leben bis ins hohe Alter doch das, was man sich wünscht und was man anstrebt. Wie kann es jedoch gelingen, älter zu werden, ohne in der Gesellschaft „zum alten Eisen“ zu zählen? Wie kann man es schaffen, ein Leben lang aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben? Und vor allem: Wie blicken die unmittelbar Betroffenen, die Arbeitnehmer selbst, in ihre eigene berufliche Zukunft und auf den Übergang in die Nacherwerbsphase?

Die vorliegende Studie ist das Ergebnis einer bundesweiten Umfrage der Bertelsmann Stiftung zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit und Aktivität bis ins Alter“. Ziel dieser repräsentativen Untersuchung ist die Erfassung eines Meinungsbildes von Erwerbstätigen im Alter von 35 bis 55 Jahren, also derjenigen, die von den aktuellen Rentenreformen und der damit verbundenen Anhebung des Renteneintrittsalters betroffen sind.

Im Fokus der Untersuchung stehen Fragen nach

- den Voraussetzungen, die aus Sicht der Erwerbstätigen erfüllt sein müssten, um bis zum 65. Lebensjahr und darüber hinaus einem Beruf nachzugehen,
- der Bereitschaft der Erwerbstätigen zur Beteiligung an Maßnahmen zur Sicherung bzw. Stärkung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit,
- den Vorstellungen der Erwerbstätigen bezüglich des Übergangs von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase und
- nach der Bereitschaft der Erwerbstätigen zu einem über die Erwerbstätigkeit hinausgehenden gesellschaftlichen Engagement.

In der Umfrage wurden deutschlandweit insgesamt 1.001 abhängig beschäftigte Erwerbstätige befragt: 598 Angestellte, 348 (Fach-) und Arbeiter sowie 55 Beamte. Der Erhebungszeitraum lag zwischen dem 15. und dem 25. Mai 2006. Die Befragung wurde im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durch TNS Emnid durchgeführt. Sie erfolgte telefonisch mittels CATI-Technik (Computer-Assisted-Telephone-Interviewing). Die Auswahl der Erwerbstätigen folgte einem Zufallsverfahren. Die Befragung erfolgte anonymisiert auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens. Dieser wurde vor dem Start der Hauptuntersuchung einem Pretest unterzogen. Die Ergebnisse des Pretests fanden im Fragebogen der Hauptbefragung Berücksichtigung.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

- *Flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters:* 6 von 10 Erwerbstätigen möchten ihren Renteneintritt im Alter zwischen 60 und 67 selbst bestimmen und wünschen sich eine flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters. Hierfür wären sie bereit, entsprechende Rentenabschläge bei vorzeitigem Renteneintritt in Kauf zu nehmen.
- *Voraussetzungen für eine berufliche Betätigung bis zum 65. Lebensjahr:* 70 Prozent der Erwerbstätigen wünschen sich mehr Anerkennung der eigenen Arbeitsleistung durch die Vorgesetzten und sehen hierin eine zentrale Motivation, um ihrer derzeitigen Berufstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr nachzugehen. Ebenfalls für 7 von 10 Erwerbstätigen ist eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter eine wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr.
- *Reduzierung der Arbeitszeit zum Ende der beruflichen Laufbahn:* 77 Prozent der Erwerbstätigen möchten bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters beruflich aktiv bleiben. Fast jeder Zweite (47 Prozent) wünscht sich dabei eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit und würde gegebenenfalls eine Teilzeit-Beschäftigung vereinbaren.
- *Gesellschaftliches Engagement in der Nacherwerbsphase:* 7 von 10 Erwerbstätigen wollen sich nach ihrer Pensionierung gesellschaftlich einbringen und engagieren.
- *Ökonomische Notwendigkeit einer Betätigung im Rentenalter:* 7 von 10 Erwerbstätigen sehen für sich die Notwendigkeit, in der nachberuflichen Phase noch etwas dazu verdienen zu müssen.
- *Verantwortung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter:* Unabhängig von Bildungsniveau und Alter der Befragten sehen 94 Prozent der Erwerbstätigen sich selbst am stärksten in der Verantwortung, wenn es um den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit geht.
- *Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung:* 77 Prozent der Erwerbstätigen zeigen sich entschlossen, die eigene Beschäftigungsfähigkeit durch kontinuierliche Weiterbildung zu stärken.
- *Unterstützung durch den Arbeitgeber:* 86 Prozent der Erwerbstätigen wünschen sich eine Unterstützung bei der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch den Arbeitgeber in Form von Herausforderungen und anspruchsvolleren Tätigkeiten.

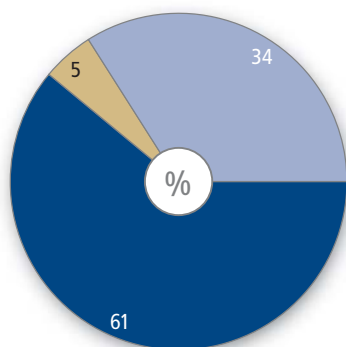
Flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters

Eine große Mehrheit der befragten Erwerbstätigen wünscht sich eine flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters. 6 von 10 Erwerbstätigen (61 Prozent) möchten ihren persönlichen Renteneintritt im Alter zwischen 60 und 67 selber bestimmen. Hierfür wären sie bereit, entsprechende Rentenabschläge bei vorzeitigem Renteneintritt in Kauf zu nehmen.

Für eine über das offizielle Renteneintrittsalter hinausgehende Erwerbstätigkeit erwarten sie demgemäß entsprechende prozentuale Zuschläge auf die Rente. Einen derart flexiblen Renteneintritt befürworten vor allem Beamte (71 Prozent) und Angestellte (65 Prozent). Aber auch gut die Hälfte der Arbeiter (51 Prozent) gibt an, dass eine derartige Regelung ihrer persönlichen Neigung am nächsten käme.

Für eine Beibehaltung des bisherigen Renteneintrittsalters von 65 Jahren sprechen sich hingegen nur 34 Prozent der Erwerbstätigen aus. Allerdings zeigen sich hier deutliche Unterschiede in den Meinungen der Arbeiter (46 Prozent plädieren für die Beibehaltung), Beamten (20 Prozent) und Angestellten (28 Prozent). Jeder zwanzigste Erwerbstätige (5 Prozent) ist mit der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre einverstanden und hält diese für einen wichtigen Schritt, um die Rentenzahlungen auch künftig finanzieren zu können.

Zur Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre hört man ja unterschiedliche Meinungen. Welche kommt Ihrer persönlichen Meinung am nächsten?



- 61** Jeder Einzelne sollte seinen persönlichen Renteneintritt im Alter zwischen 60 und 67 Jahren frei wählen können und entsprechende Rentenzuschläge oder -abschläge akzeptieren.
- 34** Die Menschen haben nach ihrem Erwerbsleben ein Recht auf einen möglichst langen Ruhestand, deswegen sollte das Renteneintrittsalter nicht erhöht werden.
- 5** Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist ein wichtiger Schritt, um die Rentenzahlungen auch künftig finanzieren zu können.

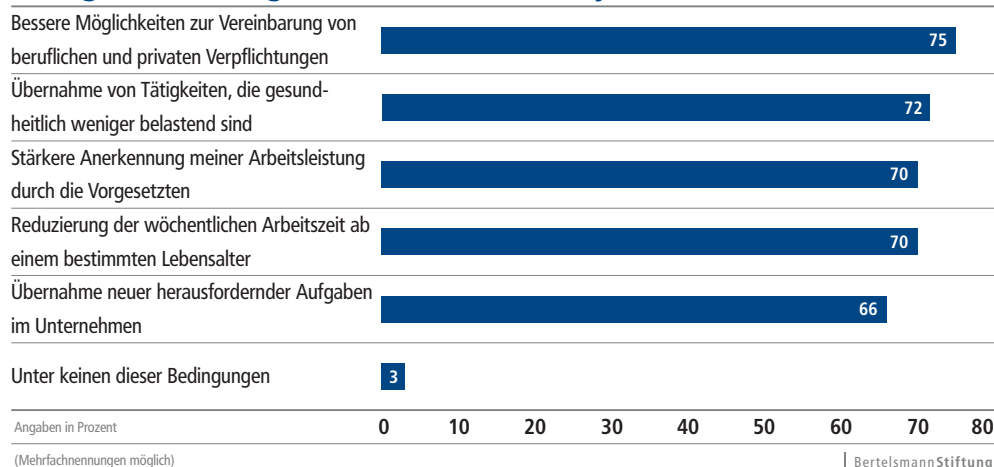
Voraussetzungen für eine berufliche Betätigung bis zum 65. Lebensjahr

Befragt nach Voraussetzungen und konkreten Bedingungen, die erfüllt sein müssten, um ihrer gegenwärtigen Arbeit bis zum 65. Lebensjahr nachgehen zu können, sprechen sich drei Viertel der Befragten für eine Verbesserung der Möglichkeiten zur Vereinbarung von privaten und beruflichen Pflichten aus. Von einem Großteil der Befragten (72 Prozent) wird weiterhin die Übernahme von solchen Tätigkeiten genannt, die die Gesundheit weniger belasten.

Besonders hervorhebenswert ist, dass sich 70 Prozent der Befragten eine stärkere Anerkennung der eigenen Arbeitsleistung durch die Vorgesetzten wünschen und hierin eine der zentralen Voraussetzungen sehen, um ihrer derzeitigen Berufstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr nachgehen zu können. Ebenfalls für 7 von 10 Erwerbstätigen ist eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter eine wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr.

66 Prozent der Erwerbstätigen können sich vorstellen, bis zum 65. Lebensjahr bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber tätig zu sein, sofern sie mit der Übernahme neuer herausfordernder Aufgaben im Unternehmen betraut werden. Dies gilt insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer (35- bis 39-Jährige), für die der Job neue Herausforderungen, geistige Anregungen und interessante Aufgaben mit sich bringen muss (75 Prozent). Für die 50- bis 55-Jährigen spielt dieser Punkt hingegen eine geringere Rolle (56 Prozent).

Voraussetzungen und konkrete Bedingungen, die bei der gegenwärtigen Arbeit bzw. beim Arbeitgeber erfüllt sein müssten, damit sich die Befragten eine Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen könnten.

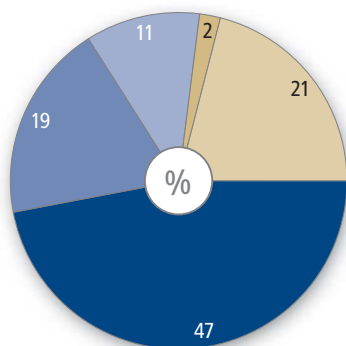


Reduzierung der Arbeitszeit zum Ende der beruflichen Laufbahn

11 Prozent der Befragten geben an, gegen Ende der eigenen Erwerbsbiografie nach Möglichkeit gar nicht mehr arbeiten zu wollen. Die überwiegende Mehrzahl der befragten Erwerbstätigen möchte hingegen im Beruf aktiv bleiben. Fast jeder Zweite (47 Prozent) wünscht sich dabei allerdings eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit und würde gegebenenfalls eine Teilzeit-Beschäftigung vereinbaren.

Nur jeder Fünfte (21 Prozent) wünscht sich, auch gegen Ende der eigenen beruflichen Laufbahn noch ganztags einer beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können. Ebenfalls rund ein Fünftel der Befragten (19 Prozent) stellt sich gegen Ende der Erwerbstätigkeit ein Wechselspiel zwischen Phasen der Arbeit und Freizeit vor.

Die Menschen haben unterschiedliche Vorstellungen davon, wie sie gegen Ende ihrer Laufbahn beschäftigt sein wollen. Welche der folgenden Antwortmöglichkeiten kommt Ihren Vorstellungen am nächsten?



- 47** Die bisherige Arbeitszeit reduzieren – gegebenenfalls eine Teilzeit-Tätigkeit vereinbaren
- 19** Zwischen Phasen von Arbeit und Freizeit wechseln können
- 11** Nicht mehr arbeiten
- 2** Weiß nicht, k. A.
- 21** Einer beruflichen Tätigkeit ganztätig nachgehen

Gesellschaftliches Engagement in der Nacherwerbsphase

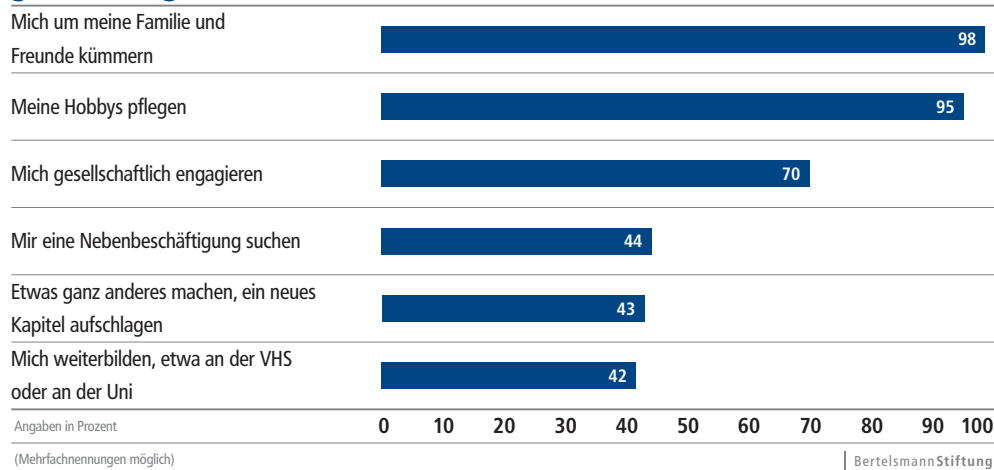
Es kann wenig überraschen, dass für beinahe alle Befragten (98 Prozent) der Wunsch im Vordergrund steht, sich im Rentenalter um Familie und Freunde zu kümmern und sich ihren Hobbys zu widmen (95 Prozent).

Besonders bemerkenswert ist allerdings, dass sich 7 von 10 der Befragten nach ihrer Pensionierung gesellschaftlich einbringen und engagieren möchten. In noch stärkerem Maße gilt dies für die Beamten, von denen 85 Prozent ein gesellschaftliches Engagement im Alter anstreben.

Beinahe die Hälfte der Befragten (44 Prozent) könnte sich vorstellen, auch im Rentenalter noch einer Nebenbeschäftigung nachzugehen.

4 von 10 der Befragten (43 Prozent) wünschen sich, in der Nacherwerbsphase etwas ganz anderes zu machen und damit ein „neues Kapitel“ in ihrem Leben aufzuschlagen. 42 Prozent wollen sich auch über das Renteneintrittsalter hinaus weiterbilden und qualifizieren, beispielsweise an der Volkshochschule oder an der Universität.

Welchen der folgenden Tätigkeiten würden Sie im Rentenalter gerne nachgehen?

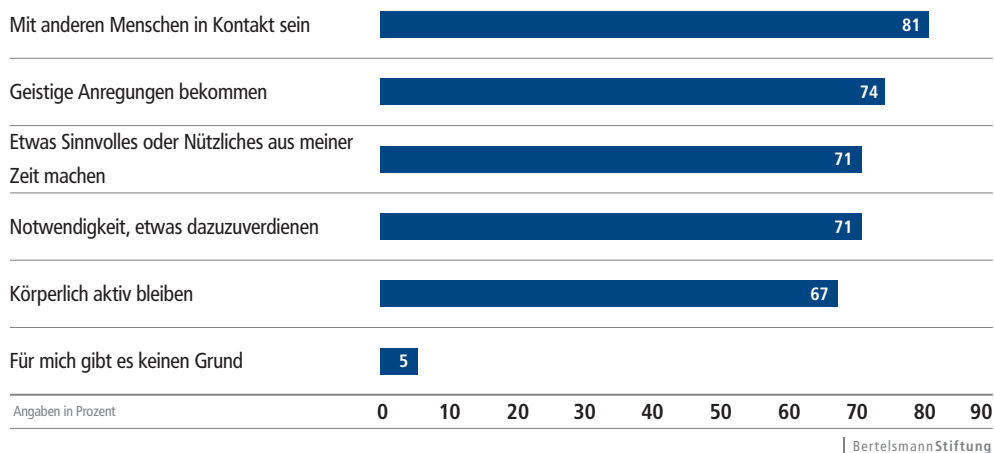


Ökonomische Notwendigkeit einer Betätigung im Rentenalter

Für 8 von 10 der Befragten (81 Prozent) sind die damit verbundenen sozialen Kontakte ein wichtiger Grund für eine Betätigung nach dem Eintritt in den Ruhestand. Einen fast ebenso wichtigen Platz nehmen die geistigen Anregungen ein, die von einer derartigen Betätigung ausgehen (74 Prozent). Hier zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen: Während von den 35- bis 39-Jährigen noch 82 Prozent derartige Anregungen als Begründung für eine nachberufliche Betätigung angeben, stellen unter den 50- bis 55-Jährigen nur noch 68 Prozent deren Bedeutung heraus. 71 Prozent der Befragten nennen den Wunsch, nach Eintritt in den Ruhestand etwas Sinnvolles und Nützliches aus ihrer Zeit machen zu wollen, als eine wichtige Begründung für eine Betätigung im späteren Lebensalter.

Besonders bemerkenswert: Neben diesen Begründungen steht für 7 von 10 der Befragten (71 Prozent) aber auch die ökonomische Notwendigkeit im Vordergrund, in der nachberuflichen Phase noch etwas dazuzuverdienen zu müssen. Je jünger die Arbeitnehmer sind, desto höher schätzen sie diese Notwendigkeit ein: 82 Prozent der 35- bis 39-Jährigen halten dies für ein realistisches Szenario, während finanzielle Gründe für die Befragten zwischen 50 und 55 Jahren von geringerer Bedeutung sind (64 Prozent). Gerade die Erwerbstätigen mit Volks- oder Hauptschulabschluss (78 Prozent) sehen diese Notwendigkeit überdurchschnittlich häufig auf sich zukommen.

Welche der folgenden Gründe könnten für Sie wichtig sein, auch nach Eintritt in den Ruhestand bzw. nach der Pensionierung noch tätig zu sein?

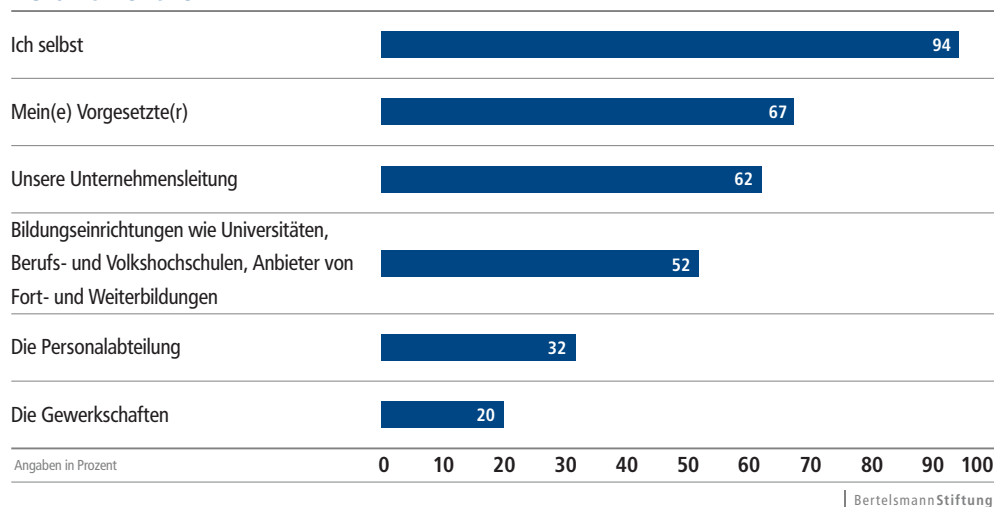


Verantwortung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter

Eine zentrale Voraussetzung dafür, sich bis zum Erreichen des Renteneintrittsalters und darüber hinaus beruflich und gesellschaftlich engagieren zu können, liegt in der lebenslangen Erhaltung der Beschäftigungs- und Lernfähigkeit. Mehr als 9 von 10 der befragten Erwerbstätigen (94 Prozent) sehen sich selbst am stärksten in der Verantwortung, wenn es um den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit geht – und das unabhängig von Bildungsniveau und Alter der Befragten. Rund zwei Drittel der Befragten sprechen dem direkten Vorgesetzten (67 Prozent) sowie der Unternehmensleitung (62 Prozent) hierfür eine Mitverantwortung zu.

Bildungseinrichtungen und Anbieter von Fort- und Weiterbildungen sind für die Hälfte der Befragten mitverantwortlich dafür, dass sie in die Lage versetzt werden, die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen. Die Personalabteilungen sowie die Gewerkschaften spielen in diesem Zusammenhang in den Augen der Erwerbstätigen hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

Wer ist für die Erhaltung und Sicherung Ihrer Beschäftigungsfähigkeit verantwortlich?



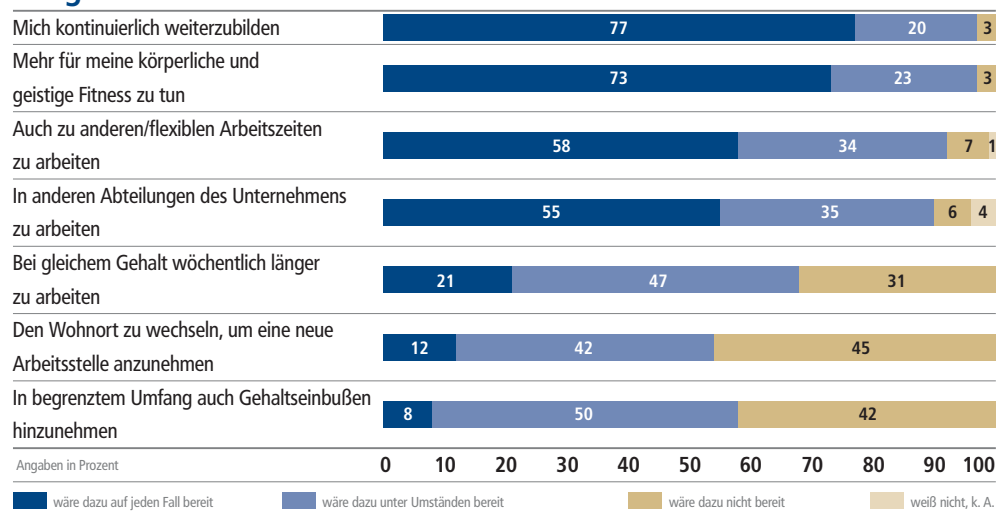
Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung

Eine deutliche Mehrheit der befragten Erwerbstätigen (77 Prozent) zeigt sich entschlossen, durch kontinuierliche Weiterbildung die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und zu stärken. Dies gilt in besonders starkem Maße für Beamte (89 Prozent) und Befragte mit höherem Bildungsabschluss (Abitur, Universitätsabschluss: 90 Prozent). Ein großer Teil der befragten Arbeitnehmer (73 Prozent) ist darüber hinaus willens, mehr in die eigene geistige und körperliche Fitness zu investieren.

Mehr als die Hälfte der Befragten zeigt eine große Bereitschaft, auch zu flexiblen Arbeitszeiten (58 Prozent) oder in anderen Abteilungen des jeweiligen Unternehmens (55 Prozent) zu arbeiten. Gerade die Befragten in den neuen Bundesländern sind gegenüber flexiblen Arbeitszeiten besonders aufgeschlossen: 68 Prozent der ostdeutschen Erwerbstätigen wären auf jeden Fall dazu bereit, sich hinsichtlich der Arbeitszeiten flexibel zu zeigen, bei den Westdeutschen liegt dieser Anteil 12 Prozentpunkte niedriger (56 Prozent). Zu einem Wechsel der Abteilung innerhalb des Unternehmens zeigen Arbeiter die höchste Bereitschaft (61 Prozent), Beamte zeigen sich hier verhältnismäßig unflexibel – nur etwas weniger als die Hälfte (47 Prozent) wäre auf jeden Fall dazu bereit, in einer anderen Abteilung zu arbeiten.

Die Bereitschaft der Erwerbstätigen, bei gleichem Gehalt wöchentlich länger zu arbeiten, ist relativ gering: Nur 21 Prozent der Befragten wären dazu in jedem Fall bereit. Für 47 Prozent der Befragten wäre allerdings unter Umständen eine Erhöhung der Stundenzahl akzeptabel. Nur eine geringe Bereitschaft zeigen die Befragten, für eine neue Arbeitsstelle den Wohnort zu wechseln (12 Prozent) oder sogar Gehaltseinbußen hinzunehmen (8 Prozent).

Wozu wären Sie persönlich bereit, um Ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern bzw. zu stärken?



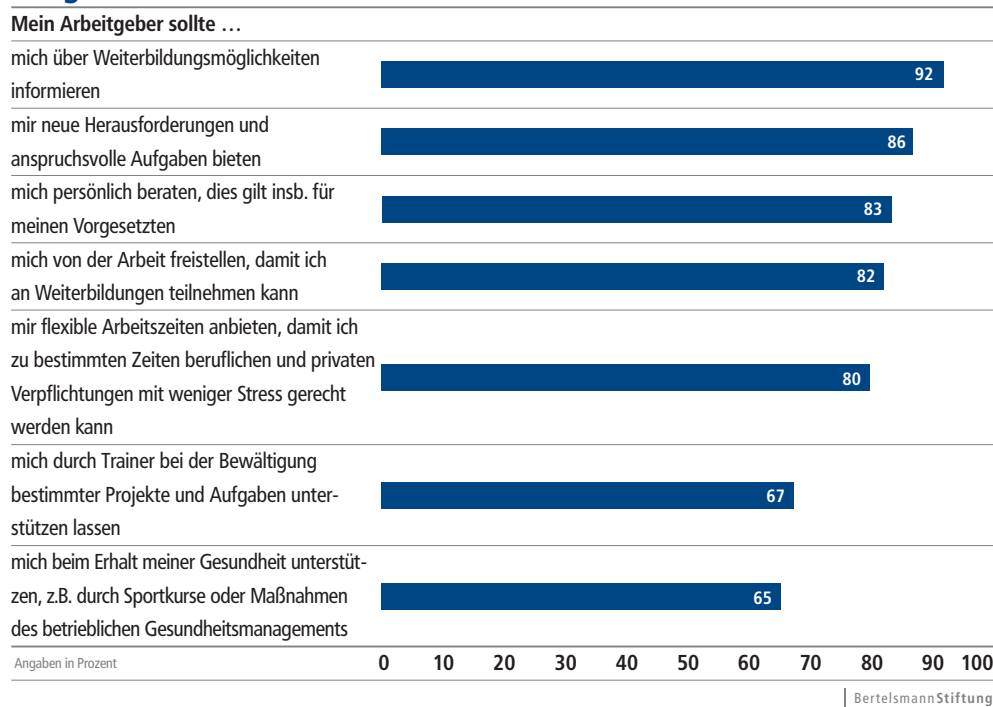
Unterstützung durch den Arbeitgeber

Zwar sehen sich die Befragten bei der Erhaltung und Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit vor allem selbst in der Verantwortung, gleichwohl wünschen sie sich dabei auch die Unterstützung ihres Arbeitgebers.

Dabei halten es 9 von 10 der Befragten (92 Prozent) für besonders wichtig, vom Arbeitgeber über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert zu werden. Neben der Information über konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen sich 86 Prozent der Befragten eine Unterstützung durch das Angebot neuer Herausforderungen und anspruchsvoller Tätigkeiten. Dieser Wunsch ist besonders ausgeprägt bei den 35- bis 39-Jährigen (93 Prozent). Im zunehmenden Alter verliert er etwas an Bedeutung: Der Anteil der 50- bis 55-Jährigen, die sich derartige Herausforderungen wünschen, ist mit 81 Prozent jedoch immer noch sehr hoch.

Ebenfalls ein großer Teil der Erwerbstätigen (83 Prozent) wünscht sich persönliche Beratung und Unterstützung, insbesondere durch den Vorgesetzten. 82 Prozent der Befragten halten es für wichtig, von der Arbeit freigestellt zu werden, um an Weiterbildungen teilnehmen zu können. Ebenfalls 8 von 10 der Befragten stufen flexible Arbeitszeiten als bedeutend ein, um in bestimmten Phasen beruflichen und privaten Verpflichtungen mit weniger Stress gerecht werden zu können.

Wie sollte der Arbeitgeber Sie dabei unterstützen, Ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken und sich beruflich weiterzuentwickeln?



Was tun?

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen eine hohe Bereitschaft der Erwerbstätigen, sich bis ins Alter beruflich und gesellschaftlich zu engagieren. Um die Wertschaffungspotenziale Älterer zu aktivieren und für die Gesellschaft zu nutzen, bedarf es integrierter Anstrengungen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern und Ebenen. Es ist ein klarer Paradigmenwechsel erforderlich, der einer Differenzierung und Verlängerung von Beschäftigungsbiografien Vorschub leistet. Sowohl auf Ebene der Politik, als auch bei den Tarifpartnern, in den Unternehmen und bei jedem Einzelnen müssen heute Weichenstellungen und Umdenken erfolgen.

Somit stellen sich folgende Aufgaben:

1. Beschäftigungsfähigkeit und Lernfähigkeit altersunabhängig sicherstellen

Bedingt durch den dynamischen Wandel in der Arbeitswelt wird es den traditionellen „Job fürs Leben“ immer weniger geben. Diskontinuierliche Erwerbsbiografien bzw. „Portfoliokarrieren“ treten an seine Stelle. Diese erfordern eine ständige Pflege und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität jedes Einzelnen. Wesentliche Herausforderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber liegen demnach in der lebenslangen Qualifizierung, dem lebenslangen Lernen und in der altersgerechten Organisation von Arbeitsablauf und Arbeitsplatz. Lernen und Weiterbildung müssen als ein lebenslanger Prozess begriffen, gesellschaftlich akzeptiert und organisiert werden. Nur wenn einem ausreichenden Qualifizierungsangebot eine ausreichende Nachfrage gegenübersteht, können die Potenziale älterer Arbeitskräfte voll zur Geltung kommen. Nur wenn Unternehmen und Institutionen lernen, mit einer im Durchschnitt älteren Belegschaft zu arbeiten – also eine „demografie-sensible“ Unternehmenskultur entwickeln –, können sie auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb bestehen.

2. Neujustierung gesetzlicher und tariflicher Regelungen: Fehlanreize abbauen – neue Anreize setzen

Zwar hat die Politik die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels hin zu längeren Erwerbsbiografien erkannt und der Gesetzgeber begonnen, Fehlanreize zur Frühverrentung abzubauen, doch nach wie vor bestehen auf Seiten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber Anreize zu einem vorgezogenen Ruhestand. Auch sind Instrumente zur Arbeitsförderung von älteren Arbeitnehmern geschaffen worden, doch zeigt deren relativ geringe Inanspruchnahme, dass arbeitsmarktpolitische Instrumente alleine nicht die entscheidenden Hebel sein können, um den Trend zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben umzukehren und die Erwerbsbiografien zu verlängern. Politik und Gesetzgeber sind demnach auch weiterhin gefordert, rechtliche Hürden, die die Beschäftigungschancen Älterer beeinträchtigen, abzubauen und zeitgemäße Anreize für die Aufnahme von Beschäftigung zu setzen.

Gleiches gilt für die Tarifpartner: Sie müssen Regelungen, die die Arbeit Älterer unnötig verteuern, auf den Prüfstand stellen und Rahmenbedingungen schaffen, die einer Aktualisierung der Qualifikation der Beschäftigten auch in der fortgeschrittenen Phase des Erwerbslebens Vorschub leisten und zukünftig fließende Übergänge vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase ermöglichen.

3. Förderung individueller Verantwortung: Von der Angestelltenmentalität hin zum Selbstunternehmertum

Da es in Zukunft den „Job fürs Leben“ nicht mehr geben wird, wird es für jeden Einzelnen immer wichtiger, die eigene Laufbahn und Biografie aktiv in die Hand zu nehmen und seine Beschäftigungsfähigkeit, Flexibilität und Mobilität zu gewährleisten. Die Rahmenbedingungen – und hier sind Politik, Tarifpartner, Unternehmen und der Bildungssektor gleichermaßen gefordert – sind daher so zu gestalten, dass die Arbeitskräfte dazu befähigt werden, sich vom Arbeitnehmer hin zum „Unternehmer ihrer selbst“ zu entwickeln – und dies bis ins Alter.

4. Gesellschaftlicher Mentalitätswandel: Förderung eines positiven und differenzierten gesellschaftlichen Selbstverständnisses von Arbeit und Alter

Die vorzeitige Ausgliederung Älterer aus dem Erwerbsleben hat auch in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft der Ausprägung eines „Altenbildes“ Vorschub geleistet, wonach Mitarbeiter im fortgeschrittenen Lebensalter als nur eingeschränkt belastbar, innovativ und lernfähig gelten. Wenngleich diese Anschauung mittlerweile wissenschaftlich überholt ist, bleibt das Image älterer Arbeitnehmer vorwiegend negativ besetzt. Hiermit korrespondiert auch das verbreitete Bild, ein hoch verdichtetes Arbeitsleben sollte möglichst frühzeitig und abgrenzbar übergehen in einen hoffentlich lang andauernden Ruhestand. Unserer Gesellschaft muss es gelingen, das vorherrschende „Altenbild“ zu korrigieren, sowie Vorurteile und Voreingenommenheiten abzubauen. Der Wert von Kompetenz und Erfahrung muss hingegen eine Renaissance erfahren.

5. Neubestimmung von Arbeit jenseits der „Normalarbeit“: Von klassischer Erwerbsarbeit hin zu einem mehrdimensionalen Beschäftigungsbegriff

Mit Blick auf den Erhalt sozialer Inklusion und Kohäsion wird der Bedeutung zwischen- und nachberuflicher Tätigkeitsfelder älterer Menschen zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt. Neue Formen der sozialen Teilhabe Älterer sind zu entwickeln, um ihre Potenziale für die gesellschaftliche Entwicklung zu nutzen und so eine Denkrichtung zu fördern, die das Altern als positiven Prozess begreift. Neben der so genannten „Normalarbeit“ – also der klassischen Erwerbsarbeit – geht es dabei vor allem um Versorgungsarbeit, Eigenarbeit und Gemeinschaftsarbeit durch freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement und Aktivität im dritten Sektor. Genau an dieser Stelle – im Nonprofit-Bereich – wird der Klebstoff oder „Kitt“ verortet, der die Gesellschaft und die Generationen zusammenhält. Daher gilt es, durch das Setzen geeigneter Rahmenbedingungen zukünftig ein lebenslanges Neben- und Miteinander der unterschiedlichen Tätigkeitsformen in wechselnder Intensität zu ermöglichen.

Ausblick: Carl Bertelsmann-Preis 2006

Gerade Deutschland als rohstoffarmes Land ist darauf angewiesen, die Beschäftigungspotenziale jedes Einzelnen zu fördern und zu aktivieren. Deutschland leistet sich jedoch den Luxus, einen großen Teil des Arbeitspotenzials älterer Arbeitnehmer ungenutzt zu lassen. Dies ist nicht zuletzt Ergebnis einer Politik, die in den beiden zurückliegenden Jahrzehnten darauf abzielte, die im Zuge des verschärften Wettbewerbs und des damit verbundenen wirtschaftlichen Strukturwandels auftretenden Arbeitsmarktprobleme sozialverträglich abzufedern.

Um die vorzeitige Inaktivierung der Wertschaffungspotenziale Älterer zu verhindern, bedarf es integrierter Anstrengungen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern und Ebenen. Es ist ein klarer Paradigmenwechsel erforderlich, der einer Differenzierung und Verlängerung von Beschäftigungsbiografien Vorschub leistet. Mit dem diesjährigen Carl Bertelsmann-Preis will die Bertelsmann Stiftung dazu beitragen, den in Deutschland erforderlichen Paradigmenwechsel zu forcieren und dem gesellschaftlichen Richtungswechsel hin zu mehr werteschaftender Beschäftigung Älterer in Wirtschaft und Gesellschaft neue Impulse zu geben.

Die Idee zum Carl Bertelsmann-Preis geht auf den Stifter Reinhard Mohn zurück. Der mit 150.000 Euro dotierte Preis steht in der Tradition der Familien Bertelsmann und Mohn. Er wird seit 1988 an Staaten, Institutionen oder Unternehmen verliehen, die sich durch beispielhafte Lösungen für zentrale gesellschaftspolitische Herausforderungen auszeichnen.

Impressum

© 2006 Bertelsmann Stiftung

Herausgeber:

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Verantwortlich:

Dr. Jens U. Prager
☎ 05241. 81 81 544
☎ 05241. 81 681 544
✉ jens.prager@bertelsmann.de

André Schleiter

☎ 05241. 81 81 262
☎ 05241. 81 681 262
✉ andre.schleiter@bertelsmann.de

Art Director:

Heike van Meegdenburg

Gestaltung:

www.a3plus.de,
Gütersloh

Bildnachweise:

Thomas Kunsch, Bielefeld
Marcus Vogel, Hamburg
Jürgen Siegmann, Bielefeld

Druck:

Druckerei Reinhold Festge GmbH & Co. KG,
Oelde

Der besseren Lesbarkeit wegen haben wir in der Regel auf die weibliche Sprachform verzichtet. Wir bitten alle Leserinnen um Verständnis.



| Bertelsmann **Stiftung**

Älter werden – aktiv bleiben
Ergebnisse einer repräsentativen
Umfrage unter Erwerbstätigen in
Deutschland

Carl-Bertelsmann-Str. 256
33311 Gütersloh

Verantwortlich:

Dr. Jens U. Prager

☎ 05241.81 81-544

📠 05241.81 681-544

✉ jens.prager@bertelsmann.de

André Schleiter

☎ 05241.81 81-262

📠 05241.81 681-262

✉ andre.schleiter@bertelsmann.de

Weiterführende Informationen zum

Carl Bertelsmann-Preis 2006

„Älter werden – aktiv bleiben“ finden Sie unter

www.carl-bertelsmann-preis.de