

Buchvorstellung

**Arbeit in einer alternden Gesellschaft –  
Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer**

*Martin Kohli*

Professor für Soziologie, Freie Universität Berlin

Leiter der Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL)

Berlin, 18. November 2003

Das Buch, das wir Ihnen heute vorstellen, trifft die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft in einem zentralen Punkt. Die gesellschaftliche Neubestimmung des Alters und die Entwicklung des sozialstaatlich gesicherten Ruhestandes als „normale“ Lebensphase ist einer unserer großen historischen Erfolge. Die Lebensqualität und die Partizipationsmöglichkeiten der Älteren sind stark gestiegen. Das ist gut so, und dahinter dürfen wir nicht mehr zurückfallen. Aber wie jeder Erfolg schafft auch dieser seine eigenen Probleme. Sie liegen in der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Älteren und der dadurch mit verursachten Belastung der sozialen Sicherungssysteme.

Ich will in der gebotenen Kürze auf drei Aspekte eingehen, die unser Buch anspricht.

**Erstens:** Die drei letzten Jahrzehnte standen im Zeichen eines zunehmend früheren Übergangs in den Ruhestand. Das ist paradox, denn in dieser Zeit ist die mittlere Lebenserwartung erheblich gestiegen – nämlich um zwei bis drei Mona-

te pro Jahr. Auch in Zukunft dürfen und müssen wir – wenn nicht eine Katastrophe eintritt – mit einer entsprechenden Steigerung rechnen.

Der Trend zum frühen Ruhestand war keine deutsche Spezialität; er war mehr oder weniger ausgeprägt in allen entwickelten Ländern zu beobachten. Es gibt Länder, die heute eine höhere Erwerbsbeteiligung der Älteren aufweisen als Deutschland, z.B. die Schweiz, die skandinavischen Länder oder die USA. Es gibt andere Länder, in denen die Erwerbsbeteiligung der Älteren niedriger liegt, darunter auch solche, die oft als Modell für den deutschen Arbeitsmarkt gelten, wie etwa die Niederlande. Aber in allen diesen Ländern gab es lange Zeit einen gleich gerichteten Trend.

In Deutschland hat das korporatistische Dreieck von Unternehmern, Gewerkschaften und Staat in dieser Hinsicht lange gut zusammengearbeitet. Der Trend zum frühen Ruhestand galt als die verträglichste Lösung für eine Reihe von Arbeitsmarktproblemen. Inzwischen sind allerdings die wirtschaftlichen Belastungen dieses Weges überdeutlich geworden. Allen Beteiligten ist klar, dass eine Umsteuerung dringend notwendig ist. Die sozialpolitischen Anreize müssen anders gesetzt werden. Damit ist es jedoch nicht getan. Es müssen auch die Voraussetzungen auf Seiten der Unternehmen geschaffen werden. Dazu gehören eine altersfreundlichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen und vor allem eine neue Qualifizierungsstrategie, die nicht schon bei 40 oder 45 Jahren eine Grenze setzt, jenseits derer sich Weiterqualifikation angeblich nicht mehr lohnt. Rationalisierung und Produktivitätssteigerung werden in Zukunft nicht mehr *ohne* die Älteren und *gegen* sie, sondern *mit* ihnen erreicht werden müssen. Ohne diese Voraussetzungen geht eine Erhöhung des Rentenzugangsalters einseitig zu Lasten der älteren Arbeitnehmer selber.

**Zweitens:** Der Ruhestand hat seinen Charakter gewandelt. Er ist nicht mehr eine Restzeit, die es irgendwie zu durchleben gilt, sondern eine eigenständige Lebensphase. Sie erlaubt und erfordert den Entwurf neuer biographischer Projekte und stellt die Frage nach der Beteiligung am sozialen Leben in neuer Form.

Dabei ist eine Differenzierung der Altersgrenzen zu beobachten. „Alt“ ist man heute nicht schon beim Eintritt in den Ruhestand. Wir haben im Alters-Survey eine große repräsentative Stichprobe der deutschen Bevölkerung gefragt: „Ab welchem Alter würden Sie jemanden als alt bezeichnen?“ Die Antworten offenbaren einen erstaunlich hohen Konsens, nämlich für eine Grenze zwischen 70 und 75 Jahren. Es gibt also eine neue Altersgrenze, die (noch) nicht strukturell verankert ist, aber eine gewisse kulturelle und psychologische Zäsur bildet. Eine Akzeptanz einer längeren Erwerbstätigkeit ist damit allerdings bisher nicht verbunden; eine Heraufsetzung der Rentengrenze ist extrem unpopulär. Um dies zu ändern, müssen zuerst die erwähnten Voraussetzungen geschaffen werden.

**Drittens:** Es ist falsch, die Älteren nur als Last für die sozialen Sicherungssysteme zu begreifen. Damit tut man nicht nur ihrer Lebensleistung Unrecht, man verkennt auch, was sie heute noch leisten. Bei der Beurteilung der Produktivität des Alters muss der Blick über die Erwerbstätigkeit im engeren Sinne hinaus auf die anderen produktiven Tätigkeiten ausgeweitet werden. Dabei ist insbesondere an drei Tätigkeitsformen zu denken: Ehrenamt, Pflege sowie Betreuung von Einzelkindern (die für die jungen Mütter im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft kritisch ist). Die Zahlen aus dem Alters-Survey sind inzwischen bekannt: Hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung sind es jährlich rund 3,5 Milliarden Stunden, die von den Älteren zwischen 60 und 85 Jahren in diesen Formen weitestgehend unentgeltlich geleistet werden. Setzt man dafür den durchschnittlichen Netto-Stundenlohn in Organisationen ohne Erwerbscha-

rakter an, ergibt sich ein Gesamtwert von 41,3 Milliarden € – das entspricht 21 Prozent des gesamten jährlichen Renten- und Pensionsaufkommens.

Ein weiterer Punkt sind die Leistungen der Älteren als Nettozahler im familialen Generationenzusammenhang. Durch Transfers zu Lebzeiten unterstützen sie ihre Nachkommen finanziell. Damit ergänzen oder ersetzen sie die sozialstaatliche Sicherung – sie federn Notsituationen ihrer Kinder ab. Sie werden dazu nicht zuletzt durch den Sozialstaat selber befähigt, nämlich durch die Transfers im Rahmen des öffentlichen Generationenvertrages. Der Nettoumfang dieser familialen Transfers zu Lebzeiten entspricht nochmals 9 Prozent der jährlichen Renten- und Pensionssumme. Dazu kommt das, was beim Tode übrig bleibt, nämlich die Erbschaften.

Diese Leistungen erzeugen Bindungen zwischen den Generationen, auf die eine alternde Gesellschaft nicht verzichten kann. Es geht um Erwerbstätigkeit, es geht aber auch um einen weiter gespannten Begriff von Produktivität.