



Foundation Findings

Solidarität zwischen
den Generationen



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet abrufbar (<http://europa.eu>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2012

ISBN 978-92-897-1072-5

doi:10.2806/35250

© Eurofound, 2012

© Umschlagfotos: Shutterstock und Axel Hartmann

Anträge auf das Recht zur Übersetzung und Reproduktion dieser Veröffentlichung sind an den Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland, zu richten.

Die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine unabhängige Einrichtung der Europäischen Union, deren Aufgabe darin besteht, die Formulierung der künftigen Politik zu sozialen und arbeitsbezogenen Fragen zu unterstützen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Stiftung unter www.eurofound.europa.eu.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF PAPIER, DAS OHNE EINSATZ VON ELEMENTARCHLOR (ECF) GEBLEICHT WURDE



Politischer Kontext



Die Auswirkungen des demografischen Wandels

Die demografische Alterung wird häufig als drohende Gefahr für die wirtschaftliche und soziale Stabilität der postindustriellen Gesellschaften angesehen. Den Prognosen zufolge werden im Jahr 2060 voraussichtlich 30 % der Bevölkerung in der Europäischen Union 65 Jahre und älter sein – ein Prozentsatz, der fast doppelt so hoch ist wie heute (17 %). Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), die 2010 mit 67 % ihren bisher höchsten Anteil erreicht hatte, bis 2060 kontinuierlich auf 59 % sinken wird. Diese demografische Verschiebung könnte die Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme gefährden, wenn diese immer stärker belastet werden und gleichzeitig die Zahl der Nettbeitragszahler sinkt. 2012 legte die Europäische Kommission ihren Bericht über die demografische Alterung (*2012 Ageing Report*) vor. Darin wird prognostiziert, dass bei unveränderter Fortführung der aktuellen Politik in den Jahren 2010 bis 2060 der stärkste Anstieg der öffentlichen Ausgaben im Bereich der altersbezogenen Aufwendungen (für Renten, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege) zu erwarten ist – nämlich um 4,1 Prozentpunkte auf rund 29 % des BIP.¹ Die stärksten Ausgabensteigerungen werden für den Zeitraum 2015 bis 2035 vorausgesagt, wenn die geburtenstarken Jahrgänge (die zwischen 1946 und

1965 Geborenen) aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Befürchtung, dass die öffentlichen Haushalte bald nicht mehr in der Lage sein könnten, die sozialen Sicherungssysteme zu finanzieren, wird durch die nach wie vor schwache Wirtschaftsleistung in Europa noch verstärkt.

Eine Erhöhung der steuerlichen Belastung der arbeitenden Generation, um die ausufernden Sozial- und Gesundheitskosten zu finanzieren, oder die drastische Beschneidung der Renten und Sozialleistungen für Ruheständler sind gleichermaßen wenig erstrebenswerte Lösungen: Beides könnte einen Konflikt zwischen den Generationen auslösen und damit den sozialen Zusammenhalt gefährden. Wie aber kann der Lebensstandard aller Altersgruppen in der künftigen demografischen Landschaft gesichert werden? Solidarität zwischen den Generationen, die beinhaltet, dass jede Generation ihre Verantwortung gegenüber den anderen anerkennt, gilt als wesentliche Voraussetzung dafür, dass ein Ausweg aus dieser misslichen Lage gefunden werden kann. Dies setzt einen generationenübergreifenden Konsens darüber voraus, wie die – monetären und nicht-monetären – Ressourcen der Gesellschaft zum Nutzen aller aufgeteilt werden können.

Auf politischer Ebene ist ein breiter Konsens darüber vorhanden, dass der Schlüssel zur Linderung des finanziellen Drucks auf die sozialen Sicherungssysteme und

¹ *The 2012 ageing report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010–2060*, (Bericht über die demografische Alterung 2012, Wirtschafts- und Haushaltsprojektionen für die 27 EU-Mitgliedstaaten (2012-2060)), abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1326&furtherNews=yes>.

zur Vermeidung einer sozialen Fragmentierung – so die Worte von László Andor, Mitglied der Europäischen Kommission für Beschäftigung, Soziales und Integration – „in einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit – oder einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Berufs- und Ruhestandsjahren“ besteht. Um dieses Ziel zu erreichen, wird es einer Solidarität zwischen den Generationen bedürfen, die ihren Ausdruck in veränderten Erwartungen der Arbeitnehmer im Hinblick darauf findet, wann und wie sie aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Ein weiterer Aspekt dieses Unterfangens sind Hilfen für ältere Menschen, damit diese auch nach ihrem Eintritt in den Ruhestand noch lange gesund, aktiv und unabhängig bleiben. Außerdem wird es darum gehen, jungen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ein generationenübergreifender Ansatz

Die demografische Alterung ist eine Problematik, die alle Generationen betrifft. Die Gefahren für das künftige Wachstum in der EU erfordern eine Perspektive, die die gesamte Lebenszeit der Menschen umgreift und ihre Bedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt vom Anfang bis zum Ende ihres Erwerbslebens berücksichtigt. Denn während die EU eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit anstrebt, haben junge Menschen Mühe, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil die stagnierende Wirtschaft und die strukturellen Arbeitsmarktprobleme ihren Einstieg in den Beruf behindern. Im September 2012 erreichte die Jugendarbeitslosenquote in den 27 EU-Mitgliedstaaten den Wert von 23 %. Die Politik sollte daher darauf ausgerichtet sein, allen Menschen ihr ganzes Leben lang den Zugang zum und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu sichern. Eine Reihe von Leitinitiativen der Strategie „Europa 2020“ ebnet hierfür den Weg. So sieht die „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ Maßnahmen vor, um bis 2020 in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Beschäftigungsquote von 75 % zu erreichen.² Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ist das Ziel der Initiative „Jugend in Bewegung“, die ein Paket von politischen Initiativen für die Bildung und Beschäftigung junger Menschen beinhaltet.³ Die „Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung“ sieht insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung vor, um Armut und soziale Ausgrenzung abzubauen.⁴ Und das 2012 verabschiedete

neue Beschäftigungspaket – „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ – zeigt auf, wie EU-Mittel, und hier speziell der Europäische Sozialfonds, eingesetzt werden können, um Arbeitsmarktreformen zu unterstützen und Chancen für die Jugend zu schaffen.

Die EU-Politik zur Förderung der Solidarität

Die Förderung der Solidarität zwischen den Generationen wurde erstmals in Artikel 2 Absatz 3 des Lissabon-Vertrags als EU-Ziel genannt. In der Strategie „Europa 2020“ wird die demografische Alterung dann als strukturelle Schwäche identifiziert, die das Wachstum in der EU beeinträchtigen könnte. Die Strategie geht insofern auf das Thema der Solidarität zwischen den Generationen ein, als sie betont, wie wichtig es ist, im Interesse des sozialen Zusammenhalts und einer höheren Produktivität, Gesundheit und Aktivität im Alter zu fördern.

Solidarität ist jedoch mehr als nur Arbeitsmarktteilnahme. Sie umfasst auch den bedeutenden Beitrag, den ältere Menschen für die Gesellschaft leisten, und die Möglichkeit, diesen Beitrag noch zu fördern. So bleiben beispielsweise durch den Wissenstransfer zwischen den Generationen wertvolle Arbeitsmarktkenntnisse und Erfahrungen älterer Arbeitnehmer erhalten; und junge Arbeitnehmer können sich auf diese Weise praktische Kenntnisse aneignen, die sie am Arbeitsplatz benötigen – jene Art von Kenntnissen, an denen es jungen Menschen laut den Klagen der Arbeitgeber oft fehlt. Mentoring-Programme böten hier ein Instrument, um einen solchen Wissenstransfer zu ermöglichen.

Solidarität beinhaltet auch aktive Teilhabe an der Gesellschaft und eine selbstständige Lebensführung. Insbesondere ehrenamtliches Engagement könnte als Mittel zum Aufbau eines generationenübergreifenden Sozialkapitals gefördert werden. Neuere Eurofound- und Eurobarometeruntersuchungen zeigen, dass die aktive Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben die sozialen Netze stärkt und der Isolation älterer Menschen entgegenwirkt.

In Diskussionen über die Kosten der Betreuung hilfsbedürftiger älterer Menschen werden häufig Transferleistungen übersehen, die in die andere Richtung fließen. So leisten ältere Menschen einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag, indem sie informelle Unterstützung für Familienangehörige und Freunde bereitstellen und bei

² Weitere Informationen sind abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=958>.

³ Siehe die Website der Initiative „Jugend in Bewegung“ unter <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>.

⁴ Weitere Informationen sind abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=961>.



der Kinderbetreuung und im Haushalt helfen. Mit ihren Einkünften und Renten unterstützen ältere Menschen ihre Familien sehr oft auch in erheblichem Umfang finanziell; dank dieser Bereitschaft zum Teilen können sich viele Familien in der derzeit angespannten Wirtschaftslage über Wasser halten.

Das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012 bietet die Gelegenheit, die Aufmerksamkeit auf die Herausforderung der demografischen Alterung zu lenken. Es soll die politischen Entscheidungsträger und Interessengruppen auf allen Ebenen ermutigen, das aktive Altern zu fördern, indem sie zur Schaffung besserer Beschäftigungschancen und Arbeitsbedingungen für ältere Menschen beitragen, um sie in die Lage zu versetzen, länger zu arbeiten. Das Jahr soll auch den Beitrag verdeutlichen, den ältere Menschen für die Gesellschaft leisten, und Gelegenheiten bieten, die Solidarität, Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zwischen den Generationen zu fördern.

Die öffentliche Meinung

Untersuchungen zu den Einstellungen gegenüber älteren Menschen und zum Altern in Europa deuten recht zuverlässig darauf hin, dass derzeit zwischen den Generationen ein hohes Maß an Verständnis und ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen herrscht. Laut der dritten Europäischen Erhebung zur Lebensqualität (EQLS), die 2011 von Eurofound durchgeführt wurde, hatten lediglich 13 % der Befragten aus allen EU-Mitgliedstaaten den Eindruck, dass es „starke Spannungen“ zwischen alten und jungen Menschen gebe (ein deutlicher Rückgang gegenüber dem 2007 ermittelten Anteil von 18 %). Zudem war dieser Prozentsatz erheblich geringer als der Prozentsatz

der Befragten, die über starke Spannungen zwischen den meisten anderen sozialen Gruppen berichteten.

Zwei Drittel der Personen, die im Rahmen der Eurobarometer-Umfrage 2009 zur Solidarität zwischen den Generationen befragt wurden, lehnten die Aussage ab, dass ältere Menschen eine Belastung für die Gesellschaft darstellten; vielmehr zollten sie älteren Menschen höchste Anerkennung dafür, dass diese durch die finanzielle Unterstützung ihrer Kinder und Enkelkinder und ehrenamtliche Tätigkeiten einen Beitrag zur Gesellschaft leisteten. Die meisten Befragten fanden außerdem, dass die Rolle Älterer als Betreuungspersonen für Familienangehörige nicht ausreichend gewürdigt werde. Die große Mehrheit war der Auffassung, dass die Regierungen mehr finanzielle Mittel für Renten und für die Betreuung älterer Menschen bereitstellen müssten.

Die Befragung offenbarte auch positive Einstellungen zur Erwerbstätigkeit älterer Menschen. Mehr als zwei Drittel der Befragten glaubten nicht, dass Unternehmen, die vorwiegend junge Menschen beschäftigten, erfolgreicher seien als Firmen, deren Mitarbeiter unterschiedlichen Altersgruppen angehörten. Der gleiche Anteil stimmte der Auffassung zu, dass die Regierungen es älteren Menschen erleichtern sollten, über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig zu sein, falls diese dies wünschten. Diese Auffassung wurde von allen Altersgruppen in gleichem Maße geteilt. 56 % der Befragten glaubten jedoch auch, dass durch längere Lebensarbeitszeiten weniger Arbeitsplätze für jüngere Menschen zur Verfügung stünden, und die Hälfte meinte, dass Erwerbstätige künftig immer weniger bereit sein würden, Steuern und Sozialbeiträge für die Unterstützung älterer Menschen zu zahlen.

Wichtigste Erkenntnisse

- Der Anteil der Personen in der EU-Bevölkerung, die 65 Jahre und älter sind, wird bis zum Jahr 2060 von 17 % auf 30 % steigen. Nach Schätzungen der Europäischen Kommission wird der stärkste Anstieg der öffentlichen Ausgaben in der EU in den kommenden 50 Jahren in den Bereichen Rente, Langzeitpflege und Gesundheitsfürsorge zu verzeichnen sein.
- Die verstärkte Belastung der Sozialversicherungssysteme bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl der Beitragszahler könnte zu einem Generationenkonflikt führen, wenn der Lebensstandard der Erwerbstätigen unter der wachsenden Steuerlast leidet oder Ruheständler mit erheblich niedrigeren Renten auskommen müssen.
- Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass der Schlüssel zur Verringerung der Abhängigkeit der Nichterwerbsbevölkerung von der Erwerbsbevölkerung in der Verlängerung der Lebensarbeitszeit besteht. Die Zahlen belegen, dass sowohl jüngere als auch ältere Erwerbspersonen in der erwerbstätigen Bevölkerung unterrepräsentiert sind. So sind nur 3 von 10 Erwerbspersonen im Alter von 60 bis 64 Jahren erwerbstätig, und Ähnliches gilt für Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 24 Jahren.
- Der Anteil der älteren Personen (55 bis 64 Jahre) an der erwerbstätigen Bevölkerung ist von 37 % im Jahr 2000 auf 46 % im Jahr 2010 gestiegen und hat sich sogar während der Wirtschaftskrise noch weiter erhöht. Die Maßnahmen, die von öffentlichen und privaten Arbeitgebern während der Krise ergriffen wurden, dienten häufig dazu, ältere Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit zu schützen.
- Die Politik in Europa ist in zunehmendem Maße darauf ausgerichtet, den vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt durch eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und durch Rentenreformen zu verhindern. So werden Anreize geliefert, länger zu arbeiten, und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist mit Nachteilen verbunden. Altersteilzeitregelungen finden immer weitere Verbreitung, um den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern.
- Die Jugendarbeitslosigkeit ist ein seit Langem bestehendes Problem, das durch die Wirtschaftskrise noch verschärft wurde. Ein verspäteter Einstieg in den Arbeitsmarkt kann langfristige Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn, den wirtschaftlichen Status, die Gesundheit und das Wohlbefinden eines Menschen haben. Er kann auch zu sozialer Isolation führen und damit das Fundament untergraben, auf dem demokratische Gesellschaften aufgebaut sind.
- Die erfolgreichsten Maßnahmen zur Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt beinhalten eine individuell zugeschnittene Unterstützung, ein garantiertes Arbeitsplatz- oder Bildungsangebot während eines bestimmten Zeitraums, die Vermittlung eines spezifischen Kompetenzprofils, das von den Arbeitgebern benötigt wird, sowie von Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt übertragbar sind.
- Verbesserte Arbeitsbedingungen sind eine Voraussetzung für ein längerfristig nachhaltiges Erwerbsleben. Obwohl die Bedürfnisse und Erfahrungen von Arbeitnehmern sich je nach Alter, Geschlecht, Beruf und Sektor unterscheiden, deuten die Befunde darauf hin, dass es bei den verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern erheblichen Spielraum für die Verbesserung der Qualität der Arbeit gibt. Bereiche, die dabei schwerpunktmäßig zu berücksichtigen wären, sind Arbeitsplatzsicherheit, physische und psychosoziale Risiken, Arbeitszeitflexibilität und intrinsische Befriedigung.
- Das lebenslange Lernen ist eine der tragenden Säulen für die wissensbasierte Wirtschaft und ein längeres Erwerbsleben. Gleichwohl nahmen lediglich ein Drittel der Arbeitnehmer im Verlauf eines Jahres an Weiterbildungsmaßnahmen teil, die von ihrem Arbeitgeber finanziert wurden, und die Altersgruppe 50+ kam den Befunden zufolge am seltensten in den Genuss von Weiterbildung.
- Probleme in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungs-/Pflegeaufgaben geraten derzeit stärker ins Blickfeld, da die Zahl der älteren Menschen steigt, die informelle Pflege benötigen. Flexible Arbeitszeitregelungen sind für erwerbstätige Pflegepersonen besonders wichtig. Den Erkenntnissen aus den Fallstudien zufolge können erwerbstätige Pflegepersonen Berufstätigkeit und ihre Betreuungs-/Pflegeaufgaben vereinbaren, wenn ihre Arbeitgeber bereit sind, sie zu unterstützen.
- Solidarität zwischen den Generationen findet ihren Ausdruck auch in der Teilnahme am sozialen Leben und in aktivem bürgerschaftlichen Engagement. Wenn ältere Menschen ehrenamtlich tätig sind, so kann dies das Gemeinwesen stärken, Sozialkapital aufbauen und gleichzeitig das Risiko der sozialen Ausgrenzung dieser Gruppe verringern.



Untersuchung der Thematik



Arbeitsmarkteteiligung

Die Erfahrungen junger und älterer Menschen bei der Arbeit und auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, wobei jedoch eine Gemeinsamkeit zu erkennen ist: ihre relativ geringe Arbeitsmarkteteiligung. Nur knapp die Hälfte der älteren Menschen (im Alter zwischen 55 und 64 Jahren) waren im Jahr 2010 erwerbstätig, während dieser Anteil bei Personen in der Kernaltersgruppe der 25 bis 49-Jährigen bei 78 % lag. Nur 3 von 10 Personen, die knapp vor dem Renteneintrittsalter standen (60 bis 64 Jahre), waren erwerbstätig. Die Arbeitsmarkteteiligung jüngerer Erwerbspersonen (15 bis 24 Jahre) betrug im Jahr 2011 34 % und lag damit noch niedriger als die Arbeitsmarkteteiligung älterer Erwerbspersonen. Die Gründe für die niedrigen Beschäftigungsquoten dieser beiden Gruppen sind allerdings nicht dieselben.

Um aber das von der Strategie „Europa 2020“ vorgegebene Ziel, demzufolge bis 2020 75 % der EU-Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter in Arbeit stehen soll, zu erreichen – was eine Voraussetzung für die Sicherung der langfristigen Nachhaltigkeit der EU-Wirtschaft ist –, bedarf es eines integrierten Ansatzes, um beide Gruppen besser in den Arbeitsmarkt eingliedern zu können. Vor dem Hintergrund der demografischen Alterung hofft man, dass durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit – sowohl zu deren Beginn als auch an deren Ende – die von der erwerbstätigen Bevölkerung abhängige Bevölkerung reduziert

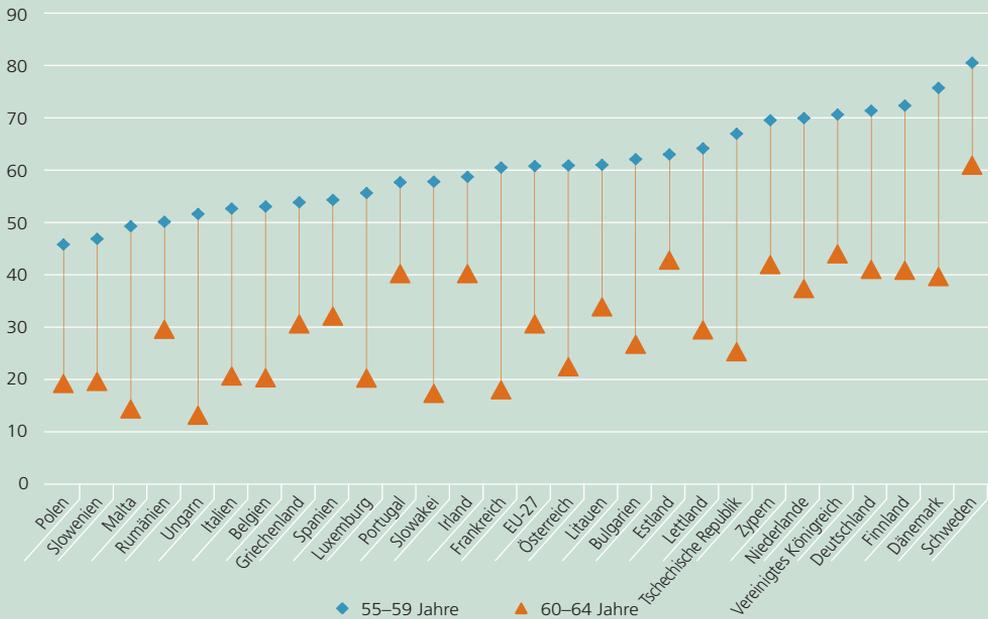
werden kann und dadurch die drohende Krise der öffentlichen Haushalte und die damit verbundene Gefahr sozialer Unruhen abgewendet werden können.

Ältere Arbeitnehmer im Aufwind

Die Arbeitsmarkteteiligung älterer Arbeitnehmer in der EU steigt stetig an und erhöhte sich von 37 % im Jahr 2000 auf 46 % im Jahr 2010. Die Gesamtquote verschleiert allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, wobei das Spektrum von 30 % in Malta bis 70 % in Schweden reicht. Zum Teil ist dies auf das unterschiedliche gesetzliche Renteneintrittsalter in den Mitgliedstaaten zurückzuführen, aber auch in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen reicht die Arbeitsmarkteteiligung von 46 % in Polen bis zu 81 % in Schweden und liegt damit im letzteren Fall sogar über dem EU-Durchschnitt der Arbeitsmarkteteiligung der Kernaltersgruppe (Abbildung 1).

Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer stieg sogar während der Rezession in den Jahren 2008/2009 an, als diese Gruppe mehr als jede andere Altersgruppe von Beschäftigungszuwächsen im öffentlich finanzierten Dienstleistungssektor (insbesondere in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildungswesen und öffentliche Verwaltung) profitierte. Zudem reagierten die Arbeitgeber im privaten Sektor auf den sinkenden Arbeitskräftebedarf in der Regel mit einer Anpassung der Arbeitszeit anstatt mit Entlassungen und betriebsbedingten Kündigungen – eine Strategie, die älteren Arbeitnehmern zugutekam.

Abbildung 1: Arbeitsmarktbeteiligung älterer Erwerbspersonen in der EU, 2010 (%)



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung, Eurostat; Berechnung von Eurofound

Auch hier ergibt sich bei Betrachtung der Zahlen für die einzelnen Mitgliedstaaten ein weniger positives Bild. In den Ländern, die am stärksten von der Rezession betroffen waren, war eine Zunahme der Arbeitslosigkeit älterer Menschen zu verzeichnen. Die Arbeitslosenquote in dieser Gruppe stieg in Estland, Irland, Lettland und Portugal zwischen 2000 und 2010 um über 5 Prozentpunkte an. Ältere Menschen sind außerdem stärker vom Arbeitsplatzverlust bedroht, wenn sich die wirtschaftliche Stagnationsphase hinzieht und die Regierungen auf die öffentliche Verschuldungskrise mit dem Abbau von Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor und Ausgabenkürzungen reagieren.

Auffällig ist, dass ein wachsender Anteil der Personen im Alter von 65 Jahren und älter erwerbstätig ist, mit einem Anstieg von 9 % im Jahr 2005 auf 11 % im Jahr 2011. Obwohl bei den meisten von ihnen Motive wie Interesse an der Arbeit, Wunsch nach fortgesetztem Kontakt mit Menschen und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben eine Rolle spielen, arbeitet ein Fünftel dieser Gruppe aus finanzieller Notwendigkeit und nimmt häufig niedrige Löhne und unsichere Arbeitsbedingungen in Kauf.

Aussichten älterer Arbeitnehmer auf Wiederbeschäftigung

Besonders benachteiligt sind ältere Arbeitnehmer, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren und sich erneut auf dem

Arbeitsmarkt behaupten müssen. Ältere Arbeitnehmer haben weit größere Schwierigkeiten als andere Gruppen, eine Beschäftigung zu finden: Nur jeder siebte hat innerhalb eines Jahres einen neuen Arbeitsplatz, bei den Arbeitnehmern der Kernaltersgruppe ist es dagegen jeder Dritte. Altersdiskriminierung durch die Arbeitgeber ist weit verbreitet, obwohl sie gesetzlich verboten ist. Die Kenntnisse und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer werden oftmals nicht als reicher Erfahrungs- und Wissensschatz wahrgenommen, sondern als mangelnde Flexibilität ausgelegt. So lehnen Arbeitgeber die Einstellung älterer Arbeitnehmer bisweilen ab, weil sie davon ausgehen, dass nur eine kurze Zeit für die Amortisierung ihrer Humankapitalinvestitionen zur Verfügung steht, und Unternehmen, in denen es altersabhängige Vergütungsstrukturen gibt, stellen seltener ältere Arbeitnehmer ein, weil diese höhere Kosten verursachen. Arbeitsvermittlungsdienste unternehmen bei der Vermittlung älterer Arbeitnehmer häufig weniger Anstrengungen als bei jüngeren Arbeitskräften. Die Arbeitnehmer selbst können ihre Aussichten auf Wiederbeschäftigung ebenfalls schmälern, wenn sie sich weigern, Gehaltseinbußen gegenüber ihrem letzten Arbeitsverhältnis zu akzeptieren. Angesichts dieser Probleme kann die Entscheidung für eine Frühpensionierung oder eine Erwerbsunfähigkeitsrente als attraktiverer Weg erscheinen.



Junge Menschen sind arbeitswillig

Die Lage junger Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt unterscheidet sich deutlich von der Situation älterer Arbeitskräfte. Lediglich ein Drittel der wirtschaftlich aktiven jungen Menschen hat eine Beschäftigung; das ist die niedrigste jemals in der EU dokumentierte Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe. Entsprechend den unterschiedlichen Auswirkungen der Rezession variiert diese Quote je nach Mitgliedstaat erheblich, nämlich von 18 % in Ungarn bis 58 % in Dänemark. Die Jugendarbeitslosigkeit nimmt seit der Rezession zu und lag im März 2012 im EU-Durchschnitt bei 23 %, was 5,5 Millionen Arbeitnehmern entspricht. Sie erreichte in Spanien und Griechenland Werte von 49 % bzw. 45 %.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist jedoch weder neu noch eine Folge der Rezession. 2007 betrug die Jugendarbeitslosigkeit in der EU 16 %, während die Gesamtarbeitslosenquote bei 7 % lag. Die durchweg höhere Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe gibt den öffentlichen Behörden und den politischen Entscheidungsträgern bereits seit einiger Zeit ebenso Anlass zur Sorge wie die oftmals prekären Beschäftigungsverhältnisse bei jungen Menschen. Junge Arbeitnehmer profitieren weniger von wirtschaftlichem Wachstum und leiden unverhältnismäßig stark unter den Auswirkungen von Wirtschaftskrisen. Sie sind stärker von Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage betroffen: Die Arbeitgeber können sich dieser Mitarbeiter leichter entledigen, weil sie häufiger mit befristeten Arbeitsverträgen oder als Zeitarbeiter beschäftigt werden und weil sie nur über begrenzte Berufserfahrung und ein niedrigeres Kompetenzniveau verfügen.

Dieser prekäre Status wurde durch den jähen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit seit Mitte 2008 deutlich. Der Beschäftigungseinbruch im Bausektor und im verarbeitenden Gewerbe wirkte sich hier noch verschärfend aus, weil in diesen Branchen eine hohe Zahl von jungen Menschen beschäftigt ist. Sogar gut ausgebildete junge Arbeitnehmer sind nicht mehr in demselben Maß vor Arbeitslosigkeit geschützt wie früher. Untersuchungen von Eurofound haben ergeben, dass dies für alle Länder gilt. In mehreren Ländern – Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Litauen, Portugal, Rumänien und Slowenien – haben junge Arbeitnehmer, die über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen, kein geringeres Risiko arbeitslos zu werden als junge Menschen ohne Qualifikationen.

Die Situation der jungen Menschen könnte noch gravierender sein als die Arbeitslosenzahlen nahelegen, da diese eine ganze Kohorte von jungen Menschen nicht erfassen, die nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen und nicht in der Arbeitskräftestatistik erscheinen. Um

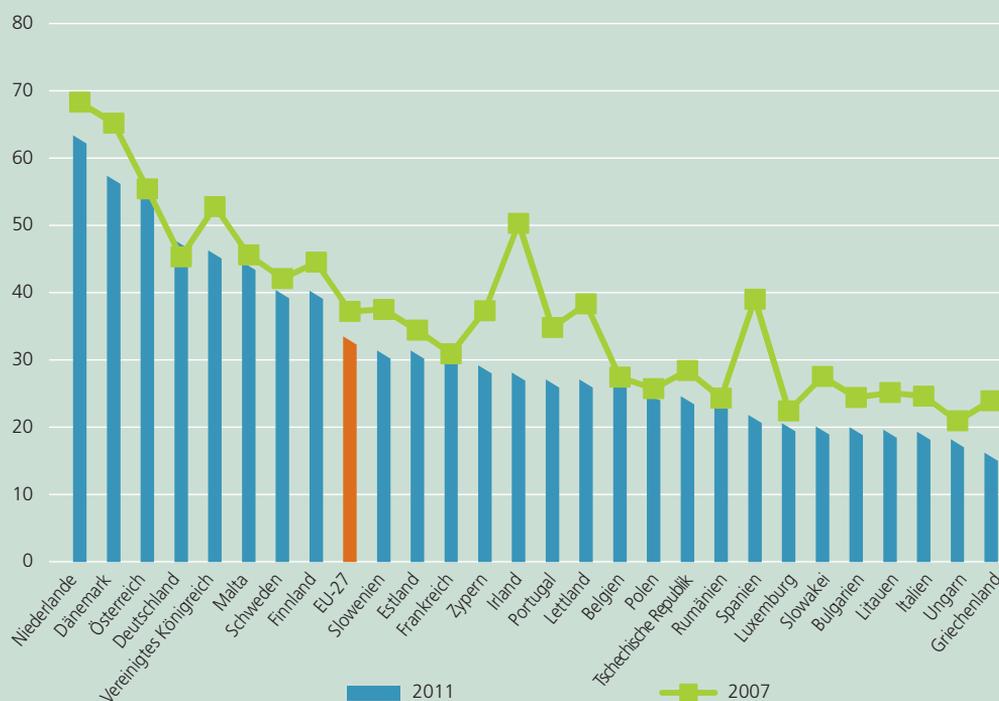
diese Gruppe zu berücksichtigen, wurde das mit dem Akronym NEET („not in employment, education or training“) bezeichnete Konzept formuliert, womit Menschen gemeint sind, die weder eine Arbeit haben, noch eine allgemeine oder berufliche Bildungsmaßnahme absolvieren. Zu den NEET werden Personen gezählt, die aktiv eine Arbeit suchen (und damit in den Arbeitslosenstatistiken erfasst werden), aber auch Menschen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen oder nicht nach Arbeit suchen, chronisch Kranke, Menschen mit Behinderungen sowie Personen, die Kinder oder andere Angehörige betreuen müssen. Nach Berechnungen von Eurostat waren 2010 13 % aller 15- bis 24-Jährigen in der EU den NEET zuzurechnen – das sind circa 7,5 Millionen Menschen. Dabei sind große Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten zu konstatieren, und ihr Anteil an der Gruppe der NEET reicht von 4 % in den Niederlanden bis 22 % in Bulgarien. Die verschiedenen NEET-Untergruppen benötigen ganz unterschiedliche Formen der Unterstützung von Seiten der Politik und machen sehr unterschiedliche Erfahrungen, doch sind sie alle verstärkt von sozialer Ausgrenzung bedroht.

Bisher ist die Integration der Gruppe der NEET gescheitert

Die wachsende Kohorte von NEET stellt jedoch nicht nur ein ökonomisches Problem dar – sie verursacht langfristig auch soziale Kosten. Erfahrungen aus früheren Rezessionen zeigen, dass die frühe Erfahrung längerer Arbeitslosigkeit und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse die beruflichen Zukunftsaussichten junger Arbeitnehmer verschlechtert, weil es ihnen an Weiterbildungs- und Aufstiegschancen fehlt. Dies verringert ihre Chancen, finanziell unabhängig zu werden, und kann sich negativ auf ihr gesamtes späteres Erwachsenenleben auswirken, mit dem erhöhten Risiko eines geringen Einkommens, fortgesetzter Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigungsverhältnisse, gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder sogar einer geringeren Lebenserwartung.

Wenn die Eingliederung in den Arbeitsmarkt misslingt, kann dies auch dazu führen, dass junge Menschen sich in vielen Aspekten von der Zivilgesellschaft isolieren. Die drohende soziale und politische Ausgrenzung junger Menschen gibt Anlass zur Sorge. So ergab Eurofound's Auswertung des European Value Survey (Europäische Wertestudie) 2008, dass NEET im Vergleich zu erwerbstätigen jungen Menschen weniger an Politik interessiert sind und mit geringerer Wahrscheinlichkeit an Wahlen teilnehmen. Das Vertrauen in die staatlichen Institutionen, das bei jungen Menschen generell niedrig ist, war bei den NEET noch geringer. Zudem

Abbildung 2: Jugenderwerbsquote in der EU, 2007 und 2011 (%)



Quelle: Eurostat, Juli 2012

war lediglich ein Viertel der NEET Mitglied in einer sozialen Organisation, während dieser Anteil bei den erwerbstätigen jungen Menschen 46 % betrug.

Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Es besteht die beunruhigende Möglichkeit, dass ein erneutes Wirtschaftswachstum nicht das Ende der Jugendarbeitslosigkeitskrise bedeuten könnte. Arbeitgeber in ganz Europa haben auf die sinkende Nachfrage mit einer Reduzierung der Arbeitszeiten ihrer Belegschaften reagiert. Was geschieht, wenn sie bei anziehender Nachfrage lediglich die Arbeitszeit ihrer vorhandenen Mitarbeiter erhöhen, anstatt neue Arbeitsplätze zu schaffen?

Es bedarf neuer und wirksamer Strategien, um die Schaffung neuer Arbeitsplätze für junge Arbeitnehmer zu fördern. Die aktuelle EU-Politik, wie in der Strategie „Europa 2020“ formuliert, legt den Schwerpunkt auf Bildung und Qualifikationen. So wird unter anderem angestrebt, dass junge Menschen nicht vorzeitig und ohne Qualifikationen von der Schule abgehen; Ziel ist, die Schulabbrecherquoten auf unter 10 % zu senken und sicherzustellen, dass mindestens 40 % der jungen Menschen einen tertiären Bildungs-

abschluss erwerben. Erreicht werden soll dies durch eine Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme, durch die Förderung der europaweiten Mobilität junger Menschen im Bereich von Bildung und Arbeit sowie durch ihre bessere Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt.

Die Regierungen in ganz Europa haben in unterschiedlichem Umfang eine aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben, um die Hindernisse für die Teilhabe junger Menschen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu beseitigen. Zu den erfolgreicherer Maßnahmen gehören Jugendgarantien, Programme zur Lehrlingsausbildung und berufliche Bildungsgänge. Eine Jugendgarantie ist ein individuell zugeschnittener Entwicklungsplan für junge Arbeitsuchende, der ihnen einen Arbeitsplatz oder eine Lernmöglichkeit (allgemein- oder berufsbildend) innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens garantiert. Die Garantie verringert die Zeitspanne, während der junge Menschen außerhalb des Arbeitsmarkts stehen, während sie gleichzeitig spezielle Unterstützung bei der Suche nach diesem ersten Arbeitsplatz erhalten. Lehrlingsausbildungs- und berufliche Bildungsprogramme vermitteln den jungen Menschen übertragbare Qualifikationen und gehen das Problem der Qualifikationsungleichgewichte an, indem sie den Schwer-



punkt auf bestimmte Kompetenzprofile legen, die von den Arbeitgebern gesucht werden. Die Regierungen haben zudem finanzielle Anreize gesetzt, um die Arbeitgeber dazu zu veranlassen, junge Menschen einzustellen und auszubilden, und sie haben die Lohnnebenkosten durch Maßnahmen wie die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge reduziert. Umstritten ist die von einigen Regierungen verfügte Kürzung der Mindestlöhne für junge Menschen.

Einige politische Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, wie die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung und die Reform der Bildungssysteme, werden von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einhellig befürwortet. Ansonsten haben beide Seiten jedoch sehr unterschiedliche Antworten auf das Problem. So argumentieren die Arbeitgeber immer wieder, dass eine Lockerung des Kündigungsschutzes und eine Senkung der Löhne für junge Arbeitnehmer Einstellungshindernisse beseitigen würden; die Gewerkschaften dagegen betonen, wie wichtig es ist, die Qualität der Arbeitsplätze zu bewerten, die jungen Menschen nach Abschluss ihrer Ausbildung oder Lehre angeboten werden.

Die Politiken und Strategien auf EU- und auf nationaler Ebene konnten den Trend zum Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit jedoch noch nicht umkehren. Obwohl dringend Maßnahmen zur Bekämpfung dieses Problems ergriffen werden müssen, sollte man sich auch um die Evaluierung dieser Maßnahmen bemühen, um zu ermitteln, was tatsächlich von Nutzen ist.

Die Perspektive eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben

In den meisten westeuropäischen Ländern sind die niedrigen Beschäftigungsquoten älterer Menschen das Produkt der Frühverrentungsregelungen, die in früheren Rezessionsphasen eingeführt wurden, um die Umstrukturierung zu erleichtern. Dies kam damals allen gelegen: Die Frühverrentung war für die Unternehmen eine finanziell tragbare Lösung und wurde von den Sozialpartnern unterstützt; den ausscheidenden Arbeitnehmern blieb die Arbeitslosigkeit erspart, und als Gegenleistung für das Verlassen der Firma erhielten sie eine einmalige Abfindungszahlung und großzügige Renten. In den ehemaligen Ostblockstaaten wurde die Frühverrentung während der Übergangsphase zur Marktwirtschaft in den frühen 1990ern als Mittel zur Anpassung der Arbeitsmärkte eingesetzt.

Anne-Marie Guillemard, eine Soziologin, die über das Thema Arbeit und Altern forscht, stellt die niedrige

Arbeitsmarkteteiligung älterer Menschen in einen größeren Zusammenhang und führt die Akzeptanz, ja geradezu die Erwartung, des frühen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt auf die jeweilige „Alterskultur“ zurück, die durch die staatliche Politik eines Landes gefördert wird⁵. Die Alterskulturen, die in Ländern wie Frankreich und Deutschland in den 1980ern und 1990ern vorherrschten, unterschätzten den Beitrag älterer Arbeitnehmer und sorgten dafür, dass sie, wenngleich mit Abfindung, aus dem Arbeitsmarkt gedrängt wurden. In Schweden und Dänemark bemühte man sich dagegen, ältere Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt zu halten; die Sozialleistungen für Erwerbslose waren zwar hoch, aber davon abhängig, ob der Empfänger sich bemühte, einen Arbeitsplatz zu finden. Diese Länder betreiben nach wie vor eine energische, aktive Arbeitsmarktpolitik, um ältere Arbeitnehmer in Arbeit zu halten und sie wiedereinzugliedern, wenn sie ihre Beschäftigung verlieren. So setzte beispielsweise Schweden 2006 eine Reihe von Maßnahmen um, die direkt auf die Förderung der Beschäftigung älterer Menschen abzielten, indem die Steuerfreibeträge für ältere Arbeitnehmer erhöht, die Sozialabgaben der Arbeitgeber für Beschäftigte ab dem Alter von 65 Jahren gesenkt und eine Reform der Erwerbsunfähigkeitsrenten eingeleitet wurden, um das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben weniger attraktiv zu machen. Darüber hinaus können zusätzliche Steuervergünstigungen für Arbeitgeber gewährt werden, die Arbeitslose ab dem Alter von 55 Jahren einstellen.

Die Auswirkungen von Rentenreformen

Der demografische Wandel bewirkt eine unaufhaltsame Veränderung der ökonomischen Landschaft in Europa, und in dem Maße, wie die Regierungen die damit verbundenen Folgen analysieren, rückt man in allen Mitgliedstaaten zunehmend von der Frühverrentung ab. Einige Länder sind hier recht spät dran, und wurden erst durch die im Gefolge der Wirtschaftskrise erforderlichen Kosteneinsparungen sowie die Notwendigkeit, eine drohende Rentenkrise abzuwenden, zum Handeln getrieben. Seit dem Jahr 2000 wird der Politikwechsel immer deutlicher, da die Regierungen nun nach einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit streben. So reformierte beispielsweise die belgische Regierung das vorgezogene Altersruhegeld, indem sie die Mindestaltersgrenze für den Bezug von 58 auf 60 Jahre an hob und die Zahl der erforderlichen Jahre einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 20 auf 30 erhöhte. In den Niederlanden hat die Frühverrentung durch die Besteuerung des Vorruhestandsgeldes an Attraktivität verloren. Mehrere Mitgliedstaaten haben das Renteneintrittsalter erhöht oder planen dies.

⁵ Grundsatzreferat auf dem Eurofound-Seminar „Improving working conditions: contribution to active ageing“ (Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen: ein Beitrag zum aktiven Altern), Rom, 30. Mai 2012. Siehe: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2012/issrome/index.htm>

Im Vereinigten Königreich wurde beispielsweise das reguläre Renteneintrittsalter, das 65 Jahre betrug, abgeschafft. Durch eine Rentenreform änderten sich die Höhe der Rentenansprüche sowie der von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu entrichtende Rentenbeitrag. Einige Länder haben die Höhe der Rentenansprüche an die Lebenserwartung (Schweden) oder das Renteneintrittsalter (Dänemark) gekoppelt. Als Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben dienen Maßnahmen wie Prämien für einen späteren Rentenbeginn und finanzielle Einbußen für einen vorzeitigen Ausstieg. Da die Regierungen den Übergangsphasen in den Ruhestand mehr Bedeutung beimessen, wurden in manchen Ländern Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass Altersteilzeitregelungen nicht mehr de facto eine Form der Frühverrentung darstellen, sondern ein echtes Modell der Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer bieten.

Dieser Politikwechsel hat sich auch auf das Altersmanagement auf Unternehmensebene ausgewirkt. Die Arbeitgeber ziehen Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitszeit, die einen reibungsloseren Übergang in den Ruhestand ermöglichen, der Frühverrentung vor. Dazu zählen flexible Arbeitszeitregelungen und Modelle für den stufenweisen Eintritt in den Ruhestand. Es gibt allerdings Belege dafür, dass die Unternehmen während der jüngsten Rezession auf die Frühverrentung zurückgriffen, als ein Personalabbau unvermeidlich wurde.

Die ablehnende Haltung der Öffentlichkeit

Im Rahmen der Diskussion über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollten die politischen Entscheidungsträger nicht aus den Augen verlieren, dass die Arbeitnehmer die Aussicht, länger arbeiten zu müssen, wahrscheinlich nicht begrüßen werden. Die öffentliche Reaktion auf Anhebungen des Renteneintrittsalters und Rentenreformen war größtenteils ablehnend. Vorschläge für eine Reform des Rentensystems haben in den vergangenen Jahren in verschiedenen Mitgliedstaaten zu Demonstrationen geführt – so zum Beispiel in Belgien, Frankreich, Polen und dem Vereinigten Königreich. Selbst Arbeitnehmer, die gern arbeiten (und das gilt für die meisten), freuen sich oft auf den Ruhestand, weil sie dann anderen Aktivitäten nachgehen und persönliche Ziele verwirklichen können. Unter Umständen befürchten sie, dass sie bei einem späteren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht mehr gesund und kräftig genug sind, um diese Interessen zu verfolgen. Manche fühlen sich vielleicht auch mit zunehmendem Alter den Anforderungen und Belastungen des Arbeitslebens nicht mehr gewachsen.

Im Rahmen einer im Jahr 2011 durchgeführten Eurobarometer-Studie zum aktiven Altern äußerte mehr als die Hälfte der Befragten, dass sie nach Erreichen des Rentenalters nicht weiter arbeiten wollten.⁶ Nur ein Viertel der Rentner, die an der Europäischen Sozialerhebung (ESS) von 2010 teilnahmen, gaben an, dass sie zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den Ruhestand lieber weiter erwerbstätig gewesen wären.⁷ In derselben Erhebung wurde jedoch auch festgestellt, dass die Hälfte der nicht mehr Erwerbstätigen über 65 Jahre gerne einer Beschäftigung nachgehen würden, selbst wenn sie nicht auf das Geld angewiesen wären.

Diese Ergebnisse deuten daraufhin, dass viele Rentner sich zwar auf den Ruhestand freuen, nach der Verrentung aber feststellen, dass er nicht ihren Erwartungen entspricht. Da die Arbeitnehmer immer älter werden, sind möglicherweise viele an einer längeren Ausübung ihres Berufs interessiert – ein Drittel der Eurobarometer-Befragten äußerte den Wunsch, nach Erreichen des Rentenalters weiter erwerbstätig zu sein –, doch nicht in derselben Weise wie zuvor. Untersuchungen von Eurofound zur Erwerbstätigkeit nach der Verrentung belegen diese Auffassung. Die meisten Rentner, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, arbeiten, weil ihnen ihre Tätigkeit wichtig ist und nicht weil sie auf das Einkommen angewiesen sind. Allerdings geht die Mehrheit von ihnen einer Teilzeitarbeit nach, was vermuten lässt, dass die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit für die fortgesetzte Arbeitsmarktbeteiligung entscheidend ist.

Die Erwerbstätigkeit interessant gestalten

Auch die Art der von Rentnern ausgeübten Tätigkeit spielt eine wichtige Rolle. Viele sind weiterhin in demselben Bereich tätig, jedoch in anderer Funktion, und viele übernehmen ausbildende Tätigkeiten. Fallstudien, die von Eurofound durchgeführt wurden, beschreiben zum Beispiel ein im Schiffbau tätiges polnisches F&E-Unternehmen, das Mitarbeiter nach Erreichen des Rentenalters als Berater und Mentoren weiterbeschäftigt, um sicherzustellen, dass Schlüsselkompetenzen von den älteren an die jüngeren Mitarbeiter weitergegeben werden. Eine weitere Fallstudie berichtet von der Angestellten eines deutschen Forschungszentrums, die ihre Tätigkeit auch nach Erreichen des Rentenalters fortsetzte, um das in ihrem Forschungsgebiet gesammelte Wissen zu bewahren und an jüngere Wissenschaftler weiterzugeben. Solche Arbeitnehmer sind nicht nur länger erwerbstätig, sie geben auch Wissen weiter, um die nächste Generation von Erwerbstätigen zu unterstützen.

⁶ Spezial Eurobarometer 378, siehe http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

⁷ ESS Runde 5 – 2010, siehe <http://ess.nsd.uib.no/>



Neben der Umgestaltung der Steuer- und Sozialversicherungssysteme geht es auch darum, die Arbeit an sich für ältere Arbeitnehmer attraktiver zu machen. Wie bereits oben erwähnt, führen viele Regierungen zunehmend Maßnahmen ein, um Arbeitnehmer von einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt abzuhalten, wobei diese Maßnahmen oftmals Sanktionscharakter haben. Im Idealfall sollten Menschen jedoch ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen, weil sie dies möchten und nicht, weil sie es müssen. Die Arbeiten von Guillemard und anderen Forschern unterstreichen, wie wichtig es ist, dass Regierungen und Arbeitgeber sich aktiv um die Einführung von Altersmanagementstrategien bemühen – nicht, um ältere Arbeitnehmer zu zwingen, ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen, sondern um bestehende Alterskulturen dahingehend zu transformieren, dass der Wert älterer Arbeitnehmer gewürdigt wird. Bei der Änderung der Alterskultur geht es somit nicht nur darum, dass Arbeitnehmer länger erwerbstätig sind, sondern auch darum, den Interessengruppen ein neues Verständnis für den Arbeitsplatz und die berufliche Entwicklung zu vermitteln. Unternehmen, die älteren Mitarbeitern die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand bieten, zum Beispiel durch reduzierte oder flexiblere Arbeitszeiten, unternehmen bereits erste Schritte in diese Richtung. Weitblickender wäre es jedoch, Arbeitnehmern gemäß ihren sich im Laufe der Zeit ändernden Bedürfnissen neue Arbeitsplätze und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Nachhaltige Arbeit

Zum Auftakt des Europäischen Jahres 2012 wurde darauf hingewiesen, dass es, um ältere Arbeitnehmer zur Fortsetzung ihrer Erwerbstätigkeit zu motivieren, insbesondere erforderlich sei, „die Arbeitsbedingungen zu verbessern und an den Gesundheitszustand und die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer anzupassen“ sowie „ihre Kompetenzen durch einen besseren Zugang zu lebenslangem Lernen auf den neuesten Stand zu bringen“. Das Ziel besteht somit darin, sicherzustellen, dass die Arbeit über das gesamte Leben nachhaltig ist. Dazu tragen folgende Faktoren bei:

- Flexible Arbeitszeiten, damit Arbeitnehmer Berufs- und Privatleben in befriedigender Weise miteinander in Einklang bringen können;
- Schutz der geistigen und körperlichen Gesundheit der Beschäftigten;
- Anpassung der Arbeitsplätze an den Gesundheitszustand und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer;
- Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Alter und Geschlecht;

- lebenslanges Lernen als integraler Bestandteil der Arbeit;
- Schaffung der Voraussetzungen dafür, dass Arbeit mehr intrinsische Befriedigung vermittelt;
- Neuorganisation beruflicher Werdegänge, sodass Arbeitnehmer auch im Alter von 50 Jahren und darüber noch Chancen haben;

Da das Ziel jedoch darin bestehen muss, die Arbeitsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu erhalten, sollten solche Möglichkeiten nicht nur älteren Arbeitnehmern, sondern Beschäftigten jeden Alters offenstehen.

Veränderungen der Arbeitsbedingungen

Die Ergebnisse der Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) vermitteln ein uneinheitliches Bild von den Veränderungen der Arbeitsplatzqualität in den vergangenen beiden Jahrzehnten. Keine Altersgruppe verzeichnet durchweg schlechtere Arbeitsbedingungen als die anderen, jedoch gibt es in bestimmten Bereichen sehr wohl Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen. Mangelnde Arbeitsplatzsicherheit betrifft vor allem jüngere Erwerbstätige. So haben Arbeitnehmer unter 25 Jahren häufig weniger sichere Arbeitsverträge als andere Altersgruppen. Während in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen drei Viertel der Beschäftigten unbefristete Arbeitsverträge haben, und dies in der Altersgruppe der über 35-Jährigen sogar für 85 % gilt, haben junge Arbeitnehmer in nur knapp der Hälfte der Fälle einen unbefristeten Vertrag. Junge Arbeitnehmer werden fast dreimal so oft mit befristeten Verträgen angestellt wie Arbeitnehmer über 35 Jahre (und anderthalbmal so oft wie die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen); 10 % arbeiten ohne Arbeitsvertrag, während dieser Anteil bei den 25- bis 54-Jährigen 4 % und bei den über 55-Jährigen 6 % beträgt. Sie müssen auch häufiger den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten.

Der Grad der Gefährdung durch physische Risiken ist im Laufe der Jahre durch die Verringerung von Umweltrisiken in einigen Bereichen gesunken, doch wird diese positive Entwicklung durch eine Zunahme körperhaltungsbedingter Risiken wieder zunichte gemacht. Im Jahr 2010 bestanden hinsichtlich des Grads der Gefährdung durch physische Risiken einige markante Unterschiede zwischen den Altersgruppen. In der Vergangenheit konnten Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter häufig von körperlich anstrengenden Tätigkeiten zu anderen wechseln, doch scheint dieser Schutzmechanismus immer seltener zur Verfügung zu stehen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist von 40,5 Stunden im Jahr 1991 (als es nur 12 Mitgliedstaat-

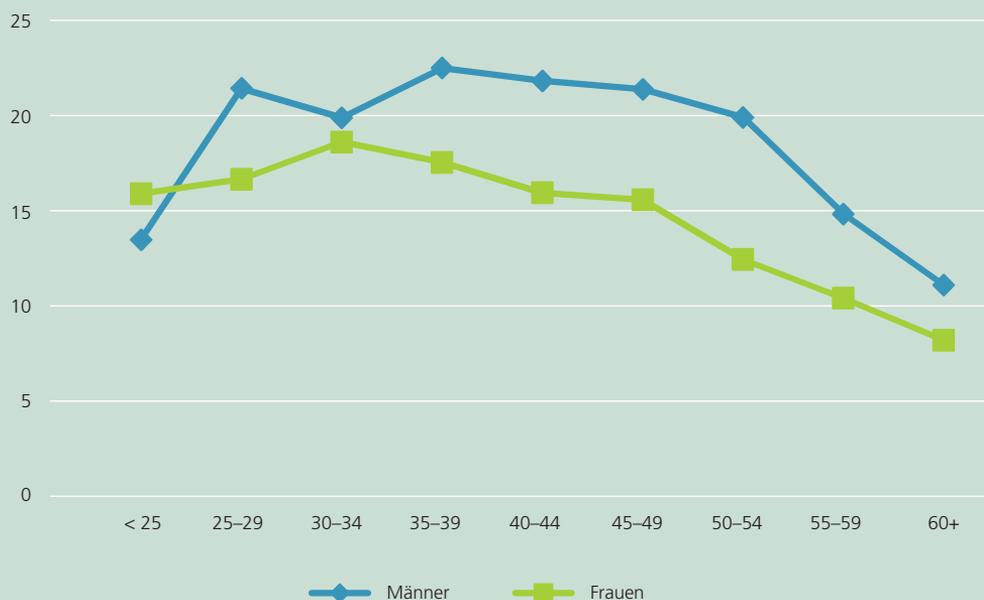
ten gab) auf 37,5 Wochenstunden in der EU-27 im Jahr 2010 gesunken. Auch die Zahl der Arbeitskräfte mit langen Arbeitszeiten (über 48 Wochenstunden) ist zurückgegangen. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit an verschiedene Lebensphasen anzupassen, ist für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von großer Bedeutung. Viele Arbeitnehmer müssen irgendwann im Laufe ihres Erwerbslebens Betreuungsaufgaben wahrnehmen, und so können Alternativen zu einem Arbeitsplatz mit Standardarbeitszeiten von neun bis siebzehn Uhr entscheidend dafür sein, ob sie weiter berufstätig bleiben können. Im Rahmen der EWCS-Erhebung über die Arbeitsbedingungen wurde festgestellt, dass fast ein Fünftel (18 %) der Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als nicht zufriedenstellend empfindet; am häufigsten beklagten sich Männer im Alter von 35 bis 49 Jahren über mangelnde Ausgewogenheit, wobei nahezu ein Viertel (23 %) angab, dass sich ihre Arbeitszeiten nicht gut mit familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbaren ließen. Die Unzufriedenheit in diesem Bereich nimmt mit zunehmendem Alter ab (Abbildung 3). Seit 2005 ist der Anteil der Arbeitsplätze, bei denen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeitregelungen zu wählen oder anzupassen, von 46 % auf 42 % gesunken.

Rund ein Drittel der Arbeitnehmer würden gern ihre Arbeitszeit reduzieren – dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Kindern. Arbeitnehmer mittleren oder fortgeschritteneren Alters äußern häufiger den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung als jüngere Arbeitnehmer.

Die Arbeitsintensität (ein hohes Arbeitstempo oder das Arbeiten unter Termindruck beispielsweise) ist in den vergangenen beiden Jahrzehnten gestiegen, obwohl sich diese Entwicklung seit 2005 offenbar etwas verlangsamt hat. Messungen der Arbeitsintensität lassen darauf schließen, dass sie mit dem Alter zurückgeht: So nimmt die Häufigkeit eines hohen Arbeitstempos ebenso ab wie der Grad der Fremdbestimmung beim Arbeitstempo und beim Arbeiten unter Termindruck.

Autonomie ist ein wichtiger Faktor für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die EWCS-Erhebung hat gezeigt, dass nur knapp die Hälfte der Erwerbstätigen in der EU ein hohes Maß an prozeduraler Autonomie genießt (was unter anderem die Fähigkeit umfasst, die Reihenfolge der Aufgaben, das Arbeitstempo und die Arbeitsmethode selbst zu bestimmen oder zu verändern). Der Grad der Autonomie ist überdies in den vergangenen beiden Jahrzehnten kaum gestiegen. Allerdings nehmen die Autonomie und

Abbildung 3: Unzufriedenheit der Arbeitnehmer mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, nach Alter und Geschlecht (%)



Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Eurofound



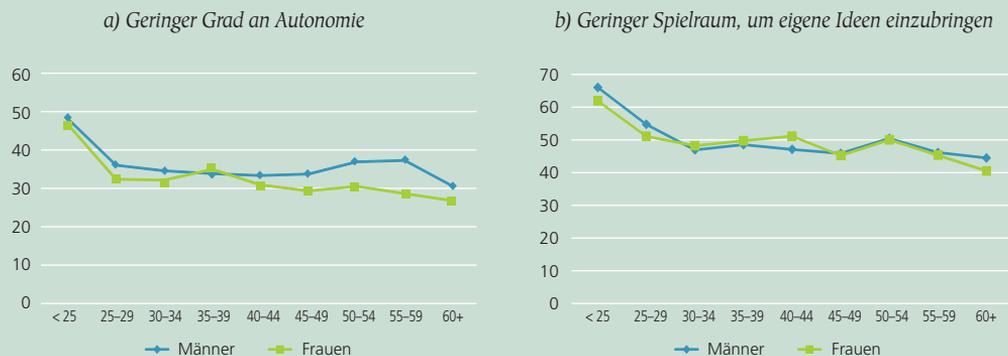
die Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen, im Alter leicht zu (Abbildung 4a).

über 60-Jährigen tut sich eine Kluft von 10 Prozentpunkten auf (Abbildung 5a).

Veränderungen bei den Arbeitsinhalten im Zeitverlauf erfordern, dass Arbeitnehmer kontinuierlich neue Kompetenzen erwerben. Dem lebenslangen Lernen wird daher eine wichtige Rolle als Instrument zur Verwirklichung mehrerer EU-Wachstumsziele beigemessen. Gegenwärtig berichten vor allem jüngere Arbeitnehmer, dass sie am Arbeitsplatz Neues erlernen (71 %); bei den über 50-Jährigen ist dieser Anteil deutlich geringer (63 %). Dass Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seltener Neues lernen, ist vermehrt ab dem Alter von 49 Jahren der Fall; zwischen der Altersgruppe der über 50-Jährigen und der

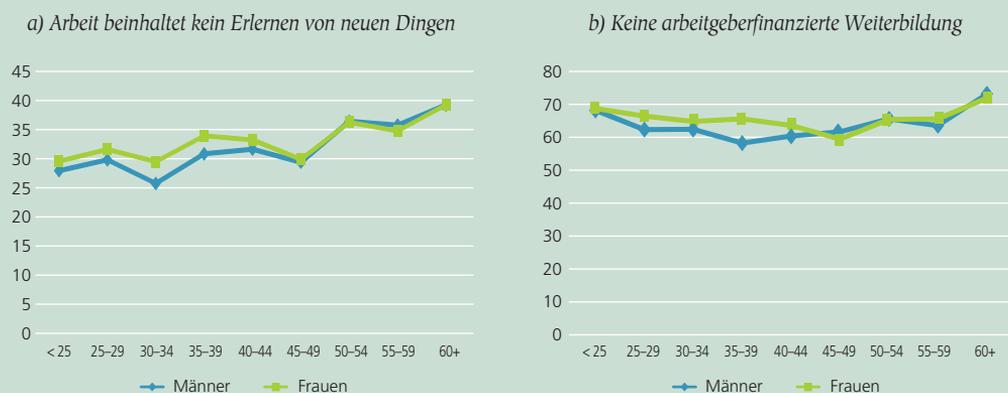
Die Häufigkeit arbeitgeberfinanzierter Weiterbildungsmaßnahmen ist relativ gering; nur etwa ein Drittel der Arbeitnehmer kam im vergangenen Jahr in den Genuss solcher Maßnahmen. Die meisten Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen sind in der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen zu verzeichnen. Der Anteil der Arbeitnehmer, die keine arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung erhalten, steigt bei Männern ab 40 Jahren und Frauen ab 50 Jahren allmählich an (Abbildung 5b). Diese Befunde zeigen, dass Lernerfahrungen und Lernangebote vor allem jüngeren Arbeitnehmern zugutekommen. Wenn Beschäfti-

Abbildung 4: Spielräume am Arbeitsplatz, nach Altersgruppe (%)



Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Eurofound

Abbildung 5: Lernen am Arbeitsplatz, nach Altersgruppe (%)



Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Eurofound

gung jedoch wirklich nachhaltig sein soll, müssen sich die Weiterbildungsmaßnahmen gleichmäßiger auf alle Altersgruppen verteilen und das Weiterbildungsniveau muss durchweg angehoben werden.

Auf die Frage nach der Nachhaltigkeit ihrer Beschäftigung bis ins höhere Alter antworteten 59 %, dass sie ihren Beruf auch noch im Alter von 60 Jahren ausüben könnten, ein Viertel gab an, dass sie dazu nicht in der Lage wären und die verbleibenden 16 % meinten, dass sie es nicht wollten. Betrachtet man nur die Arbeitnehmer, die auf die 60 zugehen (die Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen), so war jedoch ein Drittel der Meinung, dass sie ihren Beruf nicht weiter ausüben könnten. Eine eingehendere Analyse der Daten ergab, dass als Gründe für den wahrgenommenen Mangel an Nachhaltigkeit vor allem folgende Faktoren angeführt wurden: schmerzhaft Körperhaltungen, unbefriedigende Arbeitszeitregelungen, wahrgenommene Beschäftigungsunsicherheit und mangelnde Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung.

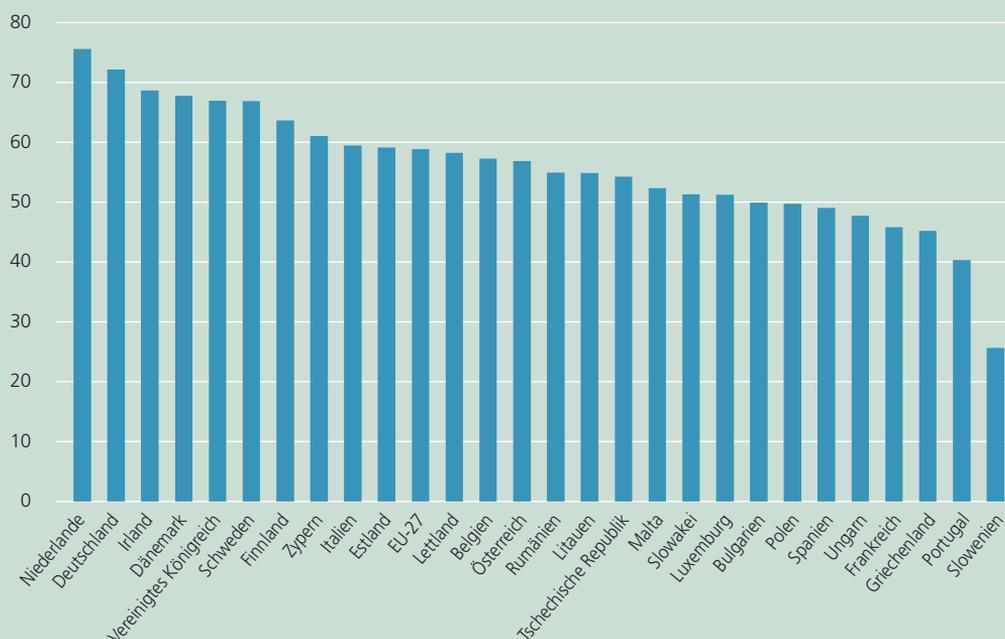
Zwischen den Mitgliedstaaten waren erhebliche Unterschiede zu verzeichnen (Abbildung 6): So befanden sich unter den zehn Mitgliedstaaten mit dem geringsten Anteil an Arbeitnehmern, die meinten, ihren Beruf auch noch im

Alter von 60 Jahren ausüben zu können, sieben Mitgliedstaaten, die auch hinsichtlich des Anteils der über 50-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung zu den untersten zehn gehörten. Dieser Befund legt nahe, dass die Erwartungen in Bezug auf die Erwerbstätigkeit in fortgeschrittenem Alter mit der Alterskultur einer Gesellschaft zusammenhängen.

Flexible Arbeitszeiten für informelle Pflegepersonen

Die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitregelungen in Anspruch zu nehmen, ist für berufstätige Pflegepersonen von besonderer Bedeutung. In der Zukunft dürfte dieses Thema sogar noch wichtiger werden, da die Zahl älterer Menschen, die auf informelle Pflege angewiesen sind, weiter zunimmt. Der Beitrag, den informelle Pflegepersonen zur Betreuung älterer Menschen leisten, wird in Anbetracht der steigenden Nachfrage entscheidend für die Nachhaltigkeit von Langzeitpflegesystemen sein. Gleichzeitig hat die verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen das traditionelle Reservoir an Pflegepersonen – Frauen, die häusliche Arbeit leisten – verringert, ein Trend, den die EU mit ihrer politischen Strategie stärken will. Das Zusammentreffen dieser Faktoren – die Bevölkerungsal-

Abbildung 6: Ansichten der Arbeitnehmer zu ihrer Fähigkeit, ihre derzeitige Beschäftigung noch im Alter von 60 Jahren auszuüben, nach Mitgliedstaat (%)



Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Eurofound



terung, verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Strategie zur Förderung des Beschäftigungswachstums – lässt es geboten erscheinen, die derzeitigen Arbeitsbedingungen besser auf die Bedürfnisse berufstätiger Pflegepersonen abzustimmen, damit diese dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Einige Unternehmen haben bereits Maßnahmen eingeführt, um berufstätige Pflegepersonen in ihrer Belegschaft zu unterstützen. Am verbreitetsten sind dabei Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten: Urlaubsregelungen, Optionen zur Arbeitszeitreduzierung und flexible Wochenarbeitszeiten.

Die Arbeitgeber nehmen die Bedürfnisse berufstätiger Pflegepersonen erst allmählich zur Kenntnis, und Vorgesetzte tun sich oft schwer damit, Mitarbeiter, die Familienangehörige pflegen, bei der Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unterstützen. Die Fallstudien zeigen jedoch, dass die Probleme überwunden werden können, wenn Arbeitgeber für die Belange ihrer Mitarbeiter sensibilisiert und Vorgesetzte in die Lage versetzt werden, die Bedürfnisse berufstätiger Pflegepersonen bei ihrer Planung zu berücksichtigen.

Ehrenamtliche Tätigkeit

Da die Grenzen zwischen Erwerbsleben und Ruhestand zunehmend verschwimmen, wird derzeit auch die Definition des Ruhestands überarbeitet. Die Vorstellung, dass wirtschaftliche Produktivität und gesellschaftlicher Nutzen mit dem Erreichen des Rentenalters weitgehend enden, hat an Plausibilität verloren, seit die Menschen eine immer höhere Lebenserwartung bei guter Gesundheit haben. Es wird vermehrt darüber nachgedacht, wie das Potenzial dieser wachsenden Bevölkerungskohorte mobilisiert werden kann, um die Gemeinschaften zu stärken und die Solidarität zwischen den Generationen zu fördern. Das ehrenamtliche Engagement ist ein wichtiger Bereich, in dem ältere Menschen viel bewirken können. Der im Jahr 2002 von den Vereinten Nationen in Madrid verabschiedete Internationale Aktionsplan über das Altern ruft dazu auf, Einstellungen, Politiken und Vorgehensweisen auf allen Ebenen zu ändern, um das enorme Potenzial der alternden Bevölkerung im 21. Jahrhundert auszuschöpfen. Insbesondere fordert er dazu auf, den Beitrag anzuerkennen, den ältere Menschen durch ehrenamtliche Tätigkeit leisten.⁸ Ehrenamtliches Engagement ist in doppelter Hinsicht von Nutzen: Zum einen profitiert die Gesellschaft von den Aktivitäten der älteren Generation, zum anderen ziehen auch die älteren Menschen selbst einen Gewinn aus ihrer Tätigkeit. Da das Risiko sozialer Ausgrenzung mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben

steigt, ist es für das Wohlbefinden einer Person von zentraler Bedeutung, dass sie ihr gesellschaftliches Engagement aufrecht erhält; die ehrenamtliche Tätigkeit stellt daher ein wirksames Mittel dar, um dies zu erreichen.

Ältere Menschen werden traditionell eher als Nutznießer denn als Akteure ehrenamtlichen Engagements angesehen. Die Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten nimmt ab dem Alter von 50 Jahren ab, und es gibt nur wenige Programme, die speziell auf die Einbindung von Älteren als freiwillige Helfer ausgerichtet sind. Solche Programme können jedoch erfolgreich sein, wenn sie nicht nur angemessen unter älteren Menschen bekannt gemacht werden, sondern wenn diese auch entsprechend geschult werden, sich ihre Arbeitszeiten flexibel einteilen können und ihr Beitrag gebührend gewürdigt wird.

Eine Untersuchung von Eurofound über die ehrenamtliche Tätigkeit älterer Menschen in der EU zeigt, dass das Spektrum der Aktivitäten über traditionell mit dem Alter verbundene Belange wie Betreuung von gebrechlichen oder kranken älteren Menschen hinausgeht. Einige Freiwilligenprojekte, die generationenübergreifend ausgerichtet sind, werden im Folgenden vorgestellt.

Újbuda 60+ (Ungarn)

Újbuda 60+ ist ein Rahmenprogramm zur Entwicklung der Gemeinschaft im Budapester Bezirk Újbuda, das darauf abzielt, die Beteiligung älterer Menschen am Gemeinschaftsleben zu stärken und zu fördern. Das Programm richtet sich vorrangig an die über 60-Jährigen und soll ihnen den Übergang in den Ruhestand erleichtern. Durch die Vernetzung älterer Menschen in dem Bezirk hofft man, das Risiko der Ausgrenzung zu verringern, das Arbeitnehmern nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben droht. Das Programm wurde im Jahr 2008 von der Gemeindeverwaltung initiiert. Es wird im Rahmen des Kooperationsprojekts Q-Ageing (Gutes Altern im städtischen Umfeld) aus Mitteln des EU-Programms für Mitteleuropa sowie von den Kommunalbehörden finanziert.

Ein wesentlicher Aspekt des Programms besteht darin, ältere Menschen für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen und sie auf diese Weise zum Nutzen sowohl der älteren als auch der jüngeren Generationen zu mobilisieren. Dazu werden selbstorganisierte, unabhängige örtliche Gruppen eingerichtet, die Projekte entwickeln und durchführen. Eine solche Gruppe, das 60+-Nachbarschaftsnetzwerk für Freiwilligenarbeit, rekrutiert und schult ehrenamtliche Helfer, die in der Nachbarschaft lebenden Menschen aller Altersgruppen Hilfe und Unterstützung anbieten. *Omas Geschichtenbuch* war ein einmaliges Ein-

⁸ Dieses Dokument ist abrufbar unter <http://www.un.org/en/globalissues/ageing/>

zelprojekt einer Gruppe älterer Frauen, die Geschichten für Kinder schrieben und illustrierten. Seit seiner Veröffentlichung im Jahr 2009 wird das Buch regelmäßig im Rahmen von Lesungen, die die Verfasserinnen durchführen, in den Kindergärten des Bezirks genutzt.

Die von den ehrenamtlichen Helfern entwickelten Tätigkeiten stützen sich auf die Fähigkeiten, die sie im Laufe ihres Erwerbslebens erworben haben und bieten ihnen so die Möglichkeit, diese Kompetenzen weiterzugeben. Das Programm wird fortlaufend weiterentwickelt, indem die Projektmanager Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Akteuren ausloten und die Bedürfnisse der älteren Menschen in dem Bezirk analysieren. Seit seiner Einführung hat es ein unerwartet hohes Maß an Unterstützung erfahren, und viele Initiativen wurden so gut angenommen, dass sie sich inzwischen selbst tragen. *Website: <http://www.ujbuda.hu/60plusz>*

Bočiai (Litauen)

Nachdem Litauen seine Unabhängigkeit wiedererlangt hatte, wurde 1991 der litauische Rentnerverband **Bočiai** gegründet, um die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der älteren Bevölkerung zu vertreten und sie gegenüber der Regierung zum Ausdruck zu bringen. Der Verband hat 45 000 Mitglieder und ist damit der größte Zusammenschluss älterer Menschen in Litauen. Seine Tätigkeiten umfassen die Organisation von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten, Theaterveranstaltungen, Konzerten, Hobbyclubs und Wohltätigkeitsveranstaltungen. Bočiai gibt auch eine eigene Zeitung heraus, *Lietuvos Bočiai* (Litauens Senioren).

Mit Unterstützung staatlicher Einrichtungen betreibt Bočiai eine ehrenamtliche Pflege- und Hilfsinitiative für Menschen mit besonderen Bedürfnissen in Vilnius. Einer der Projektteilnehmer fasste die Gründe für diese Initiative in einem Satz zusammen: „Wir wissen einfach, dass jeder von uns eines Tages in der derselben Lage sein kann.“ Einer der wichtigsten Partner dieser Initiative ist Lietuvos Neįgalųjų Draugija, der litauische Behindertenverband, der den Pflege- und Hilfsdienst auf besonders hilfsbedürftige Menschen mit besonderen Bedürfnissen aufmerksam macht. Häufig arbeitet die Initiative auch mit Sozialarbeitern zusammen. Neben der Erbringung von Pflegeleistungen organisieren die ehrenamtlichen Helfer kulturelle und soziale Veranstaltungen für die Menschen in ihrer Obhut, wie zum Beispiel Konzert-, Theater- und Orchesteraufführungen und gesellige Abende. Die Initiative verfügt nur über sehr begrenzte finanzielle Mittel, die hauptsächlich von den lokalen Behörden bereitgestellt werden. Oftmals müssen die Freiwilligen auch eigene Transportmittel benutzen, was für

ältere Menschen ein Problem sein kann und die Rekrutierung von ehrenamtlichen Helfern erschwert.

Dieses Projekt ist ein gutes Beispiel dafür, wie eine Gruppe, die selbst in hohem Maße von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht ist, einer anderen Gruppe mit ähnlichen Problemen hilft. An der Initiative beteiligen sich derzeit etwa 10 bis 20 Freiwillige, die sich um 20 bis 30 Personen kümmern können; sie hat damit noch einen bescheidenen Umfang. Der Vorstand von Bočiai setzt sich jedoch für die Fortführung und Weiterentwicklung des Projekts ein. Dazu sollen die Struktur des Projekts verbessert und seine Organisation effizienter gestaltet werden. *Website: <http://www.lietuvosbočiai.lt/>*

Senioren weisen den Weg (Vereinigtes Königreich)

Senioren weisen den Weg (Seniors Show the Way) ist ein breit angelegtes Projekt des staatlichen Gesundheitsdiensts „National Health Service“ (NHS) in Bradford, das darauf abzielt, eine große Zahl von älteren Menschen für die ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich der Gesundheitsförderung in ihren Gemeinschaften zu gewinnen. Durch das im Jahr 2008 eingeführte Programm sollen rund 1 400 Menschen ab 50 Jahren als Community Health Champions (CHCs) angeworben, geschult und in ihrer Tätigkeit unterstützt werden. Der tausendste ehrenamtliche Helfer konnte im September 2011 begrüßt werden. Das Projekt wird für den Zeitraum von drei Jahren aus Mitteln der National Lottery finanziert.

Die „Gesundheitschampions“ werden aus bestehenden Gruppen von über 50-Jährigen rekrutiert, wie zum Beispiel Besuchern von Seniorenmittagstischen, Gemeindezentren für Tagespflege und seit neuestem auch aus Einrichtungen für betreutes Wohnen. Bezahlte Fachkräfte, die Community Health Activators (CHAs), veranstalten Workshops für diese Gruppen zu Themen wie gesunde Ernährung, der Nutzen körperlicher Betätigung und geistige Gesundheit. Anschließend werden die Teilnehmer ermutigt, sich als ehrenamtliche Gesundheitschampions zu engagieren. Sie erhalten eine besondere Schulung, in der sie auf die Weitergabe dieses Gesundheitswissens an Familienangehörige und Freunde vorbereitet werden. Von jedem Gesundheitschampion wird erwartet, dass er mit mindestens fünf Personen spricht, was eine Gesamtzahl von rund 7 000 Personen ergibt, die indirekt von dem Projekt profitieren. Die Gesundheitschampions werden außerdem eingeladen, an örtlichen Netzwerktreffen teilzunehmen. Bei diesen Treffen wird über aktuelle Entwicklungen in der Nachbarschaft informiert; außerdem werden häufig Gastredner eingeladen. Eine Reihe von Gesundheitschampions hat weiterführende Schulungen zum „Super Champion“ absolviert. Sie haben regel-



mäßige wöchentliche Verpflichtungen, organisieren ihre eigenen Tätigkeiten und leiten Projekte.

Zu 426 der ehrenamtlichen Helfer liegen statistische Angaben vor. Danach waren 28 % von ihnen zwischen 55 und 64 Jahren alt, 26 % zwischen 65 und 74 Jahren und 29 % 75 Jahre. 17 % gehörten der Altersgruppe zwischen 45 und 55 Jahren an – jüngere Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, werden nicht abgewiesen. Ein Drittel der Freiwilligen waren Männer, und sie bildeten auch einen signifikanten Anteil der Super Champions. Website: <http://divabradford.org.uk/Organisation.aspx?ID=2535>

Jonge Luu en Aole Knarren (Niederlande)

Einmalige Projekte sind ebenfalls eine wichtige Facette ehrenamtlicher Tätigkeit, da sie die Möglichkeit bieten, sich während einer kurzen, aber intensiven Phase einzubringen, und kein langfristiges Engagement erfordern. Ein solches Projekt war Jonge Luu en Aole Knarren, ein Musical, das konzipiert, realisiert und aufgeführt wurde, um jüngere und ältere Menschen aus Nieuw-Amsterdam/Veenoord in den Niederlanden einander näher zu bringen. Die Hoffnung war, dass das Projekt zu mehr Verständnis und Toleranz zwischen den Generationen in der Stadt führen würde. Nieuw-Amsterdam/Veenoord ist eine Stadt mit 7 000 Einwohnern, die geprägt ist von einem erheblichen Maß an sozio-ökonomischer Deprivation und in der das Verhältnis zwischen Jung und Alt sich vor allem durch gegenseitiges Misstrauen und mangelnden Respekt auszeichnet.

Die wichtigste treibende Kraft hinter dem Musical waren die gemeinnützige Organisation Sedna, die in der Gemeinde tätig ist, um den sozialen Zusammenhalt zu fördern, und das örtliche Seniorenzentrum Oldersheem. Das Musical spielt in der Stadt und befasst sich mit den Beziehungen, Missverständnissen und gemeinsamen Interessen der beiden Gruppen sowie mit dem Potenzial

für ein gemeinsames Handeln. Um sowohl ein junges als auch ein älteres Publikum anzusprechen, wurden unterschiedliche musikalische Stile verwendet, unter anderem auch Rock und Rap. Die Interpreten stammten aus beiden Altersgruppen: Der jüngste Darsteller war zwölf, der älteste 80 Jahre alt. Insgesamt wirkten 18 Personen unentgeltlich mit, von denen die meisten keinerlei schauspielerische Erfahrung hatten.

Das Musical wurde im Juni 2009 dreimal aufgeführt – einmal für die Bewohner von Oldersheem und zweimal für die gesamte örtliche Bevölkerung in der Gemeindehalle. Obwohl es sich um ein einmaliges Projekt handelte, gaben die Einwohner an, es habe dazu beigetragen, ein Gefühl von Gemeinsamkeit zu entwickeln, und fragen regelmäßig nach, ob man diese Erfahrung nicht wiederholen könne. Ein bleibendes greifbares Ergebnis des Projekts ist eine Parkbank auf dem Marktplatz der Stadt.

Diese Fallstudien zeigen, dass mithilfe des ehrenamtlichen Engagements älterer Menschen ein ganzes Spektrum an sozialen, kulturellen und anderen organisierten Dienstleistungen angeboten werden kann, vor allem auf der Ebene der lokalen Gemeinschaften. Sie belegen, dass eine wirkungsvolle Zusammenarbeit zwischen älteren, ehrenamtlich tätigen Personen und jüngeren Fachpersonal eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg und die Nachhaltigkeit solcher Programme ist. Die Fallstudien machen auch sehr deutlich, dass ehrenamtliche Tätigkeit keinem spontanen Impuls entspringt – sie erfordert Organisation, Führung, gemeinsame Anstrengungen und tragfähige Unterstützungsstrukturen. Durchführbare Projekte mit ehrenamtlichen Kräften müssen so angelegt sein, dass ältere Ehrenamtliche genau denjenigen kurz- oder längerfristigen Aktivitäten nachgehen können, die ihren Vorlieben, Interessen und Fähigkeiten entsprechen.

Nur allzu oft wird übersehen, wie unterschiedlich ältere Menschen sind – sie stellen keine homogene Masse dar, der man ein fades Menü aus gleichförmigen Betätigungen anbieten kann.



Empfehlungen für die Politik



Angesichts der Entwicklung des demografischen Profils der EU bedarf es auf vielen Ebenen langfristiger, koordinierter Strategien der politischen Entscheidungsträger, um die Voraussetzungen für Solidarität zwischen den Generationen zu schaffen. Benötigt wird ein partnerschaftlicher Ansatz, der auf Konsultation und sozialen Dialog setzt, damit die Reformen die Zustimmung der verschiedenen Interessengruppen finden.

Der Frühverrentungskultur ein Ende setzen

Das soziale und wirtschaftliche Projekt der Verlängerung der Lebensarbeitszeit dürfte umfassendere und schnellere Erfolge zeigen, wenn die Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen, weil sie es wollen und nicht weil sie es müssen. Auf Zwang basierende Strategien laufen den Konzepten des wechselseitigen Gebens und Nehmens, des Konsenses und der gegenseitigen Abhängigkeit zuwider, die die Grundlage der Solidarität zwischen den Generationen bilden. Obwohl die Sanktionierung des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben weiterhin Teil des Maßnahmenpakets bleibt, sollte sich der politische Schwerpunkt auf Ansätze verlagern, die die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmer zu einer wünschenswerten anstatt einer entmutigenden Perspektive machen. Darüber hinaus sollte dafür Sorge getragen werden, dass die Verrentung keine Opfer mit sich bringt, weshalb ein Ruhestand ohne Entbehrungen Teil dieser Perspektive sein sollte. Die Arbeitnehmer müs-

sen sicher sein können, dass das Renten- und Gesundheitssystem sie auffängt, wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Wir müssen erhebliche Anstrengungen unternehmen, um eine Alterskultur zu ändern, die ältere Arbeitnehmer für überflüssig hält, und wir müssen den Wert des Humankapitals für die Produktivität anerkennen. Die einzigartigen Qualitäten älterer Arbeitnehmer sollten wahrgenommen und ihre Kompetenzen besser genutzt werden: So sollte insbesondere die Weitergabe von Kompetenzen an jüngere Kollegen gewürdigt und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen aktiv gefördert werden. Es gilt neue Laufbahnoptionen auszuloten, damit Arbeitnehmer in jedem Lebensalter erfreuliche Berufsaussichten haben.

Die Arbeitsbedingungen für alle verbessern

Damit die Arbeitnehmer eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit akzeptieren und die Nachhaltigkeit der Arbeit über längere Zeiträume gewährleistet ist, müssen Fortschritte hinsichtlich der Bedingungen erzielt werden, unter denen die Arbeit geleistet wird. Eine lebensumspannende Perspektive für die Verbesserung der Qualität der Arbeit muss das Wohlbefinden der Arbeitnehmer in jeder Phase ihrer beruflichen Laufbahn berücksichtigen und ihren Verbleib im Erwerbsleben unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit ist dabei Aspekten zu widmen wie



physischen und psychosozialen Risiken, der Arbeitsplatzqualität, der Arbeitszeitflexibilität und dem lebenslangen Lernen

- ➔ Auf einer sehr grundlegenden Ebene schaden physische und psychosoziale Risiken der körperlichen und geistigen Gesundheit der Arbeitnehmer. So finden befristete Arbeitsverträge zunehmende Verbreitung, doch ist die damit verbundene Beschäftigungsunsicherheit ein Stressfaktor. Anlass zur Sorge gibt auch der wachsende Stress, der durch die Arbeit an sich hervorgerufen wird und hier insbesondere Stress durch „Job Strain“ - eine hohe Arbeitsbelastung bei gleichzeitig geringer Arbeitsplatzautonomie.
- ➔ Die Verbesserung der intrinsischen Qualität der Arbeitsplätze trägt dazu bei, dass die Arbeit von den Beschäftigten als befriedigend empfunden wird. Autonomie – die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer selbst Entscheidungen treffen und bestimmte Aspekte ihrer Arbeit kontrollieren können – ist hierfür von Bedeutung. Dies gilt ebenso für Arbeit, die Zusammenarbeit mit anderen fördert und beinhaltet. Emotionale Unterstützung am Arbeitsplatz wirkt sich ebenfalls positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden aus.
- ➔ Mithilfe flexibler Arbeitszeitregelungen können Beschäftigte die Anforderungen des Privatlebens mit den Anforderungen der Arbeit vereinbaren. Diese Anforderungen verändern sich im Laufe des Berufslebens, und ob eine Person in der Lage ist oder den Wunsch hat, weiter erwerbstätig zu sein, hängt oftmals davon ab, ob sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beiden Bereichen herstellen kann. Arbeitszeitflexibilität ist ein wesentlicher Aspekt für das Konzept der Reduzierung der Arbeitszeit beim Übergang in den Ruhestand.
- ➔ Obwohl viel über das lebenslange Lernen gesprochen wird, muss es für die Arbeitnehmer erst noch Realität werden. In einer Wirtschaft, in der Wissen rasch veraltet, ist es für Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung, dass sie ihre Kompetenzen immer auf den neuesten Stand bringen. Wenn ein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz verliert, verfügt er in einem solchen Fall über die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen.

Es könnte außerdem mehr getan werden, um das Verständnis der Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzqualität und Produktivität zu verbessern. Arbeitsbedingungen, die zu einem hohen Maß an Wohlbefinden bei

den Beschäftigten führen, bewirken ebenso ein hohes Maß an Motivation und Engagement. Es trifft nicht zu, dass bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten nur auf Kosten der Arbeitgeber geschaffen werden können. Untersuchungen von Eurofound belegen Zusammenhänge zwischen Praktiken zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität – wie autonome Teamarbeit, die intensive Förderung von Kompetenzentwicklung und flexible Arbeitszeitregelungen – und einer Verbesserung der Unternehmensleistung.

Junge Menschen in Beschäftigung bringen

Junge Menschen sind ein wesentlicher Aktivposten für Gesellschaft und Wirtschaft. Durch Arbeitslosigkeit wird ihre Fähigkeit zur vollen Teilhabe an und zur Nutzung der Errungenschaften dieser beiden Bereiche untergraben, und manche von ihnen leiden ihr Leben lang unter den negativen Folgen der Arbeitslosigkeit. Um junge Menschen zu stärken, muss die Politik vor allem günstige Voraussetzungen dafür schaffen, dass sie ihre Begabungen entwickeln und aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Dabei ist auch die Heterogenität der NEET-Gruppe zu berücksichtigen, und es müssen umfassende und vielfältige Maßnahmen angeboten werden.

Die Globalisierung und die Schwerpunktverlagerung hin zur Wissenswirtschaft bedeuten, dass junge Menschen die richtige Mischung aus arbeitsplatzspezifischen und bereichsübergreifenden Schlüsselkompetenzen benötigen, um einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Maßnahmen, die junge Menschen erfolgreich in Arbeit bringen sollen, müssen nach Erkenntnissen von Eurofound Folgendes beinhalten: Sie müssen ihnen die von den Arbeitgebern gesuchten Kompetenzen vermitteln; Bildungsgänge müssen auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden; ihnen muss individuelle Beratung angeboten werden; es müssen umfassende Informationen über die ihnen offenstehenden Optionen bereitgestellt werden; und es müssen Gelegenheiten zu ihrer Heranführung an das Erwerbsleben geschaffen werden.

Aus generationenübergreifender Perspektive könnte noch weit mehr getan werden, um den Erfahrungs- und Wissensschatz älterer Menschen zur Unterstützung der Eingliederung junger Menschen in die Erwerbsbevölkerung zu nutzen. Mentoring- und Coaching-Programme könnten die Lücke zwischen den bei jungen Arbeitnehmern vorhandenen und den von den Arbeitgebern gesuchten Kompetenzen füllen. Die Rahmenbedingungen, unter denen ein solcher Wissenstransfer möglich wäre, sollten ausgelotet und entwickelt werden.

Die ehrenamtliche Tätigkeit älterer Menschen fördern

Die Fallstudien belegen, dass ehrenamtlich tätige ältere Menschen durch ein breites Spektrum an Aktivitäten wie die Mitwirkung an Kulturprojekten, Unterstützungsprogrammen und Initiativen zur Gesundheitsförderung generationenübergreifendes Sozialkapital aufbauen können.

Ehrenamtliche Tätigkeit kann eine wichtige Rolle für das aktive Altern spielen, da sie sicherstellt, dass ältere Menschen sich intensiv im gesellschaftlichen Leben und für die Gemeinschaften engagieren. Jedoch bedarf es einer wirkungsvolleren Förderung von Möglichkeiten zum ehrenamtlichen Engagement dieser Altersgruppe. Die einschlägigen Organisationen müssen die Öffentlichkeit für den Wert des Ehrenamts sensibilisieren und ein professionelles Personalmanagement entwickeln, um

ältere Ehrenamtliche anzuwerben, zu schulen und zu halten. Wenn ältere Ehrenamtliche Umfang und Dauer ihres Engagements selbst bestimmen können, so verleiht ihnen dies Flexibilität, und darüber hinaus sollten ihre Aktivitäten ihren Vorlieben, Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Die Organisationen sollten vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten anbieten, um die Beteiligung von Personen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Kompetenzniveaus zu fördern, damit sich auch Menschen mit niedrigem Kompetenzniveau einbringen können.

Und obwohl für ehrenamtliche Arbeit kein Entgelt gezahlt wird, müssen für solche Tätigkeiten dennoch finanzielle Mittel bereitgestellt werden, damit die Auslagen der ehrenamtlichen Kräfte, wie z. B. für Transportkosten, zurückerstattet werden können. Dies kann vor allem für ältere Menschen von Bedeutung sein, weil sie häufig nur über begrenzte Einkünfte verfügen.



Weiterführende Literatur

Weitere Informationen zu den hier erörterten Themen finden Sie in folgenden Veröffentlichungen:

Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults (Unternehmensinitiativen zur Unterstützung von Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten für behinderte Kinder und Erwachsene)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1147.htm>.

Employment trends and policies for older workers in the recession (Beschäftigungstrends und Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in der Rezession)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1235.htm>.

Fifth European Working Conditions Survey - Overview report (Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Überblicksdarstellung)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>.

Income from work after retirement in the EU (Einkommen aus Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt in der EU)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1259.htm>.

Recent policy developments related to those not in employment, education and training – NEETs (Jüngste politische Entwicklungen in Bezug auf Personen, die weder eine Arbeit haben noch eine allgemeine oder berufliche Bildungsmaßnahme absolvieren – NEET)

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1109042s/index.htm>.

Sustainable work and the ageing workforce (Nachhaltige Arbeit und Überalterung der Erwerbsbevölkerung)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1166.htm>.

Third European Quality of Life Survey (Dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1264.htm>.

Trends in job quality in Europe (Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1228.htm>.

Volunteering by older people in the EU (Freiwilligentätigkeit älterer Menschen in der EU)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1134.htm>.

Junge Menschen und NEETs in Europa: erste Ergebnisse

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172_de.htm.

Alle Veröffentlichungen von Eurofound sind abrufbar unter www.eurofound.europa.eu.

„Ältere Menschen sind darauf angewiesen, dass jüngere Menschen im Leben erfolgreich sind, wenn sie angemessenen sozialen Schutz und soziale Dienstleistungen für sich selbst wünschen; daher liegt es in ihrem eigenen Interesse, in die Zukunft der Jungen zu investieren. Jüngeren Menschen liegt die ältere Generation am Herzen, und sie möchten im Alter ebenfalls mit Respekt und Würde behandelt werden. Wir können und müssen einen Konflikt zwischen den Generationen verhindern, indem wir einen positiven Ansatz für die Bewältigung der Herausforderungen des Alterns entwickeln: einen Ansatz, der darauf abzielt, bessere Chancen für ein aktives und befriedigendes Leben für Menschen jeden Alters zu schaffen.“

László Andor, Mitglied der Europäischen Kommission für Beschäftigung, Soziales und Integration, auf der Third Age Conference anlässlich des Internationalen Tages der älteren Generation, Dublin, 1. Oktober 2012.

Foundation Findings liefert allen Akteuren und Interessengruppen, die an der gegenwärtigen europäischen Diskussion über die Zukunft der Sozialpolitik beteiligt sind, relevante Hintergrundinformationen und Empfehlungen für die Politik. Die Inhalte beruhen auf Forschungsarbeiten von Eurofound und spiegeln die autonome dreigliedrige Struktur der Stiftung wider.



**Europäische Stiftung
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)**

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland
Telefon: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

ISSN 1831-9319

ISBN 978-92-897-1072-5

