

## ***Kurzfassung***

### **Einstellungen älterer Arbeitnehmer zum Renteneintritt**

**Eine empirische Untersuchung in  
nordrhein-westfälischen Betrieben**

**Dr. Christoph von Rothkirch (Projektleiter)**  
von Rothkirch und Partner  
Wirtschafts- und Politikberatung  
Düsseldorf

**Dr. Stefan Naevecke, Dr. Hartmut Seifert, Vera-Britt Sommer**  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
in der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf

**Werner Pfeifenroth, ZENIT, Dr. Herbert Rath, ZENIT**  
Zentrum für Innovation und Technik GmbH (ZENIT)  
Mülheim an der Ruhr

**Juli 2005**



## 1 Warum und wie die Untersuchung durchgeführt wurde

Die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern<sup>1</sup> ist in Deutschland in der Vergangenheit stetig zurückgegangen. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen ist seit 1970 von 49,6 auf 38,4 Prozent gesunken (OECD-Durchschnitt: 49,4 Prozent). Das durchschnittliche tatsächliche Renteneintrittsalter liegt bei knapp über 60 Jahren.

Angeichts der Risiken des demographischen Wandels nicht nur für die Sozialversicherungssysteme, sondern auch für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft insgesamt suchen seit Mitte der 90er Jahre Politik, Wissenschaft und Teile der Wirtschaft danach, wie der „Verjüngungstrend“ der Belegschaften aufzuhalten und umzukehren ist. Die Förderung der Frühverrentungen ist gestoppt, die Altersteilzeit läuft aus und das gesetzliche Rentenalter liegt wieder bei 65 Jahren. Forschungsprogramme<sup>2</sup> und Initiativen<sup>3</sup> konzentrieren sich auf die Frage, was auf betrieblicher Ebene getan werden kann, um die Beschäftigung älter werdender bzw. älterer Arbeitnehmer zum beiderseitigen Nutzen zu fördern.

Vergleichsweise gering ist bisher das Wissen über die Vorstellungen, die ältere Arbeitnehmer selbst dazu haben, wann und unter welchen Bedingungen sie früher aus dem Arbeitsleben aussteigen wollen oder nicht. Um hierzu nähere Informationen zu gewinnen, hat das Beratungskonsortium vom November 2004 bis Mai 2005 eine empirische Untersuchung durchgeführt, deren Ergebnisse hiermit vorgelegt werden.

Drei forschungsleitende Untersuchungsfragen standen im Mittelpunkt:

- (1) Welche Vorstellungen und Einstellungen haben ältere Arbeitnehmer zum Eintritt in den Ruhestand?
- (2) Welche persönlichen und betrieblichen Bestimmungsfaktoren beeinflussen evtl. diese Vorstellungen und Einstellungen?
- (3) Welche Ansatzpunkte für arbeitspolitische Programme, betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen lassen sich aus den Antworten auf (1) und (2) ableiten, um die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern zu fördern?

Für die Untersuchung wurden 24 Betriebe unterschiedlicher Größen und Branchen ausgewählt, die, ohne im statistischen Sinne repräsentativ zu sein, das Unternehmensspektrum in Nordrhein-Westfalen abbilden. Das Erhebungsprogramm umfasste:

- eine schriftliche Befragung aller 45-jährigen und älteren Arbeitnehmer in den Betrieben, an der sich 905 (von 2.300) Personen beteiligten,

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird nachfolgend in diesem Bericht auf die explizite Nennung der jeweiligen weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen verzichtet. Sofern nicht besonders gekennzeichnet, sind immer Frauen und Männer zugleich gemeint.

<sup>2</sup> z. B. das Verbundvorhaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema „Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit“ 1995 - 2002

<sup>3</sup> z. B. „arbid – Arbeit und Innovation im demografischen Wandel“ des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit und der Sozialpartner in Nordrhein-Westfalen

- 37 persönliche Leitfadeninterviews mit ausgewählten älteren Arbeitnehmern,
- persönliche Leitfadeninterviews sowohl mit den 24 Personalverantwortlichen als auch mit Betriebsräten, sofern vorhanden (15).

## **2 Welche Vorstellungen und Wünsche ältere Arbeitnehmer zum Renteneintritt haben**

### **Die meisten wollen vor 65 in Rente gehen ...**

Der überwiegende Anteil (70 Prozent) der älteren Arbeitnehmer, die sich an der Befragung beteiligten, weiß noch nicht genau, wann er/sie in Rente gehen wird. Von diesen Personen würden dies drei Viertel gerne vor dem gesetzlichen Rentenalter tun.

### **... um möglichst viel von ihrem Ruhestand zu haben ...**

Als Begründung für den Wunsch nach vorzeitigem Rentenbeginn werden in dieser Gruppe weniger „Push-Faktoren“ einer nicht mehr erträglichen Beschäftigungssituation genannt, sondern weitaus häufiger die „Pull-Faktoren“ positiver Erwartungen und konkreter Pläne für den Ruhestand.

### **... oder weil sie „endlich nach 45 Jahren“ oder „gesundheitlich angeschlagen“ durch Altersteilzeit früher aufhören können.**

Bei den älteren Arbeitnehmern, die schon wissen oder konkret planen, wann sie in Ruhestand gehen (30 Prozent aller Befragten), geschieht dies bei knapp 85 Prozent durch das Blockmodell der Altersteilzeit, das faktisch auch ein Ausstieg vor 65 ist.

### **Jeder Fünfte Arbeitnehmer möchte gern bis 65 arbeiten ...**

Ein Fünftel aller Befragten möchte gerne bis 65 oder darüber hinaus arbeiten. Als Gründe nennen sie vor allem: „Mir macht die Arbeit Spaß und ich bin noch fit“, weniger häufig: „Ich möchte noch nicht untätig „zu Hause herumsitzen“ und seltener: „Ich werde von meinem Arbeitgeber gebraucht“.

### **... jeder dritte muss dies tun.**

Etwa ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie bis 65 arbeiten werden. Ausschlaggebend hierfür sind überwiegend finanzielle Gründe. Auch diese Arbeitnehmer würden eigentlich gerne früher aufhören.

## **3 Wodurch die Vorstellungen beeinflusst werden**

### **Die wichtigsten Faktoren sind die Arbeitsbedingungen ...**

Wer unter erschwerten (körperlichen oder/und psychischen) Arbeitsbedingungen tätig ist, gibt in der Befragung signifikant häufiger an, früher in Rente gehen zu wollen als diejenigen ohne erschwerte Arbeitsbedingungen. Arbeit mit Nachtschichten (nicht da-

gegen eine allgemeine Schichtarbeit z. B. im Verkauf) verstärkt den Wunsch nach frühzeitiger Verrentung.

### **... die Gesundheit ...**

Gesundheit ist der wichtigste persönliche Entscheidungsfaktor. Er korreliert wiederum mit belastenden Arbeitsbedingungen. Je besser die eigene Gesundheit eingeschätzt wird, desto größer ist das Interesse, bis 65 oder länger zu arbeiten.

### **... das berufliche Bildungsniveau ...**

Beschäftigte mit einer akademischen Ausbildung wollen signifikant häufiger bis 65 oder länger berufstätig sein als Beschäftigte mit einer dualen Fachausbildung. Und unter den un- und angelernten Beschäftigten ist der Anteil derer am größten, die angeben, aus finanziellen Gründen bis 65 arbeiten müssen.

Wer sich weiterbildet, gibt deutlich häufiger an, bis 65 oder darüber hinaus arbeiten zu wollen – oder umgekehrt: Wer bis 65 oder länger beruflich tätig sein will, bildet sich häufiger weiter. Dies gilt sowohl für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen als auch – und noch stärker – für die individuelle Weiterbildung in der Freizeit.

### **... berufliche Perspektiven und eigene Zuversicht.**

Dem verbreiteten Wunsch, früh in den Ruhestand zu gehen und ihn zu gestalten, können positive Einschätzungen zur aktuellen beruflichen Situation und zu zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten Konkurrenz machen. Letztere noch stärker als erstere sind, wenn sie positiv beurteilt werden, auch positiv korreliert mit dem Wunsch, bis 65 oder länger zu arbeiten.

Damit wiederum eng verknüpft ist die Zuversicht der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Bewältigung zukünftiger beruflicher Herausforderungen. Die Antworten hierzu sind eindeutig: Wer zuversichtlich ist, auch mit zukünftigen Anforderungen mithalten zu können, ist viel eher bereit, bis 65 oder darüber hinaus zu arbeiten. Wer dagegen Befürchtungen hat, es irgendwann nicht mehr zu schaffen, will früher in Rente gehen.

## **4 Was die Betriebe zum Thema „Ältere Arbeitnehmer“ wissen und tun**

### **Kaum Differenzen zwischen Personalverantwortlichen und Betriebsräten**

Die Wahrnehmungen und Einschätzungen von Personalverantwortlichen und Betriebsräten zur Altersstruktur und zu Problemen durch bzw. für ältere Beschäftigte im Betrieb sind hinsichtlich des Status quo wie auch zukünftiger Entwicklungen auffällig identisch, zumindest hochgradig ähnlich. Differenzen werden vor allem dort sichtbar, wo es um Maßnahmen für ältere Beschäftigte, sei es zur Arbeitserleichterung, zur Arbeitsförderung oder auch zum „Ausstieg“ aus der Arbeit geht.

Fast in allen Gesprächen werden die Vorzüge Älterer für die Betriebe betont. Hervorgehoben werden die gerade bei Älteren als ausgeprägter eingeschätzten Sekundärtugenden wie Verlässlichkeit, Loyalität, Selbstdisziplin und Lebenserfahrung. Als Risikopotenziale bei älteren Beschäftigten kommen zwei Aspekte zur Sprache: (a) krankheitsbedingte Einschränkungen der Leistungsfähigkeit bzw. der Verfügbarkeit und (b) defensive Haltungen gegenüber Innovationsprozessen bzw. Weiterbildungs-Abstinenz.

Im Bewusstsein und Umgang mit dem Thema „Ältere Arbeitnehmer“ werden drei typische Konstellationen erkennbar:

### **Die „Arglosen“: Fehlende Problemwahrnehmung**

Diese personalpolitische Haltung ist in den beteiligten Betrieben am weitesten verbreitet. Ungeachtet der ansonsten großen Heterogenität ist das gemeinsame Kennzeichen der zugehörigen Betriebe, dass sie mit der Beschäftigung Älterer gar keine oder keine strukturellen Probleme verbinden, die sich nicht auf einfache Weise lösen oder umgehen ließen.

Der Altersdurchschnitt der Belegschaften ist noch relativ jung (zwischen 35 und 40 Jahren). Dass dies durch den demographischen Wandel einmal anders werden könnte, ist den Personalverantwortlichen nicht bekannt oder nicht bewusst. Auch dort, wo eine Überalterung der Belegschaft im Zehn-Jahres-Horizont erkannt oder erahnt wird, geht man davon aus, dass die „Auffrischung“ der Belegschaft durch Übernahme von Azubis oder Uni-Absolventen wie bisher möglich sein wird.

### **Die „Ausweglosen“: Externalisierung bestehender Probleme**

Zu den „Ausweglosen“ gehören im Rahmen dieser Untersuchung vor allem Betriebe der metallverarbeitenden und -verarbeitenden Industrie sowie ein Betrieb der Branche Verkehr/Transport. Im Unterschied zur ersten Gruppe gibt es im großen Umfang, bedingt durch körperlich schwere sowie extensive Schichtarbeit, sehr belastungsintensive Arbeitsplätze. Dies führt für viele der Beschäftigten ab einem Alter von 50 bis 55 Jahre zu starkem gesundheitlichen Verschleiß und zu einem hohen Risiko der Berufs- bzw. partiellen Arbeitsunfähigkeit.

Da der innerbetriebliche Arbeitsmarkt immer weniger Alternativarbeitsplätze in belastungsärmeren Bereichen bietet und keine Ansätze für weniger belastende Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsformen erkennbar sind, orientieren sich die Geschäftsleitungen bisher am Fluchtpunkt „Altersteilzeit“. Auf diese Weise konnte bisher ein personalpolitischer Eklat vermieden werden. Von den Personalverantwortlichen wird die Altersstruktur in Gegenwart und mittlerer Frist als unproblematisch bezeichnet. Personalpolitische Alternativen für die Zeit nach Wegfall der Altersteilzeit sind nicht verfügbar.

Auch in diesen Betrieben werden die Auswirkungen der erwartbaren demographischen Engpässe auf die Rekrutierungspotenziale der Betriebe bisher nicht reflektiert. Ein einziges Unternehmen hat gerade begonnen, im gesamten Unternehmen das Nachdenken und die Diskussion darüber zu implementieren.

## **Die „Problemlosen“: Präventive Orientierung**

Eine Gruppe der Untersuchungsbetriebe scheint gegenwärtig und in absehbarer Zukunft keine erheblichen Probleme durch die Beschäftigung Älterer und die Veränderungen der betrieblichen Altersstruktur in Zuge der demographischen Entwicklung der Gesellschaft aufzuweisen.

In diesen Betrieben werden mögliche körperliche oder/und psychische Belastungen nicht in jedem Fall ausgeschlossen, doch stellen sie nach der Wahrnehmung der Personalverantwortlichen auch im Falle älterer Beschäftigter keine limitierenden Größen im betrieblichen Leistungsprozess dar. Einige Betriebe haben bereits seit geraumer Zeit präventive Maßnahmen gegen mögliche Gesundheitsgefährdungen und Leistungseinschränkungen eingeführt, die von flächendeckender ergonomischer Möblierung bis zu flexiblen Arbeitszeit- und Präsenzmodellen und von der Unterstützung von Betriebssportgruppen und Rückenschulen bis zu Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmotivation und des Teamgeistes reichen.

Diese Betriebe sehen das Thema „Ältere Arbeitnehmer“ nicht explizit vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, sondern unter dem Gesichtspunkt, dass ältere Beschäftigte mit ihren Erfahrungen und besonderen Fähigkeiten unverzichtbar für den Betrieb und seinen Erfolg sind. Dadurch dürften diese Betriebe diejenigen mit der geringsten Risikostufe auch im Hinblick auf den demographischen Wandel sein.

## **5 Was zu tun ist und von wem**

### **Präventive Förderung der „Employability“ in den Betrieben**

Die wichtigsten Ansätze sind auf der Ebene der Unternehmen und Betriebe angesiedelt. Erforderlich und Erfolg versprechend sind präventive Strategien, die

- nicht erst bei älteren Arbeitnehmern ansetzen, sondern die Berufslaufbahn der Beschäftigten möglichst von Beginn an begleiten,
- ganzheitlich sowohl die „alternsgerechte“ Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze als auch die Unterstützung der Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer aktuellen bzw. zukünftigen Aufgaben beinhalten und
- dabei die Einstellungen und Vorstellungen der Beschäftigten mit berücksichtigen und sie für eine längere Berufstätigkeit motivieren. Dabei ist ein wichtiges Argument, dass die Erhaltung der eigenen Gesundheit nicht nur für die Zeit der Berufstätigkeit wichtig ist, sondern auch dazu beiträgt, „möglichst viel vom späteren Ruhestand haben zu können“.

### **Grundlagen sind Gesundheitsförderung ...**

Wer gesund ist und sich gesund fühlt, ist eher bereit und daran interessiert, bis 65 oder sogar länger zu arbeiten. Auf betrieblicher Ebene ist alles zu tun, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Dabei ist wichtig, dass „gesundheitserhaltende“ (Stichworte: Ergonomie, Arbeitszeiten etc.) und „gesundheitsför-

dernde“ (Stichworte: Sport, Stressbewältigung etc.) Maßnahmen miteinander verknüpft werden.

Was im einzelnen Betrieb sinnvoll ist, hängt von seiner Größe, der Art der Tätigkeiten und sicherlich auch den finanziellen Möglichkeiten ab. Jedes Unternehmen sollte eine „Politik“ für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten entwickeln und an die Belegschaft kommunizieren, wozu und warum dies geschieht.

### **... und Qualifizierung ...**

Wie die zweite Seite einer Münze gehören zu den gesundheitlichen die beruflichen Voraussetzungen für die Employability. Ihre zentralen Instrumente sind Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung.

Auch für die betriebliche Weiterbildung gibt es keine allgemeingültigen Modelle. Interne und externe Seminare gehören ebenso dazu wie die Möglichkeit des Learning by Doing. Wichtig erscheint vor allem, dass auch die „Bildungspolitik“ der Unternehmen und Betriebe aus konsistenten Konzepten und Programmen besteht, die den Beschäftigten bekannt sind. Die Weiterbildungsforschung zeigt ebenso wie die Untersuchungen zur Employability, dass Weiterbildungskonzepte umso wirkungsvoller sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten sind, je mehr sie in eine zumindest mittelfristige Laufbahnplanung eingebunden sind.

### **... im Rahmen gezielter Personalentwicklung**

Das führt direkt zum dritten Ansatz für die Förderung der Employability: der gezielten beruflichen Entwicklung der Beschäftigten mit längerfristigen Perspektiven. Dafür erforderlich ist eine gezielte Personalentwicklung, die immer wieder neue Chancen, aber auch neue Anforderungen bietet. Dies müssen und können nicht in jedem Falle weitere Karrierestufen sein. Auch ein schrittweises „Job Enrichment“ durch weitergehende Aufgaben und mehr Verantwortung oder eine gezielte „Job Rotation“ können dazu beitragen, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeit positiv einschätzen.

### **Aufgaben für Arbeitnehmervertreter in den Betrieben**

Die Förderung der Employability liegt zuerst bei den Unternehmen und Betrieben. Doch können sie letztlich nur Angebote machen, die von den Beschäftigten angenommen werden müssen und die erst durch deren aktive Mitwirkung erfolgreich sind. Daraus ergibt sich eine besondere Rolle – und Verantwortung – für die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Sie können auf der einen Seite die Arbeitgeber durch entsprechende Forderungen und besser noch durch konstruktive Mitwirkung bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Employability unterstützen. Und sie können zugleich auf der anderen Seite die Mitwirkung der Beschäftigten daran durch Information und Überzeugung stärken.

### **Aufgaben der Intermediären**

Auf der Ebene der Intermediären, d. h. der Tarifpartner und ihrer (Bildungs-) Einrichtungen, der Kammern und Verbände sollte das Thema „Älter werden im Beruf“ viel stärker als bisher zum Inhalt von Information und Beratung, doch auch von konkreten

Hilfen und Angeboten für die Betriebe werden: Das kann bei der Entwicklung von branchenbezogenen generellen Konzepten zur Gesundheitsförderung und Weiterbildung beginnen, die dann in den Betrieben konkretisiert und umgesetzt werden; das kann sich mit Weiterbildungsangeboten der Bildungswerke von Kammern, Arbeitgebern und Gewerkschaften fortsetzen und kann bis zu entsprechenden Vereinbarungen in den Flächentarifverträgen gehen.

### **Ressortübergreifende Landespolitik zur Förderung der Employability**

Als eine Rahmenbedingung ist seit geraumer Zeit die Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre in der politischen Diskussion. Bisher ist dieser Vorschlag noch mit der Kondition verknüpft, „wenn die Lage auf dem Arbeitsmarkt sich entspannt hat“. In jedem Falle wäre die Erhöhung des Rentenalters nur eine defensive Maßnahme, die zur notwendigen Förderung der Employability älter werdender Arbeitnehmer nichts beiträgt.

Ein offensiver Politikansatz, die das Älter werden im Beruf zum Ziel hat, wäre die Implementierung eines Querschnittsthemas („Den demographischen Wandel in der Arbeitswelt gestalten“) und die Definition einer Kernaufgabe der Landespolitik für alle beteiligten Ressorts – in jedem Falle Wirtschaft, Arbeit, Bildung, Gesundheit.

### **Information und Kommunikation für Betriebe**

Neben der ressortspezifischen Prüfung, welche substanziellen Unterstützungsmaßnahmen in den einzelnen Politikfeldern möglich sind, kann die Landespolitik dazu beitragen, in Unternehmen und Betrieben das Problembewusstsein und die Bereitschaft, selbst aktiv zu werden, „auf breiter Front“ zu verstärken. Das bedeutet in der Hauptsache überzeugungsorientierte Kommunikation. Diese darf nicht auf einmalige Aktionen begrenzt sein, sondern muss dauerhaft – als Querschnittsthema der Landespolitik – angelegt sein, alle Medien und Instrumente nutzen und in Abstimmung mit den genannten intermediären Multiplikatoren umgesetzt werden.

Dabei bietet sich an, auf die schon bestehende Initiative arbid aufzusetzen werden, diese aber auszuweiten und zu intensivieren. Initiatoren sollten die Landesregierung gemeinsam mit den Spitzenebenen der Tarifparteien, Kammern und Wirtschaftsverbände sein, deren Repräsentanten – angefangen beim Ministerpräsidenten und den sachlich beteiligten Kabinettsmitgliedern – auch persönlich z. B. in Veranstaltungen und Medienauftritten, bei Besuchen von Modellbetrieben, in Broschüren und auf Plakaten an der Kampagne mitwirken.

Ein erster Schritt könnte darin bestehen, die Gründe für die Diskrepanz zwischen den vielfach vorhandenen Problemlösungsangeboten und den bisher wenigen betrieblichen Problemlösungsaktivitäten zu untersuchen, indem z. B. bestehende Beratungsprogramme und -konzepte einer Evaluation unterzogen werden, wobei sowohl inhaltliche als auch kommunikationsbezogene Maßstäbe anzulegen wären.

Konkrete Instrumente im Rahmen der Kommunikationskampagne mit praktischem Nutzen für Betriebe wären z. B. eine „Selbstcheck-Anleitung“ oder ein günstiges oder kostenloses Angebot einer neutralen Kurzanalyse, mit der die Altersstruktur eines Betriebs



szenarioartig in die Zukunft projiziert und daraus mögliche Folgen und sinnvolle Strategien abgeleitet werden.

### **Kommunikation auch auf Beschäftigtenseite**

Diese Untersuchung hat gezeigt, wie wichtig die persönlichen Situationen und Motive der älter werdenden Erwerbstätigen sind, die mehrheitlich früher in der Ruhestand gehen wollen, weil sie „möglichst viel von ihrem Ruhestand haben wollen“. Vermutlich werden gerade die qualifizierten Mitarbeiter, die die Betriebe am nötigsten brauchen, diejenigen sein, die auch durch finanzielle Anreize nicht so einfach von ihren persönlichen Plänen abzubringen sind.

Doch wie lassen sich verbreitete individuelle Einstellungen verändern? Auch bei den Beschäftigten sollte die Verstärkung der systematischen und kontinuierlichen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit im Vordergrund stehen. Die Botschaften sind hier: „Die Renten sind nicht sicher, wir werden zukünftig länger arbeiten müssen. Darauf müssen wir uns vorbereiten. Wenn wir dies tun, können wir auch entsprechende Unterstützung von den Arbeitgebern verlangen.“ – vor allem aber: „Wer sich aktiv darum bemüht, gesundheitlich und beruflich fit zu bleiben, wird nicht nur gerne und erfolgreich länger im Beruf bleiben, sondern sowohl finanziell als auch körperlich und geistig mehr von seinem Ruhestand haben“.

Ein erstes Informationsinstrument mit konkretem Nutzen für die Beschäftigten wäre z. B. ein niederschwelliges Beratungsangebot oder eine Checkliste zur Prüfung der Alterseinkünfte, bei der Rentenbezüge ebenso wie Erträge aus vorhandenem Geld- und Realvermögen berücksichtigt werden. Was große Finanzdienstleister für junge Akademiker tun, um sie für einen Vermögensaufbau zu werben, könnten z. B. Verbraucherberatungen oder Gewerkschaften auch für „Normalverdiener“ einsetzen, um deren Bewusstsein für ein aktives „Älter werden im Beruf“ zu stärken.