

Schriftliche Fassung des Vortrags vom 9. November 2005

## **Arbeit in der zweiten Lebenshälfte – hin zu einer neuen Arbeitskultur**

Prof. Dr. François Höpflinger, Universität Zürich und INAG, Sion

### **Einstieg**

Die Kombination von steigender demografischer Alterung und raschen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Wandlungen stellt Sozialpolitik, Wirtschaft und Unternehmen vor bedeutsame Herausforderungen. Gegenwärtig wird immer deutlicher erkannt, dass die demografische Alterung sozialpolitisch wie wirtschaftlich nur bewältigt werden kann, wenn gleichzeitig Produktivkraft und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft erhalten oder gesteigert werden. Sozialpolitisch stehen eine Erhöhung des Rentenalters und die Förderung von Altersteilzeitarbeit zur Diskussion. Personalpolitisch geht es primär um die Erhaltung bzw. Stärkung der Produktionskraft älterer Arbeitskräfte (50+), und unternehmenspolitisch geht es darum, auch angesichts älter werdender Kunden innovativ und international wettbewerbsfähig zu bleiben.

Da die Kombination von demografischer Alterung und raschem globalem Wandel historisch völlig neu ist, sind die notwendigen Massnahmen zur Bewältigung dieser Situation vielfach umstritten. Bisher war in der Menschheitsgeschichte noch keine Gesellschaft mit der Herausforderung konfrontiert, eine demografisch alternde Gesellschaft wirtschaftlich innovativ zu halten. Europa wird damit zuerst konfrontiert, aber später werden auch aussereuropäische Länder - namentlich in Asien - eine rasche demografische Alterung erfahren. Positive Lösungen, die in der Schweiz und anderen europäischen Ländern erarbeitet werden, können später durchaus auch für aussereuropäische Länder von Interesse sein.

Ein zentraler Themenbereich in diesem Zusammenhang sind Fragen von Arbeit und Karriere nach dem 50. Lebensjahr: Welche Risiken, Chancen sowie Veränderungen ergeben sich in späteren Arbeitsphasen? In diesem Rahmen geht es auch darum, den Trend zu vorzeitiger Pensionierung zu brechen, und Arbeitsmarkt wie Berufsleben an neue demografische Gegebenheiten anzupassen. Oder in den Worten von Hans Rudolf Schuppisser - Vizedirektor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes - sind Laufbahnplanung und -gestaltung der Zukunft stärker daran auszurichten, „dass die Berufskarriere ein Langstreckenrennen und kein Sprint ist.“ Dies erfordert Veränderungen des Qualifikations- und Lohnsystems wie auch Wandlungen von Weiterbildung, Kompetenzerhaltung und Gesundheitsförderung.

### **Demografische Alterung versus sozio-kulturelle Verjüngung**

Für die demografische Entwicklung der nächsten Jahrzehnte ist vor allem ein Punkt zentral: Die demografische Alterung wird sich in der Schweiz vor allem aufgrund des Alterns geburtenstarker Jahrgänge beschleunigen; Jahrgänge, die selbst wenig Kinder zur Welt brachten, aber voraussichtlich länger leben als ihre Eltern. Nach dem Absterben der Baby-Boom-Generationen wird die demografische Alterung wieder sinken. Wirtschaftlich betrachtet beinhaltet die demografische Alterung drei - miteinander verbundene - Prozesse:

Erstens kommt es zu einer raschen Verstärkung der Rentnerbevölkerung sowie zu einer Verschlechterung im Verhältnis von erwerbstätigen zu nicht mehr erwerbstätigen Personen. Ohne Veränderung des Rentenalters dürfte sich das Verhältnis zwischen Erwerbsbevölkerung und Rentnerbevölkerung zwischen 2005 und 2040 von 3.5 zu 1 auf 2 zu 1 verschieben. Als Folge einer erhöhten Lebenserwartung ist zudem mit einem raschen Anstieg in der Zahl hochaltriger Menschen (80 Jahre und älter) zu rechnen, was auch gesundheitspolitisch eine bedeutsame Herausforderung darstellt.

Zweitens ergibt sich eine Alterung der Kunden und Kundinnen bzw. der Konsumentenmärkte. Sachgemäss variieren die Auswirkungen einer alternden Kundschaft je nach Wirtschafts-

branche deutlich, wobei zumindest einige Branchen dank demografischer Alterung wohlhabender Konsumenten zusätzliche Wachstumschancen erleben können. Die demografische Alterung eröffnet neue Märkte, namentlich bezüglich gesundheits- und freizeitbezogenen Angeboten. Gleichzeitig wird ein ausgewogener Generationenmix von Belegschaft und Kundschaft zumindest für Dienstleistungsunternehmen vermehrt zum Thema. In jedem Fall werden immer mehr Unternehmen - und hier namentlich Dienstleistungsunternehmen - mit Fragen eines Seniorenmarketings konfrontiert, wobei ältere Menschen vielfach gerade nicht als Senioren angesprochen werden möchten.

Drittens kommt es zu einer demografischen Alterung der Erwerbsbevölkerung selbst, und der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen steigt an. Die Alterung der Arbeitskräfte stellt die Unternehmen vor personalpolitisch neuen Herausforderungen, etwa bezüglich Laufbahnplanung nach 50, Förderung der Weiterbildung in späten Erwerbsphasen usw. Längerfristig kann die Zahl von Arbeitskräften zudem sinken, wenn viele ältere Leute pensioniert werden und wenig junge Leute nachrücken.

### Szenarien zur Entwicklung der Erwerbsbevölkerung bis 2040

	1990	2000	2010	2020	2030	2040
<u>Erwerbsbevölkerung (in 1000):</u>	3836	4006				
Szenario Trend (A-00-2000)			4168	4137	3928	3815
Szenario Verstärkte Alterung (D-00-2000)			4062	3916	3607	3387
Szenario Abgeschwächte Alterung (E-00-2000)			4278	4355	4233	4224

#### Hauptannahmen der jeweiligen Szenarien:

Szenario Trend (A-00-2000): Kombination der mittleren Hypothesen bezüglich Fruchtbarkeit, Lebenserwartung und Einwanderung sowie leichte Erhöhung des Bildungsniveaus und stabile Quote vorzeitigen Ruhestands.

Szenario Verstärkte Alterung (D-00-2000): Tiefe Fruchtbarkeit, hohe Lebenserwartung und wenig Einwanderungen sowie deutliche Zunahme an Frühpensionierungen und weiter rückläufige Erwerbsquoten der 65+-Jährigen.

Szenario Abgeschwächte Alterung (E-00-2000): Höhere Fruchtbarkeit, geringe Zunahme der Lebenserwartung und stärkere Einwanderung sowie abnehmende Häufigkeit von Frühpensionierungen und ansteigende Erwerbsquoten der 65+-Jährigen.

### Zur Alterstruktur von erwerbsfähiger Bevölkerung

#### A) Altersverteilung der erwerbsfähigen Bevölkerung 1990- 2040 (gemäss Szenario Trend)

	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2020 mit Renten- alter 67
%-Anteil an 20-64-J.							
%-Anteil							
45-64	37.4	40.5	45.0	46.2	45.1	45.8	49.0
50-64	26.0	29.2	31.9	35.1	33.5	33.5	38.5

Soziologische Analysen deuten immer stärker darauf hin, dass die demografische Alterung gesellschaftlich weitgehend durch eine markante sozio-kulturelle Verjüngung älterer

Menschen kompensiert wird, wodurch Vorstellungen, dass eine demografisch alternde Gesellschaft an Dynamik und Innovationsfähigkeit verliert, stark relativiert werden.

In diesem Rahmen ist die Tatsache zentral, dass die neuen Generationen älterer Menschen schon seit ihrer Jugend mit einer leistungs- und körperorientierten Kultur konfrontiert wurden. Sie sind die erste Generation älterer Menschen, die sozusagen jugendorientierte Lebenseinstellungen verinnerlicht haben, was auch in späteren Lebensphasen zu einem mehr aktiven Lebensverständnis führt. Überspitzt gesagt: Die neuen Rentnergenerationen sind die ersten Generationen älterer Menschen, die erfolgreich gelernt haben, bis ins spätere Erwachsenenalter relativ jugendlich zu bleiben. Und das Ziel aller Bestrebungen zur Förderung der Kompetenzen älterer Arbeitskräfte gehen genau in die Richtung, den Effekt der demografischen Alterung durch eine erhöhte Innovativität und Produktivität späterer Erwerbsjahre soweit als möglich zu kompensieren.

### **Frühzeitige Pensionierung als Sackgasse**

International entwickelt sich unter Wirtschaftsfachleuten und wirtschaftspolitischen Meinungsführern immer mehr ein Konsens darüber, dass die bisherige Strategie verstärkter Frühpensionierungen eine Sackgasse darstellt, und dass angesichts der demografischen Alterung eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit nach oben sinnvoll wie notwendig sei. In diesem Rahmen wird auch in der Schweiz offener über eine Erhöhung des Rentenalters diskutiert, selbst wenn gegenwärtig diese Massnahme von der Bevölkerung mehrheitlich klar abgelehnt wird. Eine Erhöhung des Rentenalters, wie auch eine verstärkte Verbreitung moderner Formen von Altersarbeiten setzen allerdings voraus, dass sich ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von einer 'verschmähten zu einer gefragten Humanressource' wandeln. Ebenso müssen sozialpolitischen Regelungen, die ältere Arbeitskräfte verteuern oder die ein vorzeitiges Ende der Erwerbsarbeit begünstigen, abgebaut werden.

Das Ziel ist klar - Ausdehnung der Lebensarbeitszeit nach oben -, die dazu notwendigen Wege und Massnahmen bleiben dagegen umstritten. So ist eine Heraufsetzung des Rentenalters volks- wie betriebswirtschaftlich nur sinnvoll, wenn mehr ältere Erwerbstätige leistungsfähig, kompetent, dynamisch und innovativ verbleiben. Dies setzt vielfältige persönliche wie betriebliche Massnahmen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit voraus, wie Förderung von psychischer und physischer Gesundheit in späteren Berufsjahren, ständige Weiterbildung und Kompetenzerhaltung, Bereitschaft zu Berufs-, Karriere- und Lohnklassenwechsel auch in späteren Berufsjahren.

Eine Weiterarbeit im Alter lässt sich nicht allein durch einen sozialpolitisch regulierten Zwang zur Arbeit erreichen, sondern zentral ist eine Kombination angebots- und nachfrageorientierter Massnahmen. In einer schon 1995 verabschiedeten Resolution betont etwa der Europarat folgende notwendige Grundprinzipien für eine Verlängerung des Erwerbslebens: Erstens müssen die Arbeitsbedingungen und die berufliche Weiterbildung besser an die Bedürfnisse älterer Arbeitskräfte angepasst werden. Zweitens ist ein Ausschluss älterer Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt zu verhindern. Ebenso ist darauf zu achten, dass sie über genügend Ressourcen verfügen. Die bisherigen europäischen Erfahrungen zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit haben eines klar gemacht. Isolierte Einzelmassnahmen sind eher zum Scheitern verurteilt, sondern erfolgreiche Strategien zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit berühren Bildungs- und Gesundheitspolitik ebenso wie eine allgemeine Generationenpolitik. Die Herausforderungen der demografischen Alterung, die Zukunft der sozialen Sicherung und des Systems der Altersvorsorge übersteigen klar den Rahmen einer klassischen Arbeitsmarktpolitik. Wichtig ist auch eine Integration von Gesundheits- und Bildungspolitik in eine globale Vision langfristig arbeitender Menschen in einer langlebigen Gesellschaft..

### ***Empfehlungen des europäischen Verhaltenscodes (EurolinAge 2000)***

- 1. Bereitstellung von Qualifikationen, mit Hilfe eines Bildungskonzepts für das ganze Leben (life long learning): Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten während ihrer ganzen beruflichen Laufbahn von adäquaten Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren.*
- 2. Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeit: Dazu gehört die Entwicklung von Teilzeitstellen, eine flexible Pensionierung (mit Möglichkeiten einer partiellen oder progressiven Pensionierung) sowie eine betriebsinterne Mobilität, die angepasste Arbeitsbedingungen erlaubt. Solche Massnahmen erleichtern es, die Arbeit an lebensrhythmische Veränderungen anzupassen.*
- 3. Neugestaltung der Altersstrukturen: Eine altersmässige Diversität in Unternehmen erlaubt eine bessere Verteilung von Kompetenzen. Die Aufhebung von altersmässigen Rekrutierungsbarrieren - im Sinne der Einstellung neuer Arbeitskräfte gemäss geforderten Qualifikationen und nicht aufgrund des Alters - wie auch die Aufhebung von altersbezogenen Lohnsystemen - Lohn losgelöst von Senioritätsprinzipien - können Altersdiskriminierungen reduzieren.*
- 4. Förderung der Gesundheit und ergonomische Anpassung von Arbeitsplätzen: Arbeitspositionen und Arbeitsverläufe sind so zu organisieren, dass psychische und physische Gesundheit gewährleistet bleiben. Berufliche Krankheits- und Unfallrisiken sind zu reduzieren. Gesundheitliche Probleme führen nicht allein zu hohen direkten und indirekten wirtschaftlichen Kosten, sondern sie sind ein zentraler Faktor für ein vorzeitiges Beenden der Erwerbstätigkeit.*

### **Neue Formen der Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft - Perspektiven und Visionen**

Vor allem in den ersten Nachkriegsjahrzehnten (ab 1945) hat diese Kombination ausdifferenzierter Lebensphasen (Kindheit, Jugend, mittleres Lebensalter, Rentenalter) und neuer sozialstaatlicher Regelungen (Bildungsexpansion bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen einerseits und Ausbau der Altersvorsorge andererseits) zu einer verstärkten Dreiteilung des Lebens beigetragen, namentlich bei Männern:

In einer ersten Lebensphase steht Ausbildung im Zentrum, und der Anteil der jungen Erwachsenen, die voll in Ausbildungssystemen integriert sind, ist angestiegen. Damit sind die Erwerbsquoten 20-24-jähriger und teilweise auch 25-29-jähriger Menschen deutlich gesunken. Im gleichen Sinn hat sich auch der Zeitpunkt der Familiengründung nach hinten verschoben. Typisch für Jugendliche und junge Erwachsene von heute ist die Tatsache, dass der Übergang in die Erwachsenenwelt durch ausgeprägte Diskrepanzen gekennzeichnet ist. Charakteristisch ist heute eine frühe soziokulturelle Selbstständigkeit (frühe Autonomie in bezug auf Freizeitverhalten und Konsum), gekoppelt mit später sozio-ökonomischer Selbstständigkeit und beruflich-familialer Verantwortung (lange Ausbildungszeiten und späte berufliche Eingliederung, späte Familiengründung).

In einer zweiten Lebensphase stehen berufliche Aktivitäten im Zentrum, teilweise kombiniert mit familialen Aufgaben. Bis zur Pensionierung wird erwartet, dass Menschen ihre wirtschaftliche Existenz durch bezahlte Berufsarbeit garantieren. Das Modell einer kontinuierlichen Erwerbsarbeit im Erwachsenenalter - mit dem Ziel der eigenen Existenzsicherung - galt ursprünglich nur für Männer, hat sich jedoch auch auf Frauen ausgeweitet (selbst wenn viele Frauen heute nicht vollzeitlich, sondern teilzeitlich erwerbstätig sind). Alle sozialen und sozialpolitischen Integrationsmassnahmen in dieser Lebensphase dienen dazu, die Arbeitsmarktpartizipation zu garantieren, und von Arbeitslosen wird erwartet, dass sie

sich um eine Erwerbsarbeit bemühen. Einzig eine sozialstaatlich anerkannte Invalidität enthebt Menschen davon, sich arbeitsmässig zu bemühen.

Mit der Pensionierung beginnt eine dritte Lebensphase, die gerade dadurch gekennzeichnet ist, dass (ältere) Menschen weder in Ausbildungs- noch Arbeitsorganisationen integriert sein müssen. Mit der Entlassung aus der Arbeitspflicht verlieren ältere Menschen einerseits an sozialem Status. Sie gewinnen andererseits an Freiheit, ihr (nachberufliches) Leben eigenständig zu gestalten, wie dies mit dem Stichwort der 'späten Freiheit' angesprochen wird. Dank steigender Lebenserwartung hat die nachberufliche Lebensphase an Bedeutung klar gewonnen. So können 65-jährigen Männer in der Schweiz gegenwärtig noch mit durchschnittlich 17 Lebensjahren rechnen. Die durchschnittliche Lebenserwartung 65-jähriger Frauen liegt mit gut 21 Jahren noch höher. Die nachberufliche Lebenserwartung von Männern und Frauen streut allerdings sozial sehr stark, und entsprechend ist die Länge der späten Freiheit eng mit Einkommensfaktoren verhängt.

Die angeführte Dreiteilung des Lebens wurde in der Nachkriegszeit durch staatliche Interventionen mitgeprägt, sei es durch eine Expansion staatlich unterstützter Bildungseinrichtungen für junge Menschen; sei es durch einen Ausbau der Altersvorsorge sowie durch die Institutionalisierung von sozialstaatlichen Regelungen, die primär zwischen Menschen im Erwerbsalter und Menschen im Rentenalter unterscheiden.

### **Neuere Tendenzen: Destandardisierung familialer und beruflicher Lebensverläufe in den letzten Jahrzehnten**

Die letzten drei Jahrzehnte haben die angeführte Dreiteilung des Lebens (Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Rentenalter) zwar nicht grundsätzlich aufgelöst, aber eine verstärkte Individualisierung und Destandardisierung von Lebensverläufen ist unverkennbar. Dabei ergeben sich für den Einzelnen sowohl mehr Wahlmöglichkeiten und Lebensoptionen als auch mehr Unsicherheiten und Risiken. Dies betrifft sowohl das private Leben als auch das berufliche Dasein heutiger Männer und Frauen:

Im privaten und familialen Leben sind die Lebensformen pluralistischer geworden. Die Ehe in ihrer klassischen Form ist nicht mehr die einzige akzeptierte Form des Zusammenlebens, sondern unterschiedliche Formen des nichtehelichen Zusammenlebens sind gerade bei jungen Menschen häufig geworden. Immer mehr junge Erwachsene gründen spät oder nie eine Familie, und entsprechend erfährt die jugendnahe Lebensphase eine deutliche zeitliche Ausweitung. Das zunehmende Risiko einer Scheidung führt im mittleren Lebensalter vermehrt zu persönlichen oder familialen Neuorientierungen, sei es, dass Menschen erneut allein leben; sei es, dass zweite Partnerschaften eingegangen werden. Entsprechend haben Ein-Elternfamilien wie auch Fortsetzungsfamilien an Bedeutung gewonnen.

Auch die Berufs- und Arbeitswelt wurde aufgrund eines Zusammentreffens ökonomischer, technischer und organisatorischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten einem beschleunigten Wandel unterworfen. Dies berührt sowohl Unternehmen und Betriebe als auch die von Frauen und Männer verlangten Arbeitsqualifikationen.

Die beruflichen Anforderungen variieren sachgemäss je nach Aufgabenstellung, Funktion und Rangstufe. Allerdings sind dennoch einige allgemeine Trends sichtbar: Körperliche Kraft hat aufgrund zunehmender Mechanisierung und Automatisierung als wichtigste Ressource von Arbeitskräften eindeutig an Bedeutung eingebüsst. Ungelernte Arbeitnehmer, die neben ihrer Körperkraft wenig anzubieten haben, gehören auf dem heutigen Arbeitsmarkt zu den Verlierern. Umgekehrt wird eine gute schulisch-berufliche Ausbildung immer wichtiger, wodurch sich die Lohnschere zwischen ungelerten und gut ausgebildeten Arbeitskräften ausgeweitet hat. Auch soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kundenfreundlichkeit sowie Kommunikationsfähigkeiten) sind in modernen Dienstleistungsunternehmen zentral geworden. Ebenso werden Flexibilität und Innovativität - die Fähigkeit, rasch auf wechselnde

Aufgaben zu reagieren und die Fähigkeit, sich neuer Technologien zu bedienen - heute stark gewichtet. Auch Eigenverantwortung und Eigeninitiative gehören zu den modernen Arbeitswerten, die zwar nicht überall geschätzt werden, die jedoch gerade in modernen Betrieben vermehrt gefragt sind.

Parallel dazu kam es mindestens seit den 1990er Jahren zu einer verstärkten Differenzierung der Beschäftigungssituationen. Dies zeigt sich in einer tendenziellen Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen im Sinn lang dauernder Anstellung, Arbeit bei einem einzigen Arbeitgeber und Vollzeitarbeit mit einer auf kontinuierlicher Hauptbeschäftigung basierenden Entlohnung. So ist in den letzten Jahrzehnten der Anteil von Teilzeiterwerbstätigen angestiegen, namentlich bei den Frauen. Im Jahre 2002 waren in der Schweiz gut 28% aller erwerbstätigen Frauen mit einem Arbeitspensum von weniger als 50% der Normalarbeitszeit beschäftigt, oft um familial-berufliche Tätigkeiten besser vereinbaren zu können. Auch nichtdauerhafte Arbeitsverträge sowie flexibilisierte Arbeitszeiten haben seit den 1990er Jahren (weiter) an Gewicht gewonnen. Eine Sonderauswertung der Schweizerischen Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998 führte zum Ergebnis, dass gegen Ende der 1990er Jahre gut 16% der Erwerbspersonen mit einer unsicheren beruflichen Integration konfrontiert waren. Dazu kamen weitere 11%, die eine mühevollen (prekäre) oder disqualifizierende berufliche Integration erfuhren. Davon betroffen waren insbesondere Personen in einkommenstiefen Tätigkeiten. Der Anteil Personen, die dem Idealtyp nahe kommen (gesicherte Integration), sinkt mit abnehmendem Einkommen (rund 67% bei den Einkommensschwachen, 72% bei den Personen mittleren Einkommens und 81% bei den Wohlhabenden).

In diesem Prozess einer verstärkten Auflösung klassischer Normalarbeitsverhältnisse - der sich im 21. Jahrhundert weiter verstärken dürfte - sind kurz angeführt auch folgende vier Entwicklungen bedeutsam:

Erstens zeigt sich eine verstärkte Entgrenzung des Status von Selbstständigerwerbenden und Arbeitnehmern; ein Trend, dem heutige Sozialversicherungswerke zu wenig Rechnung tragen. So ist auch in der Schweiz der Anteil von Selbstständigen ohne Angestellte (Solo-Selbstständige) in den 1990er Jahren angestiegen, von 4% (1992) auf 8% (2002) aller Erwerbstätigen. Das wirtschaftliche Risiko einer selbstständigen Erwerbsarbeit wird darin deutlich, dass allein arbeitende Selbstständigen bei den 'Working Poors' übervertreten sind.

Zweitens werden Berufe - früher standardisierte und fixierte Qualifikationsbündel - durch die Dynamik der Entwicklung ständig neu konstruiert, und anstelle eines Lebensberufs ergibt sich heute oft eine lebenslange Jobmobilität. Der Anteil von Erwerbstätigen, die einen anderen als den erlernten Beruf ausüben, hat sich bei den jüngeren Generationen deutlich erhöht.

Drittens werden Personen immer häufiger zu Unternehmern der eigenen Arbeitskraft, und gefordert ist vermehrt eine hohe Flexibilität des Personaleinsatzes sowie der Arbeitsformen. In diesem Rahmen wird Weiterbildung teilweise in die Freizeit und den Privatraum der Arbeitnehmer externalisiert. Beruflich-fachliche Weiterbildung - obwohl teilweise betrieblich gefördert - wird immer mehr zu einer Herausforderung, die eigene Initiative verlangt. Dies ist umso mehr der Fall, als heute neben rein fachlich-betrieblichen Wissens-elemente auch übergreifende Weiterbildungselemente (wie Fremdsprachkenntnisse, Kommunikationsschulung usw.) bedeutsam werden.

Viertens kommt es zu einem spürbaren Auseinanderfallen von sozialstaatlichen Wohlfahrtsregelungen - die noch stark auf klassische (männliche) Normalarbeitsverhältnisse orientiert sind - und den tatsächlichen beruflichen Verläufen von Männern und Frauen. Immer mehr Männer und Frauen wechseln zwischen verschiedenen Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen hin und her. Auch diskontinuierliche Erwerbsverläufe werden häufiger, aber die Sozialversicherungen basieren immer noch zu stark auf dem Idealbild einer lebenslangen Vollzeitstelle beim gleichen Arbeitgeber. So ist es beispielsweise für Frauen und

Männer sozialpolitisch schwierig, wenn sie zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit pendeln.

Es ist naheliegend, dass die angeführten Entwicklungen sowohl Gewinner wie Verlierer kennen: Gewinner sind qualifizierte, lerngewohnte und flexible Experten, die über die materiellen und kulturellen Ressourcen verfügen, Jobs und Qualifizierung dafür selbst zu organisieren. Verlierer sind primär diejenige, denen die physischen und psychischen Voraussetzungen fehlen, sich auf deregulierten Arbeitsmärkten zu bewegen. Dazu gehören namentlich ungelernete Arbeitskräfte oder geographisch wenig mobile Fachkräfte. Ältere Arbeitnehmer gehören zu den Mobilitätsverlierern, wenn sie zu lange am selben Platz arbeiteten und dadurch ihre Mobilitätskompetenzen verloren haben. Speziell bei qualifizierten Personen ist es oft weniger das Alter an sich als eine langjährige berufliche und betriebliche Immobilität, die in späteren Erwerbsjahren zu beruflichen Problemen führen kann.

### **Die Zukunft: Jenseits eines dreigeteilten Lebens**

Der Sozialethiker Hans Ruh hat auf der Grundlage sozialetischer Gesellschaftsüberlegungen schon in den frühen 1990er Jahren eine neue Aufgliederung der menschlichen Tätigkeitszeit postuliert, unter anderem um die Zweiteilung zwischen Freizeit und Arbeitszeit aufzulösen. Nach Hans Ruh erscheint es sinnvoll bzw. notwendig, die menschlichen Tätigkeiten unter fünf Aspekten neu zu konzipieren:

- a) monetarisierte Arbeitszeit, wobei Hans Ruh für die Zukunft die Halbtagsstelle als Norm für Mann und Frau fordert. Eine reduzierte Arbeitszeit könnte theoretisch durch eine Ausdehnung der Erwerbsarbeit kompensiert werden, wie dies beispielsweise einige Modelle einer Altersteilzeitarbeit vorsehen.
- b) Freizeit und Ich-Zeit als frei verfügbare Lebenszeit, die der Erholung von anderen Aktivitäten oder zum Ausübung ausserberuflicher Interessen dient. Die Ich-Zeit ist aber auch gedacht als Zeit für sich selbst, für seinen Körper, seine Seele und seinen Geist.
- c) Reproduktionszeit im Sinn von Aktivitäten für die Entwicklung, Betreuung, Erziehung und Pflege zukünftiger Generationen. Bei diesen intergenerativen Aktivitäten können sich nicht nur Eltern, sondern allgemein auch ältere Menschen beteiligen (z.B. Kleinkinderbetreuung durch Grosseltern, soziales Engagement für nachkommende Generationen).
- d) Eigenarbeit im Sinn von produktiven Tätigkeiten, die von Menschen für sich oder ihre Angehörige erbracht werden. Dazu gehören Haushaltsarbeiten und die Haushaltsproduktion im traditionellen Rahmen, wobei hier primär die Forderung einer geschlechtspezifisch ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern bei solchen Hausarbeiten im Zentrum steht.
- e) Sozialzeit als Engagement für Dritte, wobei neben einer informell ausgeübten Sozialzeit (Nachbarschaftshilfe usw.) auch die Einrichtung einer obligatorischen Sozialzeit zur Diskussion steht. Freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten werden heute auch von Frauen und Männern im Rentenalter ausgeübt, aber inskünftig kann es sein, dass - soweit dies gesundheitsbedingt möglich ist - auch pensionierte Menschen für soziale Aufgaben verpflichtet werden.

Diese Neuaufgliederung der menschlichen Lebenszeit und Tätigkeitsformen - in einer langlebigen Gesellschaft durchaus diskussionswürdig - setzt eine zumindest teilweise Entkoppelung von Arbeit und Lohn voraus, etwa durch eine von der Erwerbsarbeit unabhängige Existenzsicherung (etwa in Form eines 'Bürgerlohns' oder via einem System einer negativen Einkommenssteuer). Gleichzeitig werden durch die Aufgliederung in verschiedene, untereinander austauschbare Tätigkeitsdimensionen die Grenzen zwischen bezahlter Arbeitszeit, diversen Formen unbezahlter Arbeitstätigkeiten und freier Zeit fließend. Gerade in einer demografisch alternden Gesellschaft wird es wahrscheinlich nicht

möglich sein, über monetarisierte Arbeit alle Dienstleistungen bereit zu stellen und zu finanzieren, die unsere Gesellschaft braucht. Eine Ausdehnung der Sozialzeit - freiwillig oder unter Umständen obligatorisch - kann zukünftig notwendig sein, um die Pflege alter Menschen sowie aber auch die Betreuung nachkommender Generationen zu gewährleisten. Neue Modelle der Lebensarbeitszeit wie auch einer unbezahlten sozialen Arbeit oder von Eigenarbeit sind wichtige Elemente eines neuen Generationenvertrags, der auch die gesellschaftlichen Leistungen älterer Generationen unterstützt und fördert.

Im Folgenden sollen einige Vorschläge und Visionen zur Neugestaltung der Lebenszeit einer langlebigen, aber demografisch alternden Gesellschaft im 21. Jahrhundert kurz angeführt werden:

**A) Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte:** Die Erhaltung und Gewinnung neuer Kompetenzen ist auch in späteren Lebensjahren zentral, und Gedächtnis- und Intelligenztraining haben bis ins höchste Lebensalter klar positive Auswirkungen. Lernprozesse sind selbst im höchsten Alter wirksam, sofern Lernrhythmus und Lernbiographien älterer Menschen berücksichtigt werden. Lernen in späteren Lebensjahren ist sachgemäss Erwachsenenbildung, und didaktische Vermittlungsformen müssen sich - wie bei allen übrigen Altersgruppen - an den Lernprozessen, den Interessen der Lernenden und dem Verwendungszusammenhang des Gelernten orientieren. Das klassische Lehrer-Schüler-Verhältnis wird allerdings bei später Weiterbildung in manchen Lehrkursen umgedreht: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind oftmals älter als die Dozenten, und ihr biographischer Erfahrungshorizont ist breiter, womit biographische Erfahrungsdimensionen in die pädagogischen Interaktionen einfließen.

Lernen im höheren Lebensalter ist häufig ungewohnter als bei jungen Menschen. Dies hängt weniger mit kognitiven Alterseinbussen als damit zusammen, dass die meisten Frauen und Männer nach ihrer ersten Ausbildungszeit weniger oder anders gelernt haben als junge Erwachsene. Lücken entstehen vor allem bei Berufslaufbahnen, die keine ständige Weiterbildung erfordern. Schwierigkeiten beim Lernen im höheren Lebensalter entstehen somit im allgemeinen weniger aufgrund irreversibler altersspezifischer kognitiver Einbussen, sondern sie sind häufig das Ergebnis fehlender oder verlernter Lernstrategien. Lernen im Alter wird deshalb durch eine kontinuierliche Lernbiographie wesentlich erleichtert.

Was ältere Arbeitskräfte betrifft, zeigen sich heute klare Lücken zumindest in der formalen Weiterbildung. So haben gemäss Schweizerischer Arbeitskräfte-Erhebung 2002 nur gut ein Drittel der 40-54-jährigen Arbeitskräfte in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung besucht. Noch geringer ist der diesbezügliche Anteil bei den 55-64-Jährigen, wo nur gut ein Viertel in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung erfuhr. Auf der anderen Seite absolvieren immerhin dreizehn Prozent der 55-65-Jährigen gegenwärtig eine längere Aus- und Weiterbildung.

In einer demografisch alternden Gesellschaft - die stark auf innovative und kompetente ältere Arbeitnehmer angewiesen ist - müssen deshalb neue Formen der Unterstützung von Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte verankert werden. Dazu können beispielsweise folgende Massnahmen gezählt werden:

- a) Einrichtung altersunabhängiger Bildungsstipendien oder zumindest altersunabhängiger zinsloser Bildungsdarlehen: Unabhängig ob jemand 25 Jahre oder 55 Jahre alt ist, sollten die gleichen bildungsmässigen Stipendienbedingungen vorliegen. Hilfreich wäre es auch, wenn späte Bildungsanstrengungen - wie Erlernen neuer Technologien oder einer Fremdsprache - unabhängig vom Lebensalter steuerlich abzugsfähig wären.
- b) Bildungsgutscheine für die zweite Lebenshälfte, etwa in Form von Bildungsvouchers, die eine Person mit Erreichen des 40. Altersjahrs erhält, die jedoch jederzeit oder zumindest bis zum Erreichen des Rentenalters gegen Bildungskurse eingelöst werden können. Solche Bildungsgutscheine müssen nicht in jedem Fall rein staatlich finanziert werden, sondern

denkbar ist auch, dass solche Bildungsgutscheine via Legate oder Stiftungen finanziert werden.

- c) Formen einer Mischfinanzierung der beruflichen Fach- und Weiterbildung für spätere Berufsjahre, wobei Unternehmen und Arbeitnehmer sich gleichermaßen an den Bildungsanstrengungen für die letzte Erwerbsphase beteiligen. Denkbar ist ein System, wonach Arbeitnehmer einen umso höheren Eigenbetrag zur Weiterbildung übernehmen, je mehr sie sich dem Zeitpunkt ihrer Pensionierung nähern. Dies erscheint auch unter dem Gesichtspunkt legitim, als eine späte berufliche Fach- und Weiterbildung sich auch für die nachberuflichen Tätigkeiten positiv auswirken kann.
- d) Einführung von Kurzlehren oder Kurzstudien für Menschen, die im höheren Lebensalter einen anderen Beruf erlernen möchten oder die aufgrund wirtschaftlicher und technischer Umstrukturierungen nicht mehr im bisher ausgeübten Beruf tätig sein können. Zur Mitfinanzierung solcher später Lehrgänge oder Studien könnte die Verpflichtung bestehen, auch im Rentenalter weiter in diesem Zweitberuf tätig zu sein, etwa auch in Form von Altersteilzeitarbeit. Solche Reformen könnten beispielsweise mithelfen, demografisch bedingte Engpässe etwa in der ambulanten und stationären Alterspflege zu reduzieren.
- e) Gezielte Einsetzung von Erfahrungsseminaren, wo - eventuell in Zusammenarbeit mit jüngeren Mitarbeitern - ältere Arbeitnehmer den Wert oder Unwert ihrer bisherigen fachlichen und beruflichen Erfahrungen reflektieren können, um bisherige berufliche Erfahrungen mit neuen Umständen besser integrieren zu können. Lebens- und Berufserfahrungen älterer Mitarbeiter können nur dann fruchtbar gemacht werden, wenn es sich um verarbeitete Erfahrung handelt, die einen reflektierten Bezug zu aktuellen Arbeitsumständen und Berufsansforderungen aufweist.

**B) Neuorganisation der Erwerbsjahre und nachberufliche Karriereschritte:** Neben den allgemeinen Vorschlägen zur Ausdehnung der Lebensarbeitszeit - etwa durch eine Erhöhung des Rentenalters oder eine Förderung von Altersteilzeitarbeit - sind andere Reformschritte zur Neugestaltung der späteren Berufsjahre vorstellbar. Zentral sind dabei drei aktuelle Feststellungen: Erstens haben berufliche Arbeitsansforderungen und Arbeitsstress in den letzten Jahrzehnten vielfach zugenommen, was teilweise zu Problemen wie vorzeitiger Invalidisierung, 'burn-out'-Syndromen und innerer Kündigung geführt hat. Zweitens hat sich die Geschwindigkeit des Berufs- und Arbeitswandels erhöht, wodurch immer mehr Arbeitnehmer auch in späten Erwerbsjahren einen Berufswechsel erfahren bzw. erfahren müssen. Drittens erweisen sich allzu kurzfristig angelegte Planungen und Perspektiven in einer langlebigen Gesellschaft als problematisch.

Langfristig ist es wahrscheinlich unumgänglich, dass Lohnsysteme, Ferienregelungen, aber auch Sozialversicherungsregelungen möglichst altersneutral gestaltet werden. Gleichzeitig dürften längerfristig betriebsintern alle Formen von Senioritätsprinzipien aufgelöst werden. Dies bedingt allerdings, dass namentlich ältere Kadermitarbeiter vermehrt Verantwortung und Macht abgeben bzw. in späten Erwerbsjahren in statustiefere Funktionen wechseln (was sicherlich nicht immer konfliktfrei geschehen kann). Formelle oder informelle Alterslimiten - etwa bei Beförderungen - sollten gänzlich wegfallen. Dafür ist die Einführung von Formen einer innerbetrieblichen Amtszeitbegrenzung denkbar. Eine zeitliche Begrenzung von Macht- und Führungspositionen kann informelle Senioritätsprinzipien durchbrechen und das Risiko einer Karriereblockierung junger Mitarbeiter reduzieren. Gleichzeitig kann damit die funktional-fachliche Mobilität auch älterer Mitarbeiter oder Kaderpersonen gefördert werden. Eine Weiterarbeit älterer Menschen - unter Umständen über das offizielle Rentenalter hinaus - wird durch eine verstärkte Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz erleichtert. Das gleiche Ergebnis kann auch die vermehrte Einführung von 'Sabbaticals' - im Sinn von längeren Ruhe- und Erholungsphasen - zeitigen. Eine denkbare, wenn gegenwärtig auch utopisch klingende Finanzierungsmöglichkeit bestände im Rahmen einer Sabbaticalrente. Oder

konkreter formuliert: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab 50 haben gemäss dieser Idee einen Anspruch auf ein halbes oder ein Jahr eine AHV-Rente im Alter zwischen 50 und 65 Jahren, um sich finanziell abgesichert wieder zu erholen oder um sich auf eine neue Funktion bzw. Stelle vorzubereiten). Wer diesen AHV-Sabbatical beansprucht, muss allerdings ein halbes bzw. ein Jahr länger erwerbstätig bleiben, wobei das Risiko eines vorzeitigen Todesfalles oder vorzeitiger Arbeitsunfähigkeit durch einen geringen Abzug abgedeckt werden könnte. Bei Berufen oder Arbeiten, die zu vorzeitigen körperlichen Verschleisserscheinungen führen, könnte die Pflicht zur Weiterarbeit bei Bezug der AHV-Sabbaticals möglicherweise entfallen.

Eine weitere Form der Flexibilisierung des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase - die sozialpolitisch durchaus kostenneutral gestaltet werden kann - liegt in der Einführung eines Teilrentensystems, wie es in Schweden schon möglich ist: Die Möglichkeit, ein, zwei Jahre vor dem offiziellen AHV-Alter, umgekehrt aber auch ein, zwei Jahre nach dem AHV-Alter 50%-Altersrente zu beziehen und 50% weiter zu arbeiten. Dies würde einen flexibleren Übergang in die Pensionierung ermöglichen, ohne dass damit zusätzliche Kosten entstehen würden. Gleichzeitig würde ein Teilrentensystem die Ausbreitung von Formen einer Alters-teilzeitarbeit erleichtern. Wichtig wäre es, dass ein solches Teilrentensystem nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für Selbstständigerwerbstätige möglich wäre, da damit späte Formen einer selbstständigen nachberuflichen Tätigkeit gefördert würden.

In diesem Rahmen ist auch denkbar, dass berufliche Umschulungen nach 50 oder sogar nach 65 - im Hinblick auf eine nachberufliche Karriere - finanziell erleichtert würden, etwa in dem Sinn, dass späte berufliche Umschulungen ebenfalls via Vorbezug von AHV-Renten finanziert würden, mit anschliessender Verpflichtung zur Leistung von AHV-Beiträgen auch nach dem 65. Lebensjahr.

Schon heute bieten Organisationen wie Senexpert und Adlatus älteren Fachpersonen gute Möglichkeiten, ihre Fachkenntnisse, aber auch ihre langjährig aufgebauten sozialen Kontakte etwa zugunsten kleiner oder neugegründeter Betriebe einzusetzen. Durch kostengünstige Facharbeiten - etwa im Bereich von Buchhaltung, Finanzabklärung, Marketing oder Organisationsfragen - können pensionierte Fachleute die Überlebenschancen von neugegründeten Firmen oder junger Selbstständigerwerbender wesentlich erhöhen. Wahrscheinlich ist, dass zukünftig mehr ältere Menschen selbst als 'Jungunternehmer' tätig sein werden, wodurch unter günstigen Umständen neue Arbeitsplätze für nachkommende Generationen geschaffen werden.

Kompetente ältere Fachleute können vermehrt als Mentoren bzw. Mentorinnen für jüngere Selbstständigerwerbende oder jüngere Arbeitskräfte eingesetzt werden. Im Idealfall können beispielsweise Universitäten und Fachhochschulen durch ein gezieltes Mentorensystem zusätzliche Ressourcen mobilisieren, indem ehemalige Professoren sich für die Karriereförderung junger Forscher und Forscherinnen einsetzen oder ehemalige Lehrstuhlinhaber bei der Betreuung fortgeschrittener Studenten mithelfen. Erfolgreich erwies sich erfahrungsgemäss der zeitweise Einsatz pensionierter Frauen und Männer in Schulen, zur Begleitung und Betreuung von Schülern mit Lernschwierigkeiten, aber auch zur Entlastung von Lehrkräften bei Projektarbeiten usw. Verschiedene Dienstleistungsunternehmen haben zudem begonnen, pensionierte Kaderleute gezielt als Berater für komplexe Projekte oder Seniorenkunden einzusetzen.

Die Angst, erwerbstätige AHV-Rentner und Rentnerinnen würden die Erwerbschancen der erwerbstätigen Bevölkerung reduzieren, basiert auf einem geschlossenen Modell ökonomischer Aktivitäten.

**C) Freiwilligenarbeit und Sozialzeit:** Die unbezahlte Freiwilligenarbeit ist eine zentrale Säule jeder Zivilgesellschaft, und das Engagement von Freiwilligen aller Altersgruppen ist ein bedeutsamer Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand. Nachbarschaftshilfe, kirchliches und

soziales Engagement, politische Ehrenämter usw. sind zudem wichtige Elemente kleiner sozialer Netze, und sie tragen wesentlich zur sozialen Integration einer Gesellschaft mit. Freiwilligenarbeit ist auch ein Bereich, wo neue Kontakte und Freundschaften entstehen. Deshalb sind freiwillig tätige Frauen und Männer sozial zumeist besser integriert als Personen, die sich sozialen Tätigkeiten entziehen.

Ehrenamtliches Engagement und Freiwilligenarbeit umfasst allerdings vielfältige und heterogene Tätigkeiten, und dies gilt auch für die Freiwilligenarbeit älterer Menschen. Freiwilligenarbeit wird sowohl in informellen Sozialnetzen (Nachbarschaft, Freundeskreis) als auch in mehr organisierter Form im Rahmen von Vereinen, Genossenschaften und anderen Nonprofit-Organisationen geleistet. Wichtige Erscheinungsformen freiwilliger Arbeit im sogenannten dritten Sektor zwischen privaten und staatlichen Einrichtungen sind auch Selbsthilfegruppen und -organisationen. Direkte Betroffenheit und Eigeninitiative sind Hauptmerkmale solcher Gruppen, wobei neben Gemeinschaftserleben und Freizeitgestaltung auch Hilfe und Dienstleistungen an anderen Menschen im Mittelpunkt stehen. Das Spektrum von Nonprofit-Organisationen ist breit. Es reicht über karitative und sozialtätige Organisationen bis hin zu politischen und kirchlichen Gruppierungen.

Da unbezahlte und freiwillig geleistete Arbeiten meist nicht einer Zeitkontrolle unterliegen, wird das Ausmass und der Wert von Freiwilligenarbeit meist unterschätzt, dies auch von den Freiwilligen selbst. Auch die in nachfolgender Tabelle aufgeführten Angaben sind mit Vorsicht zu geniessen. Vor allem die informelle, unorganisierter Hilfe für Andere - etwa Hilfe beim Einkaufen, Pflege und Betreuung kranker Menschen usw. - wird oft unterschätzt. Dazu kommt, dass die Antworten davon abhängig sind, wie gefragt wird. So wurde im Jahre 2000 nur die informelle Hilfe an Andere in den letzten vier Wochen erfragt, wogegen 1997 einfach danach gefragt wurde, ob 'ab und zu' unbezahlte Arbeiten, wie z.B. fremde Kinder hüten, Nachbarschaftshilfe, Transportdienste usw. geleistet wurden.

**Angegebene Teilnahme an organisierter und informeller Freiwilligenarbeit**

	Teilnahme an organisierter Freiwilligenarbeit		Teilnahme an informeller Freiwilligenarbeit	
	1997	2000	1997	2000
Total Bevölkerung	26%	25%	30%	23%
<u>Nach Geschlecht:</u>				
Frauen	-	20%	36%	29%
Männer	-	29%	24%	17%
<u>Nach Altersgruppe:</u>				
25-39-jährig	28%	26%	32%	24%
40-54-jährig	33%	30%	31%	24%
55-61/64-jährig	29%	27%	32%	27%
62/65-74-jährig	22%	19%	40%	32%
75+jährig	11%	9%	19%	13%
<u>Nach Bildungsniveau:</u>				
- Obligatorische Schule	16%	14%	24%	19%
- Sekundarstufe II	27%	26%	32%	25%
- Tertiärstufe	39%	35%	31%	23%

Quelle: Schweiz. Arbeitskräfte-Erhebungen 1997 und 2000.

Zu beachten: 1997 und 2000 unterschiedliche Frageformen:

1997: Teilnahme ohne Zeitrahmen.

2000: Teilnahme in den letzten vier Wochen

Trotz aller Vorbehalte lassen sich dennoch einige allgemeine Tendenzen festhalten:

Gut jede vierte Person in der Schweiz ist organisiert freiwillig tätig. Engagements und ehrenamtliche Aktivitäten in Sportvereinen nehmen den ersten Rang ein, namentlich bei Männern. Kulturelle Vereine, Interessengruppen, aber auch Parteien hängen in starkem Masse von ehrenamtlichen und freiwilligen Tätigkeiten ab. Männer sind häufiger ehrenamtlich tätig als Frauen. Frauen ihrerseits engagieren sich häufiger in sozial-karitativen und kirchlichen Organisationen. Während 62% der organisiert freiwillig tätigen Männer Führungsaufgaben übernehmen, sind 58% der entsprechend tätigen Frauen ausführend tätig.

Ebenso wichtig, wenn nicht sogar wichtiger, ist die informelle, unorganisierte Freiwilligentätigkeit. Je nach Frageform sind knapp ein Drittel bis knapp ein Viertel der Menschen in dieser Weise tätig. Dabei stehen kleine Dienste und Hilfen für Nachbarn, Freunde und Dritte im Zentrum. Namentlich Frauen sind in diesem Bereich aktiv, und sie leisten entsprechend oft grosse, wenn auch häufig wenig anerkannte Betreuungs- und Pflegearbeiten.

Der Vergleich nach Altersgruppen lässt deutlich werden, dass ältere Menschen sich häufiger informell als organisiert engagieren. Dies trägt dazu bei, dass der gesellschaftliche Beitrag der älteren Menschen eher unterschätzt wird. Im höheren Lebensalter nimmt die Teilnahme an organisierten Aktivitäten ab, möglicherweise einfach deshalb, weil auch Vereine, Parteien bei Ehrenämtern informelle Alterslimiten pflegen. Im übrigen zeigt sich, dass bei der Freiwilligenarbeit eine hohe lebenszyklische Kontinuität vorherrscht: Wer in jüngeren Lebensjahren aktiv und engagiert war, bleibt es auch im höheren Lebensalter (eine einigermaßen gute Gesundheit vorausgesetzt). Wer in jüngeren Jahren wenig oder keine Freiwilligenarbeit leistete, engagiert sich auch im späteren Leben zumeist wenig.

Mit steigender Bildung (und teilweise auch mit steigendem Einkommen) nimmt die Teilnahme an organisierter wie unorganisierter Freiwilligenarbeit eher zu. Darin widerspiegelt sich die einfache Tatsache, dass soziale Kompetenzen und soziale Engagements positiv verknüpft sind. Zudem gilt auch bei der Freiwilligenarbeit die Feststellung: 'Wer viel hat, kann auch viel geben'. Jedenfalls stimmt das Vorurteil nicht, dass Menschen mit steigender Bildung und steigendem Wohlstand weniger bereit sind, sich gesellschaftlich zu engagieren. Wenn Organisationen Mühe bei der Rekrutierung von Freiwilligen aufweisen, dann weniger weil die generelle Bereitschaft zu unbezahlten gesellschaftlichen Aktivitäten gesunken ist, sondern weil sich die Interessen jüngerer Generationen auf andere Themen verlagert haben (z.B. weg von kommunalen Ehrenämtern zu freizeit- und lebenslustbetonten Engagements).

Soziales und gesellschaftliches Engagement ist auch in unserer Gesellschaft durchaus verbreitet und gut verankert. Allerdings zeigt sich immer stärker, dass Freiwilligenarbeit unterstützt und professionell gepflegt werden muss, soll der bisherige Standard beibehalten werden. Neue Bedürfnisse und neue Lebenserfahrungen führen zu neuen Mustern der freiwilligen Engagements.

Es ist klar, dass in einer demografisch alternden Gesellschaft namentlich die sozialen und pflegerischen Freiwilligenarbeiten von gesunden, kompetenten älteren Menschen zugunsten kranker älterer Menschen einen Ausbau erfahren müssen. Die bestehenden Aktionen im Sinne von 'Senioren helfen Senioren' gehen genau in diese Richtung, und sie sind wertvolle Initiativen in Richtung einer Entlastung jüngerer Generationen dank erhöhter intragenerationeller Solidarität. Es ist deshalb durchaus denkbar, dass in diesem Bereich finanzielle Anreize sinnvoll sein können, etwa im Sinn einer Aufstockung der Renten bei längeren Pflege- und Hilfstätigkeiten zugunsten älterer Menschen.

Insgesamt existieren verschiedene Möglichkeiten und Visionen, um Weiterbildung, Erwerbstätigkeit und soziale Aktivitäten in der zweiten Lebenshälfte neu zu organisieren und damit auch eine flexiblere Gestaltung eines langen Lebens zu erreichen. Bei allen Visionen

und Vorschlägen sollten immer zwei Hauptkriterium im Zentrum stehen: Erstens geht es bei allen Massnahmen darum, eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu erreichen, die auch unter Bedingungen einer ausgeprägten demografischen Alterung funktioniert. Zweitens muss der zentralen gerontologischen Feststellung Rechnung getragen werden, dass Menschen im Verlauf ihres Lebens ungleicher und unterschiedlicher werden, und dies nicht nur ökonomisch, sondern auch psychologisch. Deshalb sollten primär Reformen eingeführt werden, die es älteren Menschen erlauben bzw. ermöglichen, auch in der zweiten Lebenshälfte intergenerativ und aktiv zu sein, ohne dass sie in einheitlicher Weise dazu gezwungen werden. Langlebigkeit und demografische Alterung können schlussendlich nur durch eine verstärkte Entstandardisierung von Lebensregelungen und Arbeitsbiographien bewältigt werden.

### **Wichtige Literatur zum Thema**

- Backes, Gertrud (2000) Ehrenamtliches Engagement, in: Hans-Werner Wahl, Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) *Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen*, Stuttgart: Kohlhammer: 195-202.
- Branger, Katja; Gazareth, Pascale et al. (2002) Wohlstand und Wohlbefinden. Lebensstandard und soziale Benachteiligung in der Schweiz, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Brosziewski, Achim (2001) Innovation und Erfahrung. Über Generationen und die Zeiten der Gesellschaft, in: Achim Brosziewski, Thomas S. Eberle, Christoph Maeder (Hrsg.) *Moderne Zeiten. Reflexionen zur Multioptionsgesellschaft*, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft: 69-80.
- Bruggmann, Michael (2000), *Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource*, Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Cranach, Mario von; Schneider, Hans-Dieter, et al. (Hrsg.) (2004) *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*, Bern: Haupt.
- Guillemard, Anne-Marie (2003) La nouvelle flexibilité temporelle du cours de vie, in: Stefano Cavalli, Jean-Pierre Fragnière (éds.) *L'avenir. Attentes, projets, (dés)illusions, ouvertures. Hommages à Christian Lalive d'Epinay*, Lausanne: Réalités Sociales: 27-42.
- Höpflinger, François (2005) Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte - neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft, in: Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler (Hrsg.) *Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen*, Bern: Haupt: 97-126.
- Höpflinger, François; Hugentobler, Valérie (2005) Neue Formen der Lebensgestaltung in einer langlebigen Gesellschaft – Perspektiven und Visionen, in: Wolfgang Clemens, François Höpflinger, Ruedi Winkler (Hrsg.) *Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen*, Bern: Haupt: 239-265.
- Kohli, Martin; Künemund, Harald (1997) *Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Konzepte, Forschungslage, Empirie*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 130.1, Stuttgart: Kohlhammer.
- Ruh, Hans (1995) *Anders, aber besser. Die Arbeit neu erfinden - für eine solidarische und überlebensfähige Welt*, Frauenfeld: Verlag Im Waldgut.
- Ruh, Hans (2003) Braucht es einen neuen Generationenvertrag?, in: Caritas (Hrsg.) *Sozialalmanach 2004. Die demografische Herausforderung*, Luzern: Caritas-Verlag: 191-198.
- Schuppisser, Hans Rudolf (2004) Die Menschen werden in Zukunft länger arbeiten, in: Mario von Cranach, Hans-Dieter Schneider et al. (Hrsg.) *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*, Bern: Haupt: 51-68.

Streuli, Elisa; Bauer, Tobias (2002) Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Studienunterlagen zu Generationen- und Altersfragen unter [www.hoepflinger.com](http://www.hoepflinger.com)