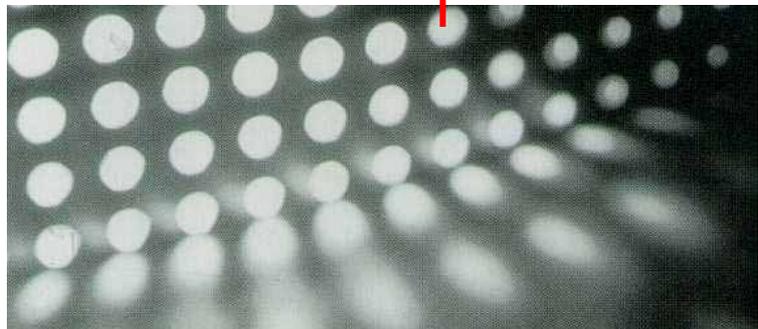




Arbeiten im Alter
Empirische Studie 2009

beraten ● bewegen ● begleiten

Management consult
Unternehmensberatung GmbH
Königswinterer Straße 154
D - 5 3 2 2 7 Bonn
Telefon +49-0-228 43381-0
Telefax +49-0-228 43381-11
info@Managementconsult.de
www.Managementconsult.de



in Kooperation mit:

Städte:

Bad Homburg, Bad Honnef, Bonn, Deggendorf,
Dahme/Mark, Bückeberg, Hörstel, Euskirchen,
Fröndenberg, Halle/Saale, Vöhringen, Ahlen,
Langenhagen, Borken, Neuenrade,
Radevormwald, Sankt-Augustin, Schwerte,
Stollberg, Weiden, Wernigerode, Wunsiedel,
Weissenfels, Ahlen

Gemeinden:

Apen, Weilerswist, Bad Sassendorf, Elbtalaue

Landkreise:

Ahrweiler, Aachen, Rhein-Sieg-Kreis,
Schwandorf, Höxter

Institutionen/Vereine/Sonstige:

Aktion Courage/IKOM, Empirica, Ravensburg
Seniorentreff, Haus & Grund Berlin

Autor
(Alle Rechte vorbehalten)

Management consult
Unternehmensberatung GmbH
Königswinterer Straße 154, D-53227 Bonn
Telefon: (0228) 43381 – 0, Fax: (0228) 43381-11

E-Mail: info@Managementconsult.de

www.Managementconsult.de

Bonn, im September 2009

Bearbeitung:

Sarah Kudermann (Projektleitung)
Michael Rzepka

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	5
2	Ausgangslage und Zielsetzung	7
3	Methodik.....	8
4	Ergebnisse	9
4.1	Probandenprofil	9
4.2	Arbeitsverhältnisse	13
4.3	Bildungsbiographische Merkmale.....	15
4.4	Berufsausbildung	17
4.5	Berufserfahrung	19
5	Beschäftigung nach dem Ruhestand	20
5.1	Bereitschaft nach dem Berufsleben eine Beschäftigung auszuüben	20
5.2	Motivationsgründe zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung.....	21
5.3	Gründe gegen die Übernahme einer Beschäftigung im Alter	23
5.4	Potenzielle Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsfelder im Alter.....	24
5.5	Beschäftigung im Ausland.....	27
5.6	Wöchentliche Arbeitszeit bei Tätigkeiten im Ruhestand	28
5.7	Tätigkeitsbereiche nach Branchenstruktur.....	29
5.8	Kriterien für eine potenzielle Beschäftigung.....	30
5.9	Mitgebrachte Fähigkeiten bei einer neuen Beschäftigung	37
5.10	Erwartungen an einen neuen Arbeitsplatz	38
5.11	Ansichten und Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern.....	42
6	Empfehlungen	46
7	Verzeichnis der Abbildungen.....	52
8	Quellenverzeichnis	54
8.1	Weiterführende Literatur	54
8.2	Internet-Seiten	56
9	Anlagen	58
9.1	Statistik.....	58
9.2	Fragebogen	67

1 Zusammenfassung

An der vorliegenden Studie unter dem Thema „Arbeiten im Alter“ haben sich bundesweit über 3.370 Personen beteiligt, von denen letztendlich 1.206 nach Vollständigkeits- und Plausibilitätsüberprüfung ausgewertet werden konnten.

Die hohe Teilnehmerzahl ermöglicht interessante Einblicke hinsichtlich der aktuell vorherrschenden Meinungen zu verschiedenen Fragestellungen rund um das Thema „Arbeiten im Alter“, und erlaubte zudem repräsentative Annahmen und Aussagen zur vorliegenden Thematik machen zu können, welche abschließend im Rahmen der Handlungsfelder und Empfehlungen weiterverarbeitet werden konnten.

Die Ergebnisse zur vorliegenden Studie nach möglichen Beschäftigungs- und Tätigkeitsfeldern im Alter zeigten deutlich, dass ein Großteil der von Management consult befragten Personen (85%) gegenüber einer Anstellung im Alter überaus aufgeschlossen ist.

Als Beweggründe für die Übernahme einer Tätigkeit im Alter nannten die meisten Probanden Faktoren wie: Freude an der Ausübung einer Tätigkeit (welche einhergeht mit der Beschäftigung als Lebensinhalt), Kontakt mit anderen Menschen, und des Einbringens eigener Erfahrungen aus der langjährigen Arbeitspraxis. Dem gegenüber zogen diejenigen Personen, welche gegen eine weitergehende Beschäftigung im Alter waren, andere Beschäftigungsmöglichkeiten wie anderweitige Freizeitaktivitäten, mehr Zeit für die eigene Familie oder vermehrtes Reisen im Alter, einer entgeltlichen wie auch soziale/ehrenamtlichen Betätigung im Alter vor.

Naturgemäß wünschen sich viele der bereitwilligen älteren Arbeitnehmer eine Anstellung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (1-2 Tage), sowie im ehrenamtlichen/sozialen Bereich, welcher in der Regel dem des angelernten Tätigkeitsbereiches entsprechen sollte. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte hierbei jedoch nicht 16 Stunden übersteigen, wobei die häufigsten Nennungen bei 5 bis 8 Stunden in der Woche anzutreffen waren.

Die begehrtesten Tätigkeitsbereiche nach Branchenstruktur fanden sich im Bereich Gesundheit und Soziales, im Dienstleistungssektor und in der Tourismusbranche. Allesamt wenig arbeitsintensive Tätigkeitsbereiche, welche vorzugsweise eine entsprechende kognitive Leistungsfähigkeit voraussetzen. Gegenteilig werden Arbeitsbereiche in der Landwirtschaft, Gastgewerbe oder Industrie aufgrund der übermäßigen körperlichen Beanspruchung weniger oft als adäquate Tätigkeitsfelder im Alter angesehen.

Eine vertiefende Untersuchung zu den häufigsten Kriterien für eine mögliche Beschäftigung im Alter zeigte überdies, dass viele der Befragten den Kontakt mit Menschen, geistige Beanspruchung, Abwechslungsreichtum, Nähe zum Wohnort oder eine flexible Arbeitszeitgestaltung als substanziell erachteten. Diese Kriterien rangierten im hohen Maße über denen einer guten Bezahlung, körperlicher Belastung oder festen Arbeitszeiten. Hieraus ging deutlich hervor, dass die meisten Befragten sich Betätigungsfelder

wünschen, welche in erster Linie dem eigenen Arbeitspensum hinsichtlich Arbeitszeit und Beanspruchung abgestellt sind.

Bezüglich der geäußerten Erwartungen an den Arbeitsplatz war den meisten Probanden ein gutes Arbeitsklima besonders wichtig, gefolgt von Akzeptanz (in der Regel aufgrund des fortgeschrittenen Alters), ein Arbeitspensum, das der eigenen Leistungsfähigkeit entspricht, Anerkennung der eigenen Erfahrungen und die Geduld bei Kollegen/Vorgesetzten.

Der zunehmend fortschreitende demografische Wandel bedingt immense Herausforderungen für die Arbeitswelt in Deutschland. Eine stetig wachsende Überalterung der Gesellschaft hat bereits heute große Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Belegschaft vieler Unternehmen, welche noch vor kurzen eine harte jugendzentrierte Personalpolitik betrieben haben. Erst allmählich wird die herausgestellte Bedeutung erfahrener Fachkräfte am Arbeitsmarkt erkannt. Bisweilen verfälschten abwegige Vorurteile gegenüber älteren Arbeitskräften das Bild bei vielen Personalverantwortlichen. Damit scheint nun Schluss zu sein. Ältere Arbeitnehmer werden immer weniger als Belastung, denn als Bereicherung angesehen, und die zu erwartenden Synergieeffekte einer altersgemischten Belegschaft vermehrt hervorgehoben.

Deutschland steht am Scheideweg. Will man das bewährte und in aller Welt angesehene Sozialsystem deutscher Prägung auch in Zukunft erhalten, müssen neue Lösungen für die demografischen Herausforderungen her. In Deutschland müssen vermehrt altersgerechte Arbeitsplätze und Arbeitsplätze für Alte geschaffen werden, zu denen darüber hinaus der Zugang vereinfacht wird. Hierzu sind Staat und Wirtschaft gleichermaßen aufgefordert. Die vorliegende Studie hat die hohe Bereitschaft seitens der Bevölkerung hierzu aufgezeigt. Nun ist es daran entscheidende Voraussetzungen und Bedingungen zur Arbeitsaufnahme im Alter zu gewährleisten.

Nach wie vor wird ein beachtliches Humankapital mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus der Berufswelt verschwendet, allzu oft gegen den Willen der betroffenen Arbeitnehmer, welche sich eine weitergehende Anstellung wünschen würden. Darüber hinaus sind bereits heute viele Menschen ehrenamtlich tätig und engagieren sich für die Belange schlechter gestellter bzw. eingeschränkter Menschen oder gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Mit dem vermehrten Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation ab 2012 und dem damit zusammenhängenden Rückgang der Erwerbstätigenquote in Deutschland, müssen in naher Zukunft entsprechende und ausreichende Arbeitsplatzangebote für die Altersgruppe der 55+ geschaffen werden. Hierzu werden eine profunde Alterspolitik, ein altersgerechtes Management in den Unternehmen und eine verstärkte Eigenverantwortung der Arbeitnehmer hinsichtlich Gesundheits- und Weiterbildungsmaßnahmen von Nöten sein. Wie die vorliegende Studie zeigte, ist die Bereitschaft zur Übernahme einer Tätigkeit im Alter hoch und dürfte in den kommenden Jahren weiterhin zunehmen. Welche Erwartungen und Ansichten die deutsche Bevölkerung zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern im Alter hat, konnte im Rahmen der Umfrage zu „Arbeiten im Alter“ festgestellt werden.

2 Ausgangslage und Zielsetzung

Der demografische Wandel stellt den Arbeitsmarkt zukünftig vor enorme Herausforderungen. Hervorgerufen wird diese Entwicklung durch einen zunehmenden Rückgang der Erwerbstätigenquote von derzeit 42 Mio. auf schätzungsweise 30 Mio. bis zum Jahr 2050¹. Gleichzeitig kommt es zu einem rapiden Anstieg des Median-Alters innerhalb der Belegschaften von Unternehmen, welche nach wie vor (in unzureichender Weise) eine jugendzentrierte Personalstrategie betreiben. War im Jahr 2000 gerade einmal jeder vierte Beschäftigte im Alter von über 50 Jahren, so wird dieser Anteil bis zum Jahr 2020 auf über 33 Prozent ansteigen. Damit einher geht ein Rückgang der Erwerbspersonenrate bei den 30 bis 49-Jährigen von derzeit 55 Prozent auf 46 Prozent, sowie bei den unter 30-Jährigen von aktuell 22 Prozent auf unter 19 Prozent, bis zum Jahr 2020². In Anbetracht dieser alarmierenden Entwicklung, insbesondere vor dem Hintergrund einer mangelhaften Personalpolitik, werden in Zukunft, ohne eine adäquate Einbindung von älteren Beschäftigten, immense Personalprobleme auf die Unternehmen zukommen, welche sich nicht nur in der Verknappung von Fachkräften manifestieren werden. Aus diesem Grund bedarf es neuer, weil auf die Herausforderungen des demografischen Wandels angepasster Strategien, um den zunehmenden Verlust an Humankapital durch einen zu frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben begegnen zu können. Des Weiteren wird es weitergehender Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere, zum Teil bereits aus dem Berufsleben ausgeschiedenen Personen, bedürfen, um anfallende Aufgaben nicht nur im Ehrenamt zu bewältigen. Die Ressource „Senioren“ sollte als bedarfsgerechter Ausgleich nicht verfügbarer Arbeitskräfte gesehen werden.

Durch die eigens dafür bundesweit durchgeführte Befragung von Menschen unterschiedlichsten Alters, Herkunft, finanzieller und familiärer Situation, möchte Management consult GmbH ein Stimmungsbild der Bürger und Bürgerinnen Deutschlands zu ihren Vorstellungen über Beschäftigungsverhältnisse und potenzielle Tätigkeitsbereiche im Alter aufzeigen. Ein besonderes Augenmerk oblag daher auf der Auseinandersetzung mit den Fragestellungen zu Motivationsgründen der deutschen Bevölkerung hinsichtlich einer Übernahme von Tätigkeiten im Alter. Darüber hinaus galt es die wesentlichen Vorstellungen gegenüber einer Anstellung im Alter, sowie der aktuell vorhandenen Bedingungen bzw. Voraussetzungen diesbezüglich, zu identifizieren.

Management consult hat sich bereits in den letzten Jahren näher mit dem Thema „demografischer Wandel“ und den daraus resultierenden Konsequenzen befasst. Im Jahr 2008 wurde die Studie „Demografischer Wandel bei kleineren und mittleren Unternehmen in der Region Bonn-Rhein-Sieg. Problem oder Chance?“ erarbeitet. Das hieraus gewachsene Wissen und die Auseinandersetzung mit der Thematik, zeigten den großen Bedarf und das wachsende Interesse an Erkenntnissen zu diesem Themenfeld.

¹ Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

² Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg.

3 Methodik

Zur Durchführung der Studie wurde ein wissenschaftlicher Ansatz gewählt. Dieser unterteilt sich in folgende Schritte:

1. Desktop Research
2. Empirische Erhebung
3. Datenauswertung

Desktop Research

Im Rahmen des Desktop Research wurden vorhandene Erkenntnisse aus Praxis und Wissenschaft analysiert. Zum einen diente dieses Vorgehen zum tieferen Einstieg in die Thematik. Zum anderen konnten die somit gewonnenen Kenntnisse für die weiteren Schritte Anwendung finden.

Empirische Erhebung

Zur Erreichung einer möglichst genauen Erhebung wurde ein Methodenmix, bestehend aus Online-Surveys, Telefoninterviews und persönlichen Interviews im Rahmen von Passantenbefragungen unmittelbar vor Ort und in der Region herangezogen. Im Vorfeld wurden diverse Kooperationspartner gesucht, die die vorliegende Studie auf unterschiedliche Art und Weise z.B. durch Pressemitteilung in der regionalen Presse, Werbung in öffentlichen Nahverkehrsmitteln und auf der eigenen Internetpräsenz, bewarben. Durch tatkräftige Mitarbeit der Kooperationspartner (eigenständige Befragungen, Auslegung von Fragebögen in den Ämter, Versand von Fragebögen an Bürger/-innen) konnte so ein großer Teil der eigenen Bevölkerung animiert und aussagekräftige Daten erhoben werden. Insgesamt beteiligten sich 38 Kooperationspartner an der vorliegenden Studie, welche im Zeitraum November 2008 bis April 2009 stattfand.

Datenauswertung

An der Studie haben sich insgesamt 3.370 Personen beteiligt. Um repräsentative Schlüsse über eine Stichprobe ziehen zu können, sollte die Fallzahl mindestens 1.000 Probanden überschreiten. Aus dem gewonnenen Datenmaterial konnten nach einer Überprüfung von Vollständigkeit sowie Plausibilität 1.206 Fälle zur Auswertung genutzt werden. Da die regionale Struktur (Herkunft) der Befragten keine Rolle spielt, dürfte die Studie als repräsentativ gelten.

Die wissenschaftliche Auswertung der Studie erfolgte mittels des Statistikprogrammes SPSS. Für die bessere Darstellung der Ergebnisse wurden Tabellen und Diagramme genutzt. In den dargestellten Diagrammen wird immer die Gesamtheit der beteiligten Probanden angegeben (N=1.206) sowie die Anzahl der Personen, die zu der entsprechenden Frage Auskunft gaben (n=X). Die dargestellten Kreuztabellen lassen immer einen Zeilen- und einen Spaltenanteil ablesen (in Prozent) sowie die absolute Häufigkeit der genannten Antwortkombinationen

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie zu „Arbeiten im Alter“ sollen in den folgenden Abschnitten veranschaulicht werden und eine repräsentative Übersicht der aktuell vorherrschenden Ansichten zu momentanen als auch zu zukünftigen (vorstellbaren) Beschäftigungsverhältnissen liefern.

Die von Management consult GmbH konzipierte Fragestellung richtete sich gezielt nach potenziellen Beschäftigungs- und Tätigkeitsfeldern, die sich die befragten Personen nach dem Ausstieg aus dem aktiven Berufsleben vorstellen können. Dabei wurden neben den Motivationsgründen zur Übernahme einer solchen Beschäftigung auch noch mögliche Einsatzbereiche, Wünsche, Anforderungen und Kompetenzen, die eingebracht werden können, abgefragt. Zusätzlich konnten die Befragten anhand der Stellungnahme zu konkreten Aussagen ihre Einschätzung über die Vor- und Nachteile von älteren Arbeitnehmern vornehmen.

4.1 Probandenprofil

An der Umfrage nahmen mehr Männer (54%) als Frauen (41%) teil. Lediglich 5% der befragten Personen machten keine Angabe bezüglich ihres Geschlechts (siehe Abbildung 1).

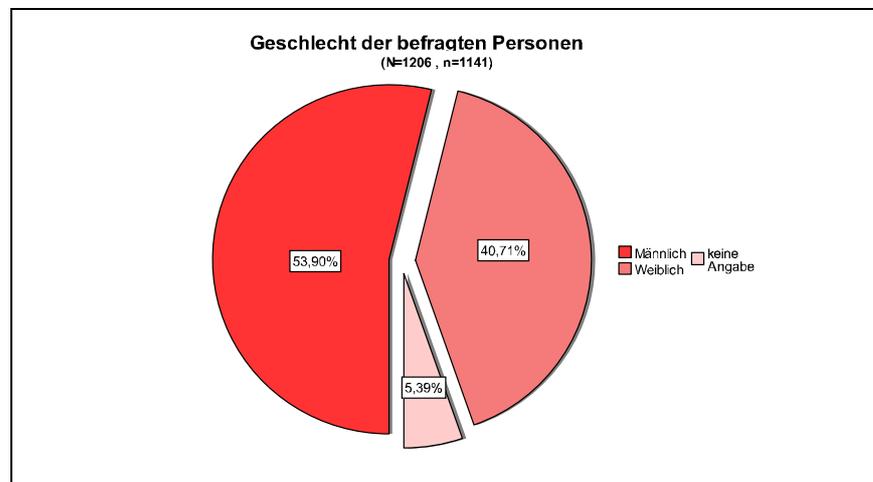


Abbildung 1: Geschlecht der befragten Personen

Das Alter der teilnehmenden Personen wurde aus den Angaben zum Geburtsjahrgang ermittelt und anschließend eine Unterteilung in Altersklassen vorgenommen. Diese setzt sich aus insgesamt sechs Altersklassen zusammen: unter 18 Jahre, 18 bis 30 Jahre, 31 bis 45 Jahre, 46 bis 65 Jahre, 66 bis 75 Jahre sowie älter als 75 Jahre.

Von den Befragten waren 7 Prozent zwischen 18 und 30 Jahren, 18 Prozent zwischen 31 und 45 Jahren, knapp 55 Prozent zwischen 46 und 65 Jahren und 11 Prozent zwischen 66 und 75 Jahren. Die Altersklasse „Sonstige“

umfasst alle Personen über 75 Jahren sowie 68 Personen (=5,6 Prozent), die keine Angabe zu ihrem Geburtsjahrgang bzw. Alter gemacht haben.

Über die Hälfte der befragten Personen fällt in die Altersklasse der 46- bis 65-jährigen und der Übergang in den Ruhestand durch den Austritt aus dem aktiven Berufsleben rückt somit in einen relativ zeitnahen Fokus. Es treten nicht nur Fragen der Altersvorsorge sondern auch bezüglich der weiteren Lebensplanung und des beruflichen Werdegangs auf.

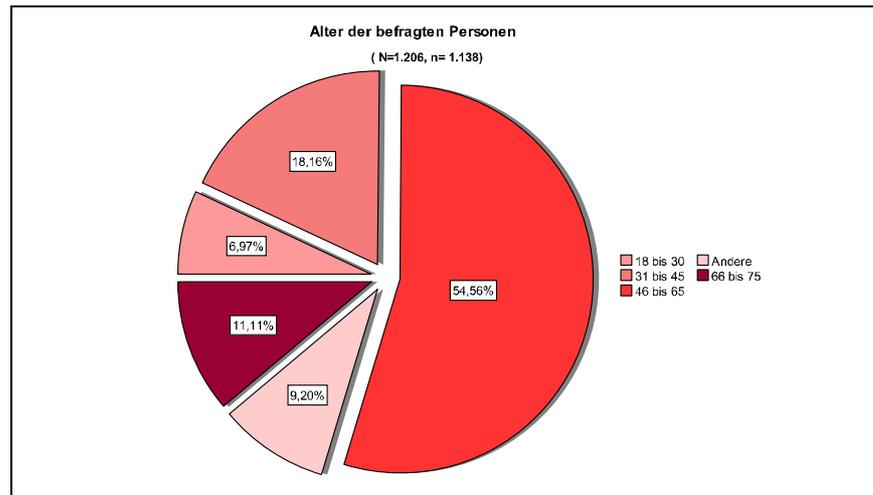


Abbildung 2: Alter der befragten Personen

Auskünfte zum Familienstand machten insgesamt 94 Prozent der befragten Personen, während 6 Prozent (= 73 Personen) keine Angaben diesbezüglich machten. Die Mehrheit der Befragten war verheiratet (58%), 13 Prozent ledig, 8 Prozent lebten in einer Partnerschaft, 11 Prozent waren geschieden oder getrennt und 4 Prozent verwitwet.

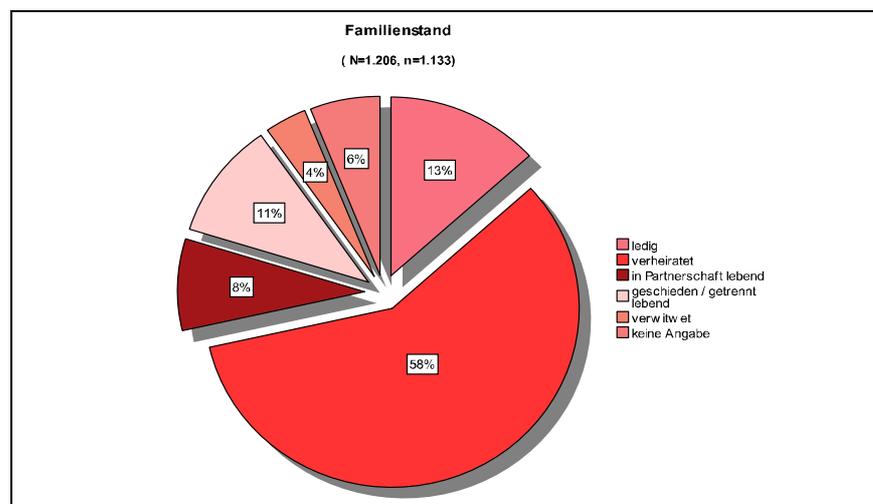


Abbildung 3: Familienstand

Angaben zum monatlichen Netto-Einkommen machten 84 Prozent der Probanden, während 188 (= 16 Prozent) keine Angaben diesbezüglich mach-

ten. Nahezu 12 Prozent der befragten Personen fielen in die Einkommensklasse unter 1000 Euro, 34 Prozent auf die Einkommensklasse zwischen 1001 bis 2000 Euro, 27 Prozent verdienten zwischen 2001 und 3500 Euro, 8 Prozent über 3501 Euro aber bis 5000 Euro und 3 Prozent bezogen ein monatliches Netto-Einkommen von über 5000 Euro (vgl. Abbildung 4).

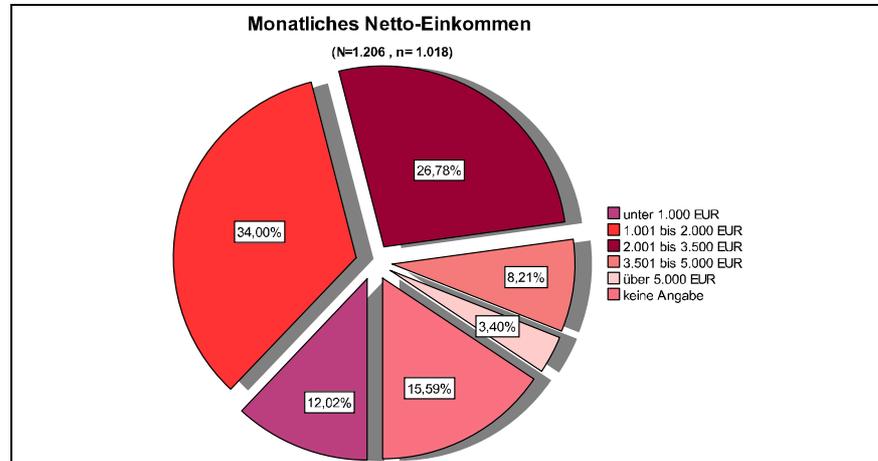


Abbildung 4: monatliches Netto - Einkommen

Die Frage zum Migrationshintergrund beantworteten 923 Personen, während 283 Personen (=23 Prozent) hierzu keine Angabe machten. Die Auswertung ergab, dass verhältnismäßig nur ein sehr geringer Teil der Befragten über einen Migrationshintergrund verfügt, d.h. zugewandert bzw. in einem anderen Land als Deutschland geboren ist. Insgesamt stammten 874 Personen (=72 Prozent) aus Deutschland. Bei den verbleibenden 4 Prozent handelt es sich um Personen die zugewandert bzw. woanders geboren sind (vgl. Abbildung 5).

Zum Migrationshintergrund der beiden Elternteile äußerten sich 915 Personen, und 291 Personen (= 24 Prozent) ließen diese Frage unbeantwortet. Die hieraus gewonnenen Ergebnisse sind in etwa deckungsgleich mit der vorangehenden Frage zum Migrationshintergrund der befragten Personen, wonach nur ein sehr geringer Teil der Personen (unter 4 Prozent) aus einem fremden Land nach Deutschland zugewandert ist. Über 72 Prozent der Personen gaben an, dass ihre Eltern nicht nach Deutschland zugewandert sind.

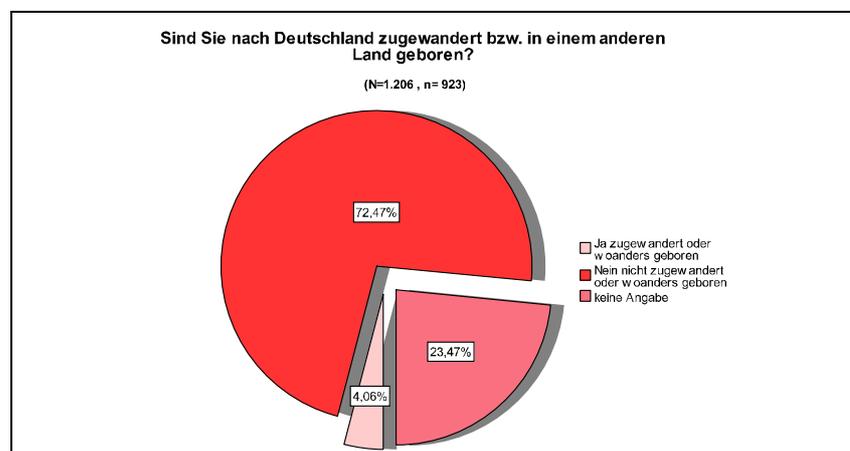


Abbildung 5: Unterscheidung nach deutschstämmigen und zugewanderten Personen

Bei der vorliegenden Studie handelte es sich um eine bundesweite Umfrage zum Thema „Arbeiten im Alter“. Die Auswertung ergab, dass die überwiegende Mehrheit der beteiligten Personen zum Großteil aus den Ländern der Kooperationspartner, in erster Linie Nordrhein – Westfalen, stammten. Von den insgesamt 38 an der Studie beteiligten Kooperationspartnern stammen indes 17 aus dem Land Nordrhein – Westfalen.

Die größten Anteile entfallen auf die Postleitregion Hessen mit 20,2 Prozent, sonstige Postleitregionen in Nordrhein-Westfalen mit 18,1 Prozent und auf Personen, die keine Angabe zu ihrer Postleitzahl gemacht haben. Im Ganzen machen diese drei Einheiten über 54 Prozent der Nennungen aus. Betrachtet man nur die teilgenommenen Personen aus dem Bundesland Nordrhein-Westfalen, so machen diese 48 Prozent der gesamten Erhebung aus.

Die räumliche Verteilung der Befragten war demnach stark abhängig von den an der Studie beteiligten Kooperationspartnern und deren Informationsbereitstellung seitens der eigenen Bevölkerung. Für eine detaillierte Übersicht siehe Abbildung 6 (Eine Liste aller Kooperationspartner finden Sie auf Seite 2).

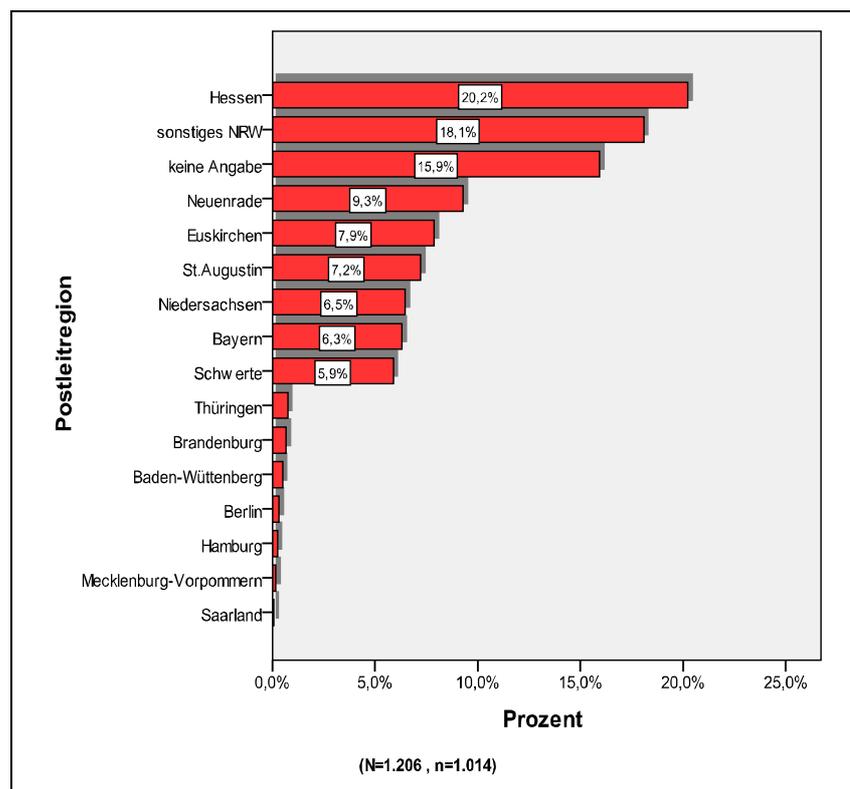


Abbildung 6: Herkunft der befragten Personen nach Postleitregionen

4.2 Arbeitsverhältnisse

Zur Unterscheidung nach bestehenden Arbeitsverhältnissen konnten die Probanden zwischen Arbeitnehmer, Selbstständiger/Honorarkraft und in keinem Arbeitsverhältnis stehend auswählen. Es beteiligten sich über 1.203 Personen an der vorliegenden Frage, bei nur drei Enthaltungen. Mehr als $\frac{2}{3}$ der befragten Personen (n=792) gaben an, als regulärer Arbeitnehmer angestellt zu sein. Die verbleibenden Anteile entfielen zu sechs Prozent auf Selbstständig/Honorarkraft (n=77) und zu 28 Prozent (n=333) auf Personen die in keinem Arbeitsverhältnis mehr standen (siehe Abbildung 7). Von den Arbeitnehmern waren 57 Prozent der Personen (n=451) männlich, 37 Prozent weiblich (n=293) und 6 Prozent (n=77) äußerten zwar Arbeitnehmer zu sein, ohne jedoch nähere Angaben zum Geschlecht zu machen.

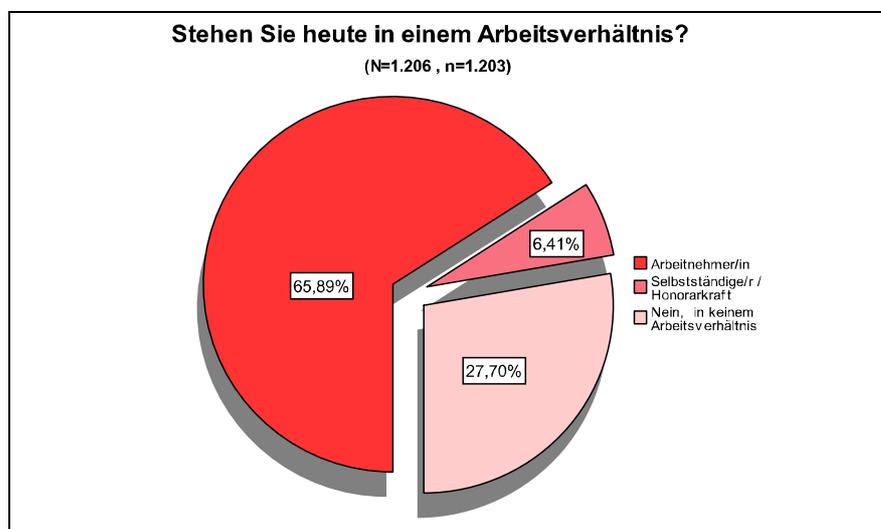


Abbildung 7: Art des Arbeitsverhältnisses

Die Unterscheidung zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis wurde nach den Rubriken Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung und Altersteilzeit vorgenommen. Die Beteiligung lag bei 873 Personen, wobei sich diesbezüglich 333 Personen (= 28 Prozent) enthielten. Rund 69 Prozent der Probanden befinden sich aktuell in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, 20 Prozent in Teilzeit, 7 Prozent gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach und 4 Prozent befanden sich in Altersteilzeit.

Die hierzu teilgenommenen Personen wurden des Weiteren nach ihrem Arbeitsverhältnis untersucht. Die Auswertung ergab, dass diejenigen Personen die angaben als Arbeitnehmer oder als Honorarkraft /Selbstständige/r zu arbeiten, die Tätigkeit zum größten Teil in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis ausüben. Bei den Befragten, die angaben in Vollzeit, Teilzeit oder Altersteilzeit beschäftigt zu sein, waren jeweils über 90 Prozent der Personen als Arbeitnehmer angestellt. Der prozentuelle Anteil der Vollzeit-Beschäftigten als Selbstständige/Honorarkraft lag bei 8 Prozent, wobei hierunter wohl nur Selbstständige fallen, da diese Art der Beschäftigung in der Regel mit Vollzeit verbunden ist. Dagegen liegt der Anteil der Honorarkräfte bei den geringfügig Beschäftigten bei 24 Prozent (vgl. Tabelle 2 in den Anlagen).

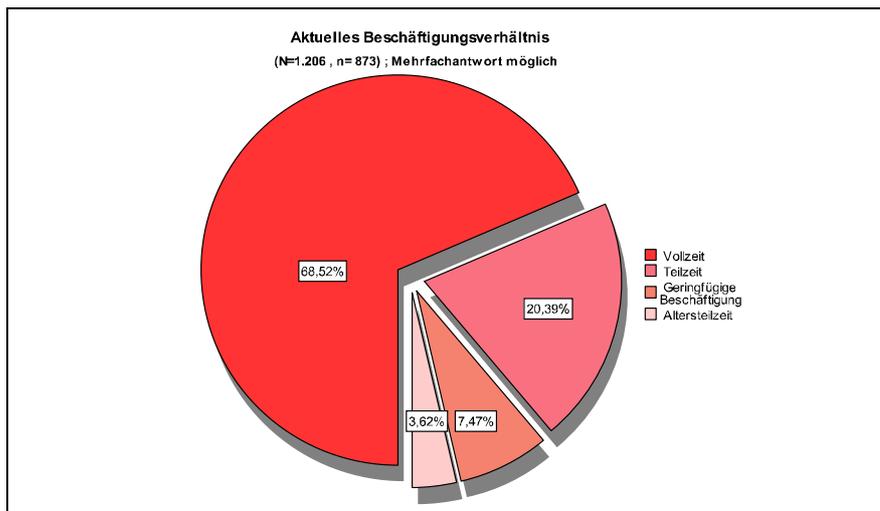


Abbildung 8: Aktuelles Beschäftigungsverhältnis der befragten Personen

Diejenigen Personen die in der zuvor liegenden Frage zum aktuellen Arbeitsverhältnisangaben keinem Arbeitsverhältnis nachzugehen, wurden weitergehend nach ihrer vorherrschenden persönlichen Situation befragt. Von den 333 Personen die in keinem Arbeitsverhältnis mehr stehen, beteiligten sich nahezu alle (= 332 Personen) an der Frage zur aktuellen Situation. Im vorliegenden Fall waren Mehrfachantworten möglich, da Personen, die sich beispielsweise in Rente oder in Arbeitslosigkeit befinden, gleichzeitig auch einer Weiterbildungsmaßnahme oder einer Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann nachgehen können. Die größten Anteile mit 64 Prozent entfallen demnach auf Personen im Ruhestand, 14 Prozent befinden sich in Arbeitslosigkeit, 12 Prozent waren Hausfrau /-mann, 5 Prozent in einer Weiterbildung/Studium, sowie Beschäftigungsmaßnahme oder Elternzeit, und 5 Prozent fielen in die Kategorie „Sonstiges“, ohne genauer auf ihre aktuelle Situation einzugehen (vgl. Abbildung 9).

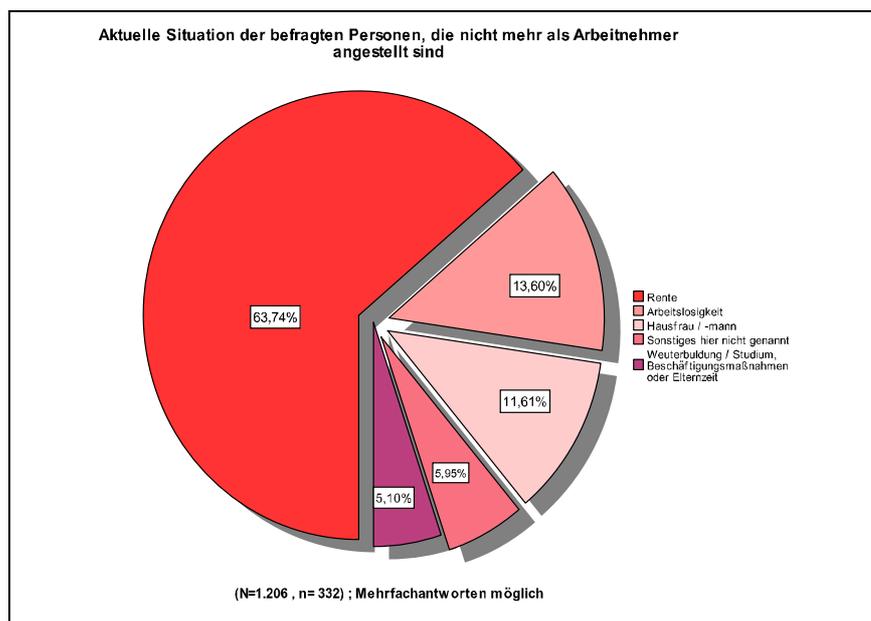


Abbildung 9: Art der aktuellen Beschäftigung

4.3 Bildungsbiographische Merkmale

Die bildungsbiographischen Erhebungsmerkmale dieser Studie beziehen sich auf Bildungs- und Studienabschlüsse. Das erste relevante Charakteristikum der Probanden bezieht sich auf den höchsten erworbenen Schulabschluss.

Fast 94 Prozent der Befragten machten diesbezüglich eine Angabe. Der am häufigsten genannte Abschluss ist mit 43 Prozent ein abgeschlossenes Studium, gefolgt von 29 Prozent bei Personen mit Realschule/Fachoberschulreife oder einem vergleichbaren Abschluss, 17 Prozent mit Fachhochschulreife/Fachabitur oder Vollabitur und 11 Prozent mit einem Hauptschulabschluss. Der Rubrik Andere, die mit 0,8 Prozent äußerst klein ausfällt, sind diejenigen Personen zuzuordnen, die über keinen Schulabschluss verfügen, beziehungsweise einen Abschluss im Ausland erworben haben, der zu keiner anderen Kategorie äquivalent ist (vgl. Abbildung 10).

Besonders auffallend ist der vergleichsweise hohe Akademikeranteil unter den befragten Personen, welcher überproportional über dem bundesweiten Durchschnitt liegt. Ergebnissen des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahre 2005 zufolge, liegt der bundesweite Durchschnitt von Personen mit abgeschlossenem Studium bei 12,2 Prozent. Jedoch muss in der vorliegenden Studie beachtet werden, dass der Akademikeranteil je nach Altersgruppe stark variieren kann³. In den höheren Altersklassen besitzt prozentual betrachtet die Mehrheit der Personen ein abgeschlossenes Studium. In den Altersklassen 30 bis 45 Jahre, 46 bis 65 Jahre, 66 bis 75 Jahre und über 75 Jahre beträgt der Akademikeranteil jeweils über 40 Prozent (vgl. Anlagen Tabelle 3). Insbesondere die Altersklasse der 45 bis 65-jährigen, in die ein Großteil der befragten Personen fällt, beinhaltet alleine 61 Prozent der gesamten Akademikerzahl.

Die Ursachen für den auffällig hohen Akademikeranteil können mannigfaltig sein. Es ist davon auszugehen, dass das Interesse an Studien, die sich mit bildungsdemographischen Aspekten und Arbeitsverhältnissen auseinandersetzen, mit dem Bildungsstand zunimmt. Des Weiteren kann die Vermutung geäußert werden, als dass Arbeitnehmer mit mehr Berufserfahrung tendenziell eher bereit sind sich mit Alternativen zum Ruhestand zu beschäftigen und somit die Bereitschaft zur Übernahme von Tätigkeiten nach dem aktiven Berufsleben steigt. Da ein Großteil der Daten in der vorliegenden Studie mittels Online-Surveys erhoben wurde ist davon auszugehen, dass diese im Besonderen durch Personen mit höherem Bildungsstatus frequentiert wurden.

³ Die höchste Akademikerquote in Deutschland fällt in die Altersklasse der 25 – 34 Jährigen mit ca. 22 Prozent. Vgl.: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

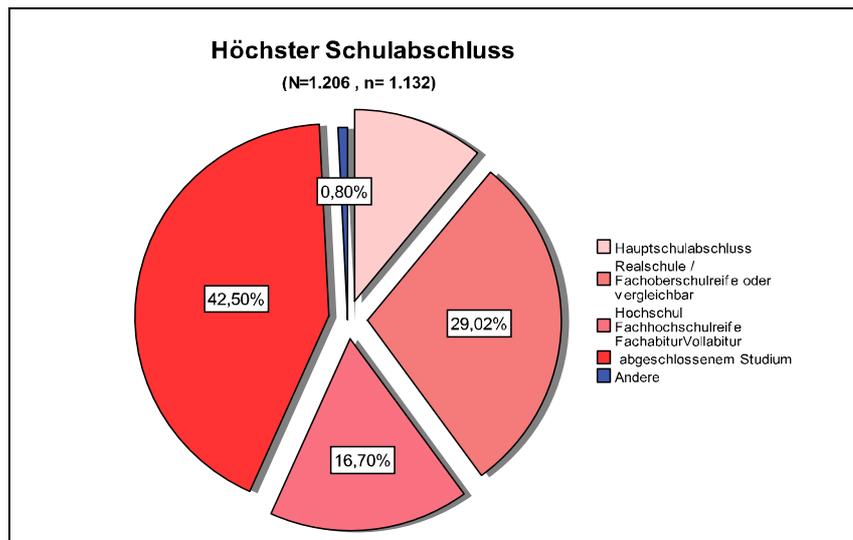


Abbildung 10: Höchster Schulabschluss der Personen

Wie bereits festgelegt, ist die Anzahl der Personen mit abgeschlossenem Studium in der vorliegenden Studie verhältnismäßig hoch. Vor diesem Hintergrund erschien es mehr als sinnvoll diejenigen Personen mit abgeschlossenem Studium näher zu der Art ihres Studienabschlusses zu befragen. Die Probanden konnten Mehrfachantworten geben, da beispielsweise einem Masterabschluss folglich ein Bachelorstudium vorausgeht, und die Möglichkeit zur Promotion erst nach Abschluss eines vorangegangenen Studiums gegeben ist.

Die am häufigsten verbreitete Form des Studienabschlusses mit knapp 67 Prozent stellt der Magister, Master, MBA oder das Diplom dar. An zweiter Stelle mit 23 Prozent folgt das 1.Staatsexamen/2. Staatsexamen. Über 7 Prozent der Personen promovierten, und 4 Prozent waren im Besitz eines Bachelorabschlusses. Dieser ist verglichen mit anderen europäischen Ländern sehr gering vertreten, da im Rahmen des Bologna-Prozesses 1999 mit der Vereinheitlichung der Strukturen der Hochschulbildung in Europa begonnen und das System gestuft nach Bachelor- und Master-Studiengängen implementiert wurde. Langfristig etablierte Studienabschlüsse wie das Diplom oder der Magister sind insbesondere bei den älteren Befragten anzutreffen.

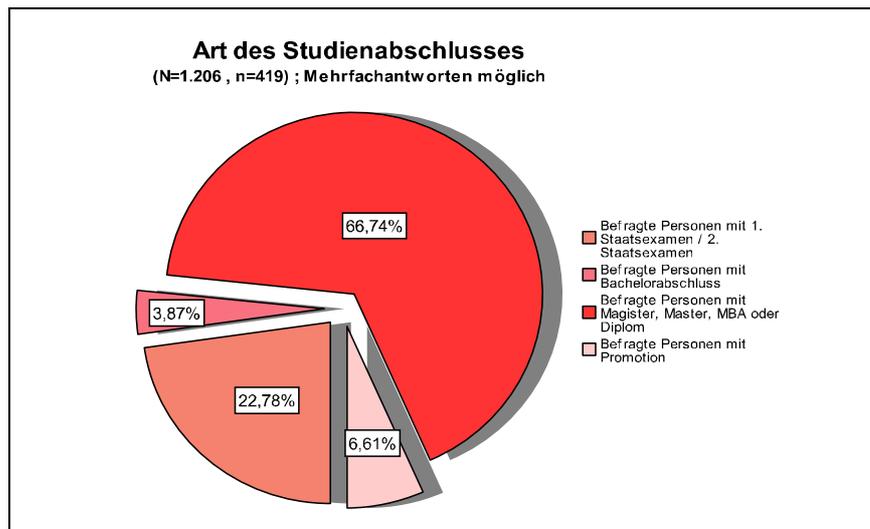


Abbildung 11: Art des Studienabschlusses

4.4 Berufsausbildung

An der Umfrage zur gegenwärtigen Berufsausbildung beteiligten sich 1.118 von 1.206 Personen (=93 Prozent). Nahezu 77 Prozent der Grundgesamtheit haben eine Ausbildung absolviert, 16 Prozent absolvierten keine Ausbildung, und 7 Prozent machten hierzu keine Angabe (vgl. Abbildung 12). Die hohe Anzahl der Personen mit Berufsausbildung dürfte auf die Tatsache zurückzuführen sein, als dass der Abschluss einer Berufsausbildung früher weiter verbreitet war im Vergleich zum Studium. Die Studierendenzahlen haben erst seit den 1960er Jahren einen starken Anstieg erfahren. Mittlerweile ist die Anzahl der Personen mit Berufsausbildung von der Anzahl der Personen, die ein Hochschulstudium anstreben, überholt worden⁴. In Deutschland hat sich das System der dualen Ausbildung dagegen seit Ende des 19. Jahrhunderts konsolidiert und ist gerade verstärkt in den 1970er Jahren ausgebaut worden.

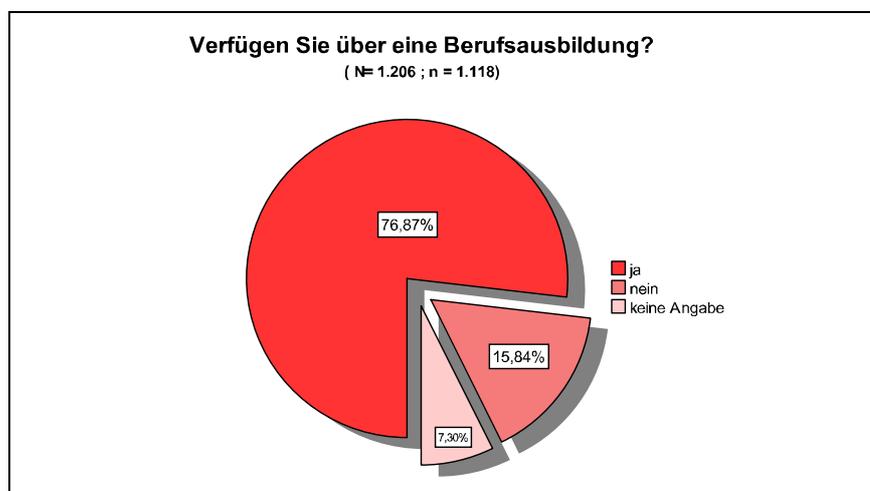


Abbildung 12: Vorhandensein einer Berufsausbildung

⁴ Siehe dazu: Statistisches Jahrbuch 2008

Eine Berufsausbildung beinhaltet nach dem Berufsbildungsgesetz immer eine Abschlussprüfung durch vorgeschriebene Institutionen⁵. Insgesamt haben 863 Personen eine Angabe zur Institution gemacht, bei der sie ihre Prüfung zum Abschluss der Berufsausbildung abgelegt haben. Mehrfachantworten waren möglich, da eine Person auch mehrere unterschiedliche Berufsausbildungen absolviert haben kann und so folglich auch Prüfungen bei unterschiedlichen Institutionen absolviert wurden. Annähernd 57 Prozent der befragten Personen (n=528) haben ihre Prüfung bei anderen Institutionen als der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer abgelegt. Die verbleibenden 43 Prozent der Personen machten zu 31 Prozent eine Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer, 10 Prozent bei der Handwerkskammer und 2 Prozent haben keine Prüfung abgelegt und vermutlich ihre Berufsausbildung abgebrochen.

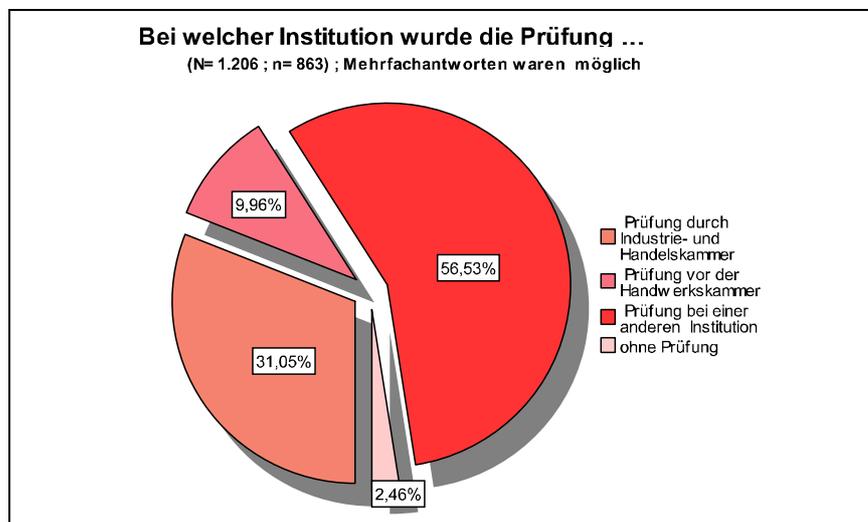


Abbildung 13: Abschlussprüfung nach Institution

Da der Akademikeranteil sowie der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sehr hoch ist, erschien es interessant Personen herauszufiltern, die sowohl über eine Berufsausbildung sowie ein abgeschlossenes Studium verfügen. Das Resultat zeigte, dass 35 Prozent der 927 Personen mit Berufsausbildung auch über ein abgeschlossenes Studium disponieren. Da keine Rückschlüsse über die Reihenfolge der Abschlüsse gezogen werden kann, liegt die Vermutung nahe, als dass die Befragten zuerst eine Berufsausbildung absolviert haben und anschließend ihren beruflichen Werdegang mit einem Studium erweitert haben.

⁵ Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005: http://www.bmbf.de/pub/bbig_20050323.pdf

4.5 Berufserfahrung

Die Berufserfahrung der befragten Personen wurde in insgesamt 8 Kategorien „keine Erfahrung“, „bis 5 Jahre“, „6 bis 10 Jahre“, „11 bis 20 Jahre“, „21 bis 30 Jahre“, „31 bis 40 Jahre“, „über 40 Jahre“ und „keine Angabe“ unterteilt. Insgesamt besitzen 61 Prozent der Personen mindestens 20 Jahre Berufserfahrung. Lediglich 7 Prozent verfügen über weniger als 5 Jahre Berufserfahrung und nur ein verschwindend geringer Teil von 1 Prozent (n=13) besitzt noch keine Berufserfahrung. Eine detaillierte Auswertung zu Angaben über die Jahre mit Berufserfahrung unterteilt nach Altersklassen lässt die Aussage zu, wonach Personen mit fortschreitendem Alter folglich über umso mehr Berufserfahrung verfügen. Gerade in den höheren Altersklassen liegt der Anteil der Personen mit mindestens 20 Jahren Berufserfahrung deutlich höher als der Durchschnitt in der gesamten Grundgesamtheit. Bei den 46 bis 65-jährigen besitzen 80,1 Prozent der Befragten in dieser Altersklasse mehr als 20 Jahre Berufserfahrung, bei den 66 bis 75-jährigen sind es 78,3 Prozent und bei den Befragten über 75 Jahre gaben 80,4 Prozent an mehr als 20 Jahre Berufserfahrung zu haben (siehe Tabelle 1 im Anhang).

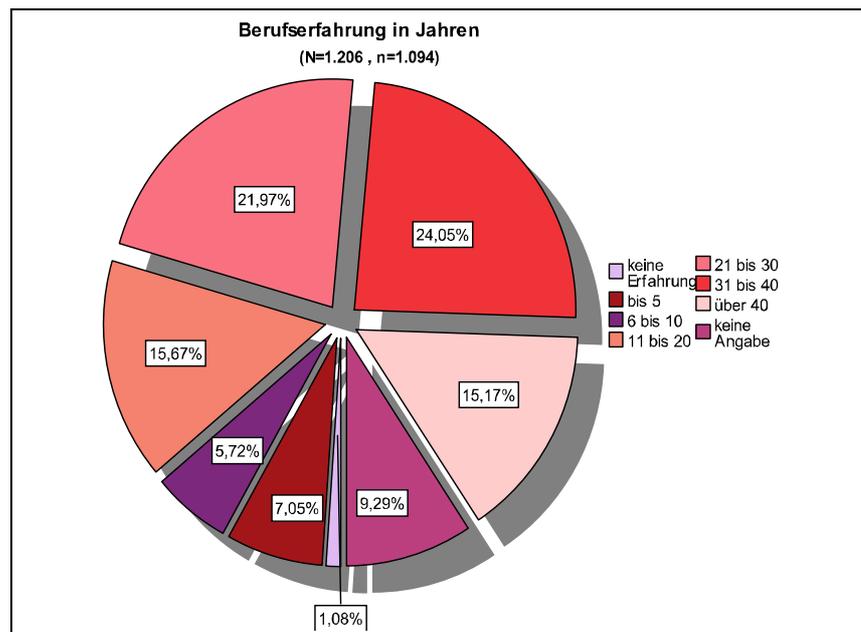


Abbildung 14: Berufserfahrung der befragten Personen

5 Beschäftigung nach dem Ruhestand

Die Prognosen für die Entwicklung der demographischen Entwicklung Deutschlands, in Anlehnung an die Folgen des demographischen Wandels und der prognostizierten Entwicklung des Durchschnittsalters, sind allgemein konsistent. Auch die in diesem Bericht zugrundeliegende Bevölkerungsstruktur entspricht dem größten Teil der Prognosen: die Gesamtzahl der in Deutschland lebenden Personen wird bis 2030 abnehmen, durch sinkende Fertilitätsraten werden die Geburtenraten sinken, der Anteil der unter 20-jährigen wird genau wie der Anteil der 20- bis 64-jährigen sinken und der Anteil der Personen älter als 65 Jahre wird auf über 35 Prozent ansteigen⁶. Hierdurch entstehen nicht nur für die Gesellschaft sondern auch für den Arbeitsmarkt enorme Herausforderungen die es besser früh als spät anzugehen gilt. Immer mehr ältere Erwerbstätige und aus dem aktiven Berufsleben ausgeschiedene Menschen werden für weitere Tätigkeiten, wie ehrenamtliche, soziale und geringfügig entlohnte Arbeiten gebraucht. Verstärkt durch das Faktum, wonach das Bildungsniveau in Deutschland kontinuierlich steigen wird, bedarf es zunehmend älterer Menschen, die sich den oben genannten Tätigkeiten verstärkt widmen.

5.1 Bereitschaft nach dem Berufsleben eine Beschäftigung auszuüben

Management consult GmbH untersuchte in der vorliegenden Studie unter anderem die Bereitschaft von Personen zur Übernahme alternativer Tätigkeiten nach dem Austritt aus dem aktiven Berufsleben. Die Gründe hierfür können höchst vielfältig sein und werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst, die auch schon teilweise in Kapitel 5 bei der Beschreibung der Stichprobe berücksichtigt wurden: der bildungsbiographische Hintergrund, die finanzielle Situation der befragten Personen, die gewonnene Berufserfahrung oder die Art des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses. Zur Identifizierung weiterer Gründe galt es im Rahmen der Studie zu „Arbeiten im Alter“ die Bereitschaft zur Übernahme einer Beschäftigung nach dem Ruhestand zu ermitteln, und die wesentlichen Gründe hierfür unter den Probanden ausfindig zu machen.

Auf die Frage hin, ob die Befragten sich nach ihrem aktiven Berufsleben bzw. nach ihrem Übergang in den Ruhestand vorstellen können eine entgeltliche, ehrenamtliche oder soziale Tätigkeit auszuüben, antworteten alle 1.206 Personen. 85 Prozent der Personen könnten sich so eine Beschäftigung vorstellen während 15 Prozent sich gegen eine solche Tätigkeit ausgesprochen haben.

⁶ Knauth, P., Elmerich K. und Karl D.: Risikofaktor demographischer Wandel – Generationenvielfalt als Unternehmensstrategie

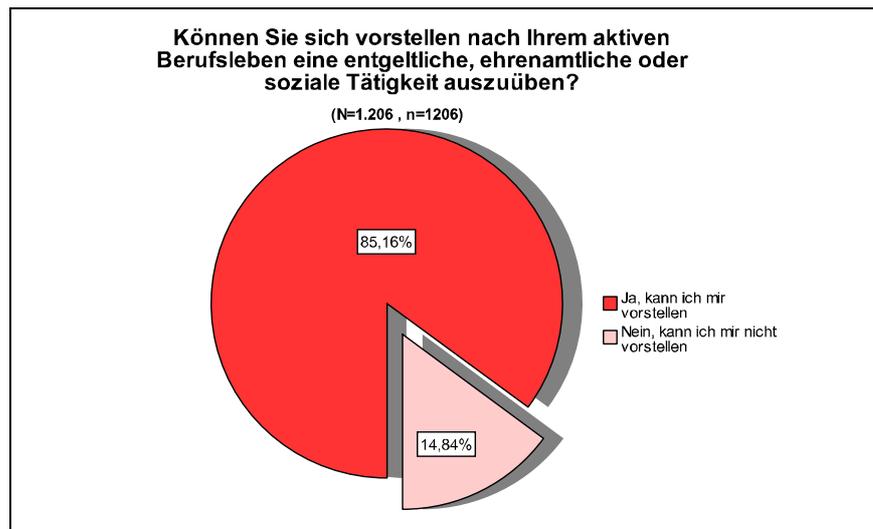


Abbildung 15: Bereitschaft zur Übernahme einer neuen Tätigkeit

Auf der Grundlage der Aussagen, wonach die Motivation bei den befragten Personen diesbezüglich recht groß ist, können allerdings noch keine weiteren Erkenntnisse über die Beweggründe geschlossen werden. Daher wird in den folgenden Kapiteln 5.2 und 5.3 analysiert welche Beweggründe ausschlaggebend sind für die Übernahme einer der oben genannten Tätigkeiten und inwieweit diese ausgeprägt sind.

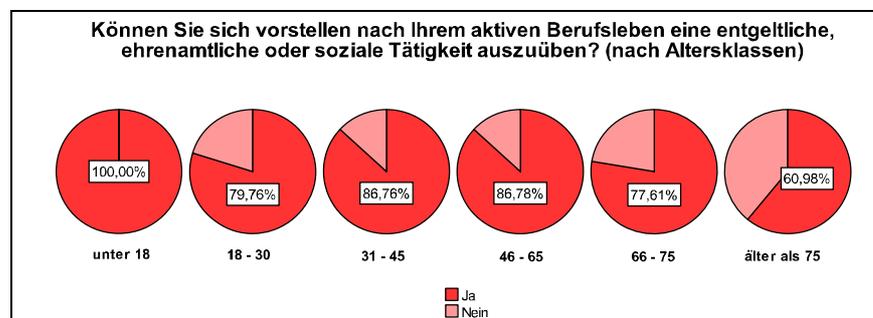


Abbildung 16: Bereitschaft zur Übernahme einer neuen Tätigkeit (nach Altersklassen)

5.2 Motivationsgründe zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung

Zur Darstellung der Beweggründe hinsichtlich einer neuen Beschäftigung nach dem Austritt aus dem Berufsleben, konnten die Probanden in einem Ranking, das aus vorgefertigten Gründen bestand, angeben, ob diese jeweils zutreffen, weniger zutreffen oder gar nicht zutreffen bzw. nicht relevant sind. Abbildung 17 zeigt die Ergebnisse dieses Rankings, zu dem insgesamt 1.013 Personen Angaben machten. Die verbleibenden Personen (=193) äußerten sich zur vorliegenden Frage nicht. Die Aussagen dieser Abbildung beziehen sich nur auf die Angaben, die laut den befragten Personen zutreffen.

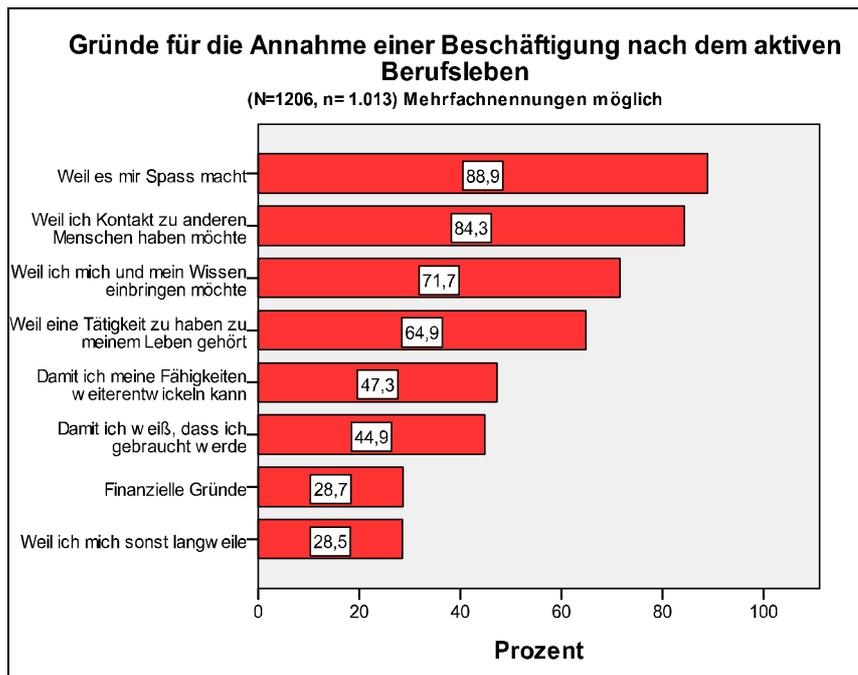


Abbildung 17: Zutreffende Gründe für die Übernahme einer neuen Beschäftigung

Es wird deutlich, dass vornehmlich keine monetären und karriereorientierten Gründe im Vordergrund stehen, sondern Spaß an einer Tätigkeit (89 Prozent) und soziale Gründe in Form von Kontakten mit anderen Menschen (84 Prozent). Weiterhin nannten 72 Prozent der Personen die Möglichkeit der Weitergabe von im Laufe des Arbeitslebens erlangten Wissens, 65 Prozent sagten, dass eine Tätigkeit zu haben zu ihrem Leben gehört, 47 Prozent gaben an ihre Fähigkeiten weiterentwickeln zu wollen und 45 Prozent würden so das Gefühl haben noch gebraucht zu werden. Finanzielle Gründe und Langeweile spielen dagegen eine untergeordnete Rolle und wurden nur von 29 Prozent der Probanden angeführt. Zusammenfassend kann gesagt werden, als dass soziale und spaßorientierte Gründe den Hauptantrieb zur Übernahme einer ehrenamtlichen, sozialen oder entlohnten Beschäftigung darstellen, gefolgt von Selbstverwirklichungsmotiven, die eng an das aktive Berufsleben geknüpft sind, und abschließend finanzielle und zeitorientierte Gründe einen Anreiz darstellen.

Finanzielle Motive spielen bei der Übernahme einer neuen Tätigkeit keine entscheidende Rolle.

5.3 Gründe gegen die Übernahme einer Beschäftigung im Alter

Anknüpfend an die Frage zu den wichtigsten Gründen „für“ die Übernahme einer Tätigkeit im Alter, wurden die Probanden weitergehend zu den Hauptfaktoren gegen eine Beschäftigung im Alter befragt. Es beteiligten sich insgesamt 177 Personen an der vorliegenden Frage, bei welcher die Abgabe von Mehrfachnennungen möglich war.

Die Ergebnisse der Auswertung ergaben, als dass unter den häufigsten Nennungen Faktoren wie „keine Langeweile“ (die befragten Personen gehen anderen Freizeitaktivitäten nach) mit 68,4 Prozent, der Wunsch nach mehr Freizeit (57,1%) und mehr Zeit für die eigene Familie (50,8%) die wichtigsten Beweggründe gegen eine Beschäftigung im Alter sind. Des Weiteren sind 43,5 Prozent der befragten Personen der Meinung, in ihrem Leben genug gearbeitet zu haben, 39 Prozent wollen im Ruhestand vermehrt Reisen oder fühlen sich zu 30,5 Prozent nicht mehr fit genug, um einer Beschäftigung im Ruhestand nachgehen zu können. Die verbleibenden Anteile entfallen zu 18,1 Prozent auf Personen bei denen die finanzielle Situation es nicht mehr nötig erscheinen lässt im Alter eine weitere Tätigkeit ausüben zu müssen, und zu 4 Prozent wo andere Beweggründe als angegeben ausschlaggebend sind (vgl. Abbildung 18).

Wie bereits unter Kapitel 5.1 festgestellt ist ein Großteil der Befragten zu einer Beschäftigung im Alter bereit (85%). Von den 15 Prozent der Personen, welche keiner neuen Tätigkeit im Alter nachgehen wollen gab die überwiegende Mehrzahl an, private Interessen in Form diverser Freizeitaktivitäten und Hobbys, sowie einer vermehrten Zuwendung der eigenen Familie gegenüber, vor allen anderen Belangen der Beschäftigung im Alter vorzuziehen.

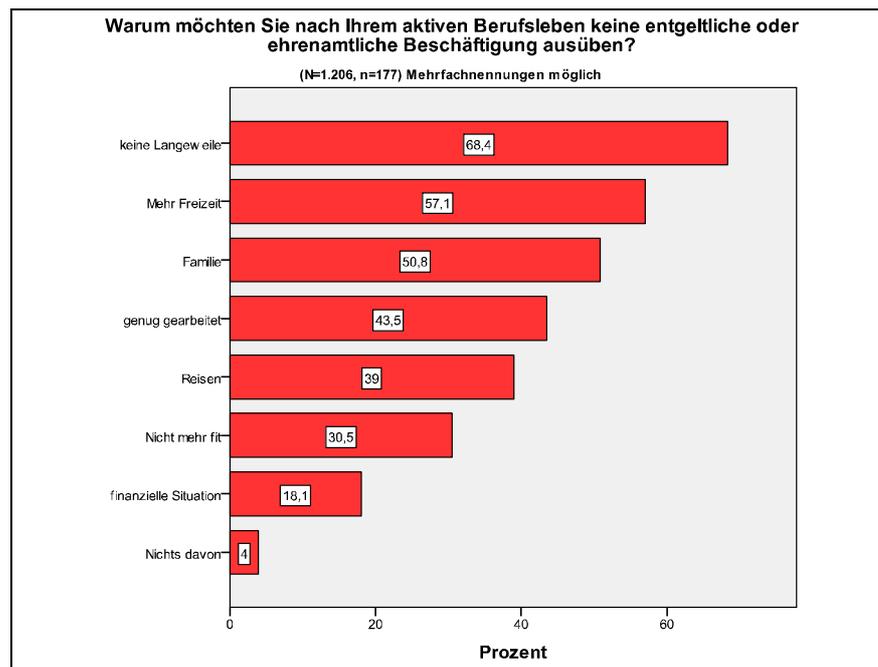


Abbildung 18: Hauptfaktoren gegen die Übernahme einer Tätigkeit im Alter

5.4 Potenzielle Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsfelder im Alter

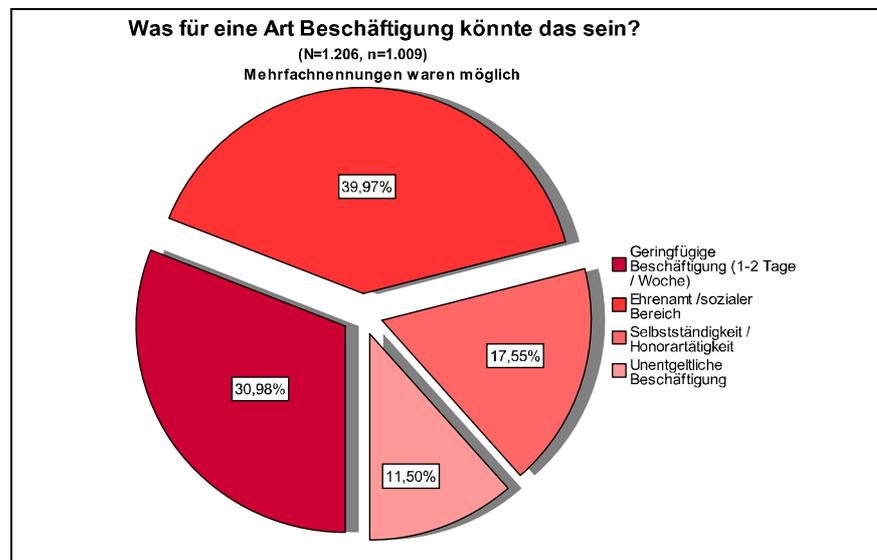


Abbildung 19: Vorstellbare Art des Beschäftigungsverhältnisses

Nachfolgend eine diversifizierte Unterscheidung nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses und potentiell vorstellbarer Tätigkeitsfelder im Ruhestand.

Eine geringfügige Beschäftigung, zumeist in einer 1-2 tägigen Anstellung pro Woche, sowie eine ehrenamtliche Betätigung im sozialen Bereich werden überwiegend als erstrebenswertestes Beschäftigungsverhältnis angesehen. Diese Bedeutung strichen 70 Prozent der über 1.009 beteiligten Personen besonders hervor. Eine Tätigkeit in selbständiger Ausübung war indes 17,55 Prozent der Personen wichtig. Hierunter fällt überdies eine Beschäftigung als Honorartätigkeit. Die verbleibenden Anteile von 11,5 Prozent entfallen auf den Faktor „unentgeltliche Beschäftigung“, wobei hierbei eventuelle Überschneidung mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit bestehen, welche üblicherweise unentgeltlich ausgeübt wird (vgl. Abbildung 19).

Anknüpfend an die Umfrage zur bevorzugten Art der Beschäftigung wurden die Probanden weitergehend zum erwünschten Tätigkeitsfeld befragt. Es handelte sich hierbei primär um eine offene Frage, zu welcher die Personen eigene Angaben machen konnten. Zusätzlich stand den Probanden jedoch die Möglichkeit offen unter vorgegebenen Antwortalternativen wie „in einem anderem Tätigkeitsfeld als bisher“ und „Egal, weiss ich noch nicht“ auszuwählen. Aus der Fülle persönlicher Angaben zur offenen Frage nach dem gewünschten Tätigkeitsfeld wurden anschließend, für den besseren Überblick, repräsentative Kategorien generiert. Demnach wünschen sich viele der beteiligten Personen eine Tätigkeit als Berater. Die Ausübung einer Beraterfunktion wurde unter Angabe diverser Fachbereiche zahlreich genannt. Des Weiteren können sich viele Probanden im späteren Ruhestand vorstellen eine Betreuungsfunktion wahrzunehmen. In diesem Rahmen wurde am häufigsten die Betreuung von Kindern, älteren Menschen, sowie geistig und körperlich Behinderter genannt. Weitere Tätigkeitsfelder nehmen die Anstellungen als Bürokraft, Lehrer/Dozent und Ingenieur ein.

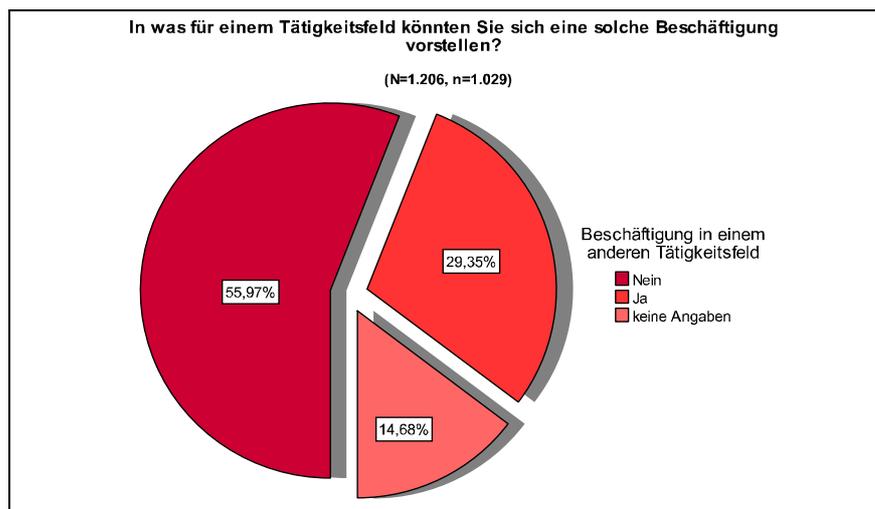


Abbildung 20: Beschäftigung in einem anderen Tätigkeitsfeld

Der überwiegende Teil der befragten Personen konnte sich eine Tätigkeit außerhalb des erlernten bzw. langjährig ausgeübten Tätigkeitsfeldes nicht vorstellen. Über die Hälfte der Probanden (55,97%) wünschte sich eine Tätigkeit im angestammten Tätigkeitsfeld, während 29,35 Prozent der Personen sich fernerhin vorstellen könnten einer Beschäftigung in einem anderen Tätigkeitsfeld nachzugehen. Es äußerten über 14,68 Prozent (=177) der Personen hierzu keine Meinung (vgl. Abbildung 20).

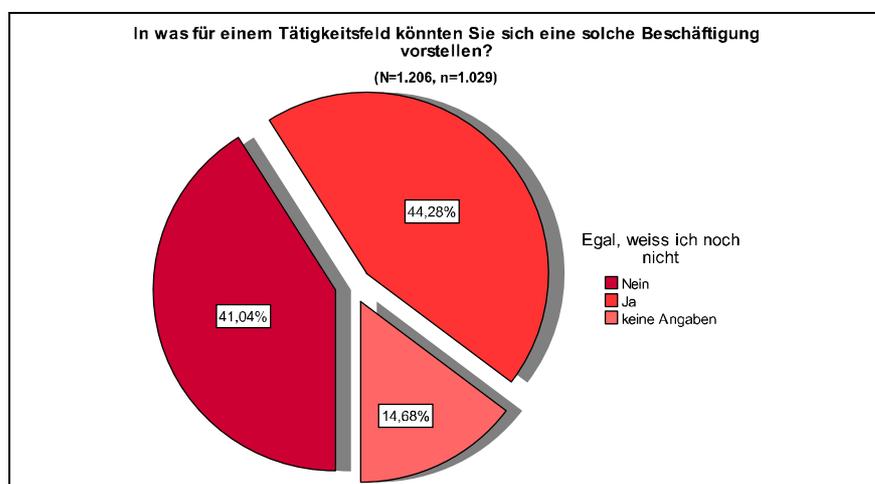


Abbildung 21: keine konkreten Vorstellungen zum späteren Tätigkeitsfeld

Wie Abbildung 21 zu entnehmen ist der Grad der Unentschlossenheit zu zukünftigen Tätigkeitsfeldern unter den Probanden hoch. Nahezu die Hälfte der Personen (44,28%) hatte bisweilen keine klaren Vorstellungen über mögliche Aufgabenbereiche, in denen Sie sich im späteren Ruhestand engagieren möchten. Gleichwohl ist eine eindeutige Tendenz nicht erkennbar, als dass gleich viele Probanden angaben sich über spätere Tätigkeitsfelder bewusst zu sein, wie auch gegenteilig, diejenigen Personen die hierzu noch keine Vorstellungen haben. Dennoch lässt das Ergebnis die folgenden Schlüsse zu, wonach es einer verstärkten Aufklärung unter der Bevölkerung zu möglichen Tätigkeitsfeldern nach dem ausscheiden aus dem Berufsleben

bedarf. Es sollten frühzeitig günstige Konstellationen zur Informationsbereitstellung – und Aufnahme geschaffen werden, so dass sich Personen noch vor dem Eintritt in den Ruhestand bereits Gedanken über mögliche Einsatzbereiche machen können. So können Potenziale, die die Senioren in vielfältiger Weise mitbringen, effizient im Rahmen neuer Herausforderungen, unabhängig von Beruf, eingesetzt werden.

Die hieran Bezug nehmende Fragestellung zu konkreten Vorstellung nach möglichen Beschäftigungsfeldern erlaubte eine ausführliche Auseinandersetzung mit der vorliegenden Thematik. Es handelte sich hierbei erneut um eine offene Frage für eigene Angaben, so dass wiederum Kategorien der am häufigsten genannten Antworten gebildet werden mussten. Viele der Antwortmöglichkeiten lassen sich mit der vorangehenden Frage zu vorstellbaren Tätigkeitsfeldern assoziieren, jedoch erlaubte die Anzahl der Nennungen in der vorliegenden Frage eine bessere, weil kleinteiligere, Unterscheidung.

Wiederum rangierten unter den häufigsten Nennungen Tätigkeitsfelder wie Berater und Betreuungsdienste für Kinder, Senioren und behinderte Menschen. An dieser Stelle machten die Probanden jedoch differenziertere Angaben, so dass ersichtlich wurde, als dass den meisten Personen die Arbeit mit anderen Menschen im Alter als sehr wichtig erscheint. Danach können sich viele Probanden eine ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich Soziales vorstellen. Hierzu gehören Aufgabenbereiche wie Altenpflege- und Betreuung, Hilfestellung bei Hausaufgaben für Kinder und Jugendliche (Nachhilfe), Behindertenhilfe, aber auch Tierpflege. Darüber hinaus verspüren ältere Menschen einen vermehrten Bedarf nach künstlerischer und kultureller Betätigung, welcher mit einem Engagement in Vereinen und Verbänden einher gehen kann. In dieser Beziehung nimmt auch die Betätigung in kirchlichen Vereinen eine hohe Bedeutung ein. Dessen ungeachtet war die mit Abstand häufigste Nennung, unter Betrachtung von Abbildung 21, eine geringe bis gar mitunter keine Vorstellung der Personen zu zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten.

Hieraus drängt sich erneut die Vermutung auf, als dass vermehrter Nachholbedarf zur Aufklärung von Senioren zu alternativen Beschäftigungsfeldern, über die Berufswelt hinaus, besteht. Dies geht gleichwohl mit einer Sensibilisierung der Bevölkerung für dieses Thema einher. Interessierten Personen muss der Zugang zu Tätigkeiten im Ruhestand durch ausgewiesene Anlaufstellen, welche eine entsprechende Informationsbereitstellung gewährleisten, gegeben sein. Unentschlossenen gilt es mit Informationsbroschüren für dieses Thema zu begeistern und bei anfänglichen Vorhaben tatkräftig zu unterstützen, denn nichts ist so schwer wie bekanntlich der „erste Schritt“.

5.5 Beschäftigung im Ausland

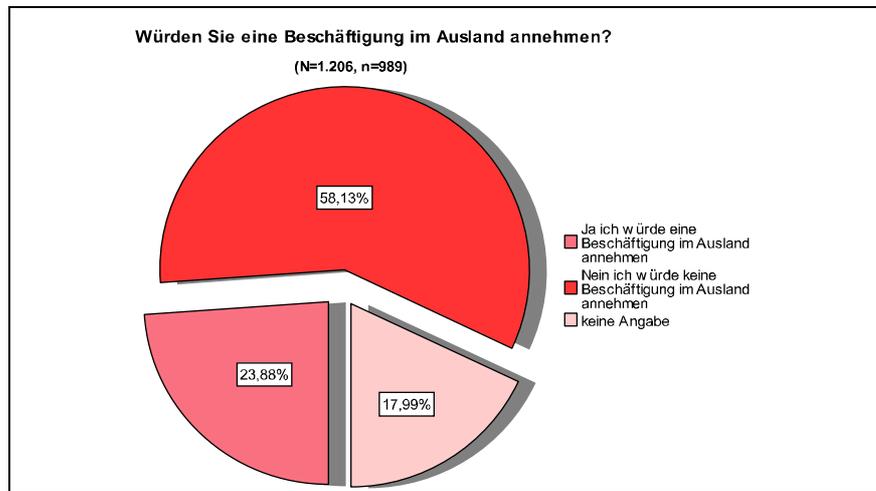


Abbildung 22: Bereitschaft eine Tätigkeit im Ausland wahrzunehmen

Die Bereitschaft gegenüber einer Tätigkeit im Ausland ist als nur sehr gering anzusehen. Lediglich 23,88 Prozent aller beteiligten Personen (=288) würden eine Beschäftigung im Ausland annehmen, dahingegen käme dies für 58,13 Prozent der Probanden (=701) nicht in Frage. Die verbleibenden 217 Personen (18%) machten hierzu keine Angaben (vgl. Abbildung 22).

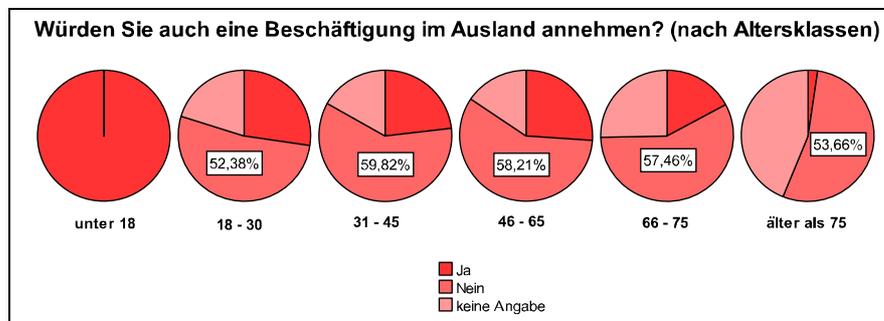


Abbildung 23: Bereitschaft eine Tätigkeit im Ausland wahrzunehmen (nach Altersklassen)

5.6 Wöchentliche Arbeitszeit bei Tätigkeiten im Ruhestand

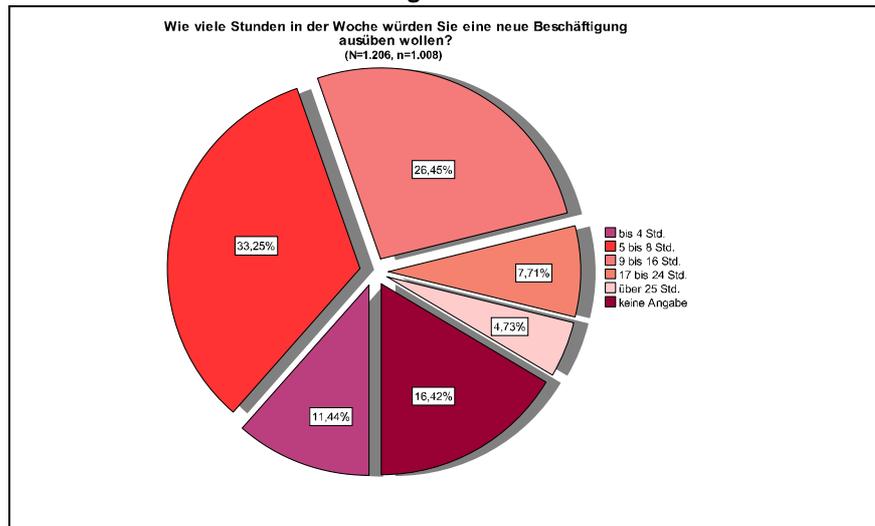


Abbildung 24: Arbeitszeiten

An der Frage zu vorstellbaren wöchentlichen Arbeitszeiten im Rahmen von Tätigkeiten im Alter haben insgesamt 1.008 Personen teilgenommen. Hierzu wurden wöchentliche Arbeitszeiten zu 5 Klassen der Rangfolge nach strukturiert. Diese unterteilen sich in:

- bis 4 Stunden
- 5 bis 8 Stunden
- 9 bis 16 Stunden
- 17 bis 24 Stunden
- über 25 Stunden

Die häufigsten Aussagen mit 33,25 Prozent (=401) wurden demnach bei Arbeitszeiten zwischen 5 bis 8 Stunden pro Woche getätigt. Mehrfache Nennungen fanden sich zudem bei Arbeitszeiten zwischen 9 bis 16 Stunden (26,45%) und unter 4 Stunden (11,44%). Die verbleibenden Anteile entfallen mit 7,71 Prozent auf 17 bis 24 Stunden und 4,73 Prozent bei über 25 Stunden. Insgesamt machten 16,42 Prozent der Personen (=198) diesbezüglich keine Angaben (vgl. Abbildung 24).

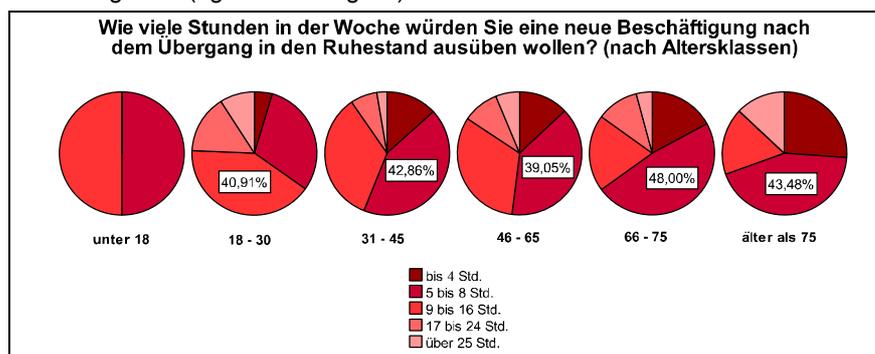


Abbildung 25: Arbeitszeiten (nach Altersklassen)

5.7 Tätigkeitsbereiche nach Branchenstruktur

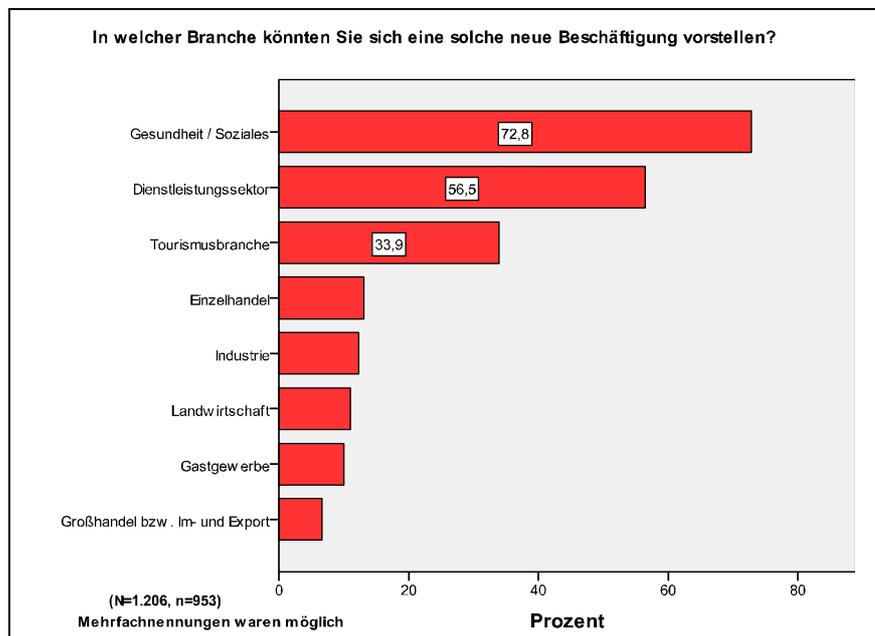


Abbildung 26: Bevorzugte Branchen (Anteilmäßig beteiligte Personen)

Vor dem Hintergrund einer angestrebten Übernahme von Tätigkeiten im Alter war es indes wichtig unterschiedliche Branchen näher zu differenzieren. Die Probanden konnten unter 8 vorgegebenen Branchen die für Sie relevanteste hervorheben. Die insgesamt 953 beteiligten Personen machten hierbei 2.060 Angaben, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Die Abbildung 26 kann diesbezüglich als Ranking diverser Branchen untereinander aufgefasst werden.

Die mit Abstand beliebteste Branche für eine spätere Tätigkeit im Alter ist der Gesundheitssektor sowie der Bereich Soziales. Insgesamt 72,8 Prozent aller Probanden favorisieren diese Branche für die Ausübung einer Tätigkeit im Alter. Diese Verteilung deckt sich insoweit mit den Angaben zu möglichen Tätigkeitsfeldern, welche bereits unter Punkt 5.4 behandelt wurden. Weitere bevorzugte Branchen sind der Dienstleistungssektor mit 56,5 Prozent und die Tourismusbranche mit 33,9 Prozent. Demgegenüber interessieren sich nur wenige Probanden für die restlichen Branchen wie z.B. den Großhandel bzw. Im- und Export, das Gastgewerbe oder die Landwirtschaft (vgl. Abbildung 26). Die hinteren 5 Branchen nehmen zusammen gerade einmal 24,6 Prozent aller Nennungen ein. Die beliebtesten 3 Branchen demnach 75,4 Prozent, wobei der Gesundheitssektor/Soziales die meisten Anteile mit 33,7 Prozent aller Nennungen einnimmt (vgl. Abbildung 27)⁷. Eine detaillierte Übersicht der Verteilung nach Altersklassen bereinigt entnehmen Sie bitte der Abbildung 59 bis Abbildung 66 in der Anlage.

⁷ Zur näheren Erläuterung der Vorgehensweise siehe Punkt 5.9.

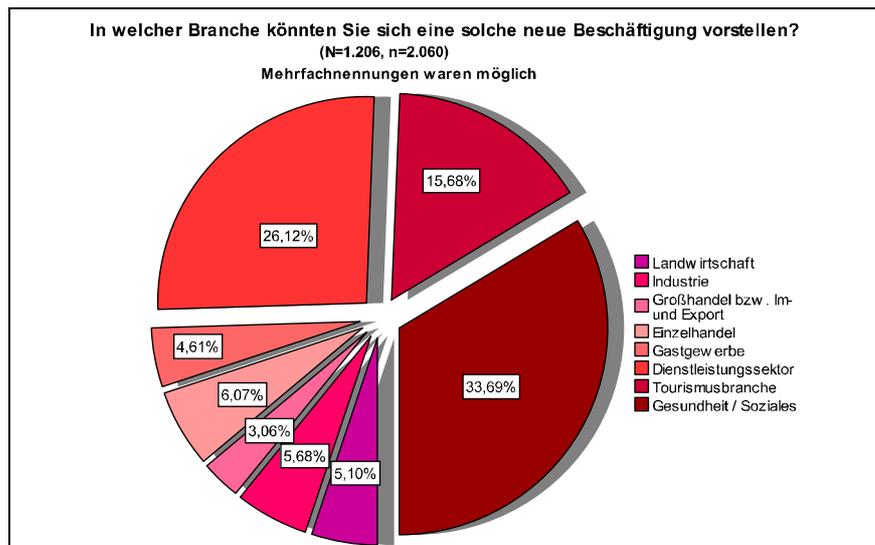


Abbildung 27: Bevorzugte Branchen (Anteilmäßig gemachte Nennungen)

5.8 Kriterien für eine potenzielle Beschäftigung

Zur Darstellung der wichtigsten Kriterien hinsichtlich einer neuen Beschäftigung im Alter konnten die Probanden in einem Ranking, das wie bei Frage 4 des Fragebogens aus vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten bestand, angeben, ob diese jeweils sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder gar nicht wichtig sind. Zur Auswahl standen 9 Kriterien, welche je nach Beteiligung von zwischen 893 und 968 Personen beantwortet wurden. Die Fragen richten sich in erster Linie an Anforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes, und unterteilen sich in:

- geistig/körperliche Beanspruchungen
- Arbeitszeiten und Verdienst
- Herausforderungen und Abwechslungsreichtum
- Kontakt zu Menschen/Arbeitskollegen

Nachfolgend sollen alle 9 Punkte exemplarisch aufgezeigt werden, beginnend mit den wichtigsten Kriterien.

Kontakt mit Menschen / Arbeitskollegen

Als wichtigstes Kriterium bei einer Beschäftigung im Alter hat sich der Kontakt mit Menschen/Arbeitskollegen herauskristallisiert. Dies ist insoweit nicht verwunderlich, als dass bereits unter Punkt 5.4 zu potentiellen Tätigkeitsfeldern der Umgang mit Kindern, Senioren und behinderten Menschen besonders hervorgehoben wurde. Von insgesamt 965 beteiligten Personen gaben 93,27 Prozent an den Kontakt mit Menschen bei einer Beschäftigung im Alter als wichtig bis gar sehr wichtig zu erachten. Die verbleibenden Anteile von 6,7 Prozent entfallen zu 6,11 Prozent auf Personen denen dieses Kriterium weniger wichtig ist und zu 0,62 Prozent als sogar unwichtig erscheint (vgl. Abbildung 28).

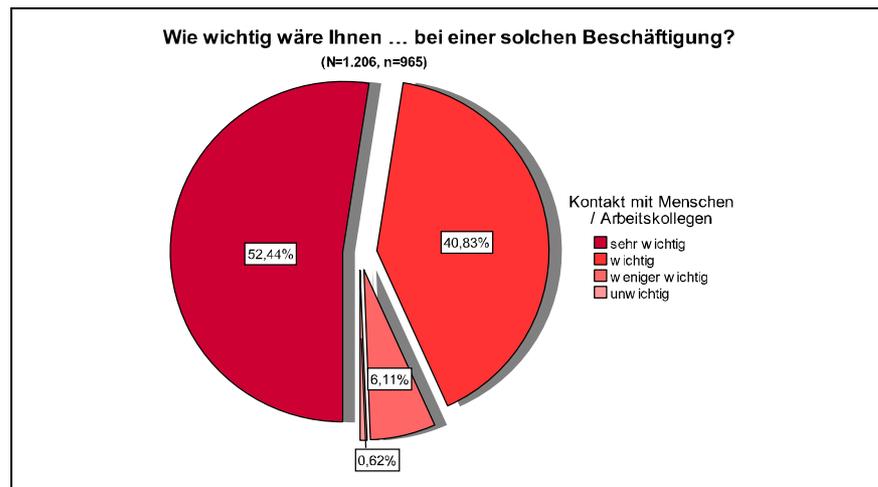


Abbildung 28: Bedeutung des Kontakts mit Menschen/Arbeitskollegen

Geistige Beanspruchung

Des Weiteren nahm eine ausreichende geistige Beanspruchung bei einer zukünftigen (potentiellen) Beschäftigung eine wichtige Stellung ein (im Gegensatz zur körperlichen Beanspruchung). An der vorliegenden Frage beteiligten sich 923 Personen. Hiervon sahen 93,63 Prozent der Probanden eine geistige Beanspruchung bei einer Tätigkeit im Alter als wichtig bis sehr wichtig an. Weitere Anteile entfallen zu 5,54 Prozent auf weniger wichtig und zu 0,84 Prozent auf unwichtig. Die Verteilung entspricht in etwa derjenigen zur Frage nach der Bedeutung hinsichtlich des Kontakts mit Menschen/Arbeitskollegen. Allerdings hoben in diesem Zusammenhang mehr Menschen die Bedeutung als sehr wichtig hervor, so dass eine geistige Beanspruchung noch unter der des Kontakts mit Menschen rangiert (vgl. Abbildung 29).

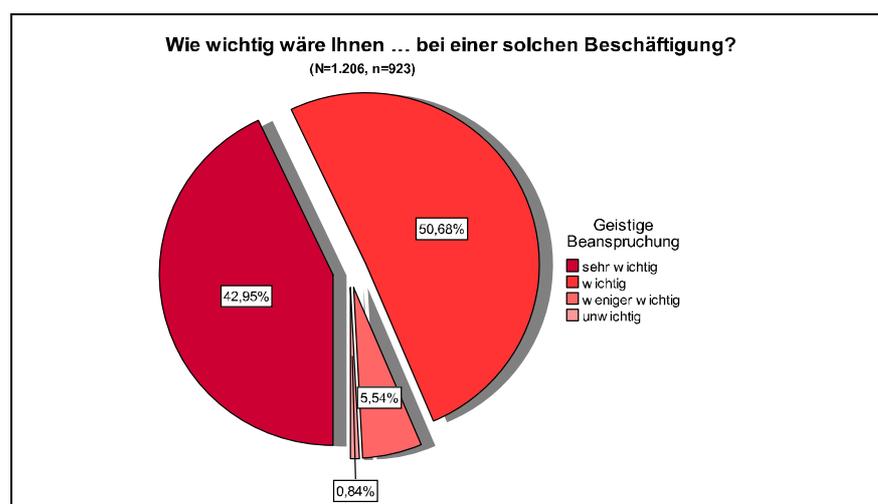


Abbildung 29: Bedeutung einer geistigen Beanspruchung

Abwechslungsreichtum

Das Kriterium Abwechslungsreichtum wird unter den Probanden als sehr hoch angesehen. Mit Abwechslungsreichtum ist hierbei eine Beschäftigungsstruktur gekennzeichnet, welche sich durch vielfältige Aufgabenbereiche auszeichnet. Die beteiligten Personen erachten somit eingefahrene Strukturen und Monotonie am Arbeitsplatz als nicht zuträglich. Diese möchten vielmehr durch mannigfache Aufgaben zur Arbeit stimuliert und angeregt werden. Dies entspricht in etwa den Aussagen zur geistigen Beanspruchung, welche eine hervorgehobene Stellung im späteren Arbeitsalltag inne hat. Unter den 955 Probanden die sich zur vorliegenden Frage äußerten, erachten 36,65 Prozent der Personen das Kriterium Abwechslungsreichtum als sehr wichtig und 54,24 Prozent als wichtig. Die restlichen 9,13 Prozent entfallen zu 7,33 Prozent auf weniger wichtig und zu 1,78 Prozent auf unwichtig (vgl. Abbildung 30).

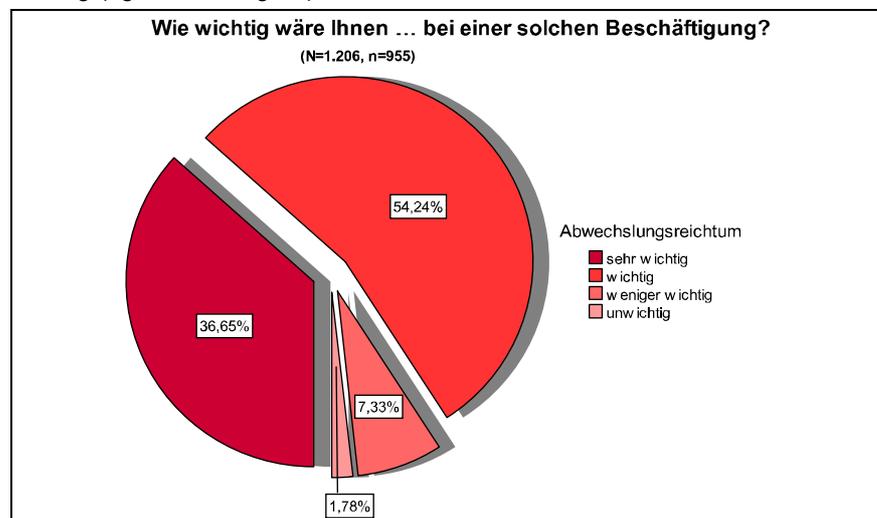


Abbildung 30: Bedeutung von Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz

Nähe zum Wohnort

Die Nähe zum Wohnort beurteilt ein Großteil der Probanden als essenziellen Bestandteil im Zusammenhang mit einer Anstellung im Alter. Dies geht einher mit der Meinung, als dass für spätere ehrenamtliche bzw. gering bezahlte Tätigkeiten keine größeren Distanzen überbrückt werden müssen. In der Regel aus Zeit- und Kostengründen. Es ist davon auszugehen, wonach mit zunehmender Distanz zum Einsatzort die Bereitschaft zur Übernahme einer Tätigkeit sinkt. Hieraus können sogar gegebenenfalls unterschiedliche Klassen von Radien gebildet werden, welche den Einfluss von Entfernungen auf die Bereitwilligkeit zur Übernahme einer Tätigkeit untersuchen. Diese Radien können sich in Entfernungseinheiten von bis 5 km, 5 bis 10 km, 10 bis 20 km und über 25 km erstrecken. Weitergehende Untersuchungen würden diesbezüglich interessante Aufschlüsse darüber geben, welche Entfernungen für die Personen zumutbar sind.

In der vorliegenden Frage gaben 43,29 Prozent der Personen an den Standortfaktor Nähe zum Wohnort als sehr wichtig einzuschätzen. Weiteren 43,39 Prozent der Probanden war dieses Kriterium darüber hinaus wichtig, 11,98 Prozent weniger wichtig und 1,34 Prozent der Personen überhaupt nicht wichtig bzw. unwichtig (vgl. Abbildung 31).

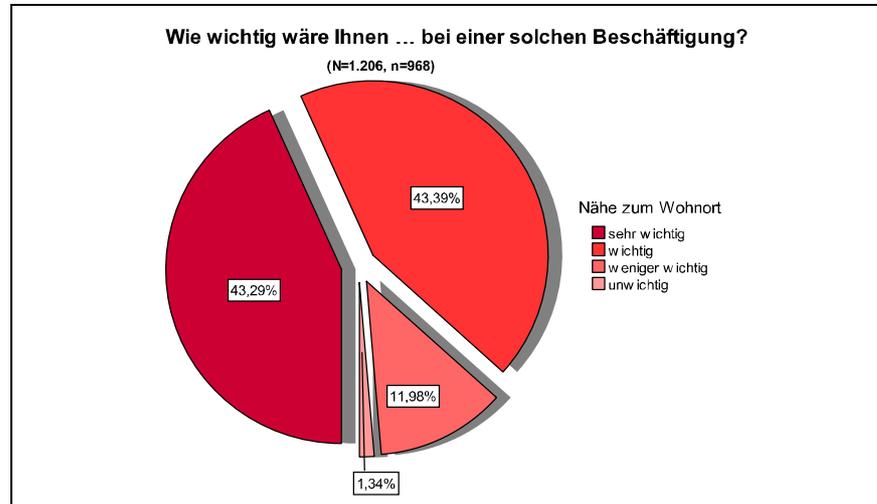


Abbildung 31: Bedeutung einer Beschäftigung in der Nähe zum Wohnort

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Eine freie Zeiteinteilung bei Anstellungen im Ruhestand ist bei vielen Probanden von großer Bedeutung. Diese möchten sich nach dem Ausscheiden aus dem regulären Berufsleben keinen weiteren bindenden Verpflichtungen mehr hingeben, und potentielle Tätigkeiten ihren sonstigen Freizeitaktivitäten bzw. der allgemeinen Alltagsplanung anpassen. In der Regel werden z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten im Alter als Ergänzung zur bereits bestehenden Freizeitgestaltung angesehen, so dass man sich dort nur ungern einschränken lassen möchte. Aus diesem Grund war eine flexible Arbeitszeitgestaltung über 79 Prozent der Personen wichtig bis sehr wichtig. Den verbleibenden Personen war dieses Kriterium zu 15,53 Prozent weniger wichtig oder sogar zu 5,21 Prozent unwichtig (vgl. Abbildung 32).

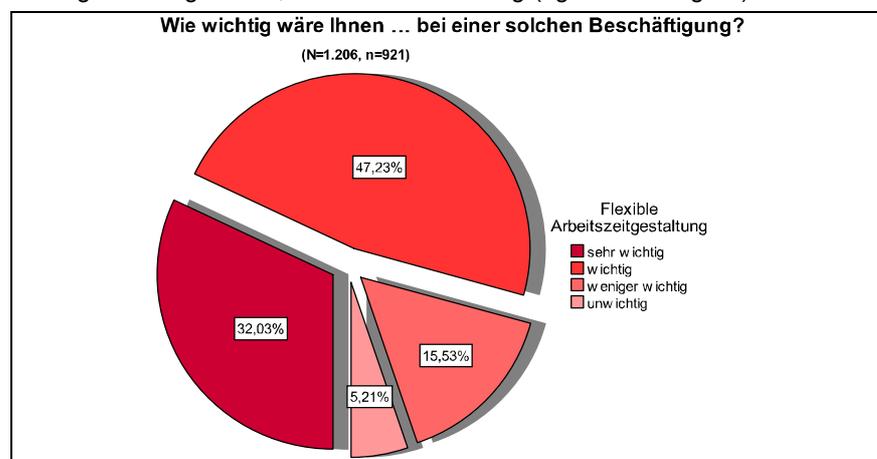


Abbildung 32: Bedeutung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung

Neue Herausforderung

Insgesamt könnten sich 78,72 Prozent der Probanden neue Herausforderungen und damit Tätigkeitsfelder im Alter vorstellen bzw. zeigen sich daran interessiert (hierzu sei auf die bereits unter Punkt 5.4 behandelten Tätigkeitsfelder verwiesen). Hierbei zeigt sich die vorbehaltlose Bereitschaft der Probanden auch im Alter, außerhalb der Berufswelt, neue Dinge zu erlernen. Eine Vertiefung mit neuen Herausforderungen erschien dagegen 18,66 Prozent der Personen als weniger wichtig, und 2,55 Prozent zeigten bisweilen gar kein Interesse daran (vgl. Abbildung 33).

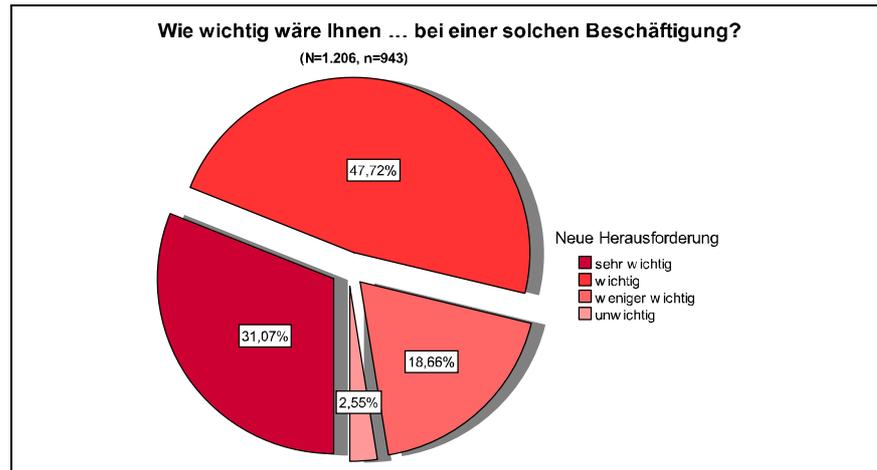


Abbildung 33: Bedeutung neuer Herausforderungen

Nachfolgend eine Auflistung und Erörterung derjenigen Kriterien, welche den Probanden weniger wichtig im Kontext einer möglichen Beschäftigung im Alter erschienen.

Gute Bezahlung

Verdienstmöglichkeiten im Rahmen einer Beschäftigung im Alter waren nur sehr wenigen Personen wichtig. Der Mehrzahl der Probanden war eine gute Bezahlung zu 40,63 Prozent weniger wichtig, sowie zu 22,21 Prozent überhaupt nicht wichtig bzw. unwichtig. Personen die für ihre Leistung entsprechend entlohnt werden möchten war dieses Kriterium zu 10,51 Prozent sehr wichtig bzw. zu 26,66 Prozent wichtig (vgl. Abbildung 34). Diese Verteilung gründet sich auf der Tatsache, als dass viele Menschen im Ruhestand ihre Dienste als sozialen Akt für die Allgemeinheit erachten. Ihre Handlungen dienen vielmehr wohltätigen Zwecken, und als diese sollen sie auch verstanden werden. Viele der befragten Personen in der vorliegenden Studie würden sich gerne für körperlich und geistig Benachteiligte, sowie für Kinder und ältere (gebrechliche) Menschen engagieren. Hierbei spielt Bezahlung eine untergeordnete Rolle, als vielmehr die Verbesserung der Lebensqualität derjenigen Person der man Hilfe zukommen lässt. Es ist auch nicht davon auszugehen, als dass in Zukunft entsprechende gut bezahlte Angebote für Ruheständler existieren werden. Vielmehr wird von älteren Menschen ein Handeln zum Wohle und im Sinne der Allgemeinheit begrüßt bzw. unter Umständen erwartet. Es wird sich hierbei um eventuell mit 400 Euro Jobs vergleichbare Beschäftigungen handeln, welche jedoch primär die Kompen-

sation von persönlich aufgewendeten Leistungen (z.B. Transfer) betreffen werden, und nur unwahrscheinlich um hoch bezahlte Anstellungen.

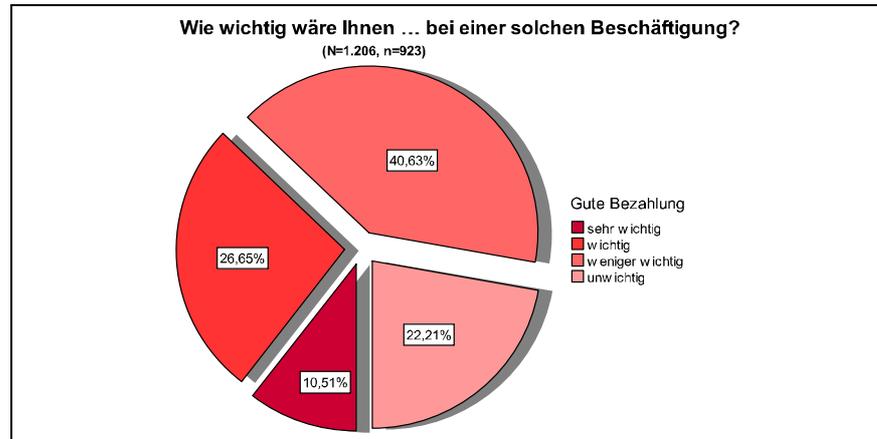


Abbildung 34: Bedeutung von Verdienstmöglichkeiten

Körperliche Belastung

Körperliche Belastung wird gegenteilig, wie die zuvor behandelte geistige Beanspruchung, unter den Probanden weniger begrüßt. Dies hängt in nachvollziehbarer Weise mit dem hohen Alter der Personen zusammen, aufgrund dessen keine große körperliche Leistungsfähigkeit mehr erwartet werden darf und wodurch die Bereitschaft diesbezüglich nachlässt. Demgegenüber lässt die kognitive Denkleistung erst in späteren Jahren nach bzw. im Vergleich zur körperlichen Belastbarkeit deutlich verzögert. Hieraus folgt, dass die meisten Probanden eine Tätigkeit im Alter ohne körperliche Beanspruchung bevorzugen. Von insgesamt 912 befragten Personen befanden 5,7 Prozent körperliche Belastung als sehr wichtig, weitere 22,92 Prozent als wichtig, wohingegen 55,26 Prozent dieses Kriterium als weniger wichtig und zu 16,12 Prozent als unwichtig ansahen (vgl. Abbildung 35).



Abbildung 35: Bedeutung körperlicher Belastung

Feste Arbeitszeiten

Die vorliegende Frage knüpft stark an die Belange zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung an, wonach diese den befragten Personen als sehr wichtig erscheint. Hieraus folgt, dass feste Arbeitszeiten keinen hohen Stellenwert unter den Probanden besitzen, dies verdeutlicht nochmal Abbildung 36. Nahezu $\frac{3}{4}$ aller Probanden (75,25%) sind nicht an festen Arbeitszeiten interessiert bzw. erachten diese als weniger wichtig oder unwichtig. Die restlichen Anteile entfallen zu 7,5 Prozent auf sehr wichtig und zu 17,25 Prozent auf wichtig.



Abbildung 36: Bedeutung fester Arbeitszeiten

Sonstige Angaben

Abschließend konnten sich die Probanden mit eigenen Wünschen und Erwartungen einbringen. Hierzu stand den Personen die Möglichkeit einer offenen Frage bereit, innerhalb welcher sie sich bezüglich der vorliegenden Thematik äußern konnten. Hiervon machten ungefähr 100 Personen gebrauch. Unter den häufigsten Nennungen finden sich Wünsche bezüglich der Anerkennung der Arbeit derer man ausübt, gefolgt von einem guten Arbeits- bzw. Betriebsklima und einem hohen Maß an Eigenverantwortung bzw. Selbstständigkeit und Kreativität. Nicht selten wurde zudem der Spaß an der Arbeit bzw. Tätigkeit hervorgehoben.

5.9 Mitgebrachte Fähigkeiten bei einer neuen Beschäftigung

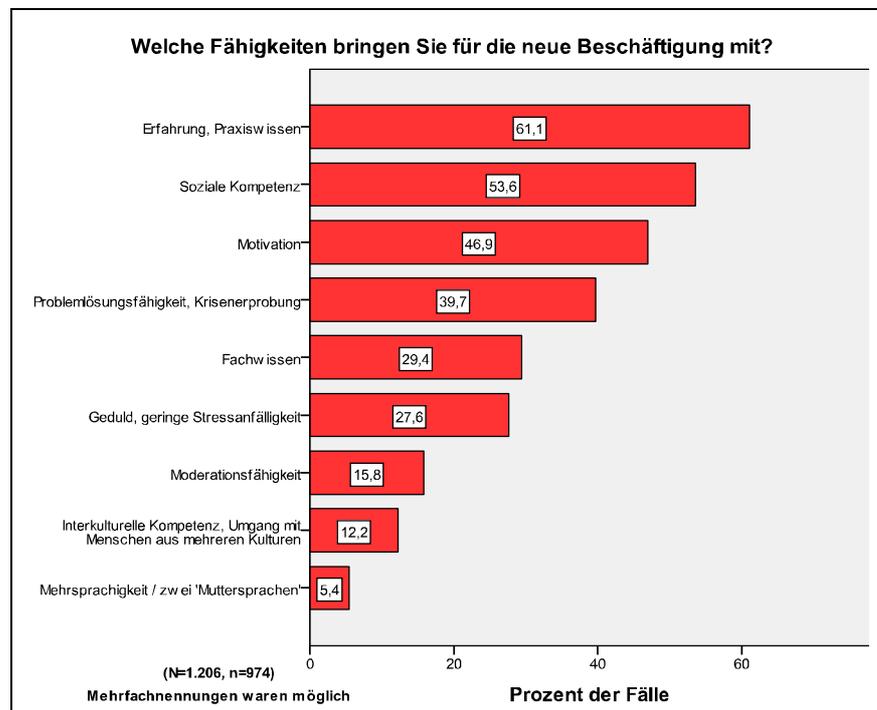


Abbildung 37: Fähigkeiten (Anteilmäßig beteiligte Personen)

In der vorliegenden Frage wurden die Probanden bezüglich ihrer Fähigkeiten bzw. Kompetenzen, welche Sie in eine neue Beschäftigung mitbringen würden, befragt. Hierbei sollten die drei wichtigsten Fähigkeiten aus insgesamt neun zur Verfügung stehenden Fähigkeiten ausgewählt werden. Die obere Abbildung 37 zeigt die prozentuale Verteilung aller getätigten Antworten der anteilmäßig beteiligten Personen, während Abbildung 38 die anteilmäßige Verteilung der gemachten Nennungen aufzeigt⁸.

Es beteiligten sich insgesamt 974 Personen, wobei 2.842 Nennungen gemacht wurden. Die Probanden konnten aus über neun Antwortmöglichkeiten die drei auf Sie zutreffendsten Fähigkeiten auswählen (Die zur Auswahl stehenden Fähigkeiten entnehmen Sie bitte der Abbildung 37 bzw. Abbildung 38).

Unter den drei am häufigsten genannten Fähigkeiten rangieren in absteigender Reihenfolge „Erfahrung/Praxiswissen“, „Soziale Kompetenz“ und „Motivation“. Bei den drei seltensten Fähigkeiten, die die Probanden in eine neue Beschäftigung mitbringen würden, handelt es sich in absteigender Reihenfolge um „Mehrsprachigkeit/zweite Muttersprache“, „interkulturelle Kompetenz/Umgang mit Menschen aus mehreren Kulturen“ und um „Moderationsfähigkeit“ (Eine detaillierte Übersicht über die prozentuale

⁸ Beispiel Fähigkeit „Erfahrung, Praxiswissen“: Von 974 beteiligten Personen gaben 595 an über Erfahrung bzw. Praxiswissen zu verfügen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 61,1 Prozent aller beteiligten Personen. Andererseits wurden insgesamt 2.842 Nennungen getätigt, in diesem Fall entsprechen 595 Nennungen bei der Fähigkeit „Erfahrung/Praxiswissen“ genau 20,94 Prozent aller gemachten Nennungen. Das gleiche Prinzip wurde bereits unter Punkt 5.7 im Zusammenhang mit den Tätigkeitsbereichen angewandt.

Verteilung aller gemachten Antworten entnehmen Sie bitte Abbildung 37 und Abbildung 38). Einen Überblick über die Häufigkeit der getätigten Antworten zu den neun Kategorien, bereinigt nach Altersklassen, erhalten Sie unter Abbildung 67 bis Abbildung 75 in den Anlagen.

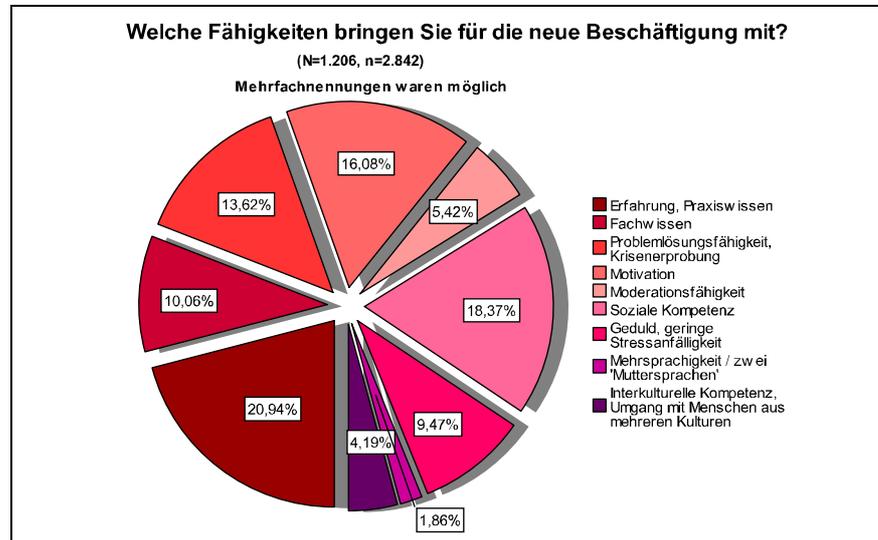


Abbildung 38: Fähigkeiten (Anteilmäßig gemachte Nennungen)

5.10 Erwartungen an einen neuen Arbeitsplatz

Die nachfolgenden Aussagen zu den Erwartungen an einen neuen Arbeitsplatz im Alter gliedern sich in insgesamt sechs Kategorien. Anknüpfend an die vorhergehenden Erhebungen des Fragebogens zu „Arbeiten im Alter“, wurden den Probanden diverse Auswahlmöglichkeiten vorgegeben, aus denen Sie entsprechend selektieren konnten, und zwar nach den Kriterien „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. In der nachstehenden Auswertung der Ergebnisse sollen, der Reihenfolge ihrer Bedeutung nach, die unterschiedlichen Kategorien aufgezeigt werden, beginnend mit der wichtigsten Kategorie. Die Auswertung nach Altersklassen bereinigt entnehmen Sie erneut der Anlage unter Abbildung 76 bis Abbildung 81.

Gutes Arbeitsklima

Zur Kategorie „Gutes Arbeitsklima“ äußerten sich insgesamt 939 von 1.206 Probanden. Hiervon gaben 75,29 Prozent aller Personen an eine entsprechende Harmonie unter den Mitarbeitern an einem neuen Arbeitsplatz als wichtiges Kriterium anzusehen (vgl. Abbildung 39). Abzüglich der Personen die zur vorliegenden Frage keine Antwort gaben, fällt diese Verteilung zufolge höher aus. Von den 939 Personen die sich an der vorliegenden Frage beteiligten, votierten alleine über 908 Probanden für das Kriterium „wichtig“. Bereinigt bedeutet dies, als dass über 96 Prozent der Personen ein gutes Arbeitsklima als wichtiges Kriterium erachten.

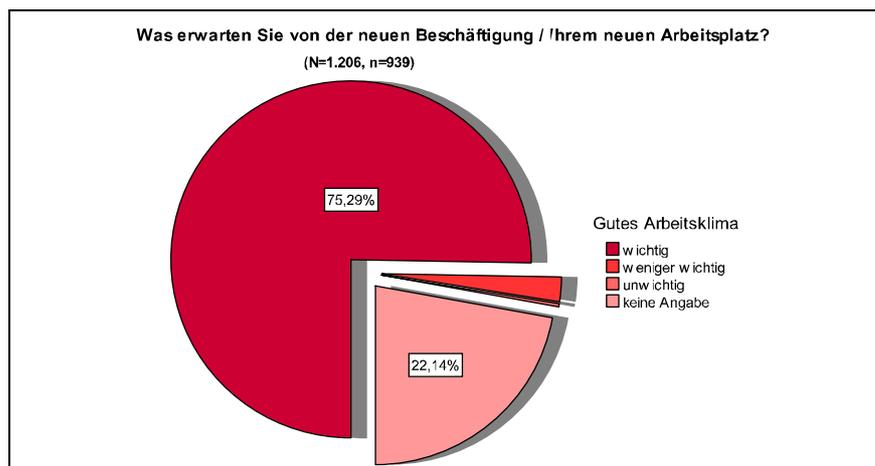


Abbildung 39: Bedeutung eines guten Arbeitsklimas

Akzeptanz

Ein weiteres wichtiges Kriterium stellt die Akzeptanz am Arbeitsplatz dar. Vielen Probanden ist demnach wichtig, am zukünftigen Arbeitsplatz respektiert und geachtet zu werden. Diesbezüglich beteiligten sich 912 von 1.206 Probanden. Insgesamt entfielen auf das Kriterium „wichtig“ 65,92 Prozent und auf „weniger wichtig“ 8,5 Prozent (vgl. Abbildung 40). Über 24 Prozent der Personen machten hierzu keine Angaben. Bereinigt (ohne die Personen die hierzu keine Angaben gemacht haben) entfallen 87 Prozent auf „wichtig“ und 11 Prozent auf „weniger wichtig“.

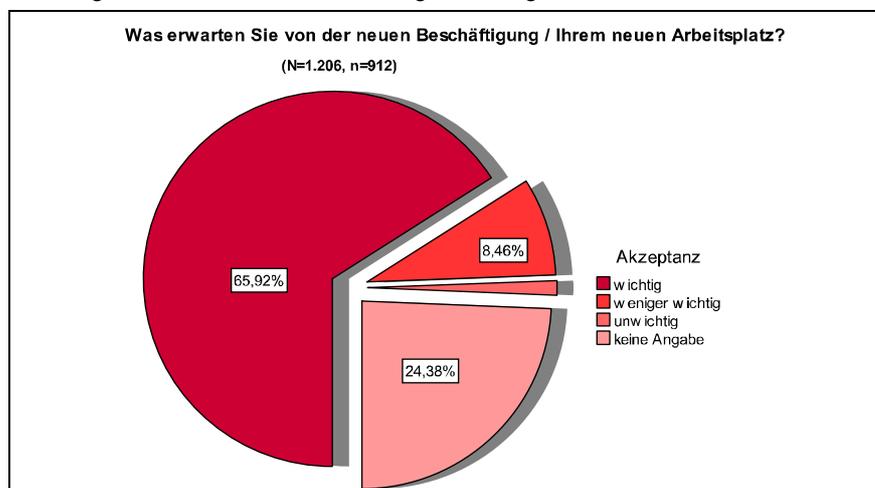


Abbildung 40: Bedeutung von Akzeptanz

Arbeitspensum, das auf meine Leistungsfähigkeit abgestellt ist

Zur Kategorie „Arbeitspensum“ machten 889 Personen eine Angabe. Hiernach entfallen 53,81 Prozent auf das Kriterium „wichtig“ und 17,58 Prozent auf „weniger wichtig“, wobei 26,29 Prozent der Personen dazu keine Meinung äußerten (vgl. Abbildung 41). Nach den beteiligten Personen bereinigt ergibt sich eine prozentuale Verteilung von 73 Prozent bei „wichtig“ und 23 bei „weniger wichtig“. Weiterhin kommen die verbleibenden 4 Prozent auf das Kriterium „unwichtig“.

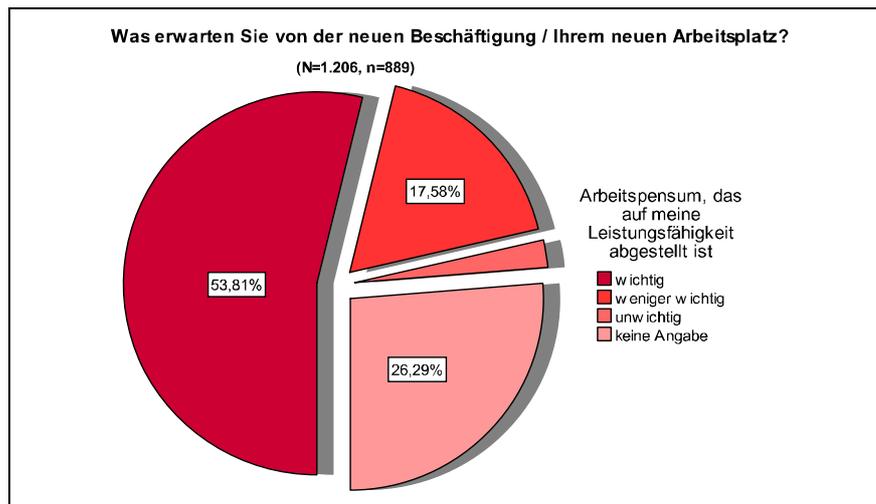


Abbildung 41: Bedeutung eines altersgerechten Arbeitspensums

Anerkennung meiner Erfahrung

Die eigene Erfahrung bzw. Praxiswissen, welches über Jahrzehnte im Berufsleben generiert wurde, soll auch im Alter entsprechend honoriert werden. Ältere Menschen verfügen über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz, welcher sich nicht nur auf die Erkenntnisse der Berufswelt beschränkt. Aus diesem Grund war den Personen in der vorliegenden Umfrage die Anerkennung der eigenen Erfahrungen besonders wichtig. Entsprechend äußerten sich diesbezüglich 51,24 Prozent der Probanden (abzüglich der Personen ohne Angaben = 68 Prozent). Personen die die vorliegende Kategorie als weniger wichtig erachteten, waren zu 21 Prozent vertreten (abzüglich Personen ohne Angaben = 28 Prozent). Erneut wurden zu diesem Punkt von 25 Prozent der Probanden keine Angaben gemacht.

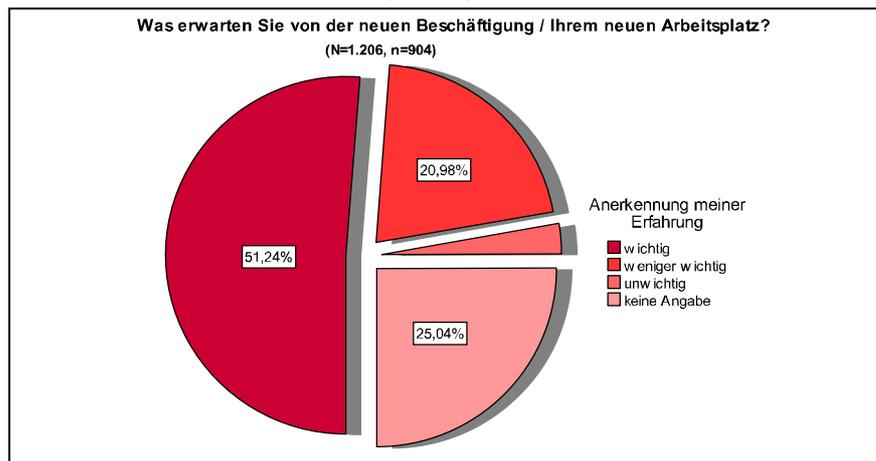


Abbildung 42: Bedeutung von Anerkennung der eigenen Erfahrung

Hierauf folgend eine Auflistung der weniger wichtigen Kategorien

Geduld bei Kollegen und Vorgesetzten

Eine besondere Nachsicht der Kollegen bzw. Vorgesetzten gegenüber der eigenen Person war den Probanden weniger wichtig. Gerade einmal 30 Prozent der Personen war dieses Kriterium wichtig, weiteren 31,5 Prozent weniger wichtig und zu 7,9 Prozent unwichtig. Über 30 Prozent der Probanden machten hierzu keine Angaben (vgl. Abbildung 43). Nach beteiligten Personen bereinigt ergibt sich eine Verteilung von 43 Prozent bei „wichtig“, 45 Prozent bei „weniger wichtig“ und zu 12 Prozent bei „unwichtig“.

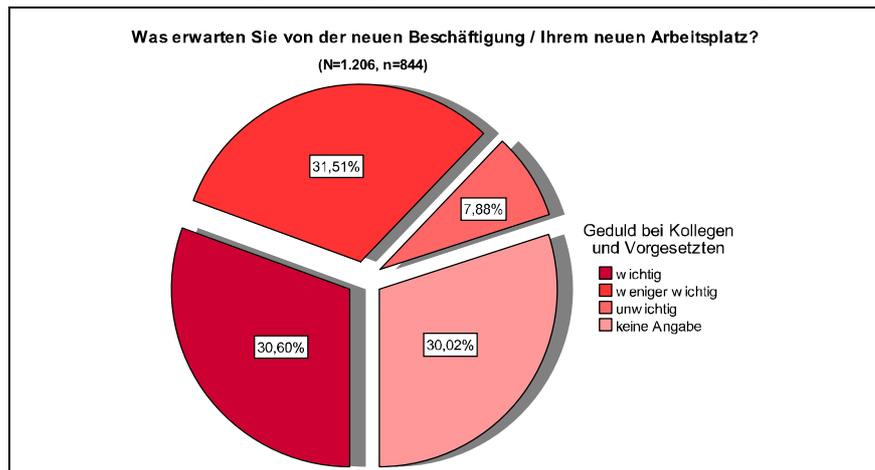


Abbildung 43: Bedeutung von Geduld der Kollegen gegenüber der eigenen Person

Altersgerechtes Arbeitsumfeld⁹

Ein altersgerechtes Arbeitsumfeld war unter den sechs zur Auswahl stehenden Kategorien die unwichtigste Eigenschaft für eine neue Beschäftigung im Alter. Von insgesamt 859 Personen befanden 27,86 Prozent bzw. 39 Prozent (bereinigt) diese Eigenschaft als besonders wichtig. Die größten Anteile jedoch entfallen auf das Kriterium „weniger wichtig“ mit 32,92 Prozent bzw. 46 Prozent (bereinigt). Weitere 10,45 Prozent bzw. 14,6 Prozent (bereinigt) entfallen auf „unwichtig“. Über 347 Personen (28,77%) haben sich an der vorliegenden Frage nicht beteiligt (vgl. Abbildung 44).

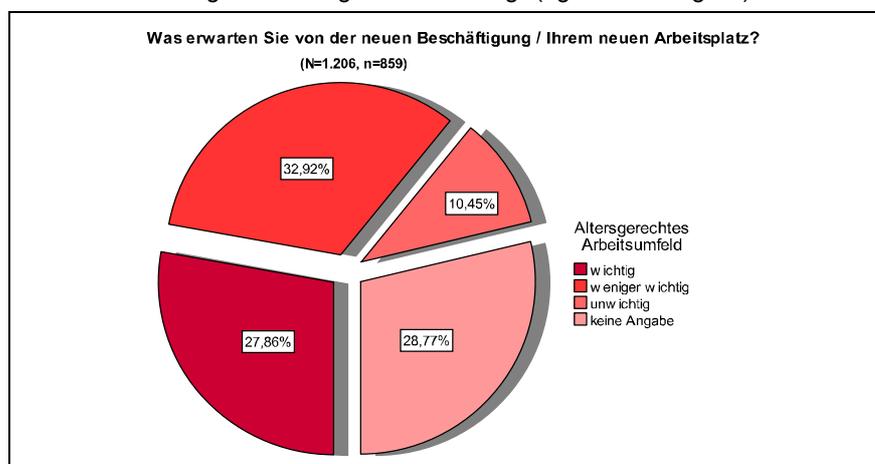


Abbildung 44: Bedeutung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes

⁹ Für eine Definition vgl. Empfehlungen zu Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung auf Seite 50 dieses Berichts.

5.11 Ansichten und Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern

Die abschließende Frage zur Studie „Arbeiten im Alter“ befasste sich mit den Ansichten und Vorurteilen gegenüber älteren Menschen hinsichtlich einer Anstellung als Arbeitnehmer. Den Probanden standen wiederum sieben Möglichkeiten zur Auswahl, aus denen persönliche Einschätzungen zu älteren Arbeitnehmer abgegeben werden sollten. Hierzu konnten die Probanden aus fünf vorgegebenen Kriterien angeben, ob die vorliegende Annahmen genau zutreffen, eher zutreffen, eher nicht zutreffen, gar nicht zutreffen oder ob sich die Probanden diesbezüglich nicht einig sind bzw. es nicht genau einschätzen können. Nachfolgend eine Auflistung der Ergebnisse, im vorliegenden Fall jedoch ohne klar festgelegte Reihenfolge¹⁰.

Ältere Mitarbeiter sind loyal gegenüber dem Unternehmen

Die Mehrzahl der beteiligten Probanden beurteilte ältere Arbeitnehmer als loyale Arbeitskräfte eines Unternehmens. Auf die Merkmale „trifft genau zu“ und „trifft eher zu“ entfallen demnach 72,8 Prozent (80%), auf „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ ganze 6,3 Prozent (7%). Weitere 11 Prozent (12,2%) der Personen konnten diesbezüglich keine klare Einschätzung abgeben. Es enthielten sich nahezu 10 Prozent bei der vorliegenden Frage, an der insgesamt 1.087 Personen teilgenommen haben (vgl. Abbildung 45).

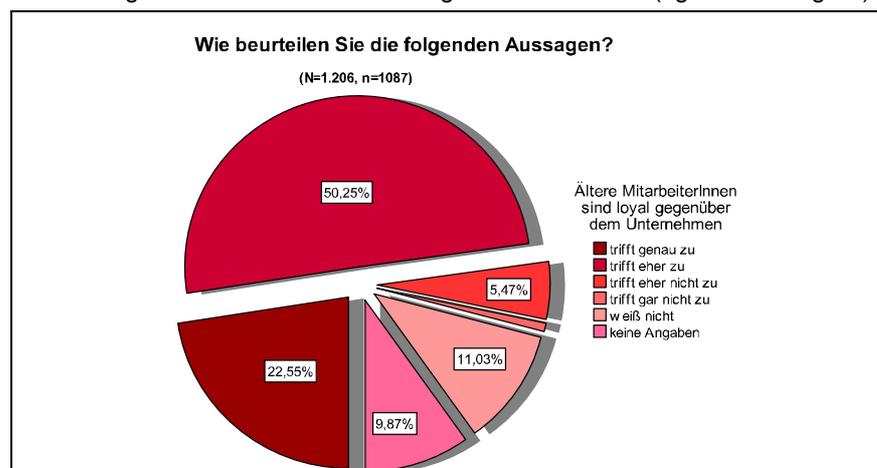


Abbildung 45: Einschätzung zur Loyalität älterer Menschen im Betrieb

Die Erfahrung älterer Mitarbeiter ist wichtig für das Unternehmen

Das mitgebrachte langjährige Praxiswissen bzw. die Erfahrung, die ältere Personen in das Unternehmen einbringen können, sah die überwiegende Mehrheit der befragten Personen als zutreffend an. Es beteiligten sich insgesamt 1.112 Personen. Hiervon waren 52,9 Prozent (57,3%) der Personen der Meinung das dieses Merkmal genau zutrifft, 35,49 Prozent (38%) das es eher zutrifft, und 2,4 Prozent (2,6%) der Personen waren der Ansicht, dass dieses Merkmal eher nicht bzw. gar nicht zutrifft. Weitere 1,4 Prozent (1,5%) waren sich diesbezüglich uneins. Es machten insgesamt 94 Personen (7,8%) hierzu keine Angaben (vgl. Abbildung 46).

¹⁰ In Klammern sind jeweils die bereinigten Werte abzüglich der Personen ohne Beteiligung angegeben.

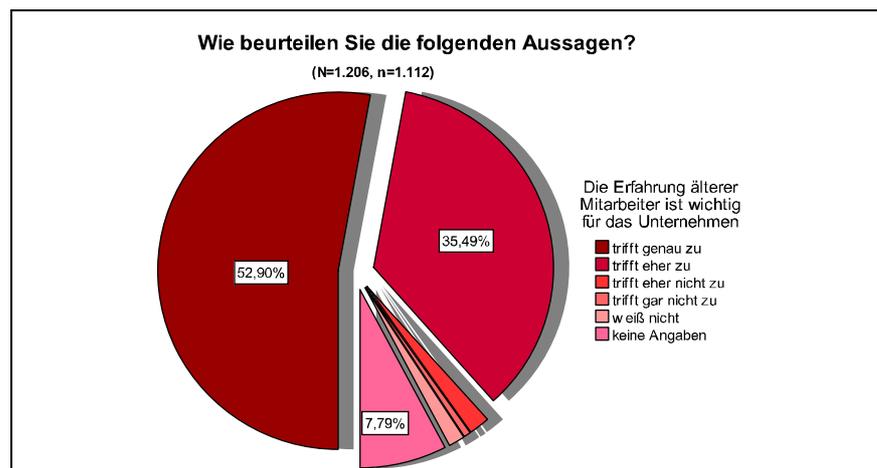


Abbildung 46: Einschätzung des Praxiswissens älterer Menschen

Ältere Beschäftigte sind weniger flexibel

Über 57 Prozent der Probanden (trifft eher nicht zu und trifft gar nicht zu) waren sich darüber einig, als dass ältere Personen nicht zwangsläufig weniger flexibel sind, während 31 Prozent (trifft genau zu und trifft eher zu) dies als zutreffend erachteten. Weitere 3,32 Prozent der Personen hatten hierzu keine Einschätzung oder machten zu 8,71 Prozent diesbezüglich keine Angaben (vgl. Abbildung 47).

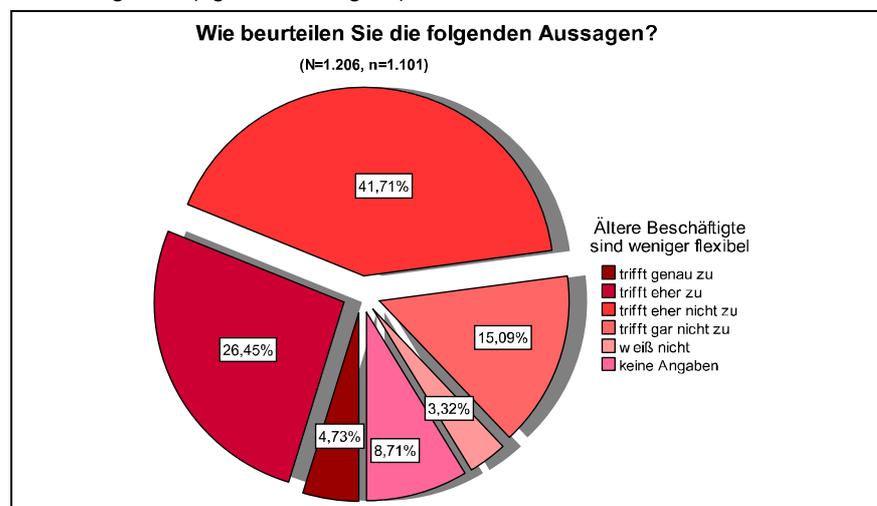


Abbildung 47: Einschätzung der Flexibilität älterer Menschen

Ältere Mitarbeiter/-innen haben ein höheres Krankheitsrisiko

Bei der Beurteilung eines erhöhten Krankheitsrisikos bei älteren Arbeitnehmern waren die Probanden gespalten. Nahezu analog sieht dementsprechend die Verteilung der Merkmale aus. Während 34,58 Prozent (38%) der Personen der Meinung waren das dies eher zutrifft, waren in etwa vergleichbar viel Personen der Ansicht (35,24% bzw. 38,7%), als dass dieses Merkmal eher nicht zutrifft. Bei den weiteren entgegen gesetzten Merkmalen sieht die Verteilung gleichermaßen aus. Es nahmen insgesamt 1.098 Personen an der Frage teil, wobei hierzu 8,96 Prozent (=108) der Personen keine Angaben machten (vgl. Abbildung 48).

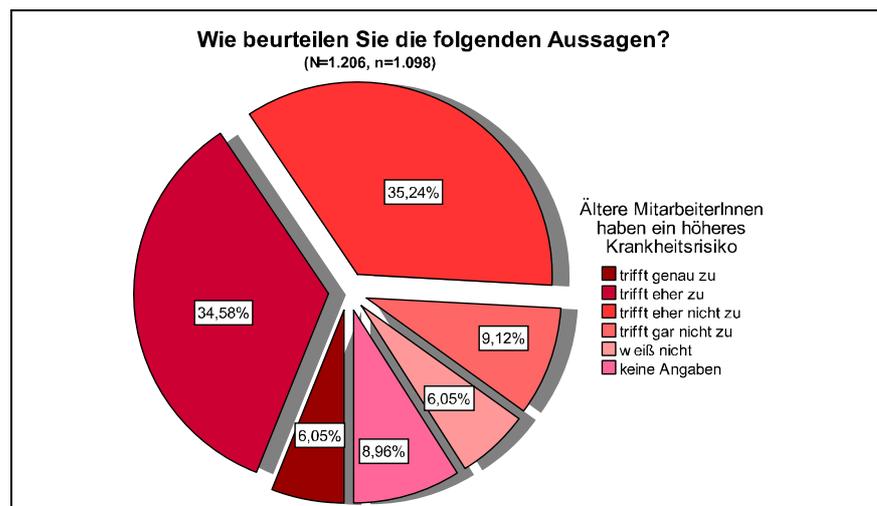


Abbildung 48: Einschätzung des Krankheitsrisikos älterer Menschen

Alt und Jung arbeiten gut zusammen

Eine gute Zusammenarbeit zwischen alten und jungen Arbeitskräften können sich die meisten befragten Personen vorstellen (76% bzw. 82%). Unter 11 Prozent (12,3%) der Probanden teilen diese Meinung nicht (trifft eher nicht zu und trifft gar nicht zu). Weitere 4,39 Prozent (4,8%) hatten diesbezüglich keine klare Einschätzung oder enthielten sich zu 8,29 Prozent an der vorliegenden Frage (vgl. Abbildung 49). Insgesamt beteiligten sich 1.106 Personen.

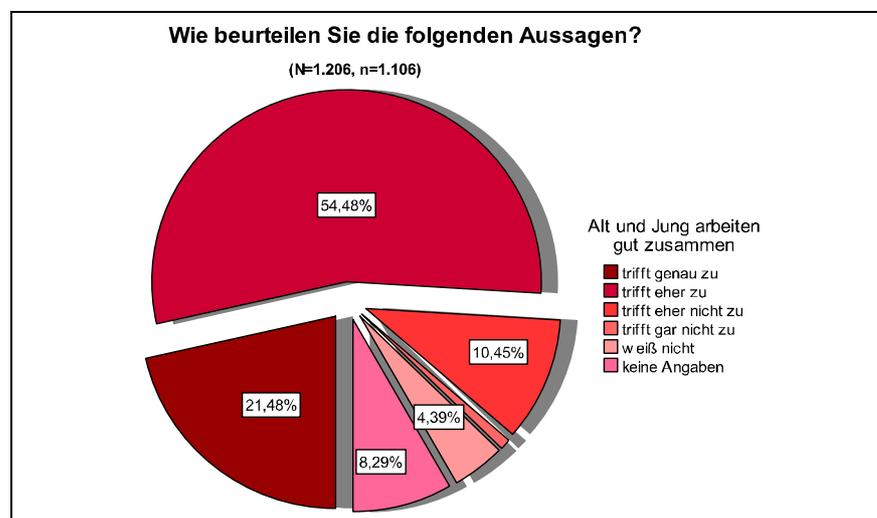


Abbildung 49: Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung

Ältere Mitarbeiter/-innen sind weniger belastbar

Ältere Mitarbeiter sind nach der Auffassung eines Großteils der befragten Personen gleichsam belastbar wie jüngere Kollegen. Dieser Meinung waren über die Hälfte der Probanden. Von insgesamt 1.101 beteiligten Personen gaben 43,78 Prozent (48%) an, dass es eher nicht zutreffend ist, als dass ältere Personen weniger belastbar sind. Weitere 11,44 Prozent (12,5%) äußerten, dass dies gar nicht zutrifft. Demgegenüber sahen 26 Prozent (28,5%) dieses Merkmal als eher zutreffend oder sogar zu 4,48 Prozent

(4,9%) als genau zutreffend an. Die verbleibenden Personen konnten sich zu 5,56 Prozent (6,1%) hierzu keine klare Meinung bilden oder machten zu 8,71 Prozent keine Angaben (vgl. Abbildung 50).

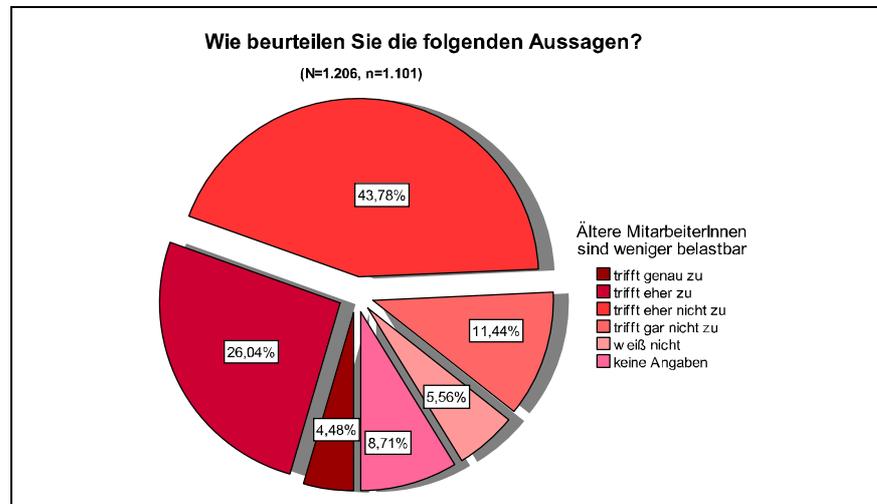


Abbildung 50: Einschätzung der Belastbarkeit älterer Menschen

Ältere Mitarbeiter/-innen lernen nicht mehr so schnell neue Sachen

Eine nur begrenzte Lernfähigkeit wird älteren Personen von über der Hälfte der Probanden attestiert. Von über 1.102 befragten Personen sind 10,36 Prozent (11,3%) der Meinung, dass dieses Merkmal auf ältere Menschen genau zutrifft, zu 45,94 Prozent (50,27%) eher zutrifft, in 25,70 Prozent (28,1%) der Fälle eher nicht zutrifft oder zu 6,3 Prozent (6,9%) gar nicht zutrifft. Weitere 3,07 Prozenten (3,4%) wussten hierzu keine Antwort. Insgesamt 104 Personen (8,6%) machten hierzu keine Angaben (vgl. Abbildung 51).

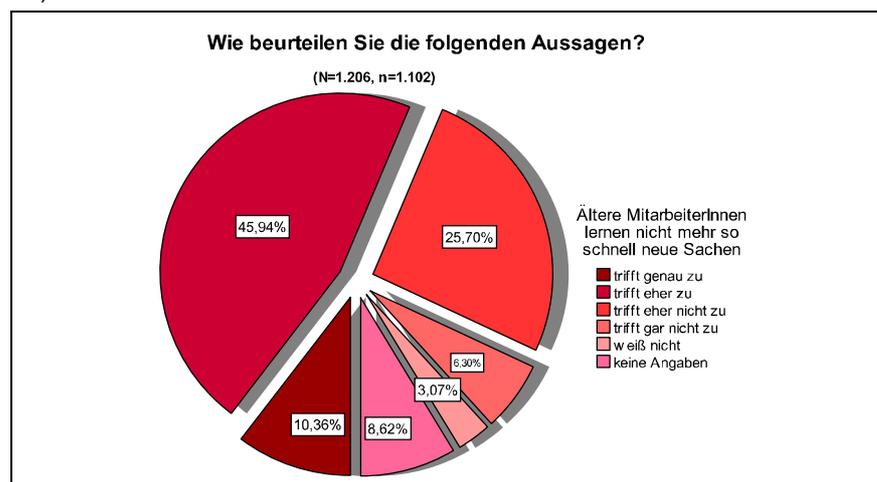


Abbildung 51: Einschätzung der Lernfähigkeit älterer Menschen

6 Empfehlungen

Der demografische Wandel schreitet mit großen Schritten voran. Bereits heute werden in Deutschland und Europa immer weniger Kinder geboren und die Lebenserwartung der Menschen steigt mit jedem Jahr kontinuierlich an. Dies hat unausweichliche Konsequenzen auf die Alterszusammensetzung der Bevölkerung aller Länder. In der Folge kommt es zu einem dramatischen Anstieg des Durchschnittsalters bei gleichzeitigen Umstrukturierungen in der bekannten Arbeitswelt. Dabei kommt es in naher Zukunft zu zahlreichen Übergangsprozessen, welche besondere Herausforderungen für Staat und Wirtschaft darstellen.

Eine von vielen Hürden, die es zu überwinden gilt, wird bereits 2012 eintreten, nämlich dann wenn die erste Generation der Baby-Boomer, d.h. die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1946 und 1964, vermehrt in den Ruhestand übergehen. Dies bedeutet aber auch, dass die Zahl der Erwerbstätigen zwangsläufig zurückgehen wird. Aktuell befinden wir uns in einer Transformationsphase, in welcher der Zuwachs von Erwerbspersonen schleichend geringer wird. In den kommenden Jahren wird diese Entwicklung jedoch zum Stillstand gekommen sein, und ab dann unaufhaltsam um bis zu 1,5 Millionen erwerbsfähige Personen im Jahr zurückgehen¹¹.

Bereits dieser Trend zeigt unmissverständlich auf, dass das bewährte Sozialstaatsprinzip deutscher Prägung in der Zukunft vor immensen Herausforderungen steht und sich diesen zwangsläufig, wenn es überleben will, stellen muss. Folgerichtig bedarf es neuer Ideen und gesetzlicher Rahmenbedingungen um dieser Entwicklung konsequent zu begegnen. Damit einher geht die Erhöhung des Renteneintrittsalters, das bereits heute vielerorts in der Politik und Wirtschaft lautstark diskutiert wird. Doch damit scheint es nicht getan. Eine längere Lebensarbeitszeit kann zwar zu einer Entlastung der öffentlichen Rentenkassen führen, was aber noch viel wichtiger ist, ist die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze für die Altersgruppe der 65+ bei einem gleichzeitigen Paradigmenwechsel hinsichtlich der Anschauung von älteren Arbeitnehmern, d.h. die Revidierung falscher Vorurteile, mit denen Rentner all zu oft zu kämpfen haben.

Die weitläufige Meinung, wonach ein Großteil der angehenden Ruheständler, d.h. Personen im Alter 50+, einer weitergehenden Beschäftigung im hohen Alter eher negativ gegenüber steht, konnte in der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Vielmehr war die überwiegende Mehrheit der Personen (85%) bereit über das gesetzliche Renteneintrittsalter, bzw. im Ruhestand selbst, arbeiten zu wollen.

Die Gründe hierfür waren vielfältig und sollen hier nicht weiter erläutert werden. Unter Anbetracht der gegenwärtigen Beschäftigungsquoten älterer Menschen, z.B. der Altersgruppe der 55 bis 64 Jährigen, von unter 48 Prozent (2006)¹² in Deutschland, ist es fragwürdig, inwieweit die Bereitschaft und die aktuelle Erwerbstätigenquote miteinander korrelieren. Eine simple

¹¹ Bis 2050 wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen um bis zu 10 Millionen auf schätzungsweise 30 Millionen sinken.

wie auch vermeintlich schlüssige Antwort hierauf lautet, dass es keine adäquaten Angebote für Senioren dieser Altersgruppe gibt eine entsprechende Tätigkeit im Alter aufzunehmen.

Aufgrund recht. Vorschriften ist die Beschäftigung von Senioren nach wie vor schwierig

Des Weiteren ist die aktuelle Gesetzesgrundlage so ausgelegt¹³, wonach zahlreiche Rechtsvorschriften es Senioren im Ruhestand verbieten bzw. erschweren eine weitere Tätigkeit aufzunehmen, ohne dabei mit erheblichen monetären Einbußen zu rechnen¹⁴. Bereits dieser Tatbestand zeigt in eindrucksvoller Weise auf, wie Senioren der Zugang zu einer entgeltlichen Beschäftigung aufgrund gesetzlicher Vorschriften unterminiert wird.

Schaffung entsprechender Gesetzesgrundlagen

Hieraus ergeben sich erste notwendige Handlungsfelder, eine entsprechende, auf die Belange des demografischen Wandels angepasste, Revision der bekannten Rechtsvorschriften zur Erwerbstätigkeit im Alter voranzutreiben, um älteren Menschen den Zugang zu diversen Beschäftigungsmöglichkeiten im Alter zu erleichtern. Mit der Anhebung des Renteneintrittsalters ist es nicht zu genüge getan. Vielmehr müssen Gesetzesgrundlagen und eine Angebotsvielfalt geschaffen werden, die es Senioren ermöglichen im Ruhestand weiterarbeiten zu können. Selbstverständlich sollten diese Tätigkeiten auf die Erfordernisse älterer Menschen angepasst sein, was in erster Linie mit verkürzten Arbeitszeiten einhergeht. Viele der Befragten wünschen sich eine Anstellung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (1-2 Tage), aber auch im ehrenamtlichen- sowie sozialen Bereich. Hierzu sollten Einsatzbereiche für Senioren definiert werden, z.B. in der kommunikativen Betreuung von Patienten aber auch im Rahmen der Nachbarschaftshilfe wie der Kinderbetreuung oder Spielplatzaufsicht. Viele Menschen sind bis weit über 70 noch vital, aktiv und fit, und verfügen zudem über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz, das ein nicht zu unterschätzendes Humankapital darstellt. Warum sollte dieses Potential im Rentenalter wahllos verschwendet werden? Vielmehr können diese Personen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung eine Beraterfunktion wahrnehmen, und ihr Wissen z.B. an die jüngeren Kollegen weitergeben. Die Übermittlung von Fachwissen wird besonders in den kommenden Jahren eine hohe Bedeutung erlangen, nämlich dann wenn vermehrt ältere Personen in den Ruhestand übergehen und nur wenige Fachkräfte nachkommen. Aus diesem Grund gilt es neue Einsatzmöglichkeiten für Senioren zu generieren, um der fortwährenden Verschwendung von Humankapital entgegen zu wirken.

Förderung altersgerechter Arbeitsplätze

Viele der befragten Personen wünschten sich eine Beschäftigung in den drei Branchen Gesundheit/Soziales, Dienstleistungssektor und Tourismus. Vor diesem Hintergrund bedürfte es zukünftig einer verbesserten Seniorenarbeitsvermittlung z.B. durch stärkere Zusammenarbeit von Kommunen und Arbeitsamt oder Wohlfahrtsverbänden, welche vorzugsweise eine angemessene Informationsbereitstellung für arbeitswillige Senioren gewährleisten. Weiterhin wäre die Schaffung von Workshops unerlässlich, um interessierten Senioren entsprechende Kenntnisse für den jeweiligen Tätigkeitsbe-

Informationsbereitstellung und Aufklärung

¹² 2001 betrug der Anteil noch 37 Prozent, und soll bis 2010 auf 50 Prozent steigen.

¹³ Siehe EU-Richtlinie 78/Artikel 6 und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 10, Ziff. 5.

¹⁴ freilich nur bis zur Vollendung des 65 Lebensjahres, danach ist jeder weitere hinzuverdienst beitragsfrei.

reich näher zu bringen oder bei einer längeren Berufspause einen besseren Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Ältere Arbeitnehmer haben gänzlich andere bzw. besser ausgebildete Qualifikationen (in Folge der langjährigen Berufspraxis) als in etwa junge Kollegen, die eventuell erst „frisch“ aus dem Hörsaal kommen. Viele Fähigkeiten entfalten sich erst im Laufe des Alterungsprozesses, so dass diese eigentlich einen nicht zu ersetzenden Erfahrungsschatz darstellen. Bis in die unternehmerische Praxis ist dies leider noch nicht vorgedrungen, in der nach wie vor eine jugendzentrierte Personalstrategie vorherrscht, und in der Personen ab 50+ mehr als Belastung, denn als Bereicherung angesehen werden. Erst allmählich findet ein Umdenkprozess statt, welcher nicht zuletzt durch den demografischen Wandel eingeleitet wurde. Galten ältere Arbeitnehmer früher als weniger leistungsfähig und belastbar, kaum lernfähig bzw. nur langsam in der Informationsaufnahme- und Verarbeitung, sowie überdurchschnittlich krankheitsanfällig, so wandeln sich diese Vorurteile immer mehr zu einem positiveren Bild der Alten.

Diese Tendenz zeigte auch die vorliegende Untersuchung zu Vorurteilen/Meinungen gegenüber älteren Arbeitnehmern. Demnach sind ältere Arbeitnehmer leistungsfähiger als ihnen bisweilen weitläufig nachgesagt wird. Ein Großteil der Befragten schätzt bei älteren Arbeitnehmern ins Besondere die Fähigkeiten: Loyalität gegenüber dem Unternehmen, soziale und kommunikative Kompetenzen vor allem im Zusammenhang mit jüngeren Kollegen und ein großes Erfahrungs- und Praxiswissen im Zusammenhang mit komplexen Arbeitsabläufen. Gleichzeitig wünschte sich eine Vielzahl der älteren Befragten eine bessere Akzeptanz im Unternehmen, bessere Anerkennung der eigenen Erfahrungen, ein gutes Arbeitsklima und ein Arbeitspensum, das auf ihre jeweilige Leistungsfähigkeit abgestellt ist.

Erwartungsgemäß disponieren alte und junge Arbeitskräfte über unterschiedlich ausgeprägte Fähigkeiten. Sinnvoll erschiene vor diesem Hintergrund eine altersgemischte Belegschaft, die die unterschiedlichen Stärken aller kombiniert und die Schwächen anderer kompensiert. Daher erscheint die seit Jahren gängige Praxis der Altersteilzeit und diverser Frühverrentungsprogramme als kontraproduktiv. Vielmehr sollten Unternehmen und deren Personalverantwortliche mittels betrieblicher Aufklärungsmaßnahmen über die Potenziale älterer Arbeitskräfte informiert und zugleich für das Thema sensibilisiert werden. Eine zunehmende Alterung der Belegschaft in Unternehmen wird unabwendbar durch den demografischen Wandel bedingt. Für Unternehmen ist es daher ratsam sich besser heute als morgen mit Einsatzmöglichkeiten für die ältere Belegschaft auseinander zu setzen, anstatt sich über den Mangel an neuen Fachkräften zu beklagen. Aufklärungsarbeit diesbezüglich können vielfältige Institutionen, Organisationen, Verbände oder private Initiativen leisten, so z.B. die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das deutsche Demografienetzwerk oder die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA). Alle samt Anlaufstellen die sich in den letzten Jahren vermehrt mit der Problematik rund um das Thema Arbeiten im Alter auseinandergesetzt haben.

Synergieeffekte einer altersgemischten Belegschaft generieren

Impulse für mehr Beschäftigung im Alter

Für eine Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer in Zukunft, bedarf es koordinierter Handlungsmaßnahmen aus den drei Ebenen: Politik, Wirtschaft und Arbeitnehmer.

Bund, Länder und Kommunen

Der Staat sollte verstärkt auf allen Ebenen zusammenarbeiten um auf die Herausforderungen des demografischen Wandels entsprechend reagieren zu können. Hierzu sind Novellen und Gesetzesreformen des bestehenden Rechts im Bereich Altenpolitik notwendig, um eine gezielte Förderung älterer Arbeitnehmer voranzutreiben. Erste Maßnahmen wurden bereits durch die Abschaffung weitreichender Möglichkeiten des Vorruhestandes eingeleitet, welche insbesondere in den 90er Jahren zu einem erheblichen Verlust an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt geführt haben. Im Rahmen der „Initiative 50 Plus“ – Chancen für ältere Arbeitnehmer und „Neue Qualität der Arbeit“ wurden auf Bundesebene erste Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer auf den Weg gebracht. Die Gesetzesänderungen sind hierbei noch relativ überschaubar. Erstrangig soll der Zugang zu befristeten Arbeitsverhältnissen für Arbeitnehmer ab 50+ erleichtert, und durch Fördermaßnahmen die berufliche Weiterbildung ermöglicht werden. Durch Entgeltsicherung soll zudem die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt vereinfacht werden.

*Zusammenarbeit und
Fördermaßnahmen begünstigen*

Durch verbesserte und gezielte Koordination der öffentlichen Institutionen z.B. des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie der Bundesagentur für Arbeit, welche sich verstärkt für die Anpassung der Instrumente an die Belange älterer Arbeitnehmer einsetzen muss, kann den veränderten Bedingungen einer alternden Gesellschaft mitsamt vergreisender Belegschaften begegnet werden. Der Staat sollte überdies auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene für eine Aufklärung und Sensibilisierung innerhalb der Unternehmenskultur sorgen, um letztendlich den kontraproduktiven Praktiken vieler Betriebe im Zusammenhang einer jugendzentrierten Personalpolitik Einhalt zu gebieten. Darüber hinaus gilt es mittels etwaiger Zuschüsse und Fördermöglichkeiten bei den Unternehmen dafür zu sorgen, dass in Zukunft der Anreiz für die Anstellung älterer Arbeitnehmer gegeben ist.

Betriebliche Maßnahmen

Betriebe und Unternehmen realisieren zunehmend, dass wenn sie die Unterschiedlichkeiten ihrer altersgemischten Belegschaft konstruktiv miteinander vereinbaren und nutzen, ungekannte Synergieeffekte und Vorteile generieren können. Erst allmählich und mühsam macht sich diese Überzeugung breit, während dessen, und vor allem in den 90er Jahren, die fälschliche Auffassung bestand, als dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig sind und daher eher früh als spät aus dem alltäglichen Betrieb entfernt werden müssten (Frührente oder Altersteilzeit). Aus diesem Grund sind in den letzten Jahren vermehrt kurz- bis langfristige Handlungsfelder für eine altersgerechte, weil auf die demografischen Herausforderungen angepasste, Unternehmenskultur erarbeitet worden, um den verantwortlichen Akteuren

eine bessere Ausschöpfung ihrer vorhandenen Potenziale und etwaige Verbesserungsmaßnahmen aufzuzeigen. Oftmals fallen in diesem Zusammenhang Worte wie „Age-Management“ oder „Altersstrukturanalyse“, welche allesamt eine bessere Ausnutzung und Implementierung von älteren Arbeitskräften in den Betrieb anstreben. In der einschlägigen Fachliteratur haben sich seitdem die vier folgenden Schlagworte manifestiert:

→ *Gesundheit*

Erhalt der Leistungsfähigkeit durch frühzeitige Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Dabei beginnt die Gesundheitsförderung bereits bei den 35-45 Jährigen, also den älteren Mitarbeitern vom morgen. Die Gesundheitsprogramme fördern hierbei erstrangig die körperliche Fitness durch Sportangebote und Ernährungsseminare oder begleiten den Probanden bei der Raucherentwöhnung.

→ *Weiterbildung/Qualifikation*

Weiterbildungsprogramme sollen die lebensbegleitende Kompetenzentwicklung fördern, d.h. durch lebenslanges Lernen die Beschäftigten stimulieren und bei Leistungsfähigkeit halten, sowie für andere Tätigkeitsbereiche zu begeistern. Darüber hinaus sollen ältere Langzeitarbeitslose so wieder Zugang zu einer Beschäftigung im Alter erhalten.

→ *Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung*

Die altersgerechte Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung umfasst Maßnahmen zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen, körperschonende Tätigkeitsabläufe, Stressfreiheit und weniger Zeitdruck bei gemäßigten Arbeitszeiten, und Mischarbeit zur Ausübung unterschiedlicher Aufgabenbereiche, was einhergeht mit einer Steigerung der Motivation.

→ *Personalmanagement*

Aufklärung der Vorgesetzten über die Potenziale ihrer älteren Arbeitnehmer. Förderung von Kooperationsbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit. Begleitung von Ausstiegsmöglichkeiten oder Ermöglichung von Tätigkeitswechseln. Abbau von Vorurteilen gegenüber älteren Arbeitnehmern.

Management consult sieht diese und vergleichbare Handlungsfelder als elementare Bestandteile einer adäquaten Auseinandersetzung mit den Folgen des demografischen Wandels und der betrieblichen Entwicklung an. Darüber hinaus sollten Strategien zur besseren Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotentials entwickelt werden, d.h. ein auf die eigenen unternehmerischen Bedürfnisse ausgelegter Leitlinien- und Bedarfskatalog erstellt werden, welcher mittels Methoden der Altersstrukturanalyse eine fortlaufende Selbstanalyse ermöglicht, um so einem drohenden Fachkräftemangel in naher Zukunft zu begegnen.

Eventuell können hierzu betriebsübergreifende Plattformen zum Erfahrungsaustausch etabliert werden, welche einen informativen Wissensaustausch zwischen den Personalverantwortlichen ermöglichen. Ein weiterer

wesentlicher Aspekt ist die Steigerung der eigenen unternehmerischen Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt gegenüber der Arbeiterschicht 50+. Wie die vorliegende Studie bereits aufzeigen konnte tendieren die Probanden primär in Richtung Gesundheits-, Dienstleistungs- und Tourismussektor. Diese Branchen könnten in den kommenden Jahren vom hohen Arbeitsmarktpotential in dieser Altersklasse profitieren.

Anforderungen als Arbeitnehmer

Als Arbeitnehmer wird man in Zukunft immer mehr zu einem lebenslangen Lernen aufgefordert sein, will man weiterhin attraktiv für den Arbeitsmarkt bleiben. Hierzu sind Weiterbildungsmaßnahmen auch im Alter von über 50 Jahren unerlässlich. Wie die unternehmerische Praxis der letzten Jahre gezeigt hat, müssen Arbeitnehmer zunehmenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen standhalten und durch entsprechende Umverteilungsmaßnahmen auch bereit sein andere Tätigkeiten wahrzunehmen, als des angelernten Berufes. Diese Möglichkeiten bringen aber auch Chancen und können eine motivierende Wirkung entfalten. Eine verantwortungsvolle und selbstgesteuerte Kompetenzförderung wird daher zwingend vorausgesetzt sein. Durch die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wird ein jeder zudem vor die Herausforderung gestellt sein, eine entsprechende leistungskonservierende Lebensführung zu betreiben, um auch in höheren Jahren noch aktiv und vital am Arbeitsmarkt agieren zu können.

Erwartungsgemäß ist davon auszugehen, als dass in Zukunft vermehrt Personen mit einem akademischen Abschluss Tätigkeiten im Alter übernehmen bzw. längergehend (über das Renteneintrittsalter) ausüben werden. Dies wird bedingt durch den hohen Wissensstand, welcher einhergeht mit der Ausübung einer weniger auf körperliche Belastung, denn auf kognitive Leistungsfähigkeit ausgelegten beruflichen Tätigkeit. Es ist davon auszugehen, dass diese Bevölkerungsschicht (anders als Personen welche langjährig körperlich schwer arbeiten mussten) auch im Alter weiterhin leistungsfähig sein können, und auch über genügend Motivationspotential verfügen eine Tätigkeit, sei es ehrenamtlich oder auch geringfügig entlohnt, aufzunehmen.

*Lebenslanges Lernen und
selbstverantwortliche Kompe-
tenzförderung*

7 Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Geschlecht der befragten Personen	9
Abbildung 2: Alter der befragten Personen	10
Abbildung 3: Familienstand	10
Abbildung 4: monatliches Netto - Einkommen	11
Abbildung 5: Unterscheidung nach deutschstämmigen und zugewanderten Personen	11
Abbildung 6: Herkunft der befragten Personen nach Postleitregionen	12
Abbildung 7: Art des Arbeitsverhältnisses	13
Abbildung 8: Aktuelles Beschäftigungsverhältnis der befragten Personen	14
Abbildung 9: Art der aktuellen Beschäftigung	14
Abbildung 10: Höchster Schulabschluss der Personen	16
Abbildung 11: Art des Studienabschlusses	17
Abbildung 12: Vorhandensein einer Berufsausbildung	17
Abbildung 13: Abschlussprüfung nach Institution	18
Abbildung 14: Berufserfahrung der befragten Personen	19
Abbildung 15: Bereitschaft zur Übernahme einer neuen Tätigkeit	21
Abbildung 16: Bereitschaft zur Übernahme einer neuen Tätigkeit (nach Altersklassen)	21
Abbildung 17: Zutreffende Gründe für die Übernahme einer neuen Beschäftigung	22
Abbildung 18: Hauptfaktoren gegen die Übernahme einer Tätigkeit im Alter	23
Abbildung 19: Vorstellbare Art des Beschäftigungsverhältnisses	24
Abbildung 20: Beschäftigung in einem anderen Tätigkeitsfeld	25
Abbildung 21: keine konkreten Vorstellungen zum späteren Tätigkeitsfeld	25
Abbildung 22: Bereitschaft eine Tätigkeit im Ausland wahrzunehmen	27
Abbildung 23: Bereitschaft eine Tätigkeit im Ausland wahrzunehmen (nach Altersklassen)	27
Abbildung 24: Arbeitszeiten	28
Abbildung 25: Arbeitszeiten (nach Altersklassen)	28
Abbildung 26: Bevorzugte Branchen (Anteilmäßig beteiligte Personen)	29
Abbildung 27: Bevorzugte Branchen (Anteilmäßig gemachte Nennungen)	30
Abbildung 28: Bedeutung des Kontakts mit Menschen/Arbeitskollegen	31
Abbildung 29: Bedeutung einer geistigen Beanspruchung	31
Abbildung 30: Bedeutung von Abwechslungsreichtum am Arbeitsplatz	32
Abbildung 31: Bedeutung einer Beschäftigung in der Nähe zum Wohnort	33
Abbildung 32: Bedeutung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung	33
Abbildung 33: Bedeutung neuer Herausforderungen	34
Abbildung 34: Bedeutung von Verdienstmöglichkeiten	35
Abbildung 35: Bedeutung körperlicher Belastung	35
Abbildung 36: Bedeutung fester Arbeitszeiten	36
Abbildung 37: Fähigkeiten (Anteilmäßig beteiligte Personen)	37
Abbildung 38: Fähigkeiten (Anteilmäßig gemachte Nennungen)	38
Abbildung 39: Bedeutung eines guten Arbeitsklimas	39
Abbildung 40: Bedeutung von Akzeptanz	39
Abbildung 41: Bedeutung eines altersgerechten Arbeitspensums	40
Abbildung 42: Bedeutung der eigenen Erfahrung	40
Abbildung 43: Bedeutung von Geduld der Kollegen gegenüber der eigenen Person	41
Abbildung 44: Bedeutung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes	41
Abbildung 45: Einschätzung zur Loyalität älterer Menschen im Betrieb	42
Abbildung 46: Einschätzung des Praxiswissens älterer Menschen	43
Abbildung 47: Einschätzung der Flexibilität älterer Menschen	43
Abbildung 48: Einschätzung des Krankheitsrisikos älterer Menschen	44
Abbildung 49: Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung	44
Abbildung 50: Einschätzung der Belastbarkeit älterer Menschen	45
Abbildung 51: Einschätzung der Lernfähigkeit älterer Menschen	45
Abbildung 52: Grund: weil ich mehr Freizeit haben möchte (nach Altersklassen)	58
Abbildung 53: Grund: ich möchte mich mehr meiner Familie widmen (nach Altersklassen)	58
Abbildung 54: Grund: weil ich mich nicht mehr fit fühle (nach Altersklassen)	58
Abbildung 55: Grund: weil ich genug gearbeitet habe (nach Altersklassen)	59
Abbildung 56: Grund: weil ich viel reisen möchte (nach Altersklassen)	59
Abbildung 57: Grund: ich werde keine Langeweile ohne Arbeit haben (nach Altersklassen)	59
Abbildung 58: Grund: ich muss aufgrund meiner finanziellen Situation nicht mehr arbeiten (nach Altersklassen)	59
Abbildung 59: Landwirtschaft (nach Altersklassen)	60
Abbildung 60: Industrie (nach Altersklassen)	60
Abbildung 61: Großhandel /Im. und Export (nach Altersklassen)	60
Abbildung 62: Einzelhandel (nach Altersklassen)	60
Abbildung 63: Gastgewerbe (nach Altersklassen)	61
Abbildung 64: Dienstleistungssektor (nach Altersklassen)	61
Abbildung 65: Tourismusbranche (nach Altersklassen)	61
Abbildung 66: Gesundheit und Soziales (nach Altersklassen)	61
Abbildung 67: Erfahrung / Praxiswissen (nach Altersklassen)	62
Abbildung 68: Fachwissen (nach Altersklassen)	62

Abbildung 69: Problemlösungsfähigkeit (nach Altersklassen).....	62
Abbildung 70: Motivation (nach Altersklassen)	62
Abbildung 71: Moderationsfähigkeit (nach Altersklassen).....	63
Abbildung 72: Soziale Kompetenz (nach Altersklassen).....	63
Abbildung 73: Geduld / geringe Stressfähigkeit (nach Altersklassen)	63
Abbildung 74: Mehrsprachigkeit (nach Altersklassen).....	63
Abbildung 75: Interkulturelle Kompetenz (nach Altersklassen).....	63
Abbildung 76: Akzeptanz (nach Altersklassen).....	64
Abbildung 77: Arbeitspensum (nach Altersklassen)	64
Abbildung 78: Altersgerechtes Arbeitsumfeld (nach Altersklassen)	64
Abbildung 79: Geduld bei Kollegen / Vorgesetzten (nach Altersklassen).....	64
Abbildung 80: Anerkennung meiner Erfahrung (nach Altersklassen)	65
Abbildung 81: Gutes Arbeitsklima (nach Altersklassen).....	65
Tabelle 1: Anzahl Berufsjahre nach Altersklassen	65
Tabelle 2: Arbeitsverhältnis unterteilt nach Beschäftigungsverhältnis	66
Tabelle 3: Bildungsabschluss nach Altersklassen	66

8 Quellenverzeichnis**8.1 Weiterführende Literatur**

Astor, M., Jasper, G. (2001): Demographischer Wandel als Wachstumsbremse oder Chance? – Innovations- und Personalstrategien in den neuen Bundesländern, Stuttgart 2001.

Baigger, J. F. (2005): Das Umdenken hat noch nicht begonnen – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung; in: Loebe, H., Severing, E. (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften, Bielefeld 2005.

Bellmann, L., Hilpert, M., Kistler, E., Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, 2003.

BIBBforschung, 7. Jahrgang, Heft 2/2006, April 2006.

BMBF (Hrsg.) (2005): Demografischer Wandel – (k)ein Problem! - Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit, Berlin/Bonn 2005.

BOW (2006): Aktive Positionierung 50+; in: Geschäftsbereich und Leistungsbilanz, 2006.

Brandenburg, U., Domschke, J.-P. (Hrsg.) (2007): „Die Zukunft sieht alt aus – Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement“, Wiesbaden 2007.

Buck, H., Kistler, E., Mendijs, H.G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt – Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart 2002.

Buck, H.; Fraunhofer IAO (2001) „Konsequenzen des altersstrukturellen Wandels für die Betriebe - Strategische Handlungsfelder“ Personalforum „Alternde Belegschaften“ Stuttgart 2001.

Bullinger, H.-J. (Hrsg.) (2001): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Stuttgart 2001.

Bullinger, H.-J./Buck, H. (2007): „Demografie betrifft alle – Handlungsoptionen für älter werdende Unternehmen“, in: Guido Happe (Hrsg.): „Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis“, Wiesbaden 2007.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2007): Der Mittelstand in der Bundesrepublik Deutschland: Eine volkswirtschaftliche Bestandsaufnahme, BMWi Dokumentation Nr. 561, Berlin 2007.

Demographischer Wandel (k)ein Problem Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit <http://www.demowerkzeuge.de>, 26.07.2007.

DGB (2004): Demografischer Wandel – Schritte zu einer Alternsgerechten Arbeitswelt, Berlin 2004.

- Flüter-Hoffmann, C. (2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographietools“ für die betriebliche Praxis, Köln, 2006.
- Goedicke, A., Brose, H.-G., Diewald, M. (2004): Die Herausforderungen des demografischen Wandels für die betriebliche Beschäftigungspolitik, Mühlheim a.d.R. 2004.
- Happe, G. (Hrsg.) (2007): Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis, Wiesbaden 2007.
- Holz, M. (2007): Leistungs- und Erwerbsfähigkeit älterer Mitarbeiter; in: Holz, M., Da-Cruz, P. (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen, Wiesbaden 2007.
- Holz, M. ; Da-Cruz, P. (2007): „Neue Herausforderungen im Zusammenhang mit alternden Belegschaften“; in: Holz, M., Da-Cruz, P. (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen, Wiesbaden 2007.
- Holz, M., Da-Cruz, P. (Hrsg.) (2007): Demografischer Wandel in Unternehmen, Wiesbaden 2007
- Husemann R., Kattein, M. Vonken, M. (2007): Leitfäden zur altersgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung, Norderstedt 2007.
- Kayser, G. (2006): Wie ist der Mittelstand strukturiert? S. 33-48. in: Krüger, W., Klippstein, G., Merk, R., Wittberg, V. (Hrsg.): Praxishandbuch des Mittelstands - Leitfaden für das Management mittelständischer Unternehmen, Wiesbaden, 2006.
- Knauth, Peter; Kathrin Elmerich, Dorothee Karl (Hrsg.): Risikofaktor demografischer Wandel. Generationsvielfalt als Unternehmensstrategie, Düsseldorf 2009.
- Kölzer, B. (2007): Marketingstrategien für ältere Kundensegmente; in: Holz, M., Da-Cruz, P. (Hrsg.): Demografischer Wandel in Unternehmen, Wiesbaden 2007.
- Moraal, D. (2006): Main features of age-oriented policies in Germany; Leonardo da Vinci Projekt: Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“, BIBB, Bonn 2006.
- Prager, J. U.; Schleiter, A. (2006): Älter werden – aktiv bleiben?!, Gütersloh 2006.
- Regionomica (2005): „Potenzialanalyse der Region Bonn/Rhein-Sieg/Ahrweiler“; Studie im Auftrag der Stadt Bonn, des Rhein-Sieg-Kreises und des Kreises Ahrweiler, Bonn 4/2005.
- Reidl, A. (2001): „Die Kaufentscheidung von 50+ entscheidet über Ihre Zukunft“ aus: „Senioren Marketing – So erreichen Sie die Zielgruppe der Zukunft“ von Christine Krieb und Andreas Reidl, mi Verlag 2001.

Riese et al (2007): Demographischer Wandel und Alterung der Belegschaft, Unternehmensbefragung in der chemischen Industrie. Hrsg.: Ruhr- Universität Bochum, 2007.

ZIRP (2005): Demographie-Check 2015 für KMU, Mainz 2005.

8.2 Internet-Seiten

AGE-Management in KMU, NRW-Modellprojekt, <http://age-management.net> 15.07.2007.

Bildungsscheck NRW <http://www.mags.nrw.de> 17.04.2008.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
www.erfolgsfaktor-familie.de

<http://www.alba-nrw.de>

<http://age-management.net>

<http://www.aog.rub.de/novape/>

<http://www.awise-project.net>

<http://www.bbr.bund.de>

<http://www.bdw-regionkoeln.de/>

<http://www.bertelsmann-stiftung.de>

<http://www.bmi.bund.de> 17.04.2008

<http://www.demographiekonkret.de>

<http://www.demographiemonitor.de>

<http://www.demographietraining.de>

<http://www.demowerkzeuge.de>

<http://www.equal-aib.de/>

<http://www.generationenschaffenzukunft.de/>

<http://www.initiative-demografie.de/>

<https://www.landesdatenbank.nrw.de>

<http://www.m-e-z.de/mez/index.html>

<http://www.smartregion.net>

<http://www.stabila-ac.de>

<http://www.wegweiserdemographie.de>

<http://wegweiser-kommune.de>

<http://zukunftsradar2030.de>

<http://www.20jahre.com>

<http://www.bmbvs.de>

<http://www.caritas-nrw.de>

<http://www.inqa.de>

<http://www.ilo.org>

9 Anlagen

9.1 Statistik

Gründe warum keine neue Beschäftigung im Alter aufgenommen wird

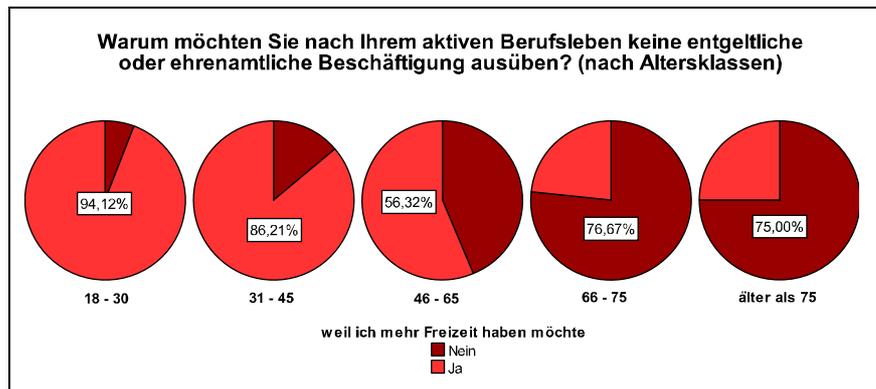


Abbildung 52: Grund: weil ich mehr Freizeit haben möchte (nach Altersklassen)

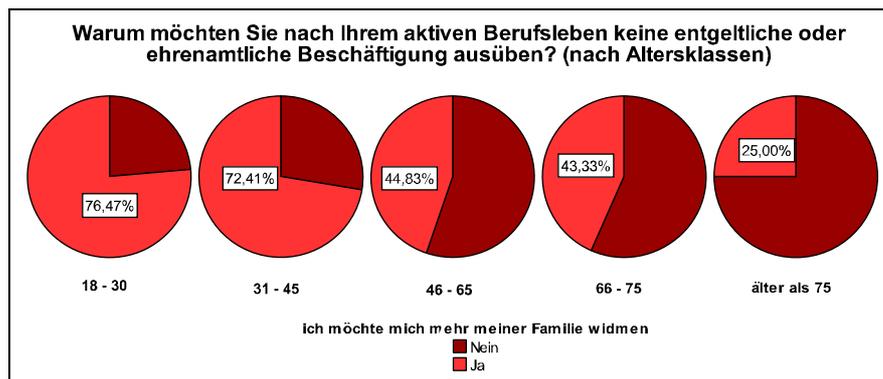


Abbildung 53: Grund: ich möchte mich mehr meiner Familie widmen (nach Altersklassen)

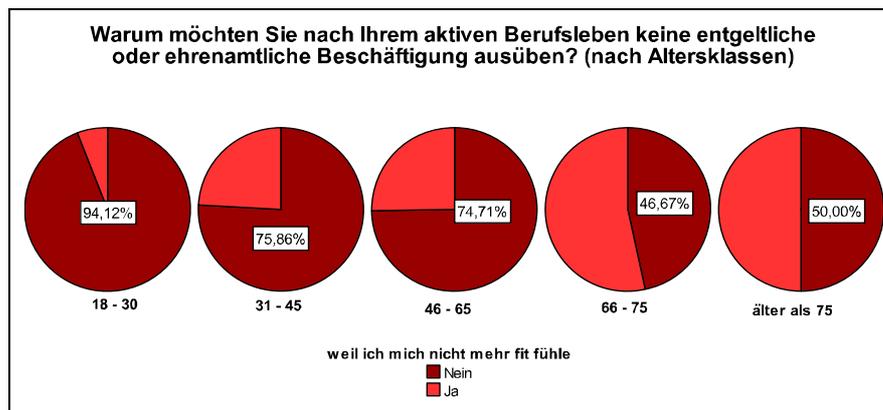


Abbildung 54: Grund: weil ich mich nicht mehr fit fühle (nach Altersklassen)

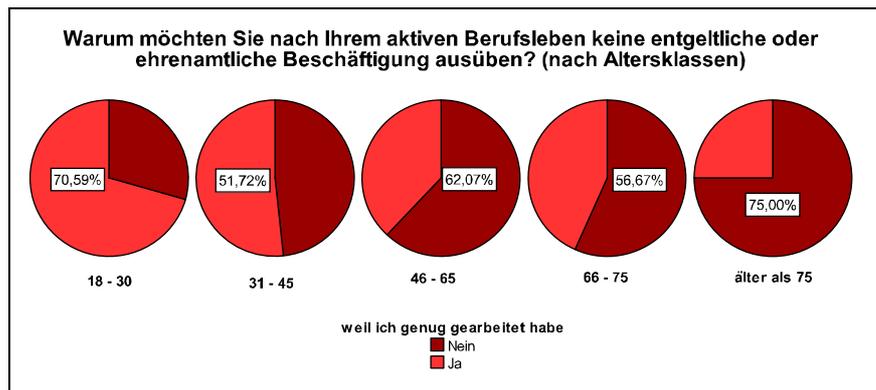


Abbildung 55: Grund: weil ich genug gearbeitet habe (nach Altersklassen)

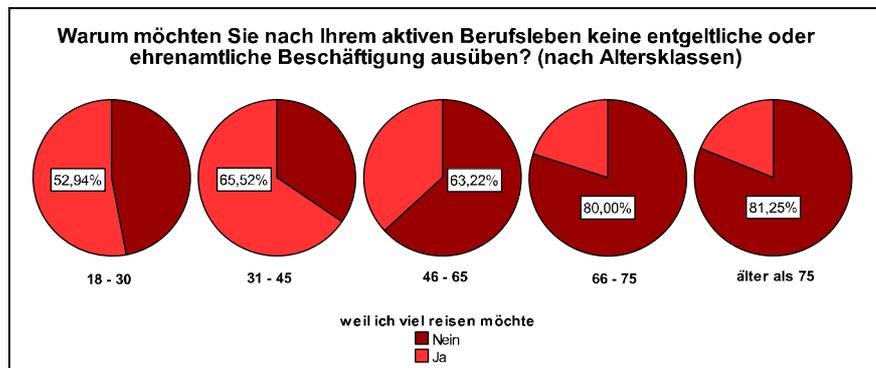


Abbildung 56: Grund: weil ich viel reisen möchte (nach Altersklassen)

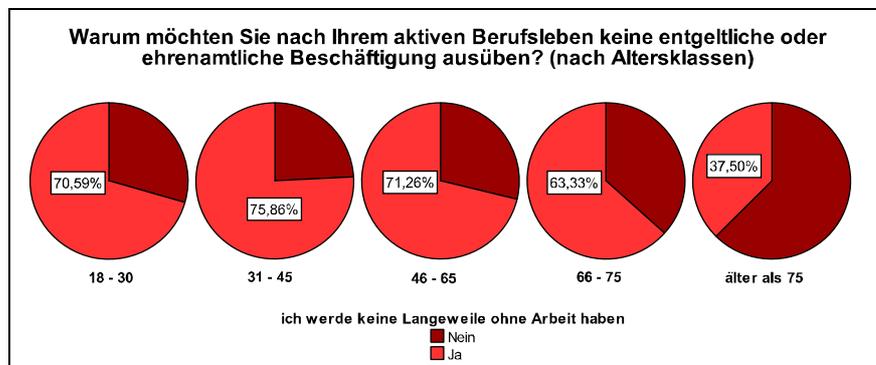


Abbildung 57: Grund: ich werde keine Langeweile ohne Arbeit haben (nach Altersklassen)

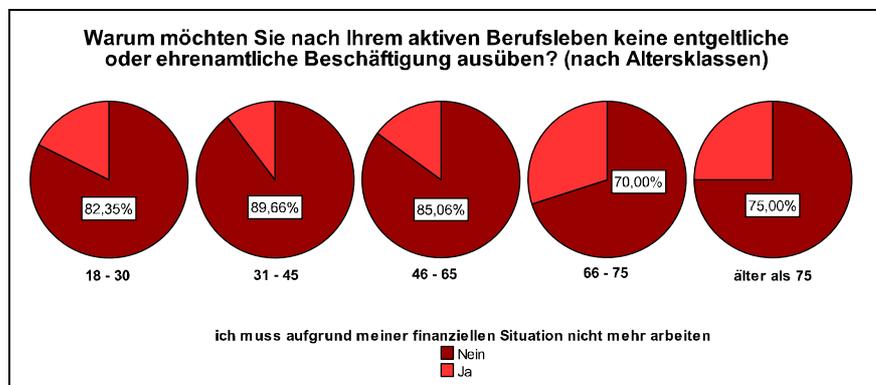


Abbildung 58: Grund: ich muss aufgrund meiner finanziellen Situation nicht mehr arbeiten (nach Altersklassen)

Bevorzugte Branchen bei einer neuen Beschäftigung im Alter

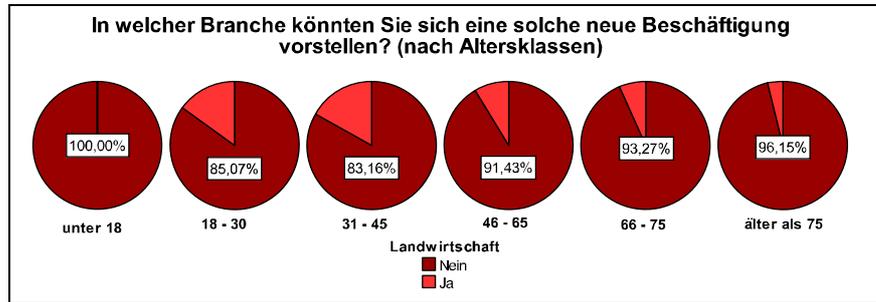


Abbildung 59: Landwirtschaft (nach Altersklassen)

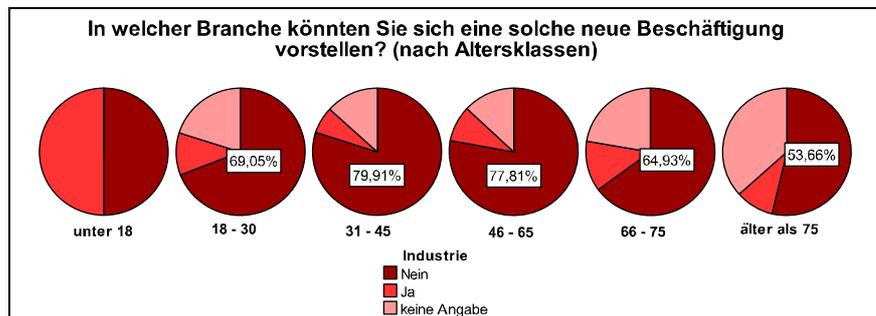


Abbildung 60: Industrie (nach Altersklassen)

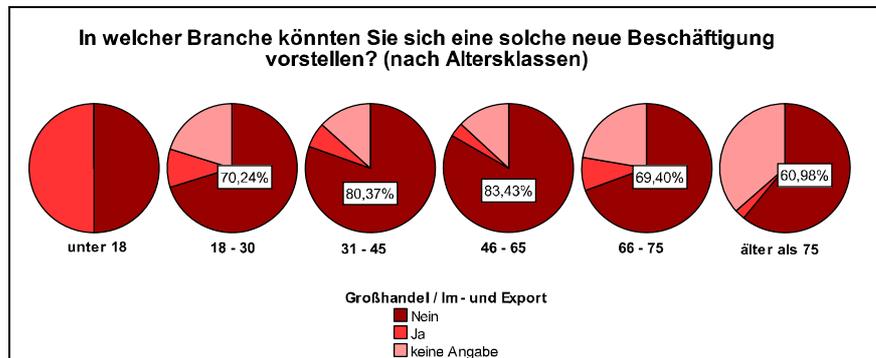


Abbildung 61: Großhandel / Im. und Export (nach Altersklassen)

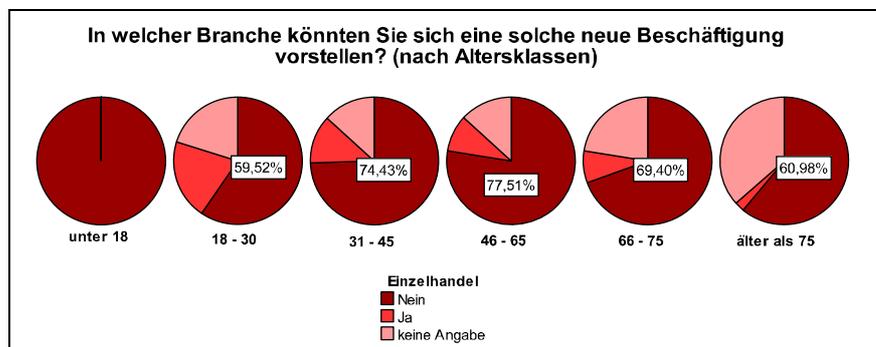


Abbildung 62: Einzelhandel (nach Altersklassen)

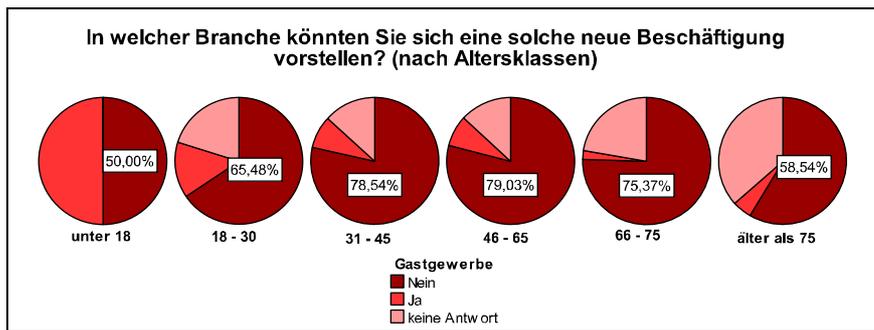


Abbildung 63: Gastgewerbe (nach Altersklassen)

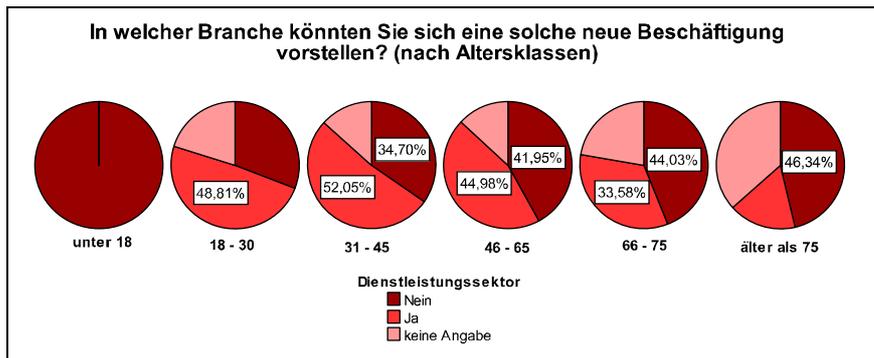


Abbildung 64: Dienstleistungssektor (nach Altersklassen)

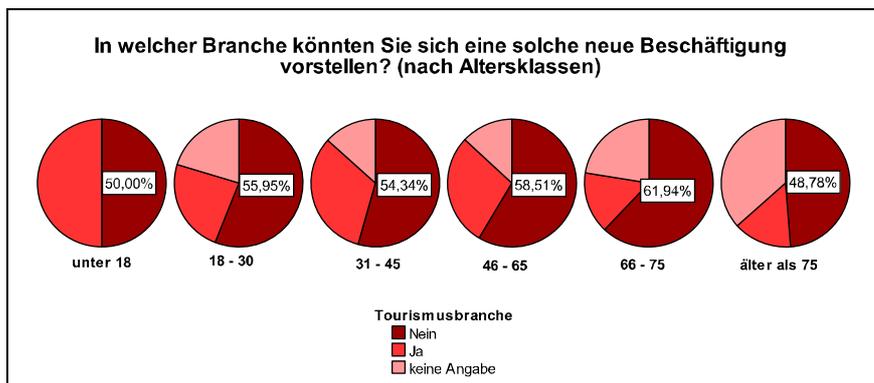


Abbildung 65: Tourismusbranche (nach Altersklassen)

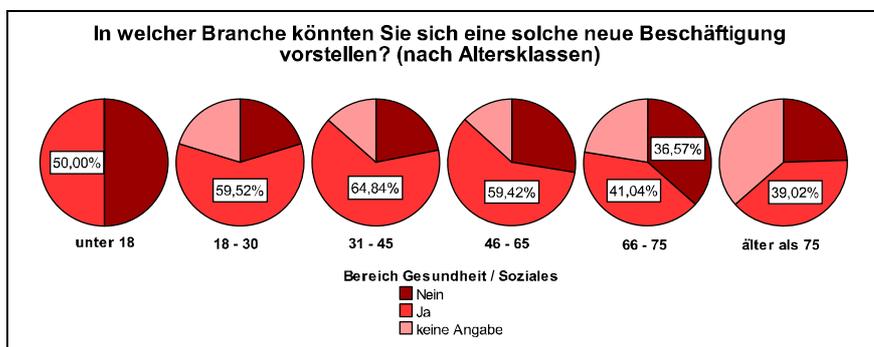


Abbildung 66: Gesundheit und Soziales (nach Altersklassen)

Mitgebrachte Fähigkeiten in die neue Beschäftigung

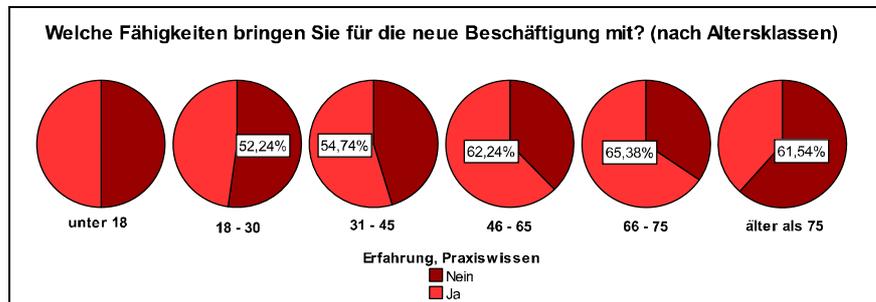


Abbildung 67: Erfahrung / Praxiswissen (nach Altersklassen)

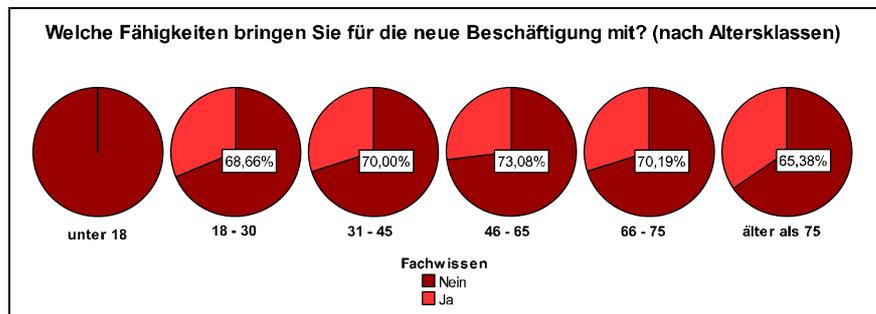


Abbildung 68: Fachwissen (nach Altersklassen)

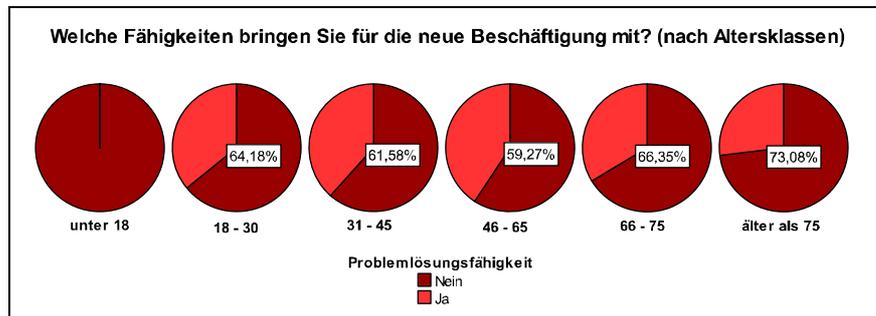


Abbildung 69: Problemlösungsfähigkeit (nach Altersklassen)

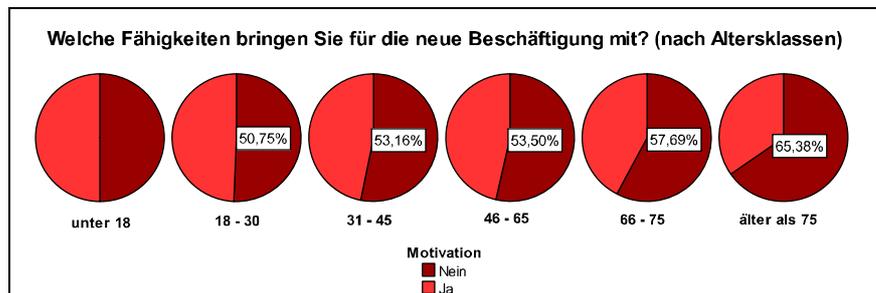


Abbildung 70: Motivation (nach Altersklassen)

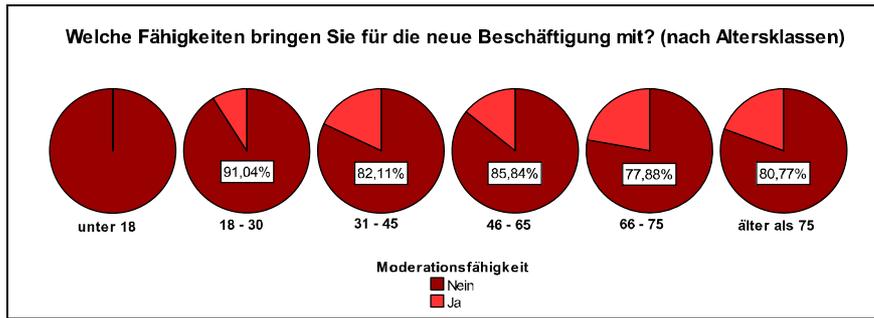


Abbildung 71: Moderationsfähigkeit (nach Altersklassen)

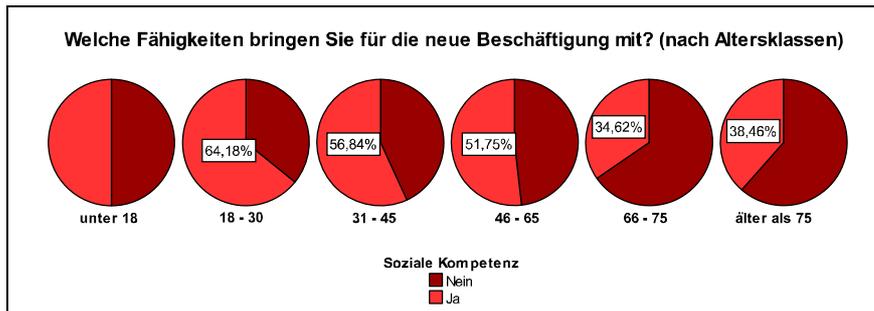


Abbildung 72: Soziale Kompetenz (nach Altersklassen)

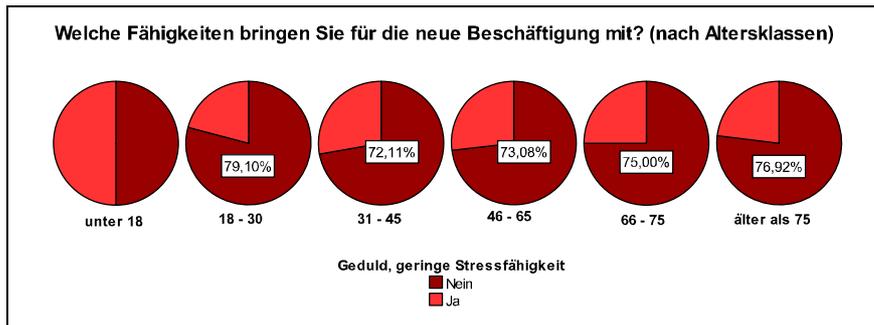


Abbildung 73: Geduld / geringe Stressfähigkeit (nach Altersklassen)

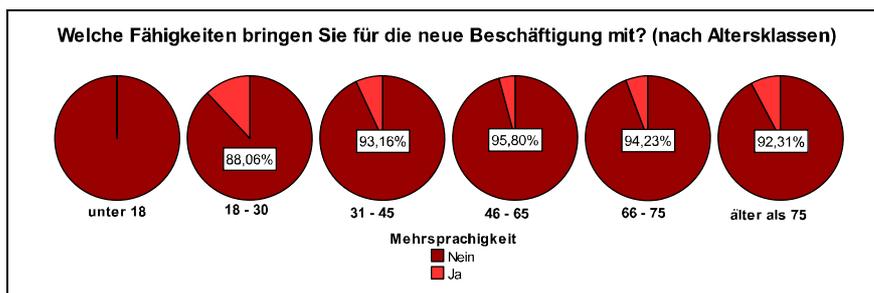


Abbildung 74: Mehrsprachigkeit (nach Altersklassen)

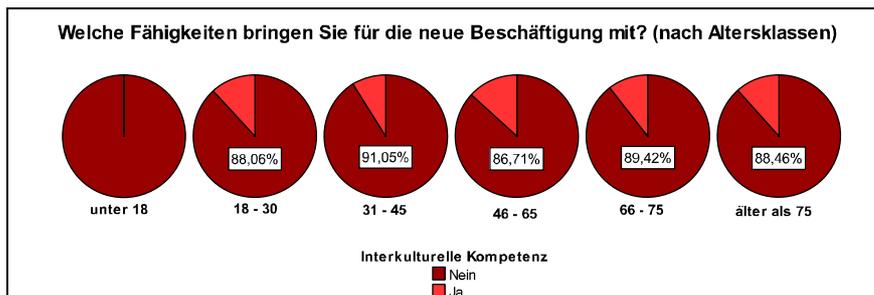


Abbildung 75: Interkulturelle Kompetenz (nach Altersklassen)

Erwartungen an eine neue Beschäftigung / einen neuen Arbeitsplatz

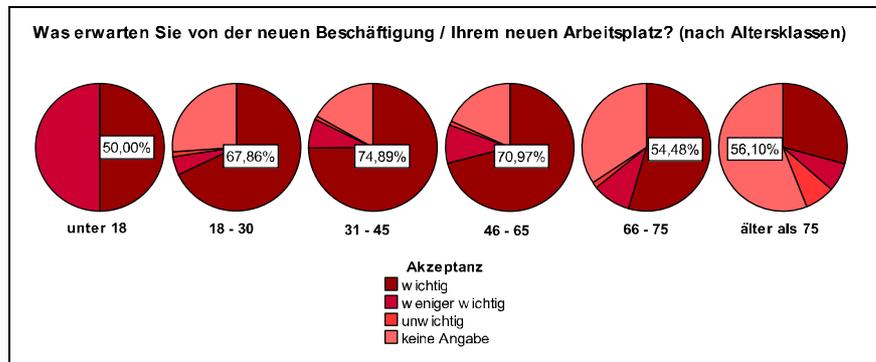


Abbildung 76: Akzeptanz (nach Altersklassen)

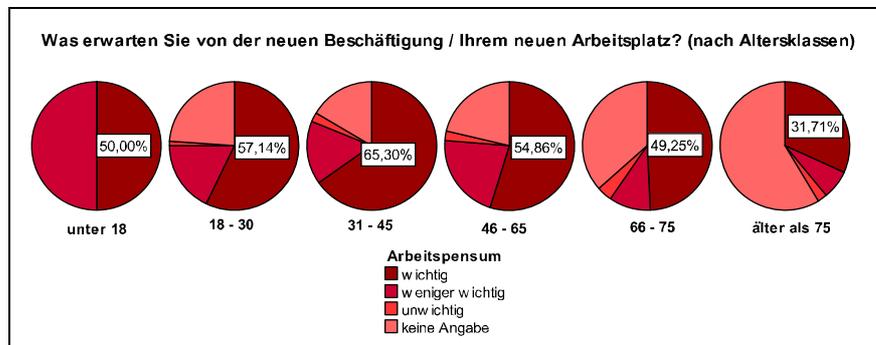


Abbildung 77: Arbeitspensum (nach Altersklassen)

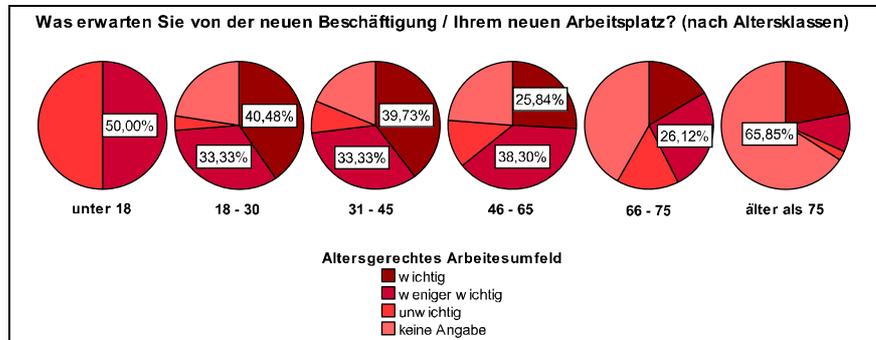


Abbildung 78: Altersgerechtes Arbeitsumfeld (nach Altersklassen)

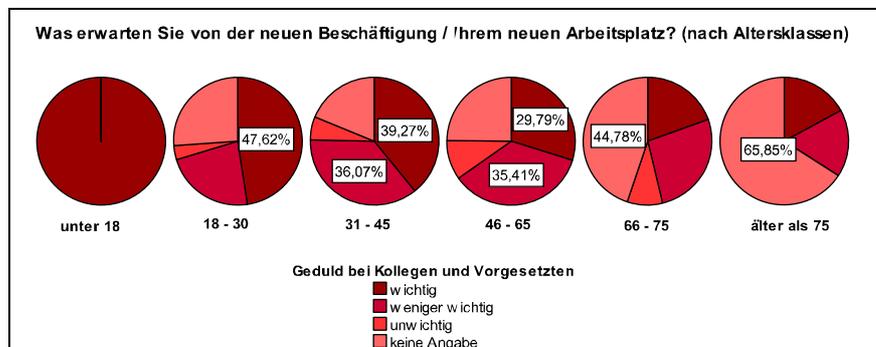


Abbildung 79: Geduld bei Kollegen / Vorgesetzten (nach Altersklassen)

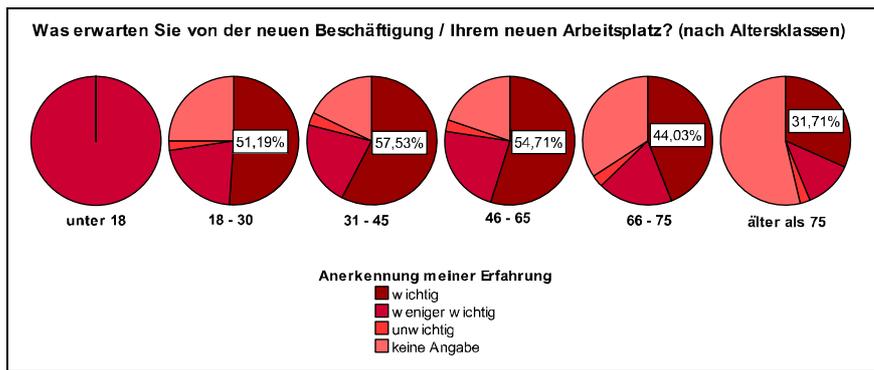


Abbildung 80: Anerkennung meiner Erfahrung (nach Altersklassen)

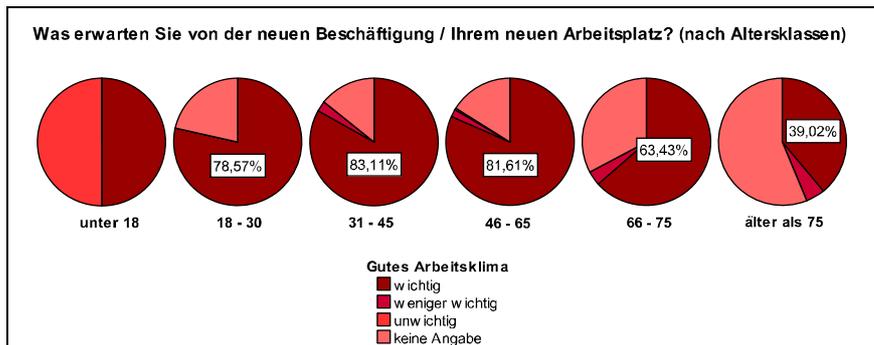


Abbildung 81: Gutes Arbeitsklima (nach Altersklassen)

Anzahl der Berufsjahre nach Altersklassen

	Alter nach Klassen							Gesamt
	unter 18 Jahre	18 bis 30	31 bis 45	46 bis 65	66 bis 75	über 75	keine Angabe	
keine Erfahrung	,0%	9,5%	,9%	,3%	,7%	,0%	,0%	1,1%
bis 5 Jahre	50,0%	59,5%	7,8%	2,3%	1,5%	,0%	,0%	7,0%
6 bis 10 Jahre	50,0%	23,8%	10,5%	2,4%	6,7%	,0%	,0%	5,7%
11 bis 20 Jahre	,0%	3,6%	45,7%	11,2%	7,5%	4,9%	,0%	15,7%
21 bis 30 Jahre	,0%	1,2%	32,4%	26,7%	8,2%	14,6%	,0%	22,0%
31 bis 40 Jahre	,0%	,0%	,5%	37,7%	24,6%	19,5%	,0%	24,0%
über 40 Jahre	,0%	,0%	,0%	15,7%	45,5%	46,3%	,0%	15,2%
keine Angabe	,0%	2,4%	2,3%	3,6%	5,2%	14,6%	100,0%	9,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 1: Anzahl Berufsjahre nach Altersklassen

Bestehendes Arbeitsverhältnis unterteilt nach Beschäftigungsverhältnis

	Beschäftigungsverhältnis				Gesamt
	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügige Beschäftigung	Altersteilzeit	
Arbeitnehmer	91,8%	92,6%	72,7%	96,9%	90,7%
Selbstständige/r / Honorar- kraft	8,0%	6,3%	24,2%	3,1%	8,7%
Nein, ich bin in keinem Arbeitsverhältnis	,2%	,0%	3,0%	,0%	,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 2: Arbeitsverhältnis unterteilt nach Beschäftigungsverhältnis

Höchster Bildungsabschluss des Befragten nach Altersklassen

	Alter nach Klassen					Gesamt
	18 bis 30	31 bis 45	46 bis 65	66 bis 75	über 75	
keine Angabe	1,2%	,9%	1,2%	2,2%	9,8%	7,1%
ohne Schulabschluss	1,2%	,0%	,2%	,0%	2,4%	,3%
Hauptschulabschluss	2,4%	3,7%	10,6%	23,9%	24,4%	10,2%
Realschulabschluss, Fachober- schulreife oder vergleichbar	23,8%	32,4%	30,1%	20,9%	19,5%	26,9%
Hochschul-, Fachhochschulreife (Fachabitur, Vollabitur)	46,4%	20,5%	13,1%	11,9%	2,4%	15,5%
abgeschlossenes Studium	25,0%	41,6%	44,4%	41,0%	41,5%	39,5%
im Ausland erworbener Ab- schluss, der nicht zuzuordnen ist	,0%	,9%	,5%	,0%	,0%	,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 3: Bildungsabschluss nach Altersklassen

9.2 Fragebogen

