

Aufschub des Rentenalters



»Wenn ich jetzt in Rente ginge, hätte ich 13 Prozent Abschlag pro Monat. Das kann ich mir nicht leisten,« so der 61-jährige Monteur im Kölner Ford-Werk. Die Zahl der älteren Arbeitnehmer wird in den kommenden Jahren merklich zunehmen.

Mindert der spätere Ausstieg der Älteren die Einstiegschancen der Jüngeren?

von Diether Döring
und Lioba Trabert

Die Entscheidung, die »Regelaltersgrenze« von derzeit 65 auf 67 Jahre anzuheben, hat erneut der Debatte Auftrieb verschafft, wie der Übergang von der Erwerbsphase in den Ruhestand sinnvoll zu gestalten ist. Sind die betroffenen Altersjahrgänge noch leistungsfähig genug, um weiter berufstätig zu sein? Wie schätzen Arbeitgeber die Einsatzmöglichkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein? Gibt es genügend Arbeitsplätze, um eine erweiterte Zahl von älteren Erwerbstätigen aufzunehmen? Mindert der spätere Ausstieg der Älteren die Einstiegschancen der Jüngeren? Ist der geplante Aufschub der Regelaltersgrenze lediglich ein »Trick«, um die Rentenabschläge hochzuschrauben?

Die allgemeine Altersgrenze für größere Gruppen der Bevölkerung ist ein Produkt der Industrialisierung des 19. Jahrhunderts. In der vorindustriellen Zeit waren arbeitsfreie Altersphasen in der Regel nicht an ein bestimmtes Alter sondern an den Verlust der Leistungsfähigkeit gekoppelt. Doch im Zuge der Industrialisierung scheiterte die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer immer häufiger an den sich herausbildenden Standards für die Nachfrage nach Arbeitskräften. Nicht betroffen davon waren nur Selbstständige – wie Bauern und Handwerker, die auch mit reduzierter Leistungsfähigkeit ihrem Beruf noch nachgehen konnten. Die Bedingungen, insbesondere für Arbeiter, waren zu-

meist hart, lange Arbeitszeiten und mangelnder Arbeitsschutz die Regel, bis endlich sozialstaatliche Regulierungen griffen.

Zu Beginn der Industrialisierung: Mit 40 oft schon chancenlos

Der Wirtschaftshistoriker Josef Ehmer berichtet^{1/1}, Mitte des 19. Jahrhunderts hätten Arbeitgeber in britischen Fabriken bereits das 40. Lebensjahr als typischen Wendepunkt in der Leistungsfähigkeit von Beschäftigten betrachtet. Die ersten grauen Haare und das Tragen einer Brille galten als charakteristische Anzeiger für den Nie-

dergang des Leistungsvermögens. Bei der Gruppe der »Betriebsbeamten« – der heutigen Angestellten – sowie vergleichbaren Tätigkeiten bei Banken, Versicherungen und im Staatsdienst waren die Sitten weniger streng.

In fast allen europäischen Ländern wurden zwischen 1880 und 1914 staatlich organisierte Alterssicherungen geschaffen, die allgemeine Altersgrenzen konstituierten. In Deutschland wurde Arbeitern und »kleineren« Angestellten 1889 zunächst eine Altersgrenze von 70 Jahren gewährt.^{12/} Mit der Gründung einer separaten Angestelltenversicherung wurde 1913 die Altergrenze auf 65 Jahre festgelegt, die zuvor auch schon in verschiedenen Beamtenversorgungssystemen zu finden war; erst 1916 wurde sie auch Arbeitern eingeräumt.

»Frühausstieg« zur Entlastung des Arbeitsmarkts

Als sozialpolitisch erstrebenswert galt es später, mehr Spielraum für persönliche Entscheidungen durch flexible Regelungen einzuräumen. Insbesondere versuchten Politiker wie Unternehmer, in Phasen der Unterbeschäftigung älteren Beschäftigten den Ausstieg zu erleichtern, in der Absicht, den Arbeitsmarkt zu entlasten. So wurde erstmals während der Weltwirtschaftskrise 1929 arbeitslosen Angestellten ein Rentenzugang mit 60 Jahren gewährt. Nach Ende der Vollbeschäftigungsphase 1973/74 verstärkte auch die bundesdeutsche Gesetzgebung die Voraussetzungen für die Frühverrentung. Ergänzt durch Vorruhestandsregelungen, verlängerte Arbeitslosengeldleistungen für Ältere und Ähnliches mehr entstanden komfortable Programme, die die Unternehmen für den Personalabbau nutzten und die auch für Arbeitnehmer attraktive Anreize schafften. Dies geschah in den 1970er und 1980er Jahren im großen Konsens von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften. Legitimiert war diese Strategie nicht zuletzt durch das proklamierte Ziel: Das erwünschte Ausscheiden der Älteren biete den Jüngeren wesentlich verbesserte Beschäftigungschancen. Auch die Beschäftigten akzeptierten dies auf breiter Basis, denn viele Ältere gehörten einer Generation an, die bereits sehr früh mit ihrem Beruf begonnen hatte, Krieg und Kriegsfolgen erlebt hatten und noch zum großen Teil ihre Arbeit unter starken körperlichen Belastungen verrichten musste.

Die Bilanz des Projekts »Frühausstieg« war für die vermeintlich begünstigten Jüngeren eher dürftig. Trotz verschiedener Förderungen wurden offenbar die wenigsten »freigemachten« Arbeitsplätze tatsächlich wieder besetzt. Der frühe Ausstieg und der Stellenabbau führten zur massiven Belastung des sozialstaatlichen Systems, insbesondere der Sozialversicherung. Schon damals verfehlte diese Strategie ihr Ziel. Dennoch wurde der Ansatz erneut gewählt, um ab 1990 die Folgen des Systemwandels in den neuen Bundesländern bei älteren Beschäftigten abzufedern und einen Teil des Unmuts über die wachsenden Beschäftigungsprobleme abzufangen.

Allmählich erst änderte sich die Strategie. Dies dokumentierte die Rentenreform erstmals 1992 mit Rentenabschlägen bei »vorzeitigem« Ausstieg. Weitere Maßnahmen auch in anderen Systemen – wie Reduktion der längeren Laufzeiten des Arbeitslosengeldes für Ältere – folgten und minderten drastisch die vom sozialstaatlichen System zuvor geschaffenen Anreize für den frühen Ausstieg. Dies zeigt Wirkungen in der Arbeitswelt:

Die Älteren gingen wieder später in Rente. Viele Vertreter der Beschäftigtenseite sehen diesen Wandel mehrheitlich immer noch ausgesprochen skeptisch, was gern mit den schädlichen Konsequenzen für die beruflichen Chancen der Jüngeren begründet wird.

Warum der Generationenaustausch nicht funktioniert

Zunächst klingt diese These des »Generationenaustauschs« plausibel: Je länger ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung bleiben, desto weniger verfügbare Arbeitsplätze gibt es für junge Berufseinsteiger. Allerdings ist unter Ökonomen sehr umstritten, ob es ein quasi fixes Arbeitsvolumen gibt, das nur gerecht verteilt werden muss (»lump of labor fallacy«).

Auch die Erfahrungen mit dem Altersteilzeitgesetz haben gezeigt, dass auf einzelbetrieblicher Ebene der Austausch zwischen Jung und Alt trotz finanzieller Förderungen nicht in gewünschtem Maß funktioniert hat. Seit 1996 gibt es die geförderte Altersteilzeit; seitdem wurden insgesamt 300 000 Fälle von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert. Inzwischen wurden zudem sehr viele Verbands- und Firmentarifverträge über Altersteilzeitarbeit abgeschlossen, die unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit, unabhängig von der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes und der Förderung, beinhalten. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeitarbeit ist rund dreimal so hoch wie die Zahl der Fälle, in denen ein jüngerer Arbeitnehmer eine aus diesen Töpfen geförderte Stelle übernahm.

Deutschland im internationalen Vergleich auf hinteren Rängen

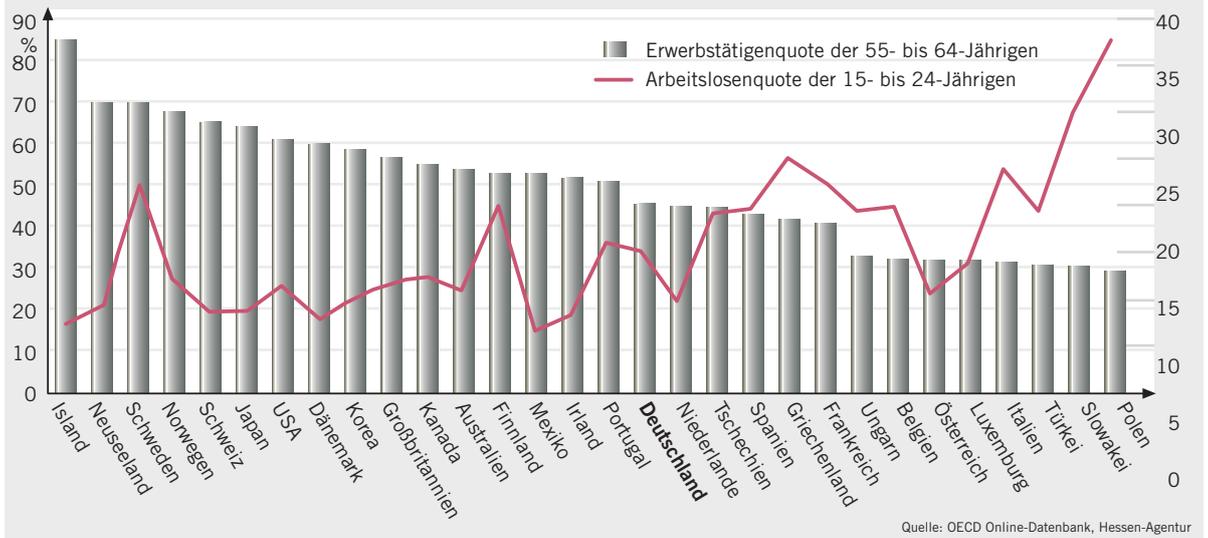
Gibt es denn überhaupt einen allgemeingültigen Zusammenhang zwischen der Beschäftigungssituation Älterer und Jüngerer? Dies haben wir auf Basis eines internationalen Vergleichs untersucht. Aktuelle OECD-Daten zeigen, dass die Erwerbstätigkeit älterer Personen sehr stark variiert, dazu wurden die 30 zur OECD gehörenden Industriestaaten weltweit verglichen. **1** In Island sind 85 Prozent der Älteren zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig; in Neuseeland, Schweden, Norwegen und der Schweiz erreichen die entsprechenden Erwerbstätigenquoten immerhin 65 bis 70 Prozent. Dem-

Alterserwerbstätigkeit – Spitzenreiter im Vergleich

Erwerbstätigenquoten 2005					
55 bis 64 Jahre		60 bis 64 Jahre		65 bis 69 Jahre	
Island	85	Island	79	Island	52
Neuseeland	70	Neuseeland	59	Korea	42
Schweden	70	Schweden	58	Mexiko	39
Norwegen	68	Norwegen	57	Japan	34
Schweiz	65	Schweiz	53	Portugal	28
Deutschland	46	Deutschland	28	Deutschland	7

1 Der Vergleich der Alterserwerbstätigkeit unterschiedlicher Altersgruppen zeigt einen recht deutlichen Abstand zwischen den »Top-Five-Ländern« und Deutschland. Mit zunehmendem Alter geht die Erwerbsbeteiligung zwar in allen Ländern zurück, allerdings zeigt sich, dass in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen in Island immerhin noch 52 Prozent der Älteren berufstätig sind und in Portugal 28 Prozent. In Deutschland gehen hingegen lediglich 7 Prozent dieser Altersgruppe noch einer Beschäftigung nach. In einigen Ländern führen die vergleichsweise niedrigen Rentenbezüge dazu, dass Ruheständler gezwungen sind, ihre staatlichen Bezüge durch Zuverdienste aufzubessern.

Alterserwerbstätigkeit und Jugendarbeitslosigkeit im OECD-Vergleich (2005)



Die Gegenüberstellung der Alterserwerbstätigkeit und der Jugendarbeitslosigkeit zeigt, dass in Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung von Älteren nicht zwangsläufig schlechtere Arbeitsmarktbedingungen für Jüngere herrschen müssen. Hätte die These des Generationenaustausches Gültigkeit, so müsste die Linie der Jugendarbeitslosenquoten im Trend von links oben nach rechts unten verlaufen. Tatsächlich liegen die Punkte jedoch so, dass die Trendlinie einen genau umgekehrten Zusammenhang darstellt.

gegenüber gehen in Ländern wie der Slowakei, Polen, Türkei und Italien nur knapp ein Drittel der Älteren einer Arbeit nach. Deutschland liegt mit einer Quote von 46 Prozent knapp oberhalb des Durchschnitts der 15 EU-Staaten (45 Prozent).

Für die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen sind die Unterschiede noch markanter: Während in Island knapp 80 Prozent und in Schweden und Neuseeland immerhin noch knapp 60 Prozent dieser Altersgruppe einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind es in der Slowakei, Luxemburg und Österreich nur rund 12 bis 14 Prozent. Der Gesamtdurchschnitt der OECD-Länder liegt bei rund 39 Prozent, für die 15 EU-Staaten beträgt der Wert rund 28 Prozent, die Erwerbstätigenquote der Männer (37 Prozent) ist dabei etwa doppelt so hoch wie die der Frauen (20 Prozent). Bemerkenswert sind die

deutlich geringeren geschlechtsspezifischen Unterschiede in denjenigen Ländern mit einer insgesamt hohen Erwerbstätigenquote von Älteren. So arbeiten in Island 89 Prozent der Männer und 80 Prozent der Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren.

Für die Gruppe der 65- bis 69-Jährigen sind die Diskrepanzen innerhalb der OECD-Länder ebenfalls erheblich: Während in Island über die Hälfte der Personen noch aktiv am Erwerbsleben teilnehmen, sind es in Deutschland mit 7 Prozent nicht einmal ein Zehntel so viele. Noch geringer fallen die Erwerbstätigenquoten dieser Altersgruppe in Luxemburg und Belgien mit jeweils weniger als 3 Prozent aus. In Deutschland dürfte der Beschluss über die Rente mit 67 in Verbindung mit einem ansteigenden Beschäftigungstrend diese Quote langfristig anheben.

Die Gegenüberstellung der Erwerbstätigenquoten von 55- bis 64-Jährigen und der Arbeitslosenquoten von 15- bis 24-Jährigen zeigt, dass in Ländern mit hoher Alterserwerbstätigkeit die Jugendarbeitslosigkeit eher gering ist und umgekehrt. Das widerspricht der These des »Generationenaustauschs«, nach der sich Probleme für die jugendlichen Erwerbstätigen insbesondere dort zeigen müssten, wo sich die Älteren spät aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

Hemmnisse für eine hohe Erwerbsbeteiligung von Alt und Jung in der Bundesrepublik

Es stellt sich die Frage nach den Ursachen dieser Strukturen. Ausschlaggebend ist die wirtschaftliche Situation in den jeweiligen Ländern und damit die Nachfrage nach Arbeitskräften. Diese hängt ganz entscheidend von der konjunkturellen Lage ab und determiniert die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote mehr als Fördermaßnahmen, wie sie beispielsweise im Zusammenhang mit dem Altersteilzeitgesetz angeboten wurden. Deutschland wies viele Jahre eine geringe Wirtschaftsdynamik auf.

Chef im eigenen Laden: Selbstständige scheiden in der Regel deutlich später aus dem Erwerbsleben aus.



Erst seit 2005 ist ein stabiler Aufschwung zu beobachten. Insbesondere Ältere und Jugendliche hatten dadurch deutlich schlechtere Arbeitsmarktchancen als in wirtschaftlich stärkeren Ländern. Trotz verschiedener arbeitsmarktpolitischer Förderprogramme liegt die Arbeitslosenquote von 55- bis 64-Jährigen in Deutschland mit derzeit 11,3 Prozent im Vergleich zu den anderen Ländern immer noch extrem hoch. Das heißt, in Deutschland bestehen offensichtlich größere Probleme auf der Nachfrageseite. Eine schwache Wirtschaftssituation, aber auch bestehende Vorurteile im Hinblick auf die Produktivität von älteren Arbeitnehmern führen dazu, dass einmal arbeitslose Ältere kaum wieder ins Erwerbsleben zurückkehren können. Bei fehlender Nachfrage werden frei gewordene Arbeitsplätze nicht wieder besetzt, auch nicht mit jüngeren Arbeitskräften, so dass ein Generationenaustausch nicht funktionieren kann.

Ein weiterer besonders wichtiger Einflussfaktor auf die Erwerbstätigkeit von Älteren ist das soziale Sicherungssystem. Die verschiedenen Möglichkeiten der Frühverrentung im Rahmen der Rentenversicherung, aber auch in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung, sowie die Höhe der jeweiligen Leistungen setzen negative Anreize für eine Erwerbstätigkeit von Älteren. Das heißt: Wenn die Quote der älteren Erwerbstätigen erhöht werden soll, reicht es nicht, die Grenze des Regelalters hinauszuschieben. Es müssen vielmehr auch andere Anreize für das vorzeitige Ausscheiden beseitigt werden; zu denken wäre an die blockmäßige Anwendung der Altersteilzeitregelung, anstatt die Arbeitszeit graduell zu reduzieren. Die Frühverrentung erhöht zudem den ohnehin starken Kostendruck auf die sozialen Sicherungssysteme, was wiederum die Lohnnebenkosten steigen lässt und sich negativ auf die Höhe der Gesamtbeschäftigung auswirken kann.

Konzepte anderer Länder – Aktive Integration älterer Arbeitnehmer

Neben wirtschaftlichen Faktoren spielen für die Arbeitsmarktteilnahme der Älteren und Jüngeren in den verschiedenen Ländern auch systembezogene sowie kulturelle Unterschiede eine Rolle. Wirtschaftssystembezogene Unterschiede bestehen insoweit, als in angloameri-



kanischen Wirtschaftssystemen die Sozialleistungen nicht besonders großzügig ausgestattet und viele Ruheständler daher gezwungen sind, ihre staatlichen Bezüge durch Zusatzverdienste aufzubessern. In anderen Ländern ist der Umgang mit Älteren von kulturellen Einflüssen geprägt. So weist Japan eine vergleichsweise hohe Erwerbstätigenquote Älterer auf. Dies erscheint zunächst erstaunlich, da größere japanische Unternehmen die Beschäftigungsverhältnisse um die Altersgrenze von 60 Jahren beenden. Allerdings besteht gleichzeitig die soziale Verantwortung der Unternehmen, ehemalige Mitarbeiter durch verschiedene Maßnahmen zu unterstützen – wie durch die Vermittlung von Ersatztätigkeiten bei kleineren Zulieferbetrieben, durch Hilfe in die Selbstständigkeit oder durch Beraterverträge. In den skandinavischen Ländern bestehen hingegen sehr flexible Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung in Verknüpfung mit »Teilzeitrente.«

Darüber hinaus zeichnen sich die skandinavischen Länder insbesondere durch eine hohe Erwerbstätigkeit der Frauen aus. ■ Das Modell des männlichen Al-

Ältere Arbeitnehmer auf dem Bau sind die Ausnahme. Ob sich dies ändern wird, wenn die Anreize für ein vorzeitiges Ausscheiden wegfallen, wird sich in den nächsten Jahren beweisen müssen.

Literatur
^{11/} Vgl. Josef Ehmer: Sozialgeschichte des Alters, Frankfurt a. M., 1990

^{12/} Diether Döring: Sozialstaat, Frankfurt a. M., 2004.

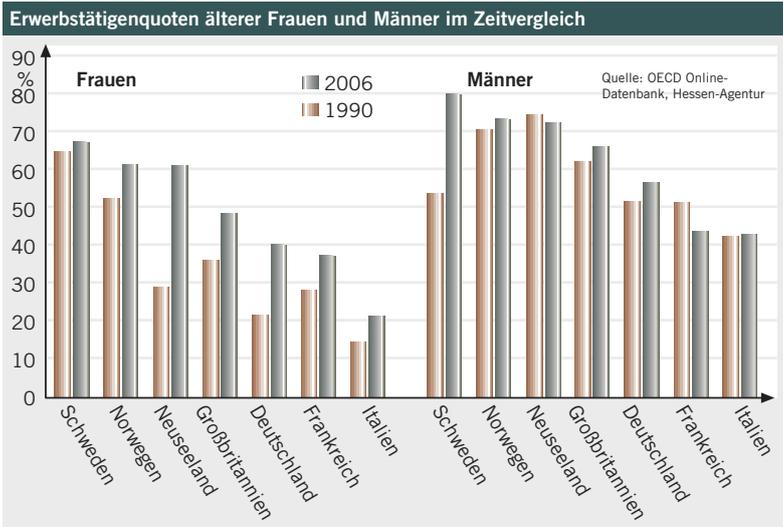
Die Autoren



Prof. Dr. Diether Döring, 68, lehrt Sozialpolitik und Finanzwissenschaft an der Akademie der Arbeit in der Universität. Er ist Vorsitzender der Denkfabrik Frankfurt am Main. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Fragen des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherung. Hierbei gilt sein besonderes Interesse internationalen Vergleichen des Sozialstaatshandels. Er hat viele Jahre gemeinsam mit Prof. Dr. Richard Hauser das im Kern von der Volkswagen-Stiftung getragene Forschungsprojekt zur Alterssicherung in zwölf europäischen Ländern (ASEG-Projekt) geleitet. Gegenwärtig ist er für die Evaluierung des »50 plus«-Programms der Bundesregierung in der

Region verantwortlich, das der Förderung der Beschäftigung von älteren Arbeitslosen gewidmet ist. Gemeinsam mit Lioba Trabert hat er 2003 das Forschungsprojekt »Führt eine Erhöhung des Rentenalters zu mehr Jugendarbeitslosigkeit? – Überprüfung der These des Generationenaustausches« durchgeführt, dessen Ergebnisse diesem Beitrag zugrunde liegen.

Lioba Trabert, 40, studierte Volkswirtschaftslehre an der Johann Wolfgang Goethe-Universität. Von 1995 bis 2000 war sie beim Institut für Wirtschaftsforschung in Halle (IWH) in der Abteilung Arbeitsmarkt tätig. Ein Schwerpunkt ihrer Forschungstätigkeit behandelte den Vergleich internationaler Arbeitsmärkte. 1997 arbeitete sie im Rahmen eines Vergleichs des britischen und deutschen Arbeitsmarktes mit Hilfe von Mikrodatensätzen für drei Monate an dem Social Science Research Centre der University of Essex. Seit 2000 ist sie als wissenschaftliche Referentin mit dem Schwerpunkt sozial- und beschäftigungspolitischer Fragestellungen bei der Hessen Agentur in Wiesbaden tätig. 2003 entstand in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Diether Döring das hier skizzierte Forschungsprojekt, das mit dem Schwerpunkt der Ursachenforschung fortgesetzt werden soll.



Die Erwerbstätigkeit älterer Frauen ist zwischen 1990 und 2006 in allen hier betrachteten Ländern gestiegen – auch in den skandinavischen Ländern, die bereits ein vergleichsweise hohes Niveau erreicht haben. In Deutschland hat sich die Erwerbstätigenquote von 22 auf 41 Prozent sogar nahezu verdoppelt. Dagegen ist die Erwerbsbeteiligung älterer Männer lediglich in Neuseeland stark gestiegen. Norwegen, Großbritannien und Deutschland weisen geringere Steigerungsraten von rund 3 bis 5 Prozentpunkten auf, in Frankreich ist der Anteil der Berufstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren nahezu konstant geblieben, und in Schweden und Italien ist die Erwerbstätigkeit älterer Männer seit 1990 gesunken. Für den Rückgang erwerbstätiger Männer sind vermutlich die strukturellen Umbrüche und die damit einhergehenden Verluste zahlreicher Industriearbeitsplätze verantwortlich.

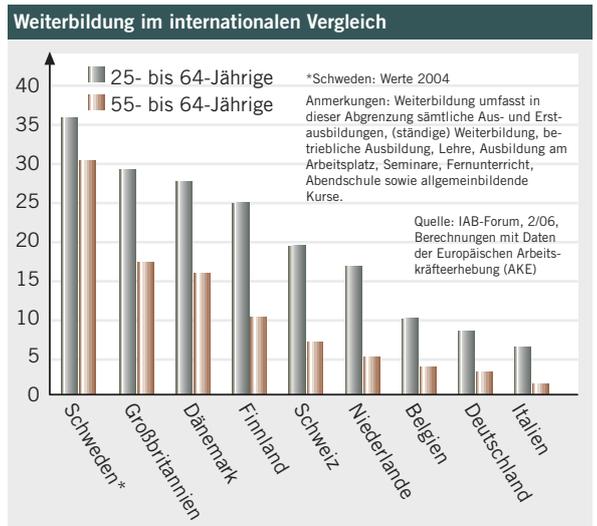
Generationenteam – zwei Ingenieure bei dem Triebwerkshersteller MTU: »Es ist doch Wahnsinn, Menschen mit Know-how stillzulegen.« In einigen Unternehmen beginnt ein Umdenkungsprozess, um die Potenziale der älteren Beschäftigten besser zu nutzen.

leinverdieners hatte dort nie die Bedeutung, die es in Deutschland oder den südeuropäischen Ländern immer noch hat. Aufgrund günstiger Rahmenbedingungen ist die Erwerbsbeteiligung jüngerer Frauen hoch – mit der Folge, dass sie auch in höherem Alter berufstätig bleiben. Die Erwerbstätigenquote älterer Frauen ist in Deutschland in den vergangenen Jahren zwar deutlich gestiegen – von 22 auf 41 Prozent (1990–2006), im Vergleich zu Schweden oder Norwegen (67 beziehungsweise 61 Prozent im Jahr 2006) ist das Gesamtniveau jedoch deutlich niedriger.

Dieser Vergleich zeigt bereits, dass einzelne Konzepte verschiedener Länder nicht einfach auf Deutschland übertragbar sind. Fest steht jedoch, dass die Erhöhung des Renteneintrittsalters von einer breiten Palette an flankierenden Maßnahmen unterstützt werden muss. Eine aktive Integrationspolitik reicht von der Stärkung

der Versicherungsäquivalenz in der Rentenversicherung, dass sich also eine Weiterarbeit älterer Arbeitnehmer in höheren Leistungsansprüchen bemerkbar macht (wie in der Schweiz), bis hin zu einer gezielten Gesundheitsförderung, um Beschäftigte mit körperlich anstrengenden Tätigkeiten sinnvoll zu unterstützen.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Förderung der Weiterbildung von Älteren. Hier weist Deutschland ein gravierendes Defizit auf. Während in Schweden rund 30 Prozent der 55- bis 64-Jährigen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sind es in Deutschland lediglich rund 3 Prozent. In Finnland wurden bereits Bildungskonzepte auf breiter Basis entwickelt, die speziell auf die Lernfähigkeiten und Lernbedürfnisse Älterer abgestimmt sind. Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter spielt die berufliche Weiterbildung eine ganz entscheidende Rolle. Unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten sind der Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten und der Aufbau des Konzepts des »Lifelong Learning« daher dringend notwendig.



Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Alter spielt die Weiterbildung über das gesamte Erwerbsleben eine große Rolle. Die Abbildung zeigt die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitskräfte im Alter von 25 bis 64 Jahren im Vergleich zur Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Es wird deutlich, dass in allen dargestellten Ländern die Weiterbildungsbeteiligung in höherem Alter abnimmt, da Bildungsinvestitionen weniger lohnenswert sind, wenn das Ende des Erwerbslebens näherückt. Darüber hinaus ist erkennbar, dass die Weiterbildungsintensität in früheren Jahren auch die Beteiligung im Alter prägt. Deutschland liegt in diesem Ranking auf dem vorletzten Platz. In Schweden ist die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren rund zehnmal so hoch wie in Deutschland.

In Deutschland liegt das reguläre Renteneintrittsalter derzeit noch bei 65 Jahren und ab 2007 bei 67, der faktische Ausstieg aus dem Erwerbsleben hingegen bei durchschnittlich 61,3 Jahren. Berücksichtigt man, dass der Anteil der 55-Jährigen und Älteren an der Bevölkerung rund 31 Prozent beträgt, an den Erwerbstätigen hingegen lediglich etwa 12 Prozent, bestehen rein rechnerisch noch große Potenziale, um die Beschäftigung von Älteren zu steigern. Die Erwerbstätigenquoten in Island, Neuseeland, Norwegen, Schweden und der Schweiz beweisen zudem, dass eine hohe Alterserwerbstätigkeit nicht unbedingt mit negativen Einflüssen auf die Jugenderwerbstätigkeit einher gehen muss. ♦

