

Staatskanzlei
Rathaus
8750 Glarus

Aus den Verhandlungen des Regierungsrates vom 20. November 2018

(1. Teil)

Interpellation „Praxis der Übergangsrente gemäss Personalgesetz“

Die Ende August 2018 von der SP-Fraktion eingereichte Interpellation „Praxis der Übergangsrente nach Artikel 45a des Gesetzes über das Personalwesen“ wird wie folgt beantwortet:

Allgemeines

Die altrechtliche Übergangsrente bei freiwilligem vorzeitigem Rücktritt von Kantonsangestellten trat am 1. Juli 2002 in Kraft und fand somit während 13 Jahren Anwendung. Kantonsangestellte konnten sich ab Erreichen des 60. Altersjahres vorzeitig und ab Erreichen des 63. Altersjahres ordentlich pensionieren lassen, falls sie mindestens 20 Jahre beim Kanton gearbeitet hatten. Sie erhielten während der Zeitdauer des vorzeitigen Altersrücktritts (60–63 Jahre) eine Übergangsrente im Umfang von 90 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Die Übergangsrente (bei vollem Pensum) betrug im Jahr 2015 25'380 Franken. Mitarbeitende mit weniger als 20 Dienstjahren waren von dieser Regelung ausgeschlossen.

Die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung wurde jedoch eher selten genutzt (2012: 5 Mitarbeitende; 2013: 4 Mitarbeitende; 2014: 7 Mitarbeitende; 2015: 4 Mitarbeitende). Die jährlichen Kosten für den Arbeitgeber beliefen sich auf durchschnittlich 100'000 Franken. Die meisten Mitarbeitenden gingen erst mit Erreichen des ordentlichen AHV-Alters in Pension. Dies dürfte nicht zuletzt eine Folge des resultierenden Lohnausfalls sein, den sich die meisten Mitarbeitenden nicht leisten können. Wohl auch deshalb machten hauptsächlich nur langjährige Kadermitarbeitende, deren Altersfinanzierung gesichert war und die folglich ein tieferes Einkommen finanziell verkraften konnten, vom vorzeitigen Altersrücktritt Gebrauch.

Nebst dem vorerwähnten Umstand bot auch die demografische Entwicklung und der ausgetrocknete Arbeitsmarkt, insbesondere bei (hoch-)qualifizierten Arbeitskräften, Anlass zu einer Überprüfung dieser Regelung. Zudem führte die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative dazu, dass das inländische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt und länger im Arbeitsmarkt gehalten werden muss. Die Generation der „Baby Boomer“ (Jahrgänge 1956–1965) ist in der kantonalen Verwaltung auf allen Stufen stark vertreten. Es liegt deshalb im Interesse des Kantons, qualifizierte Mitarbeitende so lange wie möglich zu beschäftigen. Zudem hob die Pensionskasse den bis dato gültigen einheitlichen Umwandlungssatz im Alter von 63 bis 65 Jahren per 1. Januar 2015 auf. Pensionierungen vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters galten somit neu als vorzeitig und nicht mehr als ordentlich.

All diese Gründe führten dazu, dass die Landsgemeinde 2015 eine neue Regelung einführte. Diese ist detailliert in der Personalverordnung (Art. 50 bis 52) festgehalten. Nach wie vor besteht die Möglichkeit eines vorzeitigen Altersrücktritts ab dem 60. Altersjahr, wobei dies auch der Arbeitgeber aussprechen kann (vorzeitige Pensionierung). Der Arbeitgeber kann den vorzeitigen Altersrücktritt weiterhin bis zum Erreichen des 65. Altersjahres mit einer Übergangsrente von 80 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente abfedern, zudem kann er weitere Leistungen wie Einlagen in die Pensionskasse tätigen. Dies erfolgt jedoch nur noch bei finanziellen Härtefällen, ein Anspruch auf eine Übergangsrente besteht nicht

mehr. Neu besteht dafür die Möglichkeit der flexiblen Alterspensionierung für ältere Mitarbeitende, die ihr Arbeitspensum schrittweise reduzieren möchten und keine Härtefälle sind. Auch hier können Leistungen an die Pensionskasse ausgerichtet werden, damit die Einbusse bei den Leistungen der zweiten Säule nicht zu gross wird.

Beantwortung

Wie viele Anträge auf Unterstützung sind seit Inkrafttreten von Artikel 45a des Personalgesetzes gestellt worden? – Im Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Oktober 2018 haben sich neun Mitarbeitende des Kantons für einen vorzeitigen Ruhestand aus freien Stücken entschieden. Drei dieser Mitarbeitenden hatten weniger als 20 Dienstjahre und weitere vier waren älter als 63 Jahre. Diese sieben Mitarbeitenden wären somit auch nach alter Regelung nicht in den Genuss einer Übergangsrente gekommen. Von den neun Mitarbeitenden stellte einer beim Departement Antrag auf die Gewährung einer Übergangsrente.

Wie viele Anträge sind bewilligt worden? – Beim Antrag des oben erwähnten Mitarbeitenden waren aufgrund der langjährigen und vollzeitlichen Tätigkeit beim Kanton im mittleren Lohnsegment und der damit einhergehenden soliden Pensionskassenleistungen die Voraussetzungen für die Anwendung der Härtefallregelung nicht erfüllt.

Welche Kriterien hat der Regierungsrat für eine Bewilligung des Gesuches aufgestellt? – Als Richtschnur gilt das Existenzminimum für die Berechnung von Ergänzungsleistungen, eine entsprechende Weisung des Regierungsrates ist in Erarbeitung. Sind die Voraussetzungen grundsätzlich erfüllt, wird die Ausrichtung einer Übergangsrente geprüft und dienstaltersunabhängig ausgerichtet.

Nach welchen Kriterien wird die Höhe der Übergangsrente festgelegt? – Die Übergangsrente entspricht 80 Prozent der maximalen einfachen AHV-Altersrente (2018: 28'200 Fr. x 80 % = 22'560 Fr.) multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.

Hat sich die Anzahl der Gesuche seit der Gesetzesänderung verändert? Wenn ja, warum? – Unter der alten Regelung wurde eine Übergangsrente bei einer vorzeitigen Pensionierung zwischen dem 60. und 63. Altersjahr und mindestens 20 Dienstjahren von Gesetzes wegen gewährt. Es musste kein Gesuch gestellt werden. Insofern kann die Anzahl Gesuche vor und nach der Gesetzesänderung nicht verglichen werden.

Auch in Bezug auf die Anzahl der vorzeitigen Pensionierungen lässt sich aufgrund der geringen Anzahl keine statistisch signifikante Zu- oder Abnahme feststellen.

Tabelle 1. Vorzeitige Pensionierungen 2012–2018

<i>Jahr</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Vorzeitige Pensionierungen	5	4	7	4	3	1	5

Interpellation „Über 50-Jährige haben Probleme bei der Stellensuche“

Die von Landrat Marco Hodel und Mitunterzeichner Mitte August 2018 eingereichte Interpellation betreffend Problemen von über 50-Jährigen bei der Stellensuche wird wie folgt beantwortet. Der Beantwortung der Fragen wird eine allgemeine statistische Auswertung der Arbeitsplatzgruppe der über 50-Jährigen vorangestellt.

Auffallend ist im Vergleich zur Gesamtschweiz der hohe Anteil der über 50-Jährigen Erwerbslosen im Kanton Glarus: Ende September waren in der Schweiz 28 Prozent der Arbeitslosen über 50 Jahre alt. Im Kanton Glarus betrug dieser Wert 42 Prozent. Absolut relativiert sich dieser Wert etwas, handelte es sich hierbei noch um 155 Personen. Im

vergangenen Jahr war rund ein Drittel dieser Personengruppe länger als 12 Monate und damit langzeitarbeitslos. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen über alle Altersklassen betrug im selben Zeitraum 16 Prozent. Damit sind Arbeitssuchende, die älter als 50 Jahre sind, mit einer deutlich längeren Arbeitssuche konfrontiert.

Wie sah die kantonale Arbeitsmarktstatistik im 2017 bei den über 50-Jährigen im Kanton Glarus aus (arbeitslos/langzeitarbeitslos)? – Die kantonale Arbeitsmarktstatistik im Jahre 2017 präsentiert sich bei den über 50-Jährigen im Kanton Glarus wie folgt:

Jahr 2017	Jan 17	Feb 17	Mrz 17	Apr 17	Mai 17	Jun 17	Jul 17	Aug 17	Sep 17	Okt 17	Nov 17	Dez 17	Durchschnitt
Arbeitslose ü50	180	175	164	161	153	143	141	136	145	148	161	169	156
Langzeitarbeitslose ü50	53	52	54	57	54	52	49	48	50	45	53	47	51
Anteil %	29%	30%	33%	35%	35%	36%	35%	35%	34%	30%	33%	28%	33%

Der Kanton Glarus verzeichnete 2017 im Monatsdurchschnitt 156 Arbeitslose in der Personengruppe ü50. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, also Personen, welche länger als 12 Monate beim RAV gemeldet waren, betrug im Schnitt 51 (33%). Die folgende Tabelle zeigt die Langzeitarbeitslosigkeit über alle Altersklassen.

Jahr 2017	Jan 17	Feb 17	Mrz 17	Apr 17	Mai 17	Jun 17	Jul 17	Aug 17	Sep 17	Okt 17	Nov 17	Dez 17	Durchschnitt
Arbeitslose	567	576	551	517	484	441	415	435	416	435	442	450	477
Langzeitarbeitslose	78	77	79	81	77	77	76	78	78	69	81	76	77
Anteil %	14%	13%	14%	16%	16%	17%	18%	18%	19%	16%	18%	17%	16%

Untenstehende Tabelle zeigt weitere Vergleichswerte Gesamtschweiz und Kanton Glarus. Auffallend ist, dass trotz deutlich gesunkenen Arbeitslosenzahlen der Anteil ü50 von 33 auf 42 Prozent angestiegen ist. Erfreulicherweise hat sich jedoch in dieser Personengruppe der Anteil Langzeitarbeitsloser moderat reduziert.

	Schweiz		Kanton Glarus	
	2017	2018	2017	2018
	Gesamtjahr ø	September	Gesamtjahr ø	September
Arbeitslose	143'142	106'586	477	370
Rückgang Sep2018 gegenüber 2017 <i>in Prozent</i>		36'566 26%		107 22%
Arbeitslose über 50 <i>in Prozent Total Arbeitslose</i>	37'824 26%	29'554 28%	156 33%	155 42%
Langzeit Arbeitslose ü50 <i>in Prozent</i>	10'229 27%	8'043 27%	50 32%	43 28%

Eine Studie der Fachgruppe AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich) zeigte überraschenderweise auf, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen konjunktursensitiv reagiert: Bei einer Verbesserung des wirtschaftlichen Umfelds nimmt die Langzeitarbeitslosigkeit zeitverzögert ab. Damit stellen Langzeitarbeitslose nicht einen Bestand an kaum vermittelbaren Arbeitslosen dar. Allerdings reduzieren sich gemäss der Studie die Chancen, eine Stelle zu finden, je länger gesucht wird.

Wie beurteilt der Regierungsrat die Situation der genannten Personengruppe (Ü50) jetzt und in Zukunft? – Der Anteil der über 50-Jährigen in der erwerbstätigen Bevölkerung nimmt in der Schweiz stetig zu. Zudem ist langfristig mit einer Flexibilisierung bzw. Erhöhung des Rentenalters zu rechnen. Vor diesem Hintergrund rückt die Stellung älterer Arbeitnehmender auf dem Arbeitsmarkt in den Fokus.

Ihr Potenzial muss genutzt werden, wenn die steigende Nachfrage nach Fachkräften gedeckt werden soll. Eine zentrale Rolle können hier ältere Arbeitskräfte einnehmen. In der Gruppe der Erwerbstätigen ist das Segment der ü50 sehr gut in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert. Ein Problem stellt aber der Stellenverlust dar: Einmal arbeitslos, haben ältere

Arbeitnehmende mehr Mühe als jüngere, eine neue Stelle zu finden. Volkswirtschaftlich betrachtet kann die Integration älterer Arbeitskräfte ins aktive Erwerbsleben dazu beitragen, die negativen Auswirkungen der schrumpfenden Zahl junger Arbeitskräfte einzudämmen. Notwendig zur Ausschöpfung dieses Potenzials sind jedoch Anreize für altersfreundliche Arbeitsbedingungen, der Abbau rechtlicher Hürden sowie die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. In diesem Bereich ist auch die Politik gefordert.

Unbestritten ist die Verschiebung von Kompetenzen im Verlaufe des Lebens. Stellensuchende Personen ü50 müssen sich bewusst sein, welches ihre Trümpfe im Wettbewerb um einen neuen Job sind. Hierbei sind Eigenmotivation, Selbstkompetenz und die absolute Bereitschaft, sich auch im hohen Arbeitsalter weiterzuentwickeln, entscheidend. Problematisch sind insbesondere Konstellationen, bei denen in der Vergangenheit eine hohe professionelle Spezialisierung angestrebt wurde. Dabei muss man sich bewusst sein, dass das Lohnniveau stark vom entsprechenden Spezialisierungsgrad bestimmt war.

Schlussendlich liegen die Entscheidungen immer bei den Arbeitgebern: Wenn diese im Grundsatz nicht bereit sind, Arbeitnehmer ü50 anzustellen, nützen sämtliche Anstrengungen der Arbeitsmarktbehörden nichts. Tendenziell dürfte der Anteil der ü50 künftig stabil bleiben bzw. wachsen. Bedingt durch die Digitalisierung der Arbeitswelt werden viele Jobs und teilweise ganze Berufsfelder verschwinden, bzw. wegrationalisiert. Die neu entstehenden Berufe werden vermutlich eher selten mit Personen ü50 besetzt werden.

Geht der Kanton bei der Anstellung von über 50-Jährigen mit gutem Vorbild voran und stellt auch solche Arbeitswillige ein? – Die Rekrutierungspolitik des Kantons richtet sich nach dem Leitbild zur Personalpolitik. Ein zentraler Grundsatz darin lautet: „Die Mitarbeitenden werden gleichbehandelt. Sie haben ungeachtet von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Lebensform, Rasse, der sozialen Stellung sowie von religiösen, weltanschaulichen und politischen Überzeugungen und Behinderungen gleiche Chancen und Rechte. Entscheidend sind einzig fachliche und persönliche Kompetenzen.“ Bei der Anstellung von Personen werden grundsätzlich nebst den fachlichen und persönlichen Kompetenzen auch die Motivation und das Interesse für die Aufgabe sowie die Passung der Persönlichkeit in das bestehende Team vertieft geprüft. Wenn immer möglich wird auch auf eine alters- und geschlechtlich durchmischte Zusammensetzung der Teams geschaut.

Ende 2017 waren 42 Prozent aller Mitarbeitenden des Kantons 50-jährig und älter, 2016 waren es 41 Prozent, 2015 34 Prozent. Der wachsende Anteil begründet sich nicht nur darin, dass die Fluktuation bei den über 50-jährigen Mitarbeitenden tief ist und die Mitarbeitenden insgesamt älter werden. Denn es treten ja auch jährlich Mitarbeitende in den Ruhestand (2015: 10, 2016: 11, 2017: 7). Der wachsende Anteil widerspiegelt auch die Tatsache, dass der Kanton verhältnismässig oft Mitarbeitende im oberen Berufsaltersegment anstellt. Berufs- und lebenserfahrene Fachpersonen, die neugierig und interessiert genug sind, nochmals ihre Stelle und ihr Umfeld zu wechseln, machen diesen Schritt sehr bewusst. Meist suchen sie diesen Wechsel auch mit dem Ziel, dass dies ihr letzter Stellenwechsel vor der Pensionierung sein wird. Für den Kanton wie für die Mitarbeitenden stellen solche Anstellungen absolute Win-win-Situationen dar. Der Kanton darf davon ausgehen, dass die Mitarbeitenden noch ein paar Jahre ihr Wissen und ihre Erfahrungen motiviert und nutzbringend einbringen.

Und die älteren Mitarbeitenden haben einen berechenbaren und zuverlässigen Arbeitgeber, welcher seine soziale Verantwortung wahrnimmt und seine Anstellungsverhältnisse langfristig ausrichtet. Dies zeigt sich nicht zuletzt bei der Anstellung von Fachspezialisten und Führungskräften, wo die Lohnfrage ein Thema sein kann. Wenn das Tätigkeitsgebiet und die Aufgabe im Vordergrund stehen sind auch solche Bewerber bereit, Lohneinbussen in Kauf zu nehmen. Zudem setzt die Anstellung von älteren qualifizierten Fachpersonen voraus, dass sich solche auf Stellenausschreibungen des Kantons auch melden. Dies ist bei weitem

nicht immer der Fall. Auch kann eine Anstellung schliesslich daran scheitern, dass der oder die Bewerberin ein anderes Stellenangebot bevorzugt.

Wie viele Personen über 50 wurden im 2017 und im ersten Halbjahr 2018 bei der kantonalen Verwaltung im Verhältnis zum Total der Neuangestellten eingestellt? – Die nachfolgenden Angaben basieren auf dem Reporting Personalmanagement/Personalkennzahlen, das seit 2014 jährlich durch die Hauptabteilung Personal und Organisation erstellt wird. Analog zur Berechnung der Fluktuation werden dabei nur Eintritte innerhalb des bewilligten Stellenplans erfasst. Eintritte bei den kantonalen Schulen (Lehrpersonen, Schulleitungen, Verwaltung) und beim Reinigungspersonal sind nicht berücksichtigt, da es in diesen Bereichen keinen Stellenplan gibt. Auch nicht berücksichtigt sind Aushilfen, Praktikanten, Lernende sowie Behördenmitglieder.

Neuanstellungen ü50 im Kanton (exkl. Lehrpersonen und Reinigungspersonal)

Jahr	Eintritte Total	47–50 Jahre	51–59 Jahre	≥60 Jahre	Ü47 Total	Ü47 in %	Ü50 Total	Ü50 in %
2015	44	4	6	1	11	25	7	16
2016	41	4	7	0	11	27	7	17
2017	43	5	2	1	8	19	3	7
2018 (Prognose)	45	4	3	1	8	18	4	9

550 Personen haben sich auf die Stellen, welche der Kanton Glarus 2018 bis dato ausgeschrieben hat, beworben (ohne Schulen und Gerichte). 151 der Bewerbenden waren älter als 50. Von diesen 151 älteren Bewerbenden erfüllten knapp 50 Personen die Stellenanforderungen gemäss Ausschreibung. 10 Prozent der eingegangenen Bewerbungen betrafen somit Personen, welche über 50 Jahre alt sind und für die Stelle aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung in Frage kamen. Auch bei den Neuanstellungen sind etwa rund 10 Prozent älter als 50 Jahre. Vereinfachend formuliert: 10 Prozent der qualifizierten Stellensuchenden sowie 10 Prozent aller Neueinstellungen sind 50 Jahre und älter. Dies zeigt, dass adäquat qualifizierte Bewerbende über 50 bei der kantonalen Verwaltung nicht benachteiligt werden und sehr gute Chancen für eine Anstellung haben.

Bieten die Arbeitsmarktbehörden im Kanton Glarus besondere Programme und Massnahmen zugunsten älterer Stellensuchender an? – Die Arbeitsmarktbehörden des Kantons Glarus handeln gemäss den bundesgesetzlichen Vorgaben. Verantwortlich für arbeitsmarktliche Massnahmen sind das RAV und das LAM (Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen) des Kantons Glarus. Beide Stellen initialisieren und bearbeiten gemeinsam sinnvolle und zweckmässige Massnahmen, um Stellensuchende so rasch und so nachhaltig wie möglich wieder im primären Arbeitsmarkt zu platzieren. Die zur Verfügung stehenden Angebote und Möglichkeiten sind zahlreich. Die richtige Auswahl einer Massnahme ist individuell auf die Bedürfnisse der stellensuchenden Person angepasst. Wichtig ist zudem, dass die Angebote und Programme im Zusammenhang mit der Arbeitslosenversicherung die Privatwirtschaft nicht konkurrenzieren dürfen. Damit soll verhindert werden, dass der Arbeitsmarkt nicht durch arbeitslose, billige Arbeitskräfte „subventioniert“ wird. Die Personengruppe ü50 kann grundsätzlich von allen verfügbaren Angeboten im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren. Nachfolgend werden einige Massnahmen kurz skizziert:

a. Einarbeitungszuschüsse

Einarbeitungszuschüsse sind die vermutlich wirkungsvollste Massnahme zur Wiedereingliederung von älteren Arbeitnehmenden, insbesondere der Personengruppe ü50. Voraussetzung ist u. a. ein unbefristeter Arbeitsvertrag.

b. Beschäftigung im Zwischenverdienst

Erfahrungsgemäss haben Stellensuchende im Zwischenverdienst bessere Chancen bei der Stellensuche. Die stellensuchende Person bleibt im Arbeitsmarkt, erweitert ihr Netzwerk, ihre beruflichen Fähigkeiten und nicht zuletzt ergeben sich neue Referenzen. Mit einem

Zwischenverdienst kann Beitragszeit für eine neue Rahmenfrist erarbeitet werden und der Bezug von Taggeldern innerhalb der laufenden Rahmenfrist kann verlängert werden. Zusammen mit der Kompensationszahlung (Differenz zwischen Zwischenverdienst und versicherter Verdienst) wird ein höheres Einkommen erzielt.

c. Einsatzprogramm mit FIT (firmeninternes Training)

Es ist zweifellos besser, vorübergehend zu arbeiten als unbeschäftigt zu bleiben. Ein entscheidender Faktor ist dabei das Beibehalten einer Tagesstruktur, weitere Perspektiven und Referenzen zu erlangen und – last but not least – unter Menschen zu sein. Dank den guten Kontakten zwischen RAV, Programmanbietern und Glarner Arbeitgebern gelingt es immer wieder, stellenlose Personen über ein FIT-Programm in einen Job zu bringen.

d. Coaching / Standortbestimmung / Bewerbungsunterstützung

Bei diesen Angeboten werden die verschiedenen Kompetenzen der stellensuchenden Person individuell erfasst und die daraus nötigen Massnahmen abgeleitet. Ganz besonders bei der Personengruppe ü50 sind oft gar keine Bewerbungsunterlagen vorhanden. Auch haben diese Leute beispielsweise Mühe mit dem Vorstellungsgespräch. Die Eigenmotivation der stellensuchenden Person spielt dabei eine entscheidende Rolle.

e. Individuelle berufliche Qualifikationen

In diesem Bereich stehen diverse Optionen zur Verfügung, welche der stellensuchenden Person bessere Chancen zur Wiedereingliederung ermöglichen (Sprach-, PC-Kurse, Kurse im Logistikbereich, Kranführer- oder SRK-Kurse).

f. Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit

Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit eine weitere Massnahme sein, welche für die stellensuchende Person erfolgversprechend ist. Ob die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit unterstützt wird, entscheidet die zuständige Amtsstelle. Die stellensuchende Person ist verpflichtet, dem RAV ein Grobkonzept, bzw. einen Businessplan zu unterbreiten. Daraus muss ersichtlich sein, ob die geplante selbstständige Erwerbstätigkeit dauerhaft wirtschaftlich tragfähig ist.

In Zusammenarbeit mit den Partnern AVOI und BEVA, beides Integrationsprogramme für die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, werden spezielle Massnahmen für die Altersgruppe der ü50 angeboten. Grundsätzlich wird jede arbeitsmarktliche Massnahme in Zusammenarbeit mit dem RAV-Personalberater auf den Stellensuchenden individuell abgestimmt – eine wesentliche Rolle spielt hierbei bei allen Gruppen das Alter.