

Altern in Deutschland

Herausgegeben von:

Jürgen KOCKA (Berlin)
und
Ursula M. STAUDINGER (Bremen)

Band 4

NOVA ACTA LEOPOLDINA

Abhandlungen der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina

Im Auftrage des Präsidiums herausgegeben von

HARALD ZUR HAUSEN

Vizepräsident der Akademie

NEUE FOLGE

NUMMER 366

BAND 102

Produktivität in alternden Gesellschaften

Herausgegeben von:

Axel BÖRSCH-SUPAN (Mannheim)

Marcel ERLINGHAGEN (Duisburg-Essen und Bochum)

Karsten HANK (Mannheim)

Hendrik JÜRGES (Mannheim)

und

Gert G. WAGNER (Berlin)

Mit 28 Abbildungen und 2 Tabellen



**Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina, Halle (Saale) 2009
Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH Stuttgart**

Redaktion: Dr. Michael KAASCH und Dr. Joachim KAASCH

**Die Schriftenreihe Nova Acta Leopoldina erscheint bei der Wissenschaftlichen Verlagsgesellschaft mbH, Stuttgart, Birkenwaldstraße 44, 70191 Stuttgart, Bundesrepublik Deutschland.
Jedes Heft ist einzeln käuflich!**

Die Schriftenreihe wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie das Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt.

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdruckes, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen und dgl. in diesem Heft berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um gesetzlich geschützte eingetragene Warenzeichen, auch wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

© 2009 Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V.
06019 Halle (Saale), Postfach 11 05 43, Tel. + 49 3 45 4 72 39 34
Hausadresse: 06108 Halle (Saale), Emil-Abderhalden-Straße 37
Herausgeber: Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Harald ZUR HAUSEN, Vizepräsident der Akademie
Printed in Germany 2009
Gesamtherstellung: Druckhaus Köthen GmbH
ISBN: 978-3-8047-2545-4
ISSN: 0369-5034
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier, hergestellt aus Holz aus ökologisch kontrollierter Forstwirtschaft



Inhalt

KOCKA, Jürgen, und STAUDINGER, Ursula M.: Vorwort	7
BÖRSCH-SUPAN, Axel, ERLINGHAGEN, Marcel, JÜRGES, Hendrik, HANK, Karsten, und Wagner, Gert G.: Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Humanvermögen in alternenden Gesellschaften	9
BÖRSCH-SUPAN, Axel: Gesamtwirtschaftliche Folgen des demographischen Wandels.....	21
FEHR, Hans: Produktivitätsentwicklung in einer alternden Gesellschaft – Ergebnisse von aktuellen Simulationsstudien	43
BÖRSCH-SUPAN, Axel, DÜZGÜN, Ismail, und WEISS, Matthias: Alter und Produktivität – eine neue Sichtweise	53
ROSS, Friso, und WALSER, Christina: Rechtliche Antworten auf die alternden Gesellschaften. Die soziale Sicherheit und ihre fördernde Funktion bei der Arbeitsmarktintegration in Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz.....	63
KAUFMANN, Franz-Xaver: Altern der Bevölkerung und gesellschaftliche Dynamik	91
KESSLER, Eva-Marie: Experience Enlargement: Age Differences and Development Chances across Adulthood and Old Age	105
CARO, Francis G.: Productive Aging and Volunteering in the United States – Conceptual, Political, Empirical, and Policy Issues	131
ERLINGHAGEN, Marcel, und HANK, Karsten: Ehrenamtliches Engagement und produktives Altern	143

Vorwort

Die Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina und die Deutsche Akademie für Technikwissenschaften acatech gründeten im Januar 2006 eine gemeinsame interdisziplinäre Arbeitsgruppe zum Thema „Chancen und Probleme einer alternden Gesellschaft. Die Welt der Arbeit und des lebenslangen Lernens“. Ihr Auftrag war es, im Verlauf von drei Jahren, auf der Grundlage der besten verfügbaren wissenschaftlichen Evidenz, öffentliche Empfehlungen zum Thema zu erarbeiten, die es erleichtern würden, die Chancen der im letzten Jahrhundert erheblich gestiegenen Lebenserwartung – die „gewonnenen Jahre“ – vernünftig zu nutzen und mit den Herausforderungen des demographischen Alterns klug umzugehen, insbesondere in Deutschland. Der Initiator der Arbeitsgruppe war Paul B. BALTES (†), langjähriger Direktor am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin und Vizepräsident der Leopoldina. Der renommierte Psychologe begründete die Berliner Altersstudie (BASE) und war einer der bedeutendsten Altersforscher weltweit.

Zu der mit finanzieller Unterstützung der Jacobs Foundation Zürich arbeitenden Akademiengruppe Altern in Deutschland (www.altern-in-deutschland.de) – so zuletzt ihre Bezeichnung – gehörten als Mitglieder insgesamt 31 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den folgenden Disziplinen: Medizin, Neurowissenschaft, Sportwissenschaft, Ökonomie, Psychologie, Geschichtswissenschaft, Rechtswissenschaft, Philosophie, Soziologie, Politikwissenschaft, Betriebswirtschaft, Geographie und den Technikwissenschaften. Einschlägige Erfahrungen wurden von mitarbeitenden Praktikern aus verschiedenen Lebensbereichen eingebracht. Sechs Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen arbeiteten mit, leisteten wichtige Beiträge und hatten Gelegenheit, sich weiter zu qualifizieren. Der Sozialhistoriker Jürgen KOCKA war der Sprecher, die psychologische Altersforscherin Ursula M. STAUDINGER die Stellvertretende Sprecherin.

Die Akademiengruppe legt ihre Empfehlung unter dem Titel „Gewonnene Jahre“ im März 2009 der Öffentlichkeit vor. Die Empfehlung ist das kurz und bündig formulierte Ergebnis einer dreijährigen Arbeit, zu der acht Tagungen gehörten. In diesen wurden die wissenschaftlichen Befunde gesichtet und die Elemente der Empfehlung entwickelt. An den Konferenzen nahmen neben den Mitgliedern der Gruppe jeweils weitere Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen als Referenten und Gäste teil. Die Konferenzen beschäftigten sich mit den Themen: „Altern, Arbeit und Betrieb“ (BACKES-GELLNER), „Körper, Geist, Gesundheit, Hirn“ (KOCHSIEK), „Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Humankapital in alternden Gesellschaften“ (BÖRSCH-SUPAN, WAGNER), „Altern, Stadtentwicklung und Umwelt“ (HÜTTL, MÜLLER), „Bilder des Alterns im Wandel“ (EHMER, HÖFFE), „Altern, Bildung und lebenslanges Lernen“ (STAUDINGER), „Altern, Zivilgesellschaft und Politik“ (KOCKA, KOHLI, STRECK), und „Altern, Technik, Produkte, Dienstleistungen“ (LINDENBERGER, NEHMER, STEINHAGEN-THIESSEN).

Die acht Tagungen werden in ihrem Verlauf und ihren Ergebnissen in acht „Materialienbänden“ dokumentiert. Herausgegeben werden sie jeweils von den Mitgliedern der Akademiengruppe, die für die Vorbereitung und Leitung der jeweiligen Tagung besonders verantwortlich waren. Ende März 2009 werden im gleichen Verlag auch die Empfehlungen der Akademiengruppe veröffentlicht.

Der folgende Band dokumentiert die Tagung, die zum Thema „Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Humankapital in alternden Gesellschaften“ unter der Leitung von Axel BÖRSCH-SUPAN (Mannheim) und Gert G. WAGNER (Berlin) vom 28. bis zum 30. September 2006 stattfand. Der Band enthält Beiträge aus makroökonomischer Perspektive wie auch im Hinblick auf nicht-monetäre Aspekte von Produktivität. Er enthält außerdem Schlussfolgerungen zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft, auch vor dem Hintergrund internationaler Verflechtungen. In dem Band werden Maßnahmen entwickelt, die notwendig sind, um die Produktivität und damit auch die Wohlfahrtsproduktion unter den Bedingungen des demographischen Wandels zu erhalten und weiter zu steigern. Solche Maßnahmen sollten sich auf den pfleglichen Umgang und die systematische Weiterentwicklung des vorhandenen Humanvermögens beziehen. Im Mittelpunkt des Interesses steht die Situation in Deutschland, doch werden auch Erfahrungen aus anderen Ländern einbezogen.

JÜRGEN KOCKA
Ursula M. STAUDINGER

Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Humanvermögen in alternden Gesellschaften

Axel BÖRSCH-SUPAN (Mannheim), Marcel ERLINGHAGEN (Duisburg-Essen und Bochum), Hendrik JÜRGES (Mannheim), Karsten HANK (Mannheim) und Gert G. WAGNER (Berlin)

Der sich allmählich beschleunigende demographische Wandel gehört zu den wichtigsten gesellschaftlichen Entwicklungen der nächsten Dekaden. Das ist keineswegs eine neue Einsicht. Dennoch fokussiert die öffentliche Debatte ebenso wie die wissenschaftliche Forschung in Europa noch weitgehend auf die sozialpolitischen Konsequenzen, besonders auf das Finanzierungsproblem der staatlichen Rentenversicherungen, – daher auch der negative Klang, den das Wort „Bevölkerungsalterung“ hervorruft.

Der demographische Wandel wird jedoch auch einen tief liegenden makroökonomischen Strukturwandel hervorrufen, der alle wichtigen Märkte – Arbeitsmarkt, Märkte für Waren und Dienstleistungen sowie die internationalen Kapitalmärkte – und damit das Verhältnis zwischen den Industrie- und den Entwicklungsländern beeinflussen wird. Dabei spielen die Wechselwirkungen zwischen Alterung und Bildung, die sich im Begriff der Produktivität widerspiegeln, eine zentrale Rolle. Diesen Wechselwirkungen ist dieser Materialienband gewidmet. Er sammelt die Arbeiten, die der Sitzung der Akademiengruppe „Altern in Deutschland“ vom 28. bis 30. September 2006 in Schloss Marbach vorgestellt wurden.

Nach einem ganz kurzen Abriss der makroökonomischen Auswirkungen der Alterung wird diese Einleitung den Begriff der Produktivität aus betriebswirtschaftlicher, volkswirtschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Sicht näher definieren. Es folgen die acht Papiere der Tagung, und abschließend ein Fazit aus der Sicht der Herausgeber.

1. Makroökonomische Auswirkungen der Alterung

Die makroökonomische Herausforderung lässt sich am besten dadurch verdeutlichen, dass bei in etwa gleicher Anzahl von Konsumenten, die sich zudem an ein wesentlich höheres Konsumniveau gewöhnt haben als die heutige Rentnergeneration, es in 20–30 Jahren wesentlich weniger Erwerbstätige geben wird, die diese Konsumgüter und -dienstleistungen produzieren müssen. Konsumwünsche und Produktionsmöglichkeiten klaffen also auseinander. Ähnlich wird es ein zunehmendes Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital geben, denn Arbeit wird knapper, während es keinen Grund dafür gibt, dass die Verfügbarkeit von Kapital in einer ähnlichen Größenordnung knapper wird.

Wie kann es gelingen, diese divergierenden Tendenzen im Sinne eines weiterhin hohen Lebensstandards zu zähmen? Drei Strategien liegen auf der Hand. Erstens ist die Anzahl der Erwerbstätigen in einem Land nicht fest vorgegeben. Durch ein früheres Berufseintrittsalter, eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung, niedrigere Arbeitslosenquoten, vor allem aber ein späteres Renteneintrittsalter kann die gesamtwirtschaftliche Erwerbsquote erhöht werden. Zum zweiten können wir angesichts eines Mangels an eigenen Arbeitskräften mehr Güter aus dem Ausland importieren oder mehr Erwerbstätige aus dem Ausland einwandern lassen. Schließlich kann eine höhere binnenwirtschaftliche Produktion bei gleicher Zahl von Erwerbstätigen durch eine höhere Arbeitsproduktivität bewerkstelligt werden.

Der Übersichtsartikel von Axel BÖRSCH-SUPAN wägt diese drei Strategien gegeneinander ab. Seine Kernthese ist, dass sich die Produktions- und Handelsstruktur der deutschen Volkswirtschaft der demographischen Entwicklung an die Alterung anpassen muss, und zwar mit einer Mischung aller drei Strategien, weil jede von ihnen enge ökonomische und politische Grenzen hat. Wir müssen uns daran gewöhnen, wieder etwas mehr zu arbeiten. Wir müssen uns klar machen, dass eine alte Volkswirtschaft kaum Exportweltmeister bleiben kann. Und wir müssen endlich Ernst machen, durch bessere Aus- und Weiterbildung, durch lebenslanges Lernen unsere Produktivität zu erhöhen, wie das Papier von Hans FEHR deutlich macht.

Wie schmerzhaft diese Anpassungsprozesse ablaufen werden, ist unklar. Dies ist eine Frage der gesellschaftlichen Dynamik, die der Beitrag von Franz-Xaver KAUFMANN thematisiert. Seine Kernthese ist es, dass die Leistungsfähigkeit des politischen Systems durch die Alterung – also die Zunahme des Bevölkerungsanteils älterer Menschen – nicht wesentlich beeinträchtigt wird, eher schon durch den schrumpfenden Nachwuchs jüngerer Menschen.

Eine durch bessere Aus- und Weiterbildung erhöhte Produktivität scheint der Königsweg zu sein, bei sinkendem Erwerbspersonenpotential die Produktionsmöglichkeiten zu erhöhen. Die ökonomische Hebelwirkung ist groß, und wer entwickelt schon politischen Reformwiderstand gegen mehr Bildung. Der größte Teil der Beiträge zu diesem Materialienband und der Rest dieser Einführung sind daher der betriebswirtschaftlichen, volkswirtschaftlichen und sozialen Produktivität gewidmet. *Natura non saltat*. Das gilt auch für die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Sie kann nur langsam und langfristig erhöht werden. Über der nachfolgenden Diskussion der Produktivität darf daher nicht vergessen werden, dass auch die beiden übrigen Strategien – mehr Erwerbstätigkeit, geschicktes Ausnutzen internationaler Wirtschaftsbeziehungen – benötigt werden.

2. Betriebswirtschaftliche, volkswirtschaftliche und soziale Produktivität

Produktivität misst, sehr weit gefasst, die Wertschöpfung pro Zeiteinheit, in der ein Mensch Güter oder Dienstleistungen produziert. Sie steigt, wenn ein Mensch pro Zeiteinheit mehr, bessere und/oder beliebtere bzw. knappere Produkte herstellen kann. In den Wirtschaftswissenschaften wird – deutlich enger – unter der physischen Produktivität die Anzahl der Produkte verstanden, die ein Arbeitnehmer pro Stunde herstellen kann.

Eng verwandt mit dem Begriff der Produktivität ist das „Humanvermögen“ (häufiger auch „Humankapital“ genannt), das den Bestand aller Fertigkeiten eines Menschen bezeichnet. Ein höheres Humanvermögen steigert unter sonst gleichen Umständen die Produktivität eines Arbeitnehmers. Humanvermögen wird durch Ausbildung und Erfahrung

vermehrt, gleichzeitig können Fertigkeiten und Wissen vergessen oder durch gesellschaftliche und technische Änderungen obsolet werden. Der oft kritisierte Begriff des *Human-kapitals* erklärt sich aus dieser Analogie zum Realkapital: Auch in Humankapital muss durch Aus- und Weiterbildung investiert werden. Es wirft dann später eine Rendite in Form von höherem Einkommen ab. Umgekehrt muss einmal erworbenes Humanvermögen auch wieder abgeschrieben werden, weil einmal Gewusstes wieder vergessen wird oder sich als veraltet erweist. Eine zweite Analogie besteht darin, dass die Ausstattung mit Wissen und Erfahrung (Produktionsfaktor Humankapital) ähnlich wie die Ausstattung mit Maschinen und Computern (Produktionsfaktor Realkapital) den Produktionsfaktor Arbeit produktiver macht.

Da in einer alternden Bevölkerung die Zahl der Arbeitnehmer schrumpft, hilft es enorm, wenn die Produktivität ansteigt, da so der Rückgang der Zahl der Arbeitnehmer (Quantität des „Faktors Arbeit“ in der nüchternen Sprache der Ökonomen) zumindest teilweise durch eine höhere Produktivität (Qualität des Faktors Arbeit) kompensiert werden kann: Eine höhere Ausstattung mit Humanvermögen dient dazu, den demographisch bedingten Rückgang des Produktionsfaktors Arbeit auszugleichen. So können auch die Folgen der Alterung finanziell leichter bewältigt werden, so z.B. die höheren Beiträge für die Rente, das Gesundheitswesen, die Versorgung mit Pflegeleistungen und, was oft vergessen wird, die enorme Bürde, die bislang angesammelten Staatsschulden zu bedienen und gegebenenfalls auch zurückzuzahlen.

Eine zentrale Frage zur makroökonomischen Entwicklung einer alternden Gesellschaft ist daher, ob in Deutschland die Produktivität der mit Sicherheit alternden (und höchstwahrscheinlich von der Gesamtzahl her schrumpfenden) Bevölkerung zurückgehen, konstant bleiben oder weiterhin wachsen wird wie bisher. Der Beitrag von Hans FEHR widmet sich dieser Frage mit einem komplexen Simulationsmodell.

Ein solches komplexes Modell ist nötig, denn diese Frage hat keine offensichtliche Antwort. Betrachten wir zunächst einmal einen einzelnen Menschen. Hier wissen wir aus vielen Untersuchungen, dass die kognitive und physische Leistungsfähigkeit schon früh mit dem Alter abnimmt. Umgekehrt nehmen dagegen das Erfahrungswissen, die Menschenkenntnis und das Organisationswissen tendenziell mit dem Alter zu. Diese menschlichen Eigenschaften sind jedoch sehr viel schwieriger zu messen als Kognition und Muskelkraft. Zudem ist ihre Relevanz je nach Arbeitsbereich sehr unterschiedlich: In der Fließbandproduktion etwa mag Erfahrung weniger wichtig sein als in personenbezogenen Dienstleistungen. Daher hat die Frage, ab welchem Alter die Produktivität abnimmt, keine eindeutige und schon gar keine allgemein gültige Antwort. Zudem sind selbst bei einigermaßen präzise abgegrenzten Tätigkeiten die Messprobleme groß, so dass die Antworten der Wissenschaft oft umstritten sind.

Die Produktivität einer gesamten Volkswirtschaft hängt zudem nicht nur von der isolierten Produktivität jedes Einzelnen ab, sondern auch davon, wie das Zusammenspiel in der Gesellschaft organisiert wird. Die Kunst der Arbeitsteilung besteht ja gerade darin, Menschen und Generationen diejenigen Aufgaben zuzuordnen, die sie im Zusammenspiel mit anderen Menschen am besten können. Das Konzept einer individualistischen Produktivität, wie sie in wissenschaftlichen Laborexperimenten immer wieder gemessen wird, passt nicht auf eine stark arbeitsteilige Gesellschaft; Produktivität muss vielmehr auf der Ebene von Arbeitsgruppen, ganzen Betrieben oder gar ganzen Gesellschaften gemessen werden.

Da die Empirie hierzu noch in den Kinderschuhen steckt, können wir nicht mit Bestimmtheit sagen, ob eine alternde Bevölkerung eine deutlich niedrigere Produktivität haben wird, wie oft befürchtet wird, oder ob sich die Erfahrung der älteren Generationen kompensierend oder gar produktivitätserhöhend auswirken kann. Erst recht wissen wir nicht, wie die Produktivität sich entwickeln wird, wenn die massiven Alterungsprozesse in Deutschland und Europa (sowie z. B. in China) gezielte Gegenreaktionen (z. B. verstärkte Weiterbildungsanstrengungen) auslösen werden.

Im Rest dieser Einleitung gehen wir noch ein wenig in die Tiefe, um die Wahl der Themen in diesem Materialienband zu motivieren. Wir betrachten zunächst die Produktivität im engeren Sinne, also die Stückzahl eines Gutes, die ein Arbeitnehmer pro Stunde herstellen kann, wobei der Preis dieses Gutes keine Rolle spielt, d. h. Knappheiten und Nachfragewünsche ausgeklammert werden. Der Beitrag von Axel BÖRSCH-SUPAN, Ismail DÜZGÜN und Matthias WEISS und der folgende Abschnitt beschäftigen sich damit, was wir darüber wissen, wie sich diese eng gefasste Produktivität mit dem Alter verändert.

Der Beitrag von Friso ROSS und Christina WALSER betrachtet die Chancen und Probleme einer verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer aus sozialrechtlicher Sicht. Der rechtlichen Ausgestaltung der Arbeitsmarktintegration kommt, so die These dieses Beitrages, eine herausragende Stellung, auch für die Zukunft, zu. Der Beitrag analysiert aus diesem Grund auf Basis eines Vergleichs der drei Länder Deutschland, Niederlande und Schweiz unterschiedliche rechtliche Instrumentarien, die direkt oder indirekt die Arbeitsmarktintegration Älterer beeinflussen. Der Beitrag betont dabei die wichtige steuernde Funktion sozialrechtlicher Instrumentarien und schließt daraus, dass ein Rückbau der Sozialleistungssysteme volkswirtschaftlich wie betriebswirtschaftlich nicht in die richtige Richtung weist.

Wirtschaftliche Werte hängen auch von der Wertschätzung der Menschen ab, die sie kaufen wollen. Diese Wertschätzung kann man in einen erweiterten Produktivitätsbegriff einfließen lassen. Die Wertschätzung von Gütern und Dienstleistungen ändert sich mit Moden und Vorlieben, und diese ändern sich wiederum nicht zuletzt mit dem Alter und der Altersstruktur einer Gesellschaft. Im zweiten Abschnitt wenden wir uns diesem Aspekt zu.

Hier zeigt sich auch, dass eine statische Betrachtungsweise fehl am Platz ist. Die Gesellschaft ändert sich. Während der Beitrag von Franz-Xaver KAUFMANN die Anpassungsfähigkeit auf der gesellschaftlichen Ebene thematisiert, beschäftigt sich Eva-Marie KESSLER mit der individuellen Anpassungsfähigkeit im Lebenszyklus.

Schließlich haben Produktivität und Humanvermögen nicht nur ökonomische Dimensionen. Produktivität hat außer der engen wirtschaftlichen eine weiter gefasste Bedeutung, die oft mit „sozialer Produktivität“ bezeichnet wird. Während sich die ökonomische Produktivität auf die Messung der finanziellen Wertschöpfung beschränkt, schöpfen Menschen auch ideelle Werte wie sozialen Zusammenhalt, Hilfe oder Liebe. Im dritten Abschnitt wird auch diese immaterielle Produktivität und der „informelle Sektor“ betrachtet, in dem teils materielle, teils immaterielle Güter und Dienstleistungen unentgeltlich produziert werden. Inwieweit dasjenige Humanvermögen, das nicht für Markttransaktionen genutzt wird, d. h. dessen Wert nicht so einfach monetär messbar ist, dann doch auch ökonomisch messbare Relevanz trägt, ist eine noch kaum wissenschaftlich vertieft bearbeitete Frage. Eine wichtige Teilfragestellung ist, ob bislang nicht marktgängige Transaktionen in der Zukunft stärker professionalisiert werden und damit auch stärker als bisher über Märkte laufen sollten, so dass aus immateriellen materielle Güter und Dienstleistungen werden.

2.1 Individuelle altersspezifische Leistungsfähigkeit

Die Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeitsproduktivität im engen Sinne sind komplex und keineswegs eindeutig. Einerseits wissen wir aus entsprechenden Studien der Medizin, Psychologie und Gerontologie, dass mit steigendem Alter die physischen und kognitiven Fähigkeiten nachlassen (vgl. die Eckpunkte zu KOCHSIEK 2009 „Altern und Gesundheit“). Andererseits führt die mit dem Alter zunehmende Erfahrung zu einem Anstieg der Produktivität bis zu einem gewissen Alter. Wann ist dieses Alter erreicht? Von welchen Umständen hängt es ab? Auch Abbildung 1 im Beitrag von BÖRSCH-SUPAN, DÜZGÜN und WEISS im vorliegenden Band verdeutlicht schematisch diese Vorstellung. Für die Beschäftigungspolitik ist es ganz offensichtlich sehr wichtig zu wissen, ob dieses Alter im Durchschnitt eher bei 45 Jahren oder eher bei 60 Jahren liegt.

Wie diese schematische Abbildung mit präzisen Daten konkretisiert werden kann, ist in der Wissenschaft umstritten. Dies beginnt schon bei dem, was überhaupt gemessen werden soll. Ist das relevante Maß die Spitzenleistung oder die normale, ohne übermäßige Anstrengungen erbrachte Leistung, wie sie für die meisten im Wirtschaftsleben relevant ist? Kann die Leistung eines einzelnen Menschen isoliert betrachtet werden oder muss man Arbeitsteams, Unternehmen oder gar Gesellschaften in ihrer Gesamtheit betrachten, damit die zwischenmenschlichen Interaktionen (Arbeitsteilung, gegenseitige Hilfe) einbezogen werden?

Klare, aber am Ende trotzdem nicht eindeutig relevante Ergebnisse liefert die Wissenschaft bei Spitzenleistungen (Rekorde im Sport, herausragende wissenschaftliche Leistungen), die fast ausschließlich individuell und in jungen Jahren erbracht werden. Eindeutig belegt ist auch der Abfall kognitiver und physischer Leistungen, die präzise in Laborsituationen gemessen werden können.

Solche Laborbefunde zur altersabhängigen Leistungsfähigkeit können jedoch keineswegs unmittelbar auf den Alltag, insbesondere nicht auf den Berufsalltag übertragen werden. Dies gilt erst recht für die Befunde über Spitzenleistungen. Denn unser Alltag und insbesondere weite Teile der Berufswelt sind so organisiert, dass es auf Spitzenleistung nicht ankommt. So werden z. B. Montagebänder genau so langsam laufen gelassen, dass die Mehrheit der Arbeiter weitgehend fehlerfrei arbeiten kann, da die nachträgliche Behebung von Montagefehlern sehr teuer ist. Ähnlich begrenzt ist der Aussagewert von Laborbefunden individueller Leistungsfähigkeit, da eine moderne Gesellschaft stark arbeitsteilig ist und die geschickte Organisation dieser Arbeitsteilung als solche einen wesentlichen Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Produktivität leistet.

Bei der beobachteten und punktuell auch gut wissenschaftlich dokumentierten Abnahme der Spitzenleistungsfähigkeit von Alternden ist zu bedenken, ob eine abnehmende Leistungsfähigkeit am Alter *per se* oder an den mit zunehmendem Lebensalter geänderten Lebensumständen liegt. Würde ein Absinken an den Umständen liegen, die beeinflussbar sind, wäre die Alterung der Bevölkerung anders zu beurteilen als ein Alterseffekt, der nicht beeinflussbar ist. So könnte der immer wieder zitierte Effekt, dass naturwissenschaftlich-mathematische Entdeckungen in der Regel von jüngeren Wissenschaftlern gemacht werden, auch daran liegen, dass Wissenschaftler mit zunehmendem Alter weniger Risiken eingehen und seltener neue Denkansätze spielerisch testen wollen, da sie eine Familie zu ernähren haben, nachhaltige Reputation wünschen und diese mit der „Normalwissenschaft“ sicherer erreichen können als durch riskante Forschung. In einer arbeitsteiligen Gesellschaft können diese Menschen aber die „jungen Kreativen“ von Routineaufgaben entlasten und so, wenn auch indirekt, eben doch zu Spitzenleistungen der Gesellschaft beitragen.

Komplexe berufliche Aufgaben erfordern u. a. Erfahrung, Menschenkenntnis und Organisationstalent. Diese gehen in die Labormessungen in der Regel überhaupt nicht ein. Diese schwer messbaren Fähigkeiten wachsen tendenziell mit dem Alter; sie verlieren ihre positive Funktionalität erst dann, wenn sie zu geistiger Immobilität (z. B. Verharren am Althergebrachten) führen oder wenn sie durch Defizite der kognitiven Leistungsfähigkeit nicht mehr zum Tragen kommen können.

Die erfahrungsbedingte Produktivität von Arbeitnehmern hängt stark vom beruflichen Umfeld ab. Hier ist die Arbeitsteilung zwischen den Generationen der Schlüssel für höhere Produktivität. Wenn Erfahrungen – aber auch nicht-ausgearbeitete Ideen – der älteren Generation auf ein Umfeld treffen, in dem die jüngere Generation diese Anregungen mit jugendlicher Energie beharrlich umsetzt, dann können auch ältere und sehr alte Berufstätige noch hochproduktiv sein. Man stelle sich das Beispiel von Joseph RATZINGER vor, der hochbetagt (im Alter von 78 Jahren) zum Oberhaupt der römisch-katholischen Kirche gewählt wurde. Sein gut organisiertes päpstliches Umfeld hilft ihm offensichtlich, seine erfahrungsgeleiteten Konzepte und gegebenenfalls auch neue Ideen – seien diese nun seine eigenen oder die seines Umfeldes – effektiv umzusetzen.

Offenbar gelingt dies auch in weniger spektakulären Beispielen, wie eine Palette von Fallstudien zeigt. Die bislang größte Studie zur Produktivität altersgemischter Arbeitsteams in Deutschland (BÖRSCH-SUPAN, DÜZGÜN und WEISS in diesem Materialienband) untersucht die kognitiv und physisch belastende Fließbandarbeit in einem deutschen Lastwagenmontagewerk. Es liegen über 100 000 Messungen über drei Jahre vor. Es lässt sich kein Abfall der Produktivität im Altersbereich bis etwa 62 Jahre feststellen. Diese Studie zeigt allerdings auch, dass die Arbeitsteilung zwischen Alt und Jung subtil ist: Eine naive Altersmischung in den Teams reicht nicht aus für hohe Produktivität, sondern benötigt wird eher eine geschickte Aufgabenteilung zwischen unterschiedlich alten, jedes für sich nicht allzu altersheterogenen Teams, da extreme Altersunterschiede in Arbeitsgruppen tendenziell zu Fehlkommunikation und damit niedrigerer Produktivität führen.

Ähnliche Ergebnisse zeigen auch Fallstudien in der Versicherungswirtschaft, die in den 1990er Jahren in den USA durchgeführt wurden. Solche Fallstudien liefern interessante Mosaiksteine im Gesamtbild des Zusammenhangs zwischen Alter und Produktivität, betreffen jedoch sehr spezielle Formen der Erwerbstätigkeit, so dass der Verallgemeinerung auf andere Tätigkeiten erst einmal Grenzen gesetzt sind.

Auf Betriebsebene lässt sich die Produktivität leicht und verlässlich messen, wenn die aus der Buchführung bekannte Wertschöpfung durch die Anzahl der Arbeitsstunden geteilt wird. Hier liegen sehr viele Studien vor. Problematisch ist in diesen Studien allerdings das hohe Aggregationsniveau, die Rückschlüsse auf den Zusammenhang zwischen Produktivität und Alter nicht ohne restriktive statistische Annahmen erlauben. Hinzu kommt, dass junge, innovative und technologie-intensive Unternehmen tendenziell jüngere Belegschaften haben (da ältere Beschäftigte bei Gründung der innovativen neuen Unternehmen bereits in anderen Betrieben beschäftigt waren), so dass in solchen Untersuchungen oft Scheinkorrelationen gemessen werden.

Schließlich verwendet die betriebswirtschaftliche Arbeitswissenschaft Einschätzungen von Vorgesetzten, um die Produktivität im Lebensverlauf zu bestimmen. Die Schwäche dieses Ansatzes liegt darin, dass Produktivität nicht gemessen, sondern „eingeschätzt“ wird, so dass eher gängige Altersbilder und bestehende Vorurteile, z. B. über eine vermeintlich abnehmende Produktivität von Älteren, gemessen werden, so dass diese Studien zumeist

unter systematischen Verzerrungen leiden (vgl. Eckpunkte zu EHMER und HÖFFE 2009 „Bilder des Alterns im Wandel“).

Festzuhalten ist also, dass die methodischen Schwierigkeiten der Messung der physischen Produktivität so groß sind, dass es noch zu keinem allgemein gültigen Konsens darüber gekommen ist, wie sich die betriebliche Produktivität mit dem Alter verändert. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass es für das gängige Vorurteil, dass ältere Arbeitnehmer weniger produktiv sind, keinen wissenschaftlichen Beleg gibt. Eher spricht die gesammelte Evidenz dafür, dass durch die über die Zeit gesammelten Lehren der Arbeitsteilung und -organisation altersspezifische Vor- und Nachteile in dem für die Wirtschaft derzeit relevanten Altersbereich von 45 bis 62 Jahren in etwa ausgeglichen werden.

Unumstritten ist die Bedeutung von Arbeitsumfeld und Schulungsmaßnahmen. Für die Entwicklung der Produktivität einer Gesamtbevölkerung spielt es eine große Rolle, ob und gegebenenfalls wie sich die Ausstattung mit Humanvermögen verändert. Selbst wenn mit dem Alter die Produktivität individuell zurückgeht, kann die Durchschnittsproduktivität in einem konkreten historischen Alterungsprozess ansteigen, wenn es gelingt, dass das Humanvermögen pro Kopf der Arbeitnehmerschaft erhöht und produktiv eingesetzt wird.

2.2 Wertschöpfung bei alternder Nachfragestruktur

Die bisherigen Überlegungen haben unterstellt, dass das Spektrum der produzierten Güter und Dienstleistungen, für die Produktivität gemessen wird, sich durch die Veränderung der Altersstruktur nicht ebenfalls ändert. Diese Konstanz ist jedoch unwahrscheinlich. Dafür gibt es deutliche Anzeichen: So wird beobachtet, dass in US-Gemeinden mit hohem Altersdurchschnitt in vielen Einzelhandelsgeschäften bewusst ältere Verkäufer eingesetzt werden, da ältere Kunden sich von älteren Verkäufern besser bedient fühlen. Auch die Deutsche Bahn machte die Erfahrung, dass von den zunehmend älteren Reisenden ältere Zugbegleiter und Auskunftgebende geschätzt werden. In einer alternden Gesellschaft werden also neue Güter und Dienstleistungen angeboten, die über das bisherige Spektrum hinausgehen, in unserem Beispiel dem Alter der Kunden angepasste Beratungsleistungen.

Wenn diese Beobachtungen stimmen, dann wird die spezifische Wertschöpfung Älterer in einer Dienstleistungsgesellschaft „von selbst“ steigen, denn die Wertschöpfung marktgängiger Produktivität bemisst sich daran, ob und zu welchem Preis ein Produkt oder eine Dienstleistung am Markt verkauft werden kann. Wenn ältere Kunden es schätzen, von älteren Mitarbeitern bedient zu werden, werden sie für Dienstleistungen älterer Mitarbeiter tendenziell mehr bezahlen als für Dienstleistungen jüngerer Mitarbeiter. Das führt zu der Frage, ob die beginnende Entdeckung der „Produktivität des Alters/Alterns“, die aufgrund der rapiden Alterung in Japan und Deutschland international gesehen relativ früh stattfindet, sogar zu einem möglichen Exportschlag weiterentwickelt werden kann. Das wird nicht einfach sein. Ein überragendes *Know-how* war jedoch schon immer ein Markenzeichen deutscher Produkte. Dies könnte auch für den Export von *Know-how* zur Entfaltung altersspezifischer Dienste und altersspezifischer Produktivitätsentwicklungen gelten.

2.3 Produktivität informeller Tätigkeiten

Auch im Bereich der unentgeltlichen Arbeit (Ehrenämter, Nachbarschaftshilfe, familiäre Unterstützungsleistungen, Freundschaftsdienste usw.) können durch ein verstärktes Engage-

ment von Älteren die negativen Folgen des demographischen Wandels reduziert werden. Doch so attraktiv die unbezahlte Bereitstellung kostenloser Dienstleistungen auf den ersten Blick auch scheinen mag, ist doch fraglich, in welchen Größenordnungen sich gesamtgesellschaftliche Produktivitätsgewinne durch solche informellen Tätigkeiten erzielen lassen.

Insgesamt muss man hier vor überzogenen Erwartungen warnen. Denn was für informelle Tätigkeiten spricht – die intrinsische Motivation, die menschliche Nähe zum Empfänger der Leistungen, oft auch die bessere Kenntnis der spezifischen Lebensumstände – ist oft die Kehrseite von mangelnder Professionalität und fehlender Qualitätssicherung.

Grenzen informeller Hilfe zeigen sich zudem in den hohen Depressivitätsraten vor allem langjährig pflegender Familienangehöriger, ein offensichtliches Symptom für physische und psychische Überlastung. Die steigende Anzahl Älterer bei gleichzeitig schrumpfender Anzahl von potentiell pflegefähigen Kindern wird diese Überforderung noch weiter verstärken.

Über die Verteilungseffekte des Nutzens – sei er immateriell oder materiell – den informell Tätige für sich selbst erzielen, sollte man sich schließlich keine Illusionen machen: Von ehrenamtlichen Tätigkeiten profitieren insbesondere Qualifizierte. Dies wird auch in Zukunft so sein, da viele unentgeltliche Tätigkeiten beachtliche Qualifikationen erfordern.

Daher ist es sinnvoll und nötig, über eine weitere Professionalisierung und damit auch „Vermarktlichung“ von bislang unbezahlt durch Laien erbrachter Dienstleistungen nachzudenken. Die zentralen Fragen dabei sind, unter welchen Umständen es sinnvoll ist, bislang nicht-marktgängige zu marktgängigen Tätigkeiten zu machen, und wie die positiven Aspekte unbezahlten sozialen Engagements trotzdem erhalten oder sogar ausgebaut werden können. Die Produktivitätsgewinne durch professionelle Pflege (Mindeststandards, erprobte Verfahrensweisen, schneller Zugang zu Instrumenten und Hilfsmitteln, etc.) sind wohlbekannt. Zudem ergäben sich, gleichsam als Nebeneffekt, auch indirekte ökonomische Vorteile. Denn ehrenamtliche und Freundschaftsdienste werden zumeist auf reziproker Basis erbracht; sie eröffnen dadurch nur stark reduzierte Tauschmöglichkeiten, da selbst erbrachte Leistungen nicht in einer beliebig tauschbaren Währung (Geld), sondern mit *konkreten* Gegenleistungen entgolten werden (z. B. Kinderbetreuung gegen handwerkliche Hilfe). Wenn jedoch diejenigen solcher Dienste marktgängig gemacht werden könnten, deren Qualität mit dem Lebensalter des Erbringers steigt, dann wird diese Transformation die Arbeitsproduktivität einer alternden Gesellschaft ansteigen lassen. Indirekt würde dadurch auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit ansteigen, obwohl diese sich zunächst nur auf handelbare Güter und Dienstleistungen bezieht, da die Möglichkeiten der Einkommenserzielung und damit auch die Handelsmöglichkeiten dieser Einkommensbezieher steigen würden. Dies kann ein – großer – Vorteil gegenüber den Tauschmöglichkeiten sein, die reine Freundschafts- und Nachbarschaftsdienste bzw. Ehrenämter eröffnen. Eine Professionalisierung und Vermarktlichung bislang unentgeltlich erbrachter Dienstleistungen hat jedoch dort ihre Grenzen, wo insbesondere die starke Vertrauensbasis zwischen Leistungserbringer und -empfänger für die Qualität des Gutes besonders wichtig ist und daher ein „Realtausch“ Vorteile gegenüber einer Marktlösung besitzt.

Eine wichtige Einsicht ist schließlich, dass professionelle marktliche Versorgung und Realtausch nicht substitutiv, sondern komplementär wirken. Um dies an einem Beispiel zu verdeutlichen: Eine Unterstützung professioneller Pflegedienstleistungen durch Laien ist nicht nur von Vorteil für den zu Pflegenden, da er weder auf Professionalität noch auf Empathie verzichten muss; pflegende Familienangehörige werden auch durch die umfangreiche Unterstützung durch professionelle Dienste entlastet und können gleichzeitig durch

ihre wenn auch reduzierte Beteiligung an den Pflegedienstleistungen die Qualität professioneller Dienste überwachen und somit eine qualitativ hochwertige Versorgung durch den Markt garantieren. Dies gilt auch auf der Ebene einer ganzen Kommune, wie viele Studien zeigen: Vereine mit ihren vielen ehrenamtlichen Helfern brauchen ebenso die Unterstützung lokaler Behörden, wie diese durch die ehrenamtlichen Helfer entlastet werden.

3. Fazit aus dem Materialienband

Der sich allmählich beschleunigende demographische Wandel gehört zu den wichtigsten gesellschaftlichen Entwicklungen unseres 21. Jahrhunderts. Die öffentliche Debatte fokussiert sich vor allem auf die negativen Entwicklungen bei den Sozialversicherungen. Erst allmählich kommt die so wichtige makroökonomische Perspektive in den Vordergrund. Auf der Nachfrageseite gibt uns die längere gesunde und aktive Lebensspanne Chancen und Wachstumspotentiale – wenn es uns denn gelingt, diese angebotsseitig auch auszunutzen.

Dazu bieten sich drei Strategien der Anpassung an: Erstens werden die Probleme an der Wurzel angepackt, wenn man die gesamtwirtschaftliche Erwerbsquote wieder erhöht. Zweitens kann der Rückgang der Erwerbsbevölkerung zumindest teilweise durch eine höhere Arbeitsproduktivität kompensiert werden. Drittens können wir die binnenwirtschaftlichen Probleme durch eine stärkere Verknüpfung mit dem jüngeren Ausland mildern: verstärkt aus dem Ausland importieren, mehr Einwanderer ins Land lassen, stärker im Ausland investieren. Die drei Anpassungsstrategien schließen sich nicht aus, sondern ergänzen sich; keine einzige Strategie wird ausreichen, alle drei werden benötigt.

Aus den Manuskripten dieses Materialienbandes und den in anderen Studien bislang gewonnenen Erkenntnissen lassen sich zwölf Punkte extrahieren, die die wichtigsten Entwicklungen, Prognosen und Leitfragen zusammenfassen.

- (1.) Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter, bezogen auf die Zahl der Konsumenten, für die Güter und Dienstleistungen produziert werden sollen, wird in den 25 Jahren zwischen 2010 und 2035 um etwa 15% zurückgehen. Dies entspricht jährlich knapp 0,5 Prozentpunkten, also etwa einem Drittel des mittleren langfristigen realen Wirtschaftswachstums pro Kopf. Plakativ formuliert: Ohne deutliche Änderungen des Erwerbsverhaltens und der Arbeitsproduktivität würde ein Drittel des Wirtschaftswachstums durch die Alterung „aufgefressen“ werden.
- (2.) Die erste und zeitlich prioritäre Herausforderung an Wirtschaft und Politik ist es daher, die Erwerbsquote zu erhöhen, also einen früheren Erwerbsbeginn zu erreichen, Frauen besser in Berufe zu integrieren, vor allem aber, das Potential, das in älteren Arbeitnehmern steckt, wieder so auszuschöpfen, wie es bis in die 1970er Jahre der Fall war. Dies erfordert nicht nur eine Umkehr der Frühverrentungsanreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch eine Reform der Arbeitsschutzgesetze – Regelungen, die derzeit eine Belegschaftsumstrukturierung auf Kosten der älteren Mitarbeiter betriebswirtschaftlich besonders attraktiv machen.
- (3.) Eine deutliche Erhöhung der Erwerbsquote in 5–10 Jahren ist keinesfalls unmöglich und makroökonomisch überaus attraktiv, Dänemark hat es uns vorgemacht: Würden wir ab nächstem Jahr die Arbeitsmarktentwicklung Dänemarks der letzten Dekade replizieren, würde der alterungsbedingte Produktionsausfall weniger als die Hälfte betragen.

- (4.) Ob solche Anpassungsprozesse schmerzlos ablaufen werden, ist unklar. Dies ist eine Frage der gesellschaftlichen Dynamik. Offenbar wird die Leistungsfähigkeit des politischen Systems weniger durch die Zunahme des Bevölkerungsanteils älterer Menschen beeinträchtigt als durch den schrumpfenden Nachwuchs jüngerer Menschen.
- (5.) Messungen der Produktivität älterer Arbeitnehmer sind schwierig und daher umstritten. Es gibt keinen wissenschaftlich eindeutigen Beleg für das gängige Vorurteil, dass ältere Arbeitnehmer (jenseits des 45. Lebensjahres) im Arbeitsalltag weniger produktiv sind als jüngere.
- (6.) Eher spricht die bislang angesammelte wissenschaftliche Evidenz dafür, dass die über die Zeit entwickelte Kunst der Arbeitsteilung und -organisation altersspezifische Vor- und Nachteile in etwa ausgleicht.
- (7.) Eine wichtige Aufgabe ist es daher, gängige Vorurteile und Stereotype zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern.
- (8.) Es ist unumstritten, dass Arbeitsumfeld und Schulungsmaßnahmen für die Erhaltung der Produktivität älterer Mitarbeiter von fundamentaler Bedeutung sind. Wie lebenslanges Lernen konkret umgesetzt werden soll, wer es finanziert, und wie am besten Arbeiten und Lernen verbunden werden kann, ist jedoch strittig.
- (9.) Eine offene Frage ist, wie sich die altersspezifische Produktivität in der Zukunft entwickeln wird, wenn jüngere Kohorten, die eine bessere Schulbildung und eine bessere Gesundheitsversorgung erlebt haben, älter werden. Offen ist ebenfalls, inwieweit die „Kompression der Morbidität“, also die durch den medizinischen Fortschritt kürzer werdende Zeit ernster Behinderungen, die Produktivität älterer Menschen erhöht. Hier liegen große Chancen für eine alternde Gesellschaft.
- (10.) Eine weitere wichtige offene Frage ist es, wie ältere arbeitslose Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt re-integriert werden können. Hier könnten internationale und interregionale Vergleiche helfen. Klar ist, dass die letzten noch bestehenden Anreize zur Frühverrentung abgeschafft werden müssen.
- (11.) Der betriebswirtschaftliche Produktivitätsbegriff ist sehr eng gefasst. Volkswirtschaftlich spielt nicht nur das Humanvermögen Einzelner, sondern auch das Zusammenspiel in der Gesamtwirtschaft und die Wertschöpfung durch neue Produkte und Prozesse eine bedeutende Rolle.
- (12.) Darüber hinaus darf die immaterielle Wertschöpfung in einer alternden Gesellschaft nicht vergessen werden. Ältere Menschen können durch ihre Erfahrung und Menschenkenntnis besonders dazu beitragen, ehrenamtliche Tätigkeiten produktiv zu gestalten. Allerdings sind der Produktivität solcher ehrenamtlichen und Freundschafts- bzw. Nachbarschaftsdienste enge Grenzen gesetzt; eine alternde Gesellschaft wird mehr professionelle Hilfe benötigen. Eine wichtige Einsicht ist, dass ehrenamtliche Tätigkeiten komplementär zur professionellen Hilfe sind: beide Formen unterstützen sich gegenseitig.

Fazit: Prinzipielle Schwarzmalerei ist unangebracht, weil es vielfältige Anpassungsstrategien gibt. Eine solche Politik der Anpassung ist möglich und zumutbar, dazu brauchen wir nur über den Zaun zu schauen, z. B. in Form von höheren Erwerbsquoten wie in Dänemark oder der Schweiz, und deutlich intensivere Aus- und Weiterbildung wie in Schweden. Der demographische Wandel ist keine makroökonomische Katastrophe – er wird erst zu einer, wenn wir verweigern, uns an die veränderte Welt anzupassen.

Literatur

- BÖRSCH-SUPAN, A.: Gesamtwirtschaftliche Folgen des demographischen Wandels. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 21–41 (2009)
- BÖRSCH-SUPAN, A., DÜZGÜN, I., und WEISS, M.: Alter und Produktivität – eine neue Sichtweise. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 53–62 (2009)
- EHMER, J., und HÖFFE, O. (Eds.), unter Mitarbeit von BRANTL, D., und LAUSECKER, W.: *Bilder des Alterns im Wandel. Historische, interkulturelle, theoretische und aktuelle Perspektiven (Altern in Deutschland Bd. 1)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 99, Nr. 363 (2009)
- FEHR, H.: Produktivitätsentwicklung in einer alternden Gesellschaft – Ergebnisse von aktuellen Simulationsstudien. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 43–51 (2009)
- KAUFMANN, F.-X.: Altern der Bevölkerung und gesellschaftliche Dynamik. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 91–103 (2009)
- KOCHSIEK, K. (Ed.): *Altern und Gesundheit (Altern in Deutschland Bd. 7)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 105, Nr. 369 (2009)
- KESSLER, E.-M.: Experience Enlargement: Age Differences and Development Chances across Adulthood and Old Age. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 105–129 (2009)
- ROSS, F., und WALSER, C.: Rechtliche Antworten auf die alternden Gesellschaften. Die soziale Sicherheit und ihre fördernde Funktion bei der Arbeitsmarktintegration in Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 63–90 (2009)

Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN
Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und demographischer Wandel (MEA)
L13, 17
68131 Mannheim
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 621 181 1861
Fax: +49 621 181 1863
E-Mail: boersch-supan@mea.uni-mannheim.de

Gesamtwirtschaftliche Folgen des demographischen Wandels

Axel BÖRSCH-SUPAN (Mannheim)

Mit 12 Abbildungen

Zusammenfassung

Der demographische Wandel stellt uns vor große gesellschaftliche und ökonomische Herausforderungen. Anpassungen und Reformen sind daher nötig. Aber zu den ökonomischen Auswirkungen gehören auch Chancen. Dieser Beitrag beschreibt zunächst die Spannweite der möglichen Entwicklungen der Erwerbstätigkeit und zeigt, wie zentral eine hohe Erwerbsquote für das zukünftige Wirtschaftswachstum und unseren Lebensstandard sein wird. Der Beitrag versucht, mit Vorurteilen und Mythen aufzuräumen, etwa der These, die fälschlich behauptet, eine höhere Beschäftigung Älterer würde den Jüngeren Arbeitsplätze wegnehmen. Der Beitrag geht dann auf die Arbeitsproduktivität einer alternden Gesellschaft ein und betont, dass es für Pessimismus keinen wissenschaftlich fundierten Anlass gibt. Auch hier dominieren Vorurteile, die sich nicht belegen lassen – so gibt es keine Evidenz, dass Ältere weniger produktiv sind als Jüngere. Der Beitrag endet mit den nationalen und internationalen Aspekten der Kapitalmarktentwicklung und verknüpft die Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels mit denen der Globalisierung.

Abstract

Population aging will become a major determinant of long run economic development in industrial and developing countries. The extent of the demographic changes is dramatic and will deeply affect future labor, financial and goods markets. The expected strain on public budgets and especially social security has already received prominent attention, but the aging poses many more and fundamental economic challenges that threaten productivity and growth if they remain unaddressed. The paper draws the following conclusions to address these challenges. First and foremost, an ageing society needs to activate all possible sources of labor force participation: get younger individuals earlier into the workforce, increase female labor force participation, and keep older workers in the labor force. Second, in order to strengthen labor productivity, education and training assume central importance particularly in the face of population aging. Third, international diversification through global capital markets is attractive for Germany because it ages more than most other countries. In light of the shortage of young employees, a strategy of foreign direct investment increases national income and stabilizes rates of return relative to a home-biased capital market.

1. Einleitung und Kernthesen

Die Alterung der Bevölkerung insbesondere in Asien und Europa ist ein historisch einmaliges Ereignis. Es hat in der Vergangenheit mehrere bedeutende demographische Verschiebungen gegeben – aber die Letzte, die in ihren demographischen Ausmaßen und ökonomischen Auswirkungen mit der Entwicklung, die wir derzeit erleben, vergleichbar ist, liegt

sehr lange zurück: In der großen Pestwelle Ende des 15. Jahrhunderts verringerte sich in kurzer Zeit die Zahl der arbeitsfähigen Bevölkerung Deutschlands um ein Drittel. Dies war ein tragisches Ereignis. Ganz im Gegensatz dazu beruht die heutige Bevölkerungsalterung zum größten Teil auf der Verlängerung der Lebenszeit, einer sehr positiven Entwicklung, zumal sie auch von einer überproportionalen Verlängerung der Spanne aktiven Lebens begleitet ist. Es ist wichtig, diese so positive Seite des demographischen Wandels am Anfang klar herauszustellen.¹

Dass der sich allmählich beschleunigende demographische Wandel zu den einschneidendsten gesellschaftlichen Entwicklungen der nächsten Dekaden gehört, ist keineswegs eine neue Einsicht. Dennoch beschränkt sich die öffentliche Debatte ebenso wie die wissenschaftliche Forschung in Europa noch weitgehend auf die sozialpolitischen Konsequenzen, besonders auf das Finanzierungsproblem der staatlichen Rentenversicherungen – daher auch der negative Klang, den das Wort „Bevölkerungsalterung“ – zu einem Großteil unberechtigt, wie eben betont – hervorruft. Der demographische Wandel wird jedoch auch einen tief liegenden makroökonomischen Strukturwandel hervorrufen, der alle wichtigen Märkte – Arbeitsmarkt, Märkte für Waren und Dienstleistungen sowie die internationalen Kapitalmärkte – und damit das Verhältnis zwischen den Industrie- und den Entwicklungsländern beeinflussen wird.² Der makroökonomische Aspekt der Bevölkerungsalterung ist viel weniger bekannt; auf ihn wird sich dieser Beitrag konzentrieren.

Was wird passieren? In Deutschland ist die Alterung der Bevölkerung im Wesentlichen eine Strukturveränderung, denn die Bevölkerungszahl wird in den nächsten 30 Jahren von den heutigen 82 Millionen nur unwesentlich auf ca. 77 Mio. Einwohner zurückgehen. Die Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird jedoch massiv zurückgehen. Diese relative Verschiebung wird am deutlichsten im wichtigsten demographischen Indikator der Alterung, nämlich dem Altersquotienten, in der folgenden Abbildung 1 definiert als das Verhältnis der Anzahl der 65-Jährigen und Älteren zur Anzahl der 15- bis 64-Jährigen.

Prognosen sind mit Unsicherheit verbunden, und die entsprechenden Spannen in der Abbildung eingezeichnet. Unstrittig sind demnach drei Kernpunkte:

- Die Beschleunigung der Bevölkerungsalterung setzt erst in etwa 5 bis 10 Jahren ein. Noch erleben wir im Wesentlichen die Ruhe vor dem Sturm.
- Die eigentliche Alterungsphase findet zwischen den Jahren 2015 und 2035 statt. Die demographische Alterslast, derzeit etwa 30 ältere Menschen pro 100 Menschen im erwerbsfähigen Alter, wird sich auf 55 bis 60 Ältere etwa verdoppeln.
- Diese Relation wird danach langfristig günstigstenfalls stabil bleiben, sich in Abhängigkeit von der Geburtenrate eventuell aber weiter verschlechtern. Keineswegs kommen wir in absehbarer Zeit zurück zu den heutigen Verhältnissen.

Nun wird die makroökonomische Herausforderung deutlich. Bei in etwa gleicher Anzahl von Menschen, die auch in Zukunft konsumieren wollen, sich zudem an ein wesentlich höheres Konsumniveau gewöhnt haben als die heutige Rentnergeneration, wird es in 20–30 Jahren wesentlich weniger Menschen geben, die diese Konsumgüter und -dienstleistungen auch produzieren können.

1 Eine besonders optimistische Sicht vertreten James VAUPEL und seine Mitarbeiter, vgl. etwa SCHNABEL et al. 2005.

2 Vgl. das Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005).

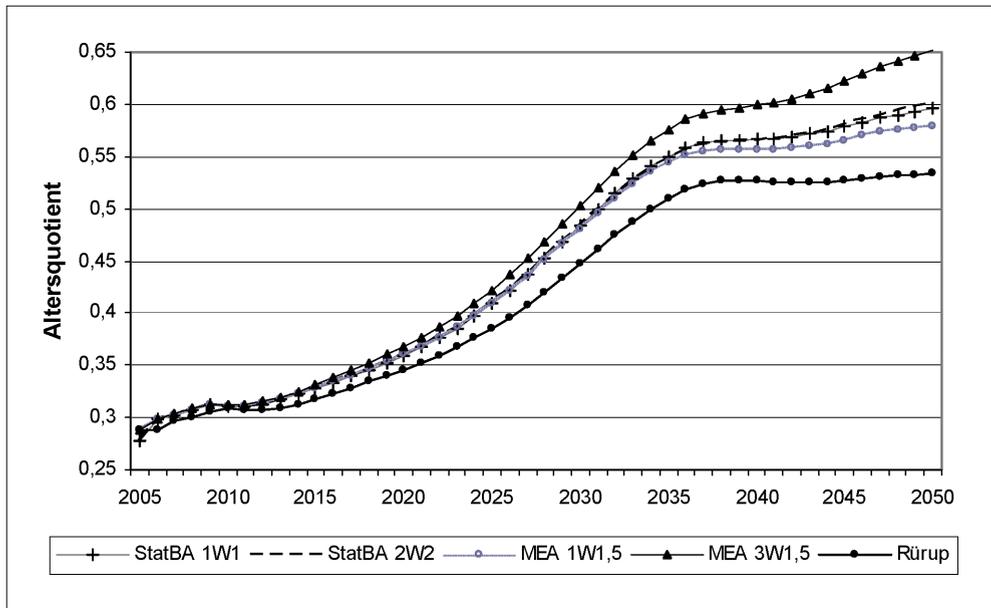


Abb. 1 Entwicklung des Altersquotienten (Quelle: Die Linien entsprechen fünf Bevölkerungsvorausschätzungen, und zwar „StatBA“: Daten der 11. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes [2006, www.destatis.de], „MEA“: eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes [BÖRSCH-SUPAN und WILKE 2007], sowie „Rürup“: demographisches Szenario der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme [2003])

Wie kann das gelingen? Zum einen können wir mehr aus dem Ausland importieren. Diese Importe müssen aber finanziert werden, so dass diese Strategie langfristig auf eine Umkehrung des heutigen Zahlungsbilanzgleichgewichts hinausläuft. Binnenwirtschaftlich kann eine höhere Konsumproduktion nur durch eine deutlich höhere Arbeitsproduktivität entstehen. Diese erfordert wiederum eine höhere Kapitalintensität.

Die Kernthese dieses Beitrags ist daher, dass sich die Produktions- und Handelsstruktur der deutschen Volkswirtschaft der demographischen Entwicklung stark anpassen muss. Die Alterung wird nicht nur Folgen für den Arbeitsmarkt haben – Arbeit wird knapp –, sondern auch auf die Kapitalmärkte – Kapital muss vermehrt Arbeit substituieren – und die internationalen Handels- und Kapitalströme – wir werden vermehrt Kapital im Ausland anlegen und im Gegenzug später von diesen ausländischen Produktionsstätten importieren müssen.

Im Übrigen gewinnt erst vor diesem makroökonomischen Hintergrund die Rentenreformdiskussion ihren eigentlichen Stellenwert. Es geht nicht nur um die soziale Absicherung der Menschen im Alter, sondern auch um die Vorbereitung einer Produktionsstruktur, die es erlaubt, einen immer höheren Anteil des Konsums von einer schwindenden Anzahl Erwerbstätiger bereitzustellen. Der Anteil des Konsums Nichterwerbstätiger wird im Jahr 2030 bei über 50% liegen. Dies wird nur durch die Ergänzung des Umlageverfahrens durch eine deutlich stärkere kapitalgedeckte Säule finanzierbar sein. Sie hilft zum einen, die demographische Belastung des Rentenversicherungssystems zu mildern, und sie kommt zum anderen der Notwendigkeit entgegen, die deutsche Volkswirtschaft kapitalintensiver und international diversifizierter zu machen.

Der Beitrag legt den Fokus zunächst auf die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (Abschnitt 2), zeigt dann auf, wie eng die Arbeitsmarktentwicklung mit den Kapitalmärkten verbunden ist (Abschnitt 3), um schließlich mit den internationalen Aspekten der Kapitalmarktentwicklung zu enden (Abschnitt 4).

2. Zur Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Während die Varianten der Bevölkerungsprojektion sich erst nach dem Jahr 2040 spürbar auseinander bewegen, sind Annahmen über die Erwerbstätigkeit kritisch in der Abschätzung, wie sich das Arbeitsangebot in den nächsten Dekaden entwickeln wird. Vor allem hängt die tatsächlich zur Verfügung stehende Arbeitskraft von politischen Entscheidungen ab, die noch gefällt werden müssen und höchst schwer vorherzusagen sind. Typischerweise geht man daher von möglichen Szenarien aus, die die Bandbreite möglicher wirtschafts- und sozialpolitischer Entscheidungen abbilden. Dies soll im folgenden Unterabschnitt geschehen.³

2.1 Prognose des Arbeitsangebots

BÖRSCH-SUPAN und WILKE (2007) beschreiben detailliert die Annahmen für vier Szenarien, die die zukünftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebots modellieren. Die Ober- und Untergrenzen sind leicht gesetzt. Nach oben hin begrenzt die durch die Demographie vorgegebene Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter die Entwicklungsmöglichkeiten. In diesem optimistischen Szenario gehen BÖRSCH-SUPAN und WILKE davon aus, dass dieses Erwerbspersonenpotential bestmöglich ausgeschöpft wird. Die Untergrenze wird durch den Status quo markiert, d. h. wenn sich die heutigen alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten überhaupt nicht ändern. Ein Rückwärtstrend der Erwerbsquoten (und somit eine noch niedrigere Untergrenze) erscheint hingegen wenig plausibel.

Was sind nun realistische Szenarien innerhalb dieser Ober- und Untergrenzen? Um eine Idee davon zu bekommen, wie weit das Erwerbspersonenpotential in realistischem Maße ausgeschöpft werden kann, ist ein Blick auf die europäischen Nachbarländer hilfreich, in denen ähnliche Arbeitsmarktreformen, wie die in Deutschland diskutierten, bereits stattgefunden haben. Insbesondere Dänemark eignet sich als ein vorsichtig optimistisches Szenario. Dänemark, aber auch die übrigen skandinavischen Länder und die Schweiz zeichnen sich durch eine relativ hohe Erwerbsbeteiligung sowohl der Frauen als auch der Älteren aus. Für das vorsichtig optimistische Szenario nehmen BÖRSCH-SUPAN und WILKE daher an, dass sich die deutschen Erwerbsquoten im Laufe der nächsten dreißig Jahre nach und nach dem heutigen dänischen Niveau anpassen.

Weiterhin ist denkbar, dass die Reformtätigkeit der Jahre 2001–2005 nachlässt, jedoch nicht im vollständigen Stillstand des Status-quo-Szenarios endet. BÖRSCH-SUPAN und WILKE

3 Methodisch gehen die folgenden Projektionen zurück auf eine Erwerbstätigkeitsprognose für Deutschland von BÖRSCH-SUPAN (2003). Neuere angebotsorientierte Arbeitsmarktprojektionen wurden für Deutschland 2005 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (FUCHS und DÖRFLER 2005a,b, sowie FUCHS und SÖHNLEIN 2007) sowie von der Europäischen Kommission herausgegeben (CARONE 2005). Eine eher nachfrageorientierte Arbeitsmarktprojektion erstellte die Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (2003) („Rürup-Kommission“), sowie SCHNUR und ZIKA (2005) vom IAB.

modellieren dies mithilfe eines Szenarios, das sie anspielend „Agenda 1005“ nennen. Dieses Szenario geht davon aus, dass die in der Agenda 2010 enthaltenen Reformen nur zur Hälfte umgesetzt werden.

Abbildung 2 zeigt die daraus folgende Entwicklung der Anzahl von Erwerbspersonen in Deutschland.

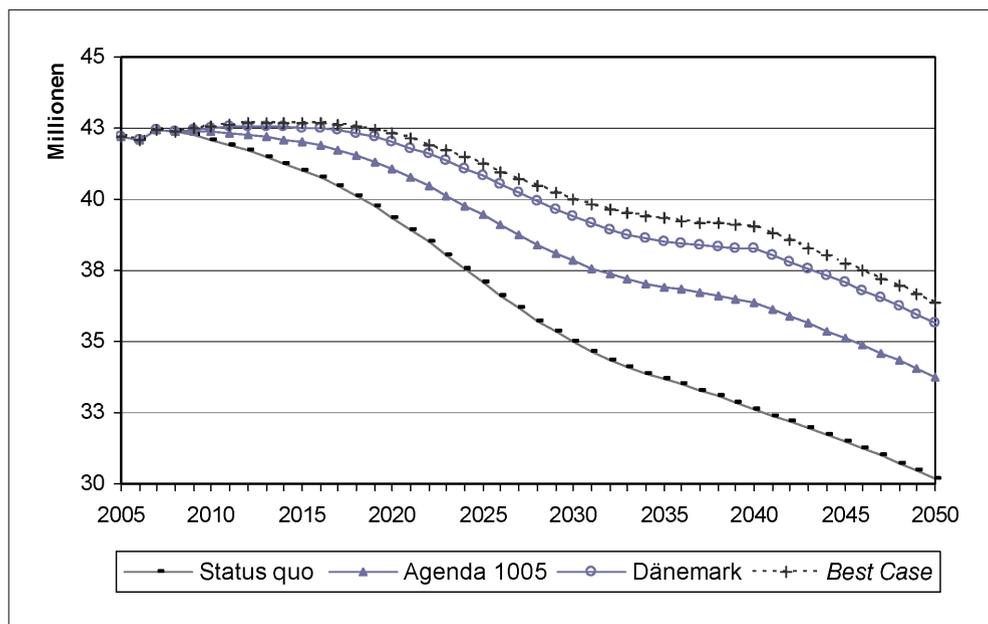


Abb. 2 Entwicklung der Anzahl der Erwerbspersonen (Quelle: BÖRSCH-SUPAN und WILKE 2007)

Unabhängig davon, welche dieser sehr unterschiedlichen Annahmen man für wahrscheinlich hält, kristallisiert sich eine Entwicklung deutlich heraus: Die Zahl der Erwerbspersonen wird stark abnehmen. Und selbst wenn die Erwerbstätigenquoten, wie in den drei oberen Kurven angenommen, zunehmen werden, wird es in mittel- und langfristiger Zukunft in absoluten Zahlen deutlich weniger Erwerbspersonen als im Jahr 2010 geben, und zwar langfristig etwa 7–12 Millionen. Der Arbeitsmarkt wird also schrumpfen, um mehr als das Doppelte der heutigen Zahl der Arbeitslosen, eventuell sogar das Vierfache. Damit wird die quantitative Dimension des Alterungsproblems deutlich.

Dieser Rückgang findet im Wesentlichen in den 25 Jahren zwischen 2010 und 2035 statt. Er bedeutet, dass im Jahre 2035 die Erwerbstätigen knapp 15% mehr leisten müssen als im Jahr 2010, um die gleiche Menge an Konsum- und Investitionsgütern pro Kopf der Bevölkerung zu produzieren. Um den Rückgang der Erwerbspersonen zu kompensieren, wäre ein jährlicher Produktivitätszuwachs von etwa 0,45 Prozentpunkten von 2010 bis 2035 nötig. Findet dieser Zuwachs nicht statt, wird etwa ein Drittel des mittleren langfristigen realen Produktivitätszuwachses (der bei ungefähr 1,5% liegt) durch die relative Abnahme der Erwerbstätigkeit „aufgefressen“. Diese Konsequenz für das gesamtwirtschaftliche Wachstum ist die fundamentale makroökonomische Herausforderung der nächsten Dekaden.

Konkreter: Die Herausforderung an Wirtschaft und Politik ist es, die Abnahme der Erwerbstätigkeit zu dämpfen und das Potential, das in älteren Arbeitnehmern steckt, wieder in den Produktionsprozess einzugliedern. Dies erfordert nicht nur eine Umkehr der Frühverrentungsanreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch eine Reform der Kündigungsschutzgesetze, die derzeit eine Belegschaftsumstrukturierung nur auf Kosten der Arbeitsbeteiligung älterer Mitarbeiter möglich machen. Eine so dramatische Verlängerung der Lebensspanne, wie wir sie in den letzten Jahrzehnten erlebt haben, kann nicht mit einem konstanten oder gar fallenden Rentenzugangsalter zusammen gehen – selbst in einer Volkswirtschaft, die so reich ist wie die unsrige.

2.2 Altersstruktur der Beschäftigten

Nicht nur die Anzahl, sondern auch die Altersstruktur der Beschäftigten wird sich in den nächsten Dekaden deutlich ändern. Die Abbildung 3 zeigt die Altersverteilung der Erwerbspersonen im Dänemark-Szenario für die Jahre 2010, 2020, 2030, 2040 und 2050. Man sieht deutlich, wie der Gipfel der Verteilung sich zunächst nach rechts bewegt und dann zwischen 2020 und 2030, wenn die Baby-Boomer in Rente gehen, verschwindet. Danach wird die Altersverteilung flacher und verändert sich in den Folgejahren nur noch wenig.

Das durchschnittliche Alter der Erwerbspersonen wird im Dänemark-Szenario in den nächsten 20 Jahren von 39,8 auf etwa 41,7 in 2025 ansteigen, dann für 10 Jahre lang wieder leicht rückläufig sein und schließlich bis 2050 um ein weiteres Vierteljahr auf etwa 42 Jahre ansteigen. Im *Best-Case*-Szenario ist die Entwicklung ähnlich. In den Szenarien *Agenda 1005* und *Status quo* hingegen fällt der Rückgang des Durchschnittsalters nach 2025 wesentlich stärker aus, weil dann der Großteil der Baby-Boom-Generation bereits in Rente gegangen sein wird.

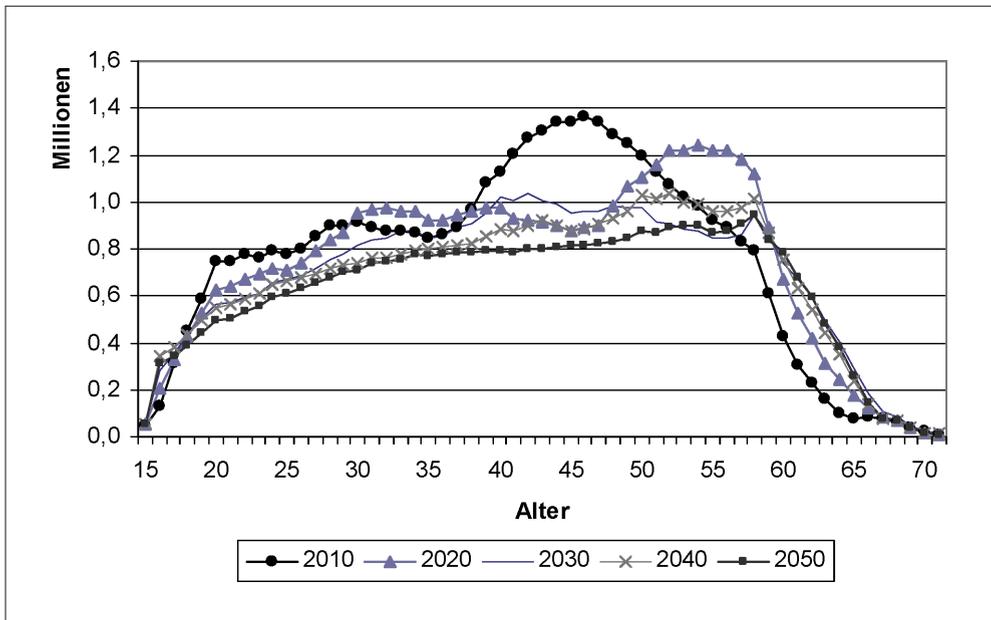


Abb. 3 Altersstruktur der Erwerbspersonen (Quelle: BÖRSCH-SUPAN und WILKE 2007)

Der dramatische Altersstrukturwandel wird besonders deutlich im Anteil der Erwerbstätigen, die 55 Jahre oder älter sind. Er wird sich von derzeit 11,5% auf über 20% in etwa verdoppeln. Zwar wird es eine temporäre „Verjüngung“ der Beschäftigten geben, wenn die Baby-Boom-Generation in Rente geht. Danach steigt der Anteil älterer Beschäftigter jedoch wieder an. Man sieht also wiederum, und dies ist eine wichtige Botschaft, dass die Altersstrukturverschiebung kein Übergangsphänomen, sondern eine permanente Veränderung ist.

2.3 Arbeitsproduktivität

Was bewirkt diese starke Änderung in der Altersstruktur der Beschäftigten? Der wichtigste – und umstrittenste – Aspekt ist die potentielle Auswirkung auf die Arbeitsproduktivität. Hängt die Arbeitsproduktivität negativ vom Alter ab, wie das gängige Vorurteil lautet, bewirkt die Altersstrukturverschiebung eine Verminderung der aggregierten Produktivität. Damit käme zum quantitativen Problem einer schrumpfenden Erwerbspersonenanzahl noch das qualitative Problem einer sinkenden Produktivität.

Ob es allerdings wirklich einen solchen Rückgang der Produktivität im Alter gibt und wie hoch er ist, ist sehr umstritten. Gut belegt ist, dass die kognitive und physische Leistungsfähigkeit mit dem Alter abnimmt. Ob diese Abnahme aber nicht durch Erfahrung, Menschenkenntnis und Organisationswissen in einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft mehr als kompensiert wird, ist unklar. Daten gibt es nur zu wenigen berufsspezifischen Arbeitsproduktivitäten. Tatsächlich wechselt jedoch typischerweise das Aufgabenfeld mit dem Alter, und genau diese Anpassung dient dazu, altersspezifische Kenntnisse auszunutzen. BÖRSCH-SUPAN et al. (2007) können auch im kognitiv und physisch belasteten Arbeitsumfeld einer großen Lastwagenmontagefabrik keinen statistisch signifikanten Produktivitätsrückgang feststellen, obwohl ihnen mehr als 100 000 Beobachtungen zur Verfügung stehen, die schon relativ kleine Unterschiede signifikant machen sollten.

Um abzuschätzen, was passieren kann, wende ich zwei recht extreme Schätzungen der altersspezifischen Produktivität amerikanischer Arbeitnehmer an. Sie dürften die Spannweite möglicher Effekte in etwa umfassen.

Abbildung 4A zeigt den Stücklohn von Vertriebsmitarbeitern, die nach der Zahl und der Abschlusssumme der von ihnen vermittelten Versicherungsverträge bezahlt werden. Dieser Stücklohn kann auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt gut als Maß für die Arbeitsproduktivität der Vertriebsmitarbeiter interpretiert werden. Diese Kurve ist relativ flach. Nach etwa 15 Jahren Einarbeitung hat sich der Stücklohn etwas mehr als verdoppelt. Zwischen 55 und 60 Jahren nimmt der Stücklohn und damit die Arbeitsproduktivität wieder ab.

Vertriebsmitarbeiter, die einen Stücklohn erhalten, sind sicher nicht repräsentativ für eine moderne Dienstleistungsökonomie. Als zweite Schätzung versuchen wir daher, die altersspezifische Arbeitsproduktivität von Büroangestellten zu messen. Dies ist jedoch deswegen schwierig, weil diese typischerweise nach Altersstufen entlohnt werden, so dass Entlohnung und Produktivität entkoppelt sind. Abbildung 4B zeigt dieses Phänomen deutlich: Der Verdienst von „Neuanfängern“ liegt deutlich unter dem Verdienst von „Altgedienten“. Wir benutzen daher das Altersmuster des Einstellungsgehalts als zweite Schätzung für die altersspezifische Arbeitsproduktivität. Das Profil der neuingestellten Büroangestellten ist wesentlich ausgeprägter als das Profil der Vertriebsmitarbeiter in Abbildung 4A.

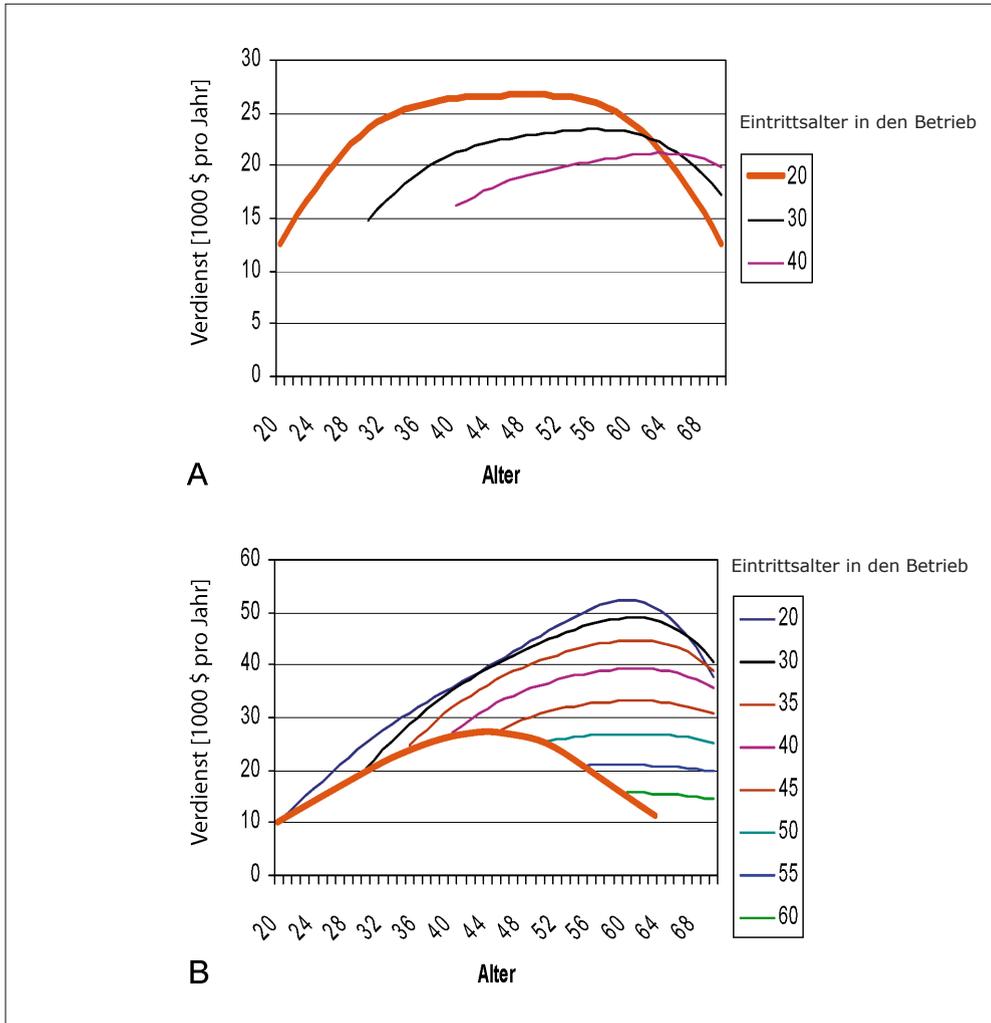


Abb. 4 Alters- und senioritätsspezifische Verdienste: (A) Vertriebsmitarbeiter und (B) Büroangestellte (Quelle: Abgeleitet aus KOTLIKOFF und WISE 1989)

In beiden Fällen ergibt sich ein stark glockenförmiger Verlauf der altersspezifischen Produktivität, der bei den Büroangestellten ein Maximum bei 44 Jahren erreicht und danach scharf abfällt, während das Produktivitätsmaximum bei den Vertriebsmitarbeitern 4 Jahre später anfällt und wesentlich weniger scharf ausgeprägt ist. In beiden Fällen ist im Alter von 60 Jahren die Arbeitsproduktivität der Büroangestellten auf ca. 60% des Maximalniveaus abgesunken, während es bei den Vertriebsmitarbeitern noch bei ca. 95% liegt.

Trotz der für den Leser vielleicht erschreckend stark ausgeprägten Altersabhängigkeit dieser Schätzungen der Arbeitsproduktivität ergibt sich jedoch nur ein geringfügiger Einbruch der aggregierten Arbeitsproduktivität. Legt man die Produktivitätsschätzung auf Basis des Vertriebspersonals zugrunde, ist der Einbruch zu vernachlässigen. Im extremen Fall

der Schätzung auf Basis der neu eingestellten Büroangestellten beträgt der Einbruch immerhin etwa 3% in 20 Jahren. Dies entspricht einem Produktivitätsverlust von ca. 0,15% pro Jahr. Die potentiellen Produktivitätseffekte, die durch die Altersstruktur der Beschäftigten induziert werden, sind also deutlich geringer als der Produktionsausfall durch die geringere Zahl der Erwerbstätigen pro Kopf der Bevölkerung, kosten aber bis zu einem weiteren Zehntel der normalen Produktivitätssteigerung.

Die Herausforderung an Arbeitgeber und Politik ist es also, das Potential, das in älteren Arbeitnehmern steckt, flexibel auszunutzen, um auch dieses Zehntel Produktivitätsverlust zu vermeiden. Die Entwicklung zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und die zunehmende Nutzung von Informationsverarbeitung macht das klassische Argument irrelevant, dass die physische Arbeitsproduktivität mit dem Alter abnimmt.

2.4 Strukturwandel und Arbeitsmobilität

Wir schließen unsere Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf den Arbeitsmarkt mit einem Abschnitt über den Strukturwandel, der durch die in einer alternden Gesellschaft veränderten Konsumgewohnheiten ausgelöst wird. Kernthese ist, dass die sich ändernde Güternachfragestruktur eine deutliche Verschiebung der sektoralen Arbeitsnachfrage bewirken wird.

Wie stark Konsumgewohnheiten sich mit dem Alter verändern, zeigt Abbildung 5. Deutlich fällt auf, dass die Ausgaben für Güter der Gruppe „Verkehr- und Nachrichtenübermittlung“ mit dem Alter abnehmen, während Güter für die „Gesundheits- und Körperpflege“, aber auch Wohnungsmieten im Alter einen deutlich größeren Budgetanteil erhalten.

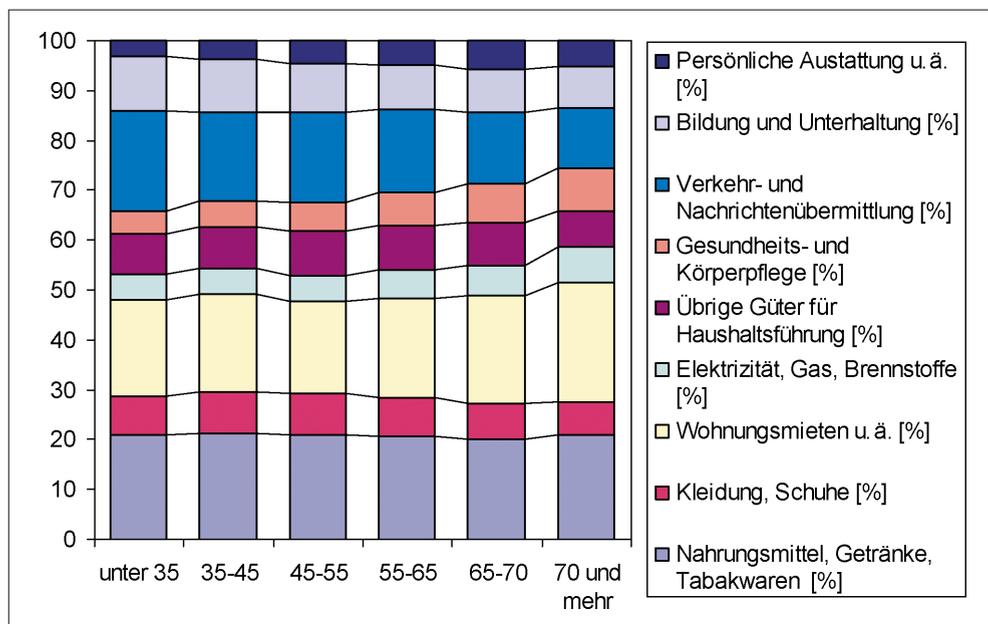


Abb. 5 Altersspezifische Konsumausgaben (Gütergruppen in Prozent). (Quelle: EVS 1993–2003, Statistisches Bundesamt, Fachserie 15, Heft 5)

Unter der Annahme, dass auch in Zukunft das Muster der altersspezifischen Konsumausgaben der Abbildung 5 weiter besteht, können wir berechnen, wie sich die Güternachfrage im Verlauf des demographischen Wandels entwickeln wird. Die so errechneten aggregierten Ausgaben für Gesundheit steigen im Zuge der Alterung, während die für Verkehr sinken. Dies wird Rückwirkungen auf die Beschäftigung in diesen Sektoren haben. Abbildung 6 quantifiziert dies. Wir multiplizieren die Güternachfrageprojektionen mit der heutigen sektorspezifischen Arbeitsproduktivität und erhalten so den Zeitpfad der Beschäftigten pro Sektor im Zuge der Bevölkerungsalterung. Die Beschäftigung im Gesundheitssektor nimmt um ca. 7% zu, die im Verkehrssektor um etwa 5% ab. Insgesamt summieren sich Ab- bzw. Zugänge auf 18%, so dass nach dieser (überschlägigen) Rechnung mehr als ein Sechstel aller Arbeitsplätze umgeschichtet werden muss.

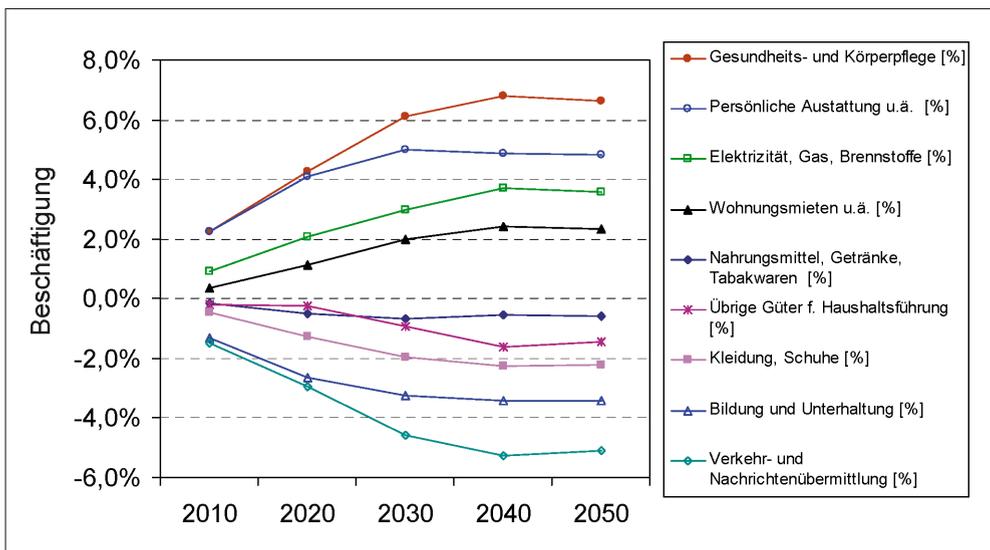


Abb. 6 Zu- und Abnahme der Beschäftigung nach Gütergruppensektor (Quelle: Berechnungen des Autors auf Basis der Bevölkerungsprognose MEA3W1,5 [vgl. Abb. 1], der Ausgabenanteile aus Abb. 5 sowie des Statistischen Jahrbuchs „Umsätze pro Beschäftigte“ nach Sektoren)

Diese Rechnung kann nur ein erster Anhaltspunkt sein. Ich meine allerdings, dass die grobe Abschätzung in Abbildung 6 eher eine Unterschätzung ist, da Umschichtungen innerhalb von Gütergruppen auch Arbeitsplatzwechsel mit sich bringen und weitere säkulare Entwicklungen hinzukommen, so z. B. die Entwicklung neuer Produkte im Gesundheitswesen, die deren Anteil im Budget überproportional erhöhen dürften.

Wiederum ist die Herausforderung an Wirtschaft und Politik, flexibler als heute zu sein, um diesem Strukturwandel nicht weitere Hindernisse in den Weg zu stellen und damit friktionelle Arbeitslosigkeit hervorzurufen. Die negativen Begleiteffekte einer so dramatischen demographischen Entwicklung können nur durch flexible Anpassung reduziert werden, und Flexibilität ist derzeit nicht gerade das Markenzeichen des deutschen Arbeitsmarktes.

3. Rückkopplungseffekte zwischen Arbeits- und Kapitalmärkten und die Rolle der Rentenreform(en)

Arbeits- und Kapitalmärkte wirken nicht unabhängig voneinander, und der demographische Wandel beeinflusst die Wechselwirkung zwischen Arbeits- und Kapitalmärkten. In diesem Übergangsabschnitt (bevor ich zu den Kapitalmärkten im engeren Sinne komme) zeige ich, wie die Alterung der Bevölkerung die Kapitalintensität und damit indirekt die Arbeitsproduktivität erhöht. Wichtig ist dabei, wie diese Entwicklung entscheidend durch die Riestersche Rentenreform und unausweichliche weitere Rentenreformen verändert wird.

Die Knappheit der Arbeit im Zuge der Bevölkerungsalterung führt zu einem Anstieg der Bruttolöhne und zu einer weiteren Substitution von Arbeit durch Kapital. Arbeit wird noch teurer in Deutschland, jedenfalls relativ zum Kapital, für das wir (vgl. den vierten Abschnitt) leicht fallende Kapitalzinsen erwarten.

Eine zunehmende Substitution von Arbeit durch Kapital – technisch ausgedrückt: eine Zunahme der Kapitalintensität, gemessen als Anzahl der Maschinen und Anlagen pro Arbeitnehmer – ist eine natürliche Entwicklung in jeder wachsenden Volkswirtschaft und würde auch ohne Alterungseffekte geschehen. Abbildung 7 zeigt, wie dieser natürliche Entwicklungsprozess durch die Alterung beschleunigt wird, und zwar in dem Maße, wie alterungsbedingt die Löhne relativ zum Kapitalzins ansteigen.

Diese Rechnung können wir nicht mehr unabhängig von der Finanz- und Sozialpolitik aufmachen. Durch die allmähliche Umstellung auf ein Mehrsäulenmodell, wie sie in der jüngsten Rentenreform in die Wege geleitet wurde, wird ein Teil der Altersvorsorge vom Umlage- auf das Kapitaldeckungsverfahren verlagert, so dass der Kapitalstock weiter ansteigt. In Abbildung 7 sind zwei Extremfälle abgebildet: zum einen die Fortführung des derzeitigen Umlageverfahrens mit dem heutigem Rentenniveau (und passiv sich dadurch erhö-

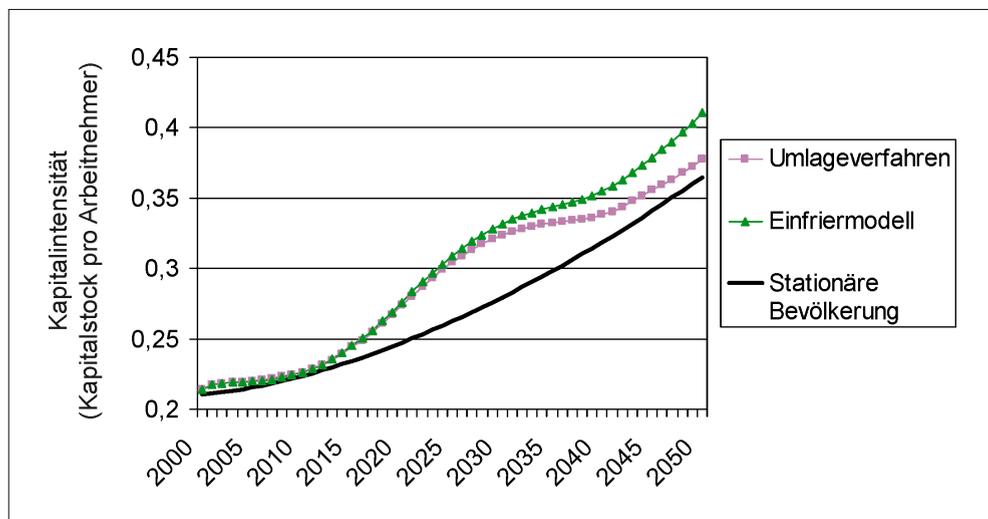


Abb. 7 Entwicklung der Kapitalintensität (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002). Die obere Kurve repräsentiert die Fortführung des heutigen Rentensystems, die mittlere Kurve den Übergang zu einem teilkapitalisierten Rentensystems gemäß dem Einfriermodell. Zum Vergleich ist ebenfalls der Fall einer stationären Bevölkerung (untere Kurve) eingezeichnet.

hendem Beitragssatz) und zum zweiten ein „Einfriermodell“ weiterer Rentenreformen, bei dem der Beitragssatz auf dem heutigen Niveau eingefroren wird und die daraus folgende Leistungskürzung des Umlageverfahrens durch weitere Eigenvorsorge aufgefangen wird. Das der Abbildung 7 unterliegende Simulationsmodell nimmt dabei an, dass etwa ein Drittel dieser Eigenvorsorge sonstige private Ersparnisse verdrängt, also nur zwei Drittel einen wirklich neuen Kapitalstock aufbauen. Die untere Kurve zeigt den Fall einer stationären, also nicht alternden Bevölkerung.

Abbildung 7 zeigt, dass sich zunächst die Bevölkerungsalterung, nach 2030 auch die Rentenpolitik, signifikant auf die Kapitalintensität auswirkt. Zunächst steigt die Kapitalintensität sehr stark. Während bei einer Fortführung des Umlageverfahrens nach dem „Schock“ des Renteneintritts der Baby-Boomer sich die Kapitalintensität aber wieder nahe an den Pfad ohne Alterung angleicht, bewirkt eine stabilisierende Rentenreform, dass eine höhere Kapitalintensität auch langfristig verbleibt.

Dies hat starke Auswirkungen auf die durchschnittliche Arbeitsproduktivität der Beschäftigten. Sie ist in Abbildung 8 als Index relativ zu der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität eingezeichnet, die sich bei konstanter Bevölkerung ergeben würde. Es zeigt sich, dass die alterungsbedingte Erhöhung der Kapitalausstattung pro Arbeitnehmer die Arbeitsproduktivität um etwa 6% erhöht. Wird zudem ein Teil der Altersvorsorge kapitalgedeckt, erhöht sich die Kapitalintensität weiter, so dass die Arbeitsproduktivität nun um etwa 7% über derjenigen liegt, die sich bei konstanter Bevölkerung eingestellt hätte.

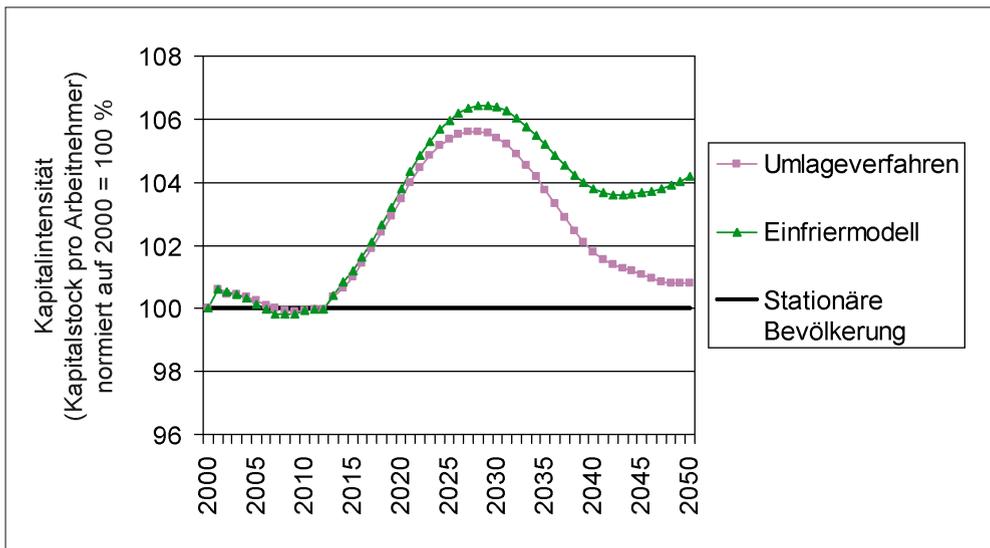


Abb. 8 Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002). Die obere Kurve repräsentiert die Fortführung des heutigen Rentensystems, die mittlere Kurve den Übergang zu einem teilkapitalisierten Rentensystems gemäß dem Einfriermodell. Zum Vergleich ist ebenfalls der Fall einer stationären Bevölkerung (untere Kurve) eingezeichnet.

Wenn wir die diversen Ergebnisse sammeln, kommen wir zu einem wenig optimistischen Ergebnis. Aus Abschnitt 2 geht hervor, dass wir wegen der geringeren Zahl der Erwerbstätigen pro Kopf der Bevölkerung einen Produktivitätsfortschritt von etwa 15% gegenüber

heute brauchen, um im Jahr 2035 die gleiche Gütermenge pro Kopf produzieren können. Abbildung 8 zeigt, dass davon günstigstenfalls eine knappe Hälfte durch die natürliche Kapitalintensivierung erreicht werden kann, und dies nur, wenn wir bei einer zukünftigen Rentenreform auch Ernst mit einer weit gestreuten zusätzlichen Kapitalbildung machen.

Die größte Herausforderung des Alterungsprozesses ist also eine Beschleunigung des Produktivitätsfortschritts. Dies wird nur durch große Investitionen in die Aus- und Weiterbildung sowohl der jüngeren als auch der älteren Arbeitnehmer zu meistern sein. Diese Aufgabe stellt sich nicht nur der Politik, sondern auch den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern.

4. Zur Entwicklung auf den Kapitalmärkten

Die Bevölkerungsalterung wird die Kapitalmärkte in vieler Hinsicht direkt und indirekt betreffen. Viele Ökonomen glauben, dass ältere Menschen weniger sparen als jüngere, so dass die Haushaltsersparnis zurückgehen wird. Dieser Prozess könnte sich beschleunigen, wenn die Kapitalrenditen im Zuge der Alterung stark sinken – insbesondere zum Zeitpunkt, an dem die „Baby-Boomer“ ihre Vermögensbestände konsumieren (dies ist die sogenannte „Meltdown-Hypothese“). Umgekehrt könnten eine konsequente Umsetzung der Riesterreform bzw. weitergehende Rentenreformen die Haushaltsersparnis wieder ankurbeln, würden aber weiteren Druck auf die Kapitalrendite ausüben. Schließlich läuft der Alterungsprozess international keineswegs einheitlich ab, was Verschiebungen in den internationalen Kapitalströmen bewirkt, da das Kapital tendenziell von den älteren Ländern mit sinkender Kapitalrendite zu den jüngeren Ländern fließt, in denen die Kapitalrenditen höher sind.

Das Mannheimer Forschungsinstitut „The Economics of Aging“ hat diese Entwicklungen mit mehreren Varianten in einem Simulationsmodell untersucht. In der Tat wird die Haushaltsersparnis sinken, und zwar insbesondere, wenn die „Baby-Boomer“ in Rente gehen. Die Auswirkungen der Alterung auf die Kapitalrendite sind spürbar, aber sie bewegen sich in Größenordnungen, die das dramatisierende Schlagwort vom „Meltdown“ als ziemlich überzogen erscheinen lassen. Die Einbettung Deutschlands in die internationalen Kapitalmärkte erweist sich als ein Segen, der die negativen Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf die Kapitalrendite fast vollständig verhindern kann und über den anfangs erwähnten Importmechanismus eine effiziente internationale Arbeitsteilung ermöglicht.

4.1 Entwicklung der Haushaltsersparnis

Ersparnis, Kapitalrendite und internationale Kapitalströme sind Ergebnisse eines komplexen Wechselspiels zwischen Angebot und Nachfrage auf den deutschen und internationalen Kapitalmärkten, beeinflusst von der Demographie und den Güter- und Arbeitsmärkten. Dies ist nicht der Ort, ausführlich darzustellen, wie wir dieses Gleichgewicht der Kräfte modellieren. Einige der strategisch wichtigen Annahmen mögen dem Leser aber helfen, einzuschätzen, wo die Grenzen und Möglichkeiten dieser Projektionen liegen.

Zunächst wenden wir unser Modell auf zwei Szenarien der Kapitalmobilität an: zum einen auf Deutschland als geschlossene Volkswirtschaft, zum zweiten auf Deutschland als offene Volkswirtschaft mit perfekter Kapitalmobilität in die übrigen Länder der EU, der OECD und der übrigen Welt. Perfekte Kapitalmobilität mag eine übertriebene Annahme

sein, aber es erweist sich, dass die weitaus meisten Kapitalströme im Euroverbund verbleiben, in dem der freie Kapitalverkehr im Wesentlichen gewährleistet ist. Dies rechtfertigt auch die Annahme, dass Wechselkurse kurz- und langfristige keine Rolle spielen.

Zum zweiten nehmen wir wie bereits früher an, dass Lücken in der umlagefinanzierten Rentenversicherung durch eigene Kapitalbildung vollständig geschlossen werden, und dass diese erhöhte Eigenvorsorge ein Drittel der übrigen Haushaltsersparnis verdrängt. Dieses Drittel ergibt sich indirekt aus der Kalibrierung des Modells mit der Entwicklung der Haushaltsersparnis zwischen 1970 und 1995. Was die Rentenversicherung angeht, wenden wir die zwei bekannten Szenarien an: die Fortführung des bis vor der Riesterreform geltenden

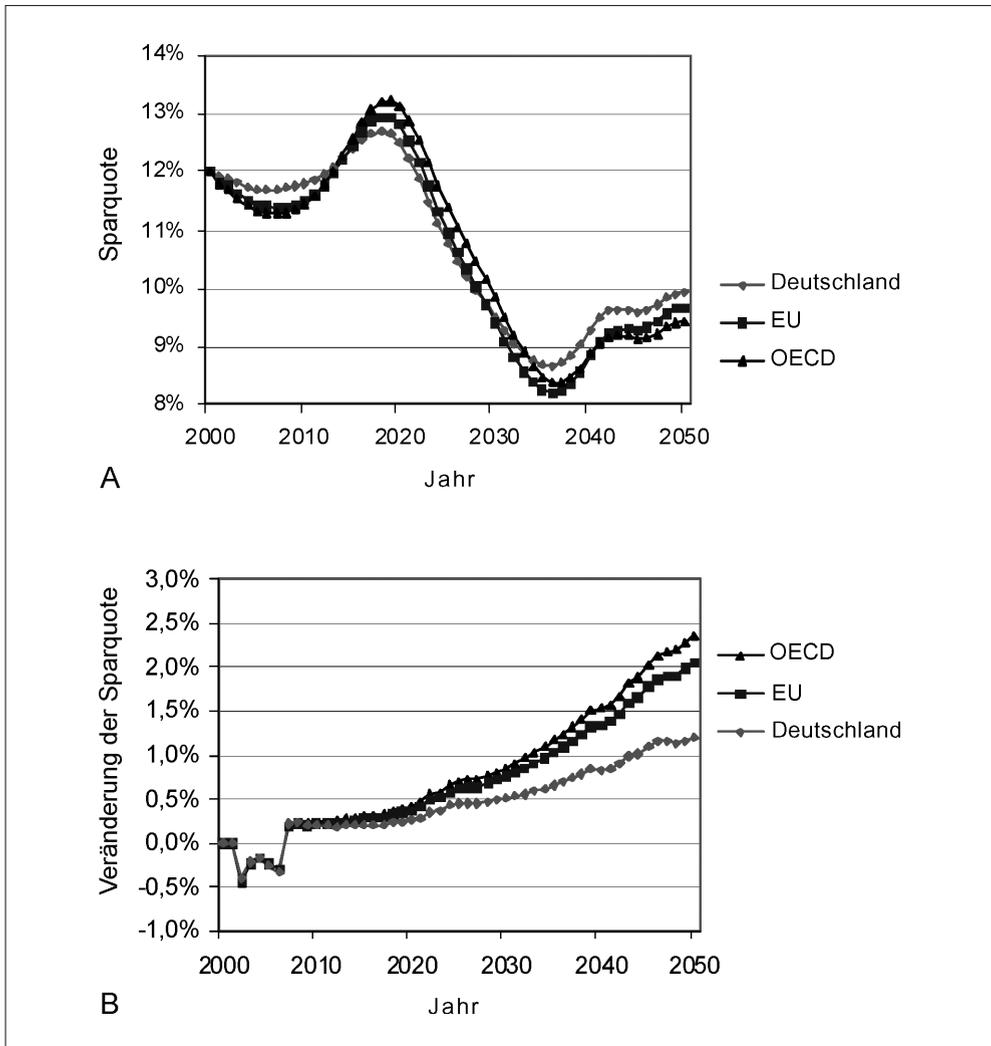


Abb. 9 (A) Sparquote bei Fortführung des Umlageverfahrens (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002). (B) Zusätzliche Veränderung der Sparquote bei konsequenter Rentenreform (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002)

Umlageverfahrens und als „Einfriermodell“ eine Stabilisierung des heutigen Beitragssatzes mit einem daraus folgenden schrittweisen Übergang zu einem höher kapitalgedeckten Rentensystem als gemäß der Riesterreform.

Abbildung 9 zeigt die daraus resultierende Sparquote. Die Abbildung 9A zeigt den reinen Effekt der Bevölkerungsalterung, d. h., wenn das derzeit noch bestehende Umlageverfahren weiter fortgeführt wird. Die Abbildung 9B zeigt den zusätzlichen Effekt einer konsequenten Rentenreform, d. h., wenn der Beitragssatz stabilisiert und dementsprechend mehr Eigenvorsorge getrieben wird.

Die Sparquote folgt der Demographie sehr stark. Nach einem kurzen „Zwischenhoch“, wenn die „Baby-Boomer“ in ihren einkommens- und damit auch sparstärksten Jahren sind, folgt der demographisch bedingte Rückgang nach dem Jahr 2020, wenn die ersten „Baby-Boomer“ beginnen, in Rente zu gehen. Insgesamt fällt die Sparquote langfristig um ca. 3 Prozentpunkte von heute knapp 12% auf 9%. Dieser Rückgang wird durch die internationalen Diversifizierungsmöglichkeiten kaum tangiert.

Eine konsequente Rentenreform erhöht die Sparquote beträchtlich, wie die rechte Graphik der Abbildung 9 zeigt. Hier spielen die internationalen Diversifizierungsmöglichkeiten eine wichtigere Rolle. Muss die gesamte Altersvorsorge in Deutschland angelegt werden, sinkt die Kapitalrendite stärker ab (vgl. weiter unten) als bei internationaler Diversifikation, und die Haushaltersparnis steigt nur um einen Prozentpunkt wieder an im Vergleich zum Ausgangsszenario ohne Rentenreform. Mit einer konsequenten Rentenreform steigt die Haushaltersparnis um mehr als zwei Prozentpunkte, kompensiert also zu zwei Dritteln den demographiebedingten Rückgang der Sparquote.

4.2 Entwicklung der Kapitalrendite

Die Kapitalrendite fällt, wenn Arbeit knapp und Kapital damit relativ reichlich wird. Daher fallen in Ländern, die altern, tendenziell die Kapitalrenditen. Verstärkt wird dieser Effekt durch eine Rentenreform, da dann das Kapitalangebot steigt. Wenn nun noch der kurzfristige Effekt eines plötzlichen Abzugs der Vermögensanlagen zu dem Zeitpunkt hinzukommt, an dem die „Baby-Boomer“ in Rente gehen und ihre Vermögensbestände „verkonsumieren“, mag man schnell auf einen „Meltdown“ mit dramatischen Renditeeinbrüchen schließen.

Ich halte diese Prognose für unbegründet. Zum einen haben wir gesehen, dass die Haushaltersparnis relativ stabil bleibt, wahrscheinlich sogar sinkt. Daher wird das Kapitalangebot knapp, was die Kapitalrenditen stärkt. Diese Stärkung beruht insbesondere auf der Tatsache, dass eine alternde Volkswirtschaft Kapital braucht, um Arbeitskräfte zu ersetzen und ihre Produktivität zu erhöhen, wie wir bereits im Abschnitt 3 gesehen haben. Zum anderen wird sich der „Meltdown“, wie aus Abbildung 9 ersichtlich, über etwa 15 Jahre hinziehen und wird vom Kapitalmarkt antizipiert, da die demographischen Daten gut bekannt sind.

All dies wird in Abbildung 10 deutlich. Wieder zeigt die Abbildung 10A den reinen Effekt der Bevölkerungsalterung und die Abbildung 10B den zusätzlichen Effekt einer konsequenten Rentenreform. Das wichtigste Ergebnis ist, dass die Kapitalrendite zwar in der Tat mit der Demographie schwankt, dass die quantitativen Effekte jedoch relativ gering sind. Insgesamt ist die maximale demographisch bedingte Schwankung zwischen den Jahren 2010 und 2030 etwa 120 Basispunkte, aber nur in dem kontrafaktischen Fall, dass es keinen

Kapitalverkehr mit dem Ausland gibt. Schon bei einer Diversifikation im EU-Raum reduziert sich die Spanne auf 60 Basispunkte, und bei einer Erweiterung auf den OECD-Raum (im Wesentlichen die USA) auf weniger als 20 Basispunkte mit langfristig steigender Tendenz.

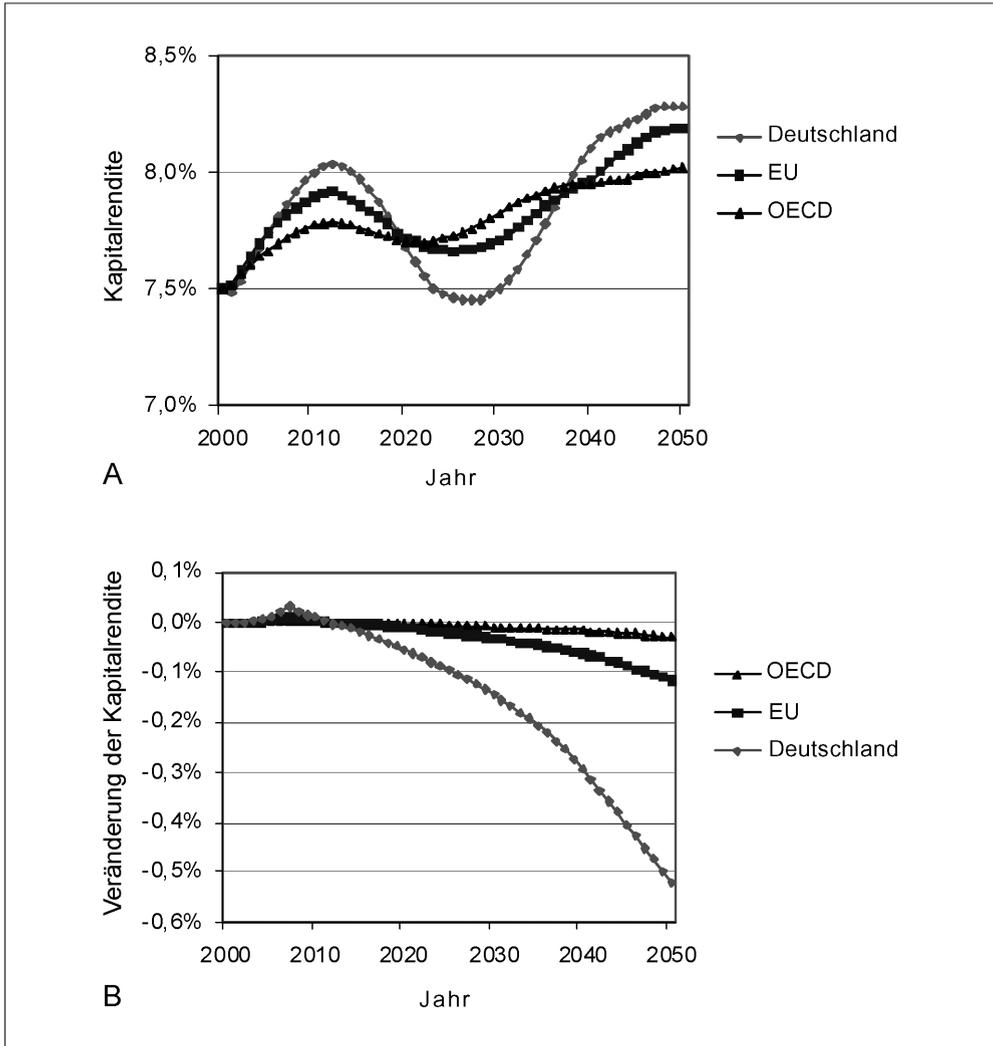


Abb. 10 (A) Kapitalrendite bei Fortführung des Umlageverfahrens (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002). (B) Zusätzliche Veränderung der Kapitalrendite bei konsequenter Rentenreform (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002)

Eine konsequente Rentenreform reduziert die Kapitalrendite, wie die Graphik B der Abbildung 10 zeigt. Wiederum ist dieser Effekt nur dann quantitativ bedeutsam, wenn internationale Diversifizierungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. In diesem Fall sinken die Kapitalrenditen um weitere 50 Basispunkte. Bei einer Diversifikation im EU-Raum redu-

ziert sich dieser Effekt auf etwa 10 Basispunkte, und bei einem Einschluss der USA verschwindet der Renditerückgang fast völlig.

Hier liegen zwei wichtige Botschaften. Erstens kann die Mär vom „Meltdown“ nicht aufrecht erhalten werden, wenn man sorgfältig Angebot *und* Nachfrage auf dem Kapitalmarkt in die Prognose einbezieht. Zweitens spielt der internationale Kapitalmarkt eine wichtige Rolle, um die verbliebenen Renditeschwankungen auszugleichen. Zugespitzt formuliert: Alterung braucht Globalisierung.

4.3 Internationale Kapitalströme

Damit sind wir bei den internationalen Kapitalströmen angelangt. Die Alterung der Bevölkerungen verläuft keineswegs einheitlich, noch nicht einmal in den Industrieländern, wie Abbildung 11 zeigt, in der die sogenannte „ökonomische Stützquote“, d. h. die Zahl der Erwerbstätigen pro Einwohner, abgebildet wird. Deutschland (noch mehr Italien) altert langfristig sehr stark, Japan aber derzeit sehr schnell. In den USA verläuft der Alterungsprozess qualitativ ähnlich dem Deutschlands, aber auf einem viel weniger einschneidenden Niveau. Derzeit (etwa bis 2010) verbessert sich dort sogar das zahlenmäßige Verhältnis der Erwerbstätigen zu Einwohnern, und erst recht in den asiatischen Schwellenländern („newly industrialized countries, NIC“).

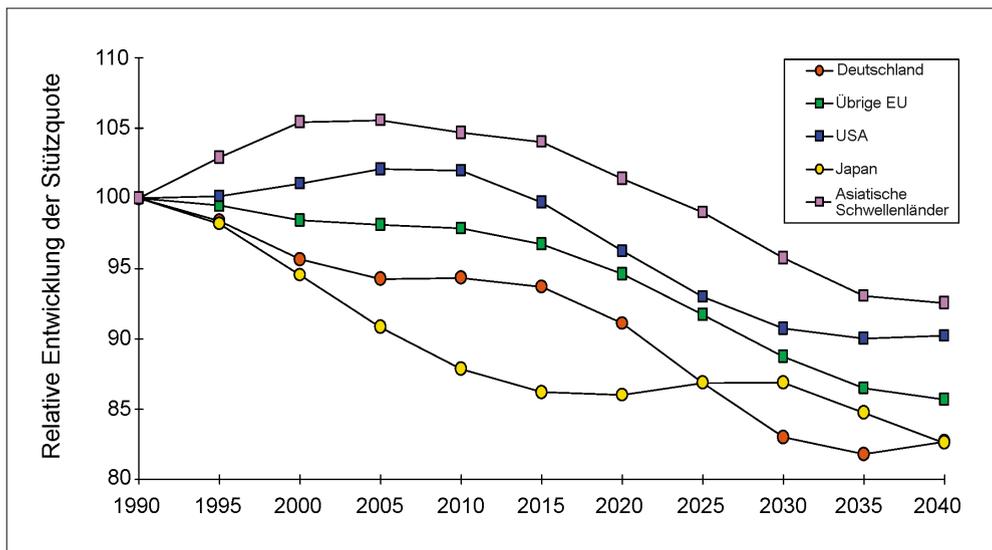


Abb. 11 Relative Entwicklung der Stützquote (Erwerbstätige pro Bevölkerung) (Quellen: Berechnungen des Autors, basierend auf Bevölkerungsprognosen der OECD und der Weltbank)

Die demographiebedingten Ersparnis- und Renditeeffekte der beiden vorangegangenen Abschnitte treffen also unterschiedlich auf die verschiedenen Länder zu. Bei freiem Kapitalverkehr wird es daher zu Kapitalströmen von den alternden und eher renditeschwachen zu den jungen und eher renditestarken Ländern kommen, die den Renditeausgleich bewirken, der in Abbildung 10 sichtbar war, als wir ein Deutschland in Isolation mit einem Deutschland bei freiem Kapitalverkehr verglichen haben.

Abbildung 12 zeigt den Umfang dieser Kapitalströme. Am Höhepunkt um das Jahr 2020 werden sie ca. 5% des Bruttosozialprodukts betragen. Dies entspricht etwa dem 1,5-fachen des heutigen Handelsbilanzsaldos, bewegt sich also in einer absehbaren Größenordnung. Sie werden um etwa 50% höher ausfallen, wenn das Umlageverfahren durch ein den Beitragssatz stabilisierendes Mehssäulensystem mit einer höheren Kapitaldeckung abgelöst wird.

Und es wird allmählich klar, warum uns Deutschen eine offene und globalisierte Welt während des Alterungsprozesses viel helfen kann: Das konsumentenreiche, aber arbeitskräftearme Deutschland wird zunehmend importieren müssen. Ausgehend davon, dass Ar-

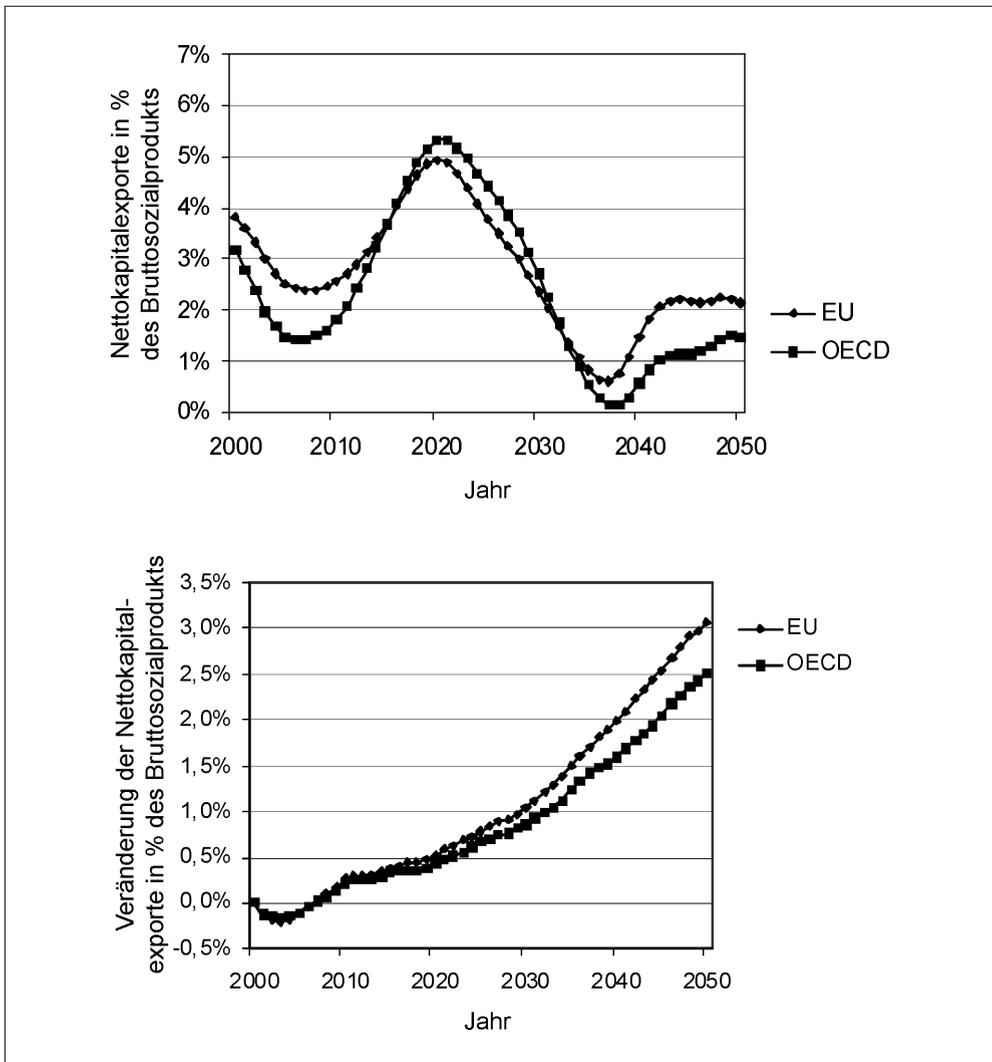


Abb. 12 (A) Kapitalströme bei Fortführung des Umlageverfahrens (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002). (B) Zusätzliche Veränderung der Kapitalströme bei konsequenter Rentenreform (Quelle: Berechnungen des Autors, basierend auf BÖRSCH-SUPAN et al. 2002).

beit relativ immobil ist und wir keine massive Einwanderungswelle bekommen, werden statt der in Deutschland knappen Arbeitskräfte die Erwerbstätigen im Ausland die Konsumgüter produzieren, die in Deutschland nachgefragt werden. Offene Handelsbeziehungen sind ein Substitut für Grenzen, die für diejenigen offen sind, die hier Arbeit suchen. Offenheit im Handel bedingt jedoch auch Offenheit auf dem internationalen Kapitalmarkt. Der Grund ist einfach: Für die Ausweitung der Produktion im Ausland wird Kapital benötigt. Zudem wird Deutschland ein starkes Interesse haben, über den Mechanismus deutscher Direktinvestitionen im Ausland eine gewisse Kontrolle über die Unternehmen zu behalten, die in Zukunft unsere Konsumgüter herstellen sollen. Nur im Rahmen globaler Finanzmärkte findet das deutsche Kapital die rentablen und ausbaufähigen Produktionsstätten im Ausland, deren Absatzmarkt wiederum unser Inland ist.

Dieser Austausch ist keine Einbahnstraße. Er eröffnet Verbesserungsmöglichkeiten sowohl für das alternde und unter Arbeitskräftemangel leidende Deutschland als auch für die bevölkerungsmäßig jüngeren und kapitalschwächeren Volkswirtschaften im Ausland. Die Vorteile für Deutschland liegen in der Wiederherstellung der Balance zwischen Beschäftigung und Güternachfrage. Das Ausland erhält sowohl Kapital als auch Absatzmärkte. Die jüngeren Länder können damit schneller wachsen als ohne Direktinvestitionen aus Deutschland und Güterimporte hierher. Wir wiederum sind nicht auf einen historisch ganz außerordentlichen und fast unmöglich erscheinenden Produktivitätsfortschritt angewiesen, um das heutige Konsumniveau zu halten.

Im Grunde folgt der fruchtbare Zusammenhang zwischen Globalisierung und demographischem Wandel aus der alten Einsicht, dass Unterschiede jedweder Art handelspolitische Vorteile schaffen. Motor für den Globalisierungsgewinn sind in unserem Falle die in Abbildung 12 aufgezeigten relativen Unterschiede in der Alterung. Und da Deutschland als eines der Länder mit der stärksten Alterung auf der Welt eine Extremposition einnimmt, sind diese Gewinne für uns besonders hoch.

5. Ausblick

Fassen wir zusammen und ziehen die Konsequenzen. Auf dem Arbeitsmarkt wird die Zahl der Erwerbstätigen stark sinken. Da die Zahl der Konsumenten aber in etwa konstant bleiben wird, müssen weniger Erwerbstätige den gleichen Konsum produzieren. Dies „frisst“ umgerechnet etwa ein Drittel des langfristigen Produktionsfortschritts auf.

Eine erste Aufgabe für die Politik ist daher, den gegenwärtigen Trend zur Frühverrentung umzukehren, damit der Rückgang der Erwerbstätigenzahl gemildert wird (vgl. BERKEL und BÖRSCH-SUPAN 2003 sowie CLEMENS 2006). Große Hebelwirkung hat eine erhöhte Frauenerwerbsquote (vgl. ALLMENDINGER und EBNER 2005). Inwieweit die Alterung der Arbeitnehmerschaft zusätzliche negative Produktivitätseffekte hat, ist unklar; die verfügbare Evidenz widerspricht jedenfalls in großen Teilen dem gängigen Vorurteil. In jedem Fall liegt in einer positiven Produktivitätsentwicklung ein qualitativer Schlüssel zur Kompensation des quantitativen Alterungseffektes, so dass eine zweite wichtige Aufgabe für die Politik in der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer liegt (vgl. REINBERG und HUMMEL 2003). Auch eine höhere Geburtenrate, die ohnehin erst nach dem Höhepunkt des demographischen Wandels den quantitativen Alterungseffekt dämpfen kann, wirkt langfristig nur, wenn die junge Generation besser ausgebildet ist als die heutige (vgl. BERKEL et al. 2002).

Der zweite Schlüssel liegt in der Internationalisierung der Kapitalmärkte, die es erlauben, diejenigen Produktivitätsstätten im Ausland zu finanzieren, aus denen zukünftige Konsumgüter für das alternde Deutschland importiert werden. Eine Internationalisierung der Kapitalmärkte verhindert auch fast vollständig den demographie- und rentenreformbedingten Rückgang der Kapitalrendite. Allerdings ist auch in einem isolierten Deutschland ein katastrophaler „Melt-down“ unwahrscheinlich, da eine alternde Gesellschaft mehr Kapital benötigt, um die fehlenden Arbeitskräfte zu substituieren, so dass die Kapitalnachfrage steigt. Letzteres zeigt auch, dass Rentenreform und makroökonomische Entwicklung Hand in Hand gehen. Als dritte und vierte Aufgabe für die Politik stellen sich daher ein Abbau der in vielen Ländern noch existierenden Schranken für ausländische Investitionen und eine weitere und konsequentere Rentenreform. Beides sind unerlässliche Politikmaßnahmen, die die negativen Begleiterscheinungen einer erfreulichen Entwicklung, nämlich der Verlängerung der Lebenszeit, kompensieren werden.

Literatur

- ALLMENDINGER, J., und EBNER, C.: Demographischer Wandel. Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt – was ist zu tun? In: Demographischer Wandel – Herausforderung und Chance für den Arbeitsmarkt. Dokumentation ESF Kongress Hessen 2005. Wiesbaden 2005
- BERKEL, B., BÖRSCH-SUPAN, A., und LUDWIG, A.: Sind die Probleme der Bevölkerungsalterung durch eine höhere Geburtenrate lösbar? MEA Arbeitspapier 25-02. MEA, Universität Mannheim 2002
- BERKEL, B., und BÖRSCH-SUPAN, A.: Renteneintrittsentscheidungen in Deutschland: Langfristige Auswirkungen verschiedener Reformoptionen. MEA Arbeitspapier 31-03. MEA, Universität Mannheim 2003
- BÖRSCH-SUPAN, A.: Labour market effects of population aging. *Review of Labour Economics and Industrial Relations* 17 (Special Issue 2003), 5–44 (2003)
- BÖRSCH-SUPAN, A., DÜZGÜN, I., und WEISS, M.: Alter und Produktivität – Eine neue Sichtweise der Arbeitsproduktivität, *Personalführung*, 07/2006, 74–81 (2006)
- BÖRSCH-SUPAN, A., LUDWIG, A., and WINTER, J.: Aging and international capital flows. In: AUERBACH, A. J., and HERRMANN, H. (Eds.): *Ageing, Financial Markets and Monetary Policy*; pp. 55–83. Berlin, Heidelberg, New York: Springer 2002
- BÖRSCH-SUPAN, A., und WILKE, C.: Szenarien zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Anzahl der Erwerbspersonen und der Erwerbstätigen in Deutschland. Arbeitspapier 153-2007. MEA – Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Mannheim 2007
- CARONE, G.: Long-term labour force projections for the 25 EU member states: A set of data for assessing the economics impact of ageing. *European Commission Economic Papers* Nr. 235/ November 2005 (2005)
- CLEMENS, J.: Anmerkungen zur geplanten Anhebung des gesetzlichen Rentenalters. *Wirtschaftsdienst* Nr. 3/2006 (2006)
- FUCHS, J., und DÖRFLER, K.: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 – Annahmen und Datengrundlage. *IAB Forschungsbericht*, Nr. 25 (2005a)
- FUCHS, J., und DÖRFLER, K.: Projektion des Arbeitsangebots bis 2050 – Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. *IAB Kurzbericht* Nr. 11 (2005b)
- FUCHS, J., und SÖHNLEIN, D.: Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotenzial – Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland. *IAB Discussion Paper* Nr. 12/2007 (2007)
- Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme*: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung Berlin 2003
- KOTLIKOFF, L., and WISE, D.: Employee retirement and a firm's pension plan. In: WISE, D. A. (Ed.): *The Economics of Aging*; pp. 279–334. Chicago: University of Chicago Press 1989
- Organization for Economic Cooperation and Development*: *Labor Force Statistics*. Paris: OECD 2002
- REINBERG, A., und HUMMEL, M.: Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin? *IAB Kurzbericht* Nr. 9 (2003)

- SCHNABEL, S., KISTOWSKI, K., und VAUPEL, J.: Immer neue Rekorde und kein Ende in Sicht. In: HOERN, J. M., und VAUPEL, J. W.: Demografische Forschung – Aus Erster Hand. Jg. 2, Nr. 2. Max-Planck-Institut für demographische Forschung, Rostock 2005
- SCHNUR, P., und ZIKA, G.: Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020 – Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. IAB Kurzbericht Nr. 12 (2005)
- Statistisches Bundesamt: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Annahmen und Ergebnisse. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, www.destatis.de (2006)
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Alterung und Familienpolitik.* Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin 2005

Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN
Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und
demographischer Wandel (MEA)
L13, 17
68131 Mannheim
Tel.: +49 621 181 1861
Fax: +49 621 181 1863
E-Mail: boersch-supan@mea.uni-mannheim.de

Produktivitätsentwicklung in einer alternden Gesellschaft – Ergebnisse von aktuellen Simulationsstudien

Hans FEHR (Würzburg)

Mit 3 Abbildungen und 2 Tabellen

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag referiert die aktuelle ökonomische Forschung zum Zusammenhang zwischen Altersstruktur und Produktivitätsentwicklung einer Gesellschaft. Zunächst werden die Messung sowie die individuelle Beeinflussung der Produktivität mittels Schul- und Ausbildung über den Lebenszyklus kurz erläutert. Anschließend werden im Rahmen eines Simulationsansatzes die zentralen Übertragungskanäle aufgezeigt, über welche demographische Variablen die individuelle Bildungsentscheidung und damit die Produktivität der Gesellschaft beeinflussen. Schließlich werden noch verschiedene alternative Ansätze vorgestellt, welche einen direkten Zusammenhang zwischen demographischen Variablen und der langfristigen Wachstumsrate der Ökonomie betonen.

Abstract

The present study surveys the recent economic research on the relationship between the demographic structure and the productivity level of the society. We first discuss the measurement and the individual influence on own productivity due to school choice and on the job training during the life cycle. Then we present a simulation model which emphasizes the central transmission channels how demographic variables affect individual education decisions and the aggregate productivity. Finally, we discuss other simulation approaches where the demographic structure even affects the growth rate of the economy.

1. Einleitung

Der Einladung zu diesem Vortrag habe ich sehr gerne zugesagt, denn das Thema der Tagung ist sehr spannend, und die hier aufgeworfenen Fragen werden uns noch eine ganze Weile beschäftigen. Wir können inzwischen ganz gute Prognosen abgeben, wie sich die demographische Entwicklung auf die staatlichen Transfersysteme auswirken wird. Über die Konsequenzen für die gesamtwirtschaftliche Produktivität wissen wir dagegen kaum Verlässliches. Optimisten erhoffen sich positive Wachstumswirkungen, welche es erleichtern würden, die volkswirtschaftlichen Kosten des demographischen Übergangs zu schultern. Andere dagegen prognostizieren, dass in einer alternden Gesellschaft die Wachstumsrate sinken wird, was die Probleme für die Wirtschaft und Gesellschaft der Zukunft weiter vergrößern würde.

Sie erwarten hoffentlich nicht, dass ich mit diesem Vortrag die bestehenden Unsicherheiten auflösen werde. Dazu ist vermutlich gegenwärtig niemand in der Lage. Ich kann le-

diglich den aktuellen Stand der Forschung referieren, strukturieren und bewerten und möchte dazu in drei Schritten vorgehen. Zunächst sollen die Begriffe „Produktivität“ und „Humankapital“ einer Volkswirtschaft etwas genauer erfasst und präzisiert werden. Anschließend werde ich die Übertragungskanäle darstellen, über welche die demographischen Variablen auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität einwirken. Zum Schluss werden dann die Ergebnisse verschiedener Simulationsexperimente präsentiert, welche versuchen, die Auswirkungen der Alterung auf Produktivität und Wachstum zu quantifizieren.

2. Alters-Produktivitätsprofile zur Messung des Humankapitals

Um den (in Zeiteinheiten gemessenen) Arbeitsinput unterschiedlicher Arbeitnehmer in der Produktion überhaupt aggregieren zu können, benötigt man eine Produktivitätsfunktion. Diese rechnet die individuelle Arbeitszeit um in „Effizienzeinheiten“, welche einheitlich entlohnt werden. Damit lässt sich der gesamtwirtschaftliche Arbeitsinput (in Effizienzeinheiten gemessen) ermitteln und das (pro Zeiteinheit unterschiedliche) individuelle Einkommen erklären. Der individuelle Produktivitätsindex hängt natürlich von ganz unterschiedlichen Faktoren ab. Im Folgenden soll es aber genügen, sich auf das Alter und das Bildungsniveau zu beschränken. Abbildung 1 zeigt zwei stilisierte Verläufe der Produktivitätsfunktion über den Lebenszyklus für einen Arbeitnehmer mit und ohne Hochschulabschluss. Streng genommen muss davon das Einkommensprofil über den Lebenszyklus unterschieden werden. Allerdings können wir hier zur Vereinfachung unterstellen, dass beide Profile zusammenfallen.

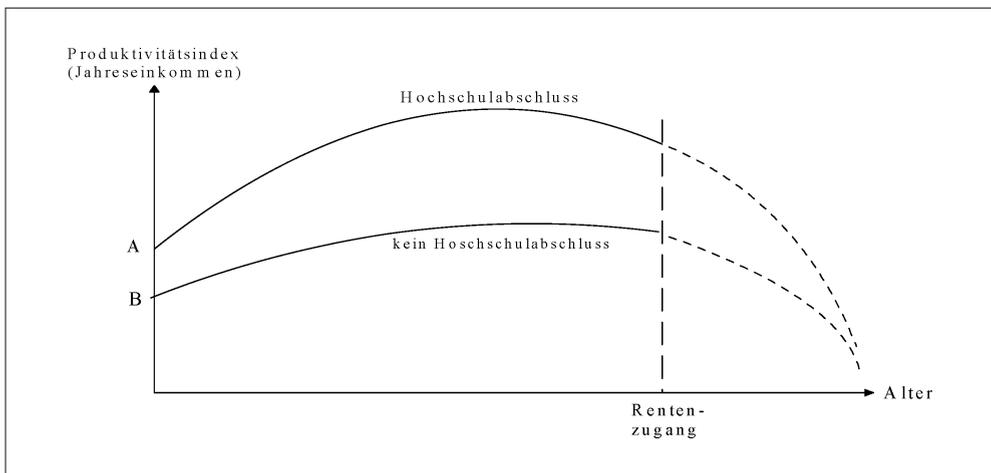


Abb. 1 Alters-Produktivitätsprofile (Quelle: eigene Darstellung)

Derartige „Alters-Produktivitätsprofile“ werden inzwischen regelmäßig durch empirische Studien ermittelt. Die genauen Ursachen für den angezeigten Verlauf werde ich nicht weiter diskutieren, einen guten Überblick dazu geben die aktuellen Arbeiten von SKIRBEKK (2004) sowie BÖRSCH-SUPAN et al. (2006). Typischerweise steigt man nach einem Hochschulstudium mit einer höheren Produktivität (und damit höherem Jahreseinkommen) in den Ar-

beitsmarkt ein. Die Differenz zwischen den beiden Profilen versucht man über sogenannte „Bildungsrenditen“ (*returns to education*) abzuschätzen (vgl. HARMON et al. 2003 für einen Überblick). BOOCKMANN und STEINER (2006) etwa beziffern die Rendite eines zusätzlichen Bildungsjahres in Deutschland auf 6 bis 10%, wobei diese Rendite in den zurückliegenden Jahren gesunken ist. Bei einem vierjährigen Universitätsstudium würde das bedeuten, dass das obere Profil im Durchschnitt 25–40% über dem unteren Profil liegt. Die Produktivitätskurve verläuft bei Hochschulabsolventen steiler als bei Arbeitnehmern ohne Studium. Das Maximum der Produktivität wird in der Regel einige Jahre vor dem Rentenzugang erreicht. Entscheidend ist nun, dass die angezeigten Produktivitätsverläufe nicht exogen fixiert sind, sondern durch individuelle Entscheidungen bestimmt werden. Jedes Individuum muss zunächst darüber entscheiden, ob es überhaupt studieren möchte. Anschließend „investieren“ die Arbeitnehmer mittels *On-the-job*-Training (OJT) und Zusatzausbildungen Zeit und Geld, um ihr künftiges Produktivitätsniveau zu steigern, bis die marginalen Kosten der Weiterbildung mit den marginalen Erträgen übereinstimmen. Die Entwicklung des individuellen Humankapitals vor der Wahl des Hochschulstudiums bleibt im Folgenden ausgeblendet. Gerade in Deutschland werden die Weichen bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt mit der Wahl des Schultyps (also Gymnasium, Realschule oder Hauptschule) gestellt. Tabelle 1 unterscheidet deshalb vier Bildungstypen nach der sozialen Stellung der Eltern, welche Entscheidungen über ein Hochschulstudium treffen.

Tab. 1 Bildungsbeteiligungsquoten 2000 (in v. H.) (Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006, S. 90, 116)

Soziale Stellung des Vaters	Bevölkerungsanteil	Gymnasiale Oberstufe	Hochschule
Niedrig	49	36	11
Mittel	20	50	29
Gehoben	18	69	66
Hoch	13	85	81
Durchschnitt			33

Je nach ihrer sozialen Stellung schicken die Eltern also ihre Kinder auf ganz unterschiedliche Schultypen. Folglich kann man sich in Abbildung 1 jeweils vier Produktivitätskurven mit und ohne Hochschulstudium vorstellen, welche sich in Niveau und Verlauf unterscheiden. Die Entscheidung, ob man ein Hochschulstudium aufnehmen soll, wird dann für jeden Typ von der Differenz der beiden Kurven abhängen und den individuellen (mental und monetären) Kosten des Studiums. Unterstellt man eine bestimmte Verteilung der mentalen Kosten, dann lassen sich problemlos die in Tabelle 1 angegebenen Beteiligungsquoten für die Hochschule endogen bestimmen. Anschließend optimiert jeder Arbeitnehmer sein Training über das Erwerbsleben. Typischerweise wird er in den Anfangsjahren mehr Zeit in die Ausbildung stecken, weil die Erträge aufgrund der Zeitspanne bis zum Rentenzugang höher sind.

Damit sind mit dem Bildungsniveau und der Ausbildungsanstrengung (oder *On-the-job*-Training) die beiden Entscheidungsebenen isoliert, um die es im Folgenden gehen wird. Rein zeitlich gesehen ist die Optimierung der Ausbildungsanstrengung gegenüber der Wahl des Bildungsniveaus nachgelagert. Bei einer rationalen Entscheidung muss jedoch bereits bei der Wahl des Bildungsniveaus die jeweils optimale Ausbildungsanstrengung berück-

sichtigt werden. Als nächstes soll untersucht werden, wie demographische Variablen diese Entscheidungsfindung beeinflussen.

3. Lebenserwartung, Fertilität und individuelle Humankapitalbildung – Einige einfache Simulationsexperimente

Das im Folgenden verwendete Verhaltensmodell basiert auf einer bekannten Studie von HECKMAN et al. (1998). Bekanntlich ist James HECKMAN zwei Jahre später u. a. für die Entwicklung und ökonometrische Schätzung derartiger Simulationsmodelle mit dem Nobelpreis ausgezeichnet worden. Es handelt sich um ein dynamisches Gleichgewichtsmodell, mit dem ursprünglich die zunehmende Lohnspreizung in den USA erklärt werden sollte. Inzwischen wird dieser Ansatz jedoch für die quantitative Abschätzung der Effekte ganz unterschiedlicher Steuer- und Bildungspolitiken verwendet. Im Mittelpunkt steht der oben geschilderte zweistufige Humankapitalbildungsprozess. Wichtig ist, dass die unterstellten Produktionsfunktionen des Humankapitals zwar unterschiedliche Anfangsausstattungen (AA) unterscheiden, aber anschließend lediglich individuelle Verhaltensvariablen berücksichtigen. Folglich bleibt die Wachstumsrate der Volkswirtschaft langfristig konstant. Für die folgenden Simulationsexperimente werden wir die Technologien und Parameterwerte des Originalmodells soweit als möglich übernehmen. Zusätzlich werden allerdings ein öffentlicher Sektor mit (deutschem) Steuer- und Rentensystem sowie altersabhängige Überlebens- und Fertilitätsraten modelliert.¹

Zunächst wird eine Referenzlösung mit aktuellen Sterbewahrscheinlichkeiten (aus BOMSDORF 2004), Rentenzugangsalter 60 und einem Bevölkerungswachstum von 1,5 v. H. kalibriert, dass die Bildungsbeteiligungsquoten aus Tabelle 1 reproduziert. Anschließend werden die Annahmen des Referenzgleichgewichts verändert und das resultierende neue langfristige Gleichgewicht ermittelt.

Tabelle 2 zeigt in der zweiten Spalte die Referenzlösung des Modells. Rentnerquotient und Rentenbeitrag sind (für Deutschland) etwas zu niedrig spezifiziert, die endogen kalibrierten Quoten für die Hochschule entsprechen jedoch den Daten aus Tabelle 1. Aus den endogenen Produktivitätsprofilen während der Erwerbsphase lässt sich ein durchschnittlicher Humankapitalindex (bezogen auf Gesamtbevölkerung oder auf Arbeitnehmer) berechnen, welcher die individuellen Ausbildungsentscheidungen reflektiert.

Unterstellt man die Sterbewahrscheinlichkeiten des Jahres 2050, steigt die Lebenserwartung von 77,6 auf durchschnittlich 82,3 Jahre an. Der Rentnerquotient steigt auf 38,2%, so dass der Rentenbeitragssatz um zwei Prozentpunkte angehoben werden muss. Zwar können nun die Früchte der Ausbildung nach dem Rentenzugang länger genossen werden, aber für Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze wird dies durch den höheren Rentenbeitragssatz kompensiert. Folglich sinken die Bildungsrenditen im unteren Segment, so dass dort die Hochschulbeteiligung leicht zurückgeht. Im oberen Segment steigt sie dagegen leicht an, weil dort der positive Effekt des längeren Rentenbezugs dominiert. Insgesamt steigt zwar der auf die Arbeitnehmer bezogene Humankapitalindex, allerdings sinkt der auf die Gesamtbevölkerung bezogene Index.

¹ Ich möchte mich an dieser Stelle bei Fabian KINDERMANN für die Berechnungen bedanken.

Tab. 2 Ergebnisse der Simulationsexperimente (Quelle: eigene Berechnungen)

	Referenz- lösung	Lebens- erwartung 2050	Renten- zugang mit 65	Konstante Bevölkerung	Proportionale Einkommens- steuer
Rentnerquotient (Alter 60+/20–59) ^[1]	32,8	38,2	22,4	51,8	32,8
Rentenbeitrag (in v. H.)	17	19	12	24	17
Beteiligungsquoten (in v. H.)					
– Anfangsausstattungen niedrig	10,8	10,5	16,3	9,2	6,3
– Anfangsausstattungen mittel	28,5	28,3	31,1	28,6	28,9
– Anfangsausstattungen gehoben	65,1	65,4	66,0	68,3	77,1
– Anfangsausstattungen hoch	80,8	81,9	82,1	85,8	95,1
Pro-Kopf-Humankapitalindex (Gesamtbevölkerung)	1,34	1,32	1,56	1,28	1,38
Pro-Kopf-Humankapitalindex (Arbeitnehmer)	1,78	1,82	1,91	1,94	1,83

[1] Verhältnis der Kohorten mit Alter 60 Jahre und älter zu den Kohorten mit Alter 20 bis 59 Jahre.

Als nächstes wird das Rentenzugangsalter um 5 Jahre von 60 auf 65 Jahre angehoben. Als Folge sinken sowohl Rentnerquotient als auch Rentenbeitrag drastisch ab. Zusätzliche Bildung lohnt sich nun für alle Schichten, was zu gesteigener Hochschulbeteiligung und höheren Humankapitalindices führt. Die unterschiedliche Reaktion der vier Bildungstypen erklärt sich vermutlich durch das progressive Steuersystem, welches vor allem im oberen Einkommensbereich zusätzlich Bildungsanstrengungen unattraktiv macht.

Eine niedrige Fertilitätsrate erhöht dagegen langfristig Rentnerquotienten und Rentenbeitrag gegenüber der Referenzlösung. Im unteren Segment gelangt man auch mit einem Hochschulstudium nicht über die Beitragsbemessungsgrenze. Deshalb sinkt dort erneut die Hochschulbeteiligung. In den anderen Segmenten steigt die Hochschulbeteiligung dagegen, weil man dadurch erst über die Beitragsbemessungsgrenze gelangt. Erneut steigt zwar der Humankapitalkoeffizient bezogen auf die Arbeitnehmer, jedoch sinkt er bezogen auf die Gesamtbevölkerung.

Die letzte Spalte veranschaulicht die Wirkung einer proportionalen Einkommensteuer. Rentnerquotient und Sozialbeitrag bleiben zwar nun unverändert, allerdings steigt im unteren Segment der Durchschnittssteuersatz, während er in den anderen Segmenten deutlich absinkt. Als Folge sinkt im unteren Segment die Hochschulbeteiligung, während sie ansonsten deutlich mit dem Bildungsniveau ansteigt. Beide Humankapitalindices steigen ebenfalls.

Ohne alles im Detail (z. B. Rückwirkung auf Bruttolöhne) zu analysieren, gibt Tabelle 2 zumindest einen ersten Eindruck von den Wirkungszusammenhängen zwischen Demographie und Bildungsentscheidungen. Weil jedoch die in den beiden letzten Zeilen ausgewiesenen Humankapitalindices keinerlei Akkumulationseffekte auslösen, bleibt die langfristige Wachstumsrate (noch) unverändert. Trotz steigender Hochschulbildung bleiben etwa im Modell die exogenen Anteile der vier Elterntypen konstant. Man kann sich aber leicht vorstellen, dass beispielsweise ein höheres Bildungsniveau der Kinder langfristig auch das Bildungsniveau der Eltern verschiebt mit der Konsequenz, dass diese dann ihre Kinder ver-

stärkt auf weiterführende Schulen schicken, was wiederum zu mehr Hochschülern führen würde. Etwas allgemeiner kann man diesen zusätzlichen externen Effekt modellieren, indem das in Tabelle 2 angegebene Pro-Kopf-Humankapitalniveau direkt in die Produktionsfunktion des Humankapitals eingeht. Dann beeinflusst eine demographische Veränderung auch die langfristige Wachstumsrate einer Volkswirtschaft. Der nachfolgende Abschnitt erläutert die vorliegenden Ergebnisse derartiger Untersuchungen.

4. Alterung, Humankapital und endogenes Wachstum

Es gibt eine Vielzahl von Arbeiten, welche den Zusammenhang zwischen Humankapitalbildung und der Wachstumsrate der Ökonomie untersuchen (vgl. für einen Überblick etwa SIANESI und VAN REENEN 2003). Bei der Berücksichtigung demographischer Variablen steht dabei häufig der zurückliegende Übergang von der Subsistenzwirtschaft (mit extrem niedriger Lebenserwartung) zur arbeitsteiligen Industriegesellschaft im Mittelpunkt (vgl. etwa KALEMI-OZCAN 2002). Dieser Abschnitt beschränkt sich deshalb auf Arbeiten, welche die Konsequenzen des demographischen Übergangs in den existierenden Marktwirtschaften quantifizieren. Folglich existieren bereits staatliche Strukturen mit Steuer- und Transfersystemen, und die demographische Dynamik (niedrige Kindersterblichkeit, hohe Lebenserwartung) sowie die Produktionstechnologien (kein Land, physische Kapitalinputs) werden entsprechend modelliert.

4.1 Steigende Lebenserwartung

Vor allem ECHEVARRIA (2003) hat ein Modell entwickelt, welches direkt an den letzten Abschnitt anknüpft. Nun hat allerdings der Pro-Kopf-Humankapitalbestand in der Gesellschaft einen direkten Einfluss auf die individuelle Humankapitalproduktion und damit auch auf die gesamtwirtschaftliche Wachstumsrate. Wenn die Lebenserwartung steigt, sinkt (wie oben) der durchschnittliche Humankapitalbestand, so dass die individuelle Dynamik der Humankapitalakkumulation gedämpft wird. ECHEVARRIA (2003) schätzt, dass ein Anstieg der Lebenserwartung um ein Jahr die Wachstumsrate um 0,02 bis 0,05 Prozentpunkte reduziert. Ganz anders verhält es sich, wenn das Rentenzugangsalter erhöht wird. Dann wachsen natürlich (wie oben) die Erträge von Humankapitalinvestitionen, was sofort die individuellen Anstrengungen und damit auch die volkswirtschaftliche Wachstumsrate erhöht. Unter bestimmten Parameterkonstellationen kann es sogar sein, dass die Verschiebung des Renteneintritts um ein Jahr die Wachstumsrate mehr erhöht als eine ein Jahr höhere Lebenserwartung. In den anschließenden Arbeiten haben ECHEVARRIA (2004) sowie ECHEVARRIA und IZA (2006) das Rentenzugangsalter endogen bestimmt und zusätzlich eine umlagefinanzierte Rentenversicherung berücksichtigt. Eine höhere Lebenserwartung steigert zwar die individuelle Ausbildungsinvestition und verschiebt den Rentenzugang nach hinten, aber es dominiert bei allen Parameterkonstellationen der direkte Effekt über die Externalität des durchschnittlichen Humankapitals² (vgl. Abb. 2).

2 Der Anstieg des Rentenzugangsalters kann auch negativ wirken. Bei JAAG (2006) reduziert dies die Akkumulation des physischen Kapitals und sorgt damit zu einer weiteren Absenkung der Wachstumsrate.

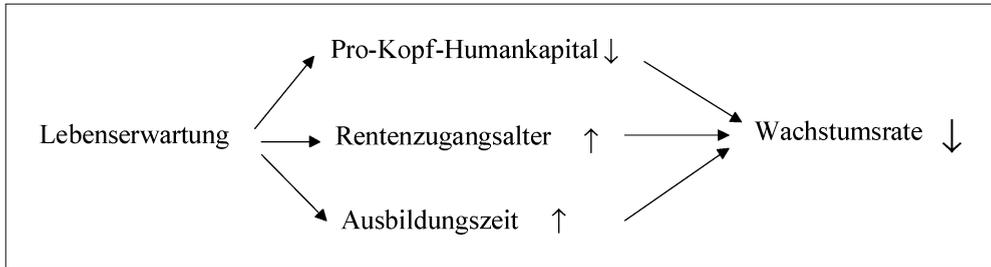


Abb. 2 Lebenserwartung und endogene Wachstumsrate (Quelle: eigene Darstellung)

Ein interessanter Nebeneffekt kann auch in diesen Modellen aufgezeigt werden. Bei einer extrem niedrigen Lebenserwartung wird nämlich während des gesamten Lebens gearbeitet. Folglich führt in diesem Falle ein Anstieg der Lebenserwartung zu einer höheren Humankapitalproduktion und damit auch steigenden Wachstumsrate. Entscheidend ist jedoch, dass in diesem Falle Rentenzugangsalter (RZ) und Lebenserwartung (LE) nicht auseinander fallen. Dies ist in Einklang mit den Simulationsergebnissen aus der entwicklungsökonomisch geprägten Literatur. Der in Abbildung 3 dargestellte zunächst positive und dann negative Zusammenhang zwischen Lebenserwartung und Wachstumsrate wird u. a. auch von ZHANG und ZHANG (2005) ökonometrisch bestätigt.

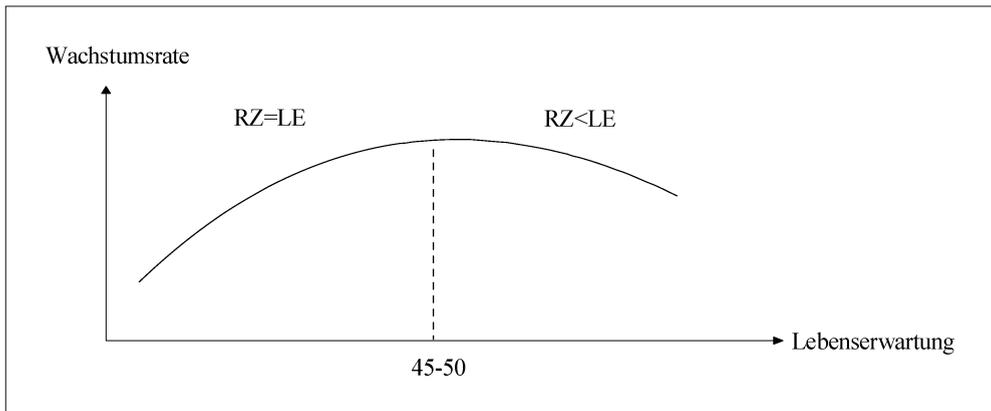


Abb. 3 Lebenserwartung, Rentenzugangsalter und Wachstum (Quelle: eigene Darstellung)

Die stilisierten Modelle von ZHANG et al. (2001, 2003) liefern noch andere Übertragungskanäle für die Wirkung der Lebenserwartung auf die Wachstumsrate. Sie berücksichtigen auch endogene Fertilitätsentscheidungen und Eltern, die sich uneigennützig gegenüber den Kindern verhalten. Stark altruistisch geprägte Eltern werden bei steigender Lebenserwartung zwar mehr Kinder bekommen, dafür jedoch die Ausbildung der Kinder vermindern. Als Folge sinken die (durchschnittliche) Humankapitalbildung und damit die volkswirtschaftliche Wachstumsrate. Genau umgekehrt wirken die Effekte, wenn eine umlagefinanzierte Sozialversicherung berücksichtigt wird. Altruistische Eltern werden dann die Ausbildung ihrer wenigen Kinder forcieren, was die (durchschnittliche) Humankapitalbildung und die Wachstumsrate erhöht. Natürlich drehen sich die Effekte um, wenn die Eltern nicht altruistisch sind.

4.2 Sinkende Fertilität

Bei ZHANG u. a. (2001, 2003) treibt der *Trade-off* zwischen Kinderzahl und Qualität der Ausbildung die Ergebnisse. Man kann sich aber auch zunächst überlegen, was in den endogenen Humankapitalmodellen passiert, wenn nicht die Lebenserwartung, sondern die Fertilität und damit die Wachstumsrate der Bevölkerung exogen gesenkt wird. ECHEVARRIA (2003) hat dies zwar nicht untersucht, aber eigentlich ist klar, was passieren muss: Eine Absenkung der Wachstumsrate der Bevölkerung wird den durchschnittlichen Humankapitalbestand der Gesellschaft und damit auch die gesamtwirtschaftliche Wachstumsrate reduzieren. Nun haben aber FOUGÈRE und MÉRETTE (1999) sowie SADAHIRO und SHIMASAWA (2002) zwei Arbeiten veröffentlicht, welche genau das Gegenteil prognostizieren. In ihren endogenen Humankapitalmodellen steigt langfristig die Wachstumsrate, obwohl das Bevölkerungswachstum sinkt. Dieses zunächst überraschende Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass sie eine andere Produktionsfunktion für Humankapital modellieren. Nicht der durchschnittliche Humankapitalbestand der Gesellschaft geht dort ein, sondern jede Generation „vererbt“ einen Teil ihres eigenen Humankapitals an die Nachfolgergeneration. Dadurch kann sozusagen jede Generation auf einem höheren Niveau „starten“ und damit die Alterungslasten zumindest teilweise kompensieren. Inwiefern diese Modellierung sinnvoll und realistisch ist, braucht hier nicht weiter diskutiert zu werden. Allerdings ist der berechnete Anstieg der Wachstumsraten nicht allzu dramatisch. FOUGÈRE und MÉRETTE (1999) schätzen, dass die Wachstumsraten in den untersuchten sieben OECD Ländern um etwa 0,1 (Großbritannien) bis 0,6 (Italien) Prozentpunkte ansteigen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Dieser kurze Überblick hat sicher nicht alle Einflussfaktoren genannt und nicht alle relevanten Studien berücksichtigt. Dennoch hoffe ich, dass er zumindest die zentralen ökonomischen Mechanismen, welche für die vorliegende Fragestellung zum Tragen kommen, verdeutlicht hat. Einerseits geht es um das individuelle Entscheidungsverhalten in einer sich ändernden demographischen Umwelt. Vieles spricht dafür, dass künftig jeder Einzelne mehr in Bildungsanstrengungen investieren wird. Dies muss aber noch lange nicht bedeuten, dass damit die Wachstumsrate der Ökonomie steigt, denn die durchschnittliche Humankapitalausstattung in der Gesellschaft wird sich vermindern. Bei den Ökonomen herrscht eher die Ansicht vor, dass gerade Letzteres die Dynamik treibt. Dann wird eine alternde Gesellschaft auch noch mit sinkenden Wachstumsraten zu kämpfen haben. Ich hätte Ihnen zwar lieber einen positiven Ausblick gegeben, aber diese doch eher pessimistische Einschätzung scheint mir realistischer zu sein.

Literatur

- BÖRSCH-SUPAN, A., DÜZGÜN, I., und WEISS, M.: Altern und Produktivität – Zum Stand der Forschung. Diskussionspapier. Mannheim: MEA 2006
- BOMSDORF, E.: Sterbewahrscheinlichkeiten der Periodensterbetafeln für die Jahre 2000 bis 2100. Köln 2003
- BOOCKMANN, B., and STEINER, V.: Cohort effects and the returns to education in West Germany. *Applied Economics* 38, 1135–1152 (2006)

- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. Berlin 2006
- ECHEVARRIA, C. A.: Life expectancy, retirement and endogenous growth. *Economic Modelling* 21, 147–174 (2003)
- ECHEVARRIA, C. A.: Life expectancy, schooling, retirement, and growth. *Economic Inquiry* 42, 602–617 (2004)
- ECHEVARRIA, C. A., and IZA, A.: Life expectancy, human capital, social security and growth. *Journal of Public Economics* 90, 2323–2349 (2006)
- FOUGÈRE, M., and MÉRETTE, M.: Population ageing and economic growth in seven OECD countries. *Economic Modelling* 16, 411–427 (1999)
- HARMON, C., OOSTERBEEK, H., and WALKER, I.: The returns to education: Microeconomics. *Journal of Economic Surveys* 17, 115–156 (2003)
- HECKMAN, J. J., LOCHNER, L., and TABER, C.: Explaining rising wage inequality: Explorations with a dynamic general equilibrium model of labor earnings with heterogeneous agents. *Review of Economic Dynamics* 1, 1–58 (1998)
- JAAG, C.: Education, Demographics, and the Economy. St. Gallen: University of St. Gallen 2006
- KAMELI-OCZAN, S.: Does the mortality decline promote economic growth? *Journal of Economic Growth* 7, 411–439 (2002)
- SADAHIRO, A., and SHIMASAWA, M.: The computable overlapping generations model with an endogenous growth mechanism. *Economic Modelling* 20, 1–24 (2002)
- SIANESI, B., and VAN REENEN, J.: The returns to education: Macroeconomics. *Journal of Economic Surveys* 17, 157–200 (2003)
- SKIRBECK, V.: Age and individual productivity – A literature survey. In: FEICHTINGER, G. (Ed.): *Vienna Yearbook of Population Research*; pp. 133–154. Wien 2004
- ZHANG, J., and ZHANG, J.: The effects of life expectancy on fertility, saving, schooling and economic growth: Theory and evidence. *Scandinavian Journal of Economics* 107, 45–66 (2005)
- ZHANG, J., ZHANG, J., and LEE, R.: Mortality decline and long-run economic growth. *Journal of Public Economics* 80, 485–507 (2001)
- ZHANG, J., ZHANG, J., and LEE, R.: Rising longevity, education, saving, and growth. *Journal of Development Economics* 70, 83–101 (2003)

Prof. Dr. Hans FEHR
Lehrstuhl für Finanzwissenschaft
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Sanderring 2
97070 Würzburg
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 931 31 2972
Fax: +49 931 888 71 29
E-Mail: hans.fehr@uni-wuerzburg.de

Alter und Produktivität – eine neue Sichtweise

Axel BÖRSCH-SUPAN, Ismail DÜZGÜN und Matthias WEISS (Mannheim)

Mit 5 Abbildungen

Zusammenfassung

Der Zusammenhang zwischen Alter und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten wird in den verschiedensten Disziplinen untersucht – mit zum Teil recht unterschiedlichen Ergebnissen. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die Literatur und stellt empirische Ergebnisse aus einer eigenen Untersuchung mit einer neuen Sicht der Produktivitätsmessung vor. Viele bisherige Studien beschäftigen sich mit der Messung der individuellen Produktivität. In einer modernen arbeitsteiligen Gesellschaft realisiert sich die Arbeitsproduktivität jedoch weniger in der Einzelperson als vielmehr im Zusammenwirken von jüngeren und älteren Mitarbeitern in Arbeitsteams. Unsere eigene Studie analysiert daher einen innovativen Datensatz zur Arbeitsproduktivität von Teams, der aus der Produktionssteuerung eines großen Autoherstellers entstammt. Unsere Hauptergebnisse sind: Erstens finden wir keine Evidenz, dass Teams mit mehr älteren Mitarbeitern unproduktiver sind als Teams mit weniger älteren Mitarbeitern. In anderen Worten: Im arbeitsteiligen Produktionsablauf tragen ältere Mitarbeiter genauso viel zur Wertschöpfung bei wie jüngere. Zweitens sind altersgemischte Teams nicht unbedingt besser. Eine zu starke Heterogenität vermindert die Produktivität.

Abstract

This paper studies the relation between the age composition of work teams and their productivity. We explore a unique data set that combines data on errors occurring in the production process of a large car manufacturer with detailed information on the personal characteristics of workers responsible for the errors. We are able to test two prevalent hypotheses regarding the effect of teams' age structure on their performance: Old workers are less productive, and good performance requires a mix of young (fit, flexible) and old (experienced) workers. We find strong evidence against both hypotheses. First, the age/experience-productivity profile is flat in the observed age range (20–65 years). Second, more age heterogeneity actually decreases productivity.

1. Einleitung

Die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland verschiebt sich seit Ende des 19. Jahrhunderts zu Gunsten der älteren Altersgruppen. Dies ist im Wesentlichen auf die kontinuierliche Steigerung der Lebenserwartung zurückzuführen. Die stetige Bevölkerungsalterung wurde durch die direkte Aufeinanderfolge des Baby-Booms der Nachkriegsjahre und des Pillenkicks der 1960er Jahre erheblich verschärft. Dieser sich beschleunigende Alterungsprozess wird weitreichende ökonomische Auswirkungen haben.

Am prominentesten in der öffentlichen Diskussion sind die Konsequenzen für die umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme. Sie geraten unter erheblichen Druck, weil die Zahl der Leistungsempfänger steigt und gleichzeitig die Zahl der Einzahler sinkt.

Noch bevor jedoch die Baby-Boomer in den Ruhestand gehen und ihre Rente von den zahlenmäßig schwachen Pillenknick-Jahrgängen erwirtschaftet werden muss, sind gravierende Umwälzungen auf den Arbeitsmärkten und in der Produktion zu erwarten: Der Anteil der Erwerbstätigen, die 55 Jahre oder älter sind, wird sich von heute bis zum Jahr 2035 von ca. 12% auf fast ein Viertel aller Arbeitnehmer¹ mehr als verdoppeln. Angesichts des zunehmenden Reformdrucks auf die gesetzliche Rentenversicherung wird immer wieder gefordert, das Renteneinstiegalter anzuheben. Dies würde zu einer zusätzlichen Alterung der Erwerbsbevölkerung beitragen.

Die gängige Personalpolitik in den Unternehmen steht bislang im krassen Widerspruch zu dieser Entwicklung: Viele Unternehmen betreiben immer noch – unterstützt durch gesetzliche Regelungen – eine Verjüngung der Belegschaft durch sogenannte Frühverrentungsmodelle.

Angesichts der in letzter Zeit weit verbreiteten Sicht, dass ältere Mitarbeiter den Wertschöpfungsprozess eines Unternehmens eher bremsen als produktiv zur Wertschöpfung beizutragen, ist eine solide statistische Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Alter und Produktivität anhand objektiver Kriterien dringend erforderlich. Nicht zuletzt aus der Wahrnehmung, am Arbeitsplatz gebraucht zu werden und einen Anteil an der Wertschöpfung zu haben, beziehen Menschen ihr Selbstwertgefühl und ihren Lebenssinn. Diese Werte könnten durch in ihrer Allgemeinheit unter Umständen nicht gerechtfertigte Vorurteile erheblich beeinträchtigt werden.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, die Zusammenhänge zwischen Alter und Arbeitsproduktivität besser zu verstehen. Dieser Beitrag fasst den Stand der Forschung kurz zusammen und stellt eigene empirische Untersuchungsergebnisse vor.

Der folgende Abschnitt skizziert die wesentlichen Wirkungszusammenhänge. Anschließend werden Forschungsergebnisse über die Entwicklung von Leistungsmerkmalen im Alter nach vier Bereichen vorgestellt: Gerontologie/Soziologie, Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaft sowie Volkswirtschaft.

2. Wirkungszusammenhänge

Einerseits ist aus entsprechenden Studien der Medizin, Psychologie und Gerontologie bekannt, dass mit steigendem Alter die physischen und kognitiven Fähigkeiten nachlassen. Andererseits spricht einiges dafür, dass die mit dem Alter zunehmende Erfahrung zu einem Anstieg der Produktivität bis zu einem gewissen Alter führt. Wann ist dieses Alter? Von welchen Umständen hängt es ab? Abbildung 1, die zunächst nicht empirisch, sondern rein schematisch zu verstehen ist, verdeutlicht diese Vorstellung. Für die Beschäftigungspolitik ist es ganz offensichtlich sehr wichtig zu wissen, ob dieses Alter im Durchschnitt eher bei 45 Jahren oder eher bei 60 Jahren liegt.

In einer modernen arbeitsteiligen Gesellschaft dürfte sich die Arbeitsproduktivität allerdings weniger in der Einzelperson, sondern eher im Zusammenwirken mit den Arbeitskol-

1 Soweit bei der Bezeichnung von Personen die männliche Form verwendet wird, schließt diese Frauen in der jeweiligen Funktion ausdrücklich ein.

legen realisieren. Gerade der Beitrag älterer Mitarbeiter zur Wertschöpfung (Erfahrung, Weisheit, Ausgeglichenheit bei Konflikten, Beitrag zum Betriebsklima usw.) sollte sich eher in dem Gesamtergebnis einer Arbeitsgruppe manifestieren als in der isolierten Messung der individuellen Kognition oder der individuellen Belastungsfähigkeit. Von daher sind weniger Messungen der *individuellen* Arbeitsproduktivität relevant, als der Einfluss des *durchschnittlichen Alters* eines Teams auf dessen Produktivität und die Beziehung zwischen der *Altersstruktur* eines Teams und der Arbeitsproduktivität. Vorstellbar ist beispielsweise, dass die richtige Mischung aus jüngeren und älteren Beschäftigten für eine hohe Produktivität in allen Altersabschnitten erforderlich ist.

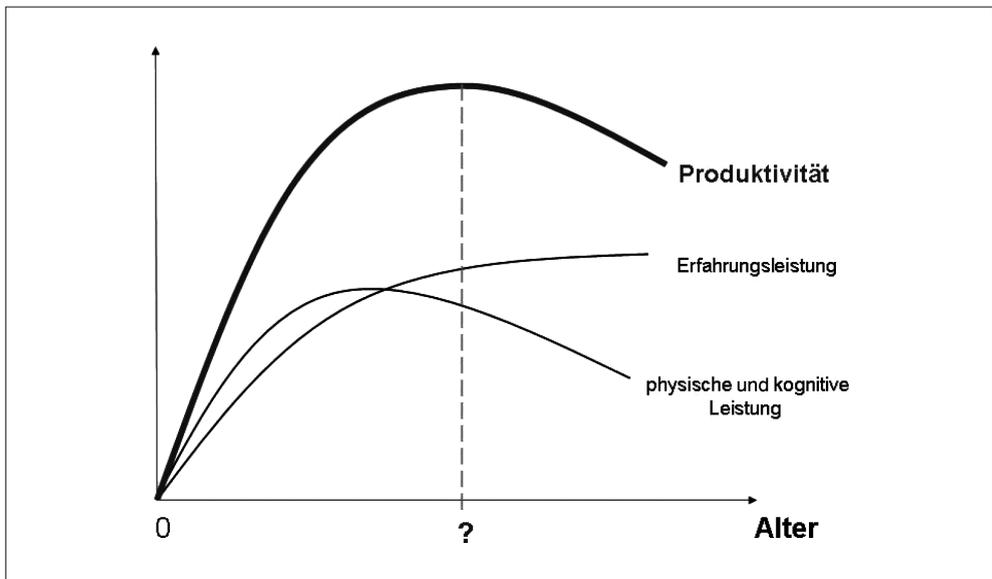


Abb. 1 Entwicklung der Produktivität (schematisch) (Quelle: eigene Darstellung)

Der sich in der Gruppe manifestierende Beitrag zur Wertschöpfung wurde in bestehenden Studien bislang kaum berücksichtigt, was die Schätzungen der Produktivität zu Ungunsten der älteren Mitarbeiter verzerren könnte. Eine solche Verzerrung ist problematisch, weil sie das „Defizitmodell“ des Alterns verstärkt, besonders aber, weil sie Personalabbau entgegen den Wünschen der Arbeitskollegen rechtfertigen kann.

3. Gerontologie und Soziologie

Studien aus der Gerontologie und Soziologie bestätigen den altersbedingten Leistungsabfall nicht. Ergebnisse aus der Gerontologie zeigen auf der einen Seite, dass Fähigkeiten wie Wendigkeit, Kombinationsfähigkeit, Koordination kognitiver Prozesse und Genauigkeit im Alter abnehmen. Diese werden als fluide Intelligenz bezeichnet. Demgegenüber stehen Fähigkeiten wie Allgemeinwissen, Erfahrungswissen, Sprachverständnis, die mit dem Alter zunehmen und als kristalline Intelligenz bezeichnet werden (WEINERT 1992, MAERCKER 1992).

Was aber in den meisten Studien erwähnt wird, ist, dass für das individuelle Alter eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle spielt. Vor allem werden der Gesundheitszustand, der sozio-ökonomische Status, oft damit verbunden auch das soziale und räumliche Umfeld, sowie der Bildungsstand aufgeführt (LEHR 2000).

Weitere Studien über die Arbeitsleistung zeigen, dass es je nach spezifischer Arbeitsanforderung keinerlei Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren gibt (STAUDINGER und BALTES 1996, STAUDINGER, 1999). Andere stellen fest, dass ältere Arbeitnehmer ebenso kreativ, entscheidungsfreudig und motiviert sind wie jüngere (FARR et al. 1998, MAIER 1998).

4. Arbeitsmedizin

Entscheidend für die körperliche Leistungsfähigkeit ist die Reaktion des menschlichen Körpers während der Belastungsphase und die dabei maximal mögliche Sauerstoffaufnahme. Die maximale Sauerstoffaufnahme nimmt bis zum Alter von etwa 20 bis 25 Jahren zu und fällt danach ab (ILMARINEN 1999). Das heißt, ab 45 Jahren steht einem Menschen immer weniger Sauerstoff zur Verfügung, was wiederum bedeutet, dass es ein natürlicher Prozess ist, dass ab 25 die körperliche Fitness abnimmt.

Bei mental/psychisch funktionellen Kapazitäten, wie die Fähigkeit eines Menschen, verschiedene Aufgaben wahrzunehmen, die intellektuelle und andere Formen geistiger Anstrengungen benötigen, existiert ein Zusammenhang zu biologischen Prozessen. Hier wurde festgestellt, dass die Leistungsfähigkeit des gesamten menschlichen Systems der Informationsverarbeitung nachlässt. Zu den wichtigsten Änderungen gehört das Nachlassen der Genauigkeit von Beurteilungen und die Geschwindigkeit der Wahrnehmung von Signalen, die von außen auf den Menschen einwirken (ILMARINEN und TEMPEL 2002). Aber auch hier finden sich ausgeprägte Unterschiede zwischen Personen derselben Altersgruppe, die nicht allein auf genetische Einflüsse zurückzuführen sind, sondern auf Umweltbedingungen am Arbeitsplatz, auf Trainiertheit der menschlichen Systeme wie Kreislauf, Muskeln sowie der Informationsverarbeitung.

5. Arbeitswissenschaft

Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen kommen alle zum gleichen Erkenntnis. Die Leistungsfähigkeit wird nicht nur zentral durch das Alter bestimmt, sondern auch durch die Arbeitsbedingungen, unter denen Menschen arbeiten. Hauptsächlich betrifft das die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen durch einfachste Veränderungen wie beispielsweise die Erhöhung eines Tisches oder Ähnliches (HUBER 2002). Damit kann Krankheiten vorgebeugt und die Leistungsfähigkeit im Alter aufrecht erhalten werden.

Weitere Aspekte sind der gleitende Übergang in den Ruhestand durch individuelle Lebensarbeitszeitgestaltung oder das Ausnutzen der Vorteile von altersgemischten Gruppen, in denen Weisheit und Erfahrung mit neuem Wissen und neuen Ideen zusammenkommen sollen. Eine altersgerechte Führung und Weiterbildung hat einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und somit auf die Arbeitsleistung (TUOMI und ILMARINEN 1999, ILMARINEN und TEMPEL 2002). Nicht zuletzt spielen Gesundheitsfördermaßnahmen eine große Rolle. Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise gezielte Änderungen von Dienstplä-

nen, Stressbewältigungsprogramme, Gesundheitsvorsorge und bewegungstherapeutische Programme, die nachweislich zur Erhöhung der Arbeitsleistung und zum Rückgang von Fehlzeiten beitragen (ELL 1995).

Auch hier ist zu bemerken, dass die Leistungsfähigkeit mit dem Älterwerden nicht gleichförmig, sondern von Individuum zu Individuum unterschiedlich ist. Die sogenannte Defizit-Hypothese des Alterns, die Vermutung eines „natürlichen“ altersbedingten Abbaus von Befähigungen, ist nicht belegt. Die Arbeitsleistung untersuchende arbeitswissenschaftliche Studien zeigen, dass keine generellen Unterschiede in der Leistungsfähigkeit zwischen Älteren und Jüngeren nachweisbar sind (KOLLER und PLATH 2000, KRUSE 2000, MORSCHHÄUSER 2002, PETRENZ 1999).

6. Volkswirtschaft

Ökonomische Untersuchungen, die sich die Wertschöpfung auf Unternehmensebene anschauen, finden unterschiedliche, oft auch sehr gegenläufige Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsproduktivität (HELLERSTEIN und NEUMARK 1995, HELLERSTEIN et al. 1999). Dies liegt sicherlich auch daran, dass sich diese Untersuchungen auf hochaggregierte Produktivitätsmaße beziehen, die schwer zu interpretieren sind. Andere Untersuchungen projizieren die aggregierte Produktivität unter der Annahme von Extrem-szenarien, die sich hinsichtlich der Entwicklung der Produktivität im Alter unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Effekte von Alter auf Produktivität für die aggregierte Produktivität nicht maßgeblich sind (BOOCKMANN und STEINER 2000, BÖRSCH-SUPAN 2002).

Bei der Betrachtung der Verdienste von Arbeitnehmern im Vertrieb ergibt sich ein umgekehrter U-förmiger Verlauf der Produktivität, der jedoch als senioritätsspezifische Produktivität interpretiert wird (KOTLIKOFF und WISE 1989). Werden hingegen die Verdienste in anderen Berufszweigen betrachtet, ergibt sich ein linear steigender Verlauf. Das hat aber in Wirklichkeit nicht viel mit der tatsächlichen Produktivität zu tun, sondern liegt eher an dem Prinzip, dass wir im Alter einfach mehr verdienen, wie beispielsweise im öffentlichen Dienst.

7. Empirische Untersuchungsergebnisse vom Fließband

Ziel unserer eigenen Untersuchung ist es, Produktivität in Arbeitsgruppen zu messen, da der Beitrag älterer Mitarbeiter zur Wertschöpfung sich eher im Gesamtergebnis einer Arbeitsgruppe manifestiert als in der isolierten Messung der individuellen Kognition oder der individuellen Belastungsfähigkeit. Dabei gehen wir im Wesentlichen zwei Fragestellungen nach:

- (1.) Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Alter und der Arbeitsproduktivität?
- (2.) Wie hängt die Arbeitsproduktivität einer Arbeitsgruppe von ihrer Altersstruktur ab?

Hierzu werten wir in einer multivariaten Analyse Unternehmensdaten eines Automobilherstellers aus, indem wir Fehlerdaten (Qualitätsdaten) mit Personaldaten in Verbindung bringen.

Da die Produktion dort in Gruppenarbeit am Fließband stattfindet, kann hier als Produktivitätsmaß nicht die typische *Output/Input*-Relation der einzelnen Gruppen herangezogen

werden. Die Fließbandgeschwindigkeit ist für alle Arbeitsgruppen gleich. Keine Gruppe kann durch Mehrarbeit eine höhere Produktivität erzielen.

Das einzige quantitative Produktivitätsmaß in diesem Unternehmen sind die Fehlerraten der Arbeitsgruppen. Die Fehler, die in der Produktion entstehen, werden an sogenannten *Quality-Gates* elektronisch erfasst und den verantwortlichen Arbeitsgruppen zugewiesen. Diese Fehlerdaten beinhalten 100 Arbeitsgruppen, in denen jeweils etwa 10 bis 15 Mitarbeiter tätig sind, die an 500 Tagen beobachtet wurden. So konnten wir über zwei Jahre insgesamt 50 000 Beobachtungen auswerten.

Neben der Anzahl der Fehler steht zusätzlich das Ausmaß der Fehler in Form von Fehlerschwere zur Verfügung. Die Personaldaten beinhalten die tägliche personelle Zusammensetzung der Gruppen und somit auch die täglichen Charakteristika der Gruppen. Dazu gehören das Alter, das Geschlecht, die Bildung der Gruppenmitglieder, die Nationalität und die Betriebszugehörigkeit, die als Erfahrung in unsere Auswertung einfließt.

Unsere Ergebnisse sind eindeutig. Der Alterseffekt (Abb. 2), d. h. die isolierter Betrachtung des Durchschnittsalters von Arbeitsgruppen zeigt, dass die Arbeitsproduktivität mit dem Alter abnimmt.

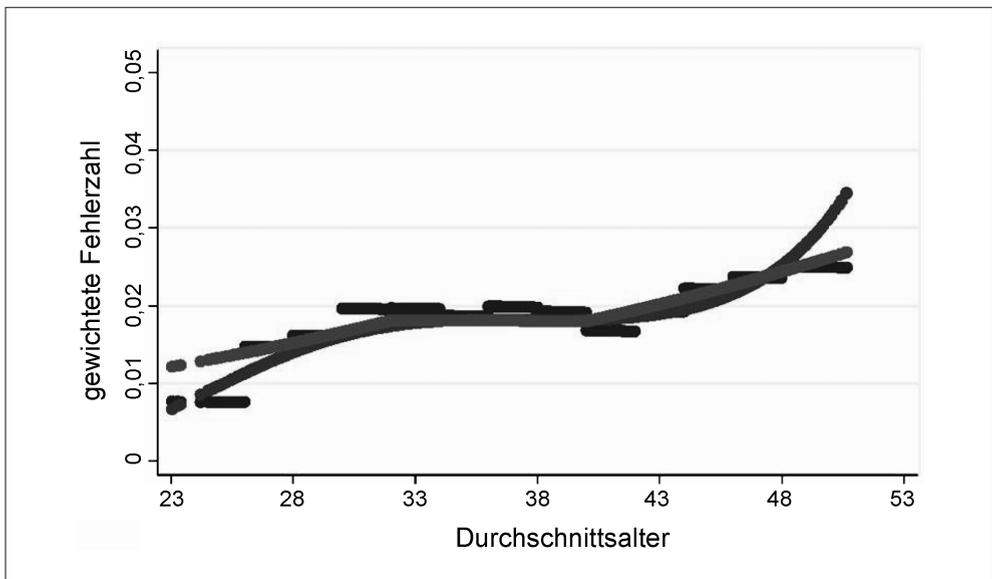


Abb. 2 Abhängigkeit der Fehler vom Durchschnittsalter (Quelle: eigene Berechnungen. Die unterschiedlichen Linien illustrieren verschiedene Spezifikationen: hellgrau – abschnittsweise linear, mittelgrau – Polynom dritten Grades, schwarz – Dummies für Zwei-Jahres-Altersgrenzen.)

Die unterschiedlich farbigen Kurven sind verschiedene Spezifikationen, die alle zu ähnlichen Ergebnissen führen. Diese Form der Darstellung ermöglicht es, die Fehler in Abhängigkeit vom Durchschnittsalter, jedoch isoliert von der Betriebszugehörigkeit, also isoliert von der Erfahrung und anderen gemessenen Größen abzulesen. Zu sehen ist hier nur der reine Alterseffekt auf die Fehler. Das bedeutet, beispielsweise eine im Schnitt 48-jährige Gruppe hat genauso wie eine 23-jährige Gruppe 0 Jahre Erfahrung, macht aber deutlich mehr Fehler als die wesentlich jüngere Arbeitsgruppe.

Der Erfahrungseffekt (Abb. 3), d. h. die isolierter Betrachtung der durchschnittlichen Erfahrung von Arbeitsgruppen zeigt hingegen eindeutig, dass mit dem Alter wachsende Erfahrung die Arbeitsproduktivität positiv beeinflusst. Hier ist die Fehlerzahl in Abhängigkeit der

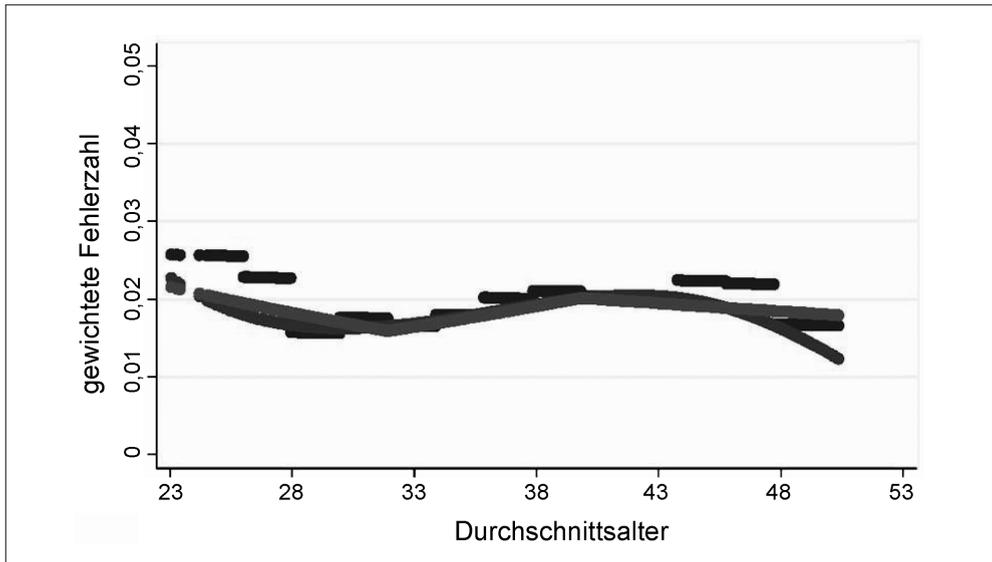


Abb. 3 Abhängigkeit der Fehler von der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit (Quelle: eigene Berechnungen. Die unterschiedlichen Linien illustrieren verschiedene Spezifikationen: hellgrau – abschnittsweise linear, mittelgrau – Polynom dritten Grades, schwarz – Dummies für Zwei-Jahres-Altersgrenzen.)

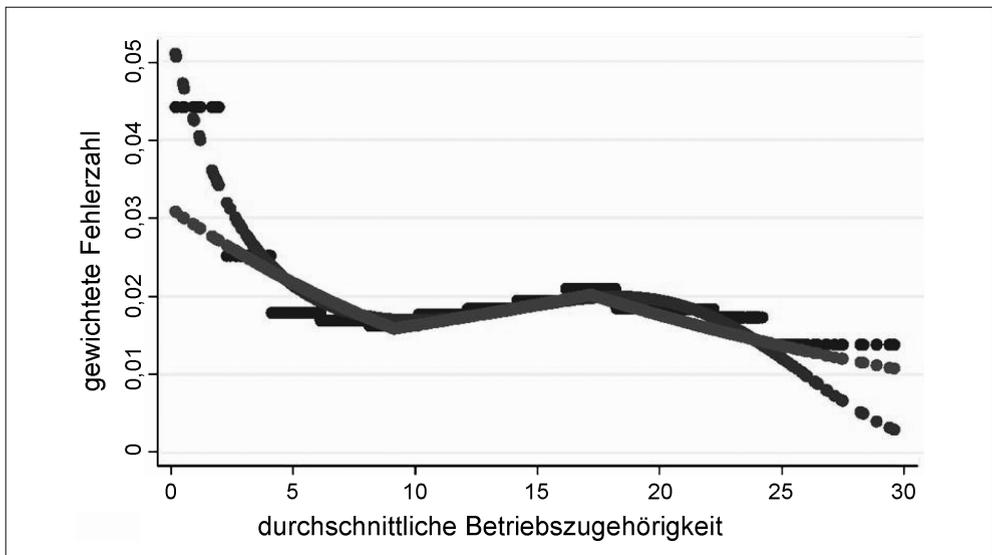


Abb. 4 Gesamteffekt: Alter und Erfahrung (Quelle: eigene Berechnungen. Die unterschiedlichen Linien illustrieren verschiedene Spezifikationen: hellgrau – abschnittsweise linear, mittelgrau – Polynom dritten Grades, schwarz – Dummies für Zwei-Jahres-Altersgrenzen.)

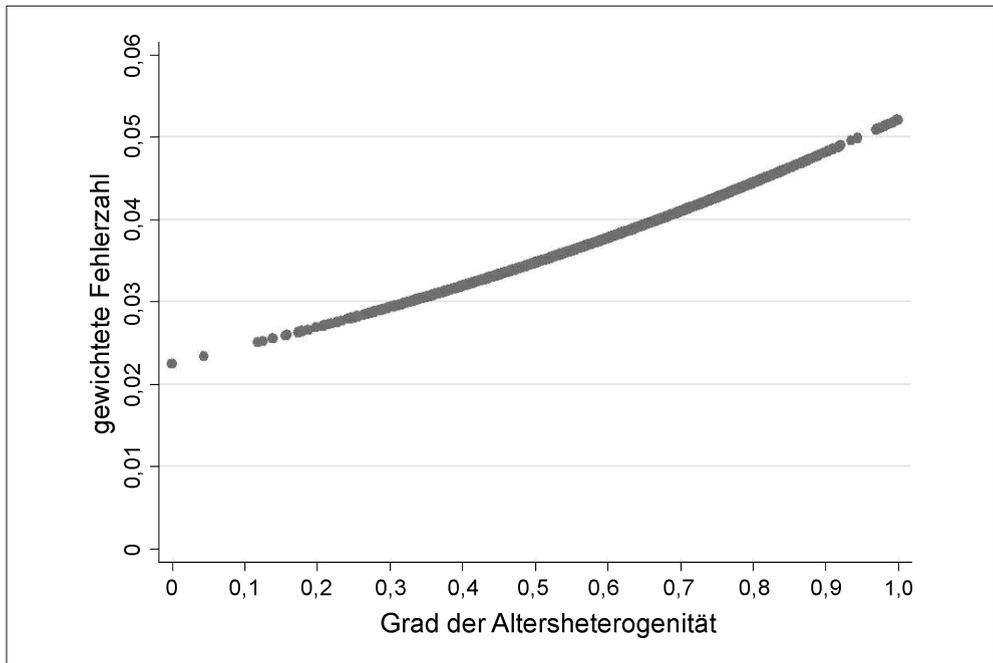


Abb. 5 Abhängigkeit der Fehler von der Altersheterogenität (Quelle: eigene Berechnungen)

Erfahrung isoliert dargestellt. Beispielsweise wäre hier eine Gruppe mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren genauso alt wie eine Gruppe mit 0 Jahren Betriebszugehörigkeit, macht aber deutlich weniger Fehler als die Gruppe mit 0 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Der Gesamteffekt, d. h. wenn Alterseffekt und Erfahrungseffekt überlappend betrachtet werden, zeigt, dass die Produktivität vom Durchschnittsalter der Arbeitsgruppen entkoppelt ist. Arbeitsgruppen sind in jedem Durchschnittsalter gleich produktiv. Hier heben sich Alters- und Erfahrungseffekt nahezu vollständig auf (Abb. 4).

Ein weiteres Ergebnis zeigt, dass die Arbeitsproduktivität bei altersgemischten Arbeitsgruppen eindeutig abnimmt (Abb. 5). Bei der Untersuchung der Altersstruktur der Gruppen haben wir verschiedene Verteilungsmaße berechnet, um die Altersverteilung zu quantifizieren. Alle haben zu ähnlichen Ergebnissen geführt. Altersgemischte Teams machen deutlich mehr Fehler und sind somit weniger produktiv als altershomogene Teams. Das widerspricht der weitläufigen Meinung, dass altersgemischte und heterogene Teams besser zusammenarbeiten.

Die Forschungsergebnisse über Gruppenarbeit gehen jedoch in sehr unterschiedliche Richtungen. Viele stellen die Symbiose von heterogenen altersgemischten Gruppen als einen großen Vorteil dar. Andere wiederum stellen die Problematik der sozialen Interaktion und Kommunikation in gemischten Gruppen in den Vordergrund, um zu erklären, wie gut oder nicht gut gemischte Teams funktionieren.

Literatur

- BOOCKMANN, B., und STEINER, V.: Gesellschaftliche Alterung, Humankapital und Produktivität. In: *Frankfurter Institut – Stiftung Marktwirtschaft und Politik* (Ed.): Prosperität in einer alternden Gesellschaft. S. 107–136. Bad Homburg 2000
- BÖRSCH-SUPAN, A.: Kann die Finanz- und Sozialpolitik die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf den Arbeitsmarkt lindern? In: GENSER, B. (Ed.): Finanzpolitik und Arbeitsmärkte. Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften N. F. Bd. 289. Berlin: Duncker und Humblot 2002
- ELL, W.: Arbeitszeitverkürzung zur Belastungsreduzierung älterer Arbeitnehmer im öffentlichen Personennahverkehr – 10 Jahre Erfahrungen aus den Interventionsmaßnahmen in den Verkehrsbetrieben in Nürnberg. In: KRAZMAN, R., KLOIMÜLLER, I., und WINKER, N. (Eds.): Alt, erfahren und gesund. Betriebliche Gesundheitsförderung für alterndernde Arbeitnehmer. S. 160–170. Hamburg 1995
- FARR, J. L., TESLUK, P. E., and KLEIN, S. R.: Organizational structure of the workplace and the older worker. In: SCHAIK, K. W., and SCHOOLER, C. (Eds.): Impact of Work on Older Adults; pp. 143–185. New York: Springer 1998
- HELLERSTEIN, J. K., and NEUMARK, D.: Are earnings profiles steeper than productivity profiles? Evidence from Israeli firm-level data. *Journal of Human Resource* 30, 89–112 (1995)
- HELLERSTEIN, J. K., NEUMARK, D., and TROSKE, K. R.: Wages, productivity and worker characteristics: evidence from plant level production function and wage equations. *Journal of Labor Economics* 17, 409–446 (1999)
- HUBER, A.: Strategien zur altersgerechten Gestaltung von Gruppenarbeit – Gesundheitsförderung und Qualifizierung. In: Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2002
- ILMARINEN, J.: Ageing Workers in the European Union – Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment. Helsinki 1999
- ILMARINEN, J., und TEMPEL, J.: Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg 2002
- KOLLER, B., und PLATH, H.-E.: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33, 112–125 (2000)
- KOTLIKOFF, L., and WISE, D.: Employee retirement and a firm's pension plan. In: WISE, D. A. (Ed.): *The Economics of Aging*. S. 279–334. Chicago: University of Chicago Press 1989
- KRUSE, A.: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter – eine ressourcenorientierte Perspektive. In: ROTHKIRCH, C. VON (Ed.): *Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft*. Berlin 2000
- LEHR, U.: *Psychologie des Alterns*. Wiebelsheim: Quelle und Mayer 2000
- MAERCKER, A.: Weisheit im Alter. *Münch. Med. Wschr.* 134, 518–522 (1992)
- MAIER, G.: Formen des Erlebens der Arbeitssituation: ein Beitrag zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. *Zeitschrift für Gerontologie* 31, 127–137 (1998)
- MORSCHHÄUSER, M.: Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts des demographischen Wandels. In: MORSCHHÄUSER, M. (Ed.): Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart 2002
- PETRENZ, J.: Alter und berufliches Leistungsvermögen. In: GUSSONE, M., HUBER, A., MORSCHHÄUSER, M., und PETRENZ, J. (Eds.): *Ältere Arbeitnehmer. Alter und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht*. Frankfurt (Main) 1999
- STAUDINGER, U. M.: Older and wiser? Integration results on the relationship between age and wisdom-related performance. *International Journal of Behavioral Development* 23, 641–664 (1999)
- STAUDINGER, U. M., und BALTES, P. B.: Weisheit als Gegenstand psychologischer Forschung. *Psychologische Rundschau* 47, 57–77 (1996)
- TUOMI, K., and ILMARINEN, J.: Work, lifestyle, health and work ability among ageing municipal workers in 1981–1992. In: ILMARINEN, J., and LOUHEVAARA, V. (Eds.): *Finn-Age – Respect for the Ageing: Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-being of Aging Workers in 1990–96*; pp. 220–232. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health 1999

Axel Börsch-Supan, Ismail Düzgün und Matthias Weiss

WEINERT, F. E.: Altern in psychologischer Perspektive. In: BALTES, P. B., und MITTELSTRASS, J. (Eds.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. S. 180–203. Berlin, New York: Springer 1992

Prof. Dr. Axel BÖRSCH-SUPAN
Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und demographischer Wandel (MEA)
L13, 17
68131 Mannheim
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 621 181 1861
Fax: +49 621 181 1863
E-Mail: boersch-supan@mea.uni-mannheim.de

Rechtliche Antworten auf die alternden Gesellschaften

Die soziale Sicherheit und ihre fördernde Funktion bei der Arbeitsmarktintegration in Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz

Friso ROSS und Christina WALSER (München)

Zusammenfassung

Eine Gesellschaft, die demographisch altert, wird nicht umhinkommen, auch ältere Menschen länger im Arbeitsleben zu halten, wenn sie der demographischen Alterung mit hoher Produktivität begegnen will. Manche Debatte darüber, wie dies zu geschehen hat, stellt sogleich auf neue Instrumente ab, ohne bestehende ökonomische wie rechtliche Instrumentarien gebührend zu würdigen. Zahlreiche rechtliche Instrumentarien der Sozialen Sicherheit leisten aber schon heute einen gewichtigen Beitrag zur Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt. Dieser Beitrag versucht, die bedeutsamsten Instrumentarien herauszuarbeiten und zu zeigen, wie auf dem Bestehenden zukünftig aufgebaut werden könnte. Obwohl es in Europa eine Reihe von Unterschieden gibt, können Konvergenzen aufgezeigt werden. Die rechtlichen Instrumentarien setzen vor allem bei folgenden Lebenssituationen an: allgemeine Erwerbslosigkeit von Älteren; Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität Älterer und drohende Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität Älterer. Rechtsvergleichend wird dies anhand von Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz gezeigt und deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet.

Abstract

Due to demographic reasons, a high employment rate of elderly people will be necessary for maintaining an ongoing economic growth. Current discussions on labour market integration of older people sometimes are desperately looking for “something new”, without considering existing economic or legal instruments. This can be, especially, found by looking at given legal measures concerned with Social Security. Already today, such legal measures have an extraordinary importance for the labour market (re-) integration of elderly people. Although, we find across Europe a variety of legal measures, common aspects can be detected. An especially important point is the focus on same situations of elderly people: measures to integrate unemployed elderly people, measures to reintegrate disabled elderly people, and measures to retain elderly, who are in danger of becoming disabled, in work. This paper focuses on legal instruments in Germany, Switzerland and the Netherlands. It shows their differences, emphasizes similarities, and gives, thereby, a cross-country-overview on tendencies in the respective countries. Finally it issues some thought on what kind of measures should be extended in the future.

1. Einleitung

Auf eine möglichst hohe Anzahl von Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 70 Jahren zurückgreifen zu können, ist eine der Voraussetzungen, um der – vermutlich auf lange Sicht nicht abänderbaren – demographischen Alterung mit gesamtwirtschaftlich hoher Produktivität zu begegnen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist die Steigerung der Anzahl von älteren Erwerbstätigen darüber hinaus zum einen betriebswirtschaftlich notwendig, zumal Fach-

kräftemangel und damit einhergehend Erfahrungsverlust zu erwarten ist. Eine Steigerung der Erwerbsintensität ist zum anderen auch für die Absicherung des Einzelnen sinnvoll, orientiert sich doch die Alterssicherung an den im Erwerbsleben akkumulierten Beitragszeiten und schafft das länger andauernde Erwerbsleben mehr an Ressourcen, auf die wiederum im Alter zurückgegriffen werden kann.

Die heutigen Fakten sind indes auf den ersten Blick ernüchternd: Im Jahre 2006 waren nur 44% der 55–65-Jährigen in der EU-27 erwerbstätig; bei den 60–65-Jährigen ist der Prozentsatz deutlich geringer. Selbst in der als vorbildlich geltenden Schweiz gab es 2006 einen gravierenden Unterschied zwischen den 60–65-Jährigen (53%) und den 55–59-Jährigen (80%). Darüber hinaus lag der Anteil erwerbstätiger Frauen im Alter von 55 bis 65 Jahren überall weitaus niedriger als bei Männern (EU-27: 35%). Trotz allem gibt es auch einen positiven Trend, wonach der Anteil der 55–65-Jährigen, auch bei Frauen, seit 2000 in der EU-27 angestiegen ist: In dieser Altersgruppe insgesamt von 37 auf 44%, bei den Frauen von 28 auf 35%. Warum es zu dieser Kehrtwendung kam, lässt sich nicht monokausal erklären. Zwei gewichtige Momente korrelieren aber offensichtlich mit diesem Trend: Zum einen die in fast allen europäischen Staaten eingeführte Anhebung des regulären Rentenalters; zum anderen ein grundsätzliches sozialpolitisches Umdenken, das zur Abkehr von einem passiven Leistungssystem während des Erwerbsalters und zur Hinwendung zu einem aktivierenden Leistungssystem führte, was nicht zuletzt die Arbeitsmarktintegration von Älteren nun stärker in den Blick genommen hat.

Der rechtlichen Ausgestaltung der Arbeitsmarktintegration kommt daher, so die These dieses Beitrages, eine herausragende Stellung, auch für die Zukunft, zu. Die Soziale Sicherheit setzt mannigfaltig im Bereich der Integration von Älteren an; ein einzelnes System der Arbeitsmarktintegration von Älteren kennt sie nicht. Wiewohl unumstritten ist, dass dieser Pluralismus der rechtlichen Instrumentarien teilweise die Integration auch erschwert, vor allem wo es an Koordination mangelt, und Studien zudem aufweisen, dass gerade die Soziale Sicherheit Anreize schafft, früher aus dem Arbeitsleben auszuschneiden, bzw. teilweise die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben behindert (*Seco* 2006), werden die tatsächlichen fördernden Aspekte durch die rechtlichen Instrumentarien der Sozialen Sicherheit häufig nicht zur Genüge betont. Dabei handelt es sich hierbei sehr wohl um Aspekte, die tatsächlich Erfolge hervorbringen und auf denen man für die Zukunft aufbauen kann.

Die überaus wichtige Stellung der Systeme der Sozialen Sicherheit bei der Arbeitsmarktintegration rührt über ihre derzeitigen und zukünftig zu erwartenden Wirkungsweisen hinaus auch aus der Tatsache, dass sie gesamtgesellschaftlich diejenige Verantwortung übernehmen, die der Einzelne, sei es die geförderte Person, sei es der geförderte Betrieb, alleine kaum auf sich nehmen kann. Gerade bei Kleinbetrieben bedarf es der Unterstützung seitens der Sozialen Sicherheit, um innerbetriebliche Förderung zu stimulieren. Doch auch die geförderten Personen sind teilweise mit ihrer Situation überfordert. Nicht zuletzt eine Untersuchung im Auftrag des Schweizer Staatssekretariats für Wirtschaft zeigt, dass sich ältere Erwerbslose ohne die Hilfe der Leistungsträger schwer tun, eine Wiederaufnahme von Arbeit in Betracht zu ziehen, teils weil man sich für nicht (mehr) qualifiziert hält, teils weil man die Aussichten für Ältere als ungünstig einschätzt (EGGER et al. 2008).

Die verschiedenen rechtlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, welche die Integration (auch) Älterer zum Gegenstand haben, richten sich traditionell an unterschiedlichen Risiken aus. Diese Risiken verwirklichen sich in verschiedenen Lebenssituationen. Bei Älteren sind dies die besondere (auch drohende) Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität bzw. die

(drohende) eingeschränkte Erwerbstätigkeit aufgrund von teilweiser Invalidität. Ferner sind die allgemeine, auch altersbedingte, Arbeitslosigkeit bzw. Erwerbslosigkeit, das Vorziehen der Verrentung aus weiteren Gründen sowie die (zwangswise) Verrentung durch Erreichen eines bestimmten Rentenalters oder aufgrund der Verwirklichung anderer Tatbestände zu nennen. Diese Zusammenschau verdeutlicht schon bei den Lebenssituationen, dass mannigfaltige Umstände zur Nichterwerbstätigkeit Älterer führen können. Genauso mannigfaltig sind die rechtlichen Instrumentarien, die schon bei einer Lebenssituation zur Überwindung der Nichterwerbstätigkeit dienen können. Dies lässt sich schon am Beispiel der beruflichen Rehabilitation von nichterwerbstätigen Menschen mit Behinderung zeigen, können hier doch Förderleistungen aus den Systemen der Sozialen Sicherheit für Arbeitslose, Verunfallte, Invalide und Bedürftige in Frage kommen (Ross 2007).

Die rechtlichen Instrumentarien zur Integration von Älteren darzustellen, wird im Folgenden anhand von drei ausgewählten Lebenssituationen (allgemeine, auch altersbedingte, Erwerbslosigkeit von Älteren; Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität Älterer; drohende Erwerbslosigkeit aufgrund Invalidität Älterer) unternommen. Daneben wird der Koordination der rechtlichen Instrumentarien Aufmerksamkeit geschenkt, wird diese doch in Zukunft eine immer wichtigere Rolle einnehmen, um effektiv für alle Beteiligten Arbeitsmarktintegration zu gewährleisten. Um aber nicht zu einseitig den Fokus auf nur ein Land und dessen Instrumentarien auszurichten und sich damit eventuell Einsichten und Erfahrungen von vornherein zu verschließen, sollen verschiedene nationale Ansätze aufgezeigt werden. Für die vorliegende Untersuchung wurden Deutschland, die Niederlande und die Schweiz aus vier Gründen ausgewählt: Zum einen ist ihnen gemein, dass zahlreiche Reformen durchgeführt worden sind, um das sozialpolitische Umdenken hin zu einem aktivierenden Leistungsstaat auch in rechtliche Formen zu gießen. Alle diese Länder versuchen nun verstärkt, auf die Situation Älterer in der einen oder anderen Weise einzugehen. Darüber hinaus ist der Trend zur Koordination der Leistungssysteme im Bereich der Arbeitsmarktintegration in diesen Staaten zu verzeichnen, eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen dieser Integration, insbesondere um sogenannte Drehtüreffekte zu verhindern. Des Weiteren sind alle diese Länder mit den fast gleichen demographischen Bedingungen konfrontiert und weisen darüber hinaus ähnliche sozialökonomische Strukturen auf. Schließlich hängen in allen drei Ländern die Leistungen im Alter stark von entrichteten Beitragszeiten ab, was für unsere Fragestellung deswegen wichtig ist, weil der Einzelne im Alter auf Ressourcen angewiesen ist, die größtenteils im Erwerbsleben geschaffen werden und damit ein längeres Verharren in der Erwerbstätigkeiten unabdingbar ist für die Fortführung eines würdigen, aber auch annähernd ähnlichen Lebensstandard nach der Verrentung.

2. Allgemeine, auch altersbedingte, Erwerbslosigkeit von Älteren

Erwerbslose ältere Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird in allen drei untersuchten Ländern von zwei unterschiedlichen Leistungssystemen vorgenommen. Einerseits von der Arbeitslosenversicherung, andererseits von der öffentlichen Fürsorge (Grundsicherung, Sozialhilfe, Arbeitslosenhilfe). Das dabei zur Verfügung stehende Instrumentarium unterscheidet sich auch an dieser Einteilung. Darüber hinaus kann gesagt werden, dass rechtliche Instrumentarien für Ältere erst in jüngster Zeit explizit eingeführt worden sind. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass das Bewusstsein für die speziellen Problem-

lagen für ältere Menschen nun stärker vorhanden ist, auch in der Legislativen, zum anderen lässt sich aber bei allen drei Ländern feststellen, dass sich zahlreiche Integrationsinstrumente an Vermittlungshemmnissen orientieren, die besonders bei Älteren anzutreffen sind, so etwa die Langzeitarbeitslosigkeit und die damit einhergehenden Problemen der Vermittlung. Die rechtlichen Instrumentarien, die zur Verfügung gestellt werden, sind mannigfaltig und ähneln einander in den einzelnen Ländern. Trotz dieser mannigfaltigen Instrumente, die der sozialen Vorgabe dienen, Menschen wieder in Arbeit zu bringen, kann aber gleichzeitig festgestellt werden, dass so manches Instrumentarium gerade bei Älteren nicht zum Zuge kommt, weil in allen drei Ländern neben der sozialen Vorgabe auch Wirtschaftlichkeitsgebote, sei es der Arbeitslosenversicherung, sei es der öffentlichen Fürsorge, zum Tragen kommen.

2.1 Eingliederung in Deutschland

Die rechtlichen Instrumentarien zur Eingliederung von Erwerbslosen basieren in Deutschland im Wesentlichen auf den Vorschriften der Sozialgesetzbücher SGB III und SGB II. Welcher Personenkreis unter das System der Arbeitslosenversicherung (SGB III) fällt, wird grundsätzlich dadurch bestimmt, ob eine Person bestimmte Versicherungszeiten angesammelt und inwieweit sie darauf gegründet für wie lange bereits Versicherungsleistungen in Anspruch genommen hat, sowie hinsichtlich der Dauer der Leistungen wie alt die betreffende Person ist. Im Umkehrschluss ist das SGB II dann anwendbar, wenn bestimmte Versicherungszeiten nicht erreicht werden oder die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen bereits ausgeschöpft worden ist. Darüber hinaus sind zentrale Voraussetzungen für Leistungen nach der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) die Erwerbsfähigkeit (§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 8 SGB II) und die Hilfebedürftigkeit (§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 9 SGB II). Die Unterscheidung zwischen den beiden Systemen bedingt nicht nur eine Verschiedenheit in den Ansprüchen auf Unterstützungsleistungen zum Lebensunterhalt (Entgeltersatzleistungen: §§ 116 ff. SGB III; Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts: §§ 19 ff. SGB II), sondern hat auch Konsequenzen hinsichtlich der Leistungen zur Eingliederung.

2.1.1 Allgemeine Instrumente zur Reintegration in den Arbeitsmarkt

Die allgemeinen Instrumentarien zur Arbeitsmarktintegration nach dem SGB III lassen sich in Leistungen an den Arbeitssuchenden (§§ 29 ff. SGB III), in Leistungen an die Arbeitgeber (§§ 217 ff. SGB III) und in Leistungen an Träger beruflicher Maßnahmen (§§ 240 ff. SGB III) einteilen. Die Instrumentarien richten sich dabei an den Grundsätzen des SGB III aus: Vermittlung vor aktiver Arbeitsförderung; aktive Arbeitsförderung vor rein passivem Entgeltersatzbezug (§§ 4, 5 SGB III). Wiewohl die Vermittlung bereits ein Instrumentarium aktiver Arbeitsförderung ist, macht der genannte Grundsatz deutlich, dass die anderen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung vor allem dann zum Zuge kommen sollen, wenn die Vermittlung nicht erfolgreich ist oder sie nicht zur dauerhaften Eingliederung führt.

Die Leistungen an die Arbeitssuchenden reichen von der Beratung (§§ 29–34 SGB III) und Vermittlung (§§ 35–38 SGB III), über die Gewährung von Bewerbungs- und Reisekosten (§§ 45–45 SGB III), Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen (§§ 48–51 SGB III), Mobilitätshilfen zur Aufnahme einer Beschäftigung (§§ 53–54

SGB III), bis hin zur Förderung der Berufsausbildung (§§ 59–75 SGB III), zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (§§ 77–85 SGB III) und zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit (§§ 57–58 SGB III). Aufgrund des Vermittlungsvorranges treffen die Agentur für Arbeit und der Arbeitssuchende eine Eingliederungsvereinbarung (§ 35 Abs. 4 SGB III), in welcher für einen bestimmten Zeitraum festgelegt wird, worin die Vermittlungsbemühungen der Agentur und die Eigenbemühungen des Arbeitssuchenden liegen sollen. Doch schon hier soll, soweit dies bereits voraussehbar ist, beschrieben werden, welche anderen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zukünftig in Betracht kommen. Die Eingliederungsvereinbarung, die bei Änderung der Verhältnisse anzupassen ist, dient somit einerseits der Beschreibung, wie eine neue Arbeitsstätte gefunden werden kann, andererseits der Erwägung, welche Instrumente bei erfolgloser Vermittlung bzw. Arbeitssuche für die Integration geeignet erscheinen. Letzteres ist schon deswegen notwendig, weil der Agentur bei den meisten Leistungen zur aktiven Arbeitsförderung ein Ermessensspielraum zusteht, insbesondere hinsichtlich der für Erwachsene bedeutsamen Förderung der beruflichen Weiterbildung, ihre Ermessenentscheidung aber nachprüfbar sein muss, so dass die Vereinbarung hierfür ein Indiz abgeben kann.

Leistungen an Arbeitgeber sind vor allem die Eingliederungszuschüsse (§§ 217–221 SGB III), die grundsätzlich bis zu 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes ausmachen dürfen, in der Regel höchstens für 12 Monate gewährt werden und der Einstellung von Personen dienen, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Darüber hinaus ist das Instrumentarium des Einstellungszuschusses bei Neugründungen (§§ 225–227 SGB III) zu nennen, womit Arbeitgeber, die in den letzten zwei Jahren eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, wiederum bis zu 50% des Arbeitsentgeltes für höchstens 12 Monate erhalten können, wenn sie für einen arbeitslosen förderungsbedürftigen, sonst in den Arbeitsmarkt dauerhaft nicht integrierbaren Arbeitnehmer einen neuen unbefristeten Arbeitsplatz schaffen. Daneben gibt es noch die Förderung der beruflichen Weiterbildung eines Mitarbeiters, wenn für diesen vertretungsweise ein Arbeitsloser eingestellt wird (§§ 229–232 SGB III), wie auch die grundsätzliche Förderung der Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung für besonders förderungswürdige Personen möglich ist (§§ 235 ff. SGB III). Leistungen an Träger beruflicher Maßnahmen sind insbesondere der Förderung von Auszubildenden und jüngeren Arbeitnehmern (§§ 240–246d SGB III) und der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (§§ 260–270a SGB III) vorbehalten.

Neben den enumerativ aufgezählten rechtlichen Instrumentarien ist mit § 10 SGB III auch eine Experimentierklausel eingeführt worden, wonach die einzelnen Agenturen freie Leistungen zur aktiven Arbeitsförderung gewähren können. Hintergrund dieser Regelung ist, dass den Agenturen ein gewisser Freiraum eingeräumt wird, auch andere Wege gehen zu können, und man sich insgesamt erhofft, dass es zu einem Wettbewerb der besseren Konzepte kommt (GAGEL 2007, § 10 Rn. 2). Diese Regelung steht unter drei Vorbehalten: Die freie Förderung darf nicht mehr als 10% der Mittel für Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung ausmachen, muss den Zielen und Grundsätzen der gesetzlichen Leistungen entsprechen und darf bestehende Instrumentarien nicht aufstocken.

Die allgemeinen Instrumentarien zur Arbeitsmarktintegration nach dem SGB II lassen sich wiederum in Leistungen an den Arbeitssuchenden, in Leistungen an die Arbeitgeber und in Leistungen an Träger beruflicher Maßnahmen einteilen (§§ 16, 16a, 29 SGB II). Diese Instrumentarien richten sich am Grundsatz des Forderns (§ 2 SGB II) aus, der die aus

allgemeinen Haushaltsmitteln, nicht aus Versicherungsbeiträgen finanzierte Grundsicherung für Arbeitssuchende deutlicher als das SGB III dem Aktivierungsgedanken unterwirft und den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auferlegt, alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit auszuschöpfen, aktiv an allen Maßnahmen zu seiner Eingliederung mitzuwirken und bei absehbarer Nichtintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt eine ihm angebotene zumutbare Arbeitsgelegenheit zu übernehmen. Ergänzt wird vorgenannter Grundsatz durch den Grundsatz des Förderns (§ 14 SGB II), wonach die Träger von Leistungen nach dem SGB II erwerbsfähige Hilfebedürftige umfassend zu unterstützen und insbesondere die für die Eingliederung in Arbeit erforderlichen Leistungen zu erbringen haben. Auch hier wird die Eingliederungsvereinbarung (§ 15 SGB II) dazu eingesetzt, die Vermittlungstätigkeit, die Eigenbemühungen und Leistungen zur Eingliederung zu beschreiben; die Nichtbefolgung dieser Vereinbarung ist aufgrund von § 31 SGB II sanktionsbewährter als im SGB III.

Die einzelnen allgemeinen rechtlichen Instrumentarien zur Eingliederung orientieren sich einerseits an den vorgenannten des SGB III. Von diesen sind vom SGB II grundsätzlich nicht umfasst die Förderung der Berufsausbildung und die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit (§ 16 Abs. 1 S. 2 SGB II). Im Bereich des SGB II unterliegt die Gewährung solcher Leistungen nach dem SGB III immer dem Ermessen des Trägers,¹ was jedoch schon dadurch relativiert wird, dass die Entscheidungen über Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auch innerhalb des SGB III hauptsächlich Ermessensentscheidungen sind (EICHER 2007, § 16 Rn. 61a).

Andererseits rekurriert das SGB II für Eingliederungsleistungen auf eigene Instrumentarien. Hierbei sind zu nennen die Gewährung von weiteren Leistungen nach § 16 Abs. 2, von Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a, das Einstiegsgeld nach § 29, die Freibetragsenerweiterung nach § 30 SGB II sowie die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II. Mit dem Einstiegsgeld und der Freibetragsenerweiterung werden weitere Anreize für Hilfsbedürftige geschaffen, eine Arbeit aufzunehmen. Insbesondere das Einstiegsgeld, das höchstens 24 Monate bewilligt werden kann, soll zur Aufnahme gering bezahlter Tätigkeit (in der Regel unter 1200 Euro) animieren, indem vom Träger ein Zuschuss gewährt wird. Mit dieser Regelung wurde auch eine Förderung selbständiger Tätigkeit im SGB II geschaffen, weil es nach § 30 SGB II nicht darauf ankommt, ob es sich um eine selbständige oder eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit handelt. Die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II bildet in gewisser Weise ein Gegenstück zu den eben genannten Anreizen, indem Hilfsbedürftige angebotene zumutbare Arbeit annehmen müssen, weil sie keine andere Arbeit finden. Landläufig sind Teile dieser Arbeitsgelegenheiten als Ein-Euro-Job bekannt. Mit diesen sollen die Hilfsbedürftigen ihre Hilfsbedürftigkeit verringern; wichtiger ist jedoch, dass sie hierdurch nicht auf Dauer von Arbeitsrhythmen entwöhnt werden. Die Leistungen von Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II ist ein Instrumentarium, das Arbeitgebern über die bereits genannten Fördermöglichkeiten Anreize verschaffen soll, besonders schwierig zu vermittelnde Hilfsbedürftige einzustellen. Der Anreiz liegt in der Übernahme von bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes für in der Regel 24 Monate, wenn ein Hilfsbedürftiger eingestellt wird, der langzeitarbeitslos ist, zwei weitere in seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse vorliegen, etwa das Lebensalter, Suchtprobleme oder Verschuldung (EICHER 2007, § 16a Rn. 17), und

¹ Ausnahme hiervon ist die Gewährung der Vermittlung nach § 35 SGB III, s. § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II.

die betroffene Person ohne eine solche Förderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate voraussichtlich keine Erwerbstätigkeit finden wird.

Die Formulierung des § 16 Abs. 2 SGB II, der von weiteren Leistungen zur Eingliederung spricht, ähnelt in gewisser Weise der Experimentierklausel des § 10 SGB III. In der Praxis wird gerade hierdurch versucht, über die enumerativ aufgezählten Förderinstrumentarien hinaus einzelfallbezogene Unterstützung zu erreichen, insbesondere im Zusammenhang mit Förderprojekten, die sich auch auf diese Norm stützen. Die Norm selbst gibt Beispiele vor, an denen zu messen sein könnte, was eine weitere Leistung ist (Schuldner- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung, Einstiegsgeld nach § 29 SGB II, Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II). Darüber hinaus verbietet sie, Leistungen nach § 16 Abs. 1, also jene, die sich an den aufgezählten Leistungen zur aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III orientieren, aufzustocken. Aus diesem Verbot folgert die Rechtswissenschaft, dass Leistungen, die § 16 Abs. 1 SGB II ausschließt, also bestimmte Leistungen des SGB III, nicht über die Hintertür des § 16 Abs. 2 SGB II nun gewährleistet werden dürften (EICHER 2007, § 16 Rn. 177).

2.1.2 Besondere Instrumente für ältere Menschen

Besondere rechtliche Instrumente für die Eingliederung von älteren Menschen wurden im SGB III vor allem jüngst eingeführt. Zu nennen sind der Eingliederungszuschuss (§ 421f SGB III), gerichtet an die Arbeitgeber, sowie die Entgeltsicherung für Arbeitssuchende (§ 421j SGB III). Der Eingliederungszuschuss an den Arbeitgeber nach § 421f SGB III beträgt grundsätzlich mindestens 30% und höchstens 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes und wird zwischen 12 und 36 Monaten gewährt, wobei nach Ablauf eines Jahres der Zuschuss jeweils um mindestens 10% zu kürzen ist. Hierzu muss ein wenigstens einjähriges Arbeitsverhältnis mit einer mindestens 50 Jahre alten Person eingegangen werden, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Umstände erschwert ist, vor allem weil sie länger als 6 Monate arbeitslos ist oder selbst berufliche Weiterbildung nicht zu einer Arbeitsstelle geführt hat. Der Eingliederungszuschuss ergänzt somit bei älteren Personen die allgemeinen Vorschriften über die Förderung an Arbeitgeber. Die Entgeltsicherung nach § 421j hat zum Ziel, dass Arbeitssuchende Arbeitsplätze mit einem niedrigeren Lohn annehmen, als sie ihn zuvor bezogen haben (GAGEL 2007, § 421j Rn. 1). Grundvoraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitssuchende mindestens 50 Jahre alt ist, einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für mindestens 120 Tage hat oder geltend machen könnte und ein Arbeitsentgelt bei der neuen Stelle beanspruchen kann, das den tariflichen oder ortsüblichen Bedingungen entspricht. Die Entgeltsicherung wird für 24 Monate gewährt und beträgt im ersten Jahr 50 und im zweiten Jahr 30% der Nettoentgeltdifferenz. Diese Nettoentgeltdifferenz ergibt sich aus dem Unterschied zwischen dem zu erwartenden Entgelt und demjenigen Arbeitsentgelt, das für die Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde gelegt wird. Zusätzlich zu diesem Zuschuss trägt die Bundesagentur den Rentenversicherungsbeitrag für die gesamte Nettoentgeltdifferenz, wobei hier nur 90% des Bemessungsgrundlagenentgeltes herangezogen wird. Die Entgeltsicherung ist damit sowohl ein klassischer Lohnzuschuss als auch eine Sicherungsmaßnahme für spätere Rentenansprüche.

Neben diesen beiden Neuerungen kennt das Instrumentarium des SGB III auch die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer von kleineren und mittleren Betrieben (bis zu 250 Arbeitnehmer) bei der beruflichen Weiterbildung (§ 417 SGB III), wenn der Beschäftigte min-

destens 45 Jahre alt ist und Kenntnisse wie Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Hintergrund dieser Förderung ist, durch die Übernahme der Weiterbildungskosten es Mitarbeitern kleinerer und mittlerer Betriebe zu ermöglichen, aufgrund der sich ändernden Arbeitsbedingungen ihr *Know-how* zu verbessern, damit sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren (GAGEL 2007, § 417 Rn. 4 f.).

Über die beschriebenen besonderen Instrumentarien hinaus, kann man auch solche Regelungen als besondere Instrumentarien charakterisieren, die zwar nicht *expressis verbis* Ältere nennen, aber aufgrund anderer Merkmale, wie insbesondere die Vermittlungshemmnisse, gerade für ältere Menschen „günstig“ sind, vor allem wenn bei ihnen noch das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit hinzukommt. Als Beispiel sei hier § 217 SGB III als Grundsatz für die Gewährung von Eingliederungszuschüssen an Arbeitgeber genannt, wo auf die Erschwernis der Vermittlung der zu fördernden Person abgestellt wird.

Insoweit für die Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II auf den Eingliederungszuschuss nach § 421f SGB III und auf die Förderung von beschäftigten Arbeitnehmern bei beruflicher Weiterbildung nach § 417 SGB III verwiesen wird (§ 16 Abs. 1 S. 2 SGB II), nennt auch das SGB II ausdrücklich besondere Instrumente für Ältere. Darüber hinaus, wie bereits angesprochen, stellen auch die Normen des SGB II häufig auf Vermittlungshemmnisse oder sogar auf besondere Vermittlungshemmnisse ab, so dass auch dort das Lebensalter indirekt zur Anwendung kommen kann.

2.2 Eingliederung in den Niederlanden

Die Wiedereingliederung erwerbsloser Menschen in das Arbeitsleben spielt in den Niederlanden eine bedeutsame Rolle (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* 2006). Das Motto der Reform zur Einführung des Gesetzes über Arbeit und Einkommen (Wet WIA) „Arbeit vor Einkommen“ („*werk boven uitkering*“) macht dies deutlich (vgl. WILDEBOER 2006, S. 22).

2.2.1 Allgemeine Instrumente zur Reintegration in den Arbeitsmarkt

Die Reintegration in den Arbeitsmarkt kann in den Niederlanden auf zwei Gesetzen gründen: zum einen dem Arbeitslosengesetz (WW) und zum anderen dem Gesetz über Arbeit und Sozialhilfe (WWB).

Das Arbeitslosengesetz verweist hinsichtlich der Reintegrationsmaßnahmen – ebenso wie die später noch zu erläuternden Erwerbsunfähigkeitsgesetze – auf den Reintegrationsbeschluss² und die Reintegrationsregelung³. Gemeinsam ist diesen Regelungen auch, dass sie ein subjektives Recht des Betroffenen auf Reintegration enthalten (Art. 34 Wet WIA, Art. 65f WAO, Art. 67d WAZ, Art. 59d WAJONG; vgl. NOORDAM 2006, S. 188; SICHERT 2006, S. 352 ff.).

Die Leistungen nach dem Arbeitslosengesetz (WW) sind – vereinfacht dargestellt – zum einen auf eine einkommensabhängige Geldleistung (75 % während der ersten zwei Monate

2 *Koninklijk Besluit* vom 2. Dezember 2005, Staatsblad 2005, S. 622.

3 Beschluss vom 16. Dezember 2005, Staatsblad 2005, S. 249.

und später 70% des letzten Gehalts) für maximal 38 Monate und zum anderen auf Reintegration in das Arbeitsleben gerichtet.

Für die Ausführung des Arbeitslosengesetzes ist das Ausführungsinstitut Arbeitnehmerversicherungen zuständig. Es bedient sich privater Reintegrationsunternehmen (Art. 72 Abs. 3 WW), mit denen es kollektive und individuelle Reintegrationsvereinbarungen (IRO) schließt, in denen sich die Unternehmen zu bestimmten Reintegrationsbemühungen verpflichten, Art. 72 WW. Die individuellen Reintegrationsvereinbarungen sind Verträge zugunsten des Leistungsempfängers, der diese nur zur Kenntnisnahme unterzeichnet. Um einen strukturierten Ablauf der Reintegration zu gewähren, stellt das Ausführungsinstitut Arbeitnehmerversicherungen zu Beginn zusammen mit dem Anspruchsberechtigten ein Reintegrationsvorhaben auf, das teilweise durch einen vom Reintegrationsunternehmen aufzustellenden Reintegrationsplan konkretisiert wird, Art. 30a Wet SUWI (Gesetz über die Ausführungsstruktur Arbeit und Einkommen). Diesen muss das Ausführungsinstitut genehmigen, was im pflichtgemäßen Ermessen dieser Einrichtung liegt. Diese Vereinbarungen enthalten die konkreten Rechte und Pflichten des Anspruchsberechtigten. Inhaltlich können sie auf Betreuung, Bewerbungstraining, Schulungen und Weiterbildung (Art. 76 WW) gerichtet sein. Darüber hinaus ist aber auch die Vereinbarung eines Probearbeitsplatzes möglich (Art. 76a WW), dies heißt, dass der Anspruchsberechtigte maximal drei Monate unentgeltlich für den Arbeitgeber tätig wird und während dieser Zeit die Leistungen nach dem Arbeitslosengesetz weiter erhält.

Liegen die Voraussetzungen der Gewährung von Leistungen nach dem Arbeitslosengesetz nicht vor oder sind die maximalen Leistungszeiten ausgeschöpft, kommen Leistungen nach dem Gesetz über Arbeit und Sozialhilfe (WWB) in Betracht. Diese sind ebenfalls zum einen auf finanzielle Unterstützung gerichtet und darüber hinaus auf Reintegration in den Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zum Arbeitslosengesetz verdichtet sich hier die Verpflichtung des Arbeitssuchenden nicht nur *passende* Arbeit anzunehmen, sondern jede *allgemein akzeptierte* Arbeit (Art. 9 Abs. 1 WWB). Zuständig für die Ausführung dieses Gesetzes sind die Gemeinden (Art. 7 und 8 WWB), die auch Reintegrationsmaßnahmen treffen müssen. Hierzu schließen sie ähnlich wie das Ausführungsinstitut Arbeitnehmerversicherungen Verträge mit Reintegrationsunternehmen (Art. 14 Wet SUWI), auf die dann auch der Reintegrationsbeschluss und die Reintegrationsregelung Anwendung finden, so dass die Maßnahmen der Reintegration denjenigen des Ausführungsinstituts gleich kommen.

2.2.2 Besondere Instrumente für ältere Menschen

Zunächst lässt sich feststellen, dass es neben den allgemeinen Reintegrationsinstrumenten in den Niederlanden grundsätzlich keine speziellen Vorschriften zur Wiedereingliederung älterer Menschen in das Arbeitsleben gibt. Zu erwähnen ist jedoch, dass Menschen mit *strukturell-funktionellen* Beschränkungen einen Anspruch auf besondere Reintegrationsmaßnahmen haben können⁴. Dieser Begriff umfasst zum einen die Anspruchsberechtigten auf Leistungen wegen Erwerbsminderung zum anderen aber auch alle Personen, bei denen aufgrund einer persönlichen Indikation diese *strukturell-funktionelle* Beschränkungen fest-

⁴ Regelung Indikationsstellung *no-riskpolis* und Prämienkürzung vom 16. Dezember 2005, *Staatscourant* 2005, S. 249.

gestellt wurde. Dies bedeutet jedoch, dass der Betroffene nur in der Lage ist, noch maximal 65% der vollen Arbeitszeit zu arbeiten. Hierfür kann auch ein Grund im fortgeschrittenen Lebensalter der betroffenen Person liegen. Dies allein reicht jedoch nicht aus, es müssen körperliche Beeinträchtigungen hinzukommen, um die Voraussetzungen einer entsprechenden Indikation zu erfüllen.

Bei Vorliegen der Indikation hat der Berechtigte einen Anspruch auf eine Kürzung der Sozialversicherungsbeiträge, die er ansonsten zu entrichten hätte, sowie auf Krankengeld (Art. 29b ZW), das vom Ausführungsinstitut Arbeitnehmerversicherungen gezahlt wird.

Im Rahmen des Gesetzes über Arbeit und Sozialhilfe steht die Erhöhung der finanziellen Leistung ab einem Leistungsbezug von 90 Monaten zwar nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem Alter der Betroffenen, jedoch ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter die Möglichkeiten der Wiedereingliederung abnehmen und somit das Risiko des erforderlichen Langzeitbezugs dieser Leistungen steigt.

Darüber hinaus wurden auch drei Modellprojekte mit persönlichem Reintegrationsbudget für Arbeitssuchende mit strukturell-funktioneller Beschränkung durchgeführt (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* 2004, S. 33 f.). Dies bedeutet, dass die Betroffenen ihren Reintegrationsplan selbst umsetzen können, indem ihnen vom Ausführungsinstitut eine bestimmte Summe Geldes direkt auf ihr Konto überwiesen wird. Hervorgehoben wurde in dem Bericht des Ministeriums der Vorteil dieses Instruments in der Selbstbestimmung der Betroffenen. Es wurden jedoch auch Zweifel geäußert, ob die individuell gewählten Maßnahmen zur Wiedereingliederung immer diejenigen sind, die am schnellsten und effektivsten zum Ziel führen.

Eine wichtige Sonderregelung für ältere Menschen liegt in einer (teilweisen) Freistellung der Arbeitgeber hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer einstellt, der mindestens 50 Jahre alt ist, oder einen Arbeitnehmer weiterbeschäftigt, der 54,5 Jahre oder älter ist, muss keinen Basisbeitrag für die Erwerbsunfähigkeitsversicherung entrichten (Art. 47 Gesetz über die Finanzierung der sozialen Versicherungen).

2.3 Eingliederung in der Schweiz

Die rechtlichen Instrumentarien zur Eingliederung von erwerbslosen Älteren basieren auch in der Schweiz auf verschiedenen Sozialleistungssystemen. Im Vordergrund stehen hierbei die arbeitsmarktlichen Maßnahmen aufgrund des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG). Diese Instrumentarien richten sich an all jene Erwerbslosen, die bestimmte Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung nachweisen können und noch berechtigt sind, Leistungen aus dem AVIG in Anspruch zu nehmen. Grundsätzlich korreliert die Dauer der Berechtigung auf arbeitsmarktliche Maßnahmen mit der Dauer der Berechtigung auf Bezug von Taggeldern.⁵ Weiterhin besteht ein maximaler Anspruch auf 400 Taggelder; 520 Taggelder stehen Arbeitslosen zu, welche älter als 55 Jahre sind, sofern sie eine Beitragszeit von mindestens 18 Monaten aufweisen. Daneben hat der Bundesrat die Taggelder um 120 für solche Personen erhöht, die innerhalb der letzten vier Jahre vor Erreichen des Rentenalters arbeitslos geworden sind (Art. 41b AVIV).

⁵ Taggelder sind vergleichbar mit den Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III, insbesondere mit dem Arbeitslosengeld.

All jenen Arbeitslosen, welche aufgrund von Zeitablauf oder anderen Umständen keine Leistungen der Arbeitslosenversicherung (mehr) erhalten und damit auch grundsätzlich von den arbeitsmarktlichen Maßnahmen des AVIG ausgeschlossen bleiben, stehen für die Sicherung ihrer Lebensgrundlage und die Teilhabe an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen nur die Leistungssysteme der öffentlichen Fürsorge zur Verfügung. Ein bundeseinheitliches System der Arbeitslosenfürsorge gibt es nicht. Nur in acht Kantonen⁶ gibt es Systeme der bedürftigkeitsabhängigen Arbeitslosenfürsorge, die zeitlich begrenzt den Übergang von der Arbeitslosenversicherung in die Sozialhilfe abzufedern versuchen. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der kantonalen Arbeitslosenfürsorge und der geringen Anzahl solcher Leistungssysteme kommt schweizweit für die Arbeitsmarktintegration der Sozialhilfe größere Bedeutung als der Arbeitslosenfürsorge zu. Sie ist je nach Kanton unterschiedlich ausgestaltet; gemeinsames Merkmal ist die Orientierung an der Bedürftigkeit der zu fördernden Person (zu den unterschiedlichen Regimen der Arbeitsmarktintegration von Erwerbslosen vgl.: BERTOZZI et al. 2008, S. 131–145).

2.3.1 Allgemeine Instrumente zur Reintegration in den Arbeitsmarkt

Taggeldberechtigte aus dem AVIG haben grundsätzlich Anspruch auf arbeitsmarktliche Maßnahmen. Es handelt sich hierbei um einen rechtlichen Anspruch.⁷ Die arbeitsmarktlichen Maßnahmen verpflichten somit nicht nur den Arbeitslosen, sondern sie berechtigen ihn gegenüber der Arbeitsverwaltung. Innerhalb des AVIG hat das Umdenken vom rein passiven Leistungssystem hin zur aktiven Arbeitsförderung seinen Widerhall in Art. 1a gefunden, der die Förderung der raschen und dauerhaften Eingliederung als Zweck des AVIG postuliert.

Das 6. Kapitel des AVIG widmet sich den arbeitsmarktlichen Maßnahmen in den Art. 59–71d AVIG. Zahlreiche arbeitsmarktliche Maßnahmen ähneln Instrumenten des SGB III:

- Art. 60–62 AVIG (*Bildungsmaßnahmen*): Kurse zur Umschulung, Weiterbildung oder Eingliederung, das Lernen in Übungsfirmen und Ausbildungspraktika.
- Art. 64a–64b AVIG (*Beschäftigungsmaßnahmen*): Beschäftigungsmaßnahmen sind vor allem vorübergehende Beschäftigung im Rahmen von Programmen, die von öffentlichen oder privaten, *Non-profit*-Unternehmen veranstaltet werden. Daneben sind zu nennen: Berufspraktika in Unternehmen und in der Verwaltung.
- Art. 68–70 AVIG (*Beiträge an Pendlerkosten und Wochenaufenthalter*); 71a–71b AVIG (*Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit*).
- Von besonderer Bedeutung hinsichtlich einer Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber sind die in Art. 65, 66 AVIG genannten *Einarbeitungszuschüsse*: Arbeitslose, deren Vermittlung erschwert ist, können während der Einarbeitungsphase (Regelhöchstdauer: 6 Monate) bei einem verminderten Lohn Einarbeitungszuschüsse beziehen. Dabei muss der verminderte Lohn aber der Arbeitsleistung entsprechen, und es muss in Aussicht stehen, dass nach der Einarbeitungsphase eine Anstellung zu den orts- und branchenüblichen Bedingungen zu erwarten sein wird. Der Einarbeitungszuschuss entspricht der

6 Genf, Jura, Neuenburg, Schaffhausen, Tessin, Uri, Waadt und Zug.

7 Ständige Rechtsprechung des Bundesgerichts (BGE 150 V 122).

Differenz zwischen dem verminderten Lohn und demjenigen Lohn, der nach der Einarbeitungsphase zu erwarten ist, jedoch höchstens 60% des zu erwartenden Lohns (LEU 2006, S. 124–134).

Die kantonalen Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfegesetze sind je nach Ausgestaltung passive Systeme, mit denen Hilfsbedürftigen Leistungen zum Lebensunterhalt gezahlt werden, oder aktive Systeme, die die Eigeninitiative stärken sollen und Unterstützungsinstrumentarien zur Verfügung stellen. Arbeitsmarktliche Maßnahmen, wie im AVIG, kennt ausdrücklich nur das Sozialhilfegesetz von Basel-Stadt. Dennoch wird über den Gedanken der Förderung in all jenen Systemen, die auf Aktivierung der Hilfsbedürftigen abstellen, ebenfalls Maßnahmen durchgeführt, welche der Eingliederung dienen. Vor allem die Vermittlung, Umschulung und Soziallöhne stehen hierbei im Vordergrund (vgl. *BfS* 2005).

2.3.2 Besondere Instrumente für ältere Menschen

Die arbeitsmarktlichen Maßnahmen im AVIG sind grundsätzlich altersneutral ausgestaltet. Ausdrücklich sind ältere Menschen nur beim Einarbeitungszuschuss genannt; ihnen kann er für eine Einarbeitungsphase bis zu 12 Monaten gewährt werden (Art. 66 Abs. 2 AVIG). Damit hebt der Gesetzgeber die Bedeutung dieses Anreizinstrumentariums für die Betriebe hervor, insbesondere hinsichtlich der persönlichen Umstände der älteren Arbeitslosen, geht doch hohes Alter meist mit Langzeitarbeitslosigkeit einher und bedarf effektive Integration somit auch einer längeren Zeit. Nicht ausdrücklich, aber über das Tatbestandsmerkmal „Erschwer-nis der Vermittlung“, werden arbeitsmarktliche Maßnahmen für ältere Menschen indirekt angesprochen. Das Lebensalter kann anerkanntermaßen eine solche Erschwer-nis sein (NUSSBAUMER 2007, S. 2382). Jedoch gibt es auch hierüber nicht ein Mehr an Eingliederungsleistungen, weil sie grundsätzlich nur für einen Personenkreis vorgehalten werden, deren Vermittlung erschwert ist (Art. 59 Abs. 2 AVIG). Insoweit lässt sich nur festhalten, dass bei Ermessensentscheidungen der Maßnahmenträger das Lebensalter Berücksichtigung findet. Etwas anderes gilt wohl für das Merkmal „drohende Langzeitarbeitslosigkeit“, weil dieses ausdrücklich seinen Widerhall im Gesetz findet (Art. 59 Abs. 2 lit b AVIG).

Wiewohl das Merkmal „Erschwer-nis der Vermittlung“ die Gewährung von arbeitsmarktlichen Maßnahmen gerade für ältere Menschen begünstigen kann, ist man sich in der Schweiz bewusst, dass nicht zuletzt auch die Instrumentarien zur Arbeitsmarktintegration stärker am Merkmal „Alter“ auszurichten sind. Die Vernehmlassungsvorlage zur Teilrevision des AVIG weist dabei in diese Richtung.⁸ Hiernach sollen Versicherte über 50 Jahre Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen auch dann weiterhin in Anspruch nehmen können, wenn sie wieder eine Arbeit gefunden haben, also die Maßnahme bis zum Schluss absolvieren können (Art. 59 Abs. 3 bis); und sollen Versicherte über 50 Jahre Einarbeitungszuschüsse immer für 12 Monate in Anspruch nehmen (Art. 66 Abs. 2 bis) können.

Die kantonalen Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfegesetze sind grundsätzlich altersneutral ausgestaltet. Auch hier führen die in der Person liegenden Umstände, die eine Vermitt-

⁸ Teilrevision des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung; Vernehmlassungsvorlage vom 14. 12. 2007: http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/1537/Vorlage_d.pdf.

lung erschweren, über das Lebensalter und die Langzeitarbeitslosigkeit dazu, dass solche Personen eher in den Genuss der rechtlichen Instrumente kommen. Das Tessiner Arbeitslosenhilfegesetz fördert hingegen nur Personen ab Erreichen des 50. Lebensjahres, und nur das Arbeitslosenhilfegesetz von Neuenburg kennt einen grundsätzlichen Förderungsvorrang von Älteren (B/S 2005).

3. Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität Älterer

Menschen mit Behinderung, sei sie körperlicher, geistiger oder seelischer Ursache, in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird in den Systemen der Sozialen Sicherheit vor allem über die Rehabilitation versucht. Dabei kann man in allen drei Ländern grundsätzlich zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation unterscheiden. Beiden Arten ist gemein, dass sie auf die (teilweise) Wiederherstellung der Unabhängigkeit von Menschen mit Behinderung abzielen, um ihnen die Teilhabe an der Gemeinschaft zu ermöglichen. Während die medizinische Rehabilitation vor allem der Ursache der Behinderung entgegentreten soll, stellt die berufliche Rehabilitation auf den Ist-Zustand der Behinderung ab und versucht von hieraus, Möglichkeiten der Integration in den Arbeitsmarkt zu geben. Das Rehabilitationsrecht aller drei Staaten fokussiert daher eher auf die Behinderung als auf das Lebensalter der Menschen mit Behinderung. Das Rehabilitationsrecht ist grundsätzlich altersneutral ausgestaltet, was aufgrund des Faktums, dass Alter und Behinderung Korrelationen aufweisen, auf den ersten Blick nicht ganz selbstverständlich zu sein hat.

Die medizinische und berufliche Rehabilitation weisen in allen drei Ländern zwei Gemeinsamkeiten auf:

- (1.) Es gilt grundsätzlich das Prinzip „Reha vor Rente“ (D: § 8 II SGB IX; CH: Art. 1a lit. a IVG; NL: Art. 25 Abs. 1 Wet WIA). Hieraus folgt, dass vor jeder Entscheidung darüber, ob dem Menschen mit Behinderung eine zeitweise oder dauerhafte Unterstützungsleistung etwa in Form einer Rente gewährt wird, zu prüfen ist, ob durch geeignete Rehabilitationsmaßnahmen der Grad der Behinderung verändert und/oder die Hemmnisse der Behinderung in beruflicher Hinsicht abgebaut werden können.
- (2.) Die Betroffenen trifft eine Mitwirkungspflicht bei den Maßnahmen zur Integration (D: §§ 60 ff. SGB I; CH: Art. 7 IVG i. V. m. Art. 21 ATSG; NL: Art. 25 Abs. 6 Wet WIA). Die Menschen mit Behinderung haben also bei Maßnahmen mitzuwirken, dürfen sie nicht vereiteln, insofern ihnen die Maßnahmen zugemutet werden können.

Träger der Rehabilitationsmaßnahme ist grundsätzlich derjenige Sozialleistungsträger, der das Risiko erfolgloser Rehabilitationsmaßnahmen zu tragen hätte. Hieraus rührt insbesondere im Rehabilitationsrecht ein Pluralismus von Trägern in Deutschland und in der Schweiz, seien es die Krankenversicherungen, Renten-, Invaliditäts- oder Pensionsversicherungen, seien es die Unfallversicherungen, die Sozialhilfeträger oder die Arbeitslosenversicherung. Trotz dieses Pluralismus kann für die genannten Länder gelten, dass aufgrund der Risikoverteilung innerhalb der Sozialen Sicherheit zumeist Träger der Rehabilitationsleistung ist, wer das allgemeine Risiko der Invalidität, also der Arbeitsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung zu tragen hat, demnach in Deutschland die Rentenversicherung und in der Schweiz die Invaliditätsversicherung. In den Niederlanden ist grundsätzlich das Ausführungsinstitut der

Träger für Rehabilitationsleistungen; bei kurzzeitiger Invalidität ist hingegen der Arbeitgeber Träger der Leistungen.

3.1 Medizinische/berufliche Rehabilitation in Deutschland

Die rechtlichen Instrumentarien zur medizinischen und beruflichen Rehabilitationen werden von den Vorschriften des SGB IX geprägt, das schon in seinem Titel „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ auf die umfängliche Integration abstellt: Trotz unterschiedlicher Träger und damit einhergehend unterschiedlicher, ausführender Gesetzbücher (SGB II, SGB III, SGB V, SGB VI, SGB VII, SGB XII, BVG) ist das SGB IX sowohl der Allgemeine Teil des Rehabilitationsrechts als es auch bereits selbst Ansprüche auf Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation begründet, womit es bereits ein Leistungsgesetz der Rehabilitation als solches ist. Gleich welcher Träger aufgrund welcher ausführenden Normen Instrumentarien einsetzt, die Grundnormen für diese rechtlichen Instrumentarien zur Rehabilitation von Menschen mit Behinderung befinden sich im SGB IX.

Grundnormen für die medizinische Rehabilitation sind § 5 Nr. 1 SGB IX in Verbindung mit § 26 SGB IX. Nach letzterer Norm werden zur medizinischen Rehabilitation behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen die erforderlichen Leistungen erbracht, um Behinderungen abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, Verschlimmerungen zu verhüten, Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern, sowie den vorzeitigen Bezug von laufenden Sozialleistungen zu vermeiden oder laufende Sozialleistungen zu mindern. Mit diesem allumfänglichen Leistungsprogramm stellt das SGB IX klar, das die Instrumentarien der medizinischen Rehabilitation sowohl der Unabhängigkeit des Einzelnen als auch der Entlastung der Gemeinschaft dienen. Die einzelnen Leistungen reichen von ärztlicher Behandlung über Arznei- und Heilmittel bis zu Psycho- und Arbeitstherapie und pädagogischen und psychologischen Hilfen. Zum Instrumentarium medizinischer Rehabilitation gehört auch die stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben (§ 29 SGB IX).

Grundnormen für die berufliche Rehabilitation sind § 5 Nr. 2 SGB IX in Verbindung mit den §§ 33 ff. SGB IX. Hierbei kann man vor allen Dingen in den Instrumentarien den Leistungen an einen Menschen mit Behinderung (§ 33 SGB IX) und Leistungen an Arbeitgeber unterscheiden (§ 34 SGB IX). Das Ziel der Instrumentarien zur beruflichen Rehabilitation, nach dem SGB IX als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bezeichnet, ist bereits in § 33 Abs. 2 SGB IX umfänglich beschrieben: Die erforderlichen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen, damit ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer gesichert wird. Die möglichst dauerhafte Sicherung der beruflichen Integration ist damit Zielvorgabe der rechtlichen Instrumentarien. Die Instrumentarien als Leistungen an die Menschen mit Behinderung reichen gemäß des Leistungskataloges von § 33 Abs. 3 SGB IX von Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes, insbesondere durch Beratung, Vermittlung und Trainingsmaßnahmen, über die Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung, berufliche Weiterbildung und berufliche Ausbildung bis hin zu Gründungszuschüssen bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Die rechtlichen Instrumentarien als Leistungen an Arbeitgebern sollen Anreize schaffen, Menschen mit Behinderung einzustellen, aber auch Menschen mit Behinderung die Umge-

staltung des Arbeitsplatzes bedarfsgerecht zu ermöglichen. Daher sind es vor allem Leistungen durch Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse, die denen des SGB III ähneln, durch Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb sowie durch die teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung (§ 34 Abs. 1 SGB IX).

3.2 Medizinische/berufliche Reintegration in den Niederlanden

Aufgrund des Fehlens einer gesonderten Unfallversicherung findet die medizinische Reintegration, also die Maßnahmen, die auf Wiederherstellung der Gesundheit gerichtet sind, nach den Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes (Zvw) durch die Krankenversicherungen statt. Dagegen sind die Regelungen der beruflichen Reintegration deutlich komplexer, da sie systematisch durch eine Zweigliedrigkeit gekennzeichnet ist, wobei der Bereich der kurz andauernden (teilweisen) Erwerbsunfähigkeit durch eine Privatisierung geprägt wird, die zu einer weitreichenden Verantwortlichkeit der Arbeitgeber führt, während die lang andauernde (teilweise) Erwerbsunfähigkeit in die Verantwortung des Ausführungsinstituts fällt (WALSER 2008, S. 195 ff.).

In den Niederlanden sind zum einen das Ausführungsinstitut für die Reintegration zuständig, zum anderen aber auch die Arbeitgeber. Dies richtet sich danach, ob es sich um lang andauernde (dann das Ausführungsinstitut) oder kurzzeitige (dann der Arbeitgeber) (teilweise) Erwerbsunfähigkeit handelt. Dagegen spielt das die Erwerbsunfähigkeit auslösende Ereignis grundsätzlich⁹ keine Rolle. Der Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsleistungen entsteht also unabhängig davon, ob sich ein Risiko aus der beruflichen oder sozialen Sphäre verwirklicht hat; eine gesetzliche Unfallversicherung gibt es entsprechend nicht.

Die Pflichten des Arbeitgebers sind zunächst auf Lohnfortzahlung in Höhe von 70 % für einen Zeitraum von 104 Wochen gerichtet. Dann muss er – im Rahmen des Möglichen – den Arbeitsplatz derart anpassen, dass der (teilweise) Erwerbsunfähige arbeiten kann. Dies ist im Arbeitsumständegesetz (ArboWet) geregelt. Der Arbeitgeber muss den Erwerbsunfähigen während des Prozesses der Reintegration begleiten. Dazu kann er auf externe Unternehmen zurückgreifen, die sogenannten Arbo-Dienste. Gerade größere Unternehmen haben eigene Abteilungen für diese Aufgaben, die ebenso wie die externen Unternehmen dem Zertifizierungserfordernis durch die Branchenorganisation unterliegen. Kontrolliert wird die Erfüllung dieser Verpflichtungen des Arbeitgebers durch sogenannte Arbeitsinspektoren, die dem Sozial- und Arbeitsministerium unterstehen (ausführlich zu den Arbo-Diensten BAKELS 2007, S. 42).

Im Gegensatz zur kurzzeitigen Erwerbsbehinderung ist die lang andauernde (teilweise) Erwerbsunfähigkeit, also über 104 Wochen hinaus, nicht dem Arbeitgeber überlassen worden und liegt nach wie vor in der Verantwortung des Ausführungsinstituts. Eine Ausnahme besteht lediglich dort, wo der Arbeitgeber als sogenannter „Eigenrisikoträger“ auftritt. Er kann mit dem Ausführungsinstitut vereinbaren, dass er auch für die lang andauernde Erwerbsunfähigkeit seiner Arbeitnehmer einsteht (mit einer Höchstgrenze von 4 Jahren) und erhält dann eine entsprechende Reduktion der Sozialabgaben.

Das Ausführungsinstitut Arbeitnehmersversicherungen bedient sich privater Reintegrationsunternehmen, mit denen es kollektive und individuelle Reintegrationsvereinbarungen

⁹ Eine Ausnahme gilt für den Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

(IRO) schließt, in denen sich die Unternehmen zu bestimmten Reintegrationsbemühungen verpflichten (Art. 39 Wet WIA; HAMILTON et al. 2008, Sozialezekerheidswetten, Stichwort IRO; NOORDAM 2006, S. 187). Insoweit wird auf die obigen Ausführungen im Rahmen der Reintegration in den Arbeitsmarkt verwiesen. Es gibt jedoch auch besondere Reintegrationsmaßnahmen für teilweise Erwerbsunfähige. So kann ein Probearbeitsplatz (Art. 37 Wet WIA) angenommen werden. Dies bedeutet, dass das Ausführungsinstitut dem Anspruchsberechtigten die Zustimmung erteilt, für maximal 3 Monate einen unbezahlten Probearbeitsplatz anzunehmen, und während dieser Zeit erhält er weiterhin die Erwerbsunfähigkeitsleistung. Dann ist auch eine Lohnergänzung denkbar. Wenn ein Arbeitsplatz angenommen wird, der geringer bezahlt wird, kann das Ausführungsinstitut die Differenz zur Erwerbsunfähigkeitsleistung zahlen. Hierbei gilt eine maximale Zeitdauer von 4 Jahren. Schließlich gibt es Leistungen, die auf Behalten, Wiederherstellen oder Verbessern der Arbeitsmöglichkeit gerichtet sind (Art. 35 Abs. 2 Wet WIA). Das können beispielsweise spezielle Vorrichtungen fürs Auto sein, damit der Arbeitsweg bewältigt werden kann, oder Vorrichtungen für den Arbeitsplatz selbst. Schließlich kann das Ausführungsinstitut einem Arbeitgeber, der jemanden einstellt, der teilweise erwerbsunfähig ist, die finanzielle Belastung von Anpassungsmaßnahmen ausgleichen (Art. 36 Wet WIA).

Schließlich bleibt festzustellen, dass es in den Niederlanden keine besonderen Maßnahmen der Reintegration für ältere Menschen gibt. Es gibt zwar Sonderregeln, diese betreffen aber die finanzielle Absicherung.

3.3 Medizinische/berufliche Rehabilitation in der Schweiz

Im schweizerischen Recht kennt man ebenso wenig wie im niederländischen Recht einen Allgemeinen Teil des Rehabilitationsrechtes, der zugleich Grundnormen für die rechtlichen Instrumentarien der Rehabilitation beinhaltet. Die Instrumentarien der medizinischen und beruflichen Rehabilitation selbst finden sich in den jeweils einschlägigen Gesetzbüchern wieder. Die Instrumentarien, insbesondere hinsichtlich der beruflichen Rehabilitation, unterscheiden sich kaum von denen, die in Deutschland zur Verfügung gestellt werden (Ross 2007).

Die medizinische Rehabilitation, die von der Invaliditätsversicherung getragen wird, dient nicht der Behandlung des Leidens an sich, sondern ist unmittelbar gerichtet auf die Eingliederung ins Erwerbsleben und muss daher geeignet sein, die Erwerbsfähigkeit dauernd und wesentlich zu verbessern oder vor wesentlicher Beeinträchtigung zu bewahren (Art. 12 IVG). Im Umkehrschluss heißt dies jedoch nicht, dass die Behandlung des Leidens an sich nun von niemand getragen würde. Dies ist aber allgemeine Aufgabe der Krankenversicherung nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG); die Invaliditätsversicherung muss für solche Leistungen nicht aufkommen. Bei Arbeits- oder Freizeitunfällen leistet im Bereich der medizinischen Rehabilitation die Unfallversicherung, indem sie für die Beseitigung der Unfallfolgen Sorge zu tragen hat (Art. 10 UVG). Es geht also um die kausalen Unfallfolgen. Andere Leiden sind dann entweder von der Invaliditätsversicherung oder von der Krankenversicherung zu tragen.

Die berufliche Rehabilitation wird auch je nach unterschiedlichem sozialen Risiko von verschiedenen Trägern nach verschiedenen Leistungsgesetzen (IVG, AVIG, MVG, kantonale Fürsorgegesetze) erbracht, nicht jedoch von der Unfallversicherung. Wie bei den medizinischen Leistungen unterscheiden sich die Instrumentarien der beruflichen Rehabilitation

nach dem IVG kaum von denen in Deutschland oder den Niederlanden: Neben Beratung, Vermittlung, erster beruflicher Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung (Art. 15 ff. IVG) sind die Arbeitsassistenten (Art. 18 Abs. I und Art. 21 Abs. I IVG), die Förderung selbstständiger Tätigkeit (Art. 18 Abs. II IVG i. V. m. Art. 7 IVV) sowie Lohnzuschüsse (Art. 18a Abs. III IVG) zu nennen.

4. Drohende Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität Älterer

Ältere Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist hauptsächlich Aufgabe solcher Instrumentarien der Sozialen Sicherheit, die auf die Lebenssituationen „allgemeine Erwerbslosigkeit“ oder „Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität“ ausgerichtet sind. Eine ganz andere Lebenssituation stellt sich aber dort, wo sich ältere Menschen noch im Arbeitsleben befinden, ihnen es jedoch aufgrund der Arbeitsbedingungen oder persönlicher Umstände droht, ihren Arbeitsplatz auf Dauer zu verlieren. Der Hauptfall, auf den die Systeme der Sozialen Sicherheit hierbei reagieren, ist die drohende Invalidität und damit die drohende Erwerbslosigkeit. Um diese zu verhindern, setzen wiederum rechtliche Instrumentarien an. Sie verpflichten aber nicht nur die Leistungsträger. Vielmehr werden auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Pflicht genommen. Dazu gehört auch, dass diese wiederum von der Sozialen Sicherheit unterstützt werden. Darüber hinaus gibt es Unterstützungen für die freiwillige Gestaltung der Arbeitsbedingungen, setzt doch die Soziale Sicherheit nicht nur auf Verpflichtungen.

4.1 Deutschland – Einfluss der Leistungsträger

4.1.1 Maßnahmen seitens der Leistungsträger

Im Zusammenhang mit dem zunehmenden Problem der Erwerbslosigkeit älterer Menschen ist zunächst die betriebliche Gesundheitsförderung zu nennen, § 20a SGB V. Diese Vorschrift ist durch das GKV-Wettbewerbstärkungsgesetz mit Wirkung vom 1. 4. 2007 in Kraft getreten und dient der Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Auch wenn der spezielle Personenkreis der älteren Arbeitnehmer weder im Gesetzestext noch in der Gesetzesbegründung explizit genannt ist, dient dies Mittel doch auch dazu, Menschen in die Lage zu versetzen, länger aktiv am Arbeitsleben teilzunehmen.

Vorgesehen ist, dass die Krankenkassen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben erbringen. Zielsetzung ist das Erheben der gesundheitlichen Situation einschließlich ihrer Risiken und Potentiale, um so Vorschläge zu ihrer Verbesserung zu unterbreiten und deren Umsetzung zu unterstützen. In den gesamten Prozess sind alle Beteiligten, also sowohl die Versicherten als auch die Arbeitgeber, einzubeziehen. Vorgesehen ist laut der Gesetzesbegründung auch ein Präventionsleitfaden, dessen Erstellung aber aufgrund der unterschiedlichen Beschaffenheit der Betriebe und damit einhergehend ihrer gesundheitlichen Risiken Schwierigkeiten bereiten dürfte, wenn er sich nicht in allgemeinen Floskeln erschöpfen soll.

In dem Bemühen, diese Vorgaben umzusetzen, sind von den Krankenkassen Modelle entwickelt worden, die einen gewissen Bonus vorsehen, wenn Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements durchgeführt werden. Derartige Maßnahmen sind bei-

spielsweise das Erheben gesundheitsrelevanter Informationen durch Mitarbeiterbefragung, Arbeitsplatzanalyse und individuelle Mitarbeitergespräche sowie die Bestärkung der Mitarbeiter, an Präventionskursen teilzunehmen, die durch die Krankenkassen im Unternehmen oder bei kleineren Unternehmen in der Nähe angeboten werden. Zu beachten ist hierbei, dass es in der Gesetzesbegründung ausdrücklich heißt, dass die Tätigkeit der Krankenkassen im Betrieb grundsätzlich durch mehrere Krankenkassen zusammen ausgeübt werden soll und nur in Einzelfällen auch Krankenkassen allein auftreten dürfen. Dies wird bislang in dieser Form nicht umgesetzt, wobei ein gewisses Gefahrenpotential besteht, dass dieses betriebliche Gesundheitsmanagement sich zu einer Werbeveranstaltung für die Krankenkassen entwickelt und damit seiner eigentlichen Zielsetzung vielleicht nicht mehr in dem richtigen Ausmaß gerecht werden kann.

Des Weiteren müssen von den Rehabilitationsträgern gemeinsame Servicestellen angeboten werden, die nicht allein erwerbsunfähigen Menschen, sondern auch von Erwerbsunfähigkeit bedrohten Menschen Beratung und Unterstützung anbieten, die sich insbesondere auf die Klärung des Rehabilitationsbedarfs, der Leistungen und der zuständigen Träger richtet (Art. 20 SGB IX). Der Früherkennung von drohenden Behinderungen kommt im SGB IX ein hoher Stellenwert zu, wie auch die Verpflichtung in § 30 SGB IX zu Früherkennungsmaßnahmen zeigt, die sich nicht allein auf ärztliche Untersuchungen beschränken, sondern sich auch auf sozialpädiatrische, psychologische, psychosoziale und ähnliche Maßnahmen beziehen.

Auch für die Teilhabe am Arbeitsleben, also Mobilitätshilfen, Trainingsmaßnahmen und Beratungen, sind die Rehabilitationsträger schon bei drohender Behinderung verantwortlich (§ 33 Abs. 1 SGB IX). In diesem Zusammenhang können sie auch Leistungen an die Arbeitgeber erbringen, beispielsweise in Form von Ausbildungszuschüssen, Eingliederungszuschüssen oder Zuschüssen für Arbeitshilfen im Betrieb (Art. 34 SGB IX).

Die Unfallversicherungsträger treffen im Rahmen ihres Präventionsauftrags Pflichten zur Vorbeugung drohender Erwerbsunfähigkeit (§ 14f. SGB VII) (vgl. KRANIG und WALDECK 2008, § 14 Rn. 6ff). Dies sind allgemeine Unfallverhütungsvorschriften, die keinen speziellen Bezug zu älteren Arbeitnehmern haben.

Schließlich erbringen auch die Träger der Rentenversicherung Leistungen zur Reintegration ins Arbeitsleben, wenn eine Erwerbsminderung aufgrund von Krankheit oder körperlicher, seelischer oder geistigen Behinderung droht (§ 9 SGB VI). Insbesondere ist hier auch die Verhinderung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben genannt. Darüber hinaus werden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Maßgabe der bereits erwähnten Vorschriften des SGB IX erbracht (§ 16 SGB VI).

4.1.2 Pflichten des Arbeitgebers

Es gibt im deutschen Recht keine Vorschriften, die den Arbeitgeber verpflichten, spezielle Maßnahmen zu treffen, damit die besondere Personengruppe der älteren Menschen länger am Erwerbsleben teilnehmen kann. Jedoch betreffen die allgemeinen Regelungen des Arbeitsschutzes natürlich auch die älteren Menschen, so dass sie an dieser Stelle erwähnt werden sollen. Das Arbeitsschutzgesetz sieht eine Verpflichtung des Arbeitgebers vor, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Arbeitgeber eine geeignete Organisation vorzusehen, wobei er

sich auch externer Unternehmen bedienen kann. Diese Arbeitsschutzmaßnahmen sind aber in erster Linie darauf gerichtet, den Arbeitsplatz sicher und frei von Gefahren zu gestalten. Mit diesem Instrumentarium werden lediglich nebenbei auch die Arbeitsverhältnisse älterer Menschen verbessert.

Der Arbeitgeber muss mit den Unfallversicherungsträgern zusammenarbeiten, die Maßnahmen der Unfallverhütung und der Vorbeugung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten durchzuführen (§ 21 SGB VII). Diese Verpflichtung ist jedoch nicht speziell auf das Erhalten der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer gerichtet, sondern dient generell der Unfallprävention.

Darüber hinaus wurde im September 2006 der erste „Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels“ in der Stahlindustrie vereinbart. Seine Laufzeit war jedoch bis zum 31. Januar 2008 befristet, und ein Nachfolgetarifvertrag ist bislang noch nicht abgeschlossen worden. Er enthielt jedoch keine Verpflichtungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Arbeitgeber waren lediglich gehalten, Altersstrukturanalysen durchzuführen, also das Alter aller Mitarbeiter differenziert nach Qualifikation, Tätigkeit und Abteilung festzustellen. Auf dieser Grundlage können – es besteht jedoch keine Verpflichtung – dann betriebliche Maßnahmen für die älteren Arbeitnehmer entwickelt und gesetzt werden. Diese Regelungen ähneln den Vorschriften zur betrieblichen Gesundheitsförderung des § 20a SGB V, wiewohl dort die Krankenkassen involviert sind. Weitere Instrumente dieses Tarifvertrags, wie die Altersteilzeit und die Einführung von sogenannten Lebenszeitkonten, waren zwar auf ältere Mitarbeiter ausgerichtet, dienten jedoch nicht dazu, diese im Erwerbsleben zu halten, weshalb sie an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden.

Auch andere Tarifverträge sehen Regelungen zur „betrieblichen Eingliederung“ vor, so der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Danach soll von Seiten des Betriebs ein Management eingeführt werden, das möglichst frühzeitig gesundheitliche Risiken erkennt und ihnen entgegenwirkt und so den individuellen Arbeitsplatz für den Mitarbeiter möglichst erhält.

4.1.3 Pflichten des Arbeitnehmers

Die Pflichten des Arbeitnehmers hinsichtlich seines Arbeitsschutzes ergeben sich ebenfalls aus dem Arbeitsschutzgesetz, und entsprechend haben diese Regelungen auch nicht den Zweck, die Erwerbstätigkeit der älteren Bevölkerung zu fördern, sollen aber trotzdem wegen ihrer allgemeinen Gültigkeit hier genannt werden. So trifft die Beschäftigten die Verpflichtung, nach ihren Möglichkeiten und nach der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu sorgen. Dies umfasst also vor allem den Einsatz von Sicherheitsausrüstung beim Umgang mit gefährlichen Maschinen u. ä.

4.1.4 Freiwillige Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Gerade aufgrund des Fehlens gesetzlicher Vorgaben für die Motivation älterer Menschen gewinnen übergreifende Initiativen auf freiwilliger Basis an Bedeutung. In diesem Zuge ist insbesondere die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ zu nennen, die eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungspartnern, Stiftungen und Unternehmen darstellt. Mit der Kampagne „30, 40, 50plus – Gesund arbeiten bis ins Alter“

stellt diese Initiative eine Vielzahl von Untersuchungen, Berichten und Informationen, insbesondere für Arbeitgeber bereit. So werden konkrete Vorschläge ausgearbeitet, wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement aussehen könnte, um erfolgreich zu sein, Vorschläge für spezielle Weiterbildungsmaßnahmen und zur Personal- und Unternehmenspolitik. Aber diese Initiative betreibt auch Öffentlichkeitsarbeit, indem sie Untersuchungen zum Vergleich der Leistungsparameter von jüngeren und älteren Arbeitnehmern verbreitet, die sich auf der einen Seite auf das Erfahrungswissen, die Arbeitsmoral, das Qualitätsbewusstsein beziehen, die verstärkt bei älteren vorliegen, und auf der anderen Seite auf die Lernfähigkeit, die körperliche Belastbarkeit und Flexibilität, die vermehrt bei jüngeren Arbeitnehmern festgestellt wurden (Initiative Neue Qualität der Arbeit¹⁰).

Darüber hinaus gibt es noch weitere Arbeitsgemeinschaften und Initiativen zum Themenbereich der Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, wie das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln mit dem Projekt „Alternde Belegschaften – Aktionen zur konstruktiven Bewältigung des demographischen Wandels“ (im Internet unter: www.alba-nrw.de) und das Projekt „Aqua – altersgerechte Qualifizierung“, die ebenfalls Berichte und Information zu diesem Themengebiet bereit stellen.

Erwähnt soll auch das Instrumentarium des Betriebsverfassungsgesetzes, das dem Betriebsrat eines Unternehmens im Rahmen der Mitbestimmung durch den Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen das Hinwirken auf an eine altersgerechte Unternehmenspolitik angepasste Maßnahmen etwa zu Mehr- und Schichtarbeit erlaubt.

4.2 Niederlande – zentrale Stellung des Arbeitgebers

4.2.1 Pflichten des Arbeitgebers

Ähnlich wie im deutschen Recht durch das Arbeitsschutzgesetz ist auch im niederländischen Recht der Arbeitgeber nach dem Arbeitsumstän­degesetz (ArboWet) verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer unter allen mit der Arbeit verbundenen Aspekten zu sorgen (Art. 3 ArboWet). Dies wird dahingehend noch weiter ausgeführt, dass der Arbeitgeber eine entsprechende Organisation zur Sicherstellung dieser Belange einrichten muss, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsmethoden den persönlichen Eigenschaften des Arbeitnehmers angepasst werden und dass monotone und zeitgebundene Arbeit vermieden wird, soweit dies alles dem Arbeitgeber zugemutet werden kann. Durch die Klausel der Zumutbarkeit wird eine Abwägung zwischen einem möglichst optimal angepassten Arbeitsplatz und den technischen, operationellen und ökonomischen Belangen des Arbeitgebers ermöglicht (BAKELS 2007, S. 43).

Hervorzuheben ist eine Sonderregelung (in Art. 4 ArboWet), wonach der Arbeitgeber auch den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers mit „strukturell-funktioneller Beschränkung“ so anzupassen hat, dass er seiner Tätigkeit weiterhin nachkommen kann. Wie oben bereits aufgezeigt, kann diese „strukturell-funktionelle Beschränkung“ gerade auch für ältere Arbeitnehmer eine besondere Bedeutung entfalten. Die Grenze dessen, was dem Arbeitgeber redlicherweise zugemutet werden kann, ist in dem Fall der „strukturell-funktionellen Beschränkung“ höher anzusetzen als bei der grundsätzlichen Verpflichtung zur Arbeitsplatzanpassung. Zu denken wäre an eine barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes für Rollstuhlfahrer, Verbreiterung der Türen und ähnlichen Maßnahmen.

10 www.inqa.de.

Eine Besonderheit in den Niederlanden liegt darin begründet, dass der Arbeitgeber nicht nur zu einer entsprechenden Organisation verpflichtet ist, um die vorgenannten Ziele einzuhalten, sondern dass die Unternehmen auch verpflichtet sind, hierfür Verträge mit sogenannten Arbo-Diensten abzuschließen. Nur in Ausnahmefällen und bei größeren Unternehmen ist es auch denkbar, dass ein interner Arbo-Dienst eingerichtet wird, dessen Unabhängigkeit aber sichergestellt werden muss. Diese Arbo-Dienste dienen der Unterstützung des Arbeitgebers bei der Reintegration teilweiser Erwerbsunfähiger, aber auch der Anpassung der Arbeitsplätze nach dem Arbeitsumstän­degesetz. Die Arbo-Dienste evaluieren und prüfen die Risiken am Arbeitsplatz und geben Empfehlungen zur entsprechenden Vorbeugung. Des Weiteren unterstützen sie bei der Reintegration der teilweise Erwerbsunfähigen, helfen bei Einstellungen mit, richten regelmäßige Sprechzeiten für die Mitarbeiter zu Fragen der Arbeitsplatzanpassungen ein, arbeiten mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung zusammen, erstellen Maßnahmen zum Arbeitsschutz und sorgen für deren Umsetzung.

Da der Arbo-Dienst soweit wie möglich vom Arbeitgeber unabhängig sein soll, ist zu erwähnen, dass seine Tätigkeit zum einen durch das ärztliche Berufsrecht, soweit es sich um Betriebsärzte handelt, des Weiteren durch die Berufsorganisation der Arbo-Dienste (BOA) sichergestellt wird, wozu auch Regelungen zur vorgerichtlichen Streitbeilegung gehören.

4.2.2 Pflichten des Arbeitnehmers

Grundsätzlich ist kein Arbeitnehmer verpflichtet, an der betriebsärztlichen Untersuchung, die in regelmäßigen Abständen vom Arbeitgeber angeboten werden muss, teilzunehmen (Art. 18 ArboWet). Anderes gilt jedoch, wenn ein Arbeitnehmer sich in einem Reintegrationsvorhaben befindet. Dann treffen ihn Mitwirkungspflichten. Er muss die erforderlichen medizinischen Untersuchungen vornehmen lassen, um den Grad der Erwerbsunfähigkeit festzustellen, und sich auch darüber hinaus so verhalten, wie es eine baldige Gesundung erfordert (Art. 7 Abs. 3 BW), und er muss bei der Aufstellung des Reintegrationsplans mit dem Arbeitgeber oder dem Ausführungsinstitut Arbeitnehmersicherungen mitwirken (Art. 25 Wet WIA). Auch erwerbslose Menschen, die nicht erwerbsunfähig sind, treffen Verpflichtungen. So sind sie grundsätzlich verpflichtet, darauf hinzuwirken, wieder beruflich tätig sein zu können und insbesondere passende Arbeit, die ihnen angeboten wird, auch anzunehmen, wobei es zu dem Begriff der passenden Arbeit eine Vielzahl von Rechtsprechung gibt (BAKELS 2007, S. 82).

4.2.3 Besonderheiten der Arbeitsbedingungen

Auch in den Niederlanden gibt es Vereine und Gruppierungen, die das Thema der besseren Eingliederung älterer Menschen in die Erwerbstätigkeit näher untersuchen, so beispielsweise die Initiative „Grijs werkt“ oder „Senior Power“. Diese sind aber lediglich auf Information der Öffentlichkeit gerichtet und nehmen keinen direkten Einfluss auf die betriebliche Arbeitsplatzgestaltung.

Vielleicht eine Besonderheit der Niederlande stellt das politische Streben nach unbezahlter Arbeit für Menschen über 65 Jahre dar, das sich vor allem in einem Bericht des Gesundheitsministeriums, das in diesem Bereich die Koordination mit den anderen Ministerien, vor allem dem Ministerium für Arbeit und Soziales übernommen hat, niederschlägt

(im Internet unter: www.overheid.nl). Dort wird festgestellt, dass ein großer Anteil der Menschen in diesem Lebensalter gerne arbeiten wollte – auch unentgeltlich – und dass der größte Hinderungsgrund schlicht sei, dass sie nicht gefragt würden. Hierzu sollen Maßnahmen auf Gemeindeebene getroffen werden, die bislang aber noch nicht näher bezeichnet sind und die diese Bevölkerungsgruppe gezielt aktivieren sollen.

4.3 Schweiz – Trend zur freiwilligen Gestaltung der Arbeitsbedingungen

4.3.1 Maßnahmen seitens der Leistungsträger

In der Schweiz sind es verschiedene Leistungsträger, die versuchen, drohender Invalidität entgegenzutreten. Je nach Risikoverteilung innerhalb der Sozialen Sicherheit sind vornehmlich die Invaliditätsversicherung, die Unfallversicherung und die Krankenversicherung zu nennen.

Die Invaliditätsversicherung ist nicht nur ein Leistungssystem für das soziale Risiko der bestehenden Invalidität, sondern auch der drohenden Invalidität. Deutlich wird dies bereits an den Instrumentarien der medizinischen Rehabilitation, die darauf abzielen, Invalidität zu verhindern. Menschen, denen eine solche droht, haben Anspruch auf medizinische Maßnahmen (Art. 12 Abs. 1 IVG). Dasselbe gilt hinsichtlich von Hilfsmitteln, die der Erhaltung der Erwerbsfähigkeit oder der Erhaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsassistentz) dienen und sei dies nur hinsichtlich der funktionellen Angewöhnung (Art. 21 IVG). Auch Umschulungen (Art. 17 Abs. 1 IVG) sind zu gewährleisten, wenn sie infolge einer Invalidität notwendig sind, um die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich zu erhalten oder zu verbessern.

Die genannten rechtlichen Instrumentarien wurden aber zunehmend als nicht mehr ausreichend angesehen, drohender Invalidität oder drohender Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität möglichst früh zu begegnen. Mit der 5. IVG-Revision, die ab 1. 1. 2008 in Kraft getreten ist, wurde das Augenmerk nun deutlicher auf die Frühintervention gelegt. Neue Maßnahmen sind die Früherfassung (Art. 3a–3c IVG), die Frühintervention (Art. 7c IVG), insbesondere zur Erhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes durch Anpassungen und Weiterbildungen; Maßnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Integration (Art. 14a IVG), so insbesondere Maßnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation.

Auch die Unfallversicherung unternimmt zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten Maßnahmen, um drohende Invalidität zu verhindern. In der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) werden zahlreiche Vorkehrungen seitens der Versicherer getroffen, um Unfälle wie Berufskrankheiten zu verhindern. Aufgrund der Ausrichtung der Unfallversicherung geraten aber andere Beeinträchtigungen, die keine klassischen Berufskrankheiten sind, weniger in den Blick. Eine gewichtige Ausnahme hiervon bildet Art. 88 UVG, indem den Versicherern auferlegt wird, die Verhütung von Nichtberufsunfällen, also den Freizeitunfällen, worunter in der Schweiz auch der Wegeunfall gehört, zu fördern. Dies wird durch eine gemeinsame Institution erreicht, welche die Versicherer errichtet haben und deren Hauptaufgabe die Aufklärung ist. Daneben kommt auch den Krankenversicherungen die Aufgabe zu, die Verhütung von Krankheiten zu fördern (Art. 19 Abs. 1 KVG). Auch hier geht es aber vor allem um Aufklärung durch Information (siehe aber 4.3.4). Schließlich ist das Arbeitsgesetz (ArG), in Deutschland vergleichbar mit Arbeitsschutzgesetzen, zu nennen, das für die Einhaltung des Arbeitsschutzes durch verschiedene Institutionen sorgt,

jedoch kein spezifischer Bereich der Sozialen Sicherheit darstellt, sondern dem Ordnungsrecht entstammt (GÄCHTER 2005, S. 305 ff.).

4.3.2 Pflichten von Arbeitgebern

Die Pflichten von Arbeitgebern, aktiv der gesundheitlichen Beeinträchtigung entgegenzuwirken, lässt sich einerseits aus dem eben genannten Arbeitsgesetz entnehmen, andererseits stammen ganz konkrete Pflichten aus dem Sozialversicherungsrecht. Seit der 5. IVG-Revision trifft die Arbeitgeber eine Mitwirkungspflicht, mit der Invalidenversicherung zusammen Lösungen zu erarbeiten (Art. 7c IVG). Von praktisch noch höherer Bedeutung ist die nun eingeräumte Möglichkeit für Arbeitgeber, drohende Invalidität dem Invaliditätsversicherer melden zu können (Art. 3b IVG). Damit soll die Früherfassung gefördert werden und zugleich Frühinterventionen vorbereitet werden. Insoweit ist diese neue Vorschrift, zu der es zu Recht manche arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Kritik gab, eine wichtige Voraussetzung, um die Versicherung überhaupt über drohende Invalidität zu unterrichten. Darüber hinaus wird der Arbeitgeber aufgrund von Art. 82 UVG angehalten, alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern.

4.3.3 Pflichten von Arbeitnehmern

Die Arbeitnehmer trifft eine Mitwirkungspflicht schon im frühen Stadium (Art. 7 IVG). Sie haben zunächst alles zu unternehmen, um die Dauer und das Ausmaß der Arbeitsunfähigkeit und den Eintritt einer Invalidität zu verhindern. Dies resultiert schon aus der dem schweizerischen Sozialversicherungsrecht eigenen Schadensminderungspflicht des Einzelnen gegenüber der Solidargemeinschaft (KIESER 2007, DUC 2007). Eine Person, welcher eine Invalidität droht, muss insbesondere an den durch die 5. IVG-Revision eingeführten Maßnahmen teilnehmen, so an der Frühintervention (Art. 7d IVG) und den Integrationsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung (Art. 14a IVG). Insoweit der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nachkommt, können ihm Leistungen gekürzt oder ganz verweigert werden (Art. 7b IVG, Art. 21 ATSG). Weniger sanktionsbewährt hingegen sind die Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer nach Art. 82 UVG, worin nur beschrieben wird, dass auch sie an der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten mitzuwirken haben.

4.3.4 Freiwillige Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Eine besondere Aufgabe in der Schweiz kommt der freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung zu, wodurch versucht wird, drohender Invalidität Einhalt zu gebieten, ist doch der Anstieg der Bezieher von Invaliditätsrenten ein größeres Problem als etwa die Arbeitslosigkeit (BERTOZZI et al. 2008, S. 132–134, 143–145). Wenngleich so mancher Betrieb dies in Eigenregie unternimmt, ist die Unternehmensstruktur in der Schweiz nicht so beschaffen, dass dies ohne Unterstützung von außen gelingen kann, denn immerhin sind 89% der Betriebe mit weniger als 10 und 10% mit weniger als 50 Arbeitsplätzen ausgestattet (BfS 2007), sind also Ressourcen für die betriebliche Gesundheitsförderung von vornherein bei diesen Betrieben eingeschränkt. Die Leistungsträger der Sozialen Sicherheit sorgen für Hilfestellung, teils aufgrund gesetzlicher Vorgaben, teils aufgrund eigener Initiative. Nach

Art. 19 Abs. 2 des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) haben die Krankenversicherer gemeinsam mit den Kantonen eine Institution zu etablieren, die Maßnahmen zur Verhütung von Krankheiten und zur Förderung der Gesundheit anregt, koordiniert und evaluiert. Hieraus hervorgegangen ist die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz¹¹, die sich insbesondere der beruflichen Gesundheitsförderung widmet. Hervorzuheben ist dabei das Nationale Forum Betriebliche Gesundheitsförderung, das nicht nur aufklärt, sondern selbst Anreize schafft, die Gesundheitsförderung in den Betrieben umzusetzen, sowie das Programm KMU-vital¹², das insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen geschaffen worden ist. Bei all diesen Maßnahmen wird auch auf die Wirkung auf die Öffentlichkeit geachtet. Daher hat man ein Label eingeführt (*Friendly Work Space*), mit dem ausgezeichnete Unternehmen auch nach außen dokumentieren können, wie ernst ihnen die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter ist.

Ähnliche Aktionen und Programme führt auch die SUVA¹³, die größte schweizerische Unfallversicherung, durch und setzt dabei ebenfalls auf eine Mischung aus Aufklärung, Anreizschaffung und Auszeichnung. Schließlich sei noch der Schweizerische Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung¹⁴ zu nennen, ein Zusammenschluss von Unternehmen, aber auch von Ämtern oder Betrieben des öffentlichen Rechts, welcher für den Verband und seine Mitgliedsorganisationen auf die Verwirklichung der betrieblichen Gesundheitsförderung setzt.

Insgesamt lässt sich in der Schweiz ein Trend zur freiwilligen Implementierung von betrieblicher Gesundheitsförderung feststellen, der aber gerade auch deswegen anhält, weil entweder Leistungsträger oder eigene Verbände ihn unterstützen und stimulieren. Wegweisend ist dabei, dass diese Förderung nicht nur auf die Verhinderung etwa von Invalidität setzt, sondern sich nun auch vermehrt dem Aspekt widmet, wie man ältere Mitarbeiter motivieren kann, im Arbeitsleben zu bleiben.

5. Koordination der Leistungssysteme zur Integration

Die Vielfalt an Sozialsystemen, Gesetzen, Trägern und Leistungen kann zum Problem werden, wenn die Betroffenen nicht mehr recht wissen, wer für sie zuständig ist, Anträge gar doppelt bearbeitet werden oder schlimmsten Falls der Betroffene von einem Träger zum anderen verwiesen wird. Um all dem zu begegnen, wird insbesondere für Menschen mit Behinderung versucht, die Rehabilitationsträger und damit die rechtlichen Instrumente aufeinander abzustimmen. Dabei kann für alle drei untersuchten Staaten gesagt werden, dass es im Bereich der Rehabilitation einen deutlichen Trend zur Koordination gibt. Umfassend verpflichtet in *Deutschland* die Koordinationsregeln des SGB IX alle Rehabilitationsträger. Auch hier stehen die Einheitlichkeit und Nahtlosigkeit der Leistungen (§ 10 SGB IX) sowie die Zuständigkeitsklärung als Obliegenheit der Träger (§ 14 SGB IX) im Vordergrund. Darüber hinaus bieten gemeinsame Servicestellen der Träger Beratung für die Betroffenen an (§ 22 SGB IX). Schließlich haben die Träger gemeinsame Empfehlungen zu verabschieden (§ 13 SGB IX). Dies geschieht im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Rehabi-

11 www.gesundheitsfoerderung.ch.

12 www.kmu-vital.ch.

13 www.suva.ch/home/suvapro/betr_gesundheitsfoerderung.htm.

14 www.svbfg.ch.

litationsträger. Für die Praxis wichtige Empfehlungen tragen die Namen: „Zuständigkeitsklärung“, „Einheitlichkeit/Nahtlosigkeit“ und „Kooperation“.

In den Niederlanden kommt man dem Kooperationsbedürfnis in erster Linie durch einen einheitlichen Reintegrationsträger nach, denn sowohl für die Ausführung der Gesetze zur (teilweisen) Erwerbsunfähigkeit als auch hinsichtlich des Arbeitslosengesetzes ist das Ausführungsinstitut Arbeitnehmerversicherungen (Art. 22 WW, Art. 39 Wet WIA) zuständig. Da aber, wie oben erläutert, der Arbeitgeber bei der Reintegration in den Niederlanden eine ganz wesentliche Rolle spielt, wurde die Zusammenarbeit in die Verantwortung der Arbo-Dienste gelegt (Art. 14a Abs. 2 ArboWet). Diese verknüpfen die Maßnahmen des Ausführungsinstituts Arbeitnehmerversicherungen mit den betrieblichen Maßnahmen durch den Arbeitgeber und gegebenenfalls auch mit den Krankenversicherungen und stellen damit den Ansprechpartner für die Arbeitnehmer dar. Zu diesem Zweck müssen sie auch Sprechzeiten in den Betrieben bekannt geben.

In der *Schweiz* tat man sich bisher schwer, Koordinationsregeln zum Durchbruch zu verhelfen, was nur teilweise an der Kompetenzverteilung zwischen dem Bund und den Kantonen lag. Bis Ende 2007 gab es kaum gesetzlich vorgesehene Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Die 5. IVG-Revision versucht nun, die interinstitutionelle Zusammenarbeit zu stärken, insbesondere zwischen den IV-Stellen und den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (Art. 68 bis IVG). Eine noch engere Kooperation zwischen allen Trägern wurde nicht durchgesetzt; jedoch hilft man sich in der Schweiz pragmatisch damit, dass die betroffenen Institutionen auch ohne gesetzliche Grundlage Vereinbarungen über ihre Zusammenarbeit schließen. Deren Gegenstand ist nicht nur die verstärkte Zusammenarbeit aller arbeitsmarktrelevanten Sozialversicherungen mit den arbeitsmarktrelevanten kantonalen und gemeindlichen Organen, sondern man will hierüber hinaus gemeinsame Integrationsstellen schaffen.¹⁵

6. Zusammenschau

Die rechtlichen Instrumentarien zur Integration von älteren Menschen in den Arbeitsmarkt sind mannigfaltig und für die jeweilige Lebenssituation unterschiedlich ausgerichtet. Dennoch gibt es auch in den drei untersuchten Ländern Gemeinsamkeiten, die hervorgehoben werden sollen. Zunächst kann man feststellen, dass nicht alle relevanten Instrumentarien ausdrücklich nur für ältere Menschen gelten. Die Einführung eigener Instrumentarien für ältere Menschen ist ein Trend vor allem dieser Dekade. In verschiedenen Bereichen ist eine eigenständige Normierung bisher auch nicht notwendig gewesen, weil über andere Merkmale, wie beispielsweise das Vermittlungshemmnis, ältere Menschen besonders gefördert worden sind, oder die Systeme sich grundsätzlich an anderen Kriterien ausrichten, etwa an der Behinderung eines Menschen oder an der drohenden Invalidität. Der jetzige Trend zeigt aber durchaus in die richtige Richtung, indem der Gesetzgeber sich dieser Personengruppe verstärkt annimmt, und wird in Zukunft noch wichtiger sein, um dem demographischen Wandel mit hoher Produktivität zu begegnen, welche auch dadurch erzeugt wird, ältere Menschen im Arbeitsleben zu halten.

Die Vielfalt der rechtlichen Instrumente darf auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie im Einzelfall eingesetzt werden und dann nicht nur soziale Vorgaben zum Zuge, sondern

¹⁵ www.izz-plus.ch.

auch andere Gebote zum Tragen kommen, wie etwa das Wirtschaftlichkeitsgebot, welches auch dazu führen kann, die Ressourcen nicht einzusetzen, wenn es beispielsweise darum geht, ob einem 53-Jährigen eine Umschulung gewährt wird. Sollen aber ältere Menschen zur hohen Produktivität beitragen, muss der Gesetzgeber entscheiden, ob es volkswirtschaftlich Sinn macht, verschiedene vorhandene Instrumentarien nicht einzusetzen, weil der Einzelfall das Risiko birgt, dass hohe Kosten des Instrumentariums sich eventuell nicht amortisieren.

Viele der beschriebenen Instrumentarien zeigen, dass ein, wenn auch zögerliches, Umdenken stattfindet. Gerade die Zuschüsse an Arbeitgeber machen deutlich, dass nicht nur Maßnahmen des (Neu-)Erlernens Erfolge zeitigen können, sondern dass bei der Arbeitsmarktintegration darauf geachtet werden muss, Anreize für all jene zu setzen, die sich noch nicht ganz bewusst sind, auf welche Ressourcen sie sonst verzichten würden. Insoweit ist es auch beachtlich, dass viele Instrumente bei der Erwerbslosigkeit eingeführt worden sind, gleich ob sie allgemeiner Natur ist oder auf einer Invalidität bzw. Behinderung beruht. Gleichzeitig gibt es aber wenig verbindliche Instrumente, wo Arbeitnehmer drohen aus dem Arbeitsleben herauszufallen, weil sie physisch oder psychisch den Arbeitsbedingungen nicht mehr gewachsen sind. Viel stärker als bisher wird man sich der betrieblichen Förderung der Gesundheit zu widmen haben, wozu auch Förderungen für die Motivation gehören. Dass diese nicht unbedingt nur auf verbindlichen Normen beruhen müssen, um Erfolg zu haben, zeigen die Beispiele, wo Bemühungen freiwilliger Art gefördert werden. Diese Förderung wird auch in Zukunft eine Aufgabe der Leistungssysteme der Sozialen Sicherheit sein, denn schon die Unternehmensstruktur in Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz zeigt, dass der weitaus überwiegende Teil der Betriebe, über Personal von bis zu 250 Personen verfügt, hiervon wiederum ein überwältigender Teil mit bis zu 10 Arbeitsplätzen, so dass diesen Betrieben verstärkt Hilfestellung zu geben ist, um insbesondere ältere Menschen im Arbeitsleben zu halten.

Insgesamt leistet die Soziale Sicherheit schon heute einen beträchtlichen Anteil daran, dass auch ältere Menschen im Arbeitsleben bleiben oder es wieder schaffen, in es zurückzukehren. Hierauf wird man sich jedoch ob des demographischen Wandels nicht ausruhen können, sondern innovativ sein müssen. Eine dieser Innovationen muss aber auch darin liegen, noch verstärkter die Leistungen miteinander zu koordinieren, nicht nur um Synergien zu erzielen. Wenngleich bei der Rehabilitation ein solcher Trend erfreulicherweise zu verzeichnen ist, zeigen die verschiedenen Akteure bei der Lebenssituation „drohende Erwerbslosigkeit aufgrund von Invalidität“, dass nicht nur Ressourcen mehrfach eingesetzt werden, sondern gerade eine Koordination auch dafür sorgen könnte, dass die betroffene Person oder der betroffene Betrieb wüsste, an wen er sich zu halten hat.

Insgesamt wird die Soziale Sicherheit für den Bereich der Integration von Älteren auszubauen sein, wenn es ihr gelingt, auf den Erfolgen, die sie bereits hat, aufzubauen und hieraus neue Innovationen hervorzubringen. Ein Rückbau der Sozialleistungssysteme weist daher volkswirtschaftlich wie betriebswirtschaftlich wohl kaum in die richtige Richtung.

Normenverzeichnis

Deutschland

- | | |
|--------|---|
| BVG | Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz) |
| SGB I | Sozialgesetzbuch (SGB) Erstes Buch (I). Allgemeiner Teil |
| SGB II | Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II). Grundsicherung für Arbeitsuchende |

SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III). Arbeitsförderung
SGB V	Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V). Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI). Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (VII). Gesetzliche Unfallversicherung
SGB IX	Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX). Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SGB XII	Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII). Sozialhilfe

Niederlande

ArboWet	Gesetz über Arbeitsumstände (Arbeidsomstedighedenwet)
BW	Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk Wetboek)
WAJONG	Gesetz über (teilweise) Erwerbsunfähigkeit Jüngerer (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten)
WAO	Gesetz über Erwerbsunfähigkeit (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering)
WAZ	Gesetz über (teilweise) Erwerbsunfähigkeit Selbständiger (Wet arbeidsongeschiktheids-verzekering zelfstandigen)
Wet SUWI	Gesetz über die Ausführungsstruktur Arbeit und Einkommen (Wet structuur uitvoerings-organisatie werk en inkomen)
Wet WIA	Gesetz über Arbeit und Einkommen (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)
WW	Arbeitslosengesetz (Werkloosheidswet)
WWB	Gesetz über Arbeit und Sozialhilfe (Wet werk en bijstand)
ZVW	Krankenversicherungsgesetz (Zorgverzekeringswet)
ZW	Krankengeldgesetz (Ziektewet)

Schweiz

ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)
AVIV	Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsverordnung)
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung
KVG	Bundesgesetz über die Krankenversicherung
MVG	Bundesgesetz über die Militärversicherung
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über Unfallverhütung)

Literatur

- BAKELS, H. L.: Schets van het Nederlands arbeidsrecht. Deventer: Kluwer 2003
- BERTOZZI, F., BONOLI, G., and ROSS, F.: The Swiss road to activation: Legal aspects, implementation and outcomes. In: EICHHORST, W., KONLE-SEIDL, R., and KAUFMANN, O. (Eds.): Bringing the Jobless into Work? Experiences with Activation Schemes in Europe and the USA; pp. 121–159. Heidelberg, New York etc.: Springer 2008
- BfS (Bundesamt für Statistik): Gesamtschau der bedarfsabhängigen Sozialleistungen in der Schweiz. Überblick über die kantonalen Bedarfsleistungen 2002. Neuchâtel: BfS 2005
- BfS (Bundesamt für Statistik): Eidgenössische Betriebszählung 2005. Die Wirtschaftsstruktur der Schweiz im Taschenformat. Neuchâtel: BfS 2007
- DUC, J.-L.: L'assurance-invalidité. In: MAYER-BLASER, U. (Ed.): Soziale Sicherheit. 2. Aufl., S. 1371–1617. Basel, Genf, München: Helbing & Lichtenhahn 2007
- EGGER, M., MOSER, R., and THOM, N.: Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz – Studie I. Arbeitsmarktpolitik N 24. 2. Bern: Seco 2008

- EICHER, W.: §§ 16, 16a SGB II. In: EICHER, W., und SPELLBRINK, W. (Eds.): Kommentar SGB II. Grundsicherung für Arbeitssuchende. 2. Aufl. München: Beck 2007
- GÄCHTER, T.: Arbeitsschutz. In: POLEDNA, T., und KIESER, U. (Eds.): Gesundheitsrecht. S. 291–373. Basel, Genf, München: Helbing & Lichtenhahn 2005
- GAGEL, A.: §§ 10, 417, 421j SGB III. In: GAGEL, A. (Ed.): Kommentar SGB III. Arbeitsförderung. Mit SGB II – Grundsicherung für Arbeitssuchende. München: Beck 2007
- HAMILTON, G. J. A., KIEVIET, M. J. P. M., und NOORDAM, F. M.: Sociale verzekeringswetten. Bd. II. Deventer: Online-Ausgabe Kluwer 2008
- KIESER, U.: Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG). In: MAYER-BLASER, U. (Ed.): Soziale Sicherheit. 2. Aufl. S. 217–336. Basel, Genf, München: Helbing & Lichtenhahn 2007
- KRANIG, A., und WALDECK, R.: § 14: In: HAUCK, K. (Ed.): Sozialgesetzbuch SGB VII, Kommentar zur gesetzlichen Unfallversicherung., Berlin: Erich Schmidt Verlag (Stand Mai 2008)
- LEU, A.: Die arbeitsmarktlichen Maßnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung in der Schweiz. Zürich, Basel, Genf: Schulthess 2006
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Megelijkheden voor en actieve rol van de client bij reïntegratie?* Rotterdam: 2004
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Werkt grijs door?* Rotterdam: Ecorys 2006
- NOORDAM, F. M.: Socialezekerheidsrecht. Deventer: Kluwer 2006
- NUSSBAUMER, T.: Arbeitslosenversicherung. In: MAYER-BLASER, U. (Ed.): Soziale Sicherheit. 2. Aufl. S. 2143–2495. Basel, Genf, München: Helbing & Lichtenhahn 2007
- ROSS, F.: Das Recht der beruflichen Rehabilitation in der Bodenseeregion. Vergleich und Bestandsaufnahme in Deutschland, Liechtenstein, Österreich und in der Schweiz. Spektrum – Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg 3–4, 27–32 (2007)
- Seco (Staatssekretariat für Wirtschaft): Anreizneutrale Ausgestaltung der Sozialversicherungen. Bern: Seco 2006
- SICHERT, M.: Legal conceptualization of activation within dutch „Employment Promotion Law“. Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 20, 341–383 (2006)
- WALSER, C.: Berufliche Reintegration im niederländischen Recht. Aktivierung der (teilweise) Erwerbsunfähigen und besondere Verantwortlichkeit des Arbeitgebers. Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch – Sozialrecht in Deutschland und Europa, 195–200 (2008)
- WILDEBOER, W. J.: Tekst en toelichting WIA en IWIA. Den Haag: Sdu uitgevers 2006

Dr. Friso ROSS
Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht
Amalienstraße 33
80799 München
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 89 38 60 24 05
Fax: +49 89 38 60 24 90
E-Mail: ross@mpisoc.mpg.de

Dr. Christina WALSER
Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht
Amalienstraße 33
80799 München
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 89 38 60 24 06
Fax: +49 89 38 60 24 90
E-Mail: walser@mpisoc.mpg.de

Altern der Bevölkerung und gesellschaftliche Dynamik

Franz-Xaver KAUFMANN (Bielefeld)

Zusammenfassung

Im Beitrag wird zunächst der Begriff „gesellschaftliche Dynamik“ entwickelt. Daran anschließend werden die behaupteten politischen Folgen des demographischen Alterns erörtert. Es wird gezeigt, dass diese in der Publizistik weithin überschätzt werden. Schließlich wird der Versuch unternommen zu zeigen, dass der für Deutschland absehbare demographische Wandel dennoch eine erhebliche Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Dynamik erwarten lässt. Der lähmende Faktor – so wird argumentiert – ist jedoch nicht die Alterung, sondern das Fehlen eines „stimulierende Ungleichgewichte“ erzeugenden Bevölkerungswachstums und die Nachwuchsschwäche.

Abstract

To begin with, this paper develops the term ‘societal dynamics’, which is followed by a discussion of the suggested political consequences of demographic ageing. It is argued that these consequences tend to be overestimated in public debates. Eventually, an attempt is made to show that the foreseeable demographic change in Germany will result in a considerable impairment of societal dynamics. The responsible paralysing factor proposed by the author is, however, not population ageing, but the lack of population growth, which would produce ‘stimulating imbalances’, as well as low fertility.

1. Einleitung

Das Thema dieses Vortrags führt auf ungesichertes Gelände. „Gesellschaftliche Dynamik“ ist kein etablierter Begriff der Sozialwissenschaften, geschweige denn der Soziologie. Und es fehlt nicht nur am Begriff, sondern auch an Diskursen, die sich mit gesellschaftlicher Dynamik befassen. Die Soziologie scheint weit mehr an Strukturen und sozialen Handlungen interessiert als an gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit oder Zukunftsfähigkeit. Am nächsten kommen unserer Thematik die Begriffe „sozialer Wandel“ und „soziale Bewegung“, die aber offensichtlich nur unterschiedliche Teilaspekte der Problematik berühren. Diese soziologische Abstinenz überrascht umso mehr, als die Wirtschaftswissenschaften eine vielfältige Begrifflichkeit für wirtschaftliche Dynamik entwickelt haben: beispielsweise Wachstum, Produktivität, Innovation, Konjunkturen und Krisen.

Auch die Metapher eines „Alterns der Gesellschaft“ ist wenig geklärt. In einem soziologischen Handbuchartikel „Alter und Altern der Gesellschaft“ macht Martin KOHLI zu Recht

auf die sozialen Konstruktionen des Alters im Zusammenhang mit gesellschaftlich institutionalisierten Strukturen des Lebenslaufs aufmerksam. Die Brücke zur Gesellschaft wird aber recht vordergründig konstruiert: „Altern der Gesellschaft‘ wird heute gewöhnlich als demographischer Begriff verstanden (und nicht mehr als geschichtsphilosophischer): er bezieht sich auf das zunehmende quantitative Gewicht der älteren Altersgruppen in der Gesamtbevölkerung (und nicht mehr auf die Vorstellung von Aufstieg und Niedergang einer Gesellschaft).“ (KOHLI 1998, S. 1.)

Der Zusammenhang zwischen demographischem Altern und gesellschaftlicher Dynamik wird von der Publizistik an die Soziologie herangetragen, und dabei wird durchaus ein Zusammenhang zwischen den von KOHLI getrennten Vorstellungen des demographischen Alterns und des gesellschaftlichen Niedergangs suggeriert: Alte Menschen gelten als konservativer, rigider, weniger lernbereit und lernfähig. Es wird ihnen eine stärkere Gegenwartsorientierung und geringere Zukunftsorientierung zugesprochen. Die Zunahme des Anteils alter Menschen wird mit einer Zunahme an Altenmacht gleichgesetzt, manche befürchten eine Gerontokratie. Umgekehrt wird das Ausbleiben der Jungen, die Reduktion der nachwachsenden Generationen als Risiko für die Innovationsfähigkeit Deutschlands gedeutet. Deutschland, so geht die Befürchtung, wird in etwa einem Jahrzehnt die politischen Potentiale für Reformen verlieren, da dann der Medianwähler mehr an die Rente als an den Nachwuchs denkt.

So etwa kürzlich Kurt BIEDENKOPF: „Die geburtenstarken Jahrgänge wurden zwischen Anfang der fünfziger und Ende der sechziger Jahre geboren. Bleibt es beim Eintritt ins Rentenalter mit 65 Jahren, dann werden die ersten Jahrgänge um 2015 in Rente gehen, die letzten um 2030. Schon wesentlich früher wird sich jedoch ihr Zeithorizont verengen. Ihre Interessen werden sich zunehmend auf die Gegenwart und die Probleme konzentrieren, die sie ihnen bereitet. Ihre Bereitschaft wird abnehmen, Einschränkungen in der Gegenwart zugunsten der Zukunft zu akzeptieren. Die Zeit, in der es möglich sein wird, in ihrer Generation Mehrheiten für eine Politik der Zukunftssicherung zu finden, wird deshalb schon zwischen 2015 und 2020, also in zehn bis fünfzehn Jahren, zu Ende gehen. Danach wird sich das Fenster politischer Gestaltungsmöglichkeiten langsam schließen.“ (BIEDENKOPF 2006, S. 44.)

Die politische Publizistik schließt somit aus Veränderungen der demographischen Altersstruktur, bzw. der in ihr zum Ausdruck kommenden Häufigkeit individueller Eigenarten, unmittelbar auf soziale Veränderungen im Sinne politischer und gesellschaftlicher Stagnation. Das ist soziologisch wenig überzeugend. Aber sind deshalb die zugrunde liegenden Vermutungen schon falsch?

Ich gliedere meinen Vortrag in drei Teile: Zunächst sei der Begriff „Gesellschaftliche Dynamik“ entwickelt. Dann erörtere ich die behaupteten politischen Folgen des demographischen Alterns und komme zum Schluss, dass sie in der Publizistik weithin überschätzt werden. Schließlich suche ich zu zeigen, dass der für Deutschland absehbare demographische Wandel dennoch eine erhebliche Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Dynamik erwarten lässt. Der lähmende Faktor ist jedoch nicht die Alterung, sondern das Fehlen eines „stimulierende Ungleichgewichte“ erzeugenden Bevölkerungswachstums und die Nachwuchsschwäche. Diese These kann ich aus Zeitgründen allerdings nur knapp skizzieren.

2. Gesellschaftliche Dynamik

Wie also lässt sich „gesellschaftliche Dynamik“ konzeptualisieren? Ich muss mich hier auf Gesichtspunkte beschränken, die für die demographische Problematik anschlussfähig sind. Gesellschaftliche Dynamik bezieht sich grundlegend auf sozialen Wandel, also auf die Veränderung von sozialen Strukturen, Institutionen, Gewohnheiten und Einstellungen. Ich möchte den Begriff jedoch spezifischer als denjenigen des sozialen Wandels fassen, der sich ja auch schicksalhaft (z. B. durch Kriege) oder unbeabsichtigt bzw. latent vollziehen kann.

Von gesellschaftlicher Dynamik sei erstens nur die Rede, wo *sozialer Wandel kulturell legitim* und in sozialen Kontexten normativ akzeptiert ist. Eben dies scheint eine wesentliche Voraussetzung *und* Folge der okzidentalen Modernisierung zu sein (vgl. KAUFMANN 1989, S. 35 ff.). Göran THERBORN definiert prägnant: „Modernity ends when words like progress, advance, development, emancipation, liberation, growth, accumulation, enlightenment, embetterment, avant-garde, lose their attraction and their function as guides to social action.“ (THERBORN 1995, S. 4.) Will man Grade gesellschaftliche Dynamik in der normativen Dimension operationalisieren, wird man auf Einstellungen und Einstellungsveränderungen, aber auch auf Veränderungen in der öffentlichen Kommunikation zu achten haben, die entweder den Komplex der liberalen Moderne selbst oder die von ihr legitimierten Mechanismen – Konkurrenz, Markt, Innovation, Anpassung – in Frage stellen.

Gesellschaftliche Dynamik ist zweitens als Ergebnis der Interdependenz zwischen unterschiedlichen ausdifferenzierten Gesellschaftsbereichen – oder differenzierungstheoretisch prägnanter – zwischen gesellschaftlichen Teilsystemen zu verstehen. Der große Erfolg moderner Gesellschaften beruht zum einen auf der strukturellen Differenzierung und relativen Verselbständigung von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Recht und Religion und den dadurch ermöglichten Leistungsgewinnen durch funktionale Spezialisierung. Aber dieser sich selbst verstärkende Prozess wäre zum anderen ohne die Wechselwirkung zwischen den Leistungsgewinnen der Teilsysteme nicht gelungen. *Von Veränderungen gesellschaftlicher Dynamik sei nur die Rede, wenn Dynamisierung oder Stagnation bzw. Rigidisierung in einzelnen Teilsystemen Folgen für andere gesellschaftliche Teilsysteme haben.*

Weil derartige externen Effekte interner Veränderungen gesellschaftlicher Teilsysteme vermutlich hochgradig kontingent und nicht prognostizierbar sind, folgt drittens, *dass die Operationalisierung gesellschaftlicher Dynamik primär auf der Ebene der Veränderungen innerhalb gesellschaftlicher Teilsysteme erfolgen muss.* Dabei interessieren nicht alle internen Veränderungen, sondern nur diejenigen, welche externe Effekte produzieren. Dies ist im Sinne der Luhmannschen Unterscheidung zwischen Funktion, Leistung und Reflexion also die Leistungsdimension. Diese Veränderungen der Leistungsfähigkeit lassen sich grundsätzlich in einer quantitativen („Wachstum“ *versus* „Stagnation“) und in einer qualitativen Dimension („Innovation“ *versus* „Routine“) operationalisieren. Generell gelten die Leistungen von Wissenschaft und Wirtschaft als die primär dynamisierenden, während die Leistungen des politischen Systems und des Rechtssystems eher der Abarbeitung der Folgeprobleme der erzeugten Dynamik und damit ihrer längerfristigen Stabilisierung dienen.

Gesellschaftliche Dynamik erscheint damit zwar als ein hoch komplexes, aber strukturiertes Konstrukt, das auf Phänomene verweist, die charakteristisch für sich als modern verstehende Vergesellschaftungsformen sind. Gesellschaftliche Dynamik resultiert demzufolge aus der Wechselwirkung zwischen Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit bzw. tatsächlicher Veränderung. Ein Nachlassen gesellschaftlicher Dynamik wäre

demzufolge zu diagnostizieren, sofern Indikatoren der Veränderungsbereitschaft (z. B. Optimismus, Risikofreudigkeit, Innovationsbereitschaft, Anpassungsbereitschaft) oder Indikatoren der Veränderungsrate (bezüglich des Wirtschaftssystems beispielsweise Wirtschaftswachstum, Häufigkeit der Patentanträge, Strukturwandel der Beschäftigung) zurückgehen. Zweifellos gilt es hinsichtlich einer angemessenen Operationalisierung und Indikatorenbildung noch einige Probleme zu lösen, doch sind diese grundsätzlich nicht gravierender als hinsichtlich anderer komplexer Begriffe.

3. Demographisches Altern und Politik

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen demographischen Veränderungen einerseits, ökonomischen oder sozialen Veränderungen andererseits lässt sich auf korrelationsstatistische Weise bestenfalls beim Vorliegen jahrzehntelanger Zeitreihen empirisch prüfen. Denn demographische Veränderungen operieren sehr langsam und langfristig und werden in den statistischen Zeitreihen wirtschaftlicher oder sozialer Indikatoren stets durch mittel- oder kurzfristige Einflüsse überlagert. Wir können deshalb bestenfalls im Rahmen von Partialanalysen argumentieren, wobei wir nun nach dem Einfluss des absoluten und relativen Zuwachses alter Menschen auf das politische System fragen wollen.

Ein praktischer Einfluss der Veränderung demographischer Quantitäten zwischen Jung und Alt lässt sich nur plausibilisieren, wenn den demographischen Kategorisierungen – in unserem Falle also zentral dem Lebensalter – bestimmte Eigenarten zukommen, die einen wirtschaftlichen und/oder sozialen Unterschied machen. So wird beispielsweise behauptet, ältere Menschen seien weniger produktiv oder konservativer als Jüngere, und eben dies habe wirtschaftliche bzw. politische Folgen. Ich brauche in unserem Kreis nicht zu betonen, dass es sich hierbei primär um soziale Stereotype handelt, die aufzulösen eine wichtige Aufgabe der Altersforschung ist. Ich muss es mir schon aus Zeitgründen versagen, auf das Thema altersabhängiger Veränderungen auf der Ebene der Individuen einzugehen. Um meinen soziologischen Überlegungen Profil zu geben, *unterstelle* ich, dass altersabhängige Unterschiede tatsächlich existieren, die sich in den Dimensionen „Produktivität“ und „Konservativität“ niederschlagen.

Selbst wenn die Begriffe „produktiv“ und „konservativ“ eindeutig operationalisierbar wären (was sie nicht sind), würde es sich um Messvariablen für Eigenschaften handeln, die bei Individuen in unterschiedlichem Maße ausgeprägt sind und keineswegs allein vom Lebensalter abhängen. Modelltheoretisch können wir eine stochastische Verteilung der Merkmalsausprägungen in der Bevölkerung annehmen, wobei die Durchschnittswerte mit steigendem Lebensalter im Falle der Produktivität sinken und im Falle der Konservativität steigen sollen. Was aber wäre daraus zu schließen? Schon auf der Messebene der Individuen wären wesentliche Auswirkungen nur dann zu erwarten, wenn die Altersabhängigkeit der Durchschnittswerte sehr erheblich ist. Das ist empirisch nur mit Bezug auf wenige, in der Regel somatische Variablen der Fall. In der Regel ist die Varianz bestimmter Merkmale innerhalb der Älteren stärker als zwischen Alten und Jungen.

Eine schlüssige soziologische Erklärung bedarf der Einführung zusätzlicher Variablen, denn die Eigenschaften von Individuen werden – zum mindesten auf der Makroebene – ja nicht unmittelbar wirtschaftlich oder politisch relevant. In modernen Gesellschaften beruht das öffentliche Leben auf organisierten Zusammenhängen, die in der Regel durch Mitglied-

schaftsrollen ausgezeichnet sind. Ob Wirtschaftsunternehmen, Vereine, oder politische Korporationen, niemand wird durch seine bloße Existenz Mitglied, sondern nur aufgrund einer organisationsspezifischen Selektivität. Die Merkmale dieser Selektivität öffnen einen viel breiteren Erklärungsraum als die bisher unterstellten typisierten Eigenarten.

Ich will dies am Beispiel der Politik näher erläutern. Wir finden hier vorzugsweise drei Argumentationslinien, die einen Einfluss des demographischen Alterns auf die Leistungsfähigkeit von Politik – genauer des politischen Teilsystems – suggerieren: die zunehmende Macht der Alten unter den Wählern, der zunehmende Einfluss alter Menschen in einflussreichen politischen Positionen und das Aufkommen von Generationskonflikten in der politischen Auseinandersetzung.

3.1 Das Altern des Elektorats

Was das Altern der Wahlbevölkerung betrifft, so ist die Wirkung des demographischen Alterns nicht zu bestreiten. Es fehlt hier an selektiven Schranken, wie z. B. Altersgrenzen, welche den Zutritt der Älteren bzw. deren politische Teilhabe begrenzen könnten. Mehr noch: Die Untersuchung des Wahlverhaltens zeigt schon heute eine in der Regel stärkere Beteiligung der älteren als der jüngeren Wahlberechtigten sowie deren höheres Interesse an Politik. Darin schlägt sich nicht zuletzt der verbesserte Gesundheitszustand der jenseits des Erwerbsalters Stehenden nieder. Die massenhafte Entstehung einer Lebensphase in weitgehender Gesundheit zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Beginn physischer oder psychischer Hinfälligkeit, das sogenannte Ruhestandsalter oder „Dritte Lebensalter“, ist eine Errungenschaft des 20. Jahrhunderts, die sich in den kommenden Jahrzehnten nach aller Voraussicht noch intensivieren wird. Selbst wenn die Heraufsetzung der Ruhestandsgrenzen zu einer deutlichen Verlängerung der Erwerbsphase führen sollte, wird der weitere Rückgang der Alterssterblichkeit das quantitative Gewicht der Ruheständler weiter vergrößern.

Die soziologisch interessante Frage ist nun, ob und auf welche Weise mit einer Transformation der statistischen Quantitäten alter Menschen in politische Macht zu rechnen ist. Erst dann stellt sich überhaupt die Frage, ob und wie es die mit dem Lebensalter verbundenen Eigenschaften oder Interessen sind, welche einen politischen Unterschied machen können (vgl. hierzu insbesondere ALBER 1994, KOHLI et al. 1999).

Offensichtlich unzureichend ist die Vorstellung, dass die quantitative Zunahme des Anteils der Wahlberechtigten oder selbst der Wähler jenseits eines bestimmten chronologischen Alters bereits einen politischen Unterschied mache. Zum mindesten in streng repräsentativen Demokratien wie der deutschen sind die Entscheidungsmöglichkeiten der Wähler auf die Wahl von Repräsentanten beschränkt, in der Regel sogar auf die Wahl zwischen wenigen Parteien mit jeweils komplexen Wahlprogrammen. Von eindeutig altersspezifischen politischen Interessen kann nur mit Bezug auf wenige Themenfelder gesprochen werden, wie in der Alterssicherungspolitik und – ausschnittshaft – in der Gesundheitspolitik.¹ Diese werden nur selten so im Zentrum von Wahlkämpfen stehen, dass die älteren Wählerinnen und Wähler daraus massenhaft ein plausibles Argument für ihre Wahlentscheidung machen könnten. Die Wahlforschung zeigt für die heutigen Generationen der

¹ Meinungsumfragen zeigen überdies, dass sozialpolitische Präferenzen selbst in Rentenfragen nur schwach mit dem Alter korrelieren (vgl. KOHLI 1994).

Älteren eine stärkere Bindung an diejenigen Parteien oder weltanschaulichen Strömungen, denen sie schon in früherem Lebensalter zugeneigt haben.² Das Altern des Elektorats könnte also höchstens den politischen Machtgewinn neuer Parteien und sozialer Bewegungen etwas bremsen, aber zweifellos sind andere Faktoren wie die mediale Resonanz hier von weit größerem Einfluss. Und im Übrigen muss offen bleiben, ob die „Baby-Boomer“, welche ihre Einstellungen in der Spätzeit der 68er-Bewegung geformt haben, in ihrem Ruhestand um 2025 noch dasselbe unter „konservativ“ verstehen, was wir heute den Senioren zuschreiben.

Auch in politischen Systemen, welche die Bürger an Sachentscheidungen direkt beteiligen, zeigt die Empirie, dass dem Lebensalter für das Abstimmungsverhalten in der Regel nur untergeordnete Bedeutung zukommt. Und dort, wo deutliche altersspezifische Zusammenhänge feststellbar sind, muss meist offen bleiben, ob das Lebensalter selbst oder aber die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation mit von jüngeren Generationen abweichenden Einstellungen (z. B. in religiöser oder ethnischer Hinsicht) den Ausschlag gibt. Soweit Letzteres der Fall sein sollte, wäre daraus nicht auf eine gleichsinnige Veränderung bei nachfolgenden Generationen zu schließen. Schließlich zeigt die Meinungsforschung, dass „fortschrittliche“ Einstellungen keineswegs immer bei den Jüngeren dominieren. So war beispielsweise der Anteil derjenigen Schweizer Männer, welche seinerzeit das Frauenstimmrecht auf Bundesebene befürworteten, unter den 60- und mehr-Jährigen fast doppelt so hoch wie unter den 20–30-Jährigen (KAUFMANN 1960, S. 437).

All dies schließt nicht aus, dass das Lebensalter unter bestimmten Voraussetzungen politischen Einfluss gewinnt. Die hierfür wichtigste Voraussetzung ist die mediale und politische *Thematisierung des Alters als relevanter Größe*, beispielsweise durch die Verbreitung von Stereotypen wie dasjenige der „reichen Alten“ oder der „gefährdeten (oder auch gefährlichen) Jugend“. Eine radikalere Profilierung bestimmter Lebensalter oder Generationen kann die Form politischer oder sozialer Bewegungen annehmen, die sich ausdrücklich an alte Menschen richten, wie z. B. die „Grauen Panther“, in abgeschwächter Form auch die ausdrückliche Repräsentanz der Senioren im Rahmen der etablierten Parteien. Im Ausland gibt es zahlreiche Beispiele der ausdrücklichen Beteiligung Älterer an für sie besonders relevanten Fragen, insbesondere auf kommunaler Ebene. Auch wenn der jeweilige Mobilisierungsgrad alter Menschen primär sicher von anderen Faktoren abhängt, ist nicht zu übersehen, dass das Mobilisierungspotential auch eine demographische Komponente haben kann. Solcher Einfluss wäre allerdings sehr indirekt und wahrscheinlich nur sporadisch. Insgesamt gilt: „Die politischen Parteien altern, aber ihre älteren Mitglieder haben deshalb nicht automatisch einen stärkeren Einfluss. Betrachtet man die Mitwirkung Älterer in politisch wirksamen Organisationen und Verbänden insgesamt, so zeigt sich, dass überall die Mitgliedschaft überwiegend aufrechterhalten bleibt, die aktive Partizipation jedoch zurückgeht.“ (KOHLI et al. 1999, S. 483.)

Am einflussreichsten erscheint die Thematisierung einer Zunahme der Alten im „inneren Zirkel“ wahlabhängiger politischer Entscheidungsträger. Insoweit diese *vermuten*, dass die politischen Sympathien älterer Wähler von der Bedienung ihrer altersspezifischen Interessen abhängen, werden sie wenig geneigt sein, Reformen durchzuführen, welche die

2 Es ist daher nicht schlüssig, wenn aufgrund der nachgewiesenen Präferenz der älteren Jahrgänge für die CDU/CSU geschlossen wird: „mit zunehmendem Alter ist allerdings davon auszugehen, daß diese vormals der SPD nahe stehenden Wähler stärker zur Union tendieren werden“ (ROTH und EMMERT 1994, S. 188).

Senioren offensichtlich oder nach ihrer Meinung benachteiligen.³ In diesem Sinne spricht Martin KOHLI von einer „latenten Altenmacht“. Die Veränderung der demographischen Altersstruktur wirkt hier aber nicht unmittelbar, sondern nur über die Vorstellungswelt der Politiker. Es kommt somit gar nicht auf die tatsächlichen Einstellungen im Wahlvolk an, sondern nur auf die wirksamen Stereotype.

3.2 Altern der politischen Eliten?⁴

Die Vorstellung einer möglichen Gerontokratie als direkte Folge des demographischen Alterns setzt in Demokratien voraus, dass ältere Wähler mehr geneigt sind, ältere als jüngere Politiker zu wählen; dafür gibt es bisher keinerlei empirische Evidenz. Man könnte aber auch argumentieren, dass die Verlängerung der Lebensspanne im Alter, insbesondere die Verbreitung des „Dritten Lebensalters“, zu einem stärkeren politischen Engagement älterer Menschen und dass die verlängerte Lebenserwartung zu ihrem längeren Verbleib in politisch einflussreichen Positionen führe.

Die Empirie legt eher das Gegenteil nahe: In den entscheidenden politischen Gremien, wie Bundestag oder Landtage, sind die Älteren immer seltener anzutreffen: „Auch in den Spitzenpositionen der Politik gibt es einen Trend zum frühen Ruhestand.“ (KOHLI et al. 1999, S. 485.) Die Verlängerung der Lebenserwartung wird dagegen im Falle von auf Lebenszeit zugesprochenen Positionen wirksam. Mittlerweile sind sie aber selbst in der katholischen Kirche weitgehend abgeschafft. Es ist also mit vergleichsweise einfachen Regeln (Altersgrenzen, Amtszeitbeschränkungen) möglich, den politischen Einfluss Hochaltriger auszuschalten, und derartige Regeln sind in Demokratien weit verbreitet. Manche bewerten dies sogar als einen Ausschlussmechanismus für die Senioren.

Etwas anders stellt sich das Problem innerhalb hierarchischer Organisationen dar. Auch wenn das Zugehörigkeitsalter durch Ruhestandsgrenzen nach oben abgeschnitten wird, bringen typische Aufstiegsmuster und das Senioritätsprinzip es vielfach mit sich, dass die Führungspositionen vornehmlich mit vergleichsweise alten Personen besetzt werden, und dies gilt für den öffentlichen Dienst in besonderem Maße. Während in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts der Sterblichkeitsrückgang im Alter der Erwerbstätigkeit noch erheblich war, und daher auch zu einer gewissen Beeinträchtigung der Aufstiegschancen Jüngerer beigetragen hat, ist dieser Faktor für die Zukunft zu vernachlässigen; denn mittlerweile ist die Sterblichkeit in diesen Lebensaltern bereits so niedrig, dass weitere Lebensgewinne statistisch nicht ins Gewicht fallen. Wesentlich größeren Einfluss auf die Aufstiegschancen Jüngerer hat die Zunahme oder Abnahme der Häufigkeit von Führungspositionen, die in der Regel mit Dimensionsveränderungen einer Organisation korreliert. Dies verweist auf unser abschließendes Argument hinsichtlich des Bevölkerungsrückgangs.

3.3 Generationskonflikte?

Ob Generationskonflikte der politischen oder gesellschaftlichen Dynamik zuträglich oder abträglich sind, scheint sehr von den Umständen abzuhängen. Insofern gehört diese Frage nur bedingt in unseren Kontext. Grundsätzlich kann die Wahrscheinlichkeit einer Polarisie-

3 In diesem Sinne ist auch das einleitende Zitat von Kurt BIEDENKOPF zu verstehen!

4 Vgl. zu dieser Thematik ausführlich KAUFMANN 1960, S. 444–466.

rung der Generationen jedoch durch das demographische Altern begünstigt werden. Das gilt insbesondere bei einer zur Verlängerung der Lebensspanne parallelen Nachwuchsschwäche, wie sie für Deutschland und zahlreiche weitere europäische Länder absehbar ist. Die überproportionale Zunahme der Alten kann dann zur wirtschaftlichen und sozialen Belastung werden und politische Auseinandersetzungen nach sich ziehen, welche erkennbar altersspezifische Interessenlagen betreffen (vgl. KRÜGER 1996). Ob sich diese allerdings zu Generationskonflikten verdichten, ist von gesellschaftlichen Definitionsprozessen abhängig (vgl. KOHLI 2002). Sollten diese das Lebensalter zum Konfliktfeld machen, so würde dies kaum von den Alten ausgehen. Vielmehr wäre eine entsprechende Mobilisierung auf der Seite der quantitativ schwächeren nachwachsenden Generationen zu befürchten, wobei die statistische Zunahme des Altenanteils oder auch der weiteren Lebenserwartung zum Konstruktionsmaterial für Konflikte werden könnte. Entsprechende soziale Erregung vorausgesetzt (aus welchem Grund auch immer), halte ich selbst das Ausbrechen sporadischer Alterspogrome nicht für ausgeschlossen.⁵

Wesentlich wahrscheinlicher ist allerdings, dass die schon heute absehbaren Interessengegensätze zwischen den Angehörigen unterschiedlicher Altersgruppen auf latente Weise ausgetragen werden. Ein wesentliches Feld der Auseinandersetzung dürfte dabei das Gesundheitswesen und der Umgang mit Pflegebedürftigen und Hochaltrigen werden. Empirisch gilt für Deutschland bis jetzt: „Von einer zunehmenden Polarisierung zwischen Alt und Jung ist also nichts zu finden; sie ist ganz im Gegenteil zurückgegangen.“ (KOHLI et al. 1999, S. 507.)

Alles in allem scheint es recht unwahrscheinlich, dass die Leistungsfähigkeit des politischen Systems durch die Zunahme des Bevölkerungsanteils alter Menschen wesentlich in Mitleidenschaft gezogen wird. Das gilt wenigstens für den unmittelbaren Zusammenhang. Wie nunmehr zu zeigen sein wird, ist das Wirtschaftssystem wesentlich abhängiger von der demographischen Entwicklung. Wenn infolge geringeren Wirtschaftswachstums auch die Spielräume der öffentlichen Finanzwirtschaft eingeengt werden, sind mittelbare Auswirkungen auf das politische Teilsystem nicht auszuschließen.

4. Nachwuchsschwäche und gesellschaftliche Stagnation

Wir haben unsere Überlegungen bisher auf das *demographische Altern* konzentriert, also auf die Verschiebung in den Größenordnungen der einzelnen Altersgruppen. Die Zunahme des Anteils alter Menschen ist zum einen eine Folge weiter steigender Lebenserwartung; der Sterblichkeitsrückgang bewirkt das Überleben eines immer größeren Teils der Geborenen oder Zugewanderten bis ins hohe Alter. Für die wirtschaftlichen Perspektiven ist aber weniger die Zunahme der Senioren als die Veränderung in den Beständen der Junioren von Bedeutung, also das Ausmaß des Nachwuchses. Die Nachwuchsschwäche ist der gravierendere Aspekt des demographischen Wandels als die Zunahme alter Menschen. Wir haben es in Deutschland und anderswo in Europa nicht mit einer „Überalterung“, sondern mit einer „Unterjüngung“ der Bevölkerung zu tun (vgl. LEHR 2003, S. 3). In Deutschland ersetzen die Geburten die Generation ihrer Eltern seit über drei Jahrzehnten nur noch zu etwa

5 Eine der Altersdiskriminierung förderliche Konstellation scheint sich schon heute in wirtschaftlich benachteiligten Gebieten Ostdeutschlands zu entwickeln: Eine starke Abwanderung, vor allem jüngerer qualifizierter Frauen lässt hier die alternden Menschen mit überwiegend männlichen, zunehmend partner- und familienlosen jungen Menschen ohne Arbeit zurück; vgl. hierzu klarsichtig SCHIRRMACHER 2006.

zwei Dritteln, bei der einheimischen Bevölkerung sogar nur noch zu knapp 60%, bei der ausländischen Bevölkerung zu etwa 90%. Das bedeutet modellartig: 1000 Frauen um 1980 hatten 667 Töchter, welche um 2010 noch 444 Töchter bzw. Enkelinnen zur Welt bringen. Und wenn sich nichts ändert, würde die Urenkelgeneration um 2040 nur noch 296 Mädchen umfassen.

Weil der Sterblichkeitsrückgang im Erwachsenenalter nur noch von untergeordneter Bedeutung ist, hängt die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung im Wesentlichen von Zahl und Qualifikation der nachwachsenden Generationen ab, hilfsweise auch von der Zuwanderung. (Das wurde bereits gestern ausführlich erörtert, vor allem aus der Perspektive schwindenden Humankapitals oder Humanvermögens.) Zur Identifizierung des demographischen Einflusses ist es dabei erforderlich, deutlich zu unterscheiden zwischen Humankapital, Sozialkapital und Wissenskapital, wobei unter Humankapital „das in ausgebildeten und lernfähigen Individuen repräsentierte Leistungspotential einer Bevölkerung“ zu verstehen ist. „Es ist eine personengebundene Größe, deren Wert sich über Zeit verändern kann, auch in Abhängigkeit von Veränderungen im Umfeld des Humankapitaleinsatzes.“ (CLAR et al. 1997, S. VI.)

Humankapital oder Humanvermögen sind somit *Aggregatgrößen personenbezogener Fähigkeiten* und somit mittelbar durch demographische Aggregatgrößen repräsentierbar, allerdings nur insoweit, als den gezählten Personen bestimmte durchschnittliche Leistungspotentiale oder Fähigkeitsbündel (im Sinne von Amartya SEN) zugesprochen werden. Aus soziologischer Sicht dürfen die Leistungspotentiale dabei nicht auf marktgängige Fähigkeiten reduziert werden. Vielmehr sind die Leistungspotentiale für die Tätigkeiten in Familien und Verwandtschaftsnetzwerken, in sozialen Vereinigungen und politischen Parteien ebenso relevant. Wohlfahrtsproduktion ist nicht auf marktvermittelte Transaktionen zu reduzieren, sondern umfasst den ganzen Bereich der Nutzen für Dritte stiftenden Transaktionen (vgl. KAUFMANN 2005a).

Um die Bedeutung des demographischen Wandels auf das Humanvermögen eines Landes zu schätzen, scheint es sinnvoll, von den privaten und öffentlichen Aufwendungen für das Aufbringen des Nachwuchses auszugehen. In diesem Sinne konnte die durch den Geburtenausfall zwischen 1970 und 2000 in der (alten) Bundesrepublik entstandene „Investitionslücke“ auf 2500 Mrd. € geschätzt werden (vgl. KAUFMANN 2005b, S. 77 ff.). Dabei handelt es sich allerdings um eine Schätzung aufgrund von konstanten Werten auf der Basis von Preisen der Jahre 1990/92.

Wichtiger als eine Dynamisierung auf der Preisseite erschiene allerdings die Überführung der Kalkulation von Beständen in eine Rechnung mit Strömungsgrößen, unter Berücksichtigung des Schwundes von Humanvermögen im Zuge des Lebenslaufs (vgl. hierzu grundsätzlich DORÉ und CLAR 1997, sowie empirisch PFEIFFER 1997). Zuwächse sind im Regelfalle aufgrund wachsender Berufs- und Lebenserfahrung zu erwarten, zumindest bis zum Ende des dritten Lebensjahrzehnts. Ein Schwund ist mit zunehmendem Lebensalter zu erwarten, vor allem im Falle bescheidener Berufsqualifikation und von Arbeitslosigkeit. Die Bedeutung des demographischen Alterns ließe sich verdeutlichen, wenn auf der Basis der kalkulierten Input-Werte eine an das Lebensalter gekoppelte „Abschreibung“ vorgenommen würde, die Humanvermögensbildung also nicht mit Brutto-, sondern mit Nettowerten gemessen würde (vgl. EWERHART 2002).

Wenngleich mit einem wesentlich engeren Begriff des Humanvermögens als hier vorgeschlagen, sind in jüngster Zeit Schätzungen des in formalen Bildungsabschlüssen inkorpo-

rierten Netto-Bildungskapitals und seiner Entwicklung von 1992–1999 vorgelegt worden (EWERHART 2003).⁶ Obwohl die aus dem Arbeitsleben derzeit Ausscheidenden eine deutlich niedrigere Qualifikationsstruktur aufweisen als die neu ins Erwerbsleben tretenden Kohorten, zeigt sich für den Untersuchungszeitraum nur ein äußerst bescheidener jährlicher Zuwachs des Netto-Humankapitals von 0,4% (EWERHART 2003, S. 40). Mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge um 1960 aus dem Erwerbsleben und der gleichzeitigen weiteren Reduktion der nachwachsenden Generationen ist ohne eine wesentliche Steigerung der Bildungsanstrengungen spätestens ab 2015 mit einem sich allmählich beschleunigenden Rückgang des Humankapitals in Deutschland zu rechnen: Die Zahl der Erwerbstätigen wird nach einer Prognose des IAB von 38 Mio. (2015) auf 26 Mio. (2040) zurückgehen, mit anschließend weiter sinkender Tendenz. Angesichts der gleichzeitig zu erwartenden Veränderungen der nachgefragten Qualifikationen – Rückgang bei den Lehrberufen, Zunahme bei den Hochschulabsolventen⁷ – wird die Humankapitallücke noch breiter ausfallen als die demographische Lücke.

Vom Rückgang des Humankapitals sind nachhaltige Beeinträchtigungen des Wirtschaftswachstums zu erwarten. Axel BÖRSCH-SUPAN rechnet mit einem Rückgang des Wachstumspotentials der Produktivität von 0,45–0,6 Prozentpunkten jährlich, wobei im Übrigen die durchschnittliche Arbeitsproduktivität in den Größenordnungen der jüngeren Vergangenheit (1,5%) angenommen wird (vgl. BÖRSCH-SUPAN 2004, S. 83 und 85). Ich halte Letzteres für eine sehr optimistische Annahme, wenn die Verlangsamung der Erneuerungsgeschwindigkeit der aktiven Bevölkerung in Betracht gezogen wird: Während um 1980 der jährliche Zugang von Berufseinsteigern ca. 3% der erwerbstätigen Bevölkerung betrug, wird er bis 2020 auf ca. 2% sinken. Es sind jedoch die nachwachsenden Generationen die wichtigsten Träger technischer und sozialer Innovationen.⁸ Auch nehmen maßgebliche Ökonomen einen Zusammenhang zwischen sektoralem Wirtschaftswachstum und Produktivitätsfortschritt an (vgl. KAUFMANN 2005b, S. 89). Zum Mindesten für die von der Binnen- nachfrage abhängigen Wirtschaftszweige dürfte deren demographisch bedingte Stagnation also auch die Produktivitätsfortschritte hemmen.

Alles in allem dürfte vom Rückgang der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter eine deutliche Dämpfung wirtschaftlicher Wachstumspotentiale ausgehen. Die von Ökonomen vielfach empfohlene Substitution von Humankapital durch Sachkapital wird gerade in den wachstumsintensivsten Bereichen der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft nur in bescheidenem Umfang möglich sein. Weil alle anderen Gesellschaftsbereiche von der Leistungsfähigkeit des Wirtschaftssystems wenigstens indirekt abhängen, ist vom Nachlassen der wirtschaftlichen Dynamik auch eine Dämpfung in den übrigen Gesellschaftsbereichen zu erwarten.

Ein Weiteres kommt hinzu: Der Bevölkerungsrückgang und erst recht der Rückgang des Nachwuchses reduziert die Rekrutierungspotentiale nicht nur der Wirtschaft, sondern aller Gesellschaftsbereiche. Der Einfluss demographischer Veränderung operiert zwar sehr langsam und allmählich, sodass grundsätzlich durchaus Anpassungszeiten bestehen. Aber der Bevölkerungsrückgang operiert auch umfassend und in gleichsinniger Weise. *Alle* Folgen des absehbaren demographischen Wandels erscheinen tendenziell problem erzeugend, und

6 Um zu einer breiteren Schätzung zu gelangen, könnte auf der Pilotstudie von STAHLER et al. 2003 aufgebaut werden.

7 Vgl. hierzu MEYER und WOLTER 2008.

8 Schon heute zeichnet sich ein Fachkräftemangel in zahlreichen Sektoren ab, obwohl der demographische Gipfelpunkt des Erwerbsspersonentials noch vor uns liegt.

es muss damit gerechnet werden, dass sie sich wechselseitig verstärken. Wachsende Anpassungszwänge stoßen im Falle schrumpfender Bevölkerungen auf sinkende Anpassungsfähigkeit. Konflikte tendieren dazu, sich zu verfestigen, anstatt innovative Lösungen zu generieren (vgl. KAUFMANN 2005b, S. 110 ff., sowie bereits KAUFMANN 1975).

Entgegen markttheoretischen Vermutungen, nach denen die Verknappung des Nachwuchses ihm günstigere Aufstiegschancen sichert, ist angesichts sinkender wirtschaftlicher Wachstumsraten und zunehmender Verknappung der öffentlichen Haushalte mit umfangreichen Stellenkürzungen zu rechnen, sodass hierarchisch höhere Stellen seltener frei werden. Dagegen begünstigt die organisatorische Expansion den Aufstieg jüngerer Kräfte. Nur eine systematische Frühpensionierung älterer Führungskräfte, wie sie insbesondere von den Finanzinstituten und der Großindustrie in den letzten Jahrzehnten bereits praktiziert worden ist, könnte die Aufstiegschancen der Jüngeren verbessern. Aber die demographische Entwicklung erfordert nicht nur die Abschaffung derartiger Frühpensionierungen, sondern auch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Sollte dies gelingen, so wäre es jedenfalls der Innovationskraft von Wirtschaft und Politik nicht förderlich. Es bedürfte schon tief greifender Umorientierungen in der Personalpolitik, die auch vor Statusverlust älterer Mitarbeiter nicht zurückschreckt, wollte man die Aufstiegschancen der Jüngeren im Kontext schrumpfender Belegschaften verbessern.

Eine weitere Spannung bezieht sich auf den Strukturwandel: Die mit dem Bevölkerungsrückgang sinkende Nachfrage nach traditionellen Gütern erfordert raschere Umstrukturierungen für die Produktion neuer Güter und – mit Bezug auf die Senioren – vor allem Dienstleistungen. Die Umorientierung auf neue Produktionszweige fällt aber Jüngeren in der Regel leichter. Man wird einen 45-jährigen Metallarbeiter nicht ohne weiteres zum Altenpfleger umschulen können!

Gesellschaftliche Stagnation ist nicht nur auf Grund einer rigidisierenden Wechselwirkung zwischen gesellschaftlichen Teilsystemen zu erwarten, sondern auch auf Grund kultureller und Mentalitätsveränderungen, welche die Legitimität fortgesetzten Wandels in Frage stellen (vgl. Abschnitt 1). Derartige Veränderungen lassen sich nicht einfach operationalisieren. Im Vergleich zu Amerika und Asien dürfte schon heute die Fortschrittsskepsis in Europa deutlich höher und die Zukunftsorientierung geringer sein. Praktisch wichtiger ist allerdings die Bereitschaft zu konkreten Veränderungen, wie sie durch die demographische Entwicklung beispielsweise im Bereich der sozialpolitischen Einrichtungen provoziert werden. Sozialpolitische Veränderungen unter zunehmenden ökonomischen Restriktionen sind wesentlich schwieriger als im Kontext einer munter wachsenden Wirtschaft. Die Verteilungskonflikte werden schärfer und Situationen allseitigen Gewinns seltener. Ohne einem materialistischen Determinismus kultureller Phänomene das Wort zu reden, ist es doch sehr wahrscheinlich, dass die beengenden wirtschaftlichen und sozialen Perspektiven einer optimistischen Veränderungsbereitschaft und generell der Bereitschaft zur Konkurrenz nicht förderlich sind. „Resistance to Change“ ist ein altes Konzept, das in diesem Kontext erneute Beachtung verdient. Empirische Untersuchungen zeigen auch, dass die Risikoaversion mit dem Alter zunimmt (DOHMEN et al. 2005). Es wird allerdings immer schwierig bleiben, konkrete Veränderungsresistenz auf demographische Einflüsse zurückzuführen, da diese stets durch institutionelle Faktoren und politische Konjunkturen überlagert werden.

Insoweit Veränderungen in den dominanten Mentalitäten festgestellt werden können, scheint es aus soziologischer Sicht plausibler, sie auf Veränderungen der Opportunitätsstrukturen statt auf z. B. altersabhängige psychische Veränderungen zurückzuführen. Unter

sonst gleichen Bedingungen fördert z. B. das Bevölkerungswachstum den Zustrom junger Menschen auf den Arbeitsmarkt, die als Außenseiter den Eingesessenen Konkurrenz machen und sich deshalb auch auf neue Produktionsformen und sonstige Chancen gerne (oder zum mindesten *volens volens*) einlassen. Fehlt es an der Konkurrenz von Außenseitern, so ist von den bereits Etablierten weit weniger Bereitschaft zur Innovation zu erwarten. Dies hat sich empirisch auch im Falle Frankreichs bestätigt, das zwischen 1890 und 1940 eine lange Phase demographischer Stagnation durchmachte (KAUFMANN 1960, S. 409 ff.). Nach 1945 setzte sich zwar das demographische Altern fort, aber die Fertilität begann in der Folge einer natalistischen Familienpolitik erneut zu steigen. Unterstützt durch die weiter steigende Lebenserwartung und eine kontinuierliche Zuwanderung fand die französische Bevölkerung so zum Wachstum zurück, was die Modernisierung Frankreichs nach dem Zweiten Weltkrieg erleichtert hat.

„Not one single historical or present-day instance can be cited of a declining or stagnating population that has enjoyed any real economic expansion.“ (SAUVY 1968, S. 355.) Und dasselbe gilt für die kulturelle und soziale Entwicklung. Alle bisherige Erfahrung spricht dafür, dass ein nachhaltiger Bevölkerungsrückgang lähmend auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eines Landes wirkt. Sollte dies am deutschen Fall zu beobachten sein, so wäre nicht die Zunahme der alten Menschen, sondern das Fehlen ausreichenden Nachwuchses hierfür verantwortlich.

Literatur

- ALBER, J.: Soziale Integration und politische Repräsentation von Senioren. In: VERHEUGEN, G. (Ed.): 60plus. Die wachsende Macht der Älteren. S. 145–168. Köln 1994
- BIEDENKOPF, K.: Die Ausbeutung der Enkel. Berlin 2006
- BÖRSCH-SUPAN, A.: Aus der Not eine Tugend. Zukunftsperspektiven einer alternden Gesellschaft. In: *Herbert-Quandt-Stiftung* (Ed.): Gesellschaft ohne Zukunft? Bevölkerungsrückgang und Überalterung als politische Herausforderung. S. 81–91. Bad Homburg v. d. Höhe 2004
- CLAR, G., DORÉ, J., und MOHR, H. (Eds.): Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung. Berlin, Heidelberg 1997
- DOHMEN, T., FALK, A., HUFFMAN, D., SUNDE, U., SCHUPP, J., and WAGNER, G.: Individual risk attitudes: new evidence from a large, representative, experimentally-validated survey. Discussion Paper 511. Berlin: German Institute for Economic Research 2005
- DORÉ, J., und CLAR, G.: Die Bedeutung von Humankapital. In: CLAR, G., DORÉ, J., und MOHR, H. (Eds.): Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung. S. 159–174. Berlin, Heidelberg 1997
- EWERHART, G.: Bildungsinvestitionen, brutto und netto. Eine makroökonomische Perspektive. In: HARTARD, S., und STAHRMER, C. (Eds.): Magische Dreiecke. Bd. 3: Sozio-ökonomische Berichtssysteme. S. 217–246. Marburg 2002
- EWERHART, G.: Ausreichende Bildungsinvestitionen in Deutschland? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 266. Nürnberg 2003
- KAUFMANN, F.-X.: Die Überalterung. Ursachen, Verlauf, wirtschaftliche und soziale Auswirkungen des demographischen Alterungsprozesses. Zürich, St. Gallen 1960
- KAUFMANN, F.-X.: Makro-soziologische Überlegungen zu den Folgen eines Bevölkerungsrückgangs in industriellen Gesellschaften. In: KAUFMANN, F.-X. (Ed.): Bevölkerungsbewegung zwischen Quantität und Qualität. S. 45–71. Stuttgart 1975
- KAUFMANN, F.-X.: Religion und Modernität. Tübingen 1989
- KAUFMANN, F.-X.: Staat und Wohlfahrtsproduktion. In: KAUFMANN, F.-X.: Sozialpolitik und Sozialstaat: Soziologische Analysen. 2. Aufl. S. 219–242. Wiesbaden 2005a
- KAUFMANN, F.-X.: Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen. Frankfurt (Main) 2005b

- KOHLI, M.: Von Solidarität zu Konflikt? Der Generationenvertrag und die Interessenorganisation der Älteren. In: VERHEUGEN, G. (Ed.): 60plus. Die wachsende Macht der Älteren. S. 61–74. Köln 1994
- KOHLI, M.: Altern und Altern der Gesellschaft. In: SCHÄFERS, B., und ZAPF, W. (Eds.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. S. 1–10. Opladen 1998
- KOHLI, M.: Generationen in der Gesellschaft. Mitteilungen des Sonderforschungsbereichs 580/9, 9–18 (2002)
- KOHLI, M., NECKEL, S., und WOLF, J.: Krieg der Generationen? Die politische Macht der Älteren. In: NIEDERFRANKE, A. (Ed.): Funkkolleg Altern 2. S. 479–514. Opladen 1999
- KRÜGER, J.: Generationensolidarität oder Altenmacht – Was trägt (künftig) den Generationenvertrag? Zeitschrift für Sozialreform 42, 625–656 (1996)
- LEHR, U.: Die Jugend von gestern – und die Senioren von morgen. Aus Politik und Zeitgeschichte B30, 3–5 (2003)
- MEYER, B., und WOLTER, M. I.: Demographische Entwicklung und wirtschaftlicher Strukturwandel – Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur am Arbeitsmarkt. In: *Statistisches Bundesamt* (Ed.): Neue Wege statistischer Berichterstattung – Mikro und Makrodaten als Grundlage sozioökonomischer Modellierung. 2008
- PFEIFFER, F.: Humankapitalbildung im Lebenszyklus. In: CLAR, G., DORÉ, J., und MOHR, H. (Eds.): Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung. S. 175–195. Berlin, Heidelberg 1997
- ROTH, D., und EMMERT, T.: Wahlverhalten der Senioren. In: VERHEUGEN, G. (Ed.): 60plus. Die wachsende Macht der Älteren. S. 169–188. Köln 1994
- SAUVY, A.: Population II: Population Theories. In: SILLS, D. L. (Ed.): International Encyclopedia of the Social Sciences. Bd. 12, pp. 349–358. o. O. 1968
- SCHIRRMACHER, F.: Nackte Äste. FAZ vom 20. 9. 2006, 35
- STAHRMER, C., MECKE, I., und HERRSCHEN, I.: Zeit für Kinder – Betreuung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen. Wiesbaden 2003
- THERBORN, G.: European Modernity and Beyond. London 1995

Prof. Dr. Franz-Xaver KAUFMANN
Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Postfach 1 00 1 31
33501 Bielefeld
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 521 1066911
Fax: +49 521 1066474
E-Mail: f.x.kaufmann@uni-bielefeld.de

Experience Enlargement: Age Differences and Development Chances across Adulthood and Old Age

Eva-Marie KESSLER (Bremen, jetzt Heidelberg)

Abstract

Experience enlargement tendencies and behaviors are of vital importance in modern societies, as individuals are called upon to adapt to complex and rapidly environments. Lay theories of human development often assume that as people age, they become less flexible, less curious, less open to new experiences and less willing to take risks. Based on the premise that the continued productivity and survival of modern societies in fact rests upon high “incidence rates” of individual experience enlargement, demographic change may threaten the viability of these societies. By drawing on the results of empirical research on experience enlargement across a spectrum of psychological traditions, this paper systematically investigates whether (or not) these lay theories of aging are indeed true: Do people, as they age, become increasingly less likely to deepen and broaden their experience, and more likely to adhere to and persist in certain behavioral modes? The literature review is used to draw some tentative conclusions concerning organizational interventions as well as to highlight some political implications.

Zusammenfassung

In modernen Gesellschaften besitzen Verhaltensweisen, die darauf ausgerichtet sind, das individuelle Erfahrungsrepertoire zu erweitern, eine zentrale Funktion, weil sich Individuen an komplexe und schnell verändernde Umweltbedingungen anpassen müssen. Subjektive Entwicklungstheorien gehen davon aus, dass Menschen mit zunehmendem Alter weniger flexibel, neugierig, risikobereit und offen für neue Erfahrung werden. Geht man davon aus, dass die Produktivität moderner Gesellschaften von hohen „Inzidenzraten“ solcher Verhaltensweisen abhängig ist, dann stellt sich die Frage, ob sich der demographische Wandel negativ auf die Überlebensfähigkeit solcher Gesellschaften auswirken wird. Ziel dieses Beitrags ist es, vor dem Hintergrund psychologischer Befunde systematisch zu überprüfen, wie realistisch diese stereotypen Annahmen über das Altern sind: Ist es wirklich so, dass Menschen, je älter sie werden, zunehmend weniger ihr Erfahrungsrepertoire vertiefen und erweitern, und stattdessen rigider und weniger risikofreudig und interessiert an neuen Erfahrungen werden? Die Ergebnisse des Literaturüberblicks werden abschließend mit Blick auf betriebliche und gesellschaftspolitische Implikationen diskutiert.

1. Objectives

The aim of the present paper is twofold. First, the paper summarizes and integrates empirical and theoretical research on age differences and developmental changes in “experience enlargement”, defined as *behavior that aims at widening the breadth and depth of experience*, with an exclusive focus on adulthood and old age. Second, the paper uses the literature review to tentatively draw conclusions concerning organizational interventions, as well as highlight a number of political implications.

Experience enlargement tendencies and behaviors are increasingly important, and perhaps even necessary, in modern societies, as individuals are increasingly called upon to adapt to complex and rapidly environments (e. g. SCHAIE and WILLIS 1991). Lay theories of human development often assume that as people age, they become less flexible, less curious, and less open to new experiences (HECKHAUSEN et al. 1989, NELSON 2002). In other words, it is commonly assumed that experience enlargement decreases over the lifespan. Based on the premise that the continued productivity and survival of modern societies in fact rests upon high “incidence rates” of individual experience enlargement, the growing proportion of people reaching old and very old age seemingly threatens the viability of these societies. *This paper investigates whether (or not) these lay theories of aging are indeed true: Do people, as they age, become increasingly less likely to deepen and broaden their experience, and more likely to adhere to and persist in certain behavioral modes?* By drawing on the results of empirical research on experience enlargement across a spectrum of psychological traditions, this paper challenges common assumptions about human development.

The paper is organized as follows. First, I more precisely define “experience enlargement” and outline its various indicators. Secondly, I discuss the functions of experience enlargement, along with its potential risks and rewards for the individual and for society. Thirdly, I summarize empirical findings on age-related differences and developmental changes reported for different indicators of experience enlargement. In the subsequent sections, I briefly discuss the factors demonstrated or theoretically assumed to contribute to age differences and stability in experience enlargement, and then outline the contextualistic understanding of experience enlargement arising from this research. Finally, I integrate the mass of empirical findings and theoretical frameworks, and conclude by offering specific suggestions for organizational interventions and by drawing attention to a number of political implications.

2. “Experience enlargement”: Defining a Multifaceted Dimension

In this paper, I define “experience enlargement” as an *active pursuit of experience*, as opposed to passive or uncritical receptivity and susceptibility. Experience enlargement manifests itself in traits, tendencies and actions on the motivational, social, cognitive, affective, behavioral and affective levels. Thus, experience enlargement includes a broad array of behaviors, including a general inclination towards seeking varied and changing experiences as well as the process of more deeply and reflectively examining thoughts, feelings and events. The concept of experience enlargement integrates a range of constructs that have rarely been discussed as aspects of a broader and more basic dimension. The fragmented nature of psychological research, in which various traditions each impose their own restrictions and boundaries, has produced largely independent investigations of the diverse subfacets of experience enlargement. The overarching concept of experience enlargement draws from eight different traditions of psychology:

- (i) the Big Five tradition that identifies “openness to new experience” as one of five central personality traits that are represented in natural language (e. g., CATTELL 1946, NORMAN 1963);

- (ii) BERLYNE's (1954) work on curiosity, defined as the desire to acquire novel information;
- (iii) TELLEGEN and ATKINSONS (1974) work on capacity for absorbed and self-altering attention as indicated by mystical experiences, hypnosis and artistic creativity;
- (iv) work by humanistic psychologists such as ROGERS (1961) who discussed openness and tolerance of ambiguity as an outcome and reflection of mental health;
- (v) research on sensation seeking (e. g., ZUCKERMAN 1979);
- (vi) GUILDFORD's (1967) concept of divergent thinking, defined as the spontaneous and free-floating generation of multiple solutions to a problem;
- (vii) research on rigidity, i. e. the tendency to persist in a particular behavior (KOUNIN 1941, SCHAIK 1955); and finally,
- (viii) the sociological literature on dogmatism and conservatism (ROKEACH 1960).

Drawing on these lines of research, the umbrella concept of experience enlargement brings together various constructs that share a common characteristic: *they all relate to individual's expansion of her/his "thought-action repertoire"* – either as correlates, proximate antecedents or consequences¹. The following constructs represent indicators of experience enlargement:

- (i) information seeking and stimulation seeking on the motivational level;
- (ii) social curiosity, partner preferences (familiar versus unfamiliar), change in attitudes regarding and impressions of people and social topics on the social level;
- (iii) knowledge of current events, divergent abilities and creative productivity on the cognitive level;
- (iv) risk taking, flexibility/rigidity, exploratory eye movements on the behavioral level;
- (v) affective complexity on the affective level; and openness to experience, comprising motivational, social, cognitive, affective, behavioral and affective components.²

An intuitive association, as well as empirical research confirming interrelationships between the variables, supports the integration of these concepts under a single heading. For example, there are small to strong negative correlations between rigidity, stimulation seeking, openness to new experience, and divergent thinking (MCCRAE 1987, SCHULTZ and SEARLEMAN 2002). However, no overarching research on the (age-differential) relational pattern between these constructs has been conducted.

3. Experience Enlargement over the Lifespan: Function, Potential Rewards and Risks

According to various theoretical approaches, "open" and "flexible" ways of approaching and processing information and events give access to an expanded set of thoughts, feelings or behaviors. This, in turn, is supposed to increase an individual's intrapersonal (e. g., intellectual, physical) and interpersonal resources (e. g., values, social skills), thereby exercising

1 Please note that more indirect antecedents of experience enlargement, such as fluid intelligence, affect and approach/avoidance tendencies, will not be discussed.

2 Please note that the assignment of the constructs to the different levels (motivational, social, etc.) has been done for heuristic and organizational reasons specific to this paper.

a profound effect on an individual's productivity (KASHDAN et al. 2004, LABOUVIE-VIEF 1980, PIAGET 1970). As one example of this interplay between experience enlargement and intellectual productivity, research on curiosity has revealed an association with intellectual functioning that manifests itself in greater engagement and performance in academic settings (HARACKIEWICZ et al. 2002, SCHIEFELE et al. 1992) as well as work organizations (REIO and WISWELL 2000). Furthermore, high scores on behavioral flexibility in mid-life have been found to predict high levels of intellectual functioning in old age which, in turn, is a precondition to acquire new knowledge (SCHAIE 2005). Finally, switching professional areas and recurrently taking the "novice role" was found to be associated with longer periods of creative productivity (ROOT-BERNSTEIN et al. 1993).

Most impressively, research on morbidity and mortality exemplifies the resource-building character of experience enlargement. For example, the relationship between curiosity and subsequent survival was examined over a 5-year period. Initial levels of trait and state curiosity were higher in survivors than those who subsequently died (SWAN and CARMELLI 1996). In addition, in a very recent study, greater openness to feelings and actions was associated with increased patient longevity over an approximately fifteen year follow-up period (JONASSAINT et al. 2007). In both studies, controlling for other risk factors did not change the results – that is to say that in extreme cases, experience enlargement may even become a question of survival. And, clearly, an increase in an individual's resources increases his or her potential contributions to the organizations and societies in which he or she lives and works. *Therefore, experience enlargement tendencies and behaviors can have important outcomes on both an individual and societal level.*

The functions of experience enlargement vary over the lifespan and depend upon the individual's context and the developmental tasks he or she faces. That is, even though experience enlargement is adaptive throughout the life course, its function may differ by age group. In young adulthood, experience enlargement may serve the function to gain skills as well as knowledge about the self and the world (i. e., growth-related goals), whereas in older adulthood, its value may increasingly lie in socio-emotional adjustment (e. g., emotion regulation, ego-enhancement, life management) (cf. CAMP 1986, CARSTENSEN et al. 1999). Theory born from life-span developmental research further postulates that although experience enlargement continues to be beneficial across the life span, its benefit decreases with age as its function changes. This makes sense given the differing developmental tasks faced across the lifespan: in old age, rather than in expanding and growing, people need to focus on selecting and investing in a smaller range of priorities, and invest more and more resources in managing losses and conserving energy (STAUDINGER et al. 1995).

Risks of experience enlargement. Along with its beneficial potential, experience enlargement also implies risks and can lead to negative outcomes when new challenges cannot be mastered. In old age, risks become exceptionally salient as recovery from failures gets increasingly difficult. One expression of experience enlargement that has been shown to be particularly prone to failure is behavior directed at seeking out varying and changing environments. This kind of behavior has been associated with short-term gratification at the expense of future negative consequences as expressed in illegal substance use, risky sexual behavior, and antagonism/anger expressiveness (ZUCKERMAN 1994). Evolutionary theories capture the potential riskiness of seeking new environments, by asserting that in addition to attraction to novelty, *fear* of novelty and a focus on selected information and domains is also adaptive (SPIELBERGER and STARR 1994).

Clearly, expanding one's thought-action repertoire is neither "positive" nor "negative", but rather includes potentials as well as risks. Empirical studies on reshaping one's environment exemplify this ambiguous end-result of experience enlargement. For example, in one study, men who scored high on openness to new experience (one of the basic personality dimensions comprising the Big Five and an important indicator of experience enlargement, see below) were more likely to have moved, become separated or divorced, been demoted, quit or begun new lines of work within the previous ten years prior to the measurement time (COSTA and McCRAE 1980). In another study, in a sample of people ranging in age from 24 to 61, openness to experience significantly predicted identity flexibility, as indicated by people's readiness to seek different work, finding employment outside the home, adding another child to the family, and retiring.

In sum, research demonstrates that broadening and deepening one's thought-action repertoire goes along with augmenting chances for success, but also poses risks.

4. Age Differences in Experience Enlargement: Empirical Evidence

In the following section, I will review and summarize empirical studies on age differences in the various indicators of experience enlargement as manifested on the motivational, social, cognitive, behavioral and affective levels. An integrative summary of the findings is provided at the end of this section.

4.1 Experience Enlargement on the Motivational Level

The motivational facet of experience enlargement can best be captured by the concept of curiosity. Curiosity has been defined as the desire to acquire novel and challenging information and knowledge (BERLYNE 1954, KASHDAN et al. 2004). Researchers have distinguished between two types of curiosity (e. g. GIAMBRA et al. 1992): (i) epistemic curiosity, defined as seeking out opportunities for acquiring new facts, knowledge, and ideas (i. e., information seeking), and (ii) perceptual curiosity, defined as the acquisition of new information by sensory stimulation and changing and varied experience (i. e. stimulation seeking). Both forms of curiosity are thought to have both state- (i. e. transient, fluctuating, motivationally-based) and trait-like (i. e. stable, enduring personality characteristic) components.

Age differences in information seeking. In experimental paradigms that investigate state-like forms of curiosity, participants are presented material intended to increase their interest in additional information (BOYKIN and KARACKIEWICS 1981, ROSSING and LONG 1981). Researchers have then typically operationalized curiosity as the degree to which participants report a desire for additional information. Research in this field has typically found that age does not predict epistemic curiosity. For example, in one study typical of the epistemic curiosity paradigm, participants aged between 20 and 80 were presented with the outcomes of ten psychological experiments. Young, middle-aged and old adults did not differ in ratings of desire for additional knowledge about these experiments (CAMP et al. 1984). In another study, participants were shown groups of four words and asked to identify which word occurred most frequently in conversations. Subsequently, participants were asked to rate on a five-point scale how interested they were in finding out the correct answer. Results indicated that age was not significantly related to curiosity (CAMP et al. 1985). These two find-

ings correspond to a questionnaire study on state-like curiosity that found no significant main effects for age group on the curiosity subscale of the State-Trait Personality Inventory in a sample of participants aged 21 to 83 (STONER and SPENCER 1986). In this study, the age effects also remained even after the researchers statistically controlled for educational level.

Cross-sectional questionnaire studies have yielded similar results for trait-like curiosity: age does not appear to affect trait-like curiosity. For example, the three age groups in the study by CAMP et al. (1984) (cited above) did not differ in terms of uncertainty reduction, positive reaction toward novel and complex situations, and acquisition of information as assessed by the Ontario Test of Intrinsic Motivation (OTIM, DAY 1971). Furthermore, in a sample of 1,356 men and 1,080 women from age 17 to 92, GIAMBRA et al. (1992) found no age differences on the Imaginal Processes Inventory, a twelve item scale of impersonal-mechanical curiosity (example item: "I do not like to visit factories and manufacturing plants," negatively scored). Women reported lower levels of impersonal curiosity than men. This pattern of results replicated findings of an earlier study by the same authors with two older cohorts. A six to eight year repeated measurement was obtained for 222 men and 124 women. Women showed a longitudinal increase in impersonal-mechanical curiosity, though the amount of change was modest.

Age differences in stimulation seeking. In contrast to studies on information seeking, empirical studies have univocally found moderate to strong negative age differences in stimulation seeking. In the study by CAMP et al. (1984) (cited above), the oldest group reported the lowest levels of desire to seek relief from boredom and monotony. In the study by GIAMBRA (1992) (cited above), there were negative age differences in the need to take part in stimulating activities or to take risks (example item: "I find that sitting at home is a nice way to pass the time," negatively scored); age was also negatively correlated to boredom. In the longitudinal part of the study, significant declines across time were obtained for both measures as well.

Strong negative age differences have also been observed in studies on the related concept of sensation-seeking, defined as the need for varied, novel, and complex sensations and experiences and the willingness to take physical and social risks for the sake of such experiences (ZUCKERMAN 1979). For example, in one cross-sectional study (ZUCKERMAN et al. 1978) found decreasing levels of sensation-seeking in a modified version of the Sensation-Seeking Scale (SSS) in an English sample consisting of 254 males and 639 females, aged between 15 and 70. The decline was strongest on the "Thrill and Adventure Seeking and Disinhibition" subscale. Lower levels of sensation-seeking were also found for older participants in an Australian sample of 335 females and 363 males, aged between 17 and 60 (BALL et al. 1984). Indeed, age-related declines in stimulation-seeking seem to hold across different cultures. In addition to the similar results yielded from English and Australian samples, negative age differences were found on the NEO-PI-R subscale "Excitement seeking" (a facet scale of extraversion) for five different countries (McCRAE et al. 1999).

Summary (motivational level). In sum, cross-sectional and longitudinal studies have failed to find age-related differences on either state- or trait-like information seeking (i. e. epistemic curiosity). In contrast, there is strong evidence that people seek less stimulation as they age. Preliminary evidence suggests that the latter pattern of result holds across different cohorts and cultures.

4.2 Experience Enlargement on the Social Level

On the social level, experience enlargement is expressed through behavior targeted at (i) acquiring knowledge about people (i. e. social curiosity) and (ii) seeking contact with unfamiliar people. Furthermore, people's willingness and/or ability to expand the breadth and depth of experience on the social layer is expressed in (iii) the degree to which they change their attitudes and impressions of people following the exposure to new and inconsistent information.

Age differences in social curiosity. One construct that has been successful in capturing exploratory tendencies and behaviors on the social layer is social (or interpersonal) curiosity. Social or interpersonal curiosity has been defined as an interest in how other people think, feel, and behave (RENNER 2006). There are only very few studies that have investigated age differences in social curiosity. In one such exception, GIAMBRA et al. (1992) (cited above) administered a twelve item scale of interpersonal curiosity which included items such as "I have little interest in the private lives of my schoolmates or fellow workers." No age differences emerged in a sample of 1,365 men and 1,086 women, aged 17 to 92. In addition to the cross-sectional measurement, a six- to eight-year longitudinal repeat was obtained from 222 men and 124 women. Women showed significant, though modest, declines. Men's reports of interpersonal curiosity remained unchanged. In another study by the same authors, age differences were assessed using a more differentiated measure of social curiosity (SCS), comprising two factors: (i) a General Social Curiosity factor (SCS-G), describing a broad interest in the acquisition of new information about how other people behave, act and feel (example item: "Other people's life stories interest me."), and (ii) a Covert Social Curiosity factor (SCS-C) composed of items expressing an interest in interpersonal information that obtained primarily by unobtrusive or covert exploratory behaviors (example item: "I like to look into other people's lit windows."). In a sample of 312 participants aged between 16 and 77, the young adult sample scored significantly higher than the older adult sample on SCS-G, and the SCS-C, though the effects were modest (SCS-G: $r = -0.18$; SCS-C: $r = -0.21$).

Age differences in partner preferences. Experience enlargement in the social realm is also manifested in preferences for different types of interaction partners, that is, for familiar partners in comparison to novel and/or unfamiliar partners. For example, CARSTENSEN (1992) conducted and transcribed interviews with twenty-eight women and twenty-two men over a period of thirty-four years. The interviews were then coded and analyzed for the frequency of different types of interaction partners, varying in the degree of familiarity and novelty. The results showed that interaction frequency with spouses and siblings (i. e., familiar partners) increased from early adulthood on, while interaction frequency with pure acquaintances (i. e., novel partners) declined across the same time period. Furthermore, in an experimental study, 380 people aged 11 to 92 were given the choice to choose either familiar or novel partners. Overall, middle-aged and older people chose familiar partners most frequently, while younger participants preferred novel ones (FREDRICKSON and CARSTENSEN 1990). The results were replicated in a sample of Hong Kong adults.

Age differences in social evaluations. Another line of research that informs us of age differences in experience enlargement in the social realm is the literature on how people, as they age, differ with regard to how "open" or "flexible" they are in adjusting their initial impressions and attitudes of social topics and people in response to new incoming informa-

tion. On one hand, research on conservatism and traditionalism has shown positive relations with age, even though the effect sizes are typically small to moderate in magnitude (BLANCHARD-FIELDS et al. 2001, RAY 1985). On the other hand, however, research has shown that older adults do indeed change their attitudes if they are exposed to experiences that induce attitude change. For example, TYLER and SCHULLER (1991) investigated the influence of personal experiences with government agencies on attitudes towards the government in two studies with representative samples of over 1,000 participants aged 18 to 83. The researchers found that the attitudes of older people changed as much or more in response to their personal experiences as did those of younger people, indicating that the ability to adjust one's initial impressions can be maintained throughout adulthood.

Furthermore, social-cognitive research has shown that when forming impressions of others, older adults do not necessarily pay less attention to new and inconsistent information than younger adults, but rather differentiated attention to different kinds of information (HESS 1999). Specifically, this research has shown that, relative to younger adults, older people pay more attention to negative information in domains that gain in importance with increasing age, like the interpersonal domain. For example, in two studies, subjects formed an impression of a fictitious target person and then read additional behavioral information that varied in its consistency with this initial impression. In the morality domain (i. e. dishonesty), older adults weighted the negative inconsistent information more than did the younger adults. In the intelligence domain, however, no such age differences occurred (HESS et al. 1999, HESS and PULLEN 1994). The age-related variation in the emphasis on negative information in the interpersonal domain is important in that it appears to reflect differential attention to new information in constructing impressions.

Summary (social level). Overall, the limited extant research on social or interpersonal curiosity suggests that as people age, they report decreasing interest in and behavior targeted at seeking out information about others. The effect, however, is only modest. In line with these findings, extant longitudinal and experimental research on experience enlargement in the social realm suggests that, starting in middle adulthood, people show greater preference for social exchanges with familiar partners and engage less strongly in behavior targeted at seeking contact with novel/unfamiliar people. This effect seems to hold across different cultures. Furthermore, results from social-cognitive research suggest that the social attitudes of older people change as much as those of younger people if they are faced with information that is meaningful to them in terms of their current life circumstances and developmental tasks.

4.3 *Experience Enlargement on the Cognitive Level*

On the cognitive level, experience enlargement manifests itself in mental productions, knowledge structures and products that imply mental engagement in accumulating and integrating experience. In the following section, I will summarize findings on age differences and changes in (i) knowledge of current events, (ii) divergent thinking abilities and creative productivity.

Age differences in knowledge of current events. Age differences in knowledge of current events are an indicator of changes in people's cognitive investment in recurrently acquiring knowledge about the world. To date, only BEIER and ACKERMAN (2001) have investigated knowledge of current events in an age-heterogeneous sample. In this study, 154 partici-

pants, ranging in age from 20 to 69, answered questions about current events. The questions covered events occurring from the 1930s to the 1990s across the areas of art/humanities, politics/economics, popular culture, and nature/science/technology. Results indicated that the correlations of knowledge and age declined across the question decades. That is, the older a participant was, the more likely he or she was able to correctly answer questions covering decades further in the past, with the largest correlation ($r = 0.55$) for the 1950s knowledge and declining correlations for later decades. Most importantly, a zero correlation between age and current-event knowledge was found for the 1990s, that is, knowledge of the most recent events. In sum, the results of this research indicate that older people have more knowledge about events, presumably because they had lived through the decade in question over those who had not yet been born. The zero correlation between age and current-events knowledge for the most recent decade shows that age is not a disadvantage for knowledge of the most recent events and that older people still are “up-to-date”.

Age differences in divergent thinking and creative productivity. In addition to seeking out novel information, experience enlargement also encompasses the production of new ideas and solutions, realized through recognizing new associations between existing ideas or concepts and integrating experiences. Therefore, divergent thinking (as expressed in fluent, flexible, and original productions) and creative productivity can be regarded as an indicator of experience enlargement on the level of intellectual capabilities (ALPAUGH and BIRREN 1977, GUIFORD 1967).

Numerous studies incorporating a range of measures of divergent thinking have found negative age differences across adulthood (McCRAE et al. 1987, for an overview). The most sophisticated and reliable study among this pool of studies is a cross-sequential study by McCRAE et al. (1987). From 1959 to 1972, the researchers assessed six measures of divergent thinking in 825 men ranging in age from 17 to 101. The divergent thinking measures included: Associational Fluency, which required participants to produce synonyms; Expressional Fluency, which required the participants to write sentences with words beginning with designated letters; Ideational Fluency, which required that participants name objects in specific classes; Word Fluency, which required participants to write words containing a designated letter; and Remote Consequences, which required participants to imagine the possible consequences of unusual situations. The authors formed a total “Divergent Thinking” score by summing standardized scores on the six tests. Except for Remote Consequences, which showed only a linear decline with age, cross-sectional analyses showed curvilinear trends. Men’s scores tended to increase until 40 years of age and then declined thereafter. Correlations with age ranged from $r = -.22$ for Expressional Fluency to $r = -.31$ for Word Fluency. All of the curves showed peaks in young or middle adulthood (at age 24 for Word Fluency, and between ages 34 and 40 for Associational Fluency, Expressional Fluency, Ideational Fluency, and Obvious Consequences). Repeated measures based on a 6-year interval analyses on 278 of the men initially aged 33 to 74 generally replicated this finding. Additional analyses suggested that not all of the decline could be attributed to reduced speed of response production. Furthermore, cross-sequential analyses suggested that while earlier born cohorts showed lower levels of performance, divergent thinking uniformly declined across cohorts.

A curvilinear (inverted U) function of age has also been shown for the development of manifestations of divergent thinking as expressed in creative productivity (e. g. COLE 1979, DENNIS 1966, HORNER et al. 1986, LEHMAN 1962). If one plots the number of creative

products, such as articles, paintings and plays, as a function of a creator's chronological age, the output rate first increases rather quickly, attaining a peak in the late 30s or early 40s; thereafter, productivity gradually declines (SIMONTON 1988). Overall, it has been proposed that the average rate of output in the seventh decade of life falls to around half the rate seen at the career optimum in the 30s and 40s. However, the overall age curve of creative productivity varies substantially across disciplines (SIMONTON 1997). Although in certain creative activities, such as pure mathematics and lyric poetry, the peak may appear relatively early in life, sometimes even in the late 20s and early 30s, with a rapid drop afterwards, in other activities, such as scholarship, the creative optimum may occur appreciably later, even into the fifties, with a slight decrease in productivity thereafter. Studies across different nationalities and historical periods have tended to replicate these same between-discipline differences (LEHMAN 1962, SIMONTON 1975).

While these studies seemingly suggest that creative production declines with age, SIMONTON (1991) demonstrated that it is *career age* (the age at which people launch their creative activities), rather than chronological age, which determines the generalized age curve of creative productivity. Given this finding, the relationship between creative productivity becomes less clear. SIMONTON (1997) also identified the trend he called the "constant probability of success", noting that if one calculates the ratio of quality, creative products to the total number of offerings at each age interval, this ratio exhibits no systematic change with age. In other words, older creators produce the same number of quality pieces as younger creators, and simultaneously produce fewer "misses". Thus, SIMONTON's research suggests that individual's creative powers might remain intact throughout the life span, which makes interpretation of the actual trend of creative productivity over the life span less apparent.

Summary (cognitive level). Overall, two pattern of results have emerged. First, according cross-sectional results, older people seem to invest similar amounts of cognitive resources into widening their knowledge of current events. Second, empirical evidence shows an increase in the production of new ideas and solutions (as indicated by divergent thinking and creative productivity) until midlife and a decline thereafter. However, some research on creative productivity suggests that even though the overall production of new ideas and solutions decreases after midlife, the relative output remains intact throughout the life span and, furthermore, the age curve for creative productivity differs greatly between disciplines and depends on career age (rather than chronological age).

4.4 Experience Enlargement on the Behavioral Level

In the following paragraph, I will summarize empirical findings on different types of behavior related to experience enlargement. Three types of behavior are considered: (i) risk-taking behavior; (ii) rigidity; and (iii) exploratory eye movements in response to novel stimuli.

Age differences in risk-taking behavior. New experiences often imply challenges and uncertainty. Therefore, taking risks is part and parcel of experience enlargement. Evidence from cross-sectional studies suggests that risk preferences and risk-taking behavior decreases from adolescence to old age. In a very recent representative sample of roughly 22,000 individuals living in Germany, age was negatively related to self-reported willingness to take risks measured on an eleven-point scale (DOHMEN et al. 2005). Furthermore, the proportion of individuals who were relatively unwilling to take risks (as indicated by a re-

sponse of 0 to 4) increases strongly with age. For men, age appeared to cause a steady, linear increase in the unwillingness to take risks. For women, there was some indication that unwillingness to take risks increased more rapidly from the late teens to age thirty, and then remained flat, until beginning to increase again from the mid-fifties onwards. The same authors conducted a complementary field experiment based on a representative sample of 450 individuals and showed that risk preference as measured by the same one item question was a good predictor of actual risk-taking behavior in a paid lottery experiment, demonstrating the external validity of the single-item measurement. This study also found that older age predicted lower risk-taking behavior as measured by a more standard measure of risk preference, in which respondents indicate willingness to invest in a hypothetical lottery with explicit stakes and probabilities. Specifically, participants were asked how much of 100,000 Euros in lottery winnings they would choose to invest, in a hypothetical asset promising, with equal probability, to either halve or double their investment in two years time. The question offered respondents six possible investment amounts (0, 20,000, 40,000, 80,000, 100,000 Euros). Overall, 60% of the survey respondents chose not to invest in the hypothetical asset. The remaining 40% did choose to invest, with each year of age tends to reduce the investment by about 350 Euros. Using five questions about willingness to take risks in specific domains – car driving, financial matters, sports and leisure, career, and health – the study also examined the impact of context on risk attitudes. Results showed that being part of an older age group decreased the probability that an individual is willing to take risks in all five domains, with a particularly large impact in the domains of sports and leisure, and a relatively small impact in financial matters.

Age differences in rigidity/flexibility. Age differences and changes in rigidity (versus) flexibility contribute another piece in the puzzle of our understanding of developmental trajectories in experience enlargement. Rigidity has been defined as “the tendency to persist in a behavior that was appropriate in the past when that behavior ceases to be appropriate under new circumstances” (SCHAIE 2006). By respectively inhibiting or facilitating tendencies to deepen and broaden experience, rigidity and flexibility represent two central components of experience enlargement.

Factor analytic studies of the standard measure of rigidity developed by SCHAIE (SCHAIE and PARHAM 1975) have shown that the rigidity construct has at least three major dimensions, including: (i) psychomotor speed, (ii) motor cognitive rigidity, and (iii) personality-perceptual or attitudinal rigidity (SCHAIE et al. 1991, SCHAIE and PARHAM 1975). *Psychomotor speed* is defined as the degree to which persons have difficulties making rapid cognitive responses involving motoric behaviors. For example, in one part of this test (“Capitals Test”), subjects copy a paragraph of writing following the model wherever lower-case or uppercase letters are indicated. The total number of words copied under the standard condition provides a measure of “Copying Speed”. *Motor-cognitive rigidity* is defined as the degree to which persons show greater interference when the conditions for a motor-cognitive response are altered or reversed. In one part of this test (“Opposites”), participants work on three lists of words for two minutes each. The first list requires providing the antonym, and the second list, the synonym of the stimulus word. The third list contains selected stimulus words from the previous lists to which the subject responds with an antonym if the stimulus word is printed in lowercase letters, but with a synonym if the stimulus word is printed in capitals. The motor-cognitive score represents the ease with which the subjects shift from synonyms to antonyms, depending on whether the stimulus word is presented in uppercase

or lowercase letters. Lastly, *personality-perceptual or attitudinal rigidity* is defined as the degree to which persons express attitudes that reflect difficulties in dealing with ambiguous situations and reluctance to respond flexibly under changing circumstances (example item: “Do you feel strongly inclined to finish whatever you are doing in spite of being tired of doing it?”). Despite the substantial correlations of rigidity with measures of intelligence, when measures of the rigidity dimensions were factored together with measures of six major ability dimensions, they retained their distinct status (SCHAIE et al. 1991).

The three rigidity dimensions have been investigated extensively in the Seattle Longitudinal Study (SLS) on individuals spanning the age range from 22 to 88 years (SCHAIE 1996, 2005). The SLS is a cross-sectional, longitudinal and cross-sequential study; cohort and true aging effects can be disentangled (see below). Longitudinal findings from this data set suggest that psychomotor speed increases through young adulthood and middle-age, peaking around age 60, and then sharply declines. Motor-cognitive rigidity declines slightly until age 60, with a moderate increase thereafter. Attitudinal rigidity decreases slightly until early old age and increases thereafter. In addition to the aging effects, the data set supports the existence of substantial cohort differences. Specifically, more recent cohorts showed higher levels of psychomotor speed and lower levels of motor cognitive rigidity. However, there was a moderate increase in attitudinal rigidity in the Baby Boomer cohorts.

Age differences in exploratory eye movements. Researchers investigating the biology of aging use people’s viewing behavior in response to novel visual stimuli as an interesting indicator of experience enlargement tendencies. DAFFNER et al. (1994) studied the exploratory eye movements of fourteen active, healthy elderly subjects and sixteen middle-aged subjects matched for education and IQ in response to visual stimuli that varied in novelty, complexity, and incongruity. Both older and middle-aged subjects exhibited the same degree of overall exploration of a visual scene and devoted an approximately equal amount of attention to an unexpected element within it. As a group, older subjects spent slightly less time than middle-aged subjects examining incongruous stimuli. However, 71 % (10/14) of older subjects performed within one standard deviation of the mean of middle-aged subjects and 21 % (3/14) performed as well as the top 50 % (8/16) of middle-aged controls.

Summary (behavioural level). Overall, empirical research on three behavioral indicators of experience enlargement has partially confirmed lay perceptions of aging. First, studies on risk-taking indicate that risk-taking preferences decrease from adolescence to old age. Research on rigidity and flexibility has pointed to U-shaped patterns of psychomotor speed, motor-cognitive flexibility and attitudinal rigidity, such that people’s overall flexibility increases through young adulthood and middle age until early old age, followed by a decline. Finally, cross-sectional research on age differences in viewing behavior suggests that when confronted with a new situation, older adults spend the same amount of time exploring novel stimuli, but slightly less time examining incongruous stimuli.

4.5 Experience Enlargement on the Level of Affective Experience

Age differences in affective complexity. Affective complexity, defined as the ability to process new information in an open and tolerant fashion and to encounter new events in a non-repressive way represents an expressions of experience enlargement on the affective level. A central characteristic of affective complexity is the coordination of positive and negative affect into flexible and differentiated structures (KESSLER and STAUDINGER in press,

LABOUVIE-VIEF 2000, 2003, LABOUVIE-VIEF and MEDLER 2002). Empirical evidence suggests that there is a sharp increase of affective complexity across childhood until young adulthood. In the ensuing decades, affective complexity remains rather stable, but decreased after age 60 (LABOUVIE-VIEF 2003). For example, people aged from 11 to 85 were given five minutes to write a brief paragraph about him- or herself. Judges then rated the protocols on a five-point scale according to the degree to which the answers were multivalent and complex (rather than uniformly positive or negative). On average, middle-aged adults scored the highest, while complexity scores were lowest in the preadolescent and older adult age groups (LABOUVIE-VIEF et al. 1995). A similar pattern emerged when certain patterns of coping- and defense-mechanisms were used as indicators of affective complexity (LABOUVIE-VIEF and MEDLER 2002). In a sample of people aged 15 to 86, older participants engaged less strongly in strategies related to the exploration and amplification of affect (e. g., tolerance of ambiguity, intellectuality). Rather, the older participants engaged more strongly in suppression, denial and concentration. Age declines in affective complexity are in line with age-related declines in personal growth and self-insight (MICKLER and STAUDINGER in press, RYFF 1989).

Summary (affective level). Cross-sectional studies show that the openness to encounter new information in a tolerant and non-repressive way declines after midlife.

4.6 Experience Enlargement as Expressed in Constructs Encompassing Behavioral, Motivational, Affective and Cognitive Components: Openness to Experience

As a global personality characteristic comprised of a cluster of specific traits, habits, and tendencies, openness to experience encompasses motivational, social, cognitive, behavioral and affective components. Specifically, the assessment of openness to new experience involves measuring active imagination, aesthetic sensitivity, attentiveness to inner feelings, preference for variety, and intellectual curiosity (COSTA and McCRAE 1992). Among the indicators proposed in this paper, openness to new experience can be regarded as the most prototypical and most prominent indicator of experience enlargement.

A huge number of cross-sectional and longitudinal studies have addressed age trajectories in openness to experience. Rather than giving an overview of all these studies, I will instead refer to the largest meta-analytic study of longitudinal studies in existence (ROBERTS et al. 2006), incorporating 46 primary studies. In this study, various personality measures were categorized into the Big Five category “Openness to Experience”. Measures of openness varied from self-reports, observer ratings, and projective tests (e. g., the NEO-FFI, NEO-PI-R, Guilford-Zimmerman Temperament Survey, California Psychological Inventory, MMPI, Sentence Completion Task). The meta-analyses concluded that openness to experience appears to increase in adolescence (though this increase was not statistically significant) and significantly increases during the college years (*Cohens* $d = 0.37$, $p < 0.05$). In the ensuing decades, openness either did not change or declined until age 60, when the standardized mean-level change in openness dropped (*Cohens* $d = -0.19$). However, there was no further decrease after age 70. Overall, openness to experience showed a clear curvilinear pattern of change, such that it increased through young adulthood, remained stable throughout middle-age, and then decreased after age 60, re-stabilizing around age 70. The effect sizes as observed in this study were much smaller than the effect size changes of Social Dominance, Agreeableness, Conscientiousness, and Emotional Stability, and comparable to those of Social Vitality.

Interestingly, the picture of developmental trajectories emerging from this meta-analysis does not fully correspond with the conclusions of cross-sectional studies which found a cross-national negative linear relationship between age and openness to new experience, as operationalized by scores on the “Openness to Experience” facet of the NEO-PI-R (COSTA und McCRAE 1992). In one study, in a sample of 7,363 participants from Germany, Italy, Portugal, Croatia, and South Korea (age range 17 to 83 years), there was a cross-sectional decline in openness to new experience in each subsequent age group (late adolescents (18–21), young adults (22–29), middle-aged adults (30–49) and old adults (50+)), with equivalent slopes found in each of the five countries (McCRAE et al. 1999). Even though the countries differed with regard to the strength of age differences, evidence for universality across cultures was stronger for openness to new experience than for the other Big Five dimensions. In supplementary analyses conducted with two of the samples, including education as a covariate considerably attenuated the magnitude of the age effects, though neither the direction nor the statistical significance of the results were changed. Age had a significant, negative relationship with each of the six investigated facets of openness in each country. Across all countries, fantasy (defined as the tendency toward a vivid imagination and fantasy life) showed the strongest decline. Countries differed with regard to which facet showed the strongest decline, indicating that cultural context also affects the personality related age trajectories.

Summary (openness to experience). Overall, empirical evidence on the relationship between age and openness to new experience has supported the hypothesis that openness does indeed decline over the course of adulthood. The effect sizes seem to be lower than those of most other personality characteristics. However, evidence is mixed concerning the onset of this decrease. Longitudinal research has shown an increase in openness to new experience in early young adulthood, stability until age 60 and a decline thereafter. In contrast, cross-sectional evidence indicated that age had a negative, linear relationship with openness across several countries. However, noting how controlling for education attenuated this pattern, it seems reasonable to believe that much of the observed pattern was actually due to cohort effects (i. e. differences between generations) rather than a true age-effect.

4.7 Tentative Summary of Empirical Findings on Age Differences in Experience Enlargement

Lay theories of human development often assume that as people age, they become increasingly less motivated as well as less able to widen the breadth and depth of their experience (HECKHAUSEN et al. 1989, LEVY 1996). The integrative overview of the studies reported above has yielded evidence that, in its unadulterated form, this assumption does not hold true. Rather, a more differentiated picture emerges, with different patterns for different indicators of experience enlargement. This pattern of results can tentatively be described as follows:

- Forms of experience enlargement that imply high risk-potentials and high levels of stimulation appear to show a strong and linear decline with age. This is well illustrated by the negative age differences and changes in perceptual curiosity, sensation-seeking and risk-taking. This pattern of results suggests that people, as they age, pursue highly arousing information less actively. Furthermore, with increasing age, people show in-

- creasingly less preference for short-term gratification at the expense of possible future negative consequences.
- Studies on divergent thinking, creative productivity, affective complexity and rigidity/flexibility illustrate a moderate and rather curvilinear age decline in behaviors that involve open, flexible and integrative mental operations.
 - Explorative behavior in the social realm declines moderately with age. This is illustrated by research on social curiosity and partner preferences.
 - Finally, one facet of experience enlargement seems to be excluded from declines with age – namely, self-directed behavior aiming at acquiring specific bodies of knowledge, as demonstrated by studies on information seeking and knowledge of recent events. Furthermore, experience enlargement is well preserved if the incoming information is considered relevant and meaningful.
 - Openness to Experience (i.e., the most prominent indicator of experience enlargement) increases longitudinally in early young adulthood, remains stable until age 60 and a declines thereafter. The strength of the decline seems to be lower than those of most other personality characteristics.
 - So far, there is no conclusive pattern about the influence of membership to cohort and culture on experience enlargement (see also below).

5. Factors Underlying Developmental Trajectories in Experience Enlargement

Research has yet to conclusively reveal which factors underlie decline or stability in the different indicators of experience enlargement across adulthood and old age. However, several theories point to certain factors that contribute to developmental changes in experience enlargement. Given its multifacetedness, it is likely that indeed *several* factors contribute to age trajectories of experience enlargement, and even that the various factors differentially affect the indicators of experience enlargement. *In order to design successful interventions to increase individual experience enlargement, we need at least some understanding of the mechanisms underlying its decline or stability.* I will refer to various theoretical approaches in the hope of making some informed inferences about (i) factors that contribute to declines in experience enlargement and (ii) factors that contribute its stability.

5.1 Factors Hypothesized/Shown to Contribute to Declines in Experience Enlargement

First and foremost, *physiological changes* are widely assumed to contribute to declines in experience enlargement. And, indeed, in the neuroscience literature, event-related potentials (ERPs) have been an important indicator of age-related differences in the processing of novel stimuli. Overall, these studies have found an age-related decline in the P3 amplitude to novel stimuli decreases as people age (DAFFNER et al. 2006). As a thorough explanation of this field is beyond the range of my expertise, I will only briefly mention some further aspects under discussion. For example, research on curiosity has suggested that older adults have lower basal functioning levels of arousal. Therefore, less stimulation is supposedly needed in order to achieve desired arousal-activation levels (GIAMBRA et al. 1992). Furthermore, SCHINDLER and STAUDINGER (2005) recently proposed that decreasing levels of openness to new experience might be related to decay in the physiological basis of the approach system.

A second and related potential factor underlying the general decline in experience enlargement may be that the particular decline of experience enlargement, rather than being a phenomenon in its own, is an *epiphenomenon of the decline in the cognitive mechanics*. Being rooted in different lines of research, the relationship between the different indicators of experience enlargement and measures of intelligence has yet to be understood. A few empirical studies on divergent thinking, cognitive-affective complexity and rigidity, however, have suggested that measures of fluid intelligence can partly account for age differences in these variables; however, by no means could cognitive factors fully explain the relation between facets of experience enlargement and age (LABOUVIE-VIEF and DIEHL 2000, McCRAE et al. 1987, 1999, SCHAIE et al. 2004).

A third factor underlying declines in experience enlargement is derived from general resource theory. According to the theory, any kind of experience enlargement necessitates an investment of resources (i. e. mental energy, time, etc.). Though limited resources are inherent to human existence, these limitations are particularly pronounced in old age (BALTES et al. 2006). Furthermore, experience enlargement necessarily involves some measure of risk. In old age, recovery from failures gets increasingly difficult. Therefore, the decrease in experience enlargement and the increasing selectivity of what information is worth paying attention to might be regarded as the underpinning of the more global shift in a general motivational tendency towards conserving diminishing physical resources and minimizing risks (STAUDINGER et al. 1995). In this regard, declines in all the different indicators of experience enlargement can be regarded as *a more general phenomenon of diminishing resources and increased selectivity* that manifests itself across of variety of domains. In particular, this framework may best explain the age-related declines in stimulation seeking and risk-taking.

A fourth factor that might contribute to declines in experience enlargement – paradoxically – is the acquisition of knowledge and skills across the life span. Specifically, the body of knowledge that an individual has gained across the life span serves as a filtering system for incoming information. In early adulthood, the *acquisition of schemata* might be necessary in order to acquire new information; however, in midlife, the acquisition of schemata might increasingly counteract the acquisition of new information. Specifically, older people might be less able to integrate new and inconsistent information in their schema-based memory representation, thereby less flexibly adapting their responses to changing environments (cf. HESS 1999). Furthermore, the acquisition of knowledge generally goes along with *better adaptation to one's environment*; this, in turn, might make people less reluctant to actively seek out new experiences and/or change behavioral patterns (SCHAIE and WILLIS 1991). This theoretical approach may explain the curvilinear pattern for divergent thinking, creative productivity, affective complexity and rigidity/flexibility: In early adulthood, the acquisition of schemata might be necessary in order to seek out new information; however, in midlife, the acquisition of schemata might become increasingly counteract the acquisition of new information.

A last factor that might contribute to age differences and declines in experience enlargement is people's *cognitive construal of time*. Socio-emotional Selectivity Theory (e. g. CARSTENSEN et al. 1999, CHARLES and CARSTENSEN 1999) posits that declines in experience enlargement from young adulthood into old age are due to an ever shrinking future time perspective. According to the theory, as people move through adulthood, they shift their motivational orientation from the acquisition of new knowledge towards emotional gratification

as they perceive their future time as increasingly limited. It is assumed that this shift manifests itself in changes in exploratory social behavior. In line with this assumption, older people's preference for familiar partners (i. e., emotionally gratifying) could be 'reversed', when asked to imagine an expansive future (FUNG et al. 1999). Under these conditions, they preferred unfamiliar partners (i. e., offering new information). Conversely, in the face of a hypothesized constraint on time, both younger and older people preferred familiar social partners.

5.2 Factors Hypothesized/Shown to Contribute to Stability in Experience Enlargement

While physiological and psychological factors are thought to contribute to declines in experience enlargement, contextual frameworks point to stability. This approach assumes that age differences in experience enlargement are (at least partly) a function of age-related differences in preferences or needs (HESS 1999). Accordingly, when age-related declines in experience enlargement tendencies and behaviors are empirically detected, this in fact only reflects age-related differences in the degree to which the information is perceived as meaningful or relevant. By increasing the relevance of an event or increasing the relevance of the context in which the event is embedded, age differences may disappear or will at least be reduced. Indeed, as previously reported, social-cognitive studies have offered empirical support for this assumption in the domain of impression formation and change (HESS et al. 1999, HESS and PULLEN 1994).

Furthermore, contextual approaches argue that, even if there are declines in certain facets of functioning, this may not reflect general trends in capability, but rather the increasing stability of life circumstances across adulthood (TYLER and SCHULLER 1991). Assuming that stability of life circumstances indeed increases over the lifespan, one can postulate that the environment of older people may present them with fewer experiences that require "open" and "flexible" ways of approaching and processing information. Therefore, we must equally consider older persons' environments when investigating age-related changes in experience enlargement. In the following section, I will more closely examine the role of socio-cultural contexts in the maintenance of experience enlargement over the lifespan.

6. The Embeddedness of Experience Enlargement in Socio-cultural Contexts

The contextual perspective supposes that the changing contexts in which people find themselves as they age may act as a confounder for empirically observed age changes. In other words, the changes we observe in people's experience enlargement tendencies may be at least partially explained by a contexts varying in encouragement and opportunity for new and novel experiences, rather than age by in itself. By socio-cultural contexts, we consider a wide range of environmental factors from the microlevel (e. g. opportunities to participate in further education at workplace, intergenerational contacts) up to the macrolevel (e. g. laws that rule access to the labor market, age stereotypes within a society). As will be elaborated, three implications follow from a re-interpretation of empirical results from a contextualistic perspective.

Implication 1: Age differences in experience enlargement that we presently observe do not necessarily indicate that future cohorts will show similar developmental patterns. As

long as we have not systematically investigated whether the age effect in experience examination is influenced or even fully determined by shifting cultural contexts, we cannot be sure that there is a “true” aging phenomenon behind differences between samples of different ages observed at one point in time (BALTES et al. 1988). Commonly, age trajectories are deduced from cross-sectional data sets, from which it is impossible to identify and separate the effects of age versus membership in birth cohorts (i. e., groups of individuals born at about the same period of historical time that differ from other cohorts in educational levels, values, or medical knowledge). Disentangling age and cohort effects requires a cohort-sequential longitudinal research design that follows different cohorts over time. Unfortunately, such a design has rarely been applied. In one such exception, as reported above, research on rigidity has revealed that most of the inferences previously drawn from cross-sectional data regarding the life course of rigidity are unduly pessimistic (SCHAIE 1996, SCHAIE and WILLIS 1991). For example, negative age differences in the level of psychomotor speed and motor cognitive rigidity yielded from cross-sectional research led researchers to erroneously assume that most individuals become substantially more rigid as they age. However, as only a cohort-sequential longitudinal dataset can reveal, this misleading conclusion was mostly due to the increasing level of flexible performance for successive cohorts. In actuality, it seems that while flexibility does tend to drop as people enter their sixties, the drop is much more modest than previously suspected. Note, however, that not all indicators of experience enlargement may increase in younger cohorts. For example, as earlier described, empirical evidence suggests a lack of cohort effects in age trajectories in divergent thinking, curiosity and sensation seeking, suggesting rather that the stability of information seeking, the drop in sensation seeking and the decline in divergent thinking is indeed age-related (McCRAE et al. 1987).

In sum, the contextual perspective highlights the danger of drawing conclusions from cross-sectional data sets, because such data sets ignore the effects of differing socio-cultural contexts encountered by individuals in different birth contexts. Ignoring these effects can (but does not have to) lead to erroneous conclusions.

Implication 2: A given level of performance in the domain of experience enlargement does not indicate how the performance changes (or could change) under varying conditions. Findings from non-human species have demonstrated that exposure to complex and stimulating environment changes brain anatomy and neurobiological functioning and consequently, their exploratory behavior (VAN-PRAAG et al. 2000). Unfortunately, only a few studies have systematically investigated the effects of contextual variations in humans, and these few studies mostly concern variables on the cognitive level of experience enlargement, such as divergent thinking, creativity and rigidity/flexibility. In an influential longitudinal study over a thirty-year period, engagement in substantially complex paid work (i. e., the degree to which the work requires making many decisions involving ill-defined or apparently contradictory contingencies) was shown to increase cognitive flexibility, defined as flexibility in coping with the intellectual demands of a complex situation (SCHOOLER et al. 1999). In contrast, doing paid work that was not intellectually challenging decreased levels of cognitive flexibility. These findings were replicated across several different countries (the United States, Poland, Japan, and the Ukraine). The authors argued that complex environments reward cognitive efforts and that, therefore, individuals in such environments should be motivated to develop their intellectual capacities and to generalize the resulting cognitive processes to other situations (“Rough-hewn theory”). Beyond cognitive flexibility,

there is also basic research on the effects of contextual variations on creativity. For example, it was recently demonstrated that contexts that provide approach cues (in contrast to avoidance cues) bolster creativity in individuals (e. g. FRIEDMAN and FÖRSTER 2002). To my knowledge, there is only one study that has systematically investigated the power of activating contexts on developmental trajectories in trait-like openness to new experience. In a quasi-experimental longitudinal study (MÜHLIG-VERSEN and STAUDINGER 2008), older people with above median control beliefs, who participated in a special volunteering program (including training), showed higher levels of openness to new experience compared to baseline assessment three months earlier and to a control group of volunteers who had not participated in the training. This increase even continued one year later. This example illustrates that by participating in an environment that encourages experience enlargement, people can maintain and even improve their levels of openness across the lifespan, highlighting once again that contexts matter.

Implication 3: A given level of performance in the domain of experience enlargement does not indicate the upper limits of performance (i. e., what is possible in principle). The contextual perspective underlines that people's potential for experience enlargement depends upon the degree to their environment encourages and enables experience enlargement. In order to identify the upper range of experience enlargement, it is necessary to provide for high-density developmental experiences, for example, contexts that are characterized by complexity, novelty and ambiguity; and by doing so to arrange for the best conditions possible and to identify asymptotes of performance potential in experience enlargement. There is unfortunately no "testing-the-limits" research that has systematically tested the upper limits of plasticity in different age groups (i. e., what is possible in principle) (LINDENBERGER and BALTES 1995). Using this paradigm, research on cognitive aging has gained fundamental insights into the range of plasticity of cognitive performance in different age groups. Until this paradigm is applied to the different facets of experience enlargement, we cannot determine the upper limits of experience enlargement for different age groups, particularly for old age.

7. Experience Enlargement across the Life Span: Interventions and Politics

A contextualistic understanding of experience enlargement has tremendous implications not only for research, but also for organizational interventions and political action. I argue that intervention endeavors designed to promote experience enlargement should focus not only on shaping individual inclinations and abilities, but also on shaping environments. Even if an intervention were initially successful on an individual level, the intervention will probably fail in the long run if people work within organizations or live in societies that fail to reinforce (or even counteract) experience enlargement. Therefore, *facilitating experience enlargement can only be successful by simultaneously considering personal as well as environmental factors*. Furthermore, rather than focusing on recovery in old age, it is necessary to include individuals of all ages in interventions and political endeavors. Indeed, empirical research has shown positive feedback loops in the development of experience enlargement. For example, experimental studies have found that acquiring specific knowledge evokes curiosity, the desire for further information, and upward spirals among these constructs (KASHDAN and FINCHAM 2004). Therefore, organizations should *capitalize on*

positive feedback loops in the development of experience enlargement at every stage of the life course, for example, by investing in opportunities for lifelong learning.

In accounting for these factors, I propose eight general cornerstones of organizational interventions based upon our current understanding of (i) actual genetic factors underlying the process of experience enlargement; and (ii) the factors contributing to age-related differences and changes in experience enlargement. By including these cornerstones, people designing organizational interventions can best hope to encourage continuous experience enlargement across the lifespan. Note, however, that until we fully understand the factors contributing to experience enlargement as well as the mechanisms underlying its age trajectories, recommendations remain subject to future modification.

Create activities and/or contexts that are characterized by novelty, complexity, ambiguity, variety and surprise. For example, place individuals in contexts that are discrepant with their experience, skills, and personality so that they take the novice role (ROOT-BERNSTEIN et al. 1993). Working in the same area over a long period of time leads to high levels of familiarity with the field, but blunts people's motivation to widen their horizons. Concrete examples of how organizations can realize such conditions encompass not only job rotation and participation in further education, but also switching professional areas throughout people's professional career.

Simultaneously, *create contexts and/or activities that allow for mastery experience.* There is evidence that the experience of competence- or mastery-based rewards also encourages future experience enlargement. For example, it has been demonstrated that there is a dynamic reciprocal relationships between high levels of curiosity and greater competence-related beliefs (KASHDAN and FINCHAM 2004, KASHDAN et al. 2004). To increase the likelihood of experience enlargement, the challenge of environments should match or slightly exceed the individual's personal resources (ability, motivation, physical status).

Provide aid in the process of experience enlargement. The process of experience enlargement requires high levels of self-regulatory capacities. Therefore, organizations should offer support in goal setting, planning and monitoring.

Create activities and/or contexts that are meaningful. Social-cognitive research has shown that age differences in experience enlargement may be reversed or reduced if activities and/or contexts are perceived as meaningful or relevant (HESS 1999). Note that there are age differences in what is perceived as "meaningful". For example, in young adulthood, contexts may be perceived as meaningful if they promote professional growth and self-realization. In advanced age, contexts might be perceived as meaningful if they are perceived as contributing to the maintenance and enlargement of extant expertise knowledge and the welfare of the young generation. Of course, people do not only differ with regard to age, but also with regard to other factors (e. g. gender, educational background) that influence perceived meaningfulness.

Prolong perceived time horizon's beyond people's exit from full-time work. Experience enlargement is facilitated if people perceive their future as largely open. For example, organizations can expand people's professional future by including employees in activities after his exit from work by offering employees the opportunity to continue on as consultants or part-time employees past traditional retirement age.

Create intergenerational work teams. Capitalize on the risk preference of younger people and the risk aversion of older people. The match between these two motives may act as a system of "checks and balances". Furthermore, creative productivity is most probably re-

alized by combining originality and novelty (in which younger adults are typically advantaged) with the more practical knowledge coming from experience (in which older adults are typically advantaged) (KESSLER and STAUDINGER 2006).

Create a culture accepting of failure. Organizations should allow for failures in the process of experience enlargement, buffer against stress and allow for time. A large body of research shows that internal pressures such as guilt and fear, external pressures such as threats and punishment, and tangible external rewards diminish curiosity for specific tasks (DECI et al. 1999, KASHDAN et al. 2004).

Besides organizational interventions, experience examination is dependent on societal conditions and political action. Though these are generally sociological domains outside of my area of expertise, I will briefly outline four aspects from a psychological perspective.

Societies differ with regard to the degree to which they encourage and reinforce behaviors aimed at widening the breadth and depth of experience. Indeed, setting limits to experience enlargement has always been a contentious goal within societies. “Ideal” levels of experience enlargement recurrently have to be agreed upon by members of a society. The *negotiating process* is particularly crucial when it comes to “ideal” performance levels of experience enlargement in old age. Here, the question emerges whether the older members of a society (in contrast to younger people) “have a right” to adhere to behavioral pattern and knowledge structures that they have acquired across their lives.

Imposed pressure to widen the breadth and depth of experience and sheer exposure to novel and complex environments or information can undermine future experience enlargement if people perceive a threat to their sense of control (i. e., the belief that one can influence what is happening or what will happen) (DECI et al. 1989, KASHDAN and FINCHAM 2004). *Therefore, feelings of personal choice and a sense of control over the intensity and the pace to which one encounters new information or contexts is an important precondition for enhancing experience enlargement.* These considerations, again, underline the significance of a societal negotiation process.

High incidence rates of experience enlargement depend on societal opportunity structures that allow for experience enlargement at every stage of the life span. Attaining this goal requires the *transformation of societal institutions*, such as the educational system. For example, universities should change from a pure focus on education during young adulthood towards a greater emphasis on further education and vocational “renaissance” at later stages in life.

Finally, we have to be aware that performance in domains related to experience examination is fundamentally dependent on *theories of development and stereotypes of old age* as shared by the members of a society. These pictures in our heads fundamentally affect how we evaluate our own present and future potentials and limitations. Such beliefs, in turn, influence the degree to which we expose ourselves to new environments, thoughts and feelings (KESSLER et al. 2004, KESSLER and STAUDINGER 2006). In this regard, I would like to stress the importance and responsibility of mass media. *Mass media* has often been described as influencing the viewers’ explicit and implicit attitudes and beliefs towards aging and development (KESSLER, in press). For example, as a valid channel of model learning, presenting curious, open and flexible older people (e. g., fictitious characters in TV series or “real” people in talk shows) may contribute to a change in subjective theories of development, thereby contributing to an enhancement of experience enlarge within our society (cf. STAUDINGER 2000).

References

- ALPAUGH, P. K., and BIRREN, J. E.: Variables affecting creative contributions across the adult life span. *Human Development* 20, 240–248 (1977)
- BALL, I. L., FARNILL, D., and WANGEMAN, J.: Sex and age differences in sensation seeking: Some national comparisons. *British Journal of Psychology* 75, 257–265 (1984)
- BALTES, P. B., LINDENBERGER, U., and STAUDINGER, U. M.: Life-span theory in developmental psychology. In: LERNER, R. M. (Ed.): *Handbook of Child Psychology. Vol. 1 Theoretical Models of Human Development*. 6th ed. New York: Wiley 2006
- BALTES, P. B., REESE, H. W., and NESSELROADE, J. R.: *Life-span Developmental Psychology: An Introduction to Research Methods*. Hillsdale, NJ: Erlbaum 1988
- BEIER, M. E., and ACKERMAN, P. L.: Current events knowledge in adults: An investigation of age, intelligence and non-ability determinants. *Psychology and Aging* 16, 615–628 (2001)
- BERLYNE, D. E.: A theory of human curiosity. *British Journal of Psychology* 45, 180–191 (1954)
- BLANCHARD-FIELDS, F., HERTZOG, C., STEIN, R., and PAK, R.: Beyond a stereotyped view of older adults' traditional family values. *Psychology and Aging* 16, 483–496 (2001)
- BOYKIN, A. W., and KARACKIEWICS, J.: Epistemic curiosity and incidental recognition in relation to degree of uncertainty: Some general trends and intersubject differences. *British Journal of Psychology* 72, 65–72 (1981)
- CAMP, C. J.: I am curious-grey: Information seeking and depression across the adult lifespan. *Educational Gerontology* 12, 375–384 (1986)
- CAMP, C. J., DIETRICH, M. S., and OLSON, K. R.: Curiosity and uncertainty in young, middle aged, and older adults. *Educational Gerontology* 11, 401–412 (1985)
- CAMP, C. J., RODRIGUE, J. R., and OLSON, K. R.: Curiosity in young, middle-aged, and older adults. *Educational Gerontology* 10, 387–400 (1984)
- CARSTENSEN, L. L.: Social and emotional patterns in adulthood: Support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging* 7, 331–338 (1992)
- CARSTENSEN, L. L., ISAACOWITZ, D. M., and CHARLES, S. T.: Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist* 54, 165–181 (1999)
- CATTELL, R. B.: *The Description and Measurement of Personality*. Yonkers-on-Hudson, NY: World Book 1946
- CHARLES, S. T., and CARSTENSEN, L. L.: The role of time in the setting of social goals across the life-span. In: BLANCHARD-FIELDS, F., and HESS, T. (Eds.): *Social Cognition and Aging*; pp. 319–342. New York: Academic Press 1999
- COLE, S.: Age and scientific performance. *American Journal of Sociology* 79, 409–419 (1979)
- COSTA, P. T., and McCRAE, R. R.: Still stable after all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age. In: BALTES, P. B., and BRIM, O. G. (Eds.): *Life-span Development and Behavior*. Vol. 3, pp. 66–102. New York: Academic Press 1980
- COSTA, P. T., and McCRAE, R. R.: *NEO Personality Inventory Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources 1992
- DAFFNER, K. R., RYAN, K. K., WILLIAMS, D. M., BUDSON, A. E., RENTZ, D. M., WOLK, D. A., and HOLCOMB, P. J.: Increased responsiveness to novelty is associated with successful cognitive aging. *Journal of Cognitive Neuroscience* 18/10, 1759–1773 (2006)
- DAFFNER, K. R., SCINTO, L. F. M., WEINTRAUB, S., GUINNESSY, J., and MESULAM, M.-M.: The impact of aging on curiosity as measured by exploratory eye movements. *Archives of Neurology* 51, 368–376 (1994)
- DAY, H. I.: The measurement of specific curiosity. In: DAY, H. I., BERLYNE, D. E., and HUNT, D. E. (Eds.): *Intrinsic Motivation: A New Direction in Education*; pp. 41–48. New York: Holt, Rinehart & Winston 1971
- DECI, E. L., CONNELL, J. P., and RYAN, R. M.: Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology* 74, 580–590 (1989)
- DECI, E. L., KOESTNER, R., and RYAN, R. M.: A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin* 125, 627–668 (1999)
- DENNIS, W.: Creative productivity between the ages of 20 and 80 years. *Journal of Gerontology* 21, 1–8 (1966)
- DOHMEN, T., FALK, A., HUFFMAN, D., SUNDE, U., SCHUPP, J., and WAGNER, G.: Individual risk attitudes: new evidence from a large, representative, experimentally-validated survey. Discussion Paper 511. Berlin: German Institute for Economic Research 2005
- FREDRICKSON, B. L., and CARSTENSEN, L. L.: Choosing social partners: How old age and anticipated endings make people more selective. *Psychology and Aging* 5/3, 335–347 (1990)
- FRIEDMAN, R., and FÖRSTER, J.: The influence of approach and avoidance motor actions on creative cognition. *Journal of Experimental Social Psychology* 38, 41–55 (2002)

- FUNG, H. H., CARSTENSEN, L. L., and LUTZ, M. A.: Influence of time on social preferences: Implications for life-span development. *Psychology and Aging* 14, 595–604 (1999)
- GIAMBRA, L. M., CAMP, C. J., and GRODSKY, A.: Curiosity and stimulation seeking across the adult life span: Cross-sectional and 6- to 8-year longitudinal findings. *Psychology and Aging* 7/1, 150–157 (1992)
- GUILFORD, J. P.: *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill 1967
- HARACKIEWICZ, J. M., BARRON, K. E., TAUER, J. M., and ELLIOT, A. J.: Predicting success in college: A longitudinal study of achievement goals and ability measures as predictors of interest and performance from freshman year through graduation. *Journal of Educational Psychology* 94, 562–575 (2002)
- HECKHAUSEN, J., DIXON, R. A., and BALTES, P. B.: Gains and losses in development throughout adulthood as perceived by different adult age groups. *Developmental Psychology* 25, 109–121 (1989)
- HESS, T. M.: Cognitive and knowledge-based influences on social representations. In: HESS, T. M., and BLANCHARD-FIELDS, F. (Eds.): *Social Cognition and Aging*; pp. 237–263. San Diego: Academic Press 1999
- HESS, T. M., BOLSTAD, C. A., WOODBURN, S. M., and AUMAN, C.: Trait diagnosticity versus behavioral consistency as determinants of impression change in adulthood. *Psychology and Aging* 14, 77–89 (1999)
- HESS, T. M., and PULLEN, S. M.: Adult age differences in impression change processes. *Psychology and Aging* 9, 237–250 (1994)
- HORNER, K. L., RUSHTON, J. P., and VERNON, P. A.: Relation between aging and research productivity of academic psychologists. *Psychology and Aging* 1, 319–324 (1986)
- JONASSAINT, C. R., BOYLE, S. H., WILLIAMS, R. B., MARK, D. B., SIEGLER, I. C., and BAREFOOT, J. C.: Facets of openness predict mortality in patients with cardiac disease. *Psychosomatic Medicine* 69, 319–322 (2007)
- KASHDAN, T. B., and FINCHAM, F. D.: Facilitating curiosity: A social and self-regulatory perspective for scientifically based interventions. In: LINLEY, P. A., and JOSEPH, S. (Eds.): *Positive Psychology in Practice*; pp. 482–503. New Jersey: Wiley 2004
- KASHDAN, T. B., ROSE, P., and FINCHAM, F. D.: Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment* 82, 291–305 (2004)
- KESSLER, E.-M.: Altersbilder in den Medien: Wirklichkeit oder Illusion? In: SCHORB, B., HARTUNG, A., und REISSMANN, W. (Eds.): *Medien im höheren Lebensalter. Herausforderungen für Medienwissenschaft und Medienpädagogik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (in press)
- KESSLER, E.-M., RAKOCZY, K., and STAUDINGER, U. M.: The portrayal of older people in prime time television series: The match with gerontological evidence. *Ageing and Society* 24/4, 531–552 (2004)
- KESSLER, E.-M., and STAUDINGER, U. M.: Plasticity in old age: Micro and macro perspectives on social contexts. In: WAHL, H.-W., TESCH-RÖMER, C., and HOFF, A. (Eds.): *Emergence of New Person-environment Dynamics in Old Age: A Multidisciplinary Exploration*. Amityville, NY: Baywood 2006
- KESSLER, E.-M., and STAUDINGER, U. M.: Emotional resilience and emotional maturity in old age: A synthesis of findings from lifespan psychology and psychopathology. In: FREY, P. S., and COREY, C. L. M. (Eds.) *Frontiers of Resilient Aging*. Cambridge: Cambridge University Press (in press)
- KOUNIN, J. S.: Experimental studies of rigidity. *Character and Personality* 9, 251–282 (1941)
- LABOUVIE-VIEF, G.: Adaptive dimensions of adult cognition. In: DATAN, N., and LOHMANN, N. (Eds.): *Transitions of Aging*; pp. 3–26. New York: Academic Press 1980
- LABOUVIE-VIEF, G.: Cognitive-emotional integration in adulthood: A personal view. In: BIRREN, J. E., and SCHROOTS, H. (Eds.): *History of Geropsychology in Autobiography*; pp. 173–184. Washington, DC: American Psychological Association 2000
- LABOUVIE-VIEF, G.: Dynamic integration: Affect, cognition, and the self in adulthood. *Current Directions in Psychological Science* 12, 201–206 (2003)
- LABOUVIE-VIEF, G., CHIDO, L. M., GOGUEN, L. A., DIEHL, M., and ORWOLL, L.: Representations of self across the life span. *Psychology and Aging* 10, 404–415 (1995)
- LABOUVIE-VIEF, G., and DIEHL, M.: Cognitive complexity and cognitive-affective integration: Related or separate domains of adult development? *Psychology and Aging* 15, 490–504 (2000)
- LABOUVIE-VIEF, G., and MEDLER, M.: Affect optimization and affect complexity: Modes and styles of regulation in adulthood. *Psychology and Aging* 17, 571–587 (2002)
- LEHMAN, H. C.: More about age and achievement. *Gerontologist* 2, 141–148 (1962)
- LEVY, B. R.: Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology* 71, 1092–1107 (1996)
- LINDENBERGER, U., and BALTES, P. B.: Testing-the-limits and experimental simulation: Two methods to explicate the role of learning in development. *Human Development* 38, 349–360 (1995)
- MCCRAE, R. R.: Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology* 52, 1258–1265 (1987)

- MCCRAE, R. R., ARENBERG, D., and COSTA, P. T.: Declines in divergent thinking with age: cross-sectional, longitudinal, and cross-sequential analyses. *Psychology and Aging* 2/2, 130–137 (1987)
- MCCRAE, R. R., COSTA, P. T., PEDROSO DE LIMA, M., SIMÕES, A., OSTENDORF, F., ANGELEITNER, A., MARUŠIĆ, I., BRATKO, D., CAPRARA, G. V., BARBARANELLI, C., CHAE, J. H., and PIEDMONT, R. L.: Age differences in personality across the adult life span: Parallels in five cultures. *Developmental Psychology* 35, 466–477 (1999)
- MICKLER, C., and STAUDINGER, U. M.: Personal wisdom: Measurement, validation and age differences. *Psychology and Aging* (in press)
- MÜHLIG-VERSEN, A., and STAUDINGER, U. M. (Eds.): *Does Joining a Volunteer Program Change Personality in Old Age? – Findings from a Longitudinal Study*. Bremen: Jacobs University Bremen 2007
- NELSON, T. D.: *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge: MIT Press 2002
- NORMAN, W. T.: Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 66, 574–583 (1963)
- PIAGET, J.: *Science of Education and the Psychology of the Child*. New York: Orion Press 1970
- RAY, J.: What old people believe: Age, sex, and conservatism. *Political Psychology* 6, 525–528 (1985)
- REIO, T., and WISWELL, A.: Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance. *Human Resource Development Quarterly* 11, 5–30 (2000)
- RENNER, B.: Curiosity about people. The development of a measure of social curiosity in adults. *Journal of Personality Assessment* 87, 305–316 (2006)
- ROBERTS, B. W., WALTON, K. E., and VIECHTBAUER, W.: Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin* 132, 1–25 (2006)
- ROGERS, C. R.: *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin 1961
- ROKEACH, M.: *The Open and the Closed Mind*. New York: Basic Books 1960
- ROOT-BERNSTEIN, R. S., BERNSTEIN, M., and GARNIER, H.: Identification of scientists making long-term, high-impact contributions, with notes on their methods of working. *Creativity Research Journal* 6, 329–343 (1993)
- ROSSING, B. E., and LONG, H. B.: Contributions of curiosity and relevance to adult learning motivation. *Adult Education* 32, 25–36 (1981)
- RYFF, C. D.: Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 57, 1069–1081 (1989)
- SCHAIK, K. W.: A test of behavioral rigidity. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 51, 604–610 (1955)
- SCHAIK, K. W.: *Intellectual Development in Adulthood: The Seattle Longitudinal Study*. New York: Cambridge University Press 1996
- SCHAIK, K. W.: *Developmental Influences on Adult Intelligence: The Seattle Longitudinal Study*. London: Oxford University Press 2005
- SCHAIK, K. W.: Rigidity. In: SCHULZ, R. (Ed.): *Encyclopedia of Aging*. 4th ed., pp. 1044–1045. New York: Springer Publishing Co. 2006
- SCHAIK, K. W., DUTTA, R., and WILLIS, S. L.: The relationship between rigidity-flexibility and cognitive abilities in adulthood. *Psychology and Aging* 6, 371–383 (1991)
- SCHAIK, K. W., and PARHAM, I. A.: *Examiner Manual for the Test of Behavioral Rigidity*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press 1975
- SCHAIK, K. W., and WILLIS, S. L.: Adult personality and psychomotor performance: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 46, 275–284 (1991)
- SCHAIK, K. W., WILLIS, S. L., and CASKIE, G. I. L.: The Seattle Longitudinal Study: Relationship between personality and cognition. *Aging, Neuropsychology, and Cognition* 11, 304–324 (2004)
- SCHIEFELE, U., KRAPP, A., and WINTELER, A.: Interest as predictor of academic achievement: A meta-analysis of research. In: RENNINGER, K. A., HIDI, S., and KRAPP, A. (Eds.): *The Role of Interest in Learning and Development*; pp. 183–212. Hillsdale, NJ: Erlbaum 1992
- SCHINDLER, I., and STAUDINGER, U. M.: Lifespan perspectives on self and personality: The dynamics between the mechanics and pragmatics of life. In: GREVE, W., ROTHERMUND, K., and WENTURA, D. (Eds.): *The Adaptive Self: Personal continuity and Intentional Self-development*. 2005
- SCHOOLES, C., MULATU, M. S., and OATES, G.: The continuing effects of substantively complex work on the intellectual functioning of older workers. *Psychology and Aging* 14, 483–506 (1999)
- SCHULTZ, P. W., and SEARLEMAN, A.: Rigidity of thought and behavior: 100 years of research. *Psychology Monographs* 128, 165–207 (2002)
- SIMONTON, D. K.: Age and literary creativity: A cross-cultural and transhistorical survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 6, 259–277 (1975)
- SIMONTON, D. K.: Age and outstanding achievement: What do we know after a century of research? *Psychological Bulletin* 104, 251–267 (1988)

- SIMONTON, D. K.: Career Landmarks in Science: Individual differences and interdisciplinary contrasts. *Developmental Psychology* 27, 199–227 (1991)
- SIMONTON, D. K.: Creative productivity: A predictive and explanatory model of career trajectories and landmarks. *Psychological Review* 104/1, 60–89 (1997)
- SPIELBERGER, C. D., and STARR, L. M.: Curiosity and exploratory behavior. In: NEIL, H. F. O., and DRILLINGS, M. (Eds.): *Motivation: Theory and Research*. Hillsdale, NJ: Erlbaum 1994
- STAUDINGER, U. M.: Eine Expertise zum Thema „lebenslanges Lernen“ aus der Sicht der Lebensspannen-Psychologie. In: ACHTENHAGEN, F., und LEMPERT, W. (Eds.): *Lebenslanges Lernen im Beruf – seine Grundlagen im Kindes- und Jugendalter*. S. 90–110. Opladen: Leske + Budrich 2000
- STAUDINGER, U. M., MARSISKE, M., and BALTES, P. B.: Resilience and reserve capacity in later adulthood: Potential and limits of development across the life span. In: CICCETTI, D., and COHEN, D. J. (Eds.): *Developmental Psychopathology. Vol. 2 Risk, Disorder, and Adaptation*; pp. 801–947. New York: Wiley 1995
- STONER, S. B., and SPENCER, W. B.: Age and sex differences on the state-trait personality inventory. *Psychological Reports* 35, 263–266 (1986)
- SWAN, G. E., and CARMELLI, D.: Curiosity and mortality in aging adults: A 5-year follow-up of the Western Collaborative Group Study. *Psychology and Aging* 11, 449–453 (1996)
- TELLEGEN, A., and ATKINSON, G.: Openness to absorbing and self-altering experiences (“absorption”), a trait related to hypnotic susceptibility. *Journal of Abnormal Psychology* 83, 268–277 (1974)
- TYLER, T. R., and SCHULLER, R. A.: Aging and attitude change. *Journal of Personality and Social Psychology* 61, 689–697 (1991)
- VAN-PRAAG, H., KEMPERMANN, G., and GAGE, F. H.: Neural consequences of environmental enrichment. *Nature Reviews Neuroscience* 1, 191–198 (2000)
- WHITBOURNE, S. K.: Openness to experience, identity flexibility, and life change in adults. *Journal of Personality and Social Psychology* 50, 163–168 (1986)
- ZUCKERMAN, M.: *Sensation Seeking: Beyond the Optimal Level of Arousal*. Hillsdale, NJ: Erlbaum 1979
- ZUCKERMAN, M.: *Behavioral Expressions and Biosocial Bases of Sensation Seeking*. New York: Cambridge University Press 1994
- ZUCKERMAN, M., EYSENCK, S. B., and EYSENCK, H. J.: Sensation seeking in England and America: Cross-cultural, age, and sex comparisons. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 46, 139–149 (1978)

Dr. Eva-Marie KESSLER
Netzwerk AlternsfoRschung (NAR)
Bergheimer Straße 20
65115 Heidelberg
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: 01 77 3 24 60 18
Fax: 062 21 54 81 00
E-Mail: kessler@nar.uni-hd.de
www.nar.uni-heidelberg.de

Productive Aging and Volunteering in the United States – Conceptual, Political, Empirical, and Policy Issues

Francis G. CARO (Boston)

Abstract

This paper provides an overview of productive aging and volunteering in the United States. To begin with, various definitions of the term ‘productive aging’ are introduced, followed by a critical review of the current productive aging debate. Then, the issue of elders’ involvement in multiple productive activities is discussed, paying particular attention to the relationship between volunteering and informal helping and caring. Eventually, the author stresses the important role of the organizational context of elder volunteering, referring to a number of exemplary initiatives from the United States.

Zusammenfassung

Der Beitrag gibt eine Übersicht über produktives Altern und ehrenamtliches Engagement Älterer in den Vereinigten Staaten. Zu Beginn werden verschiedene Definitionen des Begriffs ‚produktives Altern‘ vorgestellt, gefolgt von einem kritischen Überblick über die aktuelle Debatte zum produktiven Altern. Darüber hinaus wird das mehrfache Engagement Älterer in verschiedenen produktiven Bereichen diskutiert, wobei dem Verhältnis von ehrenamtlicher Arbeit zur Netzwerkhilfe und Pflege besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Abschließend betont der Autor die Rolle des organisatorischen Kontextes für freiwilliges Engagement im Alter, die anhand verschiedener Beispiele aus den Vereinigten Staaten illustriert wird.

1. Introduction

In the United States, productive aging can be considered both a political and a scientific phenomenon. The term “productive aging” was introduced nearly 25 years ago by Robert BUTLER (1985), a prominent psychiatrist whose writings have reached both professional and general audiences. The productive aging idea was introduced as a positive alternative to widely embraced negative images of older people as a group beset by chronic illnesses and disability. Others such as Robert MORRIS and Scott BASS (1988) advanced the idea, in part, to refute writers who argued that the elderly were an economically dependent group that makes excessive claims on societal resources. MORRIS and BASS emphasized the potential of older people to make greater contributions and called for greater opportunities to participate in the life of their communities. MORRIS, in particular, focused on abundant needs of communities for improved services that could be met by volunteers. Another prominent social gerontologist, Matilda White RILEY, similarly was critical of age-related institutional ar-

rangements that marginalized older people as outdated (RILEY et al. 1994). She called for institutional reforms to allow older people to participate more fully in various aspects of community life.

Within the professional gerontology community, the productive aging theme is a variant on other initiatives that seek to interpret the aging experience in a favorable light. Productive aging can be compared to active aging, positive aging, meaningful aging, and successful aging.

2. Productive Aging

2.1 Definitions of Productive Aging

A number of scholarly definitions of productive aging have been proposed. Reflecting an economic perspective, MORGAN (1986) offered an early influential operational definition that focused on activities for which elders receive payment or activities that would have to be paid for if not performed by the elder. Scholars are not entirely in agreement on the activities that they classify as productive when they attempt to operationalize MORGAN's definition. Paid employment and volunteering for organizations are universally accepted as forms of productive activity. There is a consensus among productive aging scholars that roles that many elders play in providing informal long-term care and in helping to raise grandchildren are important forms of productive aging. Housework has been variously treated. HERZOG et al. (1989) included housework in their definition; BASS and CARO (2001) excluded housework even though they use an economic definition of productive aging. Their reason is that only a portion of housework is likely to be defined as sufficiently essential so that someone would be hired to do it if it could not be done by a household member on an unpaid basis. Focusing on older adult education, BASS and CARO (2001) have proposed that training or education that strengthens the ability of elders to contribute through paid employment, informal caregiving, or volunteering should be included as a form of productive activity. Reflecting his health background, BUTLER included health promotion and preventive health measures as part of productive aging. Later focusing on frail elders who were candidates for long-term care, BUTLER included basic self care and hygiene activities as part of productive aging (BUTLER 1985). Presumably, BUTLER's view is that elders with serious functional limitations will need personal assistance if they do not care for themselves.

In the past decade, some have expanded the definition of productive aging to include participation of elders in activities such as voting, working on political campaigns, speaking or writing on political issues, or holding public offices (BURR et al. 2002). This focus on political participation is linked to concerns about declining civic involvement (PUTNAM 2000). Critics of American society have complained of declining public life in the country, pointing particularly to low rates of turnouts in elections of public officials. The term "civic engagement" has been introduced to include various forms of involvement in community affairs including both community service volunteering and participation in electoral politics. Some efforts have been made to link pleas for improved civic engagement with productive aging (*Center for Health Communication* 2004). The fact that older people in the United States have tended to have relatively high rates of voter participation has received a good deal of attention. Less attention has been given to elders as candidates for political office and the role of elders in political campaigns.

2.2 Criticism of Productive Aging

Among gerontologists in the United States, the productive aging discussion has been enlivened by critics who warn that an emphasis on productive aging can be harmful to some elders (ESTES and MAHAKIAN 2001, MARTINSON and MINKLER 2006). These critics are concerned that advocacy for expanded opportunities for older people may be displaced by societal expectations of greater contributions on the part of elders. The critics point out that while employment in late life can be an attractive option for professionals who are well paid and enjoy great autonomy in their work, it is much less attractive to others who do routine work. Critics are also concerned that an emphasis on productive aging will inadvertently lead to the devaluing of elders who are unable or unwilling to engage in productive activities (HOLSTEIN 1993). Similarly, an emphasis on productive aging may lead to a devaluation of those who find meaning in old age in other way. The critics decry the deterioration of pension systems that make continuing work an economic necessity for some elders. Further, the critics are concerned with the decline in publicly-funded services and consider volunteer services as an inadequate alternative. MARTINSON and MINKLER 2006 quote social historian Theodore ROSZEK (2001, p. 125): “[V]olunteerism is not politically neutral; it has always been closely linked to conservative values as the glowing alternative to mandatory government programs.”

2.3 Involvement in Multiple Productive Activities

Empirical research that has broadly examined the activities of older people has documented extensive participation of older people in some form of productive activity and evidence that elders are often involved in multiple forms of productive activity. In the United States, for example, the Commonwealth Productive Aging Study surveyed a representative national sample of elders on their involvement in four sectors: paid employment, community-service volunteering, informal long-term care, and care of grandchildren (CARO and BASS 1995a). The study found that, even among those between 65 and 74 years of age, approximately three-quarters were active in at least one of the sectors, and a third were active in two or more sectors. Among those 75 years of age and older, nearly half were engaged in at least one of these sectors, and 16% were involved in two or more sectors. When research includes more forms of productive activity, it shows even more extensive evidence of productive activity on the part of older people. In Germany, KLUMB and BALTES (1999), employing data from the Berlin Aging Study, defined productive aging to include home maintenance, housework, errands, gardening, in addition to paid work and caregiving and formal volunteering. Based on this expanded list of activities, they found that more than 90% of those aged 70–84 and nearly 80% of those 85 and over participated in productive activities. Studies that consider multiple forms of productive activity have been useful politically in making the case that older people continue to be contributing members of society.

2.4 Public Perceptions

To date, the term “productive aging” has not been embraced by the general public. What the members of the general public consider to be productive activities for older people may not correspond closely to a scholar’s definition of productive aging. An important question for

the future is whether a productive aging ethos will develop, what themes will be emphasized within that ethos, and how widely will it be embraced within the general public. There is evidence of efforts to urge development of such a movement. Most notable among the efforts to popularize productive aging in the United States is the work of Marc FREEDMAN and Civic Ventures, the organization he played the major role in creating in the late 1990s. *Civic Ventures* describes itself as “reframing the debate about aging in America and redefining the second half of life as a source of social and individual renewal”. Civic Ventures seeks to “bring together older adults with a passion for service and help to stimulate opportunities for using their talents to advance the greater good”. Civic Ventures’ activities include a volunteer program named “Experience Corps” that provides mentoring and tutoring to children in urban public schools and in after-school programs. Civic Ventures also provides assistance to community groups in setting up self-help programs through which older adults make plans for the next phase in their lives. This “Next Chapter” initiative also encourages participants to engage in service activities. Marc FREEDMAN has authored a book that seeks to popularize productive aging: *Prime Time: How Baby Boomers Will Revolutionize Retirement and Transform America* (1999).

Another example of a national initiative that seeks to advance a productive aging ethos is the Legacy Corps for Health and Independent Living established by the Center on Aging at the University of Maryland (WILSON and SIMSON 2006). The Center combines an effort to create meaningful new roles for older people to contribute as volunteers with an effort to recruit, train, and place older people in these roles. The Center also seeks to assist older people who are seeking new opportunities for paid employment in community services. With federal funds through the Corporation for National Service, the Center has established respite programs at 14 different sites in eight states.

Civic Ventures, the Legacy Corps, and other similar initiatives are hopeful that the aging baby boom generation will embrace productive aging. Their premise is that members of that generation are in a position to make greater contributions than previous generations of elders because of their higher levels of formal education and greater numbers. Organizers hope for a revival of the social activism that attracted many boomers during the 1960s. Survey work sponsored by AARP has produced some evidence that members of the baby boom generation expect to remain in the workforce longer than did members of other recent age cohorts (BROWN 2003).

Civic Ventures, the Legacy Corps, and similar initiatives are modest in their scope. They are important in illustrating the potential for older people to make community contributions through meaningful employment and responsible volunteer assignments. It is unlikely that these and similar initiatives have caught hold to an extent that they make an important difference in the ways in which large numbers of older people perceive themselves or in which opportunities are structured for older people. For scholars it is important to monitor these developments to see if they attract large numbers of older people and make a major difference in the ways in which older people organize their lives.

3. Volunteering

Volunteering deserves particular attention as a form of productive activity among elders. Other forms of productive activity are often obligatory. Elders who are engaged in paid employment, for example, often do so largely because of economic necessity. Elders who

engage in unpaid long-term care for a spouse do so because of the obligations associated with marriage. Volunteering, on the other hand, is almost always discretionary. Cumulatively, the contributions made by volunteers can be of great importance for a community.

Individual volunteers sometimes make major contributions by taking on major responsibilities and making intense and sustained efforts. Because volunteers can make a major difference in community service initiatives, questions have been raised about what motivates volunteer efforts? And what can be done to orchestrate volunteer efforts?

3.1 Volunteering of Older People in the United States

In the United States, the volunteering tradition is strongly established in many sectors including religion, education, hospital care, recreation, electoral politics, and local government. In part the emphasis on volunteering can be traced to the fact that many community services began entirely as volunteer efforts (ELLIS and NOYES 1990). While in many established service organizations volunteers have been displaced entirely by professionals, volunteers retain significant roles in some organizations. Further, new community service organizations continue to start as entirely volunteer efforts. As indicated above, in the United States the reluctance of citizens to tax themselves sufficiently to provide adequate financing for various public needs also has implications for volunteering. In the absence of adequate public funding, the quality of public life depends a great deal on volunteer effort.

Older people have become essential volunteer resources because of growing numbers of economically secure retirees who enjoy good health. At the same time, the numbers of middle aged, middle-class women who previously were the major source of volunteers have declined because of their increasing participation in the work force.

In its purest forms, volunteering is done without any financial compensation. In reality, volunteering often involves some financial compensation. In some instances volunteers receive benefits such as meals for which a monetary value can be estimated. In other instances, volunteers receive monetary payments to cover such expenses as transportation and food. In other cases, volunteers receive compensation to cover living expenses. In these cases where volunteers receive living-expense payments, there is a fine line between volunteering and paid employment. Important examples in the United States are the Senior Companion and Foster Grandparent programs, which are sponsored by the federal government. Senior Companions are elders who provide practical and emotional support to home-bound, community residing elders on a one-to-one basis. Foster Grandparents are elders who work with needy children. In both cases, participants receive living allowances equivalent to the federal minimum wage. Only low-income elders are eligible to serve as Senior Companions or Foster Grandparents. The combination of community service activity with a living expense stipend makes participation in these programs a hybrid of volunteering and paid employment. Another less-well known hybrid are the tax work-off programs that are locally organized (KIESEL 2002). The model was introduced in Colorado and has spread to other states. The approach is widely used in Massachusetts. Typically, in these programs elder property owners receive a property tax credit of \$750 per year in exchange for 100 hours of service to local government. In some places, these programs are seen largely as a source of tax relief. Elsewhere, they are seen primarily as a form of volunteering.

A good deal of research in the United States has focused on the extent of volunteering among elders, characteristics of older people who volunteer, and the implications of volun-

teering for well being. On the basis of a review of 13 studies of elder volunteering in the United States between 1969 and 1991, CHAMBRE (1993) concluded that rates of volunteering among elders were increasing. Because of differences in the ways in which the studies were conducted, she was unable to provide a specific estimate of the extent of the increase. CHAMBRE attributed the increases in volunteering to improved public images of both volunteering and older people, improved volunteer opportunities, and higher levels of education among older people. On the basis of the link between formal education and rates of volunteering alone, continuing increases in rates of elder volunteering should be expected.

A survey conducted by the *U. S. Bureau of Labor Statistics* (BLS) in September 2006 as a supplement to the Current Population Survey found that 24% of elders had volunteered for an organization at least once in the year prior to the survey. Among the entire population 16 years of age and older, the rate of volunteering was 27%. In other words, the rate of volunteering among elders was slightly below that of volunteers of younger ages. Other research has shown that among elders rates of volunteering are higher for those under 75 than for those who are over 75 years of age (CARO and BASS 1995b).

Elder volunteer effort is typically modest. In the BLS 2006 study, the median elder volunteering effort among those 65 years of age and older was approximately 2 hours per week. On the other hand, typical elder volunteer effort was double that of typical younger people. Approximately 9% of elders volunteer more than an average of 10 hours per week (<http://www.bls.gov/news.release/volun.t02.htm>). CHAMBRE (1987) found that those who volunteer early in life tend to volunteer more in old age. CHAMBRE drew upon role continuity theory to explain these findings.

3.2 *Positive Effects of Volunteering*

Through a longitudinal analysis of nationally representative data from the Americans' Changing Lives Study for those 60 years of age and older, MORROW-HOWELL et al. (2003) found that both volunteering and the number of hours of volunteering were associated with higher levels of well being. Working with another national panel data set, the Asset and Health Dynamics among the Oldest Old (AHEAD) Study, LUOH and HERZOG (2002) also found evidence of a positive relationship between volunteering and well being. They found that with more than 100 annual hours of volunteer work (an average of 2 hours per week) had a positive protective effect against subsequent poor health and death. However, they found that additional volunteer work beyond 100 hours per year was not associated with health or survival.

Through a remarkable field experiment, FRIED et al. (2004) also found evidence of positive short-term effects of volunteering on health. In Baltimore, FRIED's group recruited minority elders to serve as Experience Corps volunteers in a neighborhood school. (As indicated above, Experience Corps assigns volunteers to work as mentors in schools.) The Experience Corps volunteers were selected on a random basis from the pool of qualified applicants. The health status of both volunteers and the control group were tracked over time. Physical activity, strength, and cognitive activity all increased; walking speed decreased less among members of the experimental group than it did in a control group.

MORROW-HOWELL et al. (2003) summarize a variety of explanations that have been offered to explain the link between volunteering and health. These include the self-esteem associated with the volunteer role, the protection against role loss and social isolation that is

provided by volunteering, the strengthening of social networks that sometimes results from volunteering, and the purpose and meaning associated with volunteer involvement.

3.3 Volunteering and Other Productive Activities

An important question for the understanding of productive aging is the extent to which participation in specific productive activities is linked to participation in other productive activities. Some attention has been given to the relationship of volunteering to both paid employment and informal long-term care. This research is guided by two hypotheses: one that productive activities may complement one another; the other that productive activities compete with one another. Modest evidence is available to support both hypotheses. Examining a possible link between employment and volunteering, GAUTHIER and SMEEDING (2000) and MUTCHLER et al. (2003) have found that likelihood of volunteering drops off somewhat after people leave paid employment; the implication is that paid employment can be a source of volunteer opportunities. In this respect paid employment and volunteering are complementary. The researchers explain that those who engage in paid work may enjoy broader and more diverse social networks that provide greater opportunities to learn about many different types of volunteer opportunities. Employment may also be a source of informal pressure to take on volunteer roles. On the other hand, among volunteers, retirees tend to devote more time to volunteering than do those who are employed (CARO and BASS 1997). In this respect, the findings provide evidence that paid employment and volunteering compete for the time of those who volunteer. Retirement makes more time available for volunteering.

BURR et al. (2005) have found evidence that informal long-term care is associated with community service volunteering. Working with data from the Americans' Changing Lives survey, they found that caregivers are more likely to be volunteers than non-caregivers, and they report more hours of volunteering. They also found that those who reported more hours of care work were more likely to be volunteers and to report more hours of volunteering. Finally, caregivers of non-relatives were found to be more likely than non-caregivers to engage in and commit more time to volunteering. They suggest that there may be a group of older people who could be characterized as "super-helpers" who have high commitments to helping others in both the private and public domains and have the necessary resources to do so.

4. Organizational Context of Volunteering

Although more difficult to research than the individual characteristics of volunteers, the organizational context of volunteering is equally important. Many organizations are ambivalent about drawing upon volunteers. Even in service organizations founded by volunteers, the introduction of professional staff has led to the displacement of volunteers. Over the years in some organizations, volunteers have been eliminated entirely or have been marginalized. In some settings, collective bargaining rules set limits on the ways in which volunteers may be deployed. Efforts to expand volunteering have to address the concerns of paid employees who view volunteers as potential competitors. Paid personnel tend to prefer that volunteer roles be limited to tasks that paid personnel prefer not to do themselves. Acknowledging that paid personnel in the public sector often do not work effectively side-by-side

with volunteers, BRUDNEY (1990) observed that effective collaborations can be achieved sometimes by outsourcing public-sector responsibility to organizations in which the work is done by volunteers.

The quality of volunteer opportunities for elders is a concern. Some have called for more challenging and interesting community service volunteering opportunities for elders who have been accustomed to highly responsible roles in their adult lives (MORRIS and CARO 1997). In many settings, volunteers are asked to perform only routine tasks. Some older people are reluctant to make more than nominal contributions as volunteers unless they have an opportunity to draw substantially upon their experience and skills. Development of challenging volunteer roles for highly qualified and motivated elders may be difficult if paid personnel perceive volunteers as unwelcome competitors.

The challenges in orchestrating effective volunteer efforts are inadequately understood and appreciated. Older people tend to volunteer selectively; some are disappointed with most of the volunteer opportunities available to them. An investment in volunteer administration is essential for successful recruitment and retention of volunteers (MORRIS and CARO 1996). Volunteer coordinators need to be creative in finding meaningful roles for volunteers that are also acceptable to paid personnel. Substantial effort must be devoted to recruitment, placement, and training of volunteers. In addition, some form of recognition is important if volunteer efforts are to be sustained. Volunteers with significant responsibilities are likely to require more training and more continuing support than volunteers who perform routine tasks.

A volunteer multiplier demonstration conducted by the University of Massachusetts Boston Gerontology Institute illustrates the challenge (O'BRIEN and NORTON 1997). The aim was to strengthen volunteering in Councils on Aging, organizations sponsored by local governments with a broad mandate to offer services to vulnerable, community-residing elders. Because Councils on Aging tend to receive minimal public funding, Councils have reason to rely heavily on volunteers. Many Councils, however, lack the resources to make a substantial investment in volunteer administration. The demonstration sought to place elder leaders as volunteer coordinators in interested Councils on Aging. Elder leaders were expected to devote half their time and were to receive a stipend equivalent to the minimum wage. Once trained and placed, elder leaders were to develop projects for volunteers and then recruit, train, and support volunteers who carried out the projects. While the initiative achieved some notable successes, it also experienced substantial difficulty at every level, that is, in recruiting elder leaders, placing potential elder leaders in a Council on Aging near their homes, finding Councils that could provide minimal space and support for an elder leader, developing specific projects for volunteers within Councils, recruiting local volunteers, and sustaining the efforts of the volunteers. The demonstration relied on federal funds to pay the salary of the project administrator and the stipends of the elder leaders. The project illustrated the contribution elders can play in a role with significant responsibilities, but it also showed the numerous implementation problems that must be solved to make initiatives of this kind a success.

Individual older people with community organizing skills can sometimes mount promising volunteer multiplier programs on their own. A case study conducted by the author in Brookline, Massachusetts, reveals how a retired library administrator is simultaneously strengthening volunteering in her community library and expanding the library's community service. In Massachusetts, public libraries vary a great deal in the extent to which they draw upon volunteers. While a few make extensive use of volunteers, most place little em-

phasis on volunteering. In fact, in the city of Boston, volunteers are prohibited under terms of the City's collective bargaining agreement with library employees. In Brookline, the retired administrator has assumed the responsibilities of the volunteer coordinator and is doing so without compensation. An assistant library director with multiple responsibilities was more than willing to give up the volunteer coordination role. The new volunteer coordinator has worked with staff to develop new volunteer roles, prepared written job descriptions for new volunteer assignments, advertised more systematically for volunteers, and strengthened the screening, training, and supervision of volunteers. She is present in the library half a day each week in the volunteer administrator role. In addition, working with an auxiliary group, the Friends of the Library, she has developed conversation groups that provide those seeking to develop English language skills with opportunities to practice speaking in English. The conversation groups meet in the public library. The conversation group program is administered entirely by volunteers.

Some of the work done by volunteers supplements staff efforts. Volunteers, for example, are involved in shelving books that have been returned by borrowers. An internet-based system for ordering books has stimulated circulation. The permanent staff is unable to keep up with the increased volume of borrowing. The volunteers are welcome as a supplement to the staff effort. The conversation groups for those seeking to strengthen their ability to speak English, however, show how a volunteer coordinator can introduce a new service that expands the library's services. Successful volunteer multiplier models like this can be replicated in other libraries.

The University of Massachusetts Boston has also enjoyed considerable success in preparing older people for roles in aging services through a one-year educational program (SILVERSTEIN et al. 2005). Students spend a day a week on campus in taking courses on gerontology, the political process, and action research. For over 20 years beginning in 1980, students 60 years of age and older could participate and receive college credit without paying tuition or fees. In some years, as many as 60 students completed the program; 80% were 60 years of age and older. Many of the graduates have been serving as volunteers in aging service organizations in the area. Participation of older students in the program declined sharply after a budget crisis forced the University to charge older students with substantial fees for participation.

From a life course perspective, initiatives that encourage volunteering early in life may have the long-term effect of stimulating volunteering late in life. As indicated above, CHAMBRE (1987) found that volunteering early in life was the best predictor of volunteering in old age. In the United States, it is now common for high schools to offer programs that encourage students to volunteer. In competing for admission to elite universities in the United States, students routinely seek to differentiate themselves on the basis of their record as community service volunteers. In Brookline, MA, for example, the local public high school collaborates with the local senior center on a program in which high school students do grocery shopping for home-bound elders.

Service learning is also emphasized in many institutions of higher education. The term implies initiatives in which education and community service are combined. A well developed example is the Tisch College of Citizenship and Public Service at Tufts University in Medford, MA (<http://activecitizen.tufts.edu/>). The college encourages students to take courses that encourage active citizenship and places students in community service projects in which they are trained in development of leadership skills.

5. Conclusion

As an idea, productive aging is important because it calls attention to the fact that older people often make valuable contributions to their communities. Through continuing involvement in their communities, older people not only realize benefits for themselves, but their communities are better off. For societies that have created retirement systems that have had the effect of removing many elders prematurely from productive roles, emphasis on productive aging is a valuable correction. The potential for elders to make greater contributions (and the cost of premature removal of elders from productive roles) invites societies to devise ways to strengthen opportunities for older people to participate productively. Both paid employment and community service volunteering are sectors in which expanded opportunities for elders should be sought. At the same time, the misgivings of critics who worry that a productive aging emphasis will lead to exploitation of vulnerable elders deserve attention. On balance, however, the arguments for expanded emphasis on productive involvement of older people are compelling.

A major question for the future is whether a productive aging movement will capture the imagination and enlist the energy of many older people. Efforts are underway to launch such a movement, but the effort to enlist elders has achieved only modest success to date. If such a movement takes hold and spreads widely, elders may be much more active in identifying the kinds of opportunities that attract them and in guarding against their exploitation.

Volunteering is a particularly important form of productive activity among elders in the United States. The dramatic increase in numbers of elders and the more extensive labor force participation of women have made elders the key volunteer resource for many community service efforts. A good deal of research has been conducted in the United States on individual aspects of volunteering, identifying the characteristics of volunteers and the benefits that volunteers realize for themselves. The organizational circumstances that surround elder volunteering are equally important but have received much less research attention.

Comparative research on elder volunteering deserves greater emphasis. Such research would contribute to an understanding of differences among countries in the cultural norms that surround volunteering. It would help to provide an understanding of the circumstances in which volunteer effort is most appreciated and when it is most meaningful for volunteers. Comparative research would also be helpful in understanding differences among countries in expectations of community services; willingness to finance services through taxes, user fees, and philanthropy; and reliance on volunteers to initiate and sustain community services. Comparative research might also be useful in revealing differences among countries in their willingness to provide opportunities to volunteers to take on important responsibilities.

References

- BASS, S., and CARO, F.: Productive aging: a conceptual framework. In: MORROW-HOWELL, N., HINTERLONG, J., and SHERRADEN, M. (Eds.): *Productive Aging: Concepts and Challenges*. Baltimore: Johns Hopkins 2001
- BROWN, S.: *Staying Ahead of the Curve: The AARP Working in Retirement Survey*. Washington, DC: AARP 2003 http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/multiwork_2003.pdf
- BRUDNEY, J.: *Fostering Volunteer Programs in the Public Sector: Planning, Initiating, and Managing Voluntary Activities*. San Francisco: Jossey-Bass 1990

- BURR, J., CARO, F., and MOORHEAD, J.: Productive aging and civic participation. *Journal of Aging Studies* 16, 87–105 (2002)
- BURR, J. A., CHOI, N., MUTCHLER, J. E., and CARO, F. G.: Caregiving and volunteering: Are private and public helping behaviors linked? *Journal of Gerontology: Social Sciences* 60B, S247–256 (2005)
- BUTLER, R.: Health, Productivity, and Aging: An Overview. In: BUTLER, R. N., and GLEASON, H. P. (Eds.): *Productive Aging: Enhancing Vitality in Later Life*. New York: Springer 1985
- CARO, F. G., and BASS, S. A.: Dimensions of productive engagement. In: BASS, S. (Ed.): *Older and Active*; pp. 204–216. New Haven: Yale University Press 1995a
- CARO, F. G., and BASS, S. A.: Increasing volunteering among older people. In: BASS, S. (Ed.): *Older and Active*; pp. 71–96. New Haven: Yale University Press 1995b
- CARO, F., and BASS, S.: Receptivity to volunteering in the immediate post-retirement period. *Journal of Applied Gerontology* 16, 427–441 (1997)
- Center for Health Communication: Reinventing Aging: Baby Boomers and Civic Engagement*. Boston, MA: Harvard University, School of Public Health 2004
- CHAMBRE, S.: *Good Deeds in Old Age*. Lexington, MA: Lexington Books 1987
- CHAMBRE, S.: Volunteerism by elders: Past trends and future prospects. *The Gerontologist* 33, 221–228 (1993)
- ELLIS, S., and NOYES, K.: *By the People: A History of Americans as Volunteers*. San Francisco: Jossey-Bass 1990
- ESTES, C., and MAHAKIAN, J.: The political economy of productive aging. In: MORROW-HOWELL, N., HINTERLONG, J., and SHARRADEN, M. (Eds.): *Productive Aging: Concepts and Challenges*; pp. 197–213. Baltimore: Johns Hopkins 2001
- FREEDMAN, M.: *Prime Time: How Baby Boomers Will Revolutionize Retirement and Transform America*. New York: Public Affairs 1999
- FRIED, L., CARLSON, M., FREEDMAN, M., FRICK, K., GLASS, T., HILL, J., MCGILL, S., REBOK, G., SEEMAN, T., and TIELSCH, J.: Social model for health promotion for an aging population: Initial evidence on the Experience Corps model. *Journal of Urban Health* 81, 64–78 (2004)
- GAUTHIER, A. H., and SMEEDING, T. M.: Patterns of time use of people age 55 to 64 years old: Some cross-national comparisons. *Aging Studies*. Program Paper No. 20 (March). Center for Policy Research, Syracuse University. Syracuse 2000
- HERZOG, A. R., KAHN, R., MORGAN, R., JACKSON, J., and ANTONUCCI, T.: Age differences in productive activities. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 44B, 129–138 (1989)
- HOLSTEIN, M.: Women's lives, women's work: Productivity, gender, and aging. In: BASS, S., CARO, F., and CHEN, Y.-P. (Eds.): *Achieving a Productive Aging Society*; pp. 235–248. Westport, CT: Auburn House 1993
- KIESEL, K.: Strengthening senior tax credit programs in Massachusetts. *Journal of Aging and Social Policy* 14, 141–159 (2002)
- KLUMB, P. L., and BALTES, M. M.: Time use of old and very old Berliners: Productive and consumptive activities as functions of resources. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 54B, 271–278 (1999)
- LUOH, M., and HERZOG, R.: Individual consequences of volunteer and paid work in old age: Health and mortality. *Journal of Health and Social Behavior* 43, 490–509 (2002)
- MARTINSON, M., and MINKLER, M.: Civic engagement and older adults: A critical perspective. *The Gerontologist* 46, 318–324 (2006)
- MORGAN, J. N.: Unpaid productive activity over the life course. In: *Institute of Medicine/National Research Council* (Ed.): *America's Aging: Productive Roles in an Older Society*. Washington, DC: National Academy Press 1986
- MORRIS, R., and BASS, S. (Eds.): *Retirement Reconsidered: Economic and Social Roles for Older People*. New York: Springer 1988
- MORRIS, R., and CARO, F.: Productive retirement: Stimulating greater volunteer efforts to meet national needs. *Journal of Volunteer Administration*, 14, 5–13 (1996)
- MORRIS, R., and CARO, F.: The young-old, productive aging, and public policy. In: HUDSON, R. (Ed.): *The Future of Age-Based Public Policy*; pp. 91–103. Baltimore: Johns Hopkins 1997
- MORROW-HOWELL, N., HINTERLONG, J., ROZARIO, P., and TANG, F.: Effects of volunteering on the well-being of older adults. *Journal of Gerontology: Social Sciences* 58B, 137–145 (2003)
- MUTCHLER, J. E., BURR, J. A., and CARO, F. G.: From paid worker to volunteer: Leaving the paid workforce and volunteering in later life. *Social Forces* 87, 1267–1294 (2003)
- O'BRIEN, J., and NORTON, J.: *Serving Communities Through Elder Leadership*. Boston: Gerontology Institute, University of Massachusetts Boston 1997
- PUTNAM, R.: *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Shuster 2000

Francis G. Caro

RILEY, M. W., KAHN, R., and FONER, A.: *Age and Structural Lag: Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family, and Leisure*. New York: Wiley 1994

WILSON, L., and SIMSON, S. (Eds.): *Civic Engagement and the Baby Boomer Generation*. Binghamton, NY: Haworth Press 2006

SILVERSTEIN, N., SULLIVAN, D., MURTHA, J., and JAWAD, J.: Value of a gerontology certificate: A survey of Frank J. Manning alumni. *Gerontology-and-Geriatrics-Education* 26, 51–68 (2005)

United States Bureau of Labor Statistics: <http://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm> (2006)

Prof. Dr. Francis G. CARO
Gerontology Institute
University of Massachusetts at Boston
Boston, MA 02125
USA
Tel.: +1 617 2877300
E-Mail: frank.caro@umb.edu

Ehrenamtliches Engagement und produktives Altern

Marcel ERLINGHAGEN (Duisburg-Essen und Bochum) und
Karsten HANK (Mannheim)

Mit 8 Abbildungen

Zusammenfassung

Parallel zur Debatte um die wachsende ‚Alterslast‘ ist in den vergangenen Jahren auch der Bedeutung produktiver nachberuflicher Tätigkeitsfelder älterer Menschen – und hier insbesondere dem Ehrenamt – zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt worden. Im folgenden Beitrag werden zunächst auf Basis des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) einige Zahlen zur Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements Älterer in Deutschland im Zeitverlauf präsentiert. Daran anschließend wird unter Verwendung von Daten des *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE) ein internationaler Vergleich vorgenommen. Hierbei wird deutlich, dass das Ausmaß ehrenamtlichen Engagements von Älteren in Europa stark variiert und deutsche Senioren einen guten Mittelfeldplatz einnehmen. Hierbei haben offenbar länderspezifische Kontextfaktoren einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Grad der Aktivierung älterer Menschen. Anschließend rückt die Frage nach dem Einfluss des individuellen Lebensverlaufs in den Mittelpunkt. Hierbei werden, wiederum für Deutschland, Ergebnisse hinsichtlich der Stabilität und Dynamik ehrenamtlicher Aktivität im Lebensverlauf sowie hinsichtlich der Bedeutung des Renteneintritts für die Entscheidung, sich ehrenamtlich zu engagieren, vorgestellt. Auf Basis der präsentierten Befunde werden abschließend mögliche Perspektiven für eine Aktivierung bislang ungenutzter Potentiale der Freiwilligenarbeit im Alter diskutiert.

Abstract

Parallel to the debate about a growing ‚burden of ageing‘, post-retirement productive activities of older people – volunteering in particular – have received growing attention. This chapter, first, presents an analysis of data from the *German Socio-Economic Panel Study* (SOEP), showing how elders’ voluntary engagement in Germany developed over time. Second, exploiting information from the *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), results of a cross-national comparison are presented. It turns out that the extent of volunteering varies substantially across Europe, with German senior taking a middle position. These findings suggest that country-specific context factors are highly relevant for the level to which elders’ productive potentials are activated. Subsequently, we focus on the role of the individual’s life-course in elder volunteering. New evidence on the life-course dynamics of voluntary engagement in Germany suggests that the transition to retirement and particularly previous attachment to volunteering play an important role in the individual’s decision-making process. Based on these findings, we conclude by discussing future perspectives for activating yet unused volunteer potentials in the older population.

1. Einleitung

Parallel zur Debatte um die wachsende ‚Alterslast‘ ist in den vergangenen Jahren auch der Bedeutung produktiver ‚nachberuflicher Tätigkeitsfelder‘ älterer Menschen – und hier ins-

besondere dem Ehrenamt – zunehmend Aufmerksamkeit geschenkt worden (einen aktuellen Überblick bieten ERLINGHAGEN und HANK 2008 sowie CARO in diesem Band). Zwar weisen die Ergebnisse neuerer Studien darauf hin, dass sich Rentner nicht häufiger in Ehrenämtern engagieren als Erwerbstätige (vgl. ERLINGHAGEN 2008, MUTCHLER et al. 2003, SMITH 2004), doch belegen Zahlen des Freiwilligensurveys für die Bundesrepublik, dass die Bevölkerung im Alter von 60 bis 69 Jahren die größte Wachstumsgruppe des freiwilligen Engagements darstellt (z. B. GENSICKE 2008; siehe auch CARO und BASS 1995). Betrachtet man darüber hinaus die Intensität des Engagements, d. h. die geleisteten Arbeitsstunden, zeigt sich, dass Senioren signifikant mehr Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten aufwenden als Jüngere (z. B. MUTCHLER et al. 2003).

Ergebnisse der sozial-gerontologischen Forschung belegen, dass sich der produktive Charakter ehrenamtlicher Tätigkeiten besonders auf ältere Aktive positiv auswirken kann, etwa hinsichtlich ihrer Lebenszufriedenheit und ihres gesundheitlichen Wohlbefindens (z. B. SIEGRIST et al. 2004, VAN WILLIGEN 2000, WAHRENDORF und SIEGRIST 2008). Gleichzeitig stellt die Bereitschaft der älteren Generation, sich zu engagieren und zu beteiligen, eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Chance dar. Dies wird inzwischen auch von der Politik erkannt, und es wird diskutiert, wie das grundsätzlich vorhandene produktive und ehrenamtliche Potential älterer Bürger aktiviert werden kann (vgl. BALDOCK 1999, SCHMIDT 2004; kritisch hierzu ANER und HAMMERSCHMIDT 2008).

Ob Menschen sich ehrenamtlich engagieren, hängt in entscheidendem Maß von den Ressourcen ab, über die sie verfügen. Verschiedene Studien haben in den vergangenen Jahren gezeigt, dass Einkommen, Bildung und Gesundheit hierbei wesentliche Determinanten darstellen (vgl. TANG 2006, WILSON und MUSICK 1998, ERLINGHAGEN 2000a). Andere Autoren verweisen insbesondere im Hinblick auf das Engagement älterer Menschen des Weiteren auf die Bedeutung des Lebensverlaufs. Wer in jungen Jahren bereits ehrenamtlich aktiv gewesen ist, zeigt auch eine höhere Engagementbereitschaft im Alter (vgl. CHOI 2003, ERLINGHAGEN 2008, WARBURTON et al. 2001). Hinzu kommt, dass Freiwilligenarbeit nicht isoliert vom breiteren gesellschaftlichen Kontext, in dem sie stattfindet, betrachtet werden darf (vgl. ERLINGHAGEN und HANK 2006, HANK und STUCK 2007). So stellen z. B. ANHEIER und SALAMON (1999, S. 43) fest, dass „as a cultural and economic phenomenon, volunteering is part of the way societies are organized, how they allocate social responsibilities, and how much engagement and participation they expect from citizens“. Ehrenamtliches Engagement (auch) von Älteren ist also Produkt aus der individuellen Verfügbarkeit von Ressourcen, dem individuellen Lebensverlauf sowie dem institutionellen und kulturellen Kontext, in dem die Akteure eingebettet sind. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, mehr über die Bedeutung des Dreiklangs „Ressourcen – Lebensverlauf – Kontext“ im Hinblick auf die Ausübung ehrenamtlicher Arbeit zu erfahren.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Begriffsdefinition von ‚Ehrenamt‘ oder ‚Freiwilligenarbeit‘ in der Literatur keineswegs einheitlich und die Abgrenzung ‚ehrenamtlicher Tätigkeiten‘ als Forschungsgegenstand komplex und nicht unproblematisch ist. In der wissenschaftlichen Literatur wurde bislang versäumt, den Begriff ‚Ehrenamt‘ im weitesten Sinne einheitlich zu definieren (vgl. HANK et al. 2006, S. 7). Da im weiteren Verlauf unseres Beitrags eine prinzipiell mögliche Unterscheidung verschiedener Ehrenamtsformen (vgl. dazu ERLINGHAGEN 2000b, 2003) von untergeordneter Bedeutung ist, definieren wir ehrenamtliche Arbeit vor allem durch folgende drei Kriterien (vgl. SCHWARZ 1996):

- Ehrenamtliche Tätigkeiten sind an den institutionellen Rahmen einer Organisation außerhalb des Haushalts (der Familie) gebunden;
- ehrenamtliche Tätigkeiten sind unbezahlte Aktivitäten, wobei eine Kosten- oder Aufwandsentschädigung nicht als Bezahlung gilt; und
- die ehrenamtlich erbrachten Leistungen kommen (in erster Linie) Dritten bzw. der Allgemeinheit zu Gute.

Im Folgenden werden zunächst einige Zahlen präsentiert, die die zeitliche Entwicklung ehrenamtlichen Engagements von Älteren in Deutschland nachzeichnen. Daran anschließend wird ein internationaler Vergleich vorgenommen, der deutlich macht, dass das Ausmaß ehrenamtlichen Engagements von Älteren in Europa stark variiert und deutsche Senioren einen guten Mittelfeldplatz einnehmen (vgl. auch ERLINGHAGEN et al. 2006). Hierbei haben offenbar länderspezifische Kontextfaktoren einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Grad der Aktivierung älterer Menschen (HANK und STUCK 2007). Im Anschluss rückt dann die Frage nach dem Einfluss des individuellen Lebensverlaufs in den Mittelpunkt unseres Interesses. Hierbei werden neue Ergebnisse für Deutschland hinsichtlich der Stabilität von ehrenamtlicher (In-)Aktivität im Lebensverlauf sowie der Bedeutung des Renteneintritts für die Entscheidung, ehrenamtlich aktiv zu werden bzw. zu bleiben, vorgestellt (siehe auch ERLINGHAGEN 2008). Auf Basis der präsentierten Befunde diskutieren wir abschließend mögliche Perspektiven für eine Aktivierung bislang ungenutzter Potentiale der Freiwilligenarbeit im Alter.

2. Die Entwicklung ehrenamtlichen Engagements von Älteren in Deutschland

Hatte man Ende der 1990er Jahre noch befürchtet, dass insbesondere aufgrund von Individualisierungsprozessen die Bereitschaft, sich sozial zu engagieren, deutlich zurückgegangen sein müsste, zeigen empirische Analysen ein dieser Annahme entgegengesetztes Bild. So hat sich seit Mitte der 1980er Jahre der Anteil der Engagierten deutlich erhöht, so dass zum Jahrtausendwechsel rund ein Drittel der Erwachsenen in Deutschland ehrenamtlich aktiv gewesen ist. Allerdings ist diese Steigerung in erster Linie durch ein verstärktes sporadisches, nicht-regelmäßiges Engagement zu erklären (z. B. ERLINGHAGEN 2002; vgl. auch GENSCKE 2007, KÜNEMUND und SCHUPP 2008).

Abbildung 1 zeigt in diesem Zusammenhang, wie sich der Bevölkerungsanteil ehrenamtlich Engagierter seit 1985 (Westdeutschland) bzw. seit 1990 (Ostdeutschland) verändert hat. Die Ergebnisse basieren auf repräsentativen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP; vgl. SCHUPP und WAGNER 2002) und unterscheiden zwischen Jüngeren (16 bis 49 Jahre) und Älteren (50 Jahre und älter). Die dunklen Teilbereiche der Säulen im Diagramm stellen den Anteil regelmäßig ehrenamtlich Aktiver (d. h. mindestens einmal im Monat) dar, während die hellen Teilbereiche den Anteil sporadisch (nicht-regelmäßig) ehrenamtlich Aktiver dokumentieren. Entsprechend addieren sich regelmäßiges und sporadisches Engagement zum Anteil ehrenamtlich Aktiver insgesamt. Dabei zeigt sich, dass sich der Anteil sowohl jüngerer als auch älterer Aktiver in Westdeutschland zwischen 1985 und 2005 erhöht hat. In Ostdeutschland ist dem gegenüber nach der Wende zunächst ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, wobei sich dann nach 1992 auch in den neuen Bundesländern ein Aufwärtstrend feststellen lässt.

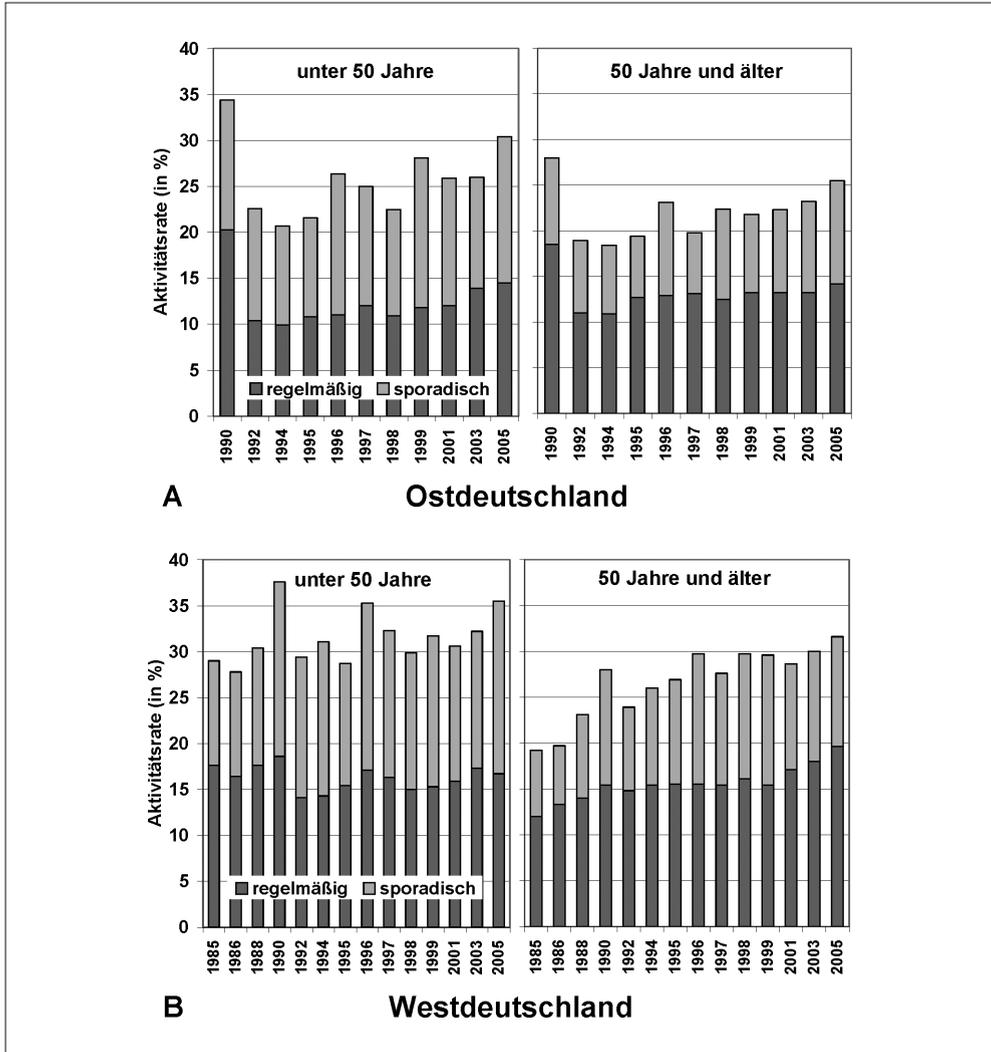


Abb. 1 Anteil ehrenamtlich Tätiger in (A) Ostdeutschland und (B) Westdeutschland nach Alter (in %). (Quelle: SOEP [querschnittsgewichtet], eigene Berechnungen)

Bemerkenswert ist hierbei zunächst, dass sich die Anteile der Aktiven unter den Senioren insbesondere in Westdeutschland im Zeitverlauf besonders deutlich erhöhen – und dass dies, anders als bei den Jüngeren, insbesondere dem wachsenden Anteil regelmäßig Engagierter geschuldet ist. Waren beispielsweise 1985 lediglich rund 12% der über 50-Jährigen in den alten Bundesländern regelmäßig ehrenamtlich aktiv, stieg dieser Anteil bis 2005 auf etwa 17%, was einen Zuwachs von mehr als 40% bedeutet. Und auch in den neuen Ländern ist ein – wenn auch nicht so deutlicher – Zuwachs regelmäßig engagierter Senioren zu beobachten. Die Tatsache, dass im Vergleich zu Jüngeren heute ein tendenziell größerer Anteil der Senioren regelmäßig ehrenamtlich arbeitet, ist somit ein deutliches Zeichen für die (wachsende) Bedeutung der Produktivität Älterer jenseits der Erwerbsarbeit.

3. Ehrenamtliches Engagement von Älteren im internationalen Vergleich

Die Analysen der SOEP-Daten zeigen, dass derzeit etwa 15% der älteren Bevölkerung in Deutschland *regelmäßig* ein Ehrenamt ausübt. Die Frage ist nun, wie sich diese Engagementquote im internationalen Vergleich bewerten lässt. Ein solcher Vergleich ist auf Basis der Daten des 2004 erstmals erhobenen *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE; vgl. BÖRSCH-SUPAN et al. 2005) möglich. Dabei lassen sich hinsichtlich des allgemeinen Niveaus ehrenamtlichen Engagements im Wesentlichen drei Ländergruppen unterscheiden (vgl. Abb. 2).

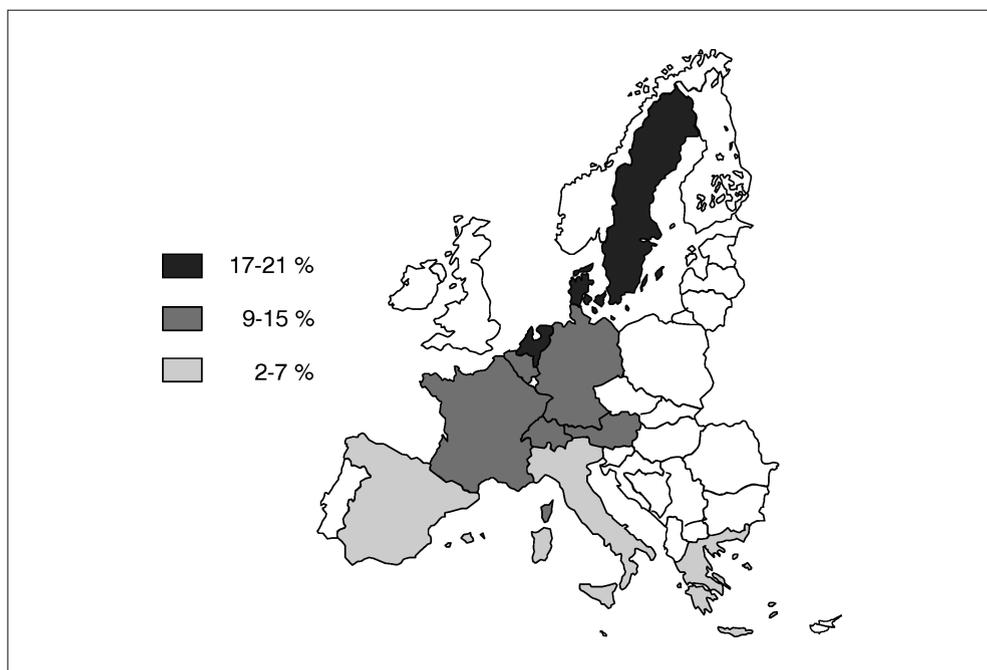


Abb. 2 Räumliches Muster ehrenamtlichen Engagements von Älteren in Europa (Quelle: SHARE 2004 [Release 1], vgl. HANK et al. 2006, S. 8)

So sind die Mittelmeerländer durch eine insgesamt geringe Beteiligung an Ehrenämtern gekennzeichnet. Während in Italien immerhin noch 7% der Befragten angeben, im vergangenen Monat aktiv gewesen zu sein, trifft dies nur auf 2 bis 3% der Griechen und Spanier zu. Deutschland, Belgien, Frankreich, Österreich und die Schweiz bilden eine zweite Gruppe von Ländern, die mit einem Anteil von 9 bis 15% Freiwilligen in der Bevölkerung 50+ ein mittleres Engagement aufweisen. Die verbleibenden Länder mit einer hohen Aktivitätsquote sind, drittens, Schweden und Dänemark (mit jeweils 17%) sowie die Niederlande mit über 20% ehrenamtlich aktiven Älteren. Etwa ein Fünftel (18%) der Freiwilligen war fast täglich aktiv, knapp die Hälfte (45%) hat sich fast jede Woche engagiert, und ein gutes Drittel (37%) war innerhalb des vergangenen Monats seltener als wöchentlich ehrenamtlich tätig (vgl. ERLINGHAGEN und HANK, 2006, für einen ausführlichen Tabellenanhang mit detaillierten Ergebnissen).

Während es zwischen Männern und Frauen oder zwischen Verheirateten und Unverheirateten in den meisten Ländern eher geringe Unterschiede hinsichtlich ihrer Beteiligung an

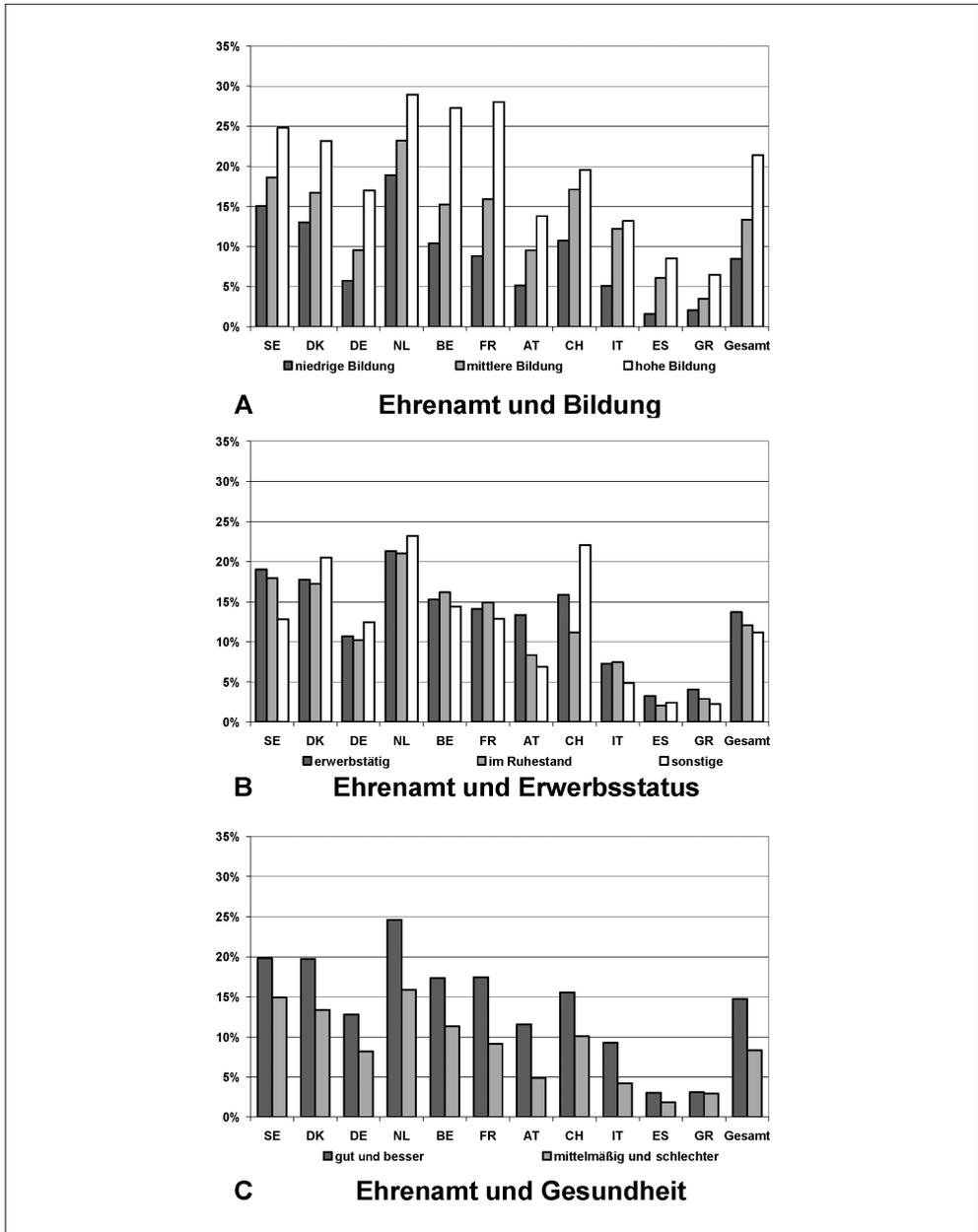


Abb. 3 Ehrenamtliches Engagement von Älteren in Europa, differenziert nach (A) Bildung, (B) Erwerbsstatus und (C) Gesundheit (Quelle: SHARE 2004 [Release 1], vgl. HANK et al. 2006, S. 9). AT – Österreich, BE – Belgien, CH – Schweiz, DE – Deutschland, DK – Dänemark, ES – Spanien, FR – Frankreich, GR – Griechenland, IT – Italien, NL – Niederlande, SE – Schweden

Ehrenämtern gibt, variiert der Freiwilligenanteil in der Bevölkerung deutlich mit dem Bildungsniveau. Ungeachtet einzelner Detailunterschiede zeigt sich in allen Ländern, eine mit dem Bildungsstand anwachsende Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit (Abb. 3A). Dem gegenüber ergibt sich hinsichtlich des Einflusses des Erwerbsstatus kein eindeutiger Befund: Im Ländervergleich zeigen sich in der Regel nur relativ kleine Unterschiede (in der Größenordnung von 2 bis 3 Prozentpunkten) zwischen Erwerbstätigen, Rentnern und anderen Nicht-Erwerbstätigen (Abb. 3B). Ferner zeigt Abbildung 3C den in allen Ländern deutlich ausgeprägten Zusammenhang zwischen dem (subjektiven) Gesundheitszustand und dem ehrenamtlichen Engagement: je schlechter sich die Befragten fühlen, umso seltener sind sie auch ehrenamtlich aktiv.

Die hier in aller Kürze vorgestellten Befunde machen zum einen deutlich, dass in allen untersuchten europäischen Ländern der Umfang ehrenamtlichen Engagements entscheidend von den individuellen Ressourcen der Älteren abhängt. Die beobachteten Länderunterschiede könnten demnach auf eine unterschiedliche Ressourcenausstattung von Senioren in den einzelnen Ländern zurückzuführen sein. Weitergehende Analysen der SHARE-Daten zeigen jedoch, dass ein solcher Gruppenkompositionseffekt allein die bestehenden Länderunterschiede nicht erklären kann (vgl. HANK und STUCK 2007). Vielmehr finden sich deutliche Hinweise darauf, dass politische und religiöse Freiheit sowie wohlfahrtsstaatliches Engagement wichtige Voraussetzungen dafür sind, dass sich (ältere) Bürger engagieren (siehe auch SALAMON und SOKOLOWSKI 2003).

4. Ehrenamtliches Engagement von Älteren im Lebensverlauf

Neben den wichtigen Fragen, welchen Einfluss die individuelle Ressourcenausstattung sowie der institutionelle bzw. kulturelle Kontext auf das ehrenamtliche Engagement Älterer ausübt, ist ebenso von Interesse, welche Rolle eine im Lebensverlauf vorausgegangene „Ehrenamtskarriere“ für die Beteiligung älterer Menschen spielt.

Die Analyse von Lebensverlaufsprozessen stellt jedoch hohe Anforderungen an das zu Grunde zu legende Datenmaterial. Das Datenmaterial muss Längsschnittanalysen erlauben, die etwas über die ehrenamtliche Beteiligung als dynamischen Prozess aussagen können. Leider liegt unseres Wissens bislang kein solcher Datensatz vor, der international vergleichende Untersuchungen unter diesem Gesichtspunkt erlauben würde. Wollen wir dennoch etwas mehr über die Beteiligung Älterer im Lebensverlauf aus internationaler Perspektive lernen, bleibt uns nur die altersgetrennte Betrachtung von Aktivitätsquoten. Dies soll im Folgenden auf Basis der bereits zuvor vorgestellten SHARE-Querschnittsdaten erfolgen (Abschnitt 4.1). Konzentriert man sich hingegen auf Deutschland, so sind hier aufgrund des Panelcharakters der SOEP-Daten sehr wohl Lebensverlaufsanalysen möglich, so dass in Abschnitt 4.2 hierzu einige Befunde dargestellt werden sollen.

4.1 Ehrenamtliche Beteiligung unterschiedlicher Altersgruppen im internationalen Vergleich

Abbildung 4 zeigt die Engagementquote für die Altersgruppen „50 bis 64 Jahre“, „65 bis 74 Jahre“ sowie „75 Jahre und älter“ im Vergleich der SHARE-Länder. Augenfällig sind dabei deutliche Länderunterschiede. Während der Anteil schweizerischer, österreichischer und italienischer Ehrenamtlicher im Alter von 65–74 um 4 bis 6 Prozentpunkte niedriger ist

als in der Gruppe der 50–64-Jährigen, findet sich ein umgekehrtes Verhältnis in Schweden, Dänemark und den Niederlanden, wo der Anteil der freiwillig Aktiven in der mittleren Altersgruppe sogar um etwa 3 Prozentpunkte steigt.

Wenn jedoch Personen im Alter von 75 Jahren oder älter betrachtet werden, sinkt die Engagementquote überall um mindestens ein Drittel (in den Niederlanden sogar um zwei Drittel, von einem allerdings sehr hohen Ausgangsniveau) auf ein durchschnittliches Niveau von 5%. Bemerkenswert ist, dass sich in den skandinavischen Ländern immer noch 12 bis 13% der über 75-jährigen Bevölkerung in Ehrenämtern engagieren – also mehr als der gesamteuropäische Durchschnitt über alle Altersklassen.

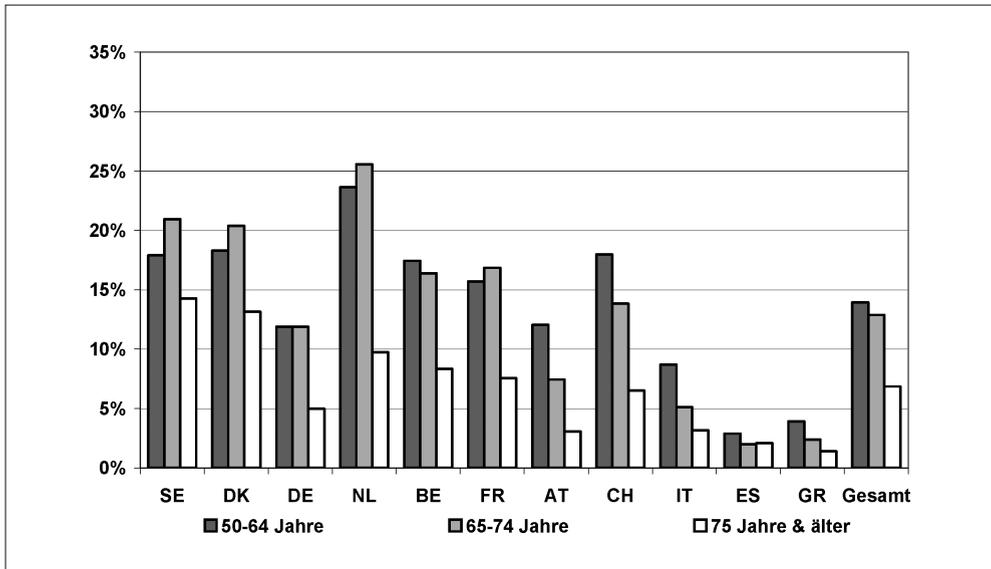


Abb. 4 Ehrenamtliches Engagement in Europa, differenziert nach Alter (Quelle: SHARE 2004 [Release 1], vgl. HANK et al. 2006, S. 9)

Auch wenn auf Basis dieser Querschnittsanalysen keine Kausalzusammenhänge identifiziert werden können und auch wenn sich hinter den altersspezifischen Differenzen teilweise ein Kohorteneffekt verbergen mag: Offensichtlich gibt es dennoch Länder, in denen es (a) besser gelingt, Ältere nach ihrer aktiven Erwerbsphase zu ehrenamtlichem Engagement zu animieren und die es (b) schaffen, das ehrenamtliche Engagement von Senioren über gewisse Altersgrenzen hinaus in nennenswertem Umfang aufrechtzuerhalten.

4.2 Ehrenamtliche Beteiligung von Älteren im Lebensverlauf – Das Beispiel Deutschland

Abbildung 5 zeigt für die im Jahr 2003 ehrenamtlich tätigen westdeutschen über 50-Jährigen die Verteilung der Dauer ihres ununterbrochenen Engagements getrennt für Männer und Frauen. Dabei findet sich eine zum Teil bemerkenswerte Konstanz der Aktivität. So sind etwa 30% der 2003 ehrenamtlich tätigen, über 50-jährigen Männer seit mehr als 16 Jahren kontinuierlich ehrenamtlich aktiv. Gleichzeitig haben rund 23% dieser Gruppe erst im Laufe des vor-

angegangenen Jahres ihr aktuelles Ehrenamt übernommen. Ältere Frauen zeigen dem gegenüber eine weniger stabile Beteiligung an Ehrenämtern. Mehr als ein Drittel der 2003 tätigen Frauen haben ihr Engagement erst im Laufe des Vorjahres übernommen, während lediglich 15% von einem extrem stabilen, seit mehr als 16 Jahren bestehenden Engagement berichten.

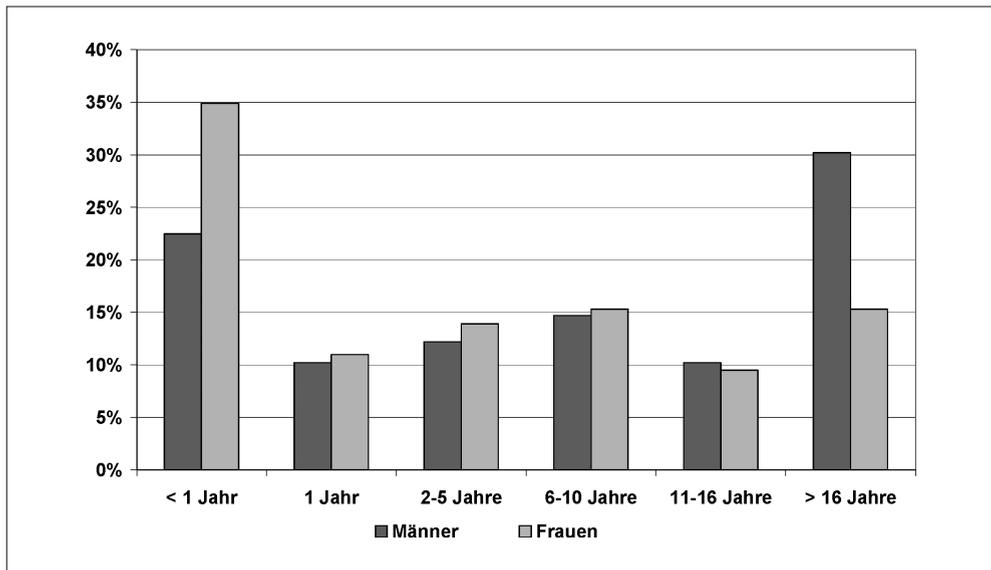


Abb. 5 Dauer des zurückliegenden, ununterbrochenen ehrenamtlichen Engagements im Jahr 2003, Westdeutschland, Personen 50 Jahre und älter (Quelle: SOEP [längsschnittgewichtet], eigene Berechnungen)

Bevor wir uns näher mit den Gründen für diese geschlechtsspezifischen Unterschiede – und den hieraus resultierenden Folgen – befassen können, muss ein zentraler Punkt herausgestellt werden. Geht man bei einem mindestens sechsjährigen, kontinuierlichen Engagement von – in Lebensverlaufsperspektive – stabilem Engagement aus, so sind immerhin 50% der Männer und 40% der Frauen der Altersgruppe der über 50-Jährigen kontinuierlich aktiv.

Trotz des – wie wir meinen – hohen dauerhaften Engagements steht dennoch eine Erklärung für die beobachteten geschlechtsspezifischen Unterschiede aus. Die deutlich geringeren Werte des sehr stabilen Engagements von Frauen scheinen dabei nicht primär auf einem Kohorteneffekt zu beruhen, da auch bei einem Vergleich von jüngeren Männern und Frauen (aus Platzgründen hier nicht dokumentiert) der Anteil sehr stabil engagierter Männer deutlich über dem Anteil der Frauen rangiert.

Insofern liegt es nahe, die Unterschiede durch unterschiedlichen Rollenzuweisungen zu erklären, da möglicherweise ‚weiblich‘ dominierte Ehrenämter inhaltlich nicht ohne weiteres mit ‚männlich‘ geprägten Ehrenämtern verglichen werden können. Außerdem könnte es sein, dass insbesondere Frauen zugeschriebene Verpflichtungen beispielsweise im Bereich der Hausarbeit und der Kinderbetreuung diese dazu zwingt, ihr ehrenamtliches Engagement nach einer gewissen Zeit aufzugeben bzw. zu unterbrechen, wie wir es aus der Analyse von Erwerbsverläufen bereits kennen. Hinzu kommt ein methodisches Phänomen,

das auch aus der Arbeitsmarktforschung bekannt ist (ERLINGHAGEN und MÜHGE 2006). So kann der Anteil der sehr stabil engagierten Frauen allein dadurch sinken, dass es überdurchschnittlich viele ‚Neueinsteigerinnen‘ in der jüngeren Vergangenheit gegeben hat. Dafür sprechen die hohen Anteile der weniger als ein Jahr lang engagierten Frauen, auch wenn es hier noch weiteren Klärungsbedarf gibt.

Eine andere interessante Frage ist, wie lange es dauert, bis zunächst inaktive Menschen ein Ehrenamt neu übernehmen. Abbildung 6 zeigt daher sogenannte ‚Überlebensquoten‘ für jene Personen, die im Jahr 1985 mindestens 50 Jahre alt und zu diesem Zeitpunkt nicht ehrenamtlich aktiv waren. Ausgehend von diesem Personenkreis (entspricht 100%) ist nun für jedes folgende Erhebungsjahr der Anteil der weiterhin Inaktiven abgetragen. So übten im Jahr 1986 87% der älteren Männer und rund 92% der älteren Frauen weiterhin kein Ehrenamt aus, oder – anders ausgedrückt – haben ein Jahr nach dem ersten Erhebungszeitpunkt 13% der zuvor nicht aktiven Männer und 8% der zuvor nicht aktiven Frauen eine ehrenamtliche Betätigung aufgenommen.

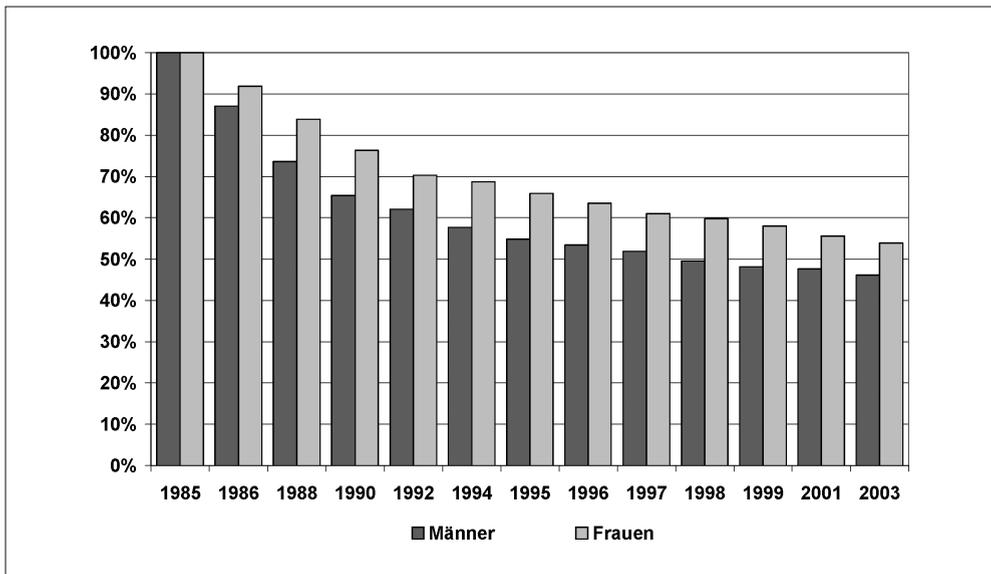


Abb. 6 Überlebensquoten der im Jahr 1985 ehrenamtlich Inaktiven (= 100%), Westdeutschland, Personen 50 Jahre und älter (Quelle: SOEP [längsschnittgewichtet], eigene Berechnungen)

Am Ende des Untersuchungszeitraums wird somit klar, dass ausgehend vom Jahr 1985 etwa 46% der Frauen und sogar 54% der Männer in einem Zeitraum von insgesamt 18 Jahren zumindest kurzzeitig einmal ein Ehrenamt ausgeübt haben. Diese Werte machen deutlich, dass die Konzentration allein auf stichtagsbezogene Engagementquoten die Dynamik des Ehrenamtssektors unterschätzt.

Der internationale Vergleich Deutschlands mit den höheren Engagementquoten von Älteren in Skandinavien und den Niederlanden (Abb. 2) sowie die präsentierten langfristigen Inaktivitätsraten (Abb. 6) machen deutlich, dass es trotz relativ hoher und in den vergangenen Jahren angestiegener ehrenamtlicher Beteiligung Älterer weitere, noch nicht ausgeschöpfte Aktivitäts-

potentiale geben mag. Vor dem Hintergrund zusätzlich frei werdender Zeitressourcen scheint insbesondere der Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand ein geeigneter Zeitpunkt, um solche Potentiale neu zu aktivieren. Der hierbei häufig unterstellte Zusammenhang zwischen frei werdenden Zeitressourcen und sozialem Engagement ist zwar grundsätzlich plausibel, bislang wurde er jedoch kaum empirisch überprüft. Der Übergang in den Ruhestand markiert zwar einerseits für die meisten Betroffenen eine deutliche Veränderung in ihrem Leben, und spätestens seit den 1960er Jahren wird debattiert, inwiefern der Austritt aus dem Erwerbsleben eine Suche nach neuen Lebensinhalten, einer neuen Zeitverwendung und neuen sozialen Kontakten nötig und gleichzeitig auch möglich macht (vgl. KÜNEMUND 2006). Soziales Engagement dürfte andererseits jedoch insbesondere dann eine reale Handlungsoption sein, wenn die Betroffenen bereits in der Vergangenheit entsprechend aktiv gewesen sind.

Abbildung 7 zeigt auf Basis der SOEP-Daten, inwieweit die Wahrscheinlichkeit variiert, zwischen 2001 und 2005 ehrenamtlich aktiv geworden zu sein („Aufnahme“) bzw. in diesem Zeitraum das ehrenamtliches Engagement eingestellt zu haben („Aufgabe“). Die Ergebnisse entstammen den Analysen von ERLINGHAGEN (2008), in denen in diesem Fall ausschließlich Personen im Alter zwischen 50 und 65 Jahren berücksichtigt worden sind, die 2001 noch nicht in Altersrente gegangen waren. Die Wahrscheinlichkeiten wurden mit Hilfe einer multivariaten Regressionsschätzung unter Kontrolle wesentlicher sozio-ökonomischer Faktoren (z. B. Alter, Geschlecht, Qualifikation und Gesundheit) ermittelt. Es zeigt sich, dass unabhängig vom Renteneintritt der Umstand, in den zurückliegenden Jahren vor 2001 bereits ehrenamtlich tätig gewesen zu sein, die Wahrscheinlichkeit der Ehrenamtsaufnahme gegenüber der Referenzgruppe (Nicht-Rentner ohne Ehrenamtserfahrung) um mehr als das Fünffache erhöht und die Aufgabeneigung um das Drei- bis Vierfache verringert. Der Renteneintritt allein vergrößert die Wahrscheinlichkeit lediglich um etwa den Faktor 1; eine stabilisierende Wirkung geht vom Renteneintritt nicht aus (Faktor 0,1).

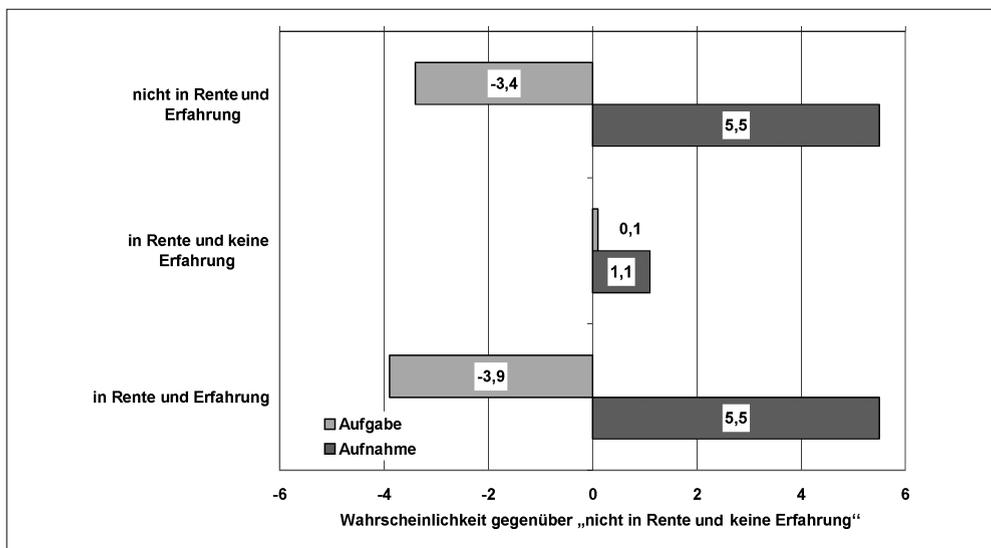


Abb. 7 Wahrscheinlichkeit der Ehrenamtsaufnahme bzw. -aufgabe zwischen 2001 und 2005 für 50–65-Jährige (Quelle: SOEP, Berechnungen von ERLINGHAGEN 2008, eigene Darstellung)

Abbildung 7 zeigt exemplarisch, dass die Rolle des Renteneintritts bei der ehrenamtlichen Aktivierung älterer Menschen überschätzt wird. Herausragende Bedeutung für die Aktivierung und die kontinuierliche Beteiligung im Alter kommt vielmehr dem vorgelagerten Lebensverlauf zu (dies gilt im Übrigen in noch deutlicherem Maße für unbezahlte Hilfe für Nachbarn, Freunde oder Verwandte; vgl. ERLINGHAGEN 2008; ähnliche Befunde für die USA liefern MUTCHLER et al. 2003).

Der Befund, dass ganz offensichtlich der vorgelagerte Lebensverlauf und die dort gemachten Erfahrungen eine wesentliche Rolle für das ehrenamtliche Engagement im Alter spielen, deutet darüber hinaus darauf hin, dass der in Abbildung 1 dokumentierte deutliche Anstieg der Beteiligungsrate Älterer zu einem gewissen Umfang wohl auch durch Kohorteneffekte verursacht wird und nicht allein auf den verbesserten Gesundheitszustand oder aber die bessere Qualifikation der „neuen Alten“ zurückzuführen ist. Die empirische Überprüfung, ob und inwieweit Kohorteneffekte für die Zunahme ehrenamtlichen Engagements unter den Älteren verantwortlich sind, steht unseres Wissens für Deutschland noch aus. Belege aus den USA deuten jedoch darauf hin, dass die kulturellen Prägung von Geburtskohorten mit ihrer unterschiedlichen Bewertung sozialen Engagements durchaus Auswirkungen auf die Beteiligung an ehrenamtlichen Aktivitäten im höheren Alter haben kann (vgl. GOSS 1999, ROTOLO und WILSON 2004). Für Deutschland wäre somit eine wichtige zukünftige Forschungsfrage, ob die in den 1960er und 1970er Jahren an Bedeutung gewinnenden Werte wie „Solidarität“ und „Demokratie“ heute ihre späten Früchte in einer erhöhten gesellschaftlichen Engagement der nun gealterten damaligen Aktivistengeneration ist.

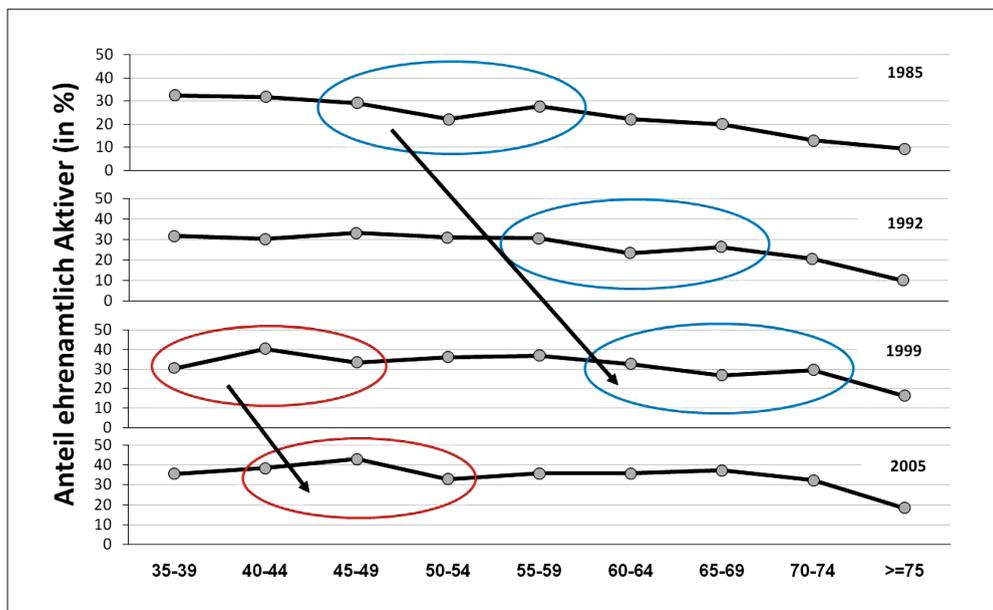


Abb. 8 Altersstruktur der ehrenamtlich Aktiven im Zeitverlauf in Westdeutschland 1985, 1992, 1999 und 2005 (Quelle: SOEP [querschnittsgewichtet], eigene Berechnungen)

An dieser Stelle kann keine umfangreiche Kohortenanalyse vollzogen werden. Insofern können die deskriptiven Befunde in Abbildung 8 auch nur ein erster Hinweis auf mögliche Kohorteneffekte auch in Deutschland darstellen. Dort sind für vier Erhebungszeitpunkte (1985, 1992, 1999 und 2005) die westdeutschen Ehrenamtsquoten für unterschiedliche Altersgruppen dargestellt. Durch den Alterungsprozess „wandern“ die einzelnen Individuen mit ihrer Geburtskohorte innerhalb der hier dargestellten 20 Beobachtungsjahre langsam durch die einzelnen Altersklassen. Ein direkter Vergleich der Verteilungen zeigt nicht nur, dass die Engagementquote insbesondere der älteren Altersklassen im Vergleich der vier Untersuchungszeitpunkte generell größer wird. Es wird auch deutlich, dass sich bestimmte Muster in den Verteilungen auf der Altersachse ‚mit der Zeit‘ nach rechts verschieben (vgl. die entsprechenden Markierungen in Abb. 8). Neben den oben präsentierten Ergebnissen zur wichtigen Bedeutung von Erfahrungen im Lebensverlauf ist dies ein weiteres Indiz für die möglicherweise wesentliche Bedeutung von Kohorteneffekten für das Verständnis ehrenamtlicher Beteiligung im Alter.

5. Fazit

Betrachtet man die Entwicklung ehrenamtlichen Engagements zunächst isoliert für Deutschland, zeigt sich, dass die Beteiligung älterer Menschen in den vergangenen 20 Jahren deutlich zugenommen hat. Dieser Anstieg speist sich dabei in erster Linie nicht aus der unregelmäßigen Beteiligung, sondern ist auf die Zunahme der regelmäßig Aktiven zurückzuführen. Gleichzeitig verweist der internationale Vergleich darauf, dass es ganz offensichtlich ein weiteres Wachstumspotential gibt, denn ältere Menschen in Skandinavien sind deutlich stärker ehrenamtlich aktiv als deutsche Senioren. Ein noch höheres Wachstumspotential scheint in den südeuropäischen Ländern zu bestehen.

Gleichwohl hat sich aber auch gezeigt, dass jenseits gesellschaftlicher Rahmenbedingungen die individuelle Ressourcenausstattung – etwa mit Humankapital oder guter Gesundheit – ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die ehrenamtliche Beteiligung von Senioren darstellt. Als dritte relevante Dimension ist der individuelle Lebensverlauf identifiziert worden. Es zeigt sich, dass den Ehrenamtserfahrungen in jüngeren Jahren eine entscheidende Bedeutung für die Engagementbereitschaft und -stabilität im höheren Alter zukommt. Außerdem gibt es klare Indizien, die als Ursache der zunehmenden ehrenamtlichen Beteiligung von Senioren zumindest zum Teil auch Kohorteneffekte nahelegen.

Angesichts der präsentierten Befunde scheint es zweifelhaft, ob allein Aktivierungsprogramme, die direkt auf die Gruppe der Senioren abzielen, nennenswerten Erfolg haben werden (vgl. jedoch BRAUERS 2008, BREITHECKER 2008). Vielmehr scheint es für die Stimulierung des produktiven Potentials Älterer mittel- und langfristig vor allem sinnvoll zu sein, bereits junge Erwachsene für soziales Engagement zu gewinnen, weil so die Chancen erheblich verbessert werden, dass diese Personen entsprechende Aktivitäten auch im höheren Lebensalter fortführen bzw. wieder aufnehmen. Darüber hinaus scheint eine Bildungs- und Gesundheitspolitik wichtig zu sein, die Menschen in die Lage versetzt, möglichst auch in höherem Alter produktiv zu sein. Dies gilt gleichermaßen für die Beteiligung am Erwerbsleben wie für soziales Engagement. Ungeachtet möglicher sinnvoller Aktivierungsstrategien sollten in der Diskussion um den gesellschaftlichen Nutzen des Ehrenamtes darüber hinaus keinesfalls die positiven Aspekte ehrenamtlicher Tätigkeiten für die freiwilligen

lig Aktiven selbst aus dem Blick geraten (vgl. SIEGRIST et al. 2004): Ältere Menschen sollen nicht zum Vorteil Dritter ‚ausgebeutet‘ werden, sondern sie selbst sollen durch ihre aktive Teilnahme an gesellschaftlichen Aufgaben eine Verbesserung der eigenen Lebensqualität erfahren.

Literatur

- ANER, K., und HAMMERSCHMIDT, P.: Zivilgesellschaftlich produktiv altern. Eine kritische Analyse ausgewählter Modellprogramme. In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 259–276. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- ANHEIER, H. K., and SALAMON, L. M.: Volunteering in cross-national perspective. Initial comparisons. *Law and Contemporary Problems* 62, 43–65 (1999)
- BALDOCK, C. V.: Seniors as volunteers. An international perspective on policy. *Ageing and Society* 19, 581–602 (1999)
- BÖRSCH-SUPAN, A., HANK, K., and JÜRGES, H.: A new comprehensive and international view on ageing: Introducing the ‘Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe’. *European Journal of Ageing* 2, 245–253 (2005)
- BRAUERS, S.: Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen. Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ im europäischen Kontext. In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 215–234. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- BREITHECKER, R.: Potenziale bürgerschaftlichen Engagements für die Kommune. Das Modellprojekt „Selbstorganisation älterer Menschen“. In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 191–214. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- CARO, F. G.: Productive aging and volunteering in the United States. Conceptual, political, empirical, and policy issues. In: BÖRSCH-SUPAN, A., ERLINGHAGEN, M., HANK, K., JÜRGES, H., und WAGNER, G. G. (Eds.): *Produktivität in alternden Gesellschaften (Altern in Deutschland Bd. 4)*. Nova Acta Leopoldina NF Bd. 102, Nr. 366, 131–142 (2009)
- CARO, F. G., and BASS, S. A.: Increasing volunteering among older people. In: BASS, S. A. (Ed.): *Older and Active. How Americans over 55 Are Contributing to Society*; pp. 71–96. New Haven 1995
- CHOL, L. H.: Factors affecting volunteerism among older adults. *Journal of Applied Gerontology* 22, 179–190 (2003)
- ERLINGHAGEN, M.: Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf. Eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52, 291–310 (2000a)
- ERLINGHAGEN, M.: Informelle Arbeit. Ein Überblick über einen schillernden Begriff. *Schmollers Jahrbuch* 120, 239–274 (2000b)
- ERLINGHAGEN, M.: Konturen ehrenamtlichen Engagements in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme. *Sozialer Fortschritt* 51, 80–86 (2002)
- ERLINGHAGEN, M.: Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsexterner organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 55, 737–757 (2003)
- ERLINGHAGEN, M.: Die Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit und Netzwerkhilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 93–118. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- ERLINGHAGEN, M., and HANK, K.: The participation of older Europeans in volunteer work. *Ageing and Society* 43, 567–584 (2006)
- ERLINGHAGEN, M., HANK, K., und WAGNER, G. G.: Freiwilligenarbeit der älteren Bevölkerung in Europa – Ehrenamtliches Engagement in Deutschland liegt im europäischen Mittelfeld. *DIW Wochenbericht* 10, 133–137 (2006)
- ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- ERLINGHAGEN, M., und MÜHGE, G.: Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: Zwei Messkonzepte im Vergleich. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 35, 308–315 (2006)

- GENSICKE, T.: Gemeinschaftsaktivität und freiwilliges Engagement älterer Menschen. In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 119–144. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- GOSS, K.: Volunteering and the long civic generation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 28, 378–415 (1999)
- HANK, K., ERLINGHAGEN, M., und LEMKE, A.: Ehrenamtliches Engagement in Europa. Eine vergleichende Untersuchung am Beispiel von Senioren. *Sozialer Fortschritt* 55, 6–12 (2006)
- HANK, K., und STUCK, S.: *Gesellschaftliche Determinanten produktiven Alterns in Europa*. MEA Discussion Paper 152-07. Mannheim: Universität Mannheim 2007
- KÜNEMUND, H.: Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In: TESCH-RÖMER, C., ENGSTLER, H., und WURM, S. (Eds.): *Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte*. S. 289–327. Wiesbaden: VS Verlag 2006
- KÜNEMUND, H., und SCHUPP, J.: Konjunkturen des Ehrenamtes – Diskurse und Empirie. In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 145–164. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- MUTCHLER, J. E., BURR, J. A., and CARO, F. G.: From paid worker to volunteer. Leaving the paid labor force and volunteering in later life. *Social Forces* 81, 1267–1293 (2003)
- ROTOLO, T., and WILSON, J.: What happens to the “Long Civic Generation”? Explaining cohort differences in volunteering. *Social Forces* 82, 1091–1121 (2004)
- SALAMON, L. M., and SOKOLOWSKI, S. W.: Institutional roots of volunteering: Toward a macro-structural theory of individual voluntary action. In: DEKKER, P., and HALMAN, L. (Eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*; pp. 71–90. New York u. a.: Kluwer Academic/Plenum Publishers 2003
- SCHMIDT, R.: Förderung der Potenziale im Alter als Zukunftsthema der Politik. *Sozialer Fortschritt* 53, 326–328 (2004)
- SCHWARZ, N.: Ehrenamtliches Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92. *Wirtschaft und Statistik* 4, 259–266 (1996)
- SIEGRIST, J., KNESEBECK, O. VON DEM, and POLLACK, C. E.: Social productivity and well-being of older people. A sociological exploration. *Social Theory and Health* 2, 1–17 (2004)
- SMITH, D. B.: Volunteering in retirement. Perceptions of midlife workers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33, 55–73 (2004)
- SCHUPP, J., and WAGNER, G. G.: Maintenance of and innovation in long-term panel studies: The case of the German Socio-Economic Panel (GSOEP). *Allgemeines Statistisches Archiv* 86, 163–175 (2002)
- TANG, F.: What resources are needed for volunteering? A life course perspective. *Journal of Applied Gerontology* 25, 375–390 (2006)
- VAN WILLIGEN, M.: Differential benefits of volunteering across the life course. *Journals of Gerontology – Social Sciences* 55B, 308–318 (2000)
- WAHRENDORF, M., und SIEGRIST, J.: Soziale Produktivität und Wohlbefinden im höheren Lebensalter. In: ERLINGHAGEN, M., und HANK, K. (Eds.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften*. S. 51–74. Wiesbaden: VS Verlag 2008
- WARBURTON, J., TERRY, D. J., ROSEMAN, L. S., and SHAPIRO, M.: Differences between older volunteers and non-volunteers. *Research on Aging* 23, 586–605 (2001)
- WILSON, J., and MUSICK, M.: The contribution of social resources to volunteering. *Social Science Quarterly* 79, 799–814 (1998)

Dr. Marcel ERLINGHAGEN
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
45117 Essen
Bundesrepublik Deutschland
Tel.: +49 209 1707342
Fax: +49 209 1707110
E-Mail: marcel.erlinghagen@uni-due.de

