



Bundesinstitut
für Bevölkerungsforschung



TRANSITIONS AND OLD AGE POTENTIAL

ERWERBSARBEIT & INFORMELLE TÄTIGKEITEN DER 55- BIS 70-JÄHRIGEN IN DEUTSCHLAND



AUTOREN: VOLKER CIHLAR, ANDREAS MERGENTHALER, FRANK MICHEEL



IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
Friedrich-Ebert-Allee 4
D-65185 Wiesbaden
Telefon: +49 611 75 2235
Fax: +49 611 75 3960
E-Mail: post@bib.bund.de

Autoren

Volker Cihlar, Andreas Mergenthaler, Frank Micheel

Redaktion

Evelyn Grünheid, Gabriele Schill, Jakob Schröder, Susanne Stock

Projektkoordinator

Dr. Andreas Mergenthaler
Telefon: +49 611 75 2942
E-Mail: andreas.mergenthaler@bib.bund.de

Weitere Informationen zur Studie: www.bib-demografie.de/top

Erschienen im Januar 2014

© Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden 2014

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe erwünscht.

Abbildungen und Grafiken

Harun Sulak

Satz und Layout

Christian Fiedler, Sybille Steinmetz

Druck

Hausdruckerei Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

urn:nbn:de:bib-var-2014-013

ERWERBSARBEIT & INFORMELLE TÄTIGKEITEN DER 55- BIS 70-JÄHRIGEN IN DEUTSCHLAND



INHALT

Vorwort	5
1 Drei Fragen an	6
2 Über die Studie.....	12
3 Altersbilder	14
4 Lebenserwartung in Gesundheit	16
5 Bedeutung von Arbeit	18
6 Erwerbsarbeit und Übergang in den Ruhestand.....	19
7 Informelle Tätigkeiten	23
8 Zusammenfassung und Fazit.	28

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

anders als die Menschen vor 120 Jahren können wir heute mit einiger Sicherheit sagen, dass wir das Ruhestandsalter erreichen werden. Mehr noch: Der Lebensabschnitt nach dem 65. Lebensjahr ermöglicht vielen Menschen heutzutage, das eigene Leben aktiv zu gestalten – eine „späte Freiheit“, von der frühere Generationen nur träumen konnten. Und ältere Menschen nutzen diese Chancen: So engagiert sich ein wachsender Teil von ihnen in einem Ehrenamt, ist in der Nachbarschaftshilfe aktiv, betreut Enkelkinder, pflegt Angehörige oder geht sogar im Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit nach. In einer alternden Gesellschaft wie Deutschland können diese Tätigkeiten den Zusammenhalt der Generationen stärken und einen Beitrag zum Wohlstand leisten. Man spricht daher in diesem Zusammenhang von den Potenzialen des Alters.

Angesichts dieser Trends markiert der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand immer weniger eine klare Grenze zwischen einem „aktiven“ und einem „zurückgezogenen“ Lebensabschnitt. Der Übergang in den Ruhestand wurde in den letzten Jahren ebenso einem Wandel unterworfen wie das Alter(n): beides wird vielfältiger. Aus diesem Grund betrachten wir in einer größeren Studie, die derzeit unter dem Titel „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung durchgeführt wird, sowohl die verschiedenen Pfade in den Ruhestand als auch die Tätigkeiten und die Potenziale von Menschen zwischen 55 und 70 Jahren.

Die Studie soll Antworten auf viele Fragen geben: Welche Formen des Übergangs in den Ruhestand lassen sich beobachten? Welchen Einfluss haben diese Übergänge auf Tätigkeiten im Ruhestand? Wer geht im Ruhestand einer Erwerbstätigkeit nach? Wer engagiert sich in der Zivilgesellschaft oder innerhalb der Familie? Gibt es hier Unterschiede zwischen Männern und Frauen, zwischen den neuen und den alten Bundesländern oder zwischen Menschen mit hohem und niedrigem Sozialstatus? Welche Maßnahmen können aus den Ergebnissen abgeleitet werden, um die Chancen auf ein aktives Alter zu erhöhen?

Die vorliegende Broschüre bietet einen Überblick über die ersten Ergebnisse unserer Studie zu Altersbildern, der Lebenserwartung in Gesundheit sowie beruflichen, zivilgesellschaftlichen und familialen Tätigkeiten, die ältere Menschen zwischen 55 und 70 Jahren heute ausüben. Zu Beginn beziehen die Partner der Studie von der SRH Hochschule Berlin, der Leuphana Universität Lüneburg, der Jacobs University Bremen und der Columbia University New York mit ihren Antworten auf jeweils drei Fragen Stellung zur Alterung und zum Bevölkerungswandel. Die Broschüre steht am Anfang einer Reihe von Untersuchungen und Publikationen unserer Studie TOP. Sie soll ein besseres Verständnis des Übergangs in den Ruhestand und der Potenziale älterer Menschen liefern. Wissen, das zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels von großem Nutzen sein wird.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine interessante Lektüre.



Prof. Dr. Norbert F. Schneider
Direktor des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung



1 DREI FRAGEN AN ...



Prof. Dr. Norbert F. Schneider

- 1997-2009: Professor für Soziologie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Seit 2009: Direktor des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), Wiesbaden

Forschungsschwerpunkte:

- Familien-, Mobilitäts- und Konsumsoziologie
- Bevölkerungswissenschaft

1. In Deutschland gilt aktuell noch die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Wie bewerten Sie diese Altersgrenze hinsichtlich der Förderung von Potenzialen älterer Menschen?

In Folge eines starren Renteneintrittsalters kann die individuelle Wahlfreiheit der Lebensführung eingeschränkt werden. Dies erschwert Aktivitäten, insbesondere die Weiterführung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter, oder verhindert diese gar. Daher wäre eine flexible Altersgrenze eine Möglichkeit

zur Erweiterung der Wahlfreiheit und zur Erschließung bislang ungenutzter Potenziale älterer Menschen.

2. Die finanzielle Absicherung im Alter war in letzter Zeit Gegenstand kontroverser Debatten, Experten warnten vor einer Zunahme der Altersarmut. Spiegeln sich solche Debatten über die Risiken des Alters in den Vorstellungen älterer Menschen von ihrer persönlichen Zukunft wider?

Ganz und gar nicht: Die Älteren haben heute positive Vorstellungen vom Älterwerden, eine pessimistische Sichtweise ist selten. Auch blicken Menschen zwischen 55 und 70 Jahren mehrheitlich optimistisch in die Zukunft. Der Zukunftsoptimismus älterer Menschen hängt jedoch stark von finanziellen und familialen Rahmenbedingungen ab. Hierdurch sind sozialpolitische Ansatzpunkte ableitbar, die das subjektive Wohlbefinden im Alter noch steigern könnten.

3. Der Altersaufbau der deutschen Bevölkerung verschiebt sich immer stärker zugunsten der Älteren. Welche Konsequenzen hat dieser Trend für das Zusammenleben der Generationen? Wie kann ein gelingendes Zusammenleben zwischen Jung und Alt gestaltet werden?

Beim Alter handelt es sich um einen ausgesprochen vielfältigen Lebensabschnitt. Es macht daher wenig Sinn, von „den Alten“ oder „den Menschen im Ruhestand“ zu sprechen und ihnen ähnliche Handlungsabsichten oder Verhaltensweisen zu unterstellen. Ältere verhalten sich nicht notwendigerweise anders als Jüngere. Die Gesellschaft sollte die Vielfalt des Alters anerkennen und die Rahmenbedingungen schaffen, in denen Menschen ihre Lebensentwürfe des letzten Lebensabschnitts verwirklichen können. Dies ist aus meiner Sicht eine grundlegende Voraussetzung für ein gelingendes Zusammenleben von jungen und alten Menschen in einer alternden Gesellschaft.



Prof. Dr. Victoria Büsch

- 1998-2004: Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt-Universität zu Berlin
- Seit 2005: Professorin für Volkswirtschaftslehre und Demografie; seit 2010 Vizepräsidentin Forschung an der SRH Hochschule Berlin

Forschungsschwerpunkte:

- Einstellung und Motivation (Weiterbeschäftigungswunsch) von älteren Arbeitnehmern
- Verlängerte Lebensarbeitszeit

1. Es gibt Menschen, die auch im Ruhestand noch arbeiten. Was sind die Motivationen und Wünsche hierfür?

Im Weiterbeschäftigungs-Survey des Jahres 2008 wurde deutlich, dass die eigene Gesundheit und die Hoffnung, durch die Arbeit weiterhin fit zu bleiben, zentrale Faktoren für den Weiterbeschäftigungswunsch sind. Außerdem wurde

von einigen Teilnehmern das Bedürfnis geäußert, vor dem Berufsaustritt das eigene Wissen weitergeben zu wollen. Neben positiven Erwartungen spüren ältere Arbeitnehmer aber auch die finanzielle Notwendigkeit, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten.

2. Die Lebensarbeitszeit verlängert sich (Stichwort „Rente mit 67“). Was bedeutet dies für die Personalstrategien von Unternehmen?

Studien zeigen, dass die Heterogenität der Erwerbsbevölkerung mit dem Alter zunimmt und es bei älteren Beschäftigten vergleichsweise größere persönliche Unterschiede in der Arbeitsfähigkeit gibt. Für eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit bedarf es daher der Entwicklung von individuellen Maßnahmen in der Personalpolitik und eines Alternsmanagements (präventiv) statt eines Altersmanagements (kurativ), welches das Älterwerden als individuell variierenden Entwicklungs- und Veränderungsprozess versteht.

3. Welche Charakteristika muss eine Arbeitsstelle aufweisen, damit auch ein Arbeiten im höheren Erwachsenenalter angenehm und mit positiven Erfahrungen verbunden ist?

Wichtige Determinanten für eine verlängerte Lebensarbeitszeit sind, bezogen auf jobrelevante Kontextfaktoren, das „Wollen“ und „Können“. Alle betrieblichen Maßnahmen zur Steigerung der Motivation sind daher förderlich, wie beispielsweise Altersklima oder Führungsstil. Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit z. B. durch entsprechend ergonomische Arbeitsplätze und Weiterbildungen zu erhalten. In der Praxis hat es sich bewährt, die Arbeitnehmer in die Entwicklung der entsprechenden Maßnahmen einzubinden.



Prof. Dr. Jürgen Deller

- 1991-1999: Daimler-Konzern, Stuttgart und Berlin, Personalmanagement
- Seit 2000: Professor für Wirtschaftspsychologie, Leuphana Universität Lüneburg, Sprecher des Instituts für Strategisches Personalmanagement
- Gründungsmitglied des Goinger Kreises e.V.
– Initiative Zukunft Personal und Beschäftigung

Forschungsschwerpunkte:

- Personalmanagement im demografischen Wandel, insbesondere „Silver Work – Arbeit im Rentenalter“
- Internationales Personalmanagement

1. Wie hat sich die Zahl der arbeitenden Rentner in Deutschland entwickelt?

In den letzten Jahren verzeichnen wir eine dynamische Zunahme von Silver Workern. Dies gilt vor allem für gut ausge-

bildete Personen. Während sich die Anzahl der Männer mit mittlerer und hoher Qualifikation verdoppelt hat, hat sich die der Frauen mit mittlerer Qualifikation verdreifacht, mit hoher Qualifikation sogar vervierfacht. Im Bereich niedriger Qualifikation arbeiten immer weniger Männer, jedoch eine steigende Anzahl von Frauen. Innerhalb von 20 Jahren hat sich die Zahl der im Rentenalter Arbeitenden insgesamt verdoppelt. Diese dynamische Entwicklung lässt sich nicht mit den eher stabilen Armutsquoten erklären. Es scheinen weitere Motive für die Arbeit im Rentenalter bedeutsam zu sein.

2. Aus welchen Gründen arbeiten Menschen selbst „in der Rente“ weiter?

Eine besondere Bedeutung für die Aufnahme beruflicher Aktivitäten im Ruhestand haben der Wunsch aktiv zu bleiben und Freude an der Tätigkeit. Für viele kann auch das Interesse am Kontakt mit Anderen wichtig sein. Zudem zeigen sich sehr häufig der Wunsch nach Wertschätzung und Flexibilität sowie der Zugewinn an individueller Lebensqualität. Das Bedürfnis, Wissen und Erfahrungen an die jüngere Generation weiterzugeben, spielt ebenso eine Rolle. Insgesamt geht es auch um das Erleben der eigenen Wertschätzung.

3. Welche Herausforderungen stellen sich Gesellschaft, Wirtschaft und Politik?

Arbeit in der Rente verfügt neben den persönlichen Aspekten auch wirtschaftlich und politisch über Potenziale, die der Gesellschaft nutzen können, indem Fachkräftemangel gemindert und das Rentensystem entlastet werden. Für eine Realisierung wäre es hilfreich, insbesondere den Übergang zwischen Erwerbsleben und Rentenbezug an die Lebensrealitäten der Menschen anzupassen. Das könnte dazu beitragen, dass eine größer werdende Personengruppe über das gesetzliche Ruhestandsalter hinaus arbeiten möchte. Hierzu benötigen wir jedoch eine verbindliche und attraktive gesetzliche Grundlage. Dafür sollte maßgeblich sein, dass eine Beschäftigung die Bedürfnisse von Menschen erfüllen soll und dementsprechend zu gestalten ist – und das altersunabhängig.



Prof. Dr. Christian Stamov-Roßnagel

- 2001-2006: Bereichsleiter, ab 2003 Geschäftsführer eines privatwirtschaftlichen Marktforschungsinstituts
- Seit 2006: Professor für Organisationspsychologie am Jacobs Center on Lifelong Learning der Jacobs University Bremen, Leiter des Wissenstransfers und Consultings

Forschungsschwerpunkte:

- Berufsbezogenes Lernen
- Arbeitsmotivation

1. Im Vergleich zu früheren Generationen sind Menschen, die jetzt in Rente gehen (können) gesünder und besser gebildet. Welche Chancen bietet das für jeden Einzelnen und die Gesellschaft?

Gesundheit und Bildung tragen entscheidend dazu bei, dass Menschen sich nicht „schlagartig“ aus dem Erwerbsleben verabschieden. Immer häufiger bleiben sie auch im Ruhe-

stand ihrer Organisation und ihrem Metier verbunden, nicht selten auch in Beraterrollen. Das hält geistig fit, die erlebte Wertschätzung steigert das Wohlbefinden und fördert die Gesundheit. Wertvolles Erfahrungswissen bleibt nutzbar und die Gesellschaft profitiert von gesünderen „Alten“ allemal.

2. Bisher galt, dass ältere Menschen in vielerlei Hinsicht weniger aktiv sind. Die Betrachtungsweise kann auch umgedreht werden: Wer sich jünger fühlt, engagiert sich mehr. Wie können Menschen unterstützt werden, engagiert zu bleiben?

Das eher negative „Markenimage“ des Alters raubt Älteren häufig den Glauben an ihre Fähigkeiten und bremst ihr Engagement. Kreative Öffentlichkeitsarbeit wäre hilfreich, die ein differenziertes Altersbild zeichnet, und das nicht nur im Arbeitskontext. Auch brauchen wir eine bessere Ausbildung von Führungskräften in Sachen „Ausstiegsplanung“, wenn die Tätigkeit nicht mit dem letzten bezahlten Arbeitstag enden soll.

3. Welche Rolle können neue Medien für die Motivation Beschäftigter zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter spielen?

Neue Medien können kleinteilige Lerneinheiten bereitstellen, auf unterschiedliche Adressatenkreise zugeschnitten und im eigenen Tempo absolvierbar. Dadurch können sich Ältere in Eigenregie – was ihren Lernbedürfnissen häufig entgegenkommt – für nachberufliche Tätigkeiten auf dem Laufenden halten. Darüber hinaus kann jeder unkompliziert zum Autor werden – bei großer Reichweite. Das kann Ältere ermuntern, ihr einzigartiges Erfahrungswissen zugänglich zu machen und z. B. neue nachberufliche Rollen in der Weiterbildung zu spielen.



Prof. Dr. Ursula M. Staudinger

- 2003-2013: Vizepräsidentin der Jacobs University Bremen, Dekanin und Professorin des Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development
- Seit 2013: Direktorin des Columbia Aging Center, Mailman School of Public Health, Columbia University New York

Forschungsschwerpunkte:

- Alternspsychologie
- Psychologie der Lebensspanne

1. Welche Rolle spielen die Tätigkeiten eines Menschen in Bereichen wie Arbeit, Familie und Gesellschaft für seine eigene Entwicklung auf den gesamten Lebenslauf gesehen?

Statistisch gesehen, haben wir für unser gesamtes Leben sehr viel Zeit gewonnen, und seit der 2. Hälfte des 20. Jahrhunderts ist dieser Gewinn vor allem auf eine geringere Sterb-

lichkeit im höheren Erwachsenenalter zurückzuführen. Die Jahre kommen aber nicht nur als Geschenk, sondern müssen auch in Besitz genommen werden. Was wir in unserem Leben gemacht haben und machen und wie wir altern bedingt einander. Eine Person, die sich zum Beispiel stark in der Familienarbeit, also Kinderbetreuung und Pflege, engagiert hat, hat andere Stärken und Ressourcen, auch finanzieller, sozialer und gesundheitlicher Art als jemand, der oder die andere Schwerpunkte gesetzt hat.

Die Wichtigkeit dieser Bereiche verändert sich für den Einzelnen, nicht nur im Verlaufe seines Lebens, sondern auch je nachdem, beispielsweise zu welcher Kohorte und Region er gehört. Für die heute alten Menschen zum Beispiel fällt es stärker als vor einer Generation ins Gewicht, die Zeit im Rentenalter auch für Freiwilligenarbeit oder entgeltliche Arbeit zu nutzen. Die jetzt alt werdenden Vertreter der Baby-Boomer wiederum werden uns sicher mit neuen Modellen und Ideen für Aktivitäten im Alter konfrontieren.

2. Der Übergang in die Rente ist ein Schnitt im Leben jedes Menschen. Wie stellt sich ein produktives Leben im Alter dar und welche Rolle spielen dabei Tätigkeiten in Beruf, Familie und Zivilgesellschaft?

Der Schritt in die Rente wird von vielen nicht als selbstbestimmt erlebt und so stellt er sich immer noch als drastischer Übergang für viele dar. Neue sinnhafte Tätigkeiten, mit einer neuen Zeitstruktur, aber auch ein neues Verhältnis zu Bewegung, Ernährung und dem sozialen Miteinander müssen individuell erst gefunden werden. All das ist aber immens wichtig, um kognitive und physische Leistungsfähigkeit so lange wie möglich zu erhalten. Ob Familie, Beruf oder Zivilgesellschaft – in allen Bereichen können ältere Menschen ihre Stärken ausspielen und Neues lernen, wenn sie es wollen und man sie lässt. Es ist ganz besonders wichtig, auch zielgruppengenaue niedrigschwellige Angebote zu haben, wie sich ein Mensch im Alter weiter produktiv in die Gemeinschaft einbringen kann.

3. Welche Rolle spielt das Arbeitsklima eines Betriebes für die Motivation der Mitarbeiter zur Weiterbeschäftigung im Rentenalter?

Das Arbeitsklima ist sicherlich in jedem Alter ein sehr wichtiges Element für die Motivation der Mitarbeiter. Stimmt es nicht, so sucht ein jüngerer Mensch vielleicht eine neue Stelle, ein älterer kann eventuell auch den früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben wählen. Natürlich sind die Wertschätzung, die Älteren entgegengebracht wird und die sich zum Beispiel im Verteilen von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Chancen

zur Weiterbildung ausdrückt, und das Miteinander der Kollegen bedeutsam. Aus Ländervergleichen wissen wir zudem, dass auch das Vermeiden von Abschlägen bei der Rente oder ein möglicher Zugewinn (etwa in der Schweiz) effektive Anreize darstellen. In Ländern mit höheren Aktivitätsraten Älterer wird das Alter auch produktiver wahrgenommen in der öffentlichen Meinung. Aus der Forschung wissen wir, dass einseitig negative Altersbilder die Produktivität und die Gesundheit der Älteren negativ beeinflussen.



2 ÜBER DIE STUDIE

Das Leben älterer Menschen wandelte sich in den vergangenen Jahren: So verbesserten sich der materielle Lebensstandard, die Gesundheit und das Bildungsniveau im Vergleich zu früheren Jahrgängen. Vor diesem Hintergrund spielen die „Potenziale des Alters“ eine wichtige Rolle für die Gestaltung des demografischen Wandels.

Ziele

Die Studie erforscht, in welchem Ausmaß die 55- bis 70-Jährigen aktiv im Erwerbsleben, in der Zivilgesellschaft und der Familie tätig sind. Zudem untersuchen wir die Einstellungen und Absichten zur Aufnahme oder Ausweitung solcher Tätigkeiten sowie Formen des Übergangs in den Ruhestand und deren Ursachen. Von den Ergebnissen der Studie erhoffen wir uns, Empfehlungen für die Politik, für Organisationen und nicht zuletzt auch für die Betroffenen selbst abzuleiten, um die Potenziale älterer Menschen zu fördern.

Über uns

Die Forschungsgruppe „Konsequenzen demografischer Alterung“ des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) beschäftigt sich mit dem Wandel des Altersaufbaus der Bevölkerung in Deutschland und dessen Folgen für das Zusammenleben der Generationen. Sie besteht derzeit aus fünf wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das BiB ist ein Forschungsinstitut im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern. Es hat die Aufgabe, die Bundesregierung, die Bundesministerien und andere Bundesbehörden in Bevölkerungsfragen wissenschaftlich zu beraten. Gleichzeitig ist es ein wichtiger Partner für in- und ausländische Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der Bevölkerungswissenschaft. Darüber hinaus stehen wir natürlich auch den Bürgerinnen und Bürgern als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP)

Das Projekt startete im Jahr 2010. Seit Beginn arbeiten wir mit mehreren Partnern aus verschiedenen Universitäten zusammen. Zunächst haben wir gemeinsam einen Fragebogen entwickelt, um die Übergänge in den Ruhestand und die Potenziale älterer Menschen möglichst detailliert abbilden zu können. Das Umfragezentrum Bonn (uzbonn) wurde beauftragt, die Befragung durchzuführen. Die Mitarbeiter von uzbonn haben von Januar bis März 2013 insgesamt 5.002 zufällig ausgewählte und somit für die Bundesrepublik repräsentative Personen zwischen 55 und 70 Jahren telefonisch interviewt. Die ersten Ergebnisse sind in der vorliegenden Broschüre veröffentlicht. Eine umfassende Publikation der Ergebnisse legen wir Ende 2014 vor.

Wir planen langfristig, im Abstand von zwei bis drei Jahren, dieselben Personen erneut zu befragen. Dies ist für uns sehr wichtig, um herausfinden zu können, ob sich in diesem Zeitraum der Übergang in den Ruhestand vollzogen hat oder ob eine Absicht in tatsächliche Aktivität umgesetzt wurde und welche Gründe es hierfür gab. Diese Ergebnisse wären auch für die Politik, für Organisationen und nicht zuletzt auch für ältere Menschen selbst von Nutzen, da sie zeigen, wie Potenziale im Zeitverlauf aufrechterhalten oder sogar noch erweitert werden können.

Was sind Alter(n)spotenziale?

Alter(n)spotenziale bezeichnen individuelle oder gesellschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten wie z. B. bislang noch ungenutzte Chancen zur Erwerbstätigkeit oder zu freiwilliger Tätigkeit innerhalb und außerhalb des eigenen Haushalts. Alter(n)spotenziale umfassen damit sowohl Vorstellungen älterer Menschen über ein aktives Leben im Alter („Wie möchte ich persönlich alt werden?“ und „Welche Rolle spielen Tätigkeiten dabei, z. B. in der Zivilgesellschaft?“) als auch Mittel, die für die Verwirklichung dieser Vorstellungen zur Verfü-

gung stehen (z. B. Gesundheit, Wissen und Erfahrungen, Einkommen und Vermögen). Alter(n)spotenziale entwickeln sich somit im Spannungsfeld zwischen „sollen“ („Welches Altern ist ‚normal?‘“), „wollen“ (persönliche Ziele im Alter) und „können“ (den Ressourcen und den Fähigkeiten älterer Menschen).

Um Alter(n)spotenziale zu beschreiben, stehen in unserer Studie Tätigkeiten im Vordergrund, die ältere Menschen mit anderen und für andere Personen ausüben. Diese Tätigkeiten können sowohl ehrenamtlich als auch gegen Bezug eines Entgelts ausgeübt werden und finden im Erwerbsleben, in der Zivilgesellschaft (z. B. ehrenamtliches Engagement oder Nachbarschaftshilfe) und innerhalb der Familie (z. B. Kinderbetreuung oder die Pflege eines Angehörigen) statt. Es handelt sich demnach um Lebensbereiche, in denen ältere Menschen einen großen Beitrag leisten und in denen wir noch weitere Potenziale vermuten.

Formelle Tätigkeiten

– Erwerbstätigkeit und Übergang in den Ruhestand

In der Wirtschaft fand in den letzten Jahren eine Abkehr von der Frühverrentungspolitik statt. Anreize zum vorzeitigen Ruhestand wurden abgebaut. Zudem setzt die schrittweise Anhebung des Rentenalters um zwei Jahre – die sogenannte „Rente mit 67“ – ein Signal zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben. Vor diesem Hintergrund stellen wir die Frage, was die Entscheidung für den Eintritt in den Ruhestand oder die Bereitschaft zu einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit in das Ruhestandsalter hinein beeinflusst. Hierfür kommen neben wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Zwängen auch Verpflichtungen in der Familie, die Situation des Partners oder die Einstellungen, Ziele und Altersbilder der Menschen in Betracht. Mithilfe unserer Studie sind wir in der Lage, diese unterschiedlichen Einflüsse in ihren Wechselwirkungen zu betrachten. So können wir erklären, weshalb manche Personen auch nach dem Eintritt in den Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder dies möchten.

Informelle Tätigkeiten

Zu den „informellen“ Tätigkeiten zählen freiwillige Arbeiten älterer Menschen wie z. B. das ehrenamtliche Engagement,

die Nachbarschaftshilfe oder die Beteiligung in einer Bürgerinitiative. Diese Tätigkeiten finden außerhalb des eigenen Haushalts statt. Insbesondere bei den 60- bis 69-Jährigen zeigt sich in den letzten Jahren ein stetiger und deutlicher Anstieg solcher Tätigkeiten. Weiterhin betrachten wir informelle Arbeiten, die innerhalb des eigenen Haushalts oder der eigenen Familie verrichtet werden. Anders als die Übernahme eines Ehrenamtes, die in der Regel eine freiwillige Entscheidung darstellt, weist die häusliche Pflege oft einen verpflichtenden Charakter auf, da es sich bei der zu pflegenden Person häufig um einen nahen Familienangehörigen handelt, dem man sich verpflichtet fühlt. Ähnliches gilt auch für die Kinderbetreuung durch die Großeltern.

Wir fragen in unserer Studie nicht nur nach dem Ausmaß, sondern auch nach den Voraussetzungen für diese informellen Tätigkeiten. Aus früheren Studien ist bekannt, dass die Gesundheit, das Bildungsniveau, das Leben in einer Partnerschaft sowie ein höheres Einkommen eine Rolle spielen. Ein Einfluss geht auch von einzelnen Lebensereignissen aus, wie z. B. der Geburt eines Enkelkinds und der damit möglicherweise verbundenen Betreuung durch die Großeltern. In TOP fragen wir zudem nach den Absichten älterer Menschen, in der Zukunft freiwillig tätig zu werden. Diese persönlichen Einstellungen ermöglichen erst eine umfassende Beschreibung von Alter(n)spotenzialen, da sie Aussagen zulassen, inwieweit persönliche Wünsche älterer Menschen mit ihrer Lebenssituation in Einklang gebracht werden können.

FORMELLE & INFORMELLE TÄTIGKEITEN

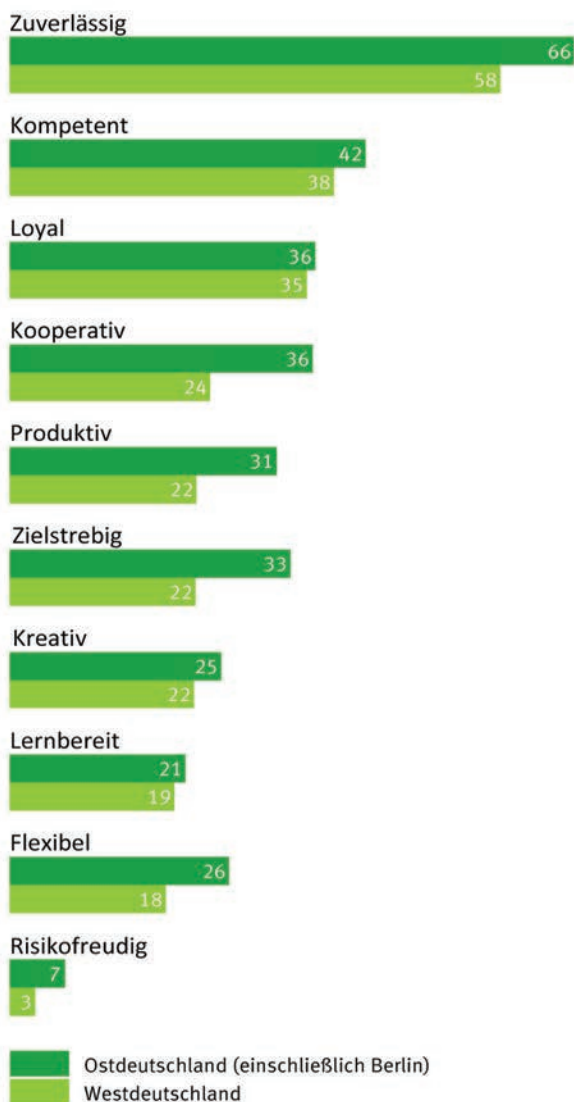
Formelle Tätigkeiten bezeichnen in einem Vertragsverhältnis stehende Erwerbsarbeiten, die durch klar festgelegte Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet sind. Sie unterliegen steuerlichen Verpflichtungen und dienen der Sicherung des Lebensunterhalts.

Informelle Tätigkeiten sind nicht arbeitsvertraglich festgelegt und bezeichnen Tätigkeiten in Bereichen wie z. B. Familie, Nachbarschaft oder Vereinen, die ohne Bezahlung oder gegen eine Aufwandsentschädigung verrichtet werden.



3 ALTERSBILDER

Zustimmung (voll und ganz) zu den Aussagen (%):
Ältere Menschen sind ...



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

Bei Altersbildern handelt es sich um unterschiedliche, teilweise konkurrierende Vorstellungen vom Altern und von der Rolle, den Eigenschaften und dem Nutzen älterer Menschen in der Gesellschaft. Altersbilder tragen zu unserer Vorstellung vom „normalen“ Altern bei. So können sie grundlegende Vorstellungen von den Aufgaben oder der Lebensgestaltung älterer Menschen umfassen (z. B. „Alte Menschen haben genug für die Gesellschaft geleistet und sich ihren Ruhestand verdient“). Sie enthalten auch Vorstellungen zu bestimmten Eigenschaften, die älteren Menschen typischerweise zugeschrieben werden, wie z. B. „Erfahrung“, „Weisheit“, aber auch „Gebrechlichkeit“ und „Hilfsbedürftigkeit“. Natürlich haben nicht nur junge Menschen Vorstellungen vom Alter, sondern auch alte Menschen über ihr eigenes Alter. Daher haben Altersbilder einen Einfluss auf die Gestaltung des Alltags älterer Menschen. So können bestimmte Altersbilder ein aktives Leben im Alter eher behindern, während andere es fördern – das Alter beginnt oftmals im Kopf.

Die Ostdeutschen sehen das Alter positiver

Nicht jeder Mensch hat sein eigenes Altersbild. Vielmehr werden ähnliche Altersbilder von einer Vielzahl von Menschen geteilt. Dies führt dazu, dass bestimmte Altersbilder in manchen Gruppen häufiger vorkommen als in anderen. So können z. B. in den neuen Bundesländern andere Altersbilder vorherrschen als in den alten Bundesländern oder Frauen können andere Vorstellungen vom Altern haben als Männer. Man kann daher auch nach Altersbildern fragen, die für solche Gruppen charakteristisch sind und nach deren Unterschieden.

Nach den Ergebnissen der TOP-Studie wird älteren Menschen von den Befragten in Ost- und Westdeutschland am häufigsten „Zuverlässigkeit“ zugeschrieben. An zweiter Stelle, aber schon mit größerem Abstand, stehen „Kompetenz“ und „Loyalität“. Eher leistungsbezogene Begriffe wie

„Zielstrebigkeit“, „Produktivität“, „Lernbereitschaft“ oder „Flexibilität“ werden deutlich weniger häufig genannt. An letzter Stelle steht „Risikofreudigkeit“.

Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland: Die Befragten aus den neuen Bundesländern bewerten ältere Menschen häufiger „zuverlässig“, „zielstrebig“, „kompetent“, „kooperativ“, aber auch „produktiver“, „flexibler“ und „risikofreudiger“ als Befragte in den alten Bundesländern. Hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und der Verlässlichkeit älterer Menschen herrscht bei den Ostdeutschen zwischen 55 und 70 Jahren offenbar ein günstigeres Altersbild vor als bei den Westdeutschen.

Weitergabe von Wissen und Erfahrung an Jüngere

Die Mehrzahl der Befragten ist der Meinung, dass Jüngere vom Wissen und den Erfahrungen älterer Menschen profitieren können. Ein deutlich geringerer Anteil stimmt den Aussagen zur Wichtigkeit und zum Umfang des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beitrags dieser Altersgruppe zu. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die Rolle Älterer vor allem in der Vermittlung zwischen den Generationen gesehen wird. Dabei wird weitaus mehr auf die Weitergabe von Wissen und Erfahrung und weniger auf die Produktivität gesetzt: Weniger als ein Viertel der Befragten schätzen Ältere als genauso produktiv wie Jüngere ein.

Nur eine Minderheit der Befragten (rund 4%) ist der Meinung, dass ältere Menschen eine finanzielle Belastung für die Gesellschaft darstellen. Insgesamt stimmen die Einschätzungen von Menschen, die bereits eine Altersrente beziehen,

Zustimmung (voll und ganz) zu den Aussagen (%):

Jüngere können von dem Wissen und den Erfahrungen älterer Menschen profitieren.



Es ist wichtig, dass ältere Menschen im Ruhestand noch etwas für die Gesellschaft leisten.



Ältere Menschen leisten für die Gesellschaft in wirtschaftlicher Hinsicht einen großen Beitrag.



Ältere Menschen sind genauso produktiv wie jüngere.



Ältere Menschen sind eine finanzielle Belastung für die Gesellschaft.



Kein Bezug von Altersrente
Bezug von Altersrente

Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

und solchen, die noch im Erwerbsleben stehen, weitgehend überein. Das Altersbild scheint sich somit nach dem Übergang in den Ruhestand nicht wesentlich zu ändern.

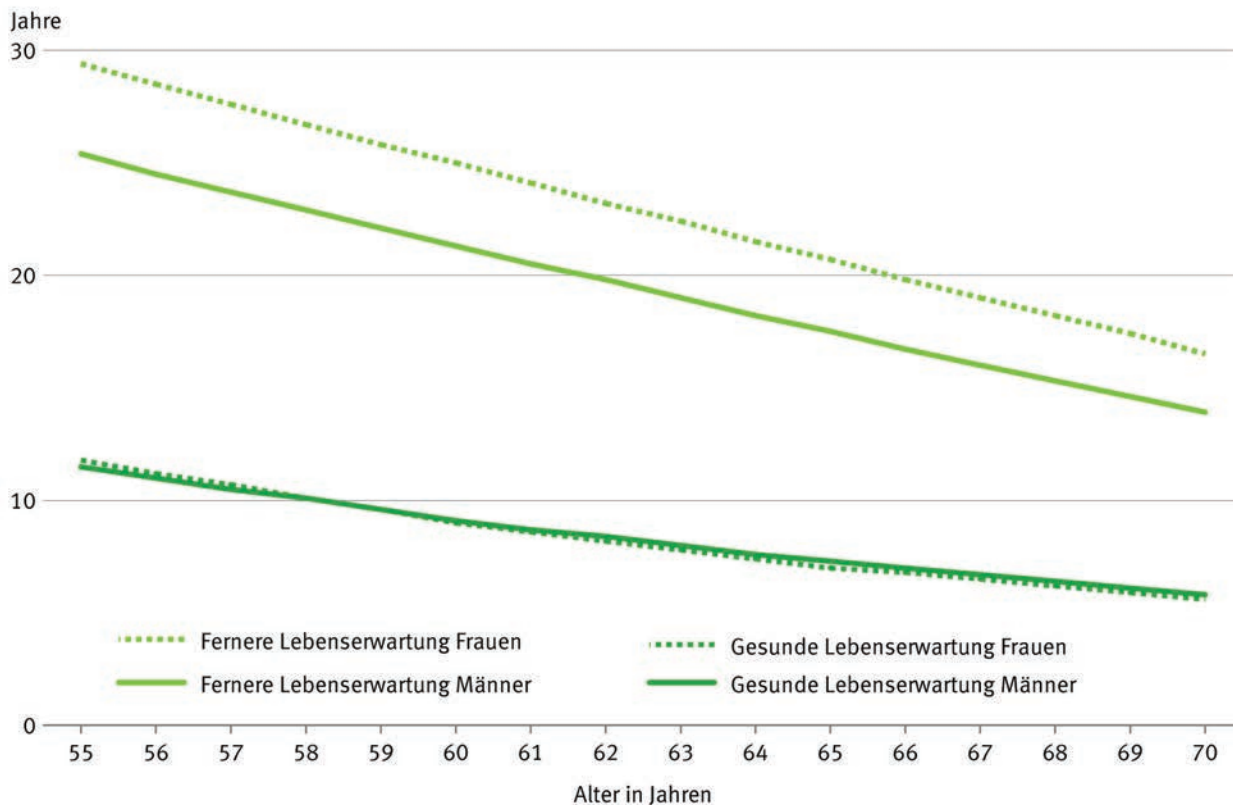


4 LEBENSERWARTUNG IN GESUNDHEIT

Die verbleibende Lebenszeit stellt gerade für ältere Menschen eine grundlegende Ressource dar. Sie entscheidet maßgeblich darüber, wie Lebensziele wahrgenommen werden und in welchem Ausmaß sich ältere Menschen im Erwerbsleben, in der Zivilgesellschaft und der Familie beteiligen können. In der Bevölkerungsstatistik wird die Lebenserwartung oftmals als Maßzahl der verbleibenden Lebenszeit herangezogen.

Die sogenannte „fernere Lebenserwartung“ bezeichnet die restlichen Lebensjahre, die ein Mensch ab einem bestimmten Alter im Durchschnitt noch erwarten kann. Diese gibt jedoch lediglich Aufschluss über die Zahl der verbleibenden Jahre und nicht über die Lebensqualität, in der diese Jahre verbracht werden können. Aus diesem Grund betrachtet man zusätzlich die selbstberichtete Gesundheit in jedem Lebens-

Fernere Lebenserwartung und Lebenserwartung in Gesundheit



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Periodensterbetafel 2009/11, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

ter, um die sogenannte „Lebenserwartung in Gesundheit“ zu schätzen. Dies ist eine Maßzahl für die Anzahl der Lebensjahre, die ein Mensch ab einem gewissen Alter in guter Gesundheit durchschnittlich noch erleben kann. Bei der Planung des Übergangs und den Tätigkeiten im Ruhestand spielt diese „Lebenserwartung in Gesundheit“ eine erhebliche Rolle.

Die Lebenserwartung unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen, wobei Letztere eine höhere Lebenserwartung aufweisen. In den Jahren 2009 bis 2011 konnten 55-jährige Frauen mit etwas weniger als 30 weiteren Jahren rechnen; gleichaltrige Männer konnten nur etwas mehr als 25 zusätzliche Lebensjahre erwarten. Die Lebenserwartung geht mit zunehmendem Alter zurück; die Abstände zwischen Männern und Frauen verringern sich allerdings nur unwesentlich. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Zum einen zeichnen sich Frauen in aller Regel durch ein bewussteres Gesundheitsverhalten aus. Sie rauchen seltener und trinken weniger Alkohol, ernähren sich gesünder und fallen weniger oft durch riskante Verhaltensweisen im Straßenverkehr auf. Zum anderen spielen genetische Bedingungen eine Rolle. Welcher dieser Einflüsse nun der entscheidende für die Erklärung der unterschiedlichen Lebenserwartung zwischen Männern und Frauen ist, hat die Forschung bislang noch nicht abschließend klären können.

Männer und Frauen können die gleiche Zahl an gesunden Jahren erwarten

Im Gegensatz zur Lebenserwartung unterscheidet sich die Anzahl der Jahre, welche die 55- bis 70-Jährigen in Gesundheit erleben können, kaum zwischen Männern und Frauen. 55-Jährige können unabhängig vom Geschlecht mit knapp 12 weiteren Jahren in guter Gesundheit rechnen. Dies entspricht einem Anteil an der fernerer Lebenserwartung von rund 45% bei den Männern und etwa 40% bei den Frauen. Bei den 70-Jährigen ist die Lebenserwartung in Gesundheit schon deutlich geringer. Sie beträgt aber auch in diesem Alter noch knapp 6 Jahre bei Männern und Frauen. Dies entspricht einem Anteil an der fernerer Lebenserwartung von etwa 42% bei den Männern und etwas mehr als 34% bei den Frauen. Dies lässt sich durch die schlechtere Einschätzung der eigenen Gesundheit bei den Frauen erklären. Während Frauen also eine höhere Lebenserwartung haben als Männer, kehren sich die Verhältnisse bei der Gesundheit um. Unabhängig vom Geschlecht verdeutlichen die Ergebnisse, dass auch Menschen, die sich bereits im Ruhestand befinden, ein erhebliches Maß an Lebenszeit in Gesundheit erwarten können. Diese gesunde Lebenszeit stellt als „gewonnene Jahre“ ein bemerkenswertes Potenzial älterer Menschen dar.



5 BEDEUTUNG VON ARBEIT

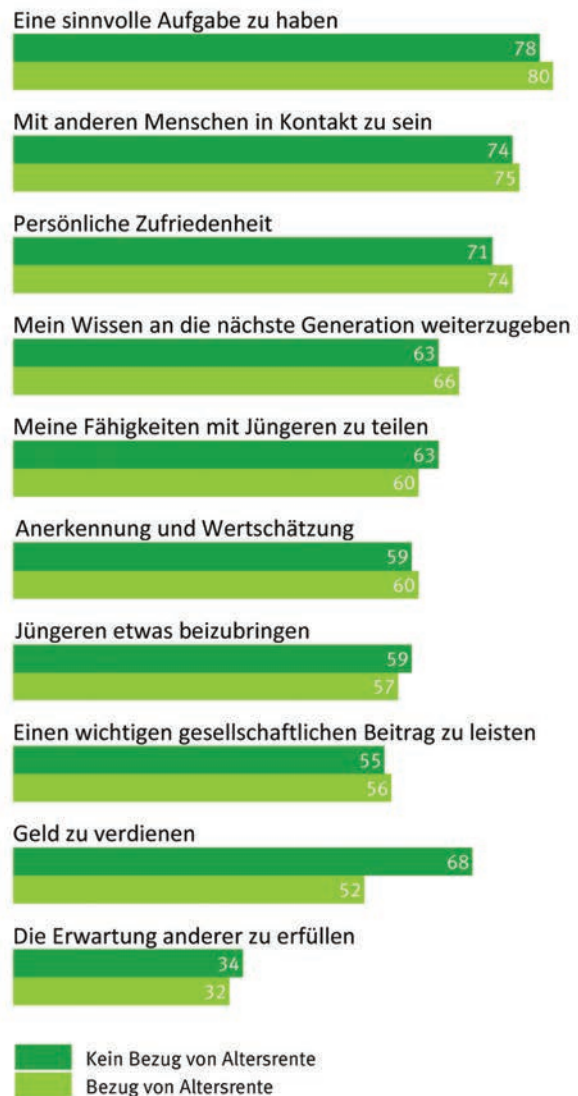
Die Bedeutung, die Menschen ihrer Arbeit beimessen, ist sehr unterschiedlich. Mit ihr kann allein die Sicherung des Lebensunterhalts verbunden werden; sie kann aber auch eine Quelle von Lebenssinn, Selbstvertrauen oder Zufriedenheit sein. Zudem bestimmt die Arbeit über weite Teile des Lebens den Ablauf des Alltags und bringt uns mit vielen Menschen in Kontakt, seien dies nun Arbeitskollegen oder Kunden. Im Übergang in den Ruhestand können sich die Vorstellungen von Arbeit wandeln. Aus diesem Grund haben wir den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Studie eine Vielzahl von Aussagen zur Bedeutung von Arbeit vorgelegt, um diesen Wandel, aber auch die Stabilität von Bewertungen darstellen zu können.

Arbeit bedeutet Sinn, Kontakt mit anderen Menschen und Zufriedenheit

Weitgehend unabhängig davon, ob sich die Menschen bereits im Ruhestand befinden oder nicht, bedeutet Arbeit für sie in erster Linie eine sinnvolle Aufgabe zu haben (rund 80%), in Kontakt mit anderen Menschen zu sein (ca. 75%) und die Erlangung persönlicher Zufriedenheit (mehr als 70%).

Für über 60% der 55- bis 70-Jährigen bedeutet Arbeit auch, Wissen an die nächste Generation weiterzugeben oder die eigenen Fähigkeiten mit Jüngeren zu teilen. Für Menschen, die (noch) keine Altersrente beziehen, heißt Arbeit aber auch in starkem Maße Geld zu verdienen. Etwa 68% der Befragten stimmten dem voll und ganz zu. Dieses Motiv ist bei den Ruheständlern deutlich schwächer ausgeprägt: In dieser Gruppe trifft dies auf lediglich 52% der Befragten voll und ganz zu. Am seltensten stimmen die 55- bis 70-Jährigen der Aussage zu, mit Arbeit die Erwartungen anderer zu erfüllen. Dies lässt den Schluss zu, dass Arbeit für diese Altersgruppe vor allem Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung bedeutet und die Interessen Dritter weniger stark im Vordergrund stehen.

Zustimmung (voll und ganz) zu den Aussagen (%): Arbeit bedeutet für mich ...



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BfB), TOP (2013), gewichtete Daten

6 ERWERBSARBEIT UND ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

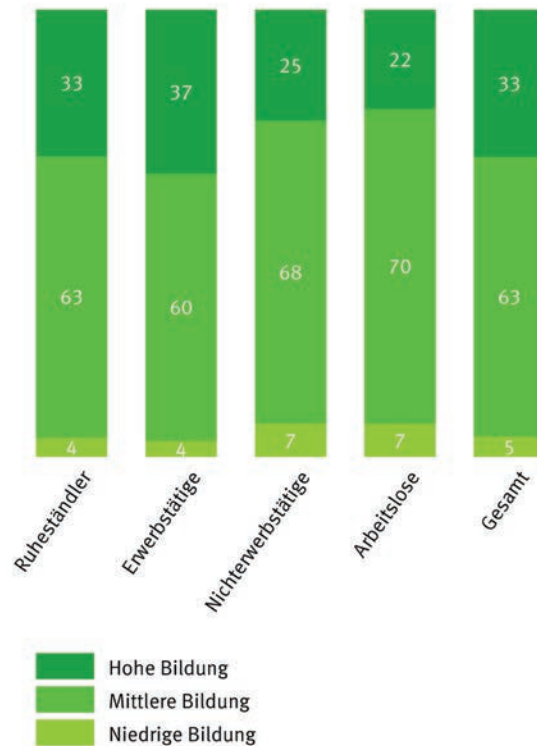
Wir leben in einer Gesellschaft, die von der Erwerbsarbeit stark geprägt ist. Das Arbeiten gegen Entgelt – ob in Selbständigkeit oder in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis – ist der zentrale Baustein zur Absicherung der materiellen Existenz. Darüber hinaus kann Arbeiten für den Einzelnen eine sinnstiftende Tätigkeit sein und die persönliche Entwicklung vorantreiben.

Die Erwerbsphase eines Menschen umfasst mehrere Jahrzehnte. Doch die oben erwähnten Aspekte der Erwerbsarbeit können im Laufe des Lebens eine unterschiedliche Wertigkeit erfahren. So dürfte man erwarten, dass in jüngeren Jahren die materiellen Belange eher im Vordergrund stehen, um eine Existenz aufzubauen. Im weiteren Verlauf können sich diese Rangfolgen verschieben, sodass im mittleren oder im höheren Erwerbsalter die persönliche Entwicklung immer wichtiger wird. Die finanziellen Aspekte werden zwar ihre Bedeutung nicht vollständig verlieren, aber einen anderen Stellenwert als bisher einnehmen. Besonders an der Schwelle zwischen der Erwerbstätigkeit und dem Ruhestand können sich die Prioritäten im Hinblick auf die Lebensplanung und -gestaltung erheblich verändern.

Bildung entscheidet über Erwerbstätigkeit

Nach Bildungsabschlüssen unterteilt ergibt sich folgendes Bild: Im Allgemeinen sind bei den Befragten die Personen mit mittleren Abschlüssen (63%) am häufigsten vertreten. Danach folgen die Anteile der hohen Abschlüsse (ein Drittel), zum Schluss die der niedrigen Abschlüsse (rund 5%). In der Gruppe der Erwerbstätigen ist der Anteil der Personen mit hohen Bildungsabschlüssen im Vergleich zu den übrigen Gruppen mit 37% am stärksten ausgeprägt. Bei arbeitslosen und nichterwerbstätigen Personen sind die Ausprägungen am geringsten. Entsprechend hoch sind in den letztgenannten Gruppen die Anteile mit mittleren und niedrigen Bildungsabschlüssen.

Verteilung der Bildungsgruppen nach Erwerbsstatus (%)*



* Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt.

Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

Erwerbstätige Ruheständler – eine (noch?) kleine Gruppe

Aus der amtlichen Statistik ist abzulesen, dass tendenziell immer mehr Menschen im Ruhestandsalter einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. So gab es nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2012 fast 830.000 erwerbstätige Menschen, die 65 Jahre und älter waren, also in einem Alter, in dem man sich normalerweise im Ruhestand befindet.



Im Jahr 1991 dagegen war die Anzahl der Personen mit rund 320.000 weniger als halb so groß. Die TOP-Studie zeigt, dass rund 23% der 60- bis 70-jährigen Befragten, die sich im Ruhestand befinden, einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dabei sind Männer mit 29% weitaus häufiger erwerbstätig als Frauen mit lediglich knapp 18%. Über die Motive, Wünsche oder möglicherweise Zwänge darüber, weshalb man sich für eine Erwerbsarbeit entscheidet, obwohl es „Zeit ist“, das Arbeitsleben hinter sich zu lassen, ist hingegen wenig bekannt. Diese Wissenslücken sollen mit dieser Studie geschlossen werden. In den nachfolgenden Analysen werden somit die Personen, die im Ruhestand weiterhin bzw. wieder erwerbstätig sind, mit nichterwerbstätigen Ruheständlerinnen und Ruheständlern verglichen, die sich komplett aus dem Erwerbsleben zurückgezogen haben. Diese gehen weder bezahlten Tätigkeiten nach noch zeigen sie dafür eine grundsätzliche Bereitschaft.

Sind es die „Armen“, die weiterhin arbeiten müssen?

Ein wichtiger Grund im Ruhestand weiterzuarbeiten ist die Vermeidung drohender Altersarmut. Ein in der Wissenschaft üblicherweise verwendetes Maß ist die sogenannte Armutsschwelle, die 60% des durchschnittlichen monatlichen Nettoäquivalenzeinkommens eines Haushalts markiert. Haushalte gelten nach dieser Definition als arm, wenn diese Einkommensschwelle unterschritten wird. In der TOP-Studie beträgt das durchschnittliche monatliche Nettoäquivalenzeinkommen über alle Befragten hinweg 1.500 Euro. 60% davon entsprechen einem Einkommen von 900 Euro, das in dieser Studie somit als Armutsschwelle festgelegt wird.

Die Einkommensverteilungen der betrachteten Gruppen sind recht ähnlich: Sie sind von den mittleren Einkommensgruppen geprägt. Am stärksten besetzt sind jeweils die Einkommensklassen „900 bis unter 1.500 Euro“ mit 41% bei den erwerbstätigen Ruheständlern bzw. 40% bei den nichterwerbstätigen Ruheständlern sowie die Einkommensklassen „1.500 bis unter 2.000 Euro“ mit jeweils 26%. Die Anteile der Einkommensgruppen „2.000 Euro und mehr“ betragen 18% bei den erwerbstätigen bzw. 16% bei den nichterwerbstätigen Ruheständlern. Die Anteile der in dieser Stichprobe definier-

NETTOÄQUIVALENZEINKOMMEN

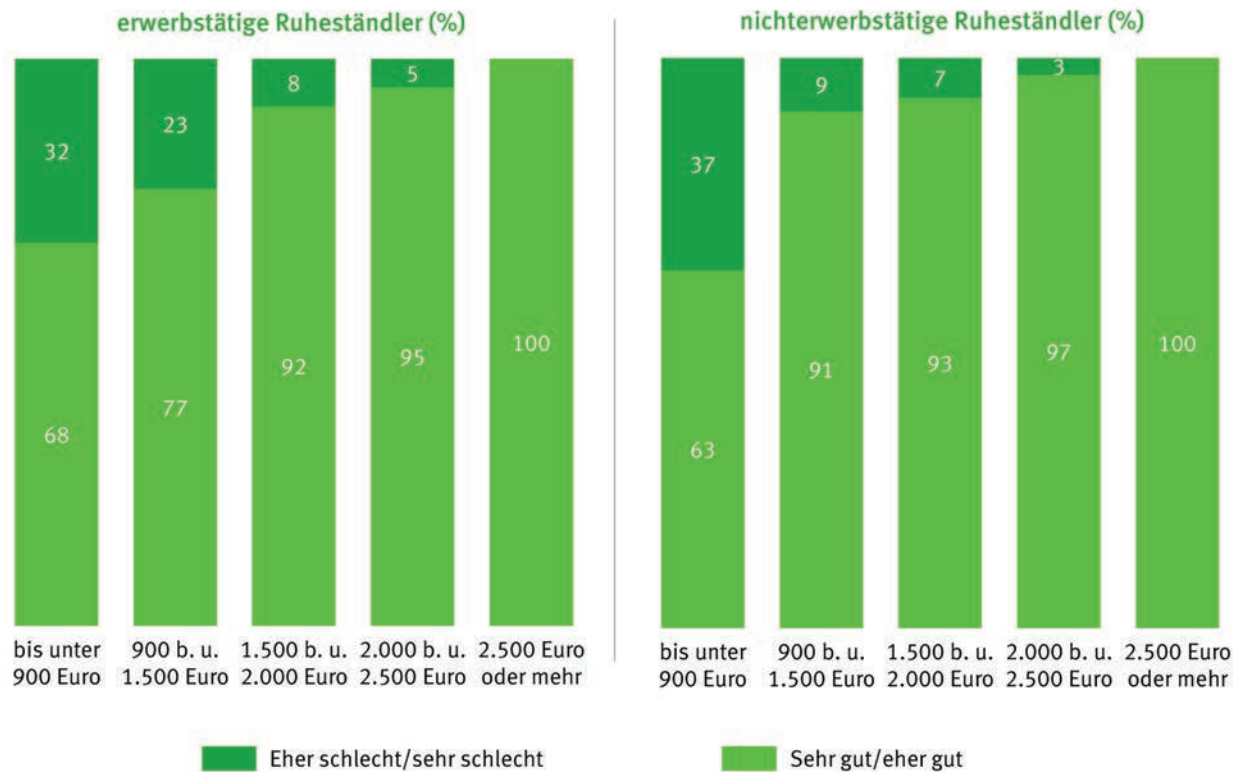
„Das Nettoäquivalenzeinkommen ist das Haushaltsnettoeinkommen, dividiert durch eine ‚Äquivalenzgröße‘, die sich aus der Anzahl der Personen im Haushalt und deren Alter ergibt. Die Äquivalenzgröße wird [...] nach der modifizierten OECD-Skala berechnet, wobei der ersten erwachsenen Person im Haushalt das Gewicht 1,0 zugeteilt wird, jeder weiteren erwachsenen Person sowie Kindern ab 14 Jahren jeweils das Gewicht 0,5 und Kindern unter 14 Jahren das Gewicht 0,3. Bei einem Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren ergibt sich eine Äquivalenzgröße von 2,1 (=1,0+0,5+0,3+0,3). Beträgt das Haushaltsnettoeinkommen beispielsweise 2.100 Euro monatlich, dann beläuft sich das Nettoäquivalenzeinkommen für jede einzelne Person in diesem Haushalt auf 1.000 Euro (2.100 Euro dividiert durch 2,1) pro Monat.“

Quelle: Statistisches Bundesamt, www.destatis.de

ten armen Haushalte liegen bei 15% für die erwerbstätigen sowie 18% für die nichterwerbstätigen Ruheständler. Diese Anteile der untersten Einkommensgruppe weisen in der Diskussion über die Altersarmut in Deutschland auf einen sozialpolitischen Handlungsbedarf hin.

Analysen mit dem monatlichen Einkommen kommen zu dem zunächst etwas überraschenden Ergebnis, dass ein niedriges Einkommen keinen besonders auffälligen Einfluss auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand ausübt. Wenn man jedoch als weitere Information die Frage nach der Bewertung der finanziellen Lage berücksichtigt, verschiebt sich das Bild ein wenig. Grundsätzlich zeichnet sich sowohl bei den erwerbstätigen Ruheständlern als auch bei den nichterwerbstätigen Ruheständlern das erwartbare Muster ab, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen steigt. Beim Vergleich beider Gruppen gibt es jedoch eine Besonderheit: Tendenziell ist das „Auskommen mit dem Einkommen“ bei den nichterwerbstätigen Ruheständlern häufiger vertreten als bei den im Ruhestand Erwerbstätigen. In der Gruppe der erwerbstätigen Ruheständler ist der Anteil derjenigen, die ihre Einkommenslage als eher gut bzw. sehr gut bewerten, in der Einkommens-

Verteilung der Zufriedenheit mit der finanziellen Lage nach Nettoäquivalenzeinkommen



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

Die Kategorie „900 bis unter 1.500 Euro“ ist deutlich niedriger als bei den nichterwerbstätigen Ruheständlern. Das Motiv, mit der Aufnahme einer bezahlten Tätigkeit ein besseres Auskommen zu erlangen, scheint somit recht stark zu sein.

Sind es die Gesünderen, die länger arbeiten?

Der Gesundheitszustand spielt neben dem Einkommen bei der Entscheidung, im Ruhestand noch erwerbstätig zu sein, eine zentrale Rolle. Schließlich muss der Einzelne in der Lage sein, seine berufliche Tätigkeit auszuüben. Daher steht die Vermutung im Raum, dass eher diejenigen Ruheständler einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, die einen guten Gesundheitszustand aufweisen.

Verteilung nach selbst eingeschätztem Gesundheitszustand, Vergleich von erwerbstätigen Ruheständlern mit nichterwerbstätigen Ruheständlern

Ruheständler	sehr gut/ eher gut	eher schlecht/ sehr schlecht	gesamt
erwerbstätig	88%	12%	100%
nichterwerbstätig	76%	24%	100%

Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten



In der TOP-Studie sollten die befragten Personen ihren derzeitigen Gesundheitszustand bewerten. Die Tabelle (s. S. 21) zeigt die Verteilungen der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Ruheständler unterschieden nach dem selbst eingeschätzten Gesundheitszustand.

In der Tat zeigen sich zwischen den beiden Vergleichsgruppen deutliche Unterschiede, die die aufgestellte Vermutung unterstützen. Das Anteilsverhältnis zwischen den Personen, die ihre Gesundheit als gut bewerten und denjenigen, die diese als schlecht einschätzen, ist in der Gruppe der erwerbstätigen Ruheständler deutlich günstiger ausgeprägt als in der Gruppe der nichterwerbstätigen Ruheständler: Der Anteil unter den erwerbstätigen Ruheständlern, die einen eher guten bzw. einen sehr guten Gesundheitszustand angeben, liegt bei 88%, der Anteil mit einem eher oder sehr schlechten Gesundheitszustand bei 12%. In der Gruppe der nichterwerbstätigen Ruheständler bewerten 76% ihren derzeitigen Gesundheitszustand als eher gut bzw. als sehr gut, 24% schätzen ihn als eher schlecht bzw. als sehr schlecht ein.

Spaß an der Arbeit als wichtigster Grund für Arbeit im Ruhestand

Den erwerbstätigen Ruheständlern wurden verschiedene Gründe für das Ausüben ihrer Tätigkeit vorgelegt, zu denen sie sich zustimmend oder ablehnend äußern konnten. Diese Gründe und Motive lassen sich nach folgenden Gesichtspunkten zusammenfassen: 1. Persönliche Gründe und zwischenmenschliche Motive (Spaß an der Arbeit, soziale Kontakte pflegen, geistig fit bleiben, Weiterentwicklung bzw. Weiterbildung und einen geregelten Tagesablauf haben) und 2. Aspekte der Gegenseitigkeit im sozialen Austausch (Gefühl, gebraucht zu werden, Geld verdienen, Anerkennung/Wertschätzung erfahren, Weitergabe von Wissen und Erfahrung). In der nachfolgenden Abbildung wurden die Zustimmungen in eine absteigende Rangfolge gebracht, beginnend mit dem höchsten Wert. Es zeigt sich, dass Spaß an der Arbeit haben mit deutlichem Abstand an erster Stelle steht. Interessanterweise liegt zum Beispiel die Zustimmung zu der Aussage des Geldverdienens im Mittelfeld.

Gründe für Erwerbstätigkeit im Ruhestand (%)



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

Die meisten erwerbstätigen Ruheständler arbeiten zwischen 5 und 10 Stunden pro Woche

Schließlich interessierte uns, in welchem Umfang die erwerbstätigen Ruheständlerinnen und Ruheständler ihre berufliche Tätigkeit ausüben. Fast drei Viertel von ihnen sind bis zu 15 Stunden pro Woche erwerbstätig (73%). Etwa jeder fünfte erwerbstätige Ruheständler bzw. jede fünfte Ruheständlerin arbeitet zwischen 15 und 35 Stunden pro Woche (21%). Immerhin fast 6% gaben an, 35 Stunden pro Woche oder mehr, sprich: in Vollzeit zu arbeiten. In tiefergehenden Analysen zeigt sich, dass die meisten Personen – ein gutes Drittel – zwischen 5 und 10 Stunden pro Woche tätig sind. Fast ein Viertel der Befragten arbeitet unter 5 Stunden, während ein Sechstel zwischen 10 und 15 Stunden pro Woche beschäftigt ist.

7 INFORMELLE TÄTIGKEITEN

Tätigkeiten, die innerhalb der Familie oder der Zivilgesellschaft stattfinden und nicht darauf ausgelegt sind, damit einen nennenswerten Einkommenserwerb zu erzielen, stellen den Bereich der informellen Tätigkeiten dar. Dazu zählen insbesondere die ehrenamtliche oder freiwillige Tätigkeit innerhalb einer Gruppe oder Institution, die Betreuung von Kindern, die Pflege von Erwachsenen und die Hilfe für Freunde, Bekannte oder Nachbarn. Dabei können die Kinderbetreuung und die Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen sowohl innerhalb der eigenen Familie (familiales Engagement) als auch außerhalb dieser (bürgerschaftliches Engagement) geleistet werden. Freiwillige, ehrenamtliche und nachbarschaftliche Tätigkeiten werden ihrem Wesen nach dem bürgerschaftlichen Engagement zugeordnet.

Hoher Anteil an Engagement in Familie und Zivilgesellschaft

Insgesamt zeigt sich, dass die befragten 55- bis 70-Jährigen ein hohes Maß an Engagement angeben konnten. So üben 44% der Befragten mindestens eine geringe Tätigkeit innerhalb der Familie aus. Hierbei zeigen sich in allen Altersgruppen höhere Werte für Frauen, die durchgängig häufiger angeben, Aufgaben wie Kinderbetreuung und Pflege innerhalb der eigenen Familie zu leisten.

Bei bürgerschaftlichem Engagement können sogar 69% der Befragten angeben, mindestens eine Tätigkeit regelmäßig auszuüben. Dabei geben die Männer in den beobachteten Altersgruppen häufiger an, bürgerschaftlich engagiert zu sein.

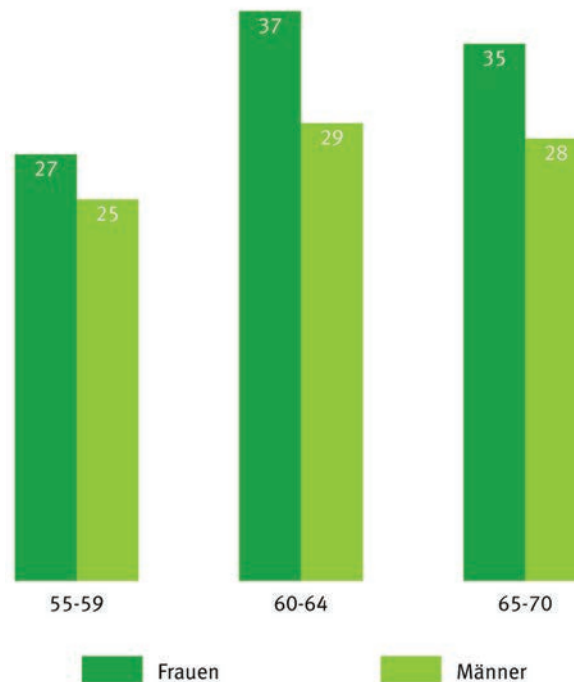
Frauen stärker innerhalb der Familie engagiert

Richtet man den Blick auf die Kinderbetreuung und die Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen der eigenen Familie, so zeigen sich in den drei untersuchten Altersgruppen leicht unterschiedliche Muster. In der Kinderbetreuung innerhalb der eigenen Familie (Kinder, Enkel und/oder Ur-

enkel) zeigen sich die Geschlechtsunterschiede vor allem in der mittleren und in der ältesten Altersgruppe. Vor dem 60. Lebensjahr können keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachgewiesen werden. Allerdings steigen die Angaben zum Engagement der Frauen ab 60 Jahren stärker als bei den Männern an.

Demgegenüber bestehen Geschlechtsunterschiede bei der Pflege von Erwachsenen der eigenen Familie in der jüngsten und in der mittleren Altersgruppe, wo die Frauen stärker tätig sind. Ab einem Alter von 65 Jahren pflegen Frauen und Männer in vergleichbarer Häufigkeit, jedoch insgesamt weniger

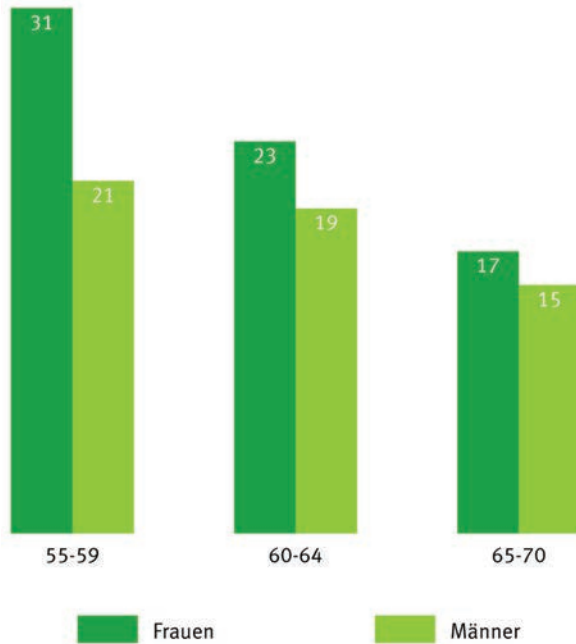
Betreuung von Kindern der eigenen Familie (%)



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten



Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen der eigenen Familie (%)



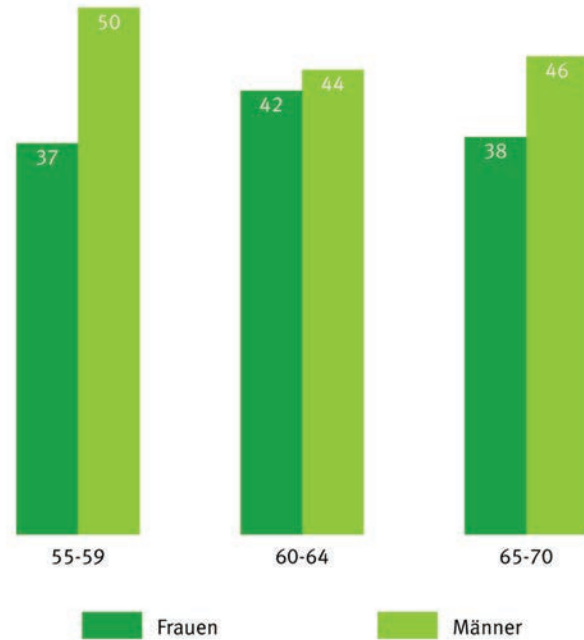
Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

als in den beiden jüngeren Altersgruppen zuvor. Dies könnte hauptsächlich die Pflege der eigenen Eltern widerspiegeln, die nach und nach versterben und so die Tätigkeiten der Pflegenden von Altersgruppe zu Altersgruppe reduzieren.

Bürgerschaftliches Engagement wird vor allem als Ehrenamt und Unterstützung von Freunden, Bekannten und Nachbarn geleistet

Der Anteil freiwillig und ehrenamtlich Tätiger beträgt bei den befragten 55- bis 70-Jährigen insgesamt 45%. Hier geben Männer über alle Altersgruppen hinweg ein etwas höheres Engagement an. Ähnlich aktiv zeigen sich die Befragten bei geleisteter Hilfe für Freunde, Bekannte und Nachbarn bei Arbeiten im Haushalt wie z. B. Einkaufen. Eine mindestens ge-

Hilfe für Freunde, Bekannte, Nachbarn bei Arbeiten im Haushalt (%)



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

ringe Tätigkeit in diesem Bereich geben 43% an, wobei auch hier die Männer (insbesondere in der Altersgruppe unter 60 Jahre) etwas aktiver sind. So gibt jeder zweite befragte Mann zwischen 55 und 59 Jahren an, seinen Freunden, Bekannten oder Nachbarn zumindest ab und zu bei Arbeiten zu helfen. Bei den Frauen sind dies 37%.

Betreuung von Kindern und Pflege von Erwachsenen ist außerhalb der Familie eher selten

Der Teil des bürgerschaftlichen Engagements, der sich auf Betreuungs- und Pflegeleistungen bezieht, wies mit insgesamt 12% bzw. 7% die niedrigsten Werte auf. Wie auch schon bei der Betreuung und Pflege innerhalb der Familie zeigt sich hier eine leicht höhere Anzahl von Frauen, die diese Arbeiten

übernehmen. Am häufigsten geben Frauen zwischen 55 und 59 Jahren an, Kinder zu betreuen, die nicht zur eigenen Familie gehören (17%). Die Pflege von kranken oder behinderten Erwachsenen, die nicht der eigenen Familie angehören, wird in den verschiedenen Altersgruppen zwischen 5% (Männer zwischen 55 und 59 Jahre) und 11% (Frauen zwischen 65 und 70 Jahre) angegeben.

Ehrenamt findet zumeist in Vereinen statt

Auf die Frage, innerhalb welcher Organisation die freiwillig und ehrenamtlich Tätigen ihr Engagement ausüben, gibt die Mehrheit der Befragten (61%) einen Verein an. Sowohl Männer als auch Frauen sind am häufigsten in einem Verein oder Verband tätig, wobei die Anzahl der Männer (69%) noch deutlich über derjenigen der Frauen liegt (50%). Hier kommen insbesondere Funktionen in leitenden Positionen von Amateurvereinen infrage, in denen Vorstände und Ausschüsse vorrangig

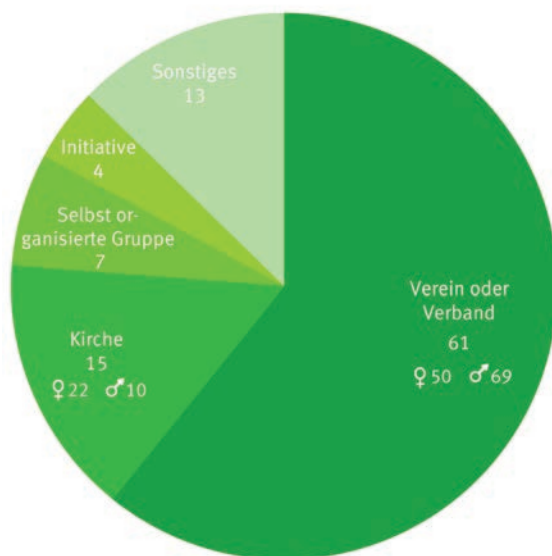
ehrenamtlich bekleidet werden. Die Kirche (oder eine andere religiöse Vereinigung) stellt für 15% der ehrenamtlich Engagierten den Ort für ihre Tätigkeit dar. Dabei geben Frauen häufiger als Männer an, innerhalb eines kirchlichen oder religiösen Rahmens engagiert zu sein (22% vs. 10%).

7% der ehrenamtlichen Betätigungen finden in einer selbst organisierten Gruppe statt, während weitere 4% der Befragten in einer bestehenden Initiative oder in einem Projekt aktiv sind. Die restlichen 13% sind in geringen Häufigkeiten in einer Gewerkschaft, einer Partei oder in einer Selbsthilfegruppe engagiert.

Ausweitung der ehrenamtlichen Tätigkeit? Jeder Zweite würde es tun

Auf die Frage, ob sie es sich vorstellen könnten, ihr derzeitiges freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement noch auszuweiten, antworten 50%, dass sie sich dies sehr gut oder eher vorstellen könnten. Dabei gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, jedoch zwischen den Altersgruppen. Während in der jüngsten Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen noch beinahe 60% der Befragten angeben, sich eine Ausweitung ihrer momentanen Tätigkeit vorstellen zu können, sind dies in der ältesten Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen nur noch knapp über 40%. Es scheint demnach durchaus von Bedeutung zu sein, in welcher Lebensphase sich die Befragten befinden, wenngleich festgehalten werden kann, dass die Bereitschaft zur Ausweitung ehrenamtlicher Tätigkeit insgesamt als hoch angesehen werden muss. Darüber hinaus kann kein Zusammenhang erkannt werden zwischen dem Umfang und der Bereitschaft zur Ausweitung des momentan geleisteten Engagements: Ob die Befragten viel oder nur gering ehrenamtlich tätig sind, spielt keine Rolle für die Bereitschaft zur Ausweitung des bestehenden Engagements. Lediglich 15% können sich eine Ausweitung ihrer Tätigkeit überhaupt nicht vorstellen.

Organisationen, in denen freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement ausgeübt wird (%)



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

Spaß und Soziales stehen im Vordergrund

Diejenigen Personen, die angeben, dass sie ein Ehrenamt ausüben, wurden zu den verschiedenen Gründen dafür gefragt. Hierbei waren Mehrfachantworten zugelassen. 97%



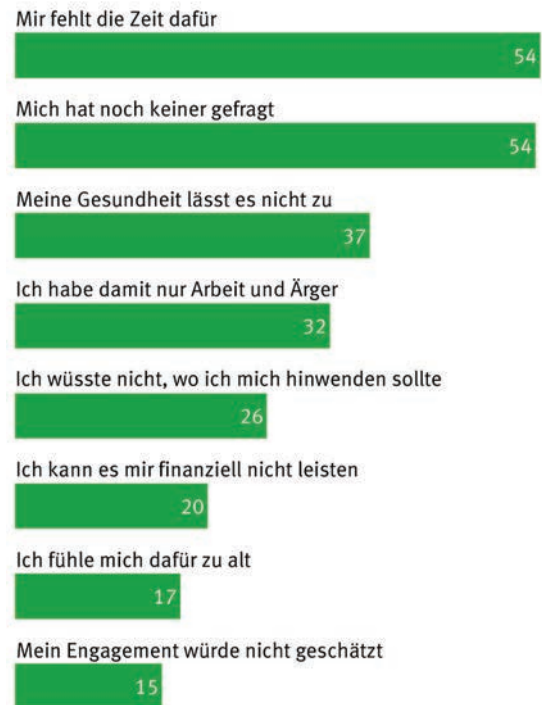
Gründe für die Ausübung eines Ehrenamts (%)



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

der Befragten geben an, die ehrenamtliche Tätigkeit deshalb auszuführen, weil sie Spaß daran haben. Dicht dahinter liegen die Gründe „Kontakt zu anderen Menschen“ (96%) und „anderen Menschen helfen“ (94%). Es zeigt sich also, dass soziale Gründe zentral für die Ausübung eines Ehrenamts sind und darüber hinaus die ausgeübte Tätigkeit Spaß bereiten sollte. Selbst geistig fit zu bleiben, Wissen und Erfahrung weiterzugeben, dadurch etwas für die Gesellschaft zu tun und für das Geleistete das Gefühl vermittelt zu bekommen, gebraucht zu werden, sind weitere wichtige Gründe, die für die Ausübung eines Ehrenamts sprechen. Weniger wichtig sind im Vergleich dazu die Gründe einen geregelten Tagesablauf zu haben, die Tätigkeit rein aus Gewohnheit auszuüben und das Gefühl, dazu verpflichtet zu sein.

Gründe gegen Ehrenamt, genannt von denjenigen, die noch nie ehrenamtlich tätig waren (%)



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten

Fehlende Zeit ist das Hauptargument gegen ein Ehrenamt – einfach mal fragen könnte indes helfen

Diejenigen Personen, die noch nie in ihrem Leben ehrenamtlich tätig waren und dies auch für die Zukunft nicht in Betracht ziehen, wurden nach den Gründen gefragt, die gegen ein Engagement im Ehrenamt sprechen. Mit gewissem Abstand zu allen anderen Gründen werden die fehlende Zeit für ein Engagement (54%) und die Begründung, schlichtweg noch nie gefragt worden zu sein (54%) genannt. Jeder Vierte bekennt außerdem, dass er nicht wisse, wo er sich für ein solches Engagement hinwenden sollte. Dies zeigt, dass eine sichtbare, offene und informative Ehrenamtsstruktur eine wichtige Voraussetzung für eine umfassende Beteiligung der

Bürger darstellt und es in den Altersgruppen zwischen 55 und 70 Jahren durchaus noch mehr Menschen geben könnte, die ehrenamtlich tätig wären, wenn sie das für sie passende Angebot finden würden. Weitere Gründe gegen ein Ehrenamt stellen eine angeschlagene Gesundheit (37%) und die Vermutung, mit der Tätigkeit nur Arbeit und Ärger zu haben (32%) dar. Nachrangig genannt und damit nur für wenige Personen Gründe gegen ein ehrenamtliches Engagement sind finanzielle Engpässe (20%) und sich dafür zu alt zu fühlen (17%).

Zu wenig Zeit und schlechte Gesundheit beenden das Ehrenamt

Personen, die früher ein freiwilliges Engagement oder Ehrenamt ausgeübt hatten, wurden nach den Gründen für die Beendigung der Tätigkeit gefragt. Mit deutlichem Abstand wird an erster Stelle genannt, dass die Zeit für das Engagement fehlte (57%). Dies betrifft die jüngere Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen stärker als die 65- bis 70-Jährigen (63% vs. 48%), die seltener angeben, die fehlende Zeit sei ein Grund für die Beendigung ihres Engagements gewesen. Bei 26% lässt die Gesundheit ein weiteres Ausüben der Tätigkeit nicht mehr zu. Dabei können keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkannt werden. Das eigene Alter oder die finanzielle Lage werden nur selten als Gründe für die Aufgabe eines Engagements genannt (8% bzw. 6%).

Insgesamt hohe Anerkennung für Engagement in Familie und Gesellschaft

Tätigkeiten, welche freiwillig und zumeist nur gegen geringe Aufwandsentschädigung ausgeführt werden, verdienen Anerkennung innerhalb des Tätigkeitsfeldes. Personen, die sich innerhalb der Familie oder bürgerschaftlich engagieren, äußern sich zu der Frage, ob sie diejenige Anerkennung erfahren, die sie ihrer Meinung nach für die Tätigkeit verdienen, insgesamt durchweg zustimmend. So kann festgestellt werden, dass die befragten 55- bis 70-Jährigen für ihre Hilfe für Freunde, Bekannte und Nachbarn, die Kinderbetreuung und ihr ehrenamtliches Engagement weitgehend die Anerkennung erhalten, die sie aus ihrer Sicht auch verdienen. Für

die Pflege von Kranken oder Behinderten geben allerdings 21% an, eher weniger bis überhaupt nicht die verdiente Anerkennung zu erfahren. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Pflegebedürftigen aus der eigenen Familie stammen oder nicht. Für Pflegeleistungen jeglicher Art könnte die Anerkennung der geleisteten Arbeit also insgesamt etwas höher ausfallen.

Zustimmung (voll und ganz/eher) zu den Aussagen (%): Ich erhalte Anerkennung für ...



Datenquelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), TOP (2013), gewichtete Daten



8 ZUSAMMENFASSUNG UND FAZIT

Das Alter hat sich in den letzten Jahren gewandelt: Eine verbesserte Gesundheit, ein höherer Bildungsgrad, eine bessere finanzielle Situation und ein gewandeltes Altersbild führen dazu, dass ältere Menschen heute ihren Übergang in den Ruhestand und ihren nachberuflichen Lebensabschnitt aktiver denn je nutzen. In der Wissenschaft und in den Medien spricht man daher zu Recht von den „Potenzialen des Alters“. Jedoch sind noch nicht alle diese Potenziale bekannt oder erschlossen. Zudem können sich manche ältere Menschen aus verschiedenen Gründen nicht mehr in Wirtschaft, Gesellschaft oder Familie einbringen oder haben sich für ihren Ruhestand andere Lebensziele gesetzt. Diese Vielfalt des Alters abzubilden und ein realistisches Bild von den Potenzialen der älteren Generation zwischen 55 und 70 Jahren zu zeichnen, ist Gegenstand der Studie „Transitions and Old Age Potential“ (TOP) und der vorliegenden Broschüre, in der die ersten Ergebnisse dieser Studie vorgestellt werden.

Menschen zwischen 55 und 70 Jahren haben mehrheitlich ein positives Altersbild, in dem „Zuverlässigkeit“ an erster Stelle steht. Auch Begriffe wie „Kompetenz“ und „Loyalität“ beschreiben aus der Sicht der Befragten die Eigenschaften älterer Menschen. Eher selten werden ältere Menschen als risikofreudig bezeichnet. Insgesamt haben Ostdeutsche ein positiveres Altersbild als Westdeutsche, wobei sie vor allem leistungsbezogenen Eigenschaften älterer Menschen stärker zustimmen als dies bei Westdeutschen der Fall ist. Fast drei Viertel der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Jüngeren von dem Wissen und den Erfahrungen Älterer profitieren können. Nur eine Minderheit denkt, dass ältere Menschen in erster Linie eine Belastung für die Gesellschaft darstellen. Insgesamt kann man von einem Altersbild der 55- bis 70-Jährigen sprechen, das die Fähigkeiten und die Rolle Älterer in der Gesellschaft positiv hervorhebt. Die Rahmenbedingungen für die Verwirklichung eines solchen Altersbildes sind günstig: So können auch die 70-Jährigen durchschnittlich noch mit rund 6 weiteren Jahren in guter Gesundheit rechnen.

Bei der Erwerbsarbeit, also den sogenannten „formellen Arbeiten“, interessiert uns vor allem die in den letzten Jahren stetig gewachsene Gruppe der erwerbstätigen Ruheständler. Insgesamt gehen bei den 60- bis 70-Jährigen rund 23% einer Erwerbsarbeit nach. Dabei sind in dieser Altersgruppe die Männer weitaus häufiger erwerbstätig als die Frauen. Die Einschätzung der finanziellen Lage im Ruhestand spielt eine bedeutende Rolle: Je schlechter diese eingeschätzt wird, umso häufiger sind Menschen im Ruhestand erwerbstätig. Zudem sind es vor allem Personen mit einer guten Gesundheit, die im Ruhestand arbeiten. Als Grund für die Weiterführung oder Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit wird in erster Linie der Spaß an der Arbeit, der Kontakt zu anderen Menschen und die Möglichkeit, geistig fit zu bleiben, genannt. Lediglich 6% der Befragten geben an, im Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit nachzugehen. Daher sind Tätigkeiten, die weniger als 35 Arbeitsstunden pro Woche umfassen, in dieser Altersgruppe typisch. Über 70% der Befragten arbeiten maximal 15 Stunden wöchentlich.

Hinsichtlich der informellen Arbeiten in Zivilgesellschaft und Familie ist festzustellen, dass ältere Menschen in diesen Bereichen überaus aktiv sind. Männer engagieren sich dabei stärker in Vereinen, Verbänden und in der Nachbarschaftshilfe, während Frauen neben Vereinsarbeit auch in der Kirche aktiv sind und vermehrt im häuslichen Bereich Betreuungs- und Unterstützungsleistungen erbringen. Die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen außerhalb des eigenen Haushalts ist jedoch eher selten. Insgesamt berichten die Befragten, eine hohe Anerkennung für geleistetes Engagement zu erfahren. Lediglich bei der Pflege von Kranken und Behinderten empfinden die Pflegenden seltener, dass ihre Leistung entsprechend gewürdigt wird. Als Gründe für ein Engagement nennen die Befragten – ähnlich wie bei der Erwerbsarbeit im Ruhestand – Spaß an der Tätigkeit sowie Kontakt mit anderen Menschen. Diese positive Wahrnehmung mag auch der Grund sein, weshalb rund die Hälfte der engagierten 55- bis

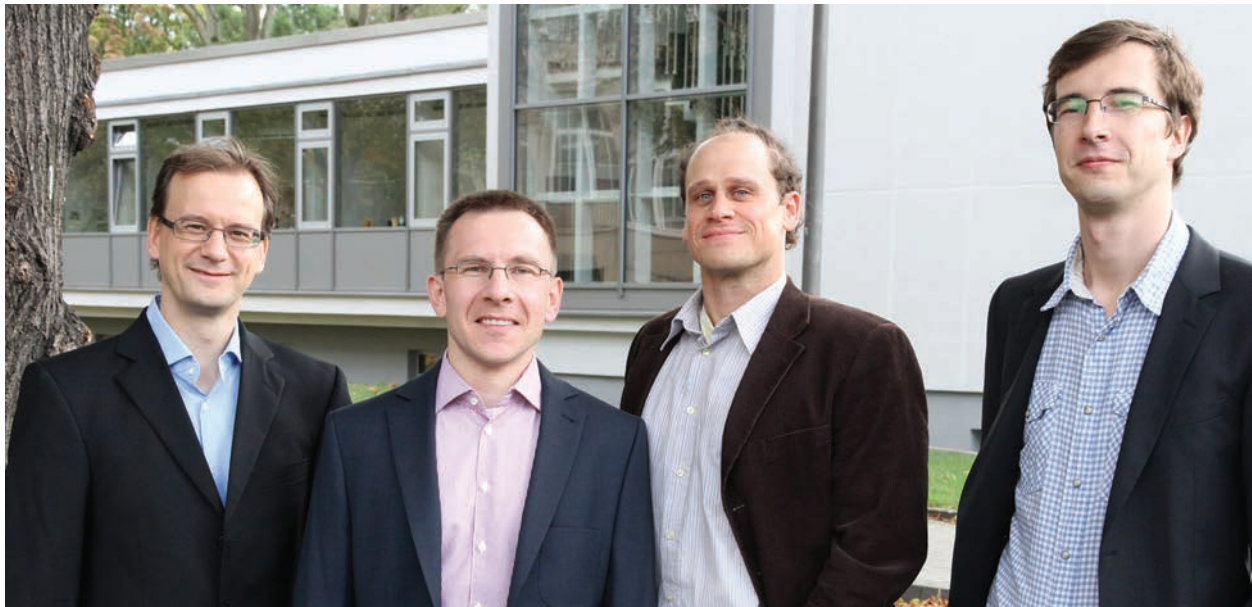
70-Jährigen sich vorstellen könnte, ihr Engagement auszuweiten. Barrieren für eine Weiterführung des Ehrenamtes sind indes eine schlechte Gesundheit und zu wenig Zeit.

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass Menschen zwischen 55 und 70 Jahren heute einen wesentlichen Beitrag in

Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Sie zeigen aber auch, dass in dieser Altersgruppe noch erhebliche Potenziale schlummern. Diese Entwicklungsmöglichkeiten zum Nutzen für Mensch und Gesellschaft zu wecken und zu fördern, kann als eine der vorrangigen Aufgaben der Politik zur Bewältigung des demografischen Wandels angesehen werden.



Erfahren Sie mehr über unsere Arbeit und die Studie „Transitions and Old Age Potential“ unter www.bib-demografie.de/top



Die Mitarbeiter der TOP-Studie am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung:

Frank Micheel, Dr. Andreas Mergenthaler, Volker Cihlar, Jakob Schröber (v.l.). Nicht auf dem Bild: Ines Sackreuther

