

## Technikakzeptanz ist (k)eine Altersfrage

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in Niedersachsen

Technische Hilfsmittel sind schon lange „Alltagstechnik“ für ältere Menschen, beispielsweise Gehhilfen oder Hörgeräte. Technische Assistenzsysteme für ein autonomes Altern und die Gestaltung altersgerechter Umwelten haben in jüngster Zeit aber einen enormen Entwicklungssprung gemacht: Unter der Bezeichnung „Ambient Assisted Living“ (AAL) werden Verfahren der intelligenten Vernetzung von homecare-services und sozialen Dienstleistungen ebenso wie sensorbasierte Aktivitätserkennung im Privathaushalt und stationären Einrichtungen entwickelt und erprobt. Erwartet werden Erleichterungen für die Älteren, die Unterstützungspersonen sowie insgesamt im System der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung.

Voraussetzung für den erfolgreichen Einsatz technologischer Assistenzsysteme ist zunächst die Akzeptanz auf Seiten der potentiellen Nutzer. Die Befundlage ist hier nicht leicht zu überschauen. Repräsentative Studien zu Technikinteresse, -akzeptanz und -nutzung kommen oftmals zu dem Ergebnis, ältere Menschen stünden Technik generell weniger aufgeschlossen und eher skeptisch gegenüber: Das Technikinteresse gehe mit zunehmendem Alter zurück. Im Kontext der Begleitforschung zu AAL-Technologien wird dagegen überwiegend betont, die Akzeptanz sei sehr hoch. Für diesen Widerspruch können verschiedene Faktoren verantwortlich sein: In der Begleitforschung wird vielleicht ein konkreter Nutzen eher erkennbar, der die Einstellung beeinflusst. Auch könnte die Selektivität der Stichproben eine Rolle spielen, da Personen mit ausgeprägt negativer TechnikEinstellung möglicherweise seltener an solchen Studien teilnehmen. Und auf Seiten der repräsentativ angelegten Studien wäre zu fragen, ob nicht zumindest ein Teil der Altersunterschiede auf Kompositionseffekte verweist: So könnten Geschlechterunterschiede in der Technikakzeptanz über unterschiedliche Geschlechterproportionen in den Altersgruppen als Altersgruppenunterschiede erscheinen, ohne dass bei Männern oder Frauen ein solcher Alterseffekt bestünde.

Hinweise in diese Richtung ergaben sich im Rahmen einer für das Land Niedersachsen repräsentativ angelegten schriftlich-postalischen Befragung (n=2.032) im niedersäch-

sischen Forschungsverbund „Gestaltung altersgerechter Lebenswelten (GAL)“.<sup>1</sup> Grundsätzlich schätzen ältere Befragte ihre Technikerfahrungen geringer ein (Abbildung 1): In den höheren Altersgruppen steigt der Anteil derjenigen, die beruflich oder privat wenig oder sehr wenig mit technischen Geräten zu tun hatten. Bei den Frauen ist dieser Trend – ausgehend von bereits niedrigerem Niveau – stärker als bei Männern. Somit ist zumindest ein Teil der oft konstatierten Altersabnahme sicher ein Kompositionseffekt, und ein Großteil der verbleibenden Altersunterschiede verweist auf kohortenspezifische Erfahrungen mit Technik. Aber die Akzeptanz hängt von weiteren Merkmalen der sozialen Situation, der Persönlichkeit sowie insbesondere auch der Passung zu der jeweiligen konkreten Technologie ab.

Im GAL-Survey wurden vier Szenarien kurz vorgestellt: Ein persönlicher Aktivitäts- und Haushaltsassistent, der Planung und Organisation von alltäglichen Aufgaben unterstützt und z.B. auf Basis eines vernetzten Hauses Informationen zu sicherheitskritischen Situationen gibt, ein Monitoring von Präventions- und Rehabilitationssport zur Optimierung und Kontrolle im Falle ärztlich empfohlenen Heimtrainings, eine sensorbasierte Aktivitätsbestimmung mit kontinuierlicher Aufzeichnung von alltäglichen Aktivitäten durch minimal-intrusive Sensoren, sowie schließlich eine Sturzerkennung durch am Armband oder Gürtel getragene Sensoren. Die Akzeptanz der Szenarien wurde in drei Stufen erhoben: Personen, die sich vorstellen könnten, die entsprechende Technik sofort zu nutzen („Nutzer“), die diese erst im Bedarfsfall nutzen würden („Interessenten“) und die sie generell nicht nutzen würden („Ablehner“).

Zustimmung und Ablehnung variieren ganz erheblich je nach Szenario, und es zeigen sich unterschiedliche Korrelationen z.B. mit dem Gesundheitszustand oder dem Einkommen. Beispielsweise können sich 21 Prozent der Befragten vorstellen, einen Erinnerungsassistenten sofort zu nutzen,

<sup>1</sup> Siehe <http://www.altersgerechte-lebenwelten.de>. Der Forschungsverbund Gestaltung altersgerechter Lebenswelten dankt dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur für die Förderung im Rahmen des Niedersächsischen Vorab (ZN 2701).

## Editorial

*Liebe Leserinnen, liebe Leser,*

*seit fast 30 Jahren schon wird in Vechta Gerontologie unterrichtet und zu alternswissenschaftlichen Themen geforscht. Der Schwerpunkt lag dabei zunächst auf der Lehre: Begonnen hat die Gerontologie in Vechta mit einzelnen Weiterbildungsseminaren, schon bald folgten dann ein weiterbildender und schließlich auch ein grundständiger Diplomstudiengang.*

*Inzwischen hat sich vieles verändert. Die Universität Vechta hat als eine der ersten Bildungseinrichtungen auf Bachelor und Masterstudiengänge umgestellt und in diesem Zusammenhang mehrere neue Professuren am Institut für Gerontologie geschaffen. Damit wurden auch die Grundlagen für eine Intensivierung der Forschung gelegt. Ein Ergebnis der Veränderungen liegt nun vor Ihnen – die erste Ausgabe eines „Newsletters“ aus Vechta, mit dem wir Sie über neue Forschungsergebnisse, Projekte und Publikationen aus der Gerontologie in Vechta informieren möchten.*

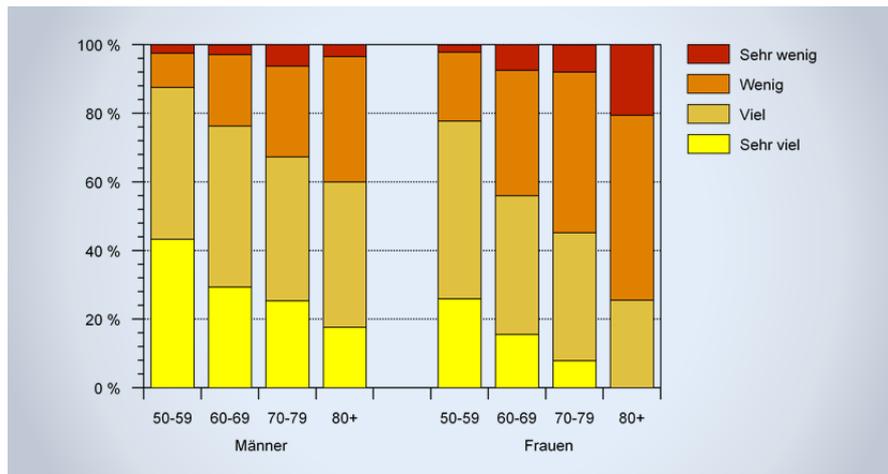
*Wir hoffen, dass dieser Newsletter dazu beiträgt, die Ergebnisse unserer gerontologischen Forschung in der Öffentlichkeit sichtbarer zu machen. Bei Interesse an weiteren Informationen wenden Sie sich bitte direkt an die jeweiligen Autoren der Beiträge.*

*Mit freundlichen Grüßen,*



*Prof. Dr. Frerich Frerichs  
Geschäftsführender Direktor*

Abbildung 1: Subjektive Einschätzung Technikerfahrung nach Altersgruppen und Geschlecht



im Falle der Aktivitätserkennung sind es nur 9 Prozent. Mit 10 Prozent ist der Anteil der Nutzer einer Sturzerkennung ebenfalls gering, aber nur knapp 8 Prozent schließen eine Nutzung aus – bei der Aktivitätserkennung liegt dieser Anteil bei 23 Prozent.

Im Szenario der Sturzerkennung ist der erkennbare Zusammenhang mit dem Alter primär auf die in den höheren Altersgruppen wahrscheinlichere Betroffenheit von gesundheitlichen Einbußen zurückzuführen. Beispielsweise gaben in der Gruppe der

Nutzer 44 Prozent an, in den vergangenen drei Monaten einmal gestürzt zu sein oder Probleme mit dem Gleichgewicht gehabt zu haben, bei den Interessenten und auch den Ablehnern liegt dieser Anteil nur bei 19 Prozent. Ein ähnlicher Einfluss gesundheitsrelevanter Aspekte auf die Nutzerakzeptanz lässt sich beim Szenario der Aktivitätserkennung nachweisen. Weniger bedeutsam ist dieser dagegen für die Einstellung gegenüber dem Erinnerungsassistenten: Das Interesse korreliert hier eher mit dem Haushaltseinkommen und der Erfahrung mit Technik.

Zugespielt lässt sich also formulieren, die Technikakzeptanz nimmt nicht einfach mit dem Alter ab oder zu, sondern ist vor dem Hintergrund konkreter Erfahrungen, Erwartungen und Rahmenbedingungen zu erklären, die kohortenspezifisch ausgeprägt sind und zusammen mit Kompositionseffekten Altersgruppenunterschiede hervorbringen.

*Harald Künemund & Nele Marie Tanschus*

## AGE CERT – Qualitätssiegel alterngerechte Personalentwicklung

### Entwicklung und Implementation eines betrieblichen Zertifizierungsverfahrens

Angesichts des demografischen Wandels in der Erwerbsarbeit gewinnen personalpolitische Rahmenbedingungen und Maßnahmen bezogen auf eine altersübergreifende Qualifizierung, Gesundheitsförderung und Personalentwicklung der Belegschaften an Bedeutung. Mit dem Qualitätssiegel AGE CERT sollen vorbildliche Ansätze im Umgang mit alternden Belegschaften fundiert an Hand eines Kriterienkataloges bewertet und sichtbar gemacht werden. Weitere Unternehmen sollen so zur Umsetzung und Etablierung altersintegrativer Maßnahmen angeregt werden. Da sich bisher weder im wissenschaftlichen Diskurs noch in der betrieblichen Praxis eine einheitliche Konzeption für altersgerechte Personalpolitik durchgesetzt hat, wurde das Fachgebiet Altern und Arbeit von der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung beauftragt, die vorliegenden Forschungsbefunde und Gestaltungsvorschläge neu zu systematisieren und daraus strategische Ziele und adäquate Maßnahmen wissenschaftlich fundiert abzuleiten.

Grundsätzlich zielt alterngerechte Personalentwicklung auf eine präventiv orientierte, die gesamte Erwerbsbiographie und damit alle Altersgruppen einbeziehende Prozess-Perspektive: Es wird damit berücksichtigt, dass Altern als ein lebenslanger, interindividuell variierender Entwicklungs- und Veränderungsprozess verstanden werden muss, und dass für einen Rückgang berufsrelevanter Leistungspotentiale

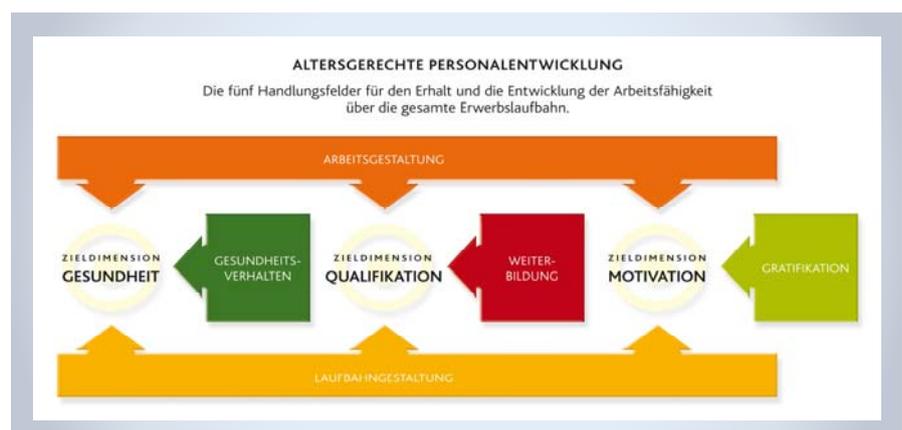
mit dem Alter nicht allein biologische Abbauprozesse verantwortlich sind, sondern in hohem Maße auch die jeweiligen Arbeits- bzw. Lebensbedingungen. Im Gegensatz zu biologischen Alterungsprozessen ist dieses Voraltern durch vorbeugende Maßnahmen beeinflussbar. Eine alterngerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung zeichnet sich in besonderer Weise dadurch aus, dass sie zusätzlich den altersgruppenspezifischen Unterschieden und den intraindividuellen, über die Lebensspanne sich vollziehenden Veränderungsprozessen hinsichtlich der Leistungspotentiale und persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten besonders Rechnung trägt.

Diese Konzeption verweist insgesamt auf eine Ressourcen-Perspektive. Die überge-

ordnete Zielsetzung einer alterngerechten Personalentwicklung liegt demnach in dem Erhalt, der Förderung und der produktiven Nutzung der Leistungspotentiale von Arbeitskräften, wobei altersspezifische interindividuelle Unterschiede und intraindividuelle Entwicklungsdynamiken in besonderer Weise berücksichtigt werden.

Dem Qualitätssiegel AGE CERT werden zum Erhalt und zur Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbslaufbahn drei Zieldimensionen zugrunde gelegt: Gesundheit, Qualifikation und Motivation. Aus der Perspektive des Arbeitsfähigkeitsansatzes besteht die Aufgabe eines alterngerechten Managements darin, einerseits durch die Etablierung lern-, gesundheits- und motivationsförderlicher Arbeits-

Abbildung 1: Handlungsfelder und Maßnahmebereiche



bedingungen und andererseits durch Maßnahmen zur Erhaltung und Entwicklung der kollektiven Bewältigungsressourcen der Beschäftigten einen für das Unternehmen und die Beschäftigten aller Altersgruppen optimalen „Match“ von Arbeitsanforderungen und Leistungsvermögen zu realisieren. Da die genannten Zieldimensionen in einem interdependenten Verhältnis zueinander stehen, sollte altersgerechte Personalentwicklung mehrdimensional angelegt sein, und – mit Blick auf die Förderung von Verbundeffekten – systematisch aufeinander bezogen werden.

Unbenommen der Tatsache, dass es keinen „one best way“ zur altersgerechten Organisation von Arbeitsprozessen geben kann, lassen sich für die genannten Zieldimensionen bestimmte Handlungsfelder benennen, die nach dem derzeitigen Stand der Forschung ein tragfähiges Grundkonzept zur Schaffung einer für alle Altersgruppen geeigneten Arbeitsumwelt unter gleichzeitiger Berücksichtigung betriebsökonomischer Zielstellungen bilden (Abbildung 1).

Für die hier aufgeführten Maßnahmebereiche gilt, dass sie prinzipiell in Unternehmen aller Branchen und Betriebsgröße anwendbar sind. Allerdings müssen sie an die jeweiligen betrieblichen Bedingungen und Problemlagen angepasst, priorisiert und konkretisiert werden. Die konzeptionellen Grundlagen und die angeführten Handlungsfelder bilden die Basis für die Entwicklung und Umsetzung eines betrieblichen Zertifizierungsverfahrens, das mit der Vergabe eines Qualitätssiegels zur altersgerechten

Abbildung 2: Zertifizierungsprozess zum Qualitätssiegel „AGE CERT“



Personalentwicklung (AGE CERT) schließen soll. Die Bewertung entsprechender betrieblicher Maßnahmen soll in einem 4-stufigen Prozess erfolgen (vgl. Abbildung 2):

1. In der Vorbereitungsphase steht den Unternehmen ein Selbstcheck zur Verfügung, der insgesamt 75 Prüf-Items umfasst. Der Selbstcheck soll es ermöglichen, im Vorfeld der Zertifizierung den Stand der eigenen altersgerechten Personalentwicklung zu überprüfen.
2. In der anschließenden Feedbackphase wird den Organisationen entweder eine Empfehlung zur Teilnahme am Zertifizierungsprozess ausgesprochen oder es werden Vorschläge zu Verbesserungen des Status-quo der altersgerechten Personalentwicklung abgegeben.
3. In der Visitationsphase werden die Voraussetzungen für die tatsächliche Vergabe des Qualitätssiegels geprüft. Im Vorfeld wird dazu mit den Betrieben ein Visitationsplan erarbeitet. Im Rahmen der anschließenden Vor-Ort-Prüfung wird mit Hilfe eines praxisnahen Anforderungskataloges ermittelt, inwieweit

die Personalentwicklung als altersgerecht eingestuft werden kann. Die Ergebnisse werden in einem Visitationsbericht festgehalten, der mit einem Vorschlag zur Vergabe des Qualitätssiegels schließt.

4. Die erfolgreiche Durchführung der Visitation mündet in die Verleihung des Qualitätssiegels „AGE CERT“ durch eine unabhängige Zertifizierungsagentur. Die Zuerkennung des Siegels ist auf einen Zeitraum von drei Jahren befristet. Dies soll die Überprüfung der Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen gewährleisten.

Nach Abschluss der konzeptionellen Entwicklungsarbeiten erfolgt die kontinuierliche Umsetzung des Zertifizierungsprozesses, die durch regionale Kontaktstellen und durch erfahrene und eigens qualifizierte Betriebsberater gestützt wird. Allein im Münsterland konnten im Dezember 2011 und im Januar 2012 drei Unternehmen mit dem AGE CERT - Qualitätssiegel für altersgerechte Personalentwicklung ausgezeichnet werden.

*Frerich Frerichs & Jan Bögel*

## Die Aussagekraft von Lohnersatzquoten

Modellrechnungen zeigen: Internationale Vergleichbarkeit praktisch nicht gegeben

Alterssicherungssysteme werden oft hinsichtlich ihrer Lohnersatzfunktion bewertet und verglichen, indem das Verhältnis vom Einkommen aus dem Alterssicherungssystem zum letzten Erwerbseinkommen betrachtet wird. Dies ist bei der Kombination verschiedener Sicherungspfade – etwa bei der Identifikation „Sicherungslücke“ bei der gesetzlichen Alterssicherung, die z.B. durch private Vorsorge ausgeglichen werden soll – wie auch beim Vergleich zwischen Zeitpunkten – z.B. vor und nach Reformen der Alterssicherung – oder zwischen Ländern gängige Praxis. Beispielsweise berichten die OECD wie die Europäischen Kommission u. a. im Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung solche Lohnersatzquoten.

International genoss die gesetzliche Rente in Deutschland lange Zeit ein hohes Ansehen – Alterssicherung in Deutschland wurde beim Vergleich von Lohnersatzquoten

oftmals als vergleichsweise generös bewertet. Genau dies war aber auch Gegenstand der Kritik: Die Finanzierbarkeit des Systems sei nicht gewährleistet, die Rentenzahlungen seien im Schnitt zu hoch. Nach mehreren Reformen hat sich die Situation inzwischen stark verändert – beispielsweise hielt ein OECD Report aus dem Jahr 2007 die materielle Lage der älteren Bevölkerung in der BRD für kritisch: „The lowest rate is observed in Germany where full-career workers on half average earnings receive only a 40% replacement rate“ (OECD „Pensions at a Glance“ 2007, S. 32). Die Brisanz dieses Befundes wird bei Berücksichtigung der in weiten Teilen ja erst künftig wirksam werdenden Änderungen in der GRV deutlich.

Ein Standard für die Berechnung von Lohnersatzquoten existiert bislang nicht. In den USA beispielsweise werden Lohnersatzquoten seit 1988 regelmäßig ausge-

wiesen. Häufig basieren diese auf „Modellhaushalten“, d. h. es handelt sich um Simulationsrechnungen ohne direkten Bezug zu empirischen Daten. Auch in der Bundesrepublik werden seit langer Zeit Werte für das Rentenniveau ermittelt und als Eck- bzw. Standardrentner in der politischen Diskussion verwendet. Hier handelt es sich um Aggregatdaten, die zu einer Kennziffer verrechnet werden – im Nenner wird das Durchschnittsentgelt der Erwerbstätigen und im Zähler eine fiktive Rente, die Standardrente mit 45 Entgeltpunkten, verwendet. Damit können die sich im Zeitverlauf ergebenden strukturellen Veränderungen in den individuellen Erwerbsbiographien (längere Ausbildungszeiten, un stetige Erwerbskarrieren) nicht abgebildet werden. Der Indikator liefert auch keine Informationen zur materiellen Situation von Individuen oder Haushalten und vernachlässigt z.B. die Zuschläge an Entgeltpunkten für Arbeits-

entgelt aus geringfügiger versicherungsfreier Beschäftigung (§ 52 Abs. 2 AGB VI).

Daneben finden sich in der Literatur gelegentlich „empirische“ Lohnersatzquoten, die ebenfalls zumeist auf Aggregatdaten beruhen, z.B. als Quotient der Bruttoeinkommen der über 65-Jährigen und der Bruttolöhne der 50- bis 59-Jährigen. In diesem Fall besteht ein wesentliches Problem darin, dass die Einkommen (und damit implizit die Beiträge) nicht über den Lebenslauf bilanziert werden – liegen diese in den letzten Phasen des Erwerbslebens sehr hoch, erscheinen die so ermittelten Lohnersatzquoten sehr gering (und umgekehrt). Auch bleiben Effekte der historischen Entwicklung und der Komposition tendenziell unberücksichtigt, welche die Vergleichbarkeit der implizit verwendeten Geburtskohorten einschränken könnten, also z.B. deutliche Veränderungen der Löhne, der Arbeitszeiten oder Unterschiede in der sozialen Zusammensetzung etwa im Falle von kohortenspezifischen Bildungsbenachteiligungen.

Diese wenigen Beispiele zeigen, dass Lohnersatzquoten kaum vergleichbar sind. Der Terminus ist im Prinzip ein Sammelbegriff für Indikatoren, die sowohl im Zähler als auch im Nenner unterschiedliche Einkommen berücksichtigen – und dies gilt nicht nur bei international vergleichenden Darstellungen, sondern auch bei Analysen im Zeitverlauf, da beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland die Definition der Nennergröße, das Durchschnittsentgelt, im Zeitablauf nicht konstant geblieben ist. Zumeist handelt es sich um Indikatoren, die auf der Grundlage von aggregierten Daten ermittelt werden. Dies ist möglicherweise wenig hilfreich bei der Beurteilung der Lohnersatzfunktion, fehlt doch der individuelle Bezug, bei dem die Daten vor und nach dem Rentenzugang miteinander in Beziehung gesetzt werden, wie es der Begriff selbst zunächst nahelegt. Bestenfalls wäre eine Interpretation als Durchschnittswert möglich, allerdings muss man bedenken, dass die Werte aus der Phase vor der Verrentung – also das Erwerbseinkommen – von anderen Individuen stammen, als jene nach dem Rentenzugang – das Einkommen aus dem jeweiligen Alterssicherungssystem. Welchem Prozentsatz der Bevölkerung diese Berechnung tatsächlich gerecht wird, bleibt offen. Auch fehlen weitere Informationen über die Verteilung der Einzelwerte.

Eine empirische Prüfung der Ersatzleistung ist grundsätzlich schwierig, da der Forschung adäquate Angaben für Analysen in der Regel nicht zur Verfügung stehen – dies ist möglicherweise auch ein maßgeblicher Grund dafür, dass überhaupt derartig grobe und schwer vergleichbare Indikatoren verwendet werden. Eine Möglichkeit bieten die Scienti-

fic Use Files der „Vollendeten Versichertenleben“ vom Forschungsdatenzentrum der Deutschen Rentenversicherung Bund. Diese ermöglichen im Prinzip eine Berechnung auf individueller Basis. Dennoch bleibt auch hier zu diskutieren, welche Einkommen über welche Zeiträume verglichen werden. Beispielsweise ist bekannt, dass das letzte Einkommen vor dem Rentenzugang als Nennergröße bei der Ermittlung des Zugangrentenniveaus das Absicherungsniveau nur schlecht widerspiegelt: Dieses Einkommen ist häufig nicht das Erwerbseinkommen, das durch die Rentenzahlung ersetzt werden soll, sondern es handelt sich beispielsweise um Lohnersatzeinkommen wie Arbeitslosengeld oder Einkommen aus einer Teilzeittätigkeit. Setzt man die Rentenzahlung in Relation zu derartigen Einkommen, werden die Lohnersatzquoten daher „zu hoch“ ausgewiesen. Umgekehrt kann theoretisch – z.B. bei ausgeprägtem Senioritätsprinzip – auch das Gegenteil der Fall sein: Liegen die Einkommen kurz vor dem Übergang in den Ruhestand besonders hoch, erscheinen die Lohnersatzquoten „zu niedrig“. Es ist sogar denkbar, dass diese beiden Unschärfen sozial ungleich verteilt auftreten, d.h. dass die Lohnersatzquoten von Besserverdienenden im Fall der Betrachtung eines kurzen Zeitraums vor dem Übergang in den Ruhestand zu niedrig, jene der tendenziell schlechter gestellten Personen mit z.B. Arbeitslosigkeitsphasen vor dem Übergang dagegen zu hoch erscheinen (und auch dies könnte dann durch Kompositionseffekte im Aggregat zu Veränderungen im Zeitablauf führen, auch wenn sich an den Berechnungsgrundlagen gar nichts verändert hätte – etwa wenn sich der Anteil von sog. „59-er Regelungen“ verändert).

Das Ausmaß der Veränderungen empirischer Lohnersatzquoten im Falle einer Berücksichtigung unterschiedlicher Zeiträume und sozialer Differenzierung vor dem Rentenzugang konnte im Projekt „Die Auswirkungen alternativer Berechnungsmethoden auf die Höhe der Lohnersatzquote“ untersucht werden, das mit Mittel des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund gefördert wurde. Es zeigte sich z.B., dass die mittlere individuelle Lohnersatzquote bei zunehmend größerem Zeitfenster (mit abnehmender Rate) sinkt und die Varianz der Verteilung ebenfalls deutlich zurückgeht. Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass die Varianz bei den Männern etwas höher ausfällt als bei den Frauen, der Trend ist jedoch identisch: Speziell das letzte Einkommen vor dem Übergang in den Ruhestand ist ungeeignet – mindestens die letzten fünf, besser noch die letzten zehn Jahre wären zu berücksichtigen. Dieses Problem zeigt sich selbst bei Verwendung des Medians – auch hier stabilisie-

ren sich die Werte erst bei Berücksichtigung größerer Zeiträume. Median wie auch arithmetisches Mittel weisen bei der Rentenzugangskohorte 2005 nach Einbezug der letzten 10 Jahre eine Lohnersatzquote von weniger als 50 Prozent aus.

Die Betrachtung über alle Fälle dieser Rentenzugangskohorte verdeckt dabei erhebliche soziale Differenzierungen. Beispielsweise sind bei den Frauen im Falle der Regelaltersgrenze wie auch der Rente für langjährig Versicherte die Unterschiede bei Berücksichtigung unterschiedlicher Zeiträume besonders groß. Hier ist anzunehmen, dass ein erheblicher Teil der Versicherten in den letzten Jahren vor Rentenzugang – z.B. um die Wartezeit zu erfüllen – mit geringen und sehr geringen Einkommen in die Berechnung eingeht und daher ein kürzerer Zeitraum die empirische Lohnersatzquote extrem verzerrt.

Die Untersuchung verdeutlicht, dass ein Großteil der derzeit verwendeten Indikatoren nicht geeignet ist, die intendierten Aussagen zu tragen. Der genannte von der OECD verwendete Indikator z. B. verwendet insbesondere Einkommenswerte aus der Phase unmittelbar vor dem Rentenzugang, somit kommt der spezifischen Erwerbssituation kurz vor der Verrentung erhebliche Bedeutung zu. Insbesondere im Vergleich verschiedener Länder oder Zeitpunkte dürften sich rechtliche Besonderheiten massiv auswirken, ohne das deshalb zwingend auf ebenso massive Unterschiede bzw. Veränderungen der Sicherungsniveaus geschlossen werden könnte. Den erkennbaren Vorteilen empirisch ermittelter Lohnersatzquoten stehen also auch erhebliche Interpretationsprobleme gegenüber.

In weiterführenden Arbeiten sollten weitere Einkommen in der Erwerbs- und auch der Altersphase einbezogen werden, um z. B. auf die Lebensstandardsicherung insgesamt schließen zu können. Die derzeit verwendeten Indikatoren tragen dagegen u. E. eher wenig zur Klärung der Sachlage bei.

*Uwe Fachinger & Harald Künemund*

### Impressum

**Herausgeber:** Institut für Gerontologie, Universität Vechta, Drägerstr. 22, D-49377 Vechta.  
Tel. +49 4441 15 620, Fax +49 4441 15 621,  
gerontologie@uni-vechta.de, www.uni-vechta.de/gerontologie

**Redaktion:** Freerich Frerichs (V.i.S.d.P.)

**Gestaltung:** Harald Künemund

*Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion, des Instituts für Gerontologie oder der Universität Vechta wider. Der Abdruck ist bei Nennung der Quelle erlaubt, die Zusendung von Belegexemplaren wird erbeten.*