

Länger leben. Potenziale nutzen

UNECE Kurzdossier zum Thema Altern Nr. 19
September 2017

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Eine neue Betrachtungsweise des Alters und des Alterns	2
Gesund altern	3
Längeres Arbeitsleben	6
„Silver Economy“	10
Freiwilliges Engagement und unbezahlte Pflege	12
Zu einer altersintegrierten Gesamtlebensperspektive	16
Schlussfolgerungen	19
Referenzen	21
Checkliste	23

Die Herausforderung

In der Politik, in den Medien und im allgemeinen Diskurs dominiert die Notwendigkeit einer Anpassung an die Herausforderungen einer langlebigen Bevölkerung. Viel weniger Aufmerksamkeit schenkt man jedoch den Möglichkeiten und dem Potenzial, das ein längeres Leben für den Einzelnen, für die Volkswirtschaften und die Gesellschaft insgesamt in sich birgt, und den Barrieren, die gegenwärtig ihre volle Verwirklichung verhindern. Die Wahrnehmung von Langlebigkeit vornehmlich als fiskalischen Druck und als ein Hindernis für Wirtschaftswachstum kann Reformen auslösen, die zu steigenden Ungleichheiten führen. Dies kann dann der Fall sein, wenn die kumulativen Nachteile, die aus Schwierigkeiten in Übergangsphasen des Lebensverlaufs, schlechter Gesundheit und Behinderung sowie unbezahlter Pflegetätigkeit resultieren, nicht ausreichend berücksichtigt werden. Dies führt auch zu Altersstereotypen und negativen Einstellungen gegenüber

älteren Menschen. Um dies zu verändern, ist es wesentlich, die Potenziale einer alternden Gesellschaft besser zu erkennen und den Menschen ein aktives und erfülltes Leben im Alter zu ermöglichen.

Empfohlene Strategien

Anzustreben wäre ein altersintegrierter Ansatz, der Übergänge zwischen den Phasen der Ausbildung, der Arbeit, der Pflegetätigkeit und der Freizeit ermöglicht, und die Chance beinhaltet, sie flexibel über den Verlauf eines Lebens zu kombinieren. Ein solcher Ansatz würde einen Beitrag zur Realisierung der Potenziale eines längeren Lebens leisten und zugleich persönliche Risiken und soziale Ungleichheit verringern. Um die Potenziale eines längeren Lebens zu nutzen, ist ein Zusammenwirken der einzelnen Person, der Gesellschaft und des Staates notwendig:

- **Um das Potenzial von gesunden Lebensjahren zu nutzen**, braucht es mehr Betonung auf Gesundheitsförderung und die Prävention von Krankheiten über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Zudem müssten Gesundheitsungleichgewichte ausgeglichen, sowie ein altersgerechtes und unterstützendes Umfeld geschaffen werden.
- **Um das Potenzial von längerem Arbeitsleben zu nutzen**, muss lebenslanges Lernen kultiviert werden. Dazu ist die Unterstützung von Arbeitnehmer/innen in verschiedenen Stadien ihres Lebenslaufs nötig, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Es werden Aufklärungskampagnen und andere Maßnahmen erforderlich sein, um Altersdiskriminierung zu bekämpfen, und um altersbezogene Fehlannahmen auszuräumen, die Gruppen von Beschäftigten oder Arbeitssuchende benachteiligen.
- **Um das Potenzial der Senioren/innenwirtschaft („Silver Economy“) zu nutzen**, müssen die Bedürfnisse und Vorlieben von älteren Menschen besser verstanden werden. Ältere Menschen sollten in die Gestaltung, Überprüfung und Evaluierung von neuen Technologien, Produkten und Dienstleistungen eingebunden werden, um zu gewährleisten, dass sie ihren Bedürfnissen entsprechen.
- **Um das Potenzial von freiwilligem Engagement und Betreuungstätigkeit zu nutzen**, wird empfohlen, die Anerkennung von freiwilligen Beiträgen zu verbessern und freiwilliges und zivilgesellschaftliches Engagement sowie Betreuung und Pflege über das ganze Leben hinweg zu ermöglichen. Flexible Übergänge und die gleichzeitige Abstimmung von Arbeit, Betreuungstätigkeit oder freiwilligem Engagement müssen gefördert werden, und die Risiken, die mit Teilzeitarbeit oder Arbeitsfreistellung verbunden sind, müssen reduziert werden.

Erwartete Ergebnisse

Die Chancen, die ein langes Leben bietet, werden besser genutzt, wenn es den Menschen über den gesamten Lebensverlauf ermöglicht wird, gesünder zu leben, jene Behandlung und Pflege zu erhalten, die sie benötigen, Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und Aus- und Weiterbildung zu erhalten und wahrzunehmen, länger in Beschäftigung zu bleiben, sich verstärkt freiwillig zu engagieren, und Pflege und Unterstützung für ihre Familien und Gemeinschaften zur Verfügung zu stellen.



United Nations

Mit Beispielen bewährter Praxis aus:

Österreich, Kanada, Zypern, Finnland, Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen, Portugal, Russische Föderation und Großbritannien.

Dieser Policy Brief befasst sich mit den **Verpflichtungen 4, 5, 6, 7, 8 und 9 der Regionalen Implementierungsstrategie des Internationalen Aktionsplanes von Madrid über das Altern, und Absatz 3 der Präambel zur Minister/innenerklärung von Wien:**

“Wir erkennen, dass der anhaltende demographische Wandel sowohl Chancen als auch Herausforderungen in der Region mit sich gebracht hat. Wir verpflichten uns, für das Potential, das ältere Menschen zum Wohle unserer Gesellschaften darstellen, Bewusstsein zu schaffen und es zu fördern, und die Lebensqualität der älteren Bürgerinnen und Bürger dadurch zu stärken, dass man ihnen auch in den späteren Jahren ein persönlich erfülltes Leben und die Teilhabe an der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung ermöglicht.”

Einleitung

Die Bevölkerung in der UNECE-Region lebt heute länger als je zuvor. In der ganzen UNECE-Region hat sich die Lebenserwartung bei Geburt um durchschnittlich drei Jahre erhöht. Im Alter von 65 Jahren können die Menschen von heute erwarten, dass sie im Durchschnitt eineinhalb Jahren länger leben werden als vor zehn Jahren. Zusammen mit niedrigen Geburtsraten und Migration hat die längere Lebenserwartung zu einer alternden Bevölkerung in der Region geführt.

Die Reaktion der Politik zielte bis jetzt hauptsächlich darauf ab, die Sozialsysteme an die Herausforderungen des demografischen Wandels anzupassen. Sie beinhalteten Pensionsreformen und Maßnahmen, um das Arbeitsleben zu verlängern, sowie Investitionen in Gesundheits- und Sozialleistungen, um die wachsende Nachfrage nach solchen Dienstleistungen zu befriedigen und eine gute Lebensqualität im Alter sicherzustellen. Obwohl solche Schritte notwendig sind, um den Sozialstaat an die demografischen Veränderungen anzupassen, reichen sie nicht aus, um die Möglichkeiten, die ein langes Leben für den Einzelnen und für die Gesellschaft bietet, voll auszuschöpfen.

Diese Einsicht ist nicht neu. Es hat ein laufender Prozess des Überdenkens und der Neubestimmung von Altern in der Forschung und in der Politikgestaltung stattgefunden, nicht zuletzt seit dem Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern (MIPAA). Er hat den Weg geebnet für die Freisetzung der positiven Potenziale eines längeren Lebens für einzelne Bürger/innen, für die Volkswirtschaften und die Gesellschaft.

Eine neue Betrachtungsweise des Alters und des Alterns

In den UNECE-Ländern kann man in der Debatte eine langsame Verschiebung beobachten, weg von Schlagwörtern wie “Alterstsunami“ und „demografische Zeitbomben“, die einen nachhaltigen Sozialstaat und die Solidarität zwischen den Generationen gefährden würden, hin zu einer positiveren Sicht von alternden Gesellschaften. Ältere Menschen sind nicht eine Bürde für die öffentliche Hand oder für ihre Familien: sie leisten einen Beitrag – als Produzent/innen und Konsument/innen, Freiwillige und Pflegende – und ihr Beitrag wird zunehmend anerkannt.

Es gibt ein wachsendes Verständnis dafür, dass die negativen Stereotypen und Irrglauben rund um das Alter und Altern uns behindern¹ – als einzelne Bürger/innen und als Gesellschaften. Beispiele von weitverbreiteten Vorstellungen sind: die Produktivität nimmt mit zunehmendem Alter ab; ältere Arbeitnehmer/innen schließen jüngere vom Arbeitsmarkt² aus; eine alternde Gesellschaft kann zu einer Verringerung des Wirtschaftswachstums führen und auch, dass das Alter notwendigerweise eine schlechtere Gesundheit und Behinderung mit sich bringt. Diese negativen Wahrnehmungen tragen dazu bei, dass ältere Arbeitnehmer/innen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und entmutigt werden, und können daher zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung werden. Negative Ansichten über das Älterwerden und über ältere Menschen insgesamt können die Erwartungen und das Verhalten von einzelnen Menschen und der Gesellschaft beeinflussen, und Menschen daran hindern, ihr Potenzial auszuschöpfen und eine gute Lebensqualität zu erzielen.

¹ 2016 beschloss die Weltgesundheitsversammlung eine Globale Strategie und einen Aktionsplan für Alter und Gesundheit, der die Wichtigkeit des Kampfes gegen Diskriminierung aus Gründen des Alters bei der Förderung von gesundem Altern unterstreicht.

² Auch als “lump-sum fallacy of labour” („pauschale Fehlannahme über Arbeit“) bekannt (George et al.2015).

Ältere Menschen sind genauso heterogen und verschieden wie andere Altersgruppen. Das Lebensalter ist nur einer von vielen Faktoren, die Gesundheit, Kompetenzen und soziales Engagement bestimmen. Es ist daher an der Zeit, die Vorstellung von Alter an sich als ein bestimmender Faktor für den Zugang zu und die Inanspruchnahme von Möglichkeiten und Dienstleistungen über ein ganzes Leben hinweg in Frage zu stellen. Das schließt die Beseitigung von Hindernissen für Bildung und Beschäftigung mit ein, die mit dem Alter begründet werden.

Die Aufteilung eines Lebenslaufes in altersdifferenzierte Phasen von Bildung, Arbeit, familiärer Verantwortung und Altersrente – die in individuellen und kollektiven Wertsystemen tief verankert sind – ist einer der Faktoren, die zu altersbezogenen Stereotypen beitragen.³ Außerdem scheint, angesichts zunehmender Lebenserwartung, dieses Lebensphasen-Modell nicht mehr zweckmäßig. In einer Zeit von schneller technologischer Veränderung ist lebenslanges Lernen für die Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen entsprechend den Anforderungen der Arbeitswelt erforderlich. Im Lebensverlauf und in einem Umfeld mit weniger stabilen Beschäftigungsverhältnissen, ist es wahrscheinlich, dass Menschen während ihres Arbeitslebens ihren Beruf mehrmals ändern werden. Man ist nie zu jung oder zu alt, um zu lernen und etwas beizutragen. Im Lebensverlauf werden vielleicht Zeiten des Rückzugs von der Arbeit notwendig sein, um Zeit für freiwilliges Engagement, Bildung und Umschulung zu haben, oder um sich um die eigene Gesundheit zu kümmern oder andere zu pflegen.

Die Schlüsselemente Bildung, Arbeit und Pension vom chronologischen Alter zu entkoppeln – wie es schon oft argumentiert wurde – kann viel dazu beitragen, altersbezogene Stereotypen und Rollen in Frage zu stellen, wenn Lernen, Arbeiten und „Auszeiten“ gleichzeitig oder in einem reibungslosen Übergang über das ganze Leben hinweg und ungeachtet des jeweiligen Alters vor sich gehen.

Die Potenziale eines längeren Lebens

Die Potenziale eines längeren Lebens erkennen und verwirklichen, indem die Betonung weg von den Grenzen und Schwächen von älteren Menschen und hin zu ihren Fähigkeiten und Potenzialen und deren Förderung verschoben wird, ist im Interesse des Einzelnen, der Gemeinschaft und der Gesellschaft insgesamt. Dieses Kurzdossier konzentriert sich auf vier Potenziale des längeren Lebens – gesunde Lebensjahre, längeres Arbeitsleben, die „Silver Economy“ (Senior/innenwirtschaft) und unbezahlte Beiträge zur Gesellschaft durch freiwilliges Engagement und Betreuung – und wie diese besser realisiert werden können.

Gesund altern

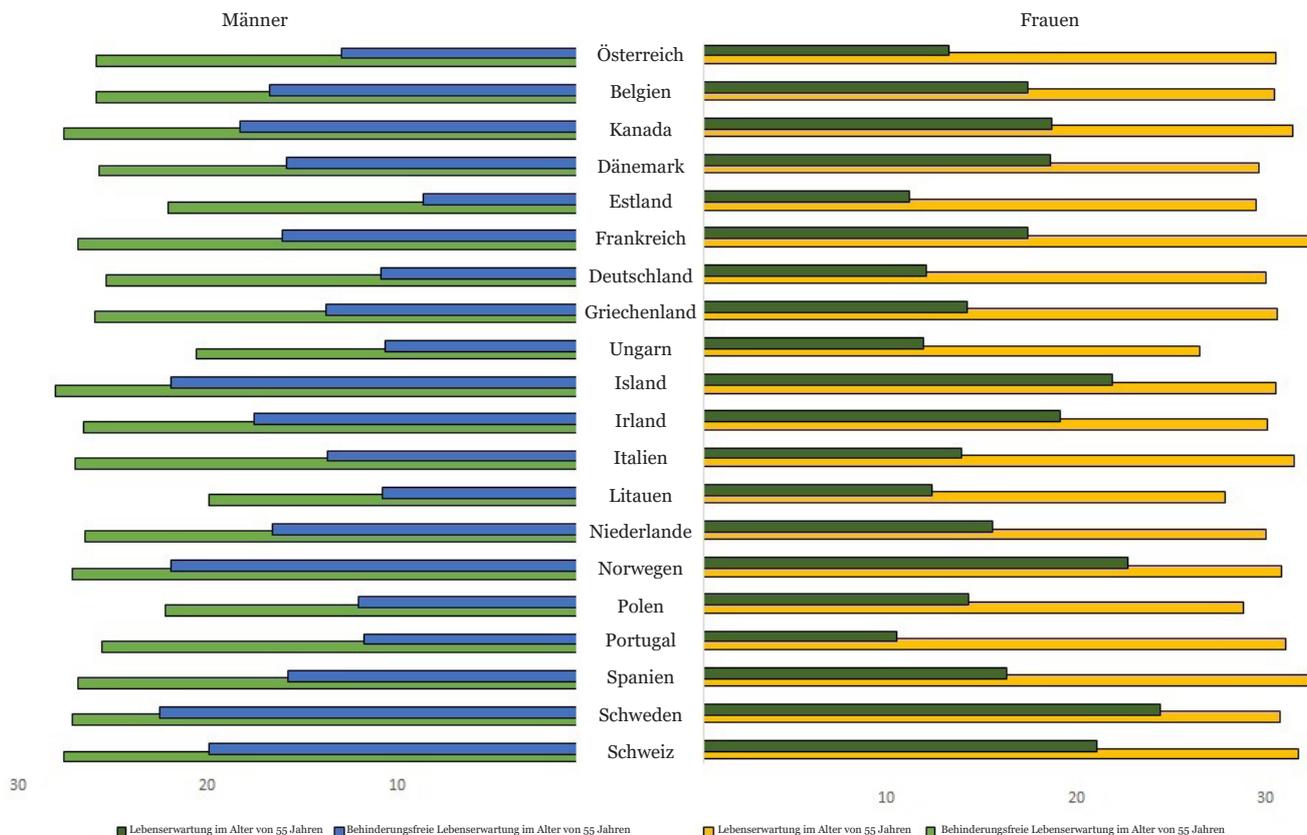
Gesundheit ist eine Grundvoraussetzung für die Beiträge, die ältere Menschen leisten. Eine gute Gesundheit ist von großer Bedeutung für persönliche Erfüllung und Wohlbefinden, und sie erlaubt es den Menschen die Aktivitäten, die sie schätzen, auszuüben, mobil und unabhängig zu sein, und ihre sozialen Beziehungen zu pflegen und zu erhalten. Im Alter von 55 Jahren können, wie Abbildung 1 zeigt, Männer und Frauen erwarten, weitere 8 bis 24 Jahre in guter Gesundheit zu verbringen. Die Kluft zwischen Lebenserwartung und behinderungsfreier Lebenserwartung zeigt jedoch, dass die zusätzlichen Jahre, die gewonnen wurden, nicht unbedingt in guter Gesundheit gelebt werden können. Sie zu gesunden Jahren zu machen, ist an sich ein Potenzial, das noch nicht voll ausgeschöpft wurde.⁴ Zwischen 2005 und 2015 nahm die durchschnittliche Lebenserwartung im Alter von 55 Jahren für Männer und Frauen in der UNECE-Region um 1,6 bzw. 1,8 Jahre zu. Die behinderungsfreie Lebenserwartung nahm jedoch während des gleichen Zeitraumes nur um 0,3 Jahre für Männer und um 0,1 Jahre für Frauen zu.⁵

³ Riley & Riley 2000.

⁴ WHO World Report on Ageing and Health 2015.

⁵ Daten über die gesunde Lebenserwartung in 2014 waren für 35 UNECE-Länder verfügbar.

Abbildung 1
Unterschiede zwischen Lebenserwartung und behinderungsfreier Lebenserwartung, ausgewählte Länder, 2014



Quelle: UNECE Synthesis Report 2017.

Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention

Die Lebensweise des Einzelnen in jedem Alter, staatliche Maßnahmen und ein Umfeld, das ein gesundes Altern fördert, können helfen, die Kluft zwischen Lebenserwartung und behinderungsfreier Lebenserwartung in Angriff zu nehmen. Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention im Verlauf eines Lebens können Behinderungen im Alter vorbeugen oder sie verzögern. Dazu gehören verbesserter Arbeitsschutz, eine gesunde Ernährung, körperliche Betätigung und die Vermeidung von Tabak- und Alkoholmissbrauch.⁶

UNECE Mitgliedsstaaten investieren in die Gesundheitsförderung. In Österreich, zum Beispiel, gewinnt Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz an Dynamik, während in Belarus Gesundheitsschulen etabliert wurden, die Kurse für ältere Menschen anbieten, die sie über verschiedene Aspekte von Gesundheitsförderung und über Behandlungen für spezifische Krankheiten informiert. Seit 2012 wurden 633 solche Schulen gegründet, und 788.500 ältere Menschen haben an den Schulungen teilgenommen.⁷ Präventive Gesundheitspraxen für ältere Personen sind auch häufiger geworden.

⁶ Gesundheit 2020, das Europäische Gesundheitsrahmenkonzept, entwickelt vom WHO-Regionalbüro für Europa, fördert eine Gesamtlebensperspektive, die Menschen ermächtigt, Widerstandsfähigkeit und Kapazitäten aufbaut, Gesundheit fördert, und Krankheiten vorbeugt. Es wurde im September 2012 bei der Tagung des WHO-Regionalkomitees für Europa von 53 Ländern beschlossen.

⁷ Vom Nationalbericht für Belarus 2017.

Vorbeugen, um zu gewinnen – Gesundheitsvorsorgeprogramme in Portugal

Das Programm „Vorbeugen, um zu gewinnen“ wurde von der Vereinigung der Portugiesischen Gemeinden in den Jahren 2014 - 2015 entwickelt, als Folge der Erkenntnis, dass Frühdiagnose einen grundlegenden Faktor in der Verhinderung von Krankheiten darstellt. Das Projekt förderte Gesundheitsvorsorge-Programme mit dem Ziel, den Zugang zu Diagnosen und Behandlungsüberweisungen zu erleichtern, mit den folgenden Schwerpunkten: Herzkreislaufkrankheiten, Atemwegserkrankungen, Hör- und Sehprobleme in der Bevölkerung im Allgemeinen, und Vorrang für ältere Personen und für Menschen, die in Gefahr sind, von der Gesellschaft ausgegrenzt zu werden.

Im Verlauf des Projektes fand eine Anzahl von Aktivitäten im ganzen Land statt, darunter Aktivitäten in den Bereichen Gesundheitsförderung und Bildung, sowie Aktionen, um Krankheiten vorzubeugen. Unter den verschiedenen Themen, die angesprochen wurden, waren welche mit Bezug zum aktiven Altern und zu gesunden Gewohnheiten, um die Absonderung und/oder soziale Ausgrenzung von älteren Menschen zu minimieren.

„Vorbeugen, um zu gewinnen“ wurde von neun Partnern in verschiedenen Regionen des Landes gefördert (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo und Algarve), die Gesundheitsvorsorge-Programme mit freiwilligen, vertraulichen und kostenlosen Schnelltests organisiert haben, sowie Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, die darauf zielten, Gesundheitsbildung, aktive Bürgerschaft, Wohlbefinden und ein gesundes Leben zu fördern. Das Projekt wurde auch eng koordiniert mit den Regionalen Gesundheitsverwaltungen, dem Gesundheitsministerium und dem Ministerium für Arbeit, Solidarität und Soziale Sicherheit.

Im Verlauf des Projektes wurden insgesamt 13.823 Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen durchgeführt (verglichen mit den 4.665 Untersuchungen, die ursprünglich geplant waren), die 5.304 Männer und 8.519 Frauen betrafen. Die Informations- und bewusstseinsbildenden Aktivitäten umfassten 304 Stunden Training (verglichen mit den 216 Stunden, die ursprünglich geplant waren), für 760 Männer und 1.264 Frauen.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Portugal.

Investitionen in Gesundheitsförderung und in die Vorbeugung von Krankheiten und Behinderung können Kosten reduzieren durch die Vermeidung von „eingeschränkten Gesundheitsressourcen für die Diagnose, Behandlung und Kontrolle von vermeidbaren Krankheiten und Verletzungen“.⁸ Verbesserungen in der Gesundheit des Einzelnen erhöhen das Wohlbefinden und verlängern die Jahre, in denen der Mensch einen Beitrag zum Arbeitsmarkt leisten kann und unabhängig leben kann, und damit den Bedarf an Krankheitsbehandlungen und Langzeitpflege insgesamt verringert.

Gesundheitliche Chancenungleichheit verringern

Es gibt Nachweise dafür, dass Menschen, die während ihres Lebens Benachteiligungen erfahren haben, ein höheres Risiko für schlechte Gesundheit.⁹ Es ist daher wichtig, die Faktoren für gesundheitliche Chancenungleichheit zu identifizieren und in Angriff zu nehmen.

Zusätzlich zur Gesundheitsförderung kann ein gleichberechtigter Zugang zu hochqualitativen Gesundheits- und Sozialdiensten und einem altersgerechten Umfeld Menschen ermöglichen, weiterhin unabhängig zu leben und die Aktivitäten, die sie schätzen, zu verfolgen.

⁸ European Commission 2017.

⁹ WHO Global Strategy and action plan on ageing and health (2016-2020); Ilinca et al. 2016.

Alles ist Gesundheit – Nationales Präventionsprogramm in den Niederlanden

- Das niederländische nationale Präventionsprogramm *Alles ist Gesundheit* (2014-2016), hatte das Ziel, die Anzahl von Menschen zu reduzieren, die an chronischen Krankheiten leiden, und die existierenden Gesundheitsungleichheiten zu verringern, beispielsweise für Menschen mit einem niedrigeren sozioökonomischen Status, geringem Bildungsniveau und schlechten Lebensbedingungen.
- Der Schwerpunkt lag auf drei Bereichen. Der erste Bereich, mit dem Titel „Gesundheitsdienste in der Nähe“ hatte das Ziel, die Gesundheit der Menschen auf integrative Weise zu verbessern, und chronischen Krankheiten durch die Schwerpunkte Bildung, Gesundheitsförderung in der Nachbarschaft und Arbeitsschutz vorzubeugen. Der zweite Bereich gab der Prävention einen wesentlichen Platz im Gesundheitssystem insgesamt, in dem - unter anderem - die Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleister/innen verbessert wurde. Eines der Beispiele sind Gespräche mit Krankenkassen, um sie dazu zu bewegen, sich auf die Prävention zu konzentrieren. Der dritte Bereich war, ein gutes Gesundheitsniveau zu erhalten, und wichtige Bedrohungen für die Gesundheit zu vermeiden. Dazu zählte die Erhaltung und Optimierung von Impfprogrammen und die Gewährleistung von gesunden und sicheren Lebensmitteln.¹⁰ Dieses Vorbeugungsprogramm richtete sich an alle Altersgruppen und reichte von Programmen in Schulen bis zu solchen, die sich mit Unterernährung bei älteren Menschen beschäftigen.
- Darüber hinaus suchte dieses Programm Partner aus verschiedenen Bereichen, die zusammenarbeiten wollten, um zu erreichen, dass Prävention einen wesentlichen Platz auf der Tagesordnung einnahm. 2015 verpflichteten sich insgesamt 1.265 Partner, aktiv zu einer gesünderen Gesellschaft beizutragen. Ca. 900 Organisationen arbeiteten in diesem Programm aktiv zusammen, darunter Schulen, Arbeitsstätten und Gemeinden. Ein Subventionsprogramm um Aktivitäten zu unterstützen erhielt 3.157 Anträge für eine Höchstsumme von € 10.000 in 2015.

Quelle: Nationalbericht 2017 für die Niederlande.

Längeres Arbeitsleben

Die Verlängerung des Arbeitslebens wurde als ein wichtiges Potenzial erkannt, um den sozialen Herausforderungen des Alterns zu begegnen, indem die persönlichen Kompetenzen von älteren Männern und Frauen in produktiven Aktivitäten genutzt werden, auch nach der Pensionierung. Viele Länder haben das Pensionsalter erhöht, und haben die Anreize für eine frühe Pensionierung beseitigt, um das Arbeitsleben zu verlängern - mit Erfolg. Die Beteiligung am Arbeitsmarkt von älteren Altersgruppen (55-59; 60-64; 65-69; 70-74)¹¹ hat sich während des letzten Jahrzehntes erhöht – das gilt auch für das tatsächliche Erwerbsaustrittsalter (siehe Abbildung 2 auf der nächsten Seite).

Die Bekämpfung von Altersdiskriminierung in der Beschäftigung

Die Erhöhung des Pensionsalters ist jedoch nur ein Teil der Gleichung, da die Menschen auf ein längeres Arbeitsleben vorbereitet werden müssen. Aktivitäten von mehreren Akteuren zusammen (Regierungen, Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften und andere) sind notwendig, um sicherzustellen, dass die Kapazitäten von älteren Arbeitnehmer/innen erhalten bleiben und für das Wohl aller genutzt werden in einer Arbeiterschaft, die aus mehreren Generationen zusammengesetzt ist.¹² Ältere Arbeitnehmer/innen erfahren gegenwärtig eine Anzahl von Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt wegen Irrglauben und altersbezogenen Stereotypen, die die optimale Nutzung ihres Potenzials verhindern können. Wenn sie arbeitslos werden, oder ihre Arbeit aus gesundheitlichen oder pflegebezogenen Gründen unterbrechen müssen, kann es für sie besonders schwer sein, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, und sie haben ein höheres Risiko, langzeitarbeitslos zu werden als jüngere Arbeitnehmer/innen, da sie „zu jung sind, um in Pension zu gehen, aber zu alt, um eine neue Arbeit zu finden“.¹³ Ausschluss und Diskriminierung aufgrund des Alters treffen auf andere Ungleichheiten, die sich über ein Leben angesammelt haben können, und verschärfen die Schwierigkeiten für bestimmte Gruppen von älteren Arbeitnehmer/innen.¹⁴ Insbesondere Arbeitnehmer/innen mit geringen Qualifikationen können sich in einem Arbeitsmarkt schwer tun, wo es einen sich schnell verändernden Bedarf an Fähigkeiten gibt und technologische Entwicklungen, von denen erwartet wird, dass sie viele gering qualifizierte Arbeitsplätze vernichten werden.¹⁵

¹⁰ Rijksoverheid 2013.

¹¹ UNECE Synthesis Report 2017.

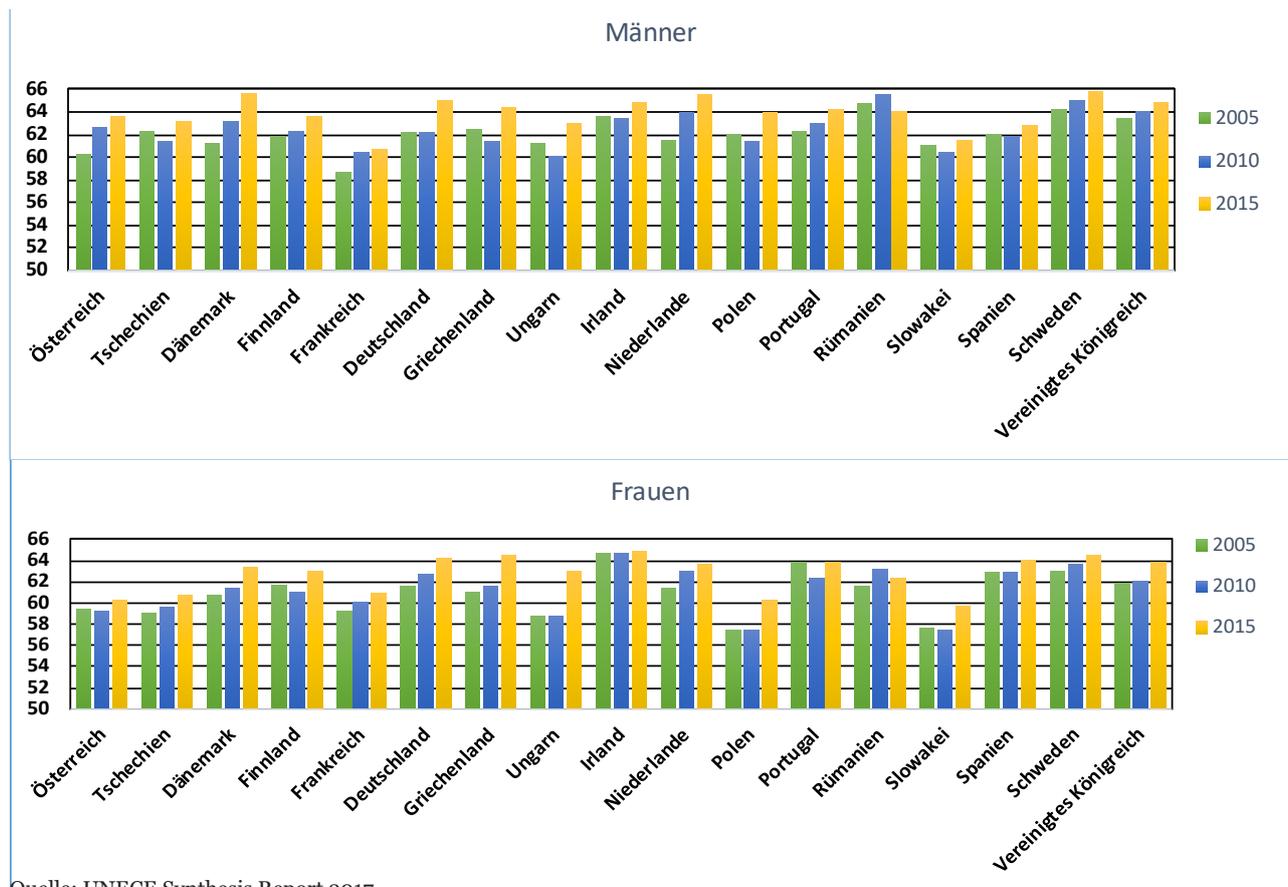
¹² OECD 2015.

¹³ OECD 2015.

¹⁴ Round 2017; Ferraro und Shippee 2009.

¹⁵ George et al. 2015.

Abbildung 2
Tatsächliches Erwerbsaustrittsalter für Männer und Frauen, ausgewählte Länder



Quelle: UNECE Synthesis Report 2017.

Arbeitsassistenz für ältere Menschen

Politische Maßnahmen, um die Beschäftigung von älteren Menschen zu fördern, umfassen die Unterstützung des lebenslangen Lernens, die Bereitstellung von maßgeschneiderter Arbeitsassistenz, und Anreize für Arbeitgeber/innen ältere Menschen einzustellen und zu behalten. Beispiele dafür sind Informationskampagnen, die den Wert älterer Arbeitnehmer/innen und der Altersvielfalt für Unternehmen hervorheben, sowie finanzielle Anreize und Bestimmungen gegen Altersdiskriminierung in der Beschäftigung.¹⁶

Die *Renewing Older Workers' Essential Skills for the 21st Century Multi-generational Workplace Initiative* in Kanada zum Beispiel, entwickelte eine einzigartige Jobsuche-Website, welche die Fähigkeiten von Arbeiter/innen im Alter von über 45 Jahren mit dem wesentlichen Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmer/innen seitens der Arbeitgeber/innen zusammenbrachte. Die Ergebnisse im April 2015 zeigten 24.567 registrierte Arbeiter/innen, 3.125 registrierte Firmen, und 5.298 ausgeschriebene Stellen.¹⁷ In Israel richtet sich das Portal für offene Stellen *Erfahrung gesucht* an Menschen über dem Pensionsalter. Zusätzlich wird eine Reihe von Dienstleistungen angeboten, um älteren Menschen bei der Jobsuche zu helfen, z.B. bei Bewerbungen und Arbeitsvermittlung. In Norwegen hat die trilaterale Zusammenarbeit für ein inklusiveres Arbeitsleben Maßnahmen wie kürzere und flexiblere Arbeitszeiten, zusätzlichen Urlaub und verbesserte Information gefördert, unter anderem, um Krankenstände zu reduzieren und die Beschäftigung von Menschen über 50 Jahren zu erhöhen. Das norwegische Zentrum für Senior/-innenpolitik arbeitet eng mit den Sozialpartnern, den Arbeitsmarktinstitutionen und Wissenschaftler/innen zusammen, um Altersklischees und Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen.

¹⁶ Siehe UNECE Synthesis Report 2017.

¹⁷ Aus dem Nationalbericht für Kanada 2017

Unter anderem geben sie jedes Jahr das Barometer für Senior/innenpolitik heraus, das die Einstellungen und das Verhalten von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen bezüglich älterer Menschen am Arbeitsmarkt illustriert.¹⁸

Förderung der Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen über 50 Jahren in Österreich und den Niederlanden

Als Teil ihrer Beschäftigungsinitiativen zur Änderung der Einstellung bezüglich der Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen der Altersgruppe 50+, lancierte die österreichische Regierung 2013 die Bewusstseinsbildungskampagne „Einstellungssache 50+“. Die Aktion erhöht das Bewusstsein für das Potenzial von Arbeitnehmer/innen über 50 Jahren, und zeigt damit, dass Arbeitnehmer/innen in diesem Alter eine wertvolle Ressource für österreichische Unternehmen darstellen. Die Beschäftigungsinitiative 50+ verwendet Mittel, die von der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung zur Verfügung gestellt werden, um die Aufnahme von älteren Arbeitnehmer/innen zu fördern. 2016 wurden die Mittel für Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre von 150 auf 250 Millionen Euro aufgestockt. Ein neues Pilotprojekt, das im Juli 2017 initiiert wurde, versucht neue Möglichkeiten für die gegenwärtig 50.000 Langzeitarbeitslosen über 50 Jahren zu schaffen. Diese „Aktion 20.000“ wird 20.000 sinnvolle Stellen bei Gemeinden, gemeinnützigen Organisationen und sozialen Betrieben finanzieren. Gemeinden und gemeinnützige Organisationen werden die Möglichkeit haben, Arbeitssuchende über 50 zu beschäftigen, um Aufgaben zu erfüllen und Dienstleistungen anzubieten, für die sie sonst nicht genug Beschäftigte hätten. Die Bandbreite von Aktivitäten wird Verwaltungsaufgaben in Schulen, die Unterstützung von älteren Menschen in ihren täglichen Leben oder die Förderung von sozialen Netzwerken in der Gemeinschaft umfassen.

In den Niederlanden wurde 2013 der „Aktionsplan 55plus“ eingeführt, um eine Tendenz der steigenden Arbeitslosigkeit unter älteren Personen aufzuhalten. Der Plan richtet sich an (strukturbedingte) Arbeitslosigkeit bei Personen über 55 Jahren, wurde aber 2014 auf Personen über 50 Jahren erweitert. Die Aktivitäten, um ältere Menschen bei der Suche nach Beschäftigung zu unterstützen, umfassen: Netzwerkveranstaltungen und kostenlose Workshops, die an die Wünsche und Bedürfnisse von älteren Personen angepasst sind; bewusstseinsbildende Programme, die Diskriminierung gegen Menschen über 50 Jahren aufzeigen und die finanziellen Anreize für Arbeitgeber/innen in Bezug auf die Beschäftigung von diesen Menschen beleuchten; Bildungsgutscheine und Vermittlungsgebühren, für die 2013 eine Subvention eingeführt wurde; und die Möglichkeit, eine Probezeit bei einer Arbeitsstätte für eine maximale Dauer von zwei Monaten zu machen, mit dem Vorteil, dass bestehende Ansprüche auf soziale Leistungen erhalten bleiben. Eine der Bedingungen einer solchen Probezeit ist, dass die Möglichkeit einer Beschäftigung für wenigstens ein halbes Jahr bestehen sollte.

Ein neues Programm, „Perspektiven für 50plus“ wurde für 2017/18 angekündigt. Ein wichtiger Teil des Programms ist eine Kampagne, um bestimmte Vorurteile von Arbeitgeber/innen abzubauen. Auch ein Botschafter für Arbeitslose über 50 Jahren wurde von der niederländischen Regierung ernannt, um die Kampagne zu unterstützen. Zusätzlich werden Dienstleistungen eingeführt, um Beratung für Arbeitnehmer/innen in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn anzubieten, zusammen mit erweiterten Beschäftigungsdienstleistungen für Arbeitgeber/innen und leitende Personalmitarbeiter/innen, um die Aufnahme von älteren Arbeitssuchenden zu erleichtern.

Quellen: Nationalbericht 2017 für Österreich, Nationalbericht 2017 für die Niederlande.

Altersmanagement für altersgerechtere Arbeitsplätze

Bestehende Barrieren in Haltung und Einstellungspraxis von Arbeitgeber/innen anzugehen ist eine komplementäre Strategie. Dies kann durch die Einführung von Altersmanagement erzielt werden, mit dem ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, in dem Arbeitnehmer/innen aller Altersgruppen die Gelegenheit bekommen, ihre Fähigkeiten voll einzusetzen, und ihre Bedürfnisse zu befriedigen.¹⁹ Tschechien hat ein spezielles Altersmanagementprogramm eingeführt, um tschechische Arbeitgeber/innen mit Altersmanagementmethoden vertraut zu machen.²⁰

¹⁸ Aus dem Nationalbericht für Norwegen 2017.

¹⁹ OECD 2015.

²⁰ Nationalbericht 2017 für Tschechien.

Unternehmen für alle Altersgruppen – Russische Föderation

Das Zivilgesellschaft-Projekt „Unternehmen für alle Altersgruppen“, das 2012 initiiert wurde, bietet kostenlose Bildungsseminare für Arbeitgeber/innen an, um die Vorteile von Altersvielfalt und der Anstellung von älteren Arbeitnehmer/innen für Firmen zu erklären. Dieses Führungsmodell beinhaltet geringere Personalfuktuation, eine höhere Bindung an das Unternehmen und steigende Verkäufe an ältere Kunden.

Das Projekt baut zusätzlich eine Wissensbasis auf, mit Erhebungsdaten, Best-Practice-Beispielen aus den öffentlichen und privaten Sektoren, und Business-Case Beispielen mit Metriken. Diese Faktenlage wird benutzt, um bestehende Klischees zu hinterfragen, und bietet Informationen und analytische Werkzeuge für Arbeitgeber/innen an. Branchenstudien, die Altersvielfalt am Arbeitsplatz in der Russischen Föderation und in russischsprachigen Ländern fördern, sind ebenso Teil des Projektes.

Quelle: Informationen bereitgestellt von Companies for all Ages – www.companies4all.ru.

Lebenslanges Lernen

Um das Potenzial eines längeren Arbeitslebens zu realisieren, ist lebenslanges Lernen unverzichtbar, und Gelegenheiten für Bildung und (Um-)Schulung müssen während eines Arbeitslebens verfügbar sein, ungeachtet des Alters. In einer Zeit von immer kürzeren Zyklen der technologischen Innovation, werden sich Arbeitnehmer/innen wiederholt an neue Anforderungen und technologische Möglichkeiten anpassen müssen. Ein konsequenterer Zugang zu lebenslangem Lernen wird benötigt, um zu gewährleisten, dass ihre Fähigkeiten und Kompetenzen relevant und angepasst an sich verändernde Jobanforderungen bleiben, und das während ihres ganzen Arbeitslebens.

Die Europäische Union hat einen Richtwert für lebenslanges Lernen gesetzt, der bis 2020 erreicht werden soll – demnach sollen 15 Prozent der Personen zwischen 25-64 Jahren regelmäßig an Bildung oder Ausbildungen teilnehmen.²¹ Gegenwärtig ist es unwahrscheinlich, dass dieser Richtwert erreicht werden wird, auch wenn manche Länder wie Dänemark oder Schweden sie jetzt schon überschritten haben. In der gesamten EU berichteten 2016 Personen mit Hochschulabschluss die höchsten Teilnahmequoten (18,6 Prozent), während diejenigen, die maximal einen Pflichtschulabschluss hatten, am wenigsten an lebenslangem Lernen teilnahmen (4,2 Prozent). Die Teilnahme von jüngeren Menschen zwischen 25 und 34 Jahren (17,3 Prozent) ist dreimal so hoch wie die von älteren Menschen zwischen 55 und 69 Jahren (5,3 Prozent).²² Diese Ungleichheiten im lebenslangen Lernen zeigt Abbildung 3.

Berufsberatung für ältere Menschen - Norwegen

Berufsberatung stärkt die Fähigkeit des Einzelnen, eine informierte Auswahl zu treffen. Sie ist ein wichtiges politisches Instrument des lebenslangen Lernens, da sie Arbeitssuchende und Arbeitnehmer/innen helfen kann, während ihres Arbeitslebens besser auf sich verändernde Qualifizierungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren. Norwegen hat die Herausforderung erkannt, dass der Zugang zu öffentlicher Berufsberatung für Menschen über 55 Jahren nicht zufrieden stellend entwickelt war.

Die Norwegische Qualifizierungsstrategie 2017-2020 betont die Notwendigkeit, Berufsberatung anzubieten, und die Berater/innen bezüglich der Situation von älteren Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden und ihren spezifischen Bedürfnissen zu sensibilisieren.

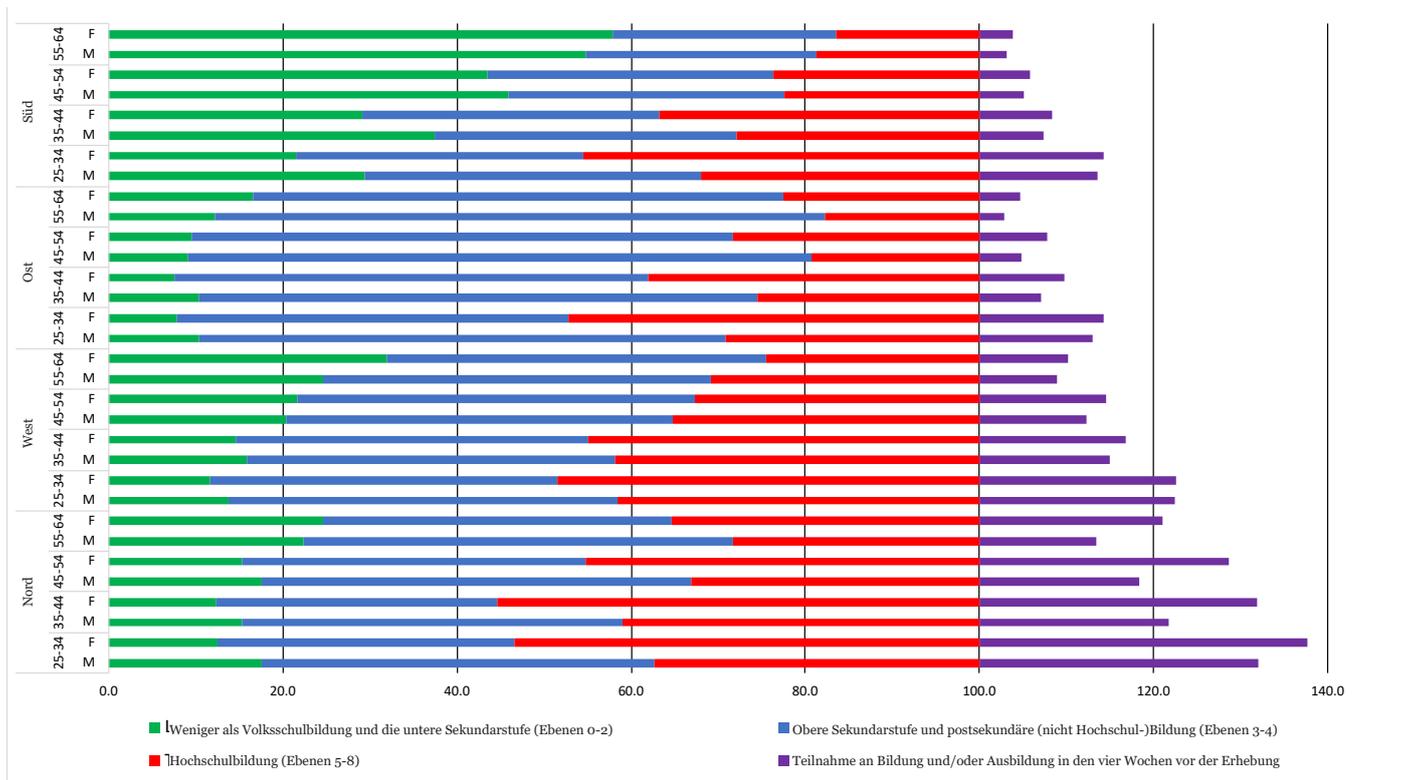
Das Norwegische Zentrum für Senior/innenpolitik hat mehrere lokale Pilotprojekte für Berufsberatung und lebenslanges Lernen für ältere Arbeitnehmer/innen eingeleitet. Ein Pilotprojekt begann 2016, um die Auswirkungen von Berufsberatung für ältere Arbeitnehmer/innen auf die Anreize für und Aussichten auf ein längeres Arbeitsleben einzuschätzen. Die vorläufigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Auswirkungen positiv sind, machen aber auch klar, dass Berufsberatung von Vorgesetzten und Arbeitgeber/innen besser in den Unternehmen verankert werden muss.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Norwegen und Informationen, die vom Zentrum für Senior/innenpolitik bereitgestellt worden sind.

²¹ Europäische Kommission 2009.

²² Eurostat-Daten entnommen am 25. August 2017; siehe auch Bolder 2006.

Abbildung 3
Bildungserfolg und Teilnahme an Ausbildungen nach Altersgruppen und Geschlecht, 2016²³



Nord: Dänemark, Finnland, Island, Norwegen, Schweden

West: Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Irland, Luxemburg, Niederlande, Schweiz, Vereinigtes Königreich

Ost: Tschechien, Estland, Ungarn, Lettland, Polen, Slowakei, Slowenien

Süd: Zypern, Griechenland, Italien, Malta, Portugal, Spanien

Quelle Eurostat Daten (edat_ifse 3 & trng_ifse_1), 2016: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (letzter Aufruf 31 Mai 2017).

“Silver Economy”

Das Konzept der Senior/innenwirtschaft („Silver Economy“) hat sich in den letzten Jahren etabliert, und erhöht die Aufmerksamkeit für die Möglichkeiten und Potenziale einer langlebigen Bevölkerung. Im Speziellen hebt es die wirtschaftlichen Möglichkeiten hervor, die sich aus den Ausgaben der öffentlichen Hand und der Konsument/innen in Zusammenhang mit der ständig wachsenden Bevölkerung über 50 Jahren ergeben.²⁴ Eine Anzahl von Studien hat das Potenzial und die Wachstumsprognosen der Senior/innenwirtschaft analysiert. Laut Euromonitor könnte die Kaufkraft der geburtenstarken Jahrgänge bis 2020 weltweit 15 Milliarden US-Dollar erreichen.²⁵

Ältere Menschen tragen als Konsument/innen zur Wirtschaft bei, und ihre Bedürfnisse und Vorlieben stimulieren neue Märkte für Produkte und Dienstleistungen in einer breiten Palette von Industriebereichen.²⁶ Diese Bedürfnisse und Vorlieben entwickeln sich mit dem Alter und mit sich verändernder Gesundheit und funktionellen Fähigkeiten. Gesunde Pensionist/innen werden vielleicht gerne reisen und an kulturellen Aktivitäten teilnehmen, und auf diese Weise Dienstleistungen in diesem Bereich stimulieren. Diejenigen, die eine sich verschlechternde Gesundheit

²³ Kategorien für Bildungsabschlüsse addieren sich zu 100 Prozent, da sie sich gegenseitig ausschließen und kollektiv erschöpfend sind. Aus- und Weiterbildung in den letzten 4 Wochen beziehen sich auf Aktivitäten der Erwachsenenbildung (normalerweise) nach dem Ende der Grundausbildung.

²⁴ Forschungsdienst des Europäischen Parlaments 2015.

²⁵ Euromonitor 2012.

²⁶ OECD 2015.

und den Anfang von Behinderungen erfahren, werden eher Wohnungsanpassungen, Hilfsgeräte und Technologien in Anspruch nehmen, die es ihnen ermöglichen, länger unabhängig zu bleiben. Der Gesundheitsbereich, Produkte und Dienstleistungen für das Älterwerden zu Hause und für ein unabhängiges Leben, sowie Technologien und Online-Angebote, sind Bereiche der Senior/innenwirtschaft mit hohen Wachstumschancen.²⁷ Die Senior/innenwirtschaft hat eine starke IKT-Dimension, darunter Entwicklungen und Innovationen in mobiler Gesundheit, Telemedizin, Internettechnologie, Gesundheitsanwendungen und das „Internet der Dinge“.²⁸

Beteiligung älterer Menschen als Konsument/innen

Der schnell wachsende Bereich der Senior/innenwirtschaft ist jedoch immer noch größtenteils unentdeckt. Um das Potenzial der Senior/innenwirtschaft zu nutzen, müssen die Bedürfnisse und Vorlieben von älteren Menschen besser verstanden werden.²⁹ Forschung zu den Bedürfnissen und Vorlieben von älteren Menschen und partizipative Prozesse, die sie als Konsument/innen im Design, Ausprobieren und Bewerten von neuen Technologien, Produkten und Dienstleistungen beteiligen, können diese Lücke schließen.

Forschung zur Akzeptanz von Ambient Assistent Living Produkten bei Senior/innen - Österreich

Das Land Niederösterreich hat eine Studie zur „Akzeptanz von Ambient Assistent Living Produkten bei Seniorinnen und Senioren“ beauftragt und die Ausstattung von Wohneinheiten mit einem elektronischen Assistenzsystem subventioniert. Eine Auswertung zeigte, dass Technologien für ein umgebungsunterstütztes Leben im Bereich der persönlichen Sicherheit (Stromkreise/Wasserversorgung werden ausgeschaltet, wenn die Bewohner/innen die Wohnung verlassen, Küchenherdsteuerung und bewegungsabhängige Beleuchtung) wurden von den Bewohner/innen sehr positiv angenommen. Eine andere Anwendung in diesem Bereich, ein sogenannter „Homebutler“ (eine Art Fernseher mit besonderen Funktionen) kam bei den älteren Menschen jedoch weniger gut an.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Österreich.

Viele relativ neue technologische Innovationen, die für eine große Anzahl von Menschen ihre Produktivität und Anwendererfahrung verbessert haben - wie zum Beispiel Internet-Banking oder Smartphones - sind für verschiedene Gruppen von älteren Menschen unerreichbar geblieben.³⁰ Die Kluft zwischen den Generationen in Bezug auf digitale Kompetenz, obwohl sie sich schnell schließt, zeigt sich, indem noch immer ein bedeutender Anteil der älteren Menschen (37 Prozent in der Altersgruppe 55-74)³¹ das Internet nicht verwendet, und keinen Zugang zu bestimmten Innovationen und Diensten, die online angeboten werden, hat. Ein „Design für Alle“-Ansatz, um Informations- und Kommunikationstechnologien zugänglicher zu machen, ist ein Beispiel von bewährten Praktiken. IKT-Training wird auch zunehmend für ältere Personen in der ganzen Region angeboten.

Senior/innen als Unternehmer/innen: ältere Menschen als Produzent/innen von Waren und Dienstleistungen

Eine Seite der Senior/innenwirtschaft, die weniger Aufmerksamkeit hervorgerufen hat als die Kaufkraft von älteren Menschen, ist ihr Potenzial als Hersteller/innen/Anbieter/innen von Waren und Dienstleistungen. Während die Forschung andeutet, dass ältere Menschen eher die Fähigkeit hätten, ein Unternehmen zu starten und zu führen, als jüngere (ihre Vorteile umfassen besser entwickelte Netzwerke, mehr Erfahrung in der Arbeitswelt und der Industrie, bessere technische und Management-Kompetenzen und eine stärkere finanzielle Lage), ist unternehmerische Aktivität

²⁷ Bericht von der Bank of America Merrill Lynch, zitiert in Europäische Kommission 2015.

²⁸ Europäische Kommission 2015.

²⁹ OECD 2015.

³⁰ OECD 2015.

³¹ 37 Prozent hatten das Internet im letzten Jahr nicht verwendet oder nie verwendet, Eurostat-Daten von 2016, abgerufen am 25. August 2017.

bei Menschen im Alter zwischen 50-64 nur ca. halb so hoch wie bei Personen in der Altersgruppe von 20-49 Jahren.³² Die Gründe für die niedrigere Beteiligung an unternehmerischen Aktivitäten von älteren Menschen sind noch weitgehend unbekannt, da das Phänomen insgesamt sehr wenig erforscht wurde.³³ Um Unternehmertum bei älteren Menschen zu fördern, müssten mögliche Fehlanreize und entmutigende Einstellungen identifiziert und in Angriff genommen werden. Die Tendenz zu flexibleren Pensionsregelungen, die eine Kombination von Pension mit Verdienst erlauben, könnte Unternehmerschaft bei Senior/innen erleichtern, indem die finanziellen Risiken verringert werden.

Freiwilliges Engagement und unbezahlte Pflege

Beiträge zum sozialen Zusammenhalt und zur 'Reproduktion' von sozialen Bindungen können nicht auf Erwerbsarbeit allein reduziert werden. Freiwilliges Engagement und das Pflegen von älteren Erwachsenen, Personen mit Behinderungen und Kindern sind wichtige Möglichkeiten für ältere Menschen, ihren Beitrag zu sozialen Herausforderungen zu leisten. Längeres Leben geben dem Einzelnen und der Gesellschaft die Möglichkeit, mehr Zeit in ihr Familienleben, Pfl egetätigkeiten und freiwillige Arbeit zu investieren - Aktivitäten, die Ziele und eine Bedeutung bieten können, und damit zu persönlicher Erfüllung und Wohlbefinden beitragen können. Die unbezahlte Pfl egetätigkeit und Hausarbeit von Menschen ermöglichen und unterstützen das Engagement in Beruf und Unternehmertum von anderen, und leisten daher einen unmittelbaren Beitrag zur wirtschaftlichen Produktivität und zur Nachhaltigkeit von Volkswirtschaften und Sozialstaat. Auf der anderen Seite spielen Freiwillige eine wichtige Rolle in der Lösung von sozialen Problemen und bei der Erhöhung von sozialem Zusammenhalt und Solidarität, wo sie die öffentliche Hand ergänzen und Lücken füllen. Die Gesellschaft verlässt sich auf die Funktionen und den Wert von unbezahlter Arbeit; diese werden aber noch nicht ausreichend erkannt und anerkannt.

Freiwilligentätigkeit in allen Lebensphasen ermöglichen

Europäische Daten zeigen, dass die regelmäßige Teilnahme an organisierten Freiwilligentätigkeiten bei Männern und Frauen über 55 Jahren relativ niedrig ist.³⁴ Bei Männern ist es ein wenig wahrscheinlicher, dass sie sich freiwillig bei einer Organisation engagieren. Abbildung 4 zeigt, dass sogar in den Ländern, wo ältere Menschen sich am meisten freiwillig engagieren, nur jeder Fünfter dies mindestens einmal in der Woche tut. Das zeigt, dass das Potenzial von freiwilligem Engagement im späteren Leben noch nicht voll ausgeschöpft wurde.

Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass freiwilliges Engagement im späteren Leben wahrscheinlicher ist, wenn jemand schon in früheren Jahren freiwillig tätig war.³⁵ Es ist wie mit gesunden Gewohnheiten: die Förderung von freiwilligem Engagement und die Angewohnheit, der Gemeinschaft Zeit und Mühe zu widmen, müssen schon früh gepflegt werden. Dieses Engagement muss ein Leben lang ermöglicht und gefördert werden. Um mehr Menschen zu ermutigen, sich freiwillig zu engagieren, müssen die Fähigkeiten und Kompetenzen, die beim freiwilligen Engagement erworben werden, erkannt und anerkannt werden. Tschechien hat vor kurzem einen wichtigen Schritt in diese Richtung gemacht, indem freiwilliges Engagement als eine Form von lebenslangem Lernen formal anerkannt wurde.³⁶

³² Singh und DeNoble 2003; Weber und Schaper 2004. Zitiert in OECD 2013.

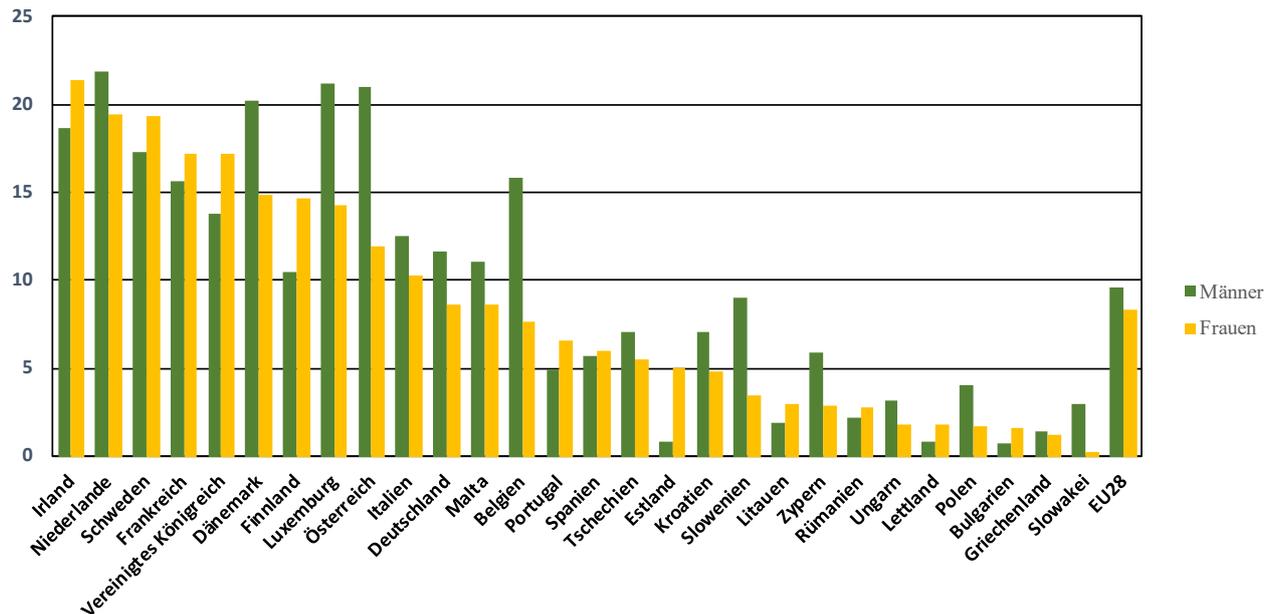
³³ OECD 2013.

³⁴ Datenerfassung freiwilliges Engagement durch Organisationen.

³⁵ Moen und Flood 2013.

³⁶ Regierungsresolution Tschechiens No. 768 von 3. September 2015, um freiwilliges Engagement als einer der Formen vom lebenslangen Lernen gesetzlich festzuschreiben. Quelle: Nationalbericht 2017 für Tschechien.

Abbildung 4
Freiwilliges Engagement bei Männern und Frauen über 55, 2012



Quelle: Eurofound (Europäische Erhebung zur Lebensqualität 2012).

Den Wert von freiwilligem Engagement erkennen - Kanada

Das kanadische *Volunteer Awards Programme* ehrt die vielen Kanadier/innen, die ihre Zeit zur Verfügung stellen, um wirkungsvolle Veränderungen in das Leben der Menschen um sie zu bringen, und um ihre Gemeinschaften zu verbessern. Die Preise feiern den bedeutsamen Beitrag von Freiwilligen, gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen für ihre Gemeinschaften im ganzen Land. Die Ehrungen, die aus 17 Preisen auf nationaler und regionaler Ebene bestehen, unterstreichen bewährte Praktiken in der Führung einer Gemeinschaft, sie fördern bereichsübergreifende Partnerschaften, und wollen Kanadier/innen in jedem Alter dazu bewegen, neue Wege zu finden, um einen Unterschied zu machen.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Kanada.

Die Förderung von freiwilligem Engagement ist ein wichtiges Element nationaler Strategien für das Altern, die die Teilnahme, soziale Einbeziehung und das Wohlbefinden von älteren Menschen zum Ziel haben. Aktuelle Beispiele sind der Aktionsplan Litauens für die Motivation von älteren Menschen und die Förderung von freiwilligen Aktivitäten (2016- 2020) und die Nationale Strategie für aktives Altern in Malta (2014- 2020).

Freiwilliges Engagement als Großeltern - Finnland

Projekte und Aktionen, die Interaktionen zwischen Generationen und freiwillige Aktivitäten fördern, werden meistens von Nichtregierungsorganisationen aufgebaut. Freiwilliges Engagement wird für Menschen aller Altersgruppen gefördert. Neue Onlinedienste, zum Beispiel www.vapaaehtoistyö.fi und www.vapaaehtoiseksiseniorina.fi, bieten umfangreiche Informationen über Möglichkeiten für freiwilliges Engagement bei verschiedenen Organisationen und Gemeinden. Um Solidarität und Verbindungen zwischen den Generationen zu fördern, haben manche Schulen sogenannte „Schulomas und Schulopas“ eingeführt. Schulomas und Schulopas sind Freiwillige, die sich aktiv am Unterricht beteiligen, und so den Schüler/innen und Lehrer/innen helfen. Das Finnische Rote Kreuz organisiert einen Freiwilligendienst, wo ältere Menschen als Ersatzgroßeltern für Familien fungieren, die selbst keine Großeltern haben, oder deren Großeltern abwesend sind.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Finnland.

Eine proaktive Strategie, um das Potenzial eines längeren Lebens für freiwilliges Engagement zu nutzen, besteht darin, interessierte Freiwillige und passgenaue Angebote zusammenzubringen, wie das Beispiel aus Zypern zeigt.

Freiwilliges Engagement von älteren Menschen fördern - Zypern

Freiwillige Aktivitäten in Zypern werden vom Volunteer Centre gefördert - die koordinierende Organisation für die Förderung und Erleichterung von Freiwilligentätigkeiten. Seine Mission ist es, soziale Probleme und Bedürfnisse zu identifizieren, Nachfrage und Angebot für freiwillige Dienste zusammenzubringen, Projekte für Freiwillige zu initiieren, und Menschen, die sich freiwillig engagieren, zu schulen und zu unterstützen. Es bietet Alt und Jung die Möglichkeit, in vielen Bereichen von Organisationen zu dienen, wo sie ihre Zeit, Energie und Talente einbringen und auf diese Weise helfen, die Mission der Organisation zu erfüllen. Viele ältere Menschen sind Mitglied in verschiedenen Freiwilligenorganisationen, durch die sie die Gelegenheit haben, ihrer Gemeinschaft und der Gesellschaft insgesamt etwas anzubieten. Auf diese Weise können sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einsetzen, um ihre eigene Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern, und dabei ihre sozialen Netzwerke erweitern. Häufig engagieren sie sich auch als Vorstandsmitglieder in Freiwilligenorganisationen, und nehmen so an Entscheidungsprozessen im Freiwilligenbereich teil.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Zypern.

Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

Zusätzlich zum freiwilligen Engagement erbringen ältere Menschen einen wichtigen Beitrag, in dem sie auf Kinder aufpassen, behinderte Familienmitglieder und ältere Erwachsene pflegen, und auf diese Weise die jüngere Generation bei ihren Pflegeverpflichtungen unterstützen. Besonders in Ländern, wo öffentliche Pflegedienste nicht so gut ausgebaut sind, verlassen sich vielen Menschen nach wie vor auf die Pflege von Familienmitgliedern.

Im Verlauf ihres Lebens ist es wahrscheinlicher, dass Frauen unbezahlt Familienverpflichtungen auf sich nehmen, besonders wenn es darum geht, auf kleine Kinder aufzupassen. Abbildung 5 zeigt, dass es in der Altersgruppe 55+ eine Geschlechterkluft von 3,3 Prozentpunkten bei Personen gibt, die sich regelmäßig um Kinder oder Enkelkinder kümmern. Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern ist geringfügig niedriger (2,0 Prozentpunkte) bei denen, die regelmäßig ältere Erwachsene pflegen.³⁷

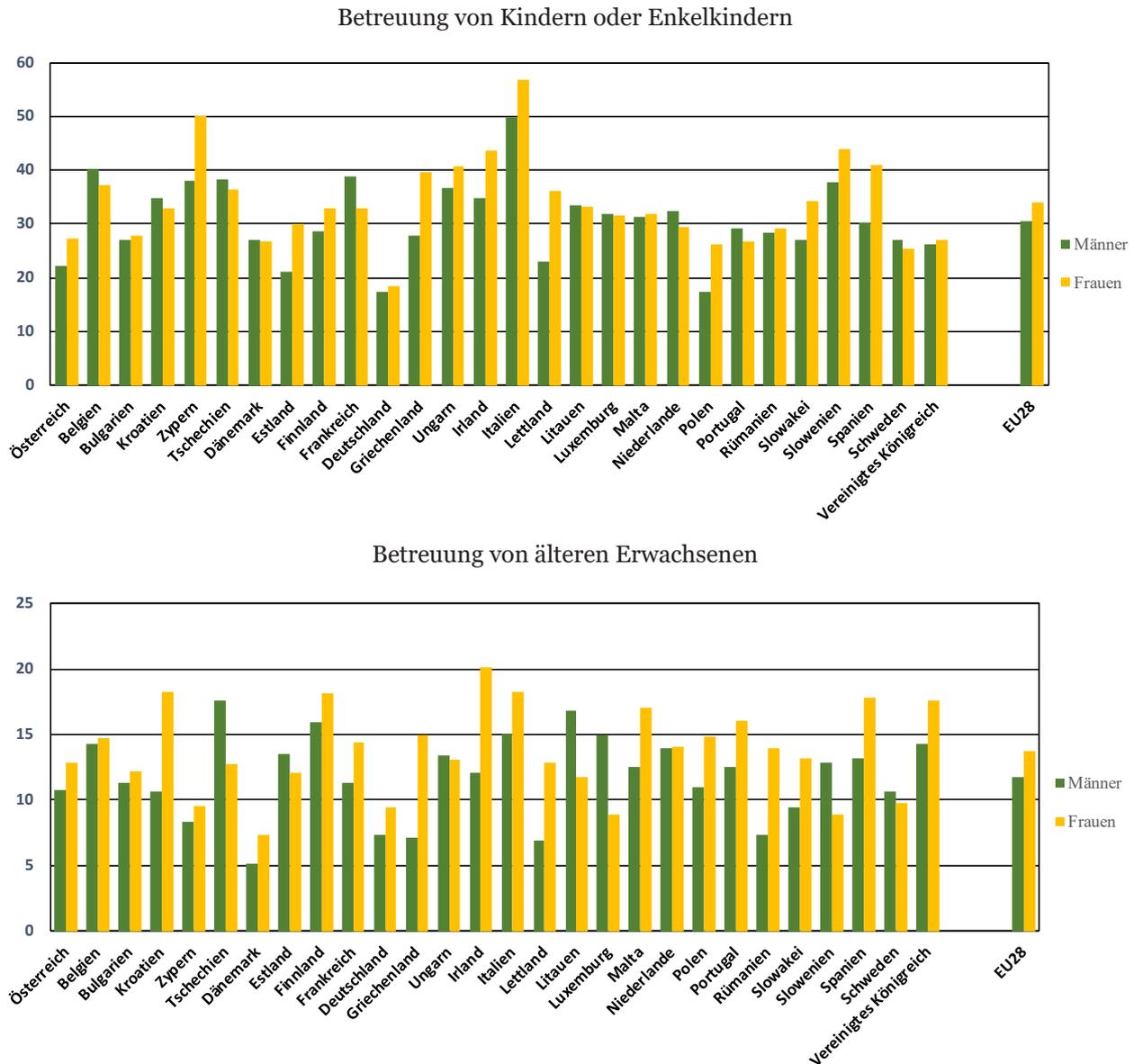
Zeit, die für unbezahlte Pflege aufgewendet wird, kann negative Auswirkungen auf die Fähigkeit von Frauen haben, bezahlter Arbeit nachzugehen und die gleichen Ansprüche auf soziale Leistungen zu erwerben wie Männer. Dies trägt zu ihrem höheren Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter bei, das in Abbildung 6 illustriert wird.

Ein längeres Leben und ein verlängertes Arbeitsleben haben signifikante Auswirkungen auf unbezahlte Betreuung von und für Frauen und Männer in der Altersgruppe 55+. Ihre Hilfe wird vielleicht benötigt für die Betreuung ihrer Enkelkinder, während ihre eigenen Eltern ein Alter erreichen, in dem das Risiko für Behinderungen und Pflegebedürftigkeit steigt. Zugleich werden sie selbst und ihre Partner/innen möglicherweise beginnen, eigene gesundheitliche Probleme zu erfahren. Während diese Generation von älteren Menschen bisher wegen vorzeitiger Pensionierung und einem niedrigeren Pensionsalter Zeit für unbezahlte Pflege und Betreuungstätigkeit hatten, wird von ihnen in naher Zukunft erwartet, bis zum Alter von 65-70 im Arbeitsmarkt zu verbleiben.

Eine Sozialpolitik, die arbeitenden Pfleger/innen und Betreuer/innen hilft, ihre Arbeits- und Betreuungspflichten zu vereinbaren, erkennt die diesbezüglichen Herausforderungen von älteren Arbeitnehmer/innen und ermöglicht ihnen den

³⁷ Der Indikator für die Betreuung von Kindern und Enkelkindern bezieht sich auf den Anteil von Personen im Alter von 55 oder darüber, die regelmäßig ihre Kinder oder Enkelkinder betreuen. Für die Länder, die von der EEL abgedeckt werden, berücksichtigt der Indikator Betreuung, die mindestens einmal in der Woche stattfindet.

Abbildung 5
Pflege und Betreuung durch Männer und Frauen über 55, 2012



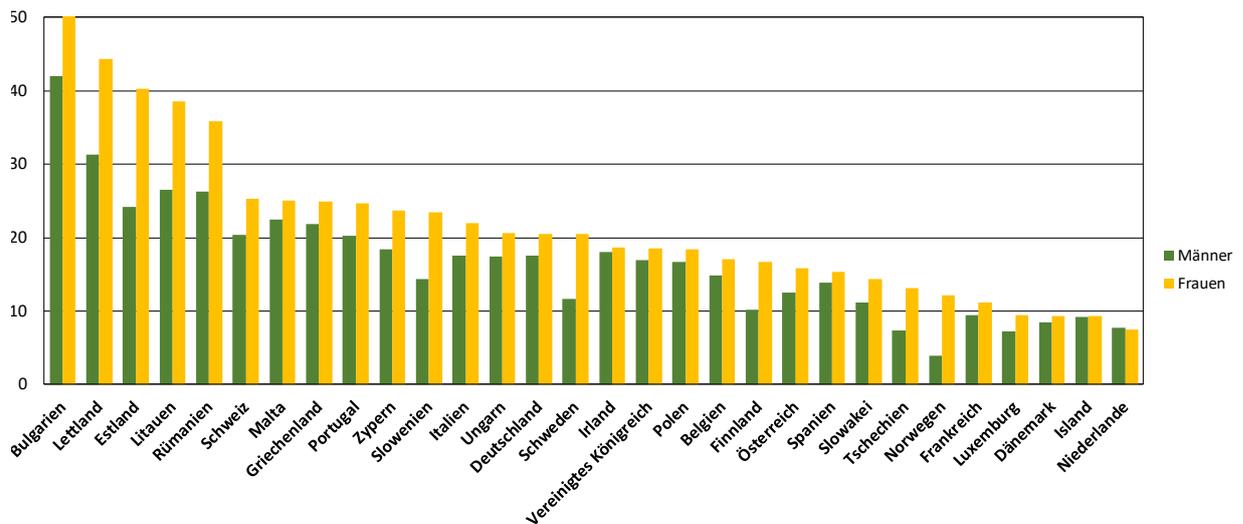
Quelle: Eurofound (Europäische Erhebung zur Lebensqualität 2012).

Verbleib im Arbeitsmarkt (und die Fortsetzung ihrer Ansprüche auf soziale Sicherheit), während sie weiterhin ihre Pflege- oder Betreuungsarbeit ausführen können, wenn sie gebraucht werden. Es ist notwendig, Gesundheits- und Sozialsysteme an die längeren Arbeitsleben von Männern und Frauen anzupassen, und an den sich verändernden Bedarf an Pflegediensten, der aus einer langen Lebensdauer resultiert. Zu den Maßnahmen gehören die Bereitstellung von öffentlichen Pflegediensten, finanzielle Unterstützung, um öffentliche und private Dienste leistbarer zu machen, sowie flexible Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer/innen. Die Regelungen für Elternkarenz in Italien, zum Beispiel, bieten die Flexibilität, dass der Karenzanspruch von Großeltern verwendet werden kann, die für die Eltern einspringen können, um ihre Enkelkinder zu betreuen.³⁸

³⁸ Nationalbericht für Italien, p.40.

Abbildung 6

Von Armut oder sozialer Ausgrenzung gefährdete Männer und Frauen im Alter von 60 +, 2015



Quelle: Eurostat Daten (ilc_peps_1), 2017: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (abgerufen 31. Mai 2017).

Flexibles Arbeiten - um Arbeit, Bildung, Pflege und andere Aspekte des Lebens unter einen Hut zu bringen - Großbritannien

Im Juni 2014 wurde in Großbritannien das Recht, um flexible Arbeitszeiten zu bitten auf alle Arbeitnehmer/innen mit 26 Wochen ununterbrochener Dienstzeit bei ihrem/r gegenwärtigen Arbeitgeber/in ausgedehnt (früher hatten nur Eltern und Betreuer/innen ein Recht, um flexible Arbeitszeiten zu bitten). Das Recht, flexible Arbeitszeiten zu beantragen, ermöglicht es anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/innen, ein Arbeitszeitmodell zu vereinbaren, das ihnen und dem Unternehmen passt. Arbeitgeber/innen können eine Anfrage nach flexiblen Arbeitszeiten ablehnen, wenn sie berechtigte geschäftliche Gründe dafür haben. Die Ausweitung des Gesetzes über Arbeitnehmer/innen mit Pflege- oder Betreuungspflichten hinaus hat die Anzahl der berechtigten Arbeitnehmer/innen auf über 20 Millionen erhöht.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Großbritannien.

Eine Politik, die die Koordination von formeller und informeller Pflege verbessert, und informellen Pfleger/innen eine Ausbildung, Unterstützung und Ersatzbetreuer/innen bietet, erhöht die Qualität der geleisteten Pflege. Solche Maßnahmen erkennen auch die wichtige Rolle von informellen Pfleger/innen an, und drücken eine Wertschätzung ihres Beitrages aus. Die Anerkennung von unbezahlter Pflege in der Sozialversicherung und sozialen Schutzprogrammen schützt ihre Gesundheit und sichert ihre Existenz. Politische Maßnahmen, die neue soziale Verbindungen ermöglichen, fördern innovative Arten, Dienstleistungen zu erbringen, und die Verbesserung der Anerkennung und des sozialen Schutzes von unbezahlten Pfleger/innen kann mehr Menschen dazu ermutigen, zu pflegen, und damit das Potenzial für unbezahlte Pflegebeiträge über ein längeres Leben und verschiedene Generationen besser zu realisieren.

Freiwilliges Engagement und informelle Pflege könnten durch einen altersintegrierten Ansatz erleichtert werden, der im nächsten Abschnitt skizziert wird (siehe Abbildung 7).

Zu einer altersintegrierten Gesamtlebensperspektive

Ein altersintegrierter Ansatz trennt die Bindung von Bildung, Arbeit und Ruhestand an das chronologische Alter. Er ermöglicht einen flexibleren Lebensweg, in dem die Übergänge zwischen verschiedenen Aktivitäten und die gleichzeitige "Versöhnung" von verschiedenen Rollen (arbeiten und lernen, arbeiten und pflegen und arbeiten und Ruhestand) die neue Normalität darstellen und nicht bestraft werden. Zeiten von vorübergehendem Aus- und Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt werden über das ganze Leben hinweg ermöglicht.

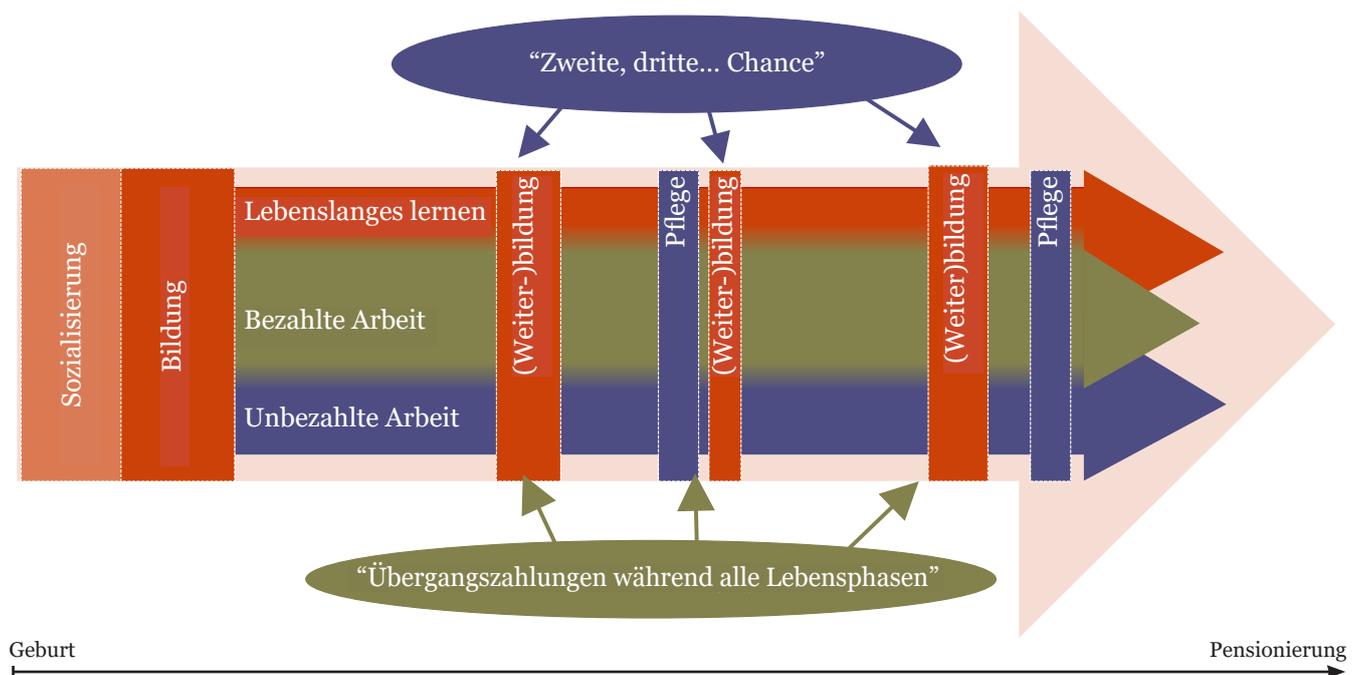
Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - Deutschland

Im Jänner 2015 in Kraft getreten, führte das neue Gesetz in Deutschland ein Pflegeunterstützungsgeld ein, um entgangenes Arbeitsentgelt auszugleichen, wenn sich Arbeitnehmer/innen frei nehmen müssen, um Pflege für nahe Angehörige, die pflegebedürftig sind, zu organisieren. Ein Anspruch auf bis zu 10 freie Tage für diesen Zweck unterstützt Arbeitnehmer/innen, wenn es einen Pflegefall in der Familie gibt. Arbeitnehmer/innen, die ihre Angehörigen selbst pflegen möchten, sind berechtigt, eine Freistellung von bis zu sechs Monaten in Anspruch zu nehmen, entweder Vollzeit oder Teilzeit. Zusätzlich gibt es einen Anspruch auf Freistellung von bis zu drei Monaten, um palliative Betreuung am Lebensende eines Menschen anzubieten.

Deutsche Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (Teilzeit) in Anspruch zu nehmen, wobei sie mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten, um während der Pflegezeit die Verbindung zum Arbeitsmarkt nicht zu verlieren. Um Arbeitnehmer/innen während dieser Zeit finanziell zu unterstützen, gibt es eine Subvention in der Form eines zinsfreien Darlehens. Diese Ansprüche gelten für Arbeitnehmer/innen, die in Unternehmen mit 15 oder mehr Beschäftigten arbeiten.

Quelle: Nationalbericht 2017 für Deutschland.

Abbildung 7
Altersintegrierter Ansatz für das ganze Leben



Quelle: Adaptiert von Leichsenring & Schmidt 2016.

Dieser Ansatz erfordert die Durchsetzung von Altersintegration auf der Makroebene (z.B. durch soziale Maßnahmen, die Bildungs- bzw. Ausbildungskarenzzeiten und Einkommenssicherheit gewähren), der Mesoebene (z.B. durch Praktiken von Unternehmen) sowie der Mikroebene (durch individuelle Planung). Er unterstreicht auch den Bedarf an Möglichkeiten für „Zweit- und Drittchancen“ für den Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt, sowie Zeit für die Umstellung an das sich schnell verändernde Arbeitsumfeld aufgrund der Digitalisierung von industriellen Verfahren (die sogenannte „Industrie 4.0“ oder „Arbeit 4.0“).

Längeres Arbeitsleben durch lebenslanges Lernen

Politische Antworten, die das lebenslange Lernen während des gesamten Lebens fördern und ermöglichen, sind eine wichtige Strategie, um die von neuen Technologien verursachten Herausforderungen im Hinblick auf die Entwicklung von Fähigkeiten und erhöhter Produktivität zu begegnen. Es ist noch nicht möglich, vorauszusagen, wie Ersatz für Arbeitsplätze gefunden werden kann, die in bestimmten Wirtschaftsbereichen als Ergebnis von technologischem Fortschritt obsolet werden. Neue Arbeitsplätze, die in entstehenden Bereichen geschaffen werden, könnten neue und andere Kompetenzen und Fähigkeiten benötigen. Es wird zunehmend schwierig sein, die Lehrpläne der allgemeinen Bildung an die Anforderungen der Industrie und die Veränderungen am Arbeitsmarkt anzupassen. Die Infrastruktur von „Wissensgesellschaften“ muss daher an lebenslanges Lernen, intergenerationelles Lernen, und Lernen in jedem Alter angepasst werden.

Mehr Flexibilität in Bildungssystemen, Beschäftigungspraktiken und Sozialsystemen wird benötigt, um den Menschen eine Chance zu geben, ihr spezifisches Wissen in dem Bereich, wo sie beschäftigt sind, zu aktualisieren, oder ihnen „zweite und dritte Chancen“ zu geben, ihre Fähigkeiten für neue Beschäftigungsmöglichkeiten auszurichten.

Maßnahmen wie individuelle Bildungs- bzw. Ausbildungskonten und Bildungsbeihilfen, die den Einkommensverlust abmildern, sind in manchen Ländern schon verwirklicht worden. Die Bereitstellung eines gewissen Einkommensausgleiches ist besonders wichtig für jene Personen, die sich ansonsten diese Bildungs- und Ausbildungszeiten nicht leisten könnten. Zusammen mit flexiblen Arbeitszeiten, Bildungskarenz und Betreuungsdiensten, könnten Arbeit in jedem Lebensalter und lebenslanges Lernen tatsächlich erleichtert werden, mit der Aussicht auf Produktivitätsgewinne, die durch eine mit besser geeigneten Kompetenzen ausgestattete Arbeiterschaft erreicht werden können.

Ausbildungskarenz und finanzielle Unterstützung für lebenslanges Lernen - Luxemburg

In Luxemburg können Personen, die ihre Kompetenzen entwickeln wollen, eine individuelle Ausbildungskarenz von bis zu 80 Tagen im Verlauf ihres Arbeitslebens erbeten (bis zu 20 Tage in einem Zeitraum von zwei Jahren). Auf diese Weise können sie Ausbildungen besuchen, sich auf Prüfungen vorbereiten oder absolvieren, Dissertationen schreiben oder jede andere Tätigkeit ausführen, die mit dem Erwerb von Qualifikationen verbunden ist.

Jeder Tag Ausbildungskarenz, der gewährt wird, beinhaltet einen Anspruch auf eine Ausgleichsbeihilfe in der gleichen Höhe wie das durchschnittliche Tagesgehalt. Der/die Arbeitgeber/in zahlt die Beihilfe aus, und der Staat kompensiert den Betrag der Beihilfe und der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge.

Für Selbständige und Freischaffende basiert die Ausgleichsbeihilfe, die vom Staat bezahlt wird, auf dem Einkommen, das im letzten Jahr als Bemessungsgrundlage für Pensionsversicherungsbeiträge verwendet wurde. Die Ausgleichsbeihilfe darf den Betrag des vierfachen Minimaleinkommens für unqualifizierte Arbeiter/innen nicht übersteigen.

Quelle: <http://www.lifelong-learning.lu/Detail/Article/Aides/conge-individuel-de-formation/en>.

Flexible Übergänge zwischen arbeiten, lernen, pflegen und Ruhestand

Trotz steigender Flexibilität von beruflichen Laufbahnen und Biografien, werden Personen, die vom derzeit gegebenen Modell der ununterbrochenen Vollzeitarbeit während ihres Arbeitslebens abweichen, häufig bezüglich ihrer Bezahlung, ihrer beruflichen Entwicklung und ihrem Sozialversicherungsschutz benachteiligt. Eine altersintegrierte Gesamtlebensperspektive, die flexible Arbeitsmuster und Karrieren als die Norm für Männer und Frauen annimmt, würde es Arbeitnehmer/innen ermöglichen, bezahlte Arbeit mit ihren Bedürfnissen bezüglich Bildung, Pflege und Gesundheit zu vereinbaren. Sie würde auch Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen reduzieren, und zwischen Einzelpersonen in verschiedenen Lebensaltern und Lebensumständen. Sie würde auch eine gleichmäßiger verteilte Arbeitsmarktbeteiligung zwischen Männern und Frauen unterstützen, und könnte das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften besser aufeinander abstimmen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die steigende Häufigkeit von flexibler oder Teilzeitarbeit und von Karenzansprüchen für alle Arbeitnehmer/innen, die für unterschiedliche Gründe verwendet werden können. Pflegebeihilfen, Bildungsgutscheine, und die Anerkennung von Zeiten der Bildung und Pfl egetätigkeit in den Sozialsystemen sind Beispiele für eine Politik, die flexible berufliche Laufbahnen ermöglicht und anerkennt, und die damit verbundenen Risiken mindert.

Ein derartiger Paradigmenwechsel wäre nicht ohne Kosten, und würde koordinierte Anstrengungen erfordern. Auf der Ebene des/der einzelnen Arbeitnehmer/in wären Flexibilität und eine Offenheit für Veränderung notwendig. Im Gegenzug könnten Menschen mehr Möglichkeiten während ihres ganzen Lebens erwarten, dank besserer Qualifikationen und besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Viele Unternehmen wissen jetzt schon, dass eine familienfreundliche Politik oder eine, die auf einer Gesamtlebensperspektive beruht, Produktivität, Arbeitszufriedenheit und Motivation steigern und Fehlzeiten verringern kann.³⁹ Indessen kämpfen Unternehmen jedoch immer noch mit flexiblen Lösungen für die (geplante) Abwesenheit von einzelnen Beschäftigten, sei es aus Pflege-, Ausbildungs- oder Erholungsgründen. Intelligente Lösungen werden benötigt, um ein verbessertes Change-Management einzuführen. Auf Gesellschaftsebene werden soziale Investitionen nötig sein, um für Einkommenssicherheit und Unterstützung während Zeiten von reduzierter oder keiner Arbeit wegen Bildung oder Pfl egetätigkeit zu sorgen. Diese könnten jedoch durch niedrige Arbeitslosigkeit, steigende Produktivität, die Ermöglichung von produktiver Arbeit und die Verringerung von Armut im Alter ausgeglichen werden.

Ein altersintegrierender Ansatz kann nur erreicht werden durch eine Veränderung der Einstellungen und Erwartungen von allen Beteiligten, und durch Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft und der Regierung auf allen Ebenen.

Schlussfolgerungen

Die traditionelle Sicht, in der Phasen von Bildung, Beschäftigung und Pension hintereinander folgen und durch das chronologische Alter definiert werden, setzt ältere Menschen im Pensionsalter in die Position von Empfänger/innen. Eine längere Lebensdauer, welche die Pensionsphase verlängert, wird eher als eine Belastung für die vorhandenen Ressourcen gesehen als ein Grund zum Feiern.

Dieses Kurzdossier hat sich auf die Potenziale konzentriert, die ein längeres Leben für die einzelnen Bürger/innen, für Volkswirtschaften und die Gesellschaft im Allgemeinen bereithält - gesunde Lebensjahre, die Senior/innenwirtschaft, und informelle Beiträge durch freiwilliges Engagement und Pfl egetätigkeit – als auch auf die Barrieren, die gegenwärtig ihre volle Realisierung verhindern.

Isolierte Strategien, um Arbeitsleben zu verlängern, und um lebenslanges Lernen oder freiwilliges Engagement zu fördern, sind zwar wichtige Schritte, reichen aber nicht aus, um die Potenziale von älteren Menschen und alternden Gesellschaften zu nutzen. Eine altersintegrierte Gesamtlebensperspektive wird empfohlen, die flexible Übergänge ermöglicht und die Gefahren abschwächt, die mit der Verringerung oder Unterbrechung von Beschäftigung wegen Bildung, Pfl egetätigkeit, freiwilligem Engagement oder gesundheitlichen Gründen verbunden sind. Sie kann zur Reduzierung von altersbedingten Stereotypen und Diskriminierung, und zur Verbesserung von Chancengleichheit in sämtlichen Lebensphasen beitragen.

Altersintegration muss auf der Makroebene umgesetzt werden (z.B. durch eine Politik, die Bildungskarenz oder Teilzeitpension gewährt), auf der Mesoebene (z.B. durch Altersmanagement auf Unternehmensebene), und auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer/innen (z.B. durch Umschulung für einen Karrierewechsel), und bedarf der kollektiven Anstrengung der einzelnen Bürger/innen, der Vertreter/innen von Regierungen, Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmern, und von Organisationen der Zivilgesellschaft.

³⁹ Eurofound 2013; Stutzer 2012; Brandon und Temple 2007.

Empfohlene Strategien

Um das Potenzial von gesunden Lebensjahren zu nutzen, müssen Gesundheitsförderung und Krankheitsprävention in allen Lebensphasen betont werden, um den Beginn von Behinderungen und Pflegebedürftigkeit zu verhindern, oder zumindest zu verzögern. Ein altersgerechtes Umfeld ist wichtig bei diesem Ansatz, da es ein aktives und unabhängiges Leben, soziale Teilhabe und Lebensqualität ermöglicht, auch wenn die Gesundheit eines Menschen nachlässt.

Um das Potenzial eines längeren Arbeitslebens zu nutzen, muss lebenslanges Lernen in jeder Lebensphase gefördert werden, um sicherzustellen, dass Kompetenzen an die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes angeglichen werden. Arbeitsmarktdienstleistungen für ältere Arbeitssuchende, und Anreize für Arbeitgeber/innen, ältere Arbeitnehmer/innen einzustellen, können einen Wiedereinstieg in Beschäftigung nach Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Karenz erleichtern. Kampagnen zur Bewusstseinsbildung, die Irrtümer im Zusammenhang mit Alter ausräumen, die Gruppen von Arbeitnehmer/innen oder Arbeitssuchende benachteiligen, sind eine wichtige Maßnahme, um Altersdiskriminierung zu bekämpfen.

Um das Potenzial der Seniore/innenwirtschaft („Silver Economy“) zu nutzen, müssen die Bedürfnisse und Vorlieben von älteren Menschen besser erforscht werden, und ältere Menschen sollten im Design, in der Erprobung und Evaluierung von neuen Technologien, Produkten und Dienstleistungen beteiligt werden, um sicherzustellen, dass diese sachdienlich sind und ihnen zu Gute kommen. Die digitale Kompetenz von älteren Menschen muss weiter verbessert werden, um zu gewährleisten, dass sie Onlinedienste, die für sie nützlich sein könnten, erreichen und anwenden können.

Um das Potenzial von unbezahlten Beiträgen durch freiwilliges Engagement und Pflege zu nutzen, wird empfohlen, dass die Anerkennung von freiwilligen Beiträgen verbessert wird, und dass freiwilliges Engagement, ziviles Engagement und Pflegetätigkeiten über das ganze Leben hinweg ermöglicht werden. Flexible Übergänge und die gleichzeitige Abstimmung von Arbeiten, Pflegetätigkeit oder freiwilligem Engagement müssen gefördert werden, und die Risiken, die mit Teilzeitarbeit oder Freistellung von der Arbeit verbunden sind, müssen reduziert werden.

Referenzen

- Bank of America Merrill Lynch (2014), The silver dollar – longevity revolution primer
http://www.longfinance.net/images/reports/pdf/baml_silverdollar_2014.pdf.
- Bolder, A. (2006), Weiterbildung in der Wissensgesellschaft. Die Vollendung des Matthäus-Prinzips, pp. 431-444 in Bittlingmayer, U.H., Bauer, U. (Hg.), Die „Wissensgesellschaft“ – Mythos, Ideologie oder Realität? Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eurofound (2013), Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound (2014), European Quality of Life Survey, 2011-2012. [data collection]. 2nd Edition. UK Data Service. SN: 7316
<http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7316-2>.
- Euromonitor (2012), “Boomers as Consumers”. Global Survey Report October 2012
<http://www.euromonitor.com/boomers-as-consumers/report>.
- European Commission (2009), Strategic framework – Education & Training 2020
www.ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en.
- European Commission (2015), Growing the European Silver Economy. Background Paper, Brussels, European Commission.
- European Commission (2017), Healthy Life Years (HLY) – Public Health. Retrieved August 14, 2017
https://ec.europa.eu/health/indicators/healthy_life_years/hly_en.
- European Parliamentary Research Service (2015), The silver economy. Opportunities from ageing. Briefing July 2015.
- Ferraro, K.F. & Shippee, T.P. (2009), Aging and Cumulative Inequality: How Does Inequality Get Under the Skin? *The Gerontologist*, Vol. 49, No. 3, pp. 333-343.
- George, A., Metcalf, H., Tufeki, L., Wilkinson, D. (2015), Understanding age and the labour market. London, Joseph Rowntree Foundation.
- Ilinca, S., Rodrigues, R., Schmidt, A.E. & Zolyomi, E. (2016), Gender and social class inequalities in active ageing: Policy meets theory. Vienna, European Centre.
- Leichsenring, K. & Schmidt, A.E. (2016), The economic dimension of population ageing – from “silver economy” to “Ageing 4.0”, presentation at the Ninth Meeting of the UNECE Working Group on Ageing on 21-22 November 2016, http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/WG9/Presentations/3_EconomicDimension_Ageing_WGA_Leichsenring_20161123.pdf.
- Moen, P. & Flood, S. (2013), Limited Engagements? Women’s and Men’s Work/Volunteer Time in the Encore Life Course Stage. *Social Problems*, 60(2), 10.1525/sp.2013.60.2.206. <http://doi.org/10.1525/sp.2013.60.2.206>.
- OECD (2013), Senior Entrepreneurship. A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development, prepared by Teemu Kautonen.
- OECD (2015), G20 Workshop on “Silver Economy” and Ageing Society: An Opportunity for Growth and Job Creation in the G20 Countries
<http://www.g20ewg.org/index.php/component/phocadownload/category/34-side-events?download=122:chair-s-summary>.
- Riley, M. & Riley, J. W. Jr. (2000), Age Integration: Conceptual and Historical Background, *the Gerontologist*, Vol. 40, Issue 3, pp. 266–270, <https://academic.oup.com/gerontologist/article/40/3/266/605362/Age-IntegrationConceptual-and-Historical>.
- Rijksoverheid. (2013), Alles is gezondheid. Het Nationaal Programma Preventie 2014-2016 Deel 1 en Deel 2, 11 October 2013. Quoted in the Dutch National Report 2017 https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/NL_report.pdf.
- Round, A. (2017), Extending working lives. A devolved, lifecourse approach to enabling work beyond state pension age. Manchester, IPPR North.
- Singh, G. & DeNoble, A. (2003), ‘Early retirees as the next generation of entrepreneurs’, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 27, No. 3, pp. 207-226.
- Stutzer, A., S.Frey, B. (2012), Recent Developments in the Economics of Happiness: A Selective Overview. Discussion paper series, IZA DP, No. 7078.
- UNECE (2017), Synthesis Report on the implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing in the ECE region between 2012 and 2017. http://www.unece.org/pau/ageing/ministerial_conference_2017.html#/
- Weber, P. & Schaper, M. (2004), ‘Understanding the grey entrepreneur’, *Journal of Enterprising Culture*, Vol. 12, No. 2, pp. 147-164.
- WHO Regional Office for Europe (2013), Health 2020. A European policy framework and strategy for the 21st Century
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0011/199532/Health2020-Long.pdf.
- WHO (2015), World report on Ageing and Health
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1.

WHO (2016), Multisectoral action for a life course approach to healthy ageing: draft global strategy and plan of action on ageing and health, http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_17-en.pdf?ua=1.

WHO (2016), Global strategy and action plan on ageing and health (2016-2020) http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_17-en.pdf?ua=1.

Die Nationalberichte die von UNECE Mitgliedsstaaten im Rahmen der 3. Überprüfung der Umsetzung des Internationalen Aktionsplanes zum Altern von Madrid in der UNECE Region (2012-2017) eingereicht wurden stehen auf der UNECE Webseite zum Download bereit: <http://www.unece.org/pau/mipaareports2017.html>.

Anerkennung

UNECE ist dankbar für die Fachbeiträge, die von den Mitgliedern des Büros der UNECE Working Group on Ageing während der Vorbereitung dieses Kurzdossiers erhalten wurden: Bjørn Einar Halvorsen, Dirk Jarré, Kai Leichsenring und Aina Strand.

Politikbeispiele in diesem Kurzdossier wurden den Nationalberichten entnommen, die von Mitgliedern der UNECE Working Group on Ageing im Rahmen der 3. Überprüfung der Umsetzung des Internationalen Aktionsplanes zum Altern von Madrid in der UNECE Region eingereicht wurden.

Checkliste: Länger leben. Potenziale nutzen		
Hauptgebiete	Umsetzungsbereiche	Schlüsselemente
Gesund altern	Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung	• Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
		• Gesundheitsbildung und die Förderung von gesundem Verhalten (körperliche Bewegung, gesunde Ernährung), Vermeidung von Tabak- und Alkoholmissbrauch
		• Vorbeugung von Ungleichheiten im Gesundheitsbereich
		• Altersfreundliche Umfelder
Längeres Arbeitsleben	Förderung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmer/innen	• Erhöhtes Pensionsalter
		• Unterstützung von maßgeschneiderten Arbeitsmarktdiensten für Arbeitnehmer/innen
		• Aktionen zur Bewusstseinsbildung, um Altersdiskriminierung in der Beschäftigung zu bekämpfen
		• Altersmanagement-Beratung für Unternehmen
		• Finanzielle Anreize, um die Einstellung von älteren Arbeitnehmer/innen zu fördern
		• Lebenslanges lernen
		• Flexible Arbeitsmodelle
Die Senior/innenwirtschaft („Silver Economy“)	Ältere Menschen als Konsument/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Forschung zu den Bedürfnissen und Vorlieben von älteren Menschen • Die Einbeziehung von älteren Menschen in Design, Erprobung und Evaluierung von Produkten
	Ältere Menschen als Produzent/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Förderung von Senior/innen als Unternehmer/innen
Freiwilliges Engagement	Freiwilliges Engagement von älteren Menschen fördern (und in sämtlichen Lebensphasen)	<ul style="list-style-type: none"> • Das Zusammenbringen von Freiwilligen mit entsprechenden Angeboten für freiwillige Tätigkeit
		<ul style="list-style-type: none"> • Den Wert von freiwilligem Engagement anerkennen
Unbezahlte Pflege	Die Vereinbarkeit von Beschäftigung und unbezahlter Pflegetätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf Pflegekarenz, flexible Arbeitszeitvereinbarungen, Pflegedienste, finanzielle Beihilfen