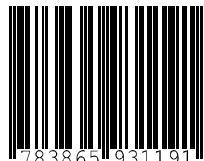


Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahrzehnten eine Reihe von erheblichen Veränderungen am Arbeitsmarkt und in den Betrieben mit sich bringen. Dabei ist zumindest auf mittlere Sicht nicht, wie vielfach vermutet wird, eine Verknappung des Angebots an Arbeitskräften das größte Problem, sondern die Verschiebung in der Alterszusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials. Besonders die Zunahme der Zahl der 55- bis 64-Jährigen um rund 40 Prozent bis 2025, regional sogar um bis zu 75 Prozent, wird eine "alternsgerechte Erwerbsarbeit" unumgänglich machen.

Diese Aufgabe wird noch verstärkt durch veränderte politische Zielsetzungen und Rahmenbedingungen auf europäischer wie nationaler Ebene. Die sich daraus ergebenden Herausforderungen betreffen den Staat ebenso wie die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Betriebe. Die vorliegende Schrift konzentriert sich mit Blick auf den Stand der Praxis und offene Forschungsfragen auf die betriebliche Ebene. Es wird dargestellt, was Betriebe tun können, um eine demografiefeste Personalpolitik zu betreiben. In Modellvorhaben wurden Erfahrungen gesammelt und Best Practice-Beispiele erarbeitet. Außerdem wurden in einer ganzen Reihe von Kampagnen Sensibilisierung für das Thema betrieben und Beratungsangebote entwickelt.

Insgesamt gesehen muss noch Einiges geschehen, um die Mehrzahl der Betriebe bzw. Beschäftigten fit für die demografischen Herausforderungen zu machen.



9 783865 931191
ISBN 978-3-86593-119-1
€ 12,00

Ernst Kistler
„Alternsgerechte
Erwerbsarbeit“

Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Ernst Kistler

„Alternsgerechte Erwerbsarbeit“

**Ein Überblick über den Stand
von Wissenschaft und Praxis**

Ernst Kistler

„Alternsgerechte Erwerbsarbeit“

**Ein Überblick über den Stand
von Wissenschaft und Praxis**



Ernst Kistler, Prof. Dr., Leiter des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie gGmbH in Stadtbergen bei Augsburg. Zahlreiche Publikationen zu den Themen Demografie, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Sozialberichterstattung, Arbeitsqualität.

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2008
ISBN: 978-3-86593-119-1
Bestellnummer: 17007

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung,
der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	11
0 „Alternsgerechte Erwerbsarbeit“	15
1 Demografische Grundlagen	17
1.1 Bisherige Entwicklung und demografische Prognosen	17
1.2 Es geht nicht nur um die Zahl und das Alter der Bevölkerung	21
1.3 Regionale und internationale Betrachtung	22
1.4 Einflussfaktoren und Beeinflussbarkeit der demografischen Entwicklung	24
2 Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Betriebe	27
2.1 Das Erwerbspersonenpotenzial bleibt noch länger hoch	27
2.2 Zusammensetzung des Arbeitsangebots	33
2.3 Zur künftigen Arbeitsmarktbilanz	34
3 Alter(n)sgerechte Arbeit: Die Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ist vor allem auch eine gruppenspezifische Herausforderung	39
3.1 Zur Begriffsklärung	39
3.2 Handlungsparameter und Maßnahmen im Überblick	41
3.3 Hohe Gruppenspezifität	42
3.4 Weder das Defizit- noch das Kompetenzmodell treffen die Realität	47
3.5 Rahmenbedingungen/Voraussetzungen für ein alternsgerechtes Arbeiten	49
3.5.1 Wie stark ist und wen trifft der steigende Zwang, länger zu arbeiten?	49
3.5.2 Arbeitsqualität als eine entscheidende Voraussetzung	51
4 Möglichkeiten und Praxis betrieblicher Reaktion	57
4.1 Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten (für schon Ältere)	59
4.2 Lebenslanges Lernen/Weiterbildung	60
4.3 (Präventive) Gesundheitsmaßnahmen	63

4.4	Arbeitsorganisation und -zeit	64
4.5	Betriebliches Rekrutierungsverhalten	68
5	Offene Forschungsaufgaben	73
5.1	Praxis- und Grundlagenforschung	74
5.2	Mögliche Schwerpunktsetzungen und Synergien	76
5.3	Ausgewählte Empfehlungen	78
6	Literaturverzeichnis	81
7	Anhang	87
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland am 31.12.1999 (Angaben in 1.000)*
- Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland 1990 – 2050 nach verschiedenen Vorausberechnungsvarianten (Angaben in Tsd.)
- Abbildung 3: Bevölkerung Deutschlands in den Jahren 2000, 2020 und 2050 (Angaben in 1.000)
- Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Deutschland 2002 bis 2030 (2002 = 100)
- Abbildung 5: Das künftige Erwerbspersonenpotenzial nach Altersgruppen (Angaben in 1.000)
- Abbildung 6: Rentenzahlbetrag und Rentenzugangsalter der neuen Versichertenrenten Deutschland (ohne Auslandsrenten) 1996 – 2007
- Abbildung 7: Zahl der Einwohner im Erwerbsalter und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2001 und 2006
- Abbildung 8: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Abbildung 9: Ansatzpunkte zur Berücksichtigung demografischer Aspekte in der Unternehmenspolitik
- Abbildung 10: Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit (Arbeitnehmer 2004, 2007 und 2008; Angaben in Prozent)
- Abbildung 11: Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen (Angaben in Prozent)
- Abbildung 12: Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Arbeitsqualität laut DGB-Index Gute Arbeit nach Berufsgruppen
- Abbildung 13: Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente in der Tätigkeit verbleiben zu können)
- Abbildung 14: Gesamt- und Teilindices der Arbeitsqualität nach Qualifikationsgruppen (Angaben in Indexwerten)

- Abbildung 15: Arbeitsbelastungen während der bisherigen Erwerbsbiografie und Erwartung in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können (Angaben in Prozent der abhängig Beschäftigten)
- Abbildung 16: Belastungskumulationen während der Erwerbsbiografie (Angaben in Prozent)
- Abbildung 17: Auswirkungen von Belastungskumulationen während der Erwerbsbiografie auf die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)
- Abbildung 18: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in denjenigen Betrieben, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)
- Abbildung 19: Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe und Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in Deutschland (Angaben in Prozent)
- Abbildung 20: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation (Angaben in Prozent)
- Abbildung 21: „Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?“; „Haben Sie daran teilgenommen?“ (Angaben in Prozent)
- Abbildung 22: Verbreitung einiger Instrumente professioneller Personalpolitik (Angaben in Prozent)
- Abbildung 23: Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen mit hoher Priorität zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs (nur Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte; Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent)
- Abbildung 24: Verbreitung von Langzeitkonten in west- und ostdeutschen Betrieben (Angaben in Prozent)
- Abbildung 25: Idealtypische Altersverteilungen – Homogenität versus Heterogenität
- Abbildung 26: Ein Viertel der Betriebe gibt Altersdiskriminierung offen zu – Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern 2002 in West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)

Im Anhang:

Abbildung A1: Entwicklung der Einwohnerzahl in ausgewählten Bundesländern, obere und untere mittlere Variante der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (2006 =100)

Abbildung A2: Die künftige kleinräumige Bevölkerungsentwicklung streut erheblich. Zwei Bundesländer als Beispiel. Entwicklung der Bevölkerung in den Kreisen Brandenburgs und Bayerns 2002 bis 2020 (2002=100)

Abbildung A3: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2030 gemäß der beiden mittleren Varianten der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

Abbildung A4: Komponenten der Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2001 bis 2006 (Angaben in Prozent)

Abbildung A5: Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens nach Berufsgruppen, Deutschland 2004 (Angaben in Prozent)

Zusammenfassung

Der demografische Wandel wird in den nächsten Jahrzehnten eine Reihe von erheblichen Veränderungen am Arbeitsmarkt und in den Betrieben mit sich bringen. Dabei ist zumindest auf mittlere Sicht nicht, wie vielfach vermutet wird, eine Verknappung des Angebots an Arbeitskräften das größte Problem, sondern die Verschiebung in der Alterszusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials. Besonders die Zunahme der Zahl der 55- bis 64-Jährigen um rund 40 Prozent bis 2025, regional sogar um bis zu 75 Prozent, wird eine „alternsge-rechte Erwerbsarbeit“ unumgänglich machen. Diese Aufgabe wird noch verstärkt durch veränderte politische Zielsetzungen und Rahmenbedingungen auf europäischer wie nationaler Ebene (Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer, Einschränkung des Vorruhestands, Anhebung der gesetzlichen Rentenaltersgrenze).

Die sich daraus ergebenden Herausforderungen betreffen den Staat ebenso wie die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Betriebe. Der Staat kann nicht einfach das Rentenalter anheben, ohne z.B. in seiner Arbeitsmarktpolitik die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Menschen auch länger arbeiten können. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen selbst mit für ihre Gesundheit sorgen und zu lebenslangem Lernen bereit sein. Die Betriebe schließlich tragen eine hohe Mitverantwortung, durch eine entsprechende Personalpolitik auch Älteren eine Chance zu geben. Sie müssen durch entsprechende Weiterbildungsangebote, Gesundheitsförderungsmaßnahmen und eine motivierende Arbeitsorganisation und Führung ergänzt werden – nicht nur für Ältere (altersgerechtes Arbeiten), sondern für alle Altersgruppen (alternsge-rechtes Arbeiten).

Die vorliegende Schrift konzentriert sich mit Blick auf den Stand der Praxis und offene Forschungsfragen auf die betriebliche Ebene. Es wird dargestellt, was Betriebe tun können, um eine demografiefeste Personalpolitik zu betreiben – auch weil es weitgehender Konsens in wissenschaftlichen Untersuchungen ist, dass sich Weiterbildungsmaßnahmen, Gesundheitsförderung etc. für die Betriebe selbst durchaus rechnen; aber auch im unmittelbaren Interesse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind. So äußern in aktuellen repräsentativen Befragungen rund ein Drittel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, dass sie unter ihren gegenwärtigen Arbeitsbedingungen nicht glauben, bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten zu können. Diese Einschätzung korreliert in der

Differenzierung z.B. nach Berufsgruppen hoch mit den tatsächlichen Anteilen der berufsspezifischen Renteneintritte in Erwerbsminderungsrenten oder den Verbleibsquoten in Beschäftigung. Als Determinanten lassen sich spezifische Arbeitsbelastungen in der aktuellen Arbeitssituation bzw. während der Erwerbsbiografie der Befragten identifizieren (v.a. körperliche Schwerarbeit und psychische Belastungen).

Eine empirische Analyse der betrieblichen Praxis auf Basis repräsentativer Studien zeigt hinsichtlich des alterns- und altersgerechten Arbeitens eine Reihe erheblicher Defizite, z.B.:

- Zwar engagieren sich heute mehr Betriebe in der Weiterbildungsförderung als in der Vergangenheit. Der Anteil der geförderten an allen Beschäftigten sinkt aber seit einigen Jahren. Außerdem folgt die Weiterbildungsförderung einem starken sozialen Gradienten: Vor allem bereits gut qualifizierte Beschäftigte werden einbezogen.
- Erfreulich angestiegen ist der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung/-prävention praktizieren. Auch ist die Beteiligungsquote der Beschäftigten im Schnitt recht hoch. In kleineren Betrieben und leider auch in manchen Branchen mit besonders gesundheitsabträglichen Arbeitsbedingungen bestehen aber noch große Defizite.
- Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit Älterer sind in den Betrieben die Ausnahme. Für den Zeitraum 2002 bis 2006 lässt sich sogar ein Rückgang im Anteil entsprechend engagierter Betriebe nachweisen.
- Maßnahmen einer alter(n)sgerechten Arbeitsorganisation sind ebenso wie eine Rekrutierungspolitik, die auch ältere externe Bewerber berücksichtigt, eher selten.

In den letzten Jahren wurde eine Vielzahl von betrieblichen Diagnose- und Interventionsinstrumenten (Tools) zum alter(n)sgerechten Arbeiten entwickelt, bei denen es sich allerdings immer empfiehlt, betriebspezifische Anpassungen vor- und professionelle Hilfe anzunehmen. In Modellvorhaben wurden Erfahrungen gesammelt und Best Practice Beispiele erarbeitet. Außerdem wurden in einer ganzen Reihe von Kampagnen Sensibilisierung für das Thema betrieben und Beratungsangebote entwickelt.

Hinsichtlich der Übertragbarkeit dieser Instrumente und der Eignung verschiedener Maßnahmen bestehen jedoch große Unsicherheiten. Auch im Hinblick auf die Wirksamkeit von Sensibilisierungs- und Implementierungsstrategien bestehen noch große Erkenntnislücken – was auch die geringe Ver-

breitung von Maßnahmen altersgerechten Arbeitens mit erklären könnte.

In jedem Fall ist beim Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten ein weiterhin erheblicher Forschungsbedarf sowohl hinsichtlich von Grundlagenfragen als auch in Bezug auf die Anwendung festzustellen. Das hängt unter anderem mit einer meist unzureichenden Evaluation der bisherigen Modellmaßnahmen zusammen, der es bisher nicht ausreichend gelingt, Grundlagenforschung und Anwendungspraxis zu verbinden.

Wichtig wäre es, das ergeben auch einschlägige Experteninterviews, stärker über die Entwicklung und Implementierung von integrierten Ansätzen zu forschen, die nicht nur einzelne Aspekte wie Kompetenzerhalt/-förderung oder Gesundheitsförderung/Prävention oder Arbeitsorganisation fokussieren. Gleichmaßen sollte die Forschung in Bezug auf jene Gruppen verstärkt werden, die besonders große Probleme hinsichtlich eines altersgerechten Arbeitens haben (z. B. Geringqualifizierte, Beschäftigte in KMU, atypisch Beschäftigte).

Insgesamt gesehen muss noch Einiges geschehen, um die Mehrzahl der Betriebe bzw. Beschäftigten fit für die demografischen Herausforderungen zu machen.

0 „Altersgerechte Erwerbsarbeit“

Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis

Nur wenige Themen haben in den letzten Jahren einen solchen Bedeutungszuwachs in der politischen und öffentlichen Debatte erlangt wie der demografische Wandel. Meist werden dabei Risiken und Probleme betont, von Chancen ist selten die Rede. Auch und gerade im Kontext der betrieblichen Personalpolitik wird allenthalben über die Folgen der demografischen Veränderungen im Angebot an Arbeitskräften diskutiert. Eine Verknappung des Angebots an (v.a. jüngeren) potenziellen Erwerbspersonen, die Alterung der Belegschaften und deren zunehmende Heterogenität/Diversität sind nur einige Beispiele für die breite Palette der diskutierten Themen. Als gesicherte Zukunftsperspektive kann gelten, dass sich der demografische Wandel auch in den nächsten Jahrzehnten in einer deutlich älteren Bevölkerung niederschlagen wird. Im Arbeitsangebot und ebenso in den Belegschaften wird der Anteil Älterer dramatisch zunehmen und der Anteil Jüngerer langsam sinken. Was aber kann, was muss angesichts dessen geschehen, damit die Unternehmen auch mit älteren Belegschaften wettbewerbsfähig bleiben?

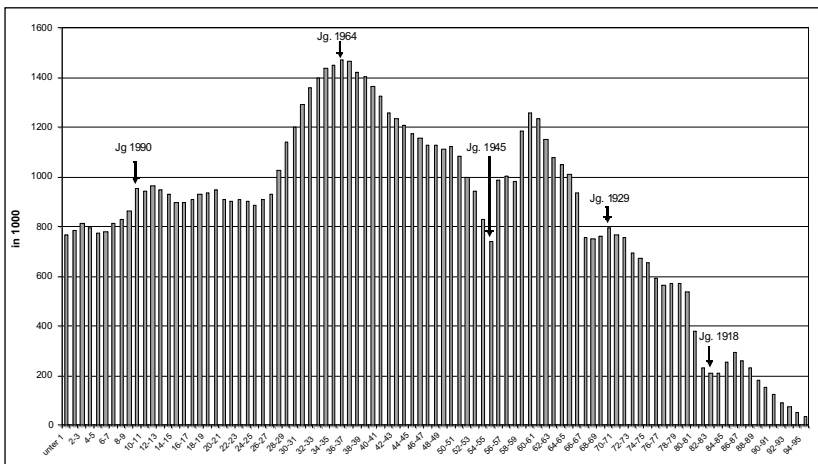
Das vorliegende Papier gibt in der gebotenen Kürze einen Überblick über den Stand der Forschung und Praxis zum altersgerechten Arbeiten. In Kapitel 1 werden die zentralen Informationen über die demografischen Grundlagen zusammengefasst. Kapitel 2 untersucht mit Blick auf die jüngere Vergangenheit und die Zukunft die arbeitsmarktbezogenen Konsequenzen. Die Basis für die Zukunftsaussagen bilden dabei die Ergebnisse der neuen, in 2006 und 2007 vorgelegten 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (kBvb) der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Im 3. Kapitel wird die Frage aufgeworfen, was altersgerechtes Arbeiten ausmacht und auch, wie die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das sehen. Es wird diskutiert, warum betriebliche Personalpolitik demografiefester gemacht werden muss bzw. welche Rahmenbedingungen zu beachten sind. Das 4. Kapitel benennt die wichtigsten zu ergreifenden Maßnahmen, fragt aber vor allem nach, wie verbreitet solche Maßnahmen in der betrieblichen Realität sind und wie Personalverantwortliche bzw. die Beschäftigten das sehen. Kapitel 5 resümiert den Forschungsstand und benennt einige Prioritäten, die bei künftigen Forschungs- und Gestaltungsvorhaben beachtet werden sollten.

1 Demografische Grundlagen

1.1 Bisherige Entwicklung und demografische Prognosen

Deutschland erlebt in der jüngeren Vergangenheit und auch noch auf Jahrzehnte hinaus eine Zeit beschleunigten demografischen Wandels: Neben dem schon lange anhaltenden Phänomen der gesunkenen Geburtenraten¹ und der gerade auch noch in den letzten Jahrzehnten weiter gestiegenen Lebenserwartung wirken sich die markanten Veränderungen aus, die zwei Weltkriege und der in den späten fünfziger und den sechziger Jahren aufgetretene "Babyboom" in den demografischen Prozess eingegraben haben. Am Altersaufbau der deutschen Bevölkerung zur Jahrhundertwende lassen sich diese Ereignisse eindrucksvoll demonstrieren (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Altersaufbau der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland zu Beginn dieses Jahrhunderts (31.12.1999; Angaben in 1.000)*



* Laienhaft ausgedrückt entspricht dieses Bild dem um 90° gedrehten "Bevölkerungsbäumchen", allerdings ohne die übliche Geschlechterdifferenzierung. Dieser Zeitpunkt wird hier als Darstellungsjahr gewählt, weil sich dadurch Vergleiche (vgl. unten Abbildung 3) plastischer einprägen.

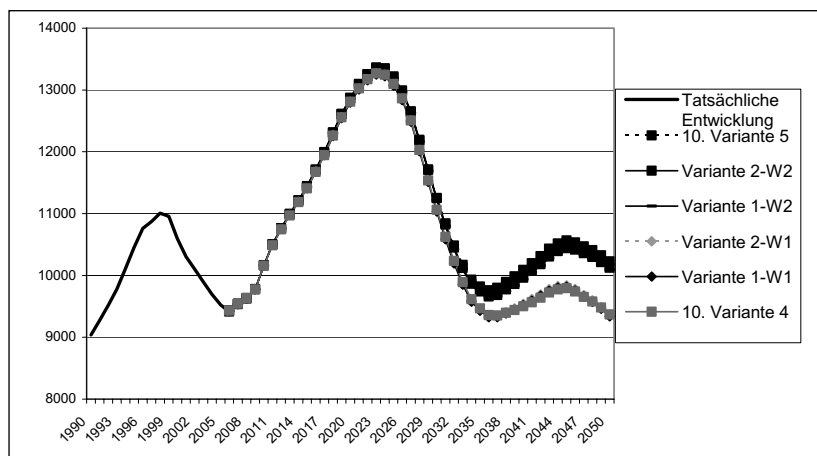
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten des Statistischen Bundesamtes.

- 1 Erstmals zu Beginn des letzten Jahrhunderts hat in Deutschland eine Frauengeneration weniger Kinder zur Welt gebracht als zum natürlichen Bestandserhalt der Bevölkerung nötig gewesen wäre. Demografischer Wandel ist also keine Erscheinung der letzten Jahrzehnte – er begleitet die Menschheit genau genommen seit Jahrtausenden. Seit ca. 30 Jahren ist die Nettoerproduktionsrate mit 1,3 bis 1,4 Kindern pro Frau recht stabil.

Die historisch bedingten "Einschnitte" im Altersaufbau der Bevölkerung führen auch in der Zukunft zu unregelmäßigen Entwicklungen in der Besetzung einzelner Altersgruppen. Dazu gehören z.B. die so genannten demografischen Echoeffekte: Starke Müttergenerationen ziehen – bei konstanten oder nur leicht veränderten Geburtenraten – stärker besetzte Töchterkohorten nach sich.

Zu den zu beachtenden unregelmäßigen Entwicklungen gehört auch die Veränderung in der Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter von 55 bis 64 Jahren. Entgegen dem Grundtrend der allgemeinen Alterung der Gesellschaft hat die Zahl der Einwohner Deutschlands in dieser Altersgruppe in der Zeit zwischen 1999 und 2007 sogar deutlich abgenommen. Abbildung 2 zeigt dies anhand der Daten der amtlichen Statistik. Ebenfalls enthält die Abbildung die voraussichtliche künftige Entwicklung der Einwohnerzahl zwischen 55 und 64 Jahren anhand verschiedener Vorausberechnungen. Die Ursache für den angesprochenen Rückgang bei den 55- bis 64-Jährigen liegt daran, dass in den letzten Jahren die schwach besetzten Jahrgänge um das Geburtsjahr 1945 herum

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland 1990 – 2050 nach verschiedenen Vorausberechnungsvarianten (Angaben in Tsd.)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten des Statistischen Bundesamtes und der 10. sowie 11. kbVb.

durch dieses Altersfenster 55-64 Jahre hindurch gealtert sind. Diese Zahl von Einwohnern im höheren Erwerbsalter wird in den nächsten rund zwanzig Jahren massiv zunehmen. Hieran ändern auch verschiedene Annahmen in den demogra-

fischen Szenarien kaum etwas, was sich darin ausdrückt, dass die Kurven für die sechs verschiedenen Szenarien in Abbildung 2 für die nächsten 25 Jahre so nahe beieinander liegen, dass sie optisch nicht mehr differenzierbar sind. Wir werden auf diese unabänderliche Zukunftsentwicklung noch mehrfach zurückkommen: Immerhin ist dies die Altersgruppe mit den größten Problemen am Arbeitsmarkt.

Schreibt man die Altersstruktur der Einwohner fort, so wandert das Gebirge aus Abbildung 1 im Bild nach rechts. Rechts sterben die Älteren zunehmend weg, links wachsen (weniger) Junge nach.

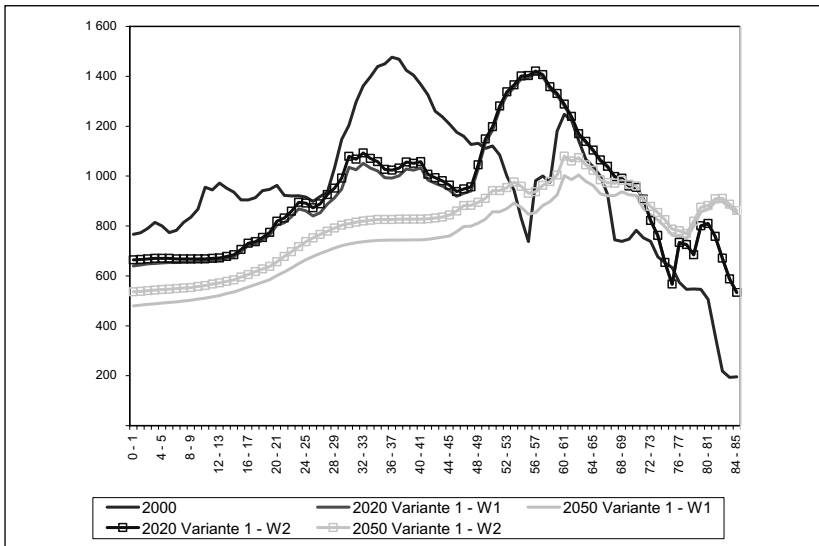
Abbildung 3 enthält dem entsprechend neben der Situation zur Jahrtausendwende (wie in Abbildung 1) die voraussichtliche Bevölkerungsstruktur in den Jahren 2020 und 2050. Man erkennt z.B., dass der am stärksten besetzte Geburtsjahrgang 1964 (und darum herum die Babyboomer) im Jahr 2020 noch nicht im Rentenalter sein wird. Das erklärt auch den künftigen Verlauf der Kurven in Abbildung 2. Evident wird aus der Abbildung jedoch, wie sehr sich bis nach 2020 der Schwerpunkt der Altersstruktur in Richtung des höheren Erwerbsalters und erst danach ins Rentenalter verschiebt.

In Abbildung 3 sind für die Jahre 2020 und 2050 jeweils zwei Kurven enthalten. Sie stehen in beiden Jahren für die "obere mittlere" und "untere mittlere" Variante (so genannte Varianten 1W2 bzw. 1W1) der aktuellen 11. kBvB. Diese zwei Szenarien² unterscheiden sich dadurch, dass in der oberen mittleren Variante ein Nettozuwanderungssaldo von 200.000 Personen pro Jahr, im anderen Fall ein solcher von 100.000 Personen unterstellt wird (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

Wie man in der Abbildung 3 sehen kann, ändert sich im Hinblick auf die Altersstruktur zwischen den beiden Szenarien – vor allem bis zum Jahr 2020 – recht wenig. Auch bezüglich der Bevölkerungszahl unterscheiden sich die beiden Szenarien kaum – die Einwohnerzahl entspricht immer der Fläche unter der jeweiligen Kurve. Bis 2020 sagt Variante 1W2 (Nettozuwanderung 200.000 p.a.) eine Bevölkerungszahl von 81,3 Mio. voraus, bei Variante 1W1 (Nettozuwanderung: 100.000 p. a.) von 80 Mio. – gegenüber 82,4 Mio. im Jahr 2005. Für 2050 lauten die entsprechenden Zahlen dann 74 bzw. 68,7 Mio.

2 Die koordinierten Bevölkerungsvorausberechnungen der Statistischen Ämter sind keine dezidierten Prognosen sondern Wenn-Dann-Szenarien mit verschiedenen Varianten. Insgesamt weist die 11. kBvB 12 Varianten und drei weitere Modellrechnungen aus. Die Varianten 1W1 bzw. 1W2 sind nicht im statistischen Sinne wahrscheinlicher als andere Varianten, sehr wohl aber als mittlere Varianten plausibler als die anderen. Sie ergeben sich, wenn es nicht zu einem Bruch der langfristigen Trends kommt (annähernd konstante Geburtenrate von 1,4 und fortgeschriebener mittlerer Zuwachs in der Lebenserwartung).

**Abbildung 3: Bevölkerung Deutschlands in den Jahren 2000, 2020 und 2050
(Angaben in 1.000)**



Quelle: INIFES, eigene Abbildung nach 11. kBvb.

An dieser Stelle können und sollen die Details der demografischen Vorausberechnungen nicht weiter diskutiert werden. Es sind jedoch einige Anmerkungen anzubringen, die für das Verständnis der virulenten Demografiedebatten wichtig sind:

- Demografische Vorausberechnungen sind sicherlich viel zuverlässiger als z.B. diejenigen in der Ökonomie. Sie sind, vor allem auf längere Frist, aber ebenfalls mit Unsicherheiten belastet.
- Umgekehrt zeigen die Abbildungen 2 und 3 sehr deutlich, dass Prozesse wie die Bevölkerungsalterung bzw. die Zunahme der Einwohnerzahl zuerst im höheren Erwerbsalter und dann im Rentenalter recht unabhängig von den getroffenen Annahmen eintreten werden. Es ist sicher, dass diese Dinge in jedem Fall sogar in den genannten quantitativen Größenordnungen eintreten werden.³

3 Weder eine plötzliche starke Steigerung der Geburtenrate noch eine Steigerung der Zuwanderung können auf absehbare Zeit am angesprochenen Alterungsprozess Entscheidendes ändern. Genauso kann man auch festhalten: Die Einwohnerzahl Deutschlands wird in jedem Fall abnehmen: Die Frage ist nur wie stark/wie schnell und wann dieser sich zunächst beschleunigende Prozess sich wieder abflacht.

- Ob nun die Nettozuwanderung mittel- und längerfristig bei 100.000 oder 200.000 Personen liegen wird, kann dagegen ehrlicherwise niemand voraussagen. Eine Zahl von 200.000 Personen entspricht aber eher der längerfristigen Entwicklung in der Vergangenheit und erscheint auch plausibel (vgl. ähnlich auch Schulz 2007, S. 705). In den allerletzten Jahren ist die Nettozuwanderung zwar deutlich darunter gelegen (2006 waren es nur 3.000 Personen). Allerdings spricht vieles dafür, dass der Saldo künftig wieder höher sein wird.⁴

1.2 Es geht nicht nur um die Zahl und das Alter der Bevölkerung

Auch wenn die angesprochenen Entwicklungen bei der Einwohnerzahl und der Altersstruktur der Bevölkerung im Zentrum des Themas stehen, dürfen darüber einige weitere demografische Trends nicht vergessen werden, die gerade auch für Unternehmen und Betriebe wichtig sind.

So verändert sich nicht nur die Zahl der Personen, sondern auch die der Haushalte. Während die Einwohnerzahl bis zum Jahr 2020 – einen Nettozuwanderungssaldo von 100.000 unterstellt (Variante 1W1) – um ca. drei Prozent kleiner sein wird, würde die Zahl der Haushalte um drei Prozent zunehmen. Dabei steigt aufgrund der Singularisierung und sinkenden Kinderzahl die Zahl der Einpersonenhaushalte von 2005 bis 2020 sogar um rund 9 Prozent, diejenige der Zweipersonenhaushalte sogar um 11 Prozent. Für die Dreipersonenhaushalte bzw. diejenigen mit vier und mehr Personen wird dagegen ein Minus von 13 bzw. 19 Prozent prognostiziert (vgl. Statistische Ämter 2007).

Das hat nicht nur – längerfristig wird natürlich mit einem stärkeren Rückgang der Einwohnerzahlen auch die Zahl der Haushalte sinken – unmittelbare Folgen für die Wohnungswirtschaft. Die noch ansteigende Zahl der Haushalte wird für viele Branchen mit der Hoffnung verbunden, dass die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen trotz sinkender Einwohnerzahlen nicht bzw. nicht so schnell sinken wird.

Eine zweite wesentliche Veränderung betrifft die ethnische Zusammensetzung der Bevölkerung. Das lässt sich nicht nur, ja immer weniger, an dem Anteil

4 Genannt seien nur die im Moment – wenn auch abflauend – positive Arbeitsmarktentwicklung, der Zuwanderungsdruck sowohl im Mittelmeerraum als auch aus den EU-Beitrittsländern vor allem nach der vollen Arbeitskräftefreizügigkeit nach 2011.

der Einwohner mit ausländischer Staatsbürgerschaft festmachen. Durch die Neuregelungen zur Einbürgerung einerseits und die große Zahl von Spätaussiedlern lag 2005 die Zahl der Ausländer mit 7,3 Mio. nicht einmal halb so hoch wie die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund (15,3 Mio.; vgl. – auch zu einer kurzen Erläuterung – Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 140). Das hat, vor allem unter Beachtung des höheren Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den Jungen, Konsequenzen für die Personalrekrutierung. Es ist aber dabei auch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Konsumenten steigt.

Die dritte hier hervorzuhebende, nicht nur demografisch zu verortende Veränderung (Stichwort gesellschaftlicher und Wertewandel), die aber stark mit der Demografie interveniert, ist für den Arbeitsmarkt und die Betriebe der steigende Frauenanteil am Erwerbspersonenpotenzial und den Belegschaften.

1.3 Regionale und internationale Betrachtung

Zwei weitere zentrale Punkte, die in der Demografiedebatte oft ausgeblendet werden, sind an dieser Stelle hinzuzufügen: Natürlich ist der demografische Wandel weder eine deutsche Eigenheit, noch verlaufen diese Veränderung in den Regionen Deutschlands auch nur annähernd synchron und gleichförmig (vgl. dazu ausführlich Ebert/Kistler/Trischler 2007).

Abbildung A1 im Anhang zeigt auf Basis der "unteren und oberen mittleren" Variante der 11. kBvB die große Streubreite der prognostizierten Entwicklung der Einwohnerzahl in ausgewählten Bundesländern (vgl. ausführlicher Statistisches Bundesamt 2007). Wie allgemein bekannt, nimmt die Einwohnerzahl in den Neuen Bundesländern schon seit einiger Zeit ab und wird mit Sicherheit weiter schrumpfen. Die untere mittlere Variante 1W1 unterstellt, errechnet sich z. B. für Mecklenburg-Vorpommern eine Abnahme der Bevölkerung bis 2030 (2005 = 100) um 16 Prozent (2050: 30 %), für Brandenburg von 14 bzw. 30 Prozent.⁵ In den alten Bundesländern sind die vorausberechneten Trends heterogener: Während für die Einwohnerzahl des Saarlandes eine Entwicklung wie in Ostdeutschland errechnet wird (nur etwas flacher), ist in anderen Bundesländern

5 Hinzuweisen ist auf die Selektivität dieser Veränderungen. Zumindest aktuell wandern aus den Neuen Ländern eher Höherqualifizierte bzw. Jüngere ab, v.a. Frauen. Das hat nicht nur Implikationen für das regionale Arbeitskräfteangebot, sondern längerfristig betrachtet auch für die künftige demografische und soziale Entwicklung.

noch auf einige Jahre hinaus mit einem Bevölkerungszuwachs zu rechnen (z.B. Hamburg, Baden-Württemberg, Bayern).

Für die Menschen, für Politik und Unternehmen ist in der Praxis die noch viel stärkere Varianz in der kleinräumigen Bevölkerungsentwicklung von größerer Bedeutung (vgl. exemplarisch Abbildung A2 im Anhang). In Brandenburg z.B. ergibt sich, wie schon bisher, eine sehr unterschiedliche demografische Entwicklung in den Kreisen des Gürtels rund um Berlin versus weiten Teilen des Südens dieses Bundeslandes. In Bayern schrumpft – um ein anderes Beispiel anzuführen – die Bevölkerungszahl z.B. im Nordosten, aber auch in einzelnen anderen Kreisen an allen Landesgrenzen; während rund um München und Ingolstadt die Zahl der Einwohner auch in 30 Jahren wahrscheinlich noch nicht kleiner sein wird als heute, zunächst aber in jedem Fall noch merklich wächst.

Vergleichbar zu den großen regionalen Unterschieden im Land ist an dieser Stelle auch auf die stark differierende internationale demografische Entwicklung kurz hinzuweisen. Neben den Grundtrends (starke Alterung und in den meisten Fällen schon oder mittelfristig abnehmende Bevölkerungszahl in vielen Industrieländern; eine im Schnitt viel jüngere und z.T. stark wachsende Einwohnerzahl in den Entwicklungs- und Schwellenländern) ist auch auf dieser Ebene die Spannweite der Situationen und Trends groß (vgl. ausführlicher Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2004, S. 73 ff).

Für die vorliegende Thematik von besonderer Bedeutung sind dabei folgende Punkte:

- Auch in den traditionellen südeuropäischen Anwerbeländern von Arbeitskräften findet eine vergleichbare demografische Entwicklung wie in Deutschland statt (in Italien oder Spanien etwa gleichzeitig, in der Türkei mit deutlicher Verzögerung).
- In den Beitrittsländern Mittel- und Osteuropas haben die Veränderungen Anfang der neunziger Jahre zu einem dramatischen Geburtenrückgang geführt. Das von manchen Autoren erwartete bzw. erwünschte Potenzial jüngerer Fachkräfte aus diesen Ländern würde nur dann zur Verfügung stehen, wenn die Kohärenzpolitik nicht funktionieren würde.
- Ein größeres Zuwanderungspotenzial vor allem auch Jüngerer besteht aber von außerhalb Europas (auch im südlichen und östlichen Mittelmeerraum). Der Zuwanderungsdruck von dort wird zweifellos weiter wachsen.

1.4 Einflussfaktoren und Beeinflussbarkeit der demografischen Entwicklung

In diesem Papier soll die bevölkerungswissenschaftliche Frage nach den Ursachen des demografischen Wandels nicht abgehandelt werden. Die Ursachen etwa von Veränderungen im Reproduktionsverhalten sind vielschichtig. Beispielsweise wird mit dem Wort "Pillenknicke" der Geburtenrückgang nach 1964 in verkürzender Form nur der Verfügbarkeit der Antibabypille zugeschrieben. Daneben hat aber auch ein Wertewandel in der Gesellschaft eingesetzt, der die geringere Reproduktionsrate durch den Echoeffekt einer zu diesem Zeitpunkt geringeren Mütterzahl im Gefolge des 2. Weltkriegs noch verstärkte. Nicht zu letzt ist zu bedenken, dass um 1965 der "kurze Traum immerwährender Prosperität" (Burkart Lutz) ausgeträumt war. Die von da ab wachsende Massenarbeitslosigkeit war – und ist – für eine Realisierung eines Kinderwunsches jedoch abträglich.

Diese Beispiele für eine Warnung vor zu einfachen, monokausalen Erklärungen werden an dieser Stelle nicht ohne Hintersinn angeführt: Ebenso wie die Existenzängste aufgrund von hohen Arbeitslosenquoten tragen auch andere Effekte aus dem Arbeitsleben und Arbeitsmarkt zur demografischen Entwicklung bei. Zunehmende Leistungsverdichtung und -abforderungen sowie ein steigender betrieblicher Zwang zur Flexibilität können sich negativ auf die Familienbildung und die Geburtenrate auswirken. Das betrifft Aspekte der räumlichen wie zeitlichen Flexibilität und kann – angesichts z.B. eines antiquierten Bildungsföderalismus und immer noch unzureichender Möglichkeiten institutioneller Kinderbetreuung – auch mit finanziellen Maßnahmen zum teilweisen Ausgleich der Kinderkosten nicht ausreichend abgefedert werden. Hierzu ist auch zu erwähnen, wie gering die bisherigen Steigerungen beim Kindergeld für Normalverdiener sich im Vergleich zu der schwachen Lohnentwicklung ausmachen, die auf längerfristige Reallohnverluste hinausgelaufen sind.

Existenzängste, Flexibilisierungszumutungen und eine Entgrenzung der Arbeit auf der einen Seite, eine Einkommensentwicklung, die sich immer weiter von der Fiktion eines Familienernährermodells entfernt auf der anderen: Das ist kein Nährboden für eine wieder ansteigende Nettoreproduktionsrate. Aber selbst wenn – etwa jüngst nach französischem Muster – eine aktive Bevölkerungspolitik versucht würde und das erfolgreich wäre, ist zu bedenken, dass demografische Prozesse langfristiger Natur sind. So wie der Alterungsprozess der Gesellschaft bisher schleichend abgelaufen ist (und erst in den letzten Jahren ins

öffentliche Bewusstsein trat) so ist selbst bei erfolgreichem Gegensteuern keine schnelle Änderung der demografischen Haupttrends möglich. Eine erneute Umkehr der – bildlich gesprochen – auf den Kopf gestellten Alterspyramide würde Generationen dauern. Weder eine deutliche Erhöhung der Geburtenrate noch eine Zuwanderung von Arbeitskräften in realistischen Größenordnungen können für die nächsten Jahrzehnte an der zunehmenden Zahl Älterer – zuerst als ältere Erwerbspersonen, dann im Rentenalter – etwas ändern. Gleiches gilt für die Entwicklung der Bevölkerungszahl, deren Absinken dadurch ebenfalls nur abgeschwächt und nur sehr langfristig umgekehrt werden könnte.

2 Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Betriebe

Die schon in Abbildung 2 visualisierte Unabänderlichkeit der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials ist es auch, die eine Auseinandersetzung der Betriebe mit dieser Herausforderung erzwingt – und damit mit dem Thema altersgerechtes Arbeiten. Aber nicht nur die Betriebe müssen sich dieser Herausforderung stellen, sondern auch die Politik und jede(r) einzelne Beschäftigte.

Die öffentliche Debatte fokussiert dabei allerdings auf unbewiesene Behauptungen bzw. Themen von eher geringer oder allenfalls erst späterer Eintretenswahrscheinlichkeit. Zwei Beispiele:

- "Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und stille Reserve) wird... deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht" (Kommission zum Abbau 2002, S. 118).
- "Die Innovationskraft dürfte mit zunehmendem Alter der Mitarbeiter schrumpfen und das gesamtwirtschaftliche Wachstumspotenzial dürfte sinken, da sowohl Arbeit knapper als auch technischer Fortschritt langsamer werden wird" (Walter 2004, S. 1).

Als prioritär erscheint es daher, zunächst folgende Fragen zu klären: Wie stark wird die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und der Belegschaften wirklich ausfallen? Wann setzt der Rückgang ein und wie stark wird er ausfallen? Wird es wirklich zu einer demografischen Wende am Arbeitsmarkt kommen? Was ist von den in der Politik in allerjüngster Zeit vielbeschworenen Erfolgen am Arbeitsmarkt für Ältere wirklich zu halten – und was können wir daraus für die Zukunft lernen? Schließlich: Lähmt ein alterndes Erwerbspersonenpotenzial zwingend die Wirtschaft?

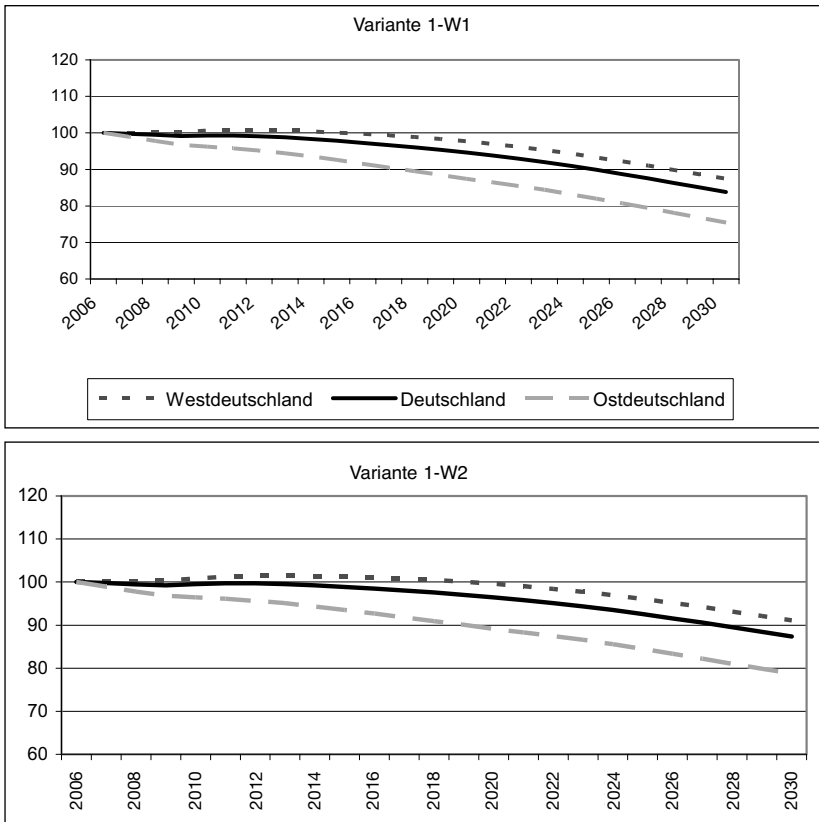
2.1 Das Erwerbspersonenpotenzial bleibt noch länger hoch

Zur Beantwortung dieser Fragen werden im Folgenden die beiden schon dargestellten mittleren Varianten der 11. kBvB und für die Entwicklung der altersspezifischen Erwerbsquoten die Zahlen des Deutschlandreports 2030 der Prognos AG herangezogen, die ebenfalls als "mittlere", eher vorsichtige Annahmen angesehen werden können. Natürlich sind solche Annahmen über die künftige öko-

nomische Entwicklung erheblich unsicherer als der rein demografische Teil einer Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotenzials. Auch wird hier keine Prognose der Arbeitsnachfrage vorgelegt.⁶

Zunächst ist zu beachten, dass sich die Zahl der Personen im Erwerbsalter zwischen 15 und 65 Jahren nicht parallel zur gesamten Einwohnerzahl entwickelt. Abbildung 4 zeigt, dass bis 2030 ihre Anzahl weniger stark sinken wird als die Zahl aller Einwohner.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Deutschland 2002 bis 2030 (2002 = 100)



Quelle: Eigene Berechnungen und Abbildung nach Statistisches Bundesamt und 11. kBvB.

6 Die Erwerbsquote bezieht die Summe der Beschäftigten, registrierten Arbeitslosen plus Stille Reserve auf die jeweilige Gesamtpopulation; die Beschäftigungsquote (oder Erwerbstätigenquote) nur die tatsächlich Beschäftigten.

Das Angebot an Arbeitskräften ist auch noch nicht mit der Zahl der Personen im Erwerbsalter gleich zu setzen. Die Beschäftigungsquote (Arbeitnehmer), gerechnet auf die 15- bis 64-jährige Bevölkerung, liegt in Deutschland für das Jahr 2006 bei 67,5 Prozent (Männer: 72,8 %, Frauen: 62,2 %; vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2008, S. 50). Relativ geringer als die Einwohnerzahl ist der Anteil der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen⁷ (bzw. dann auch noch die der tatsächlich Beschäftigten) vor allem bei Jungen, Frauen und Älteren.⁸ Die Erwerbsquote steigt aber (und wird auch in Zukunft weiter steigen) bei den Frauen weiter an, vor allem bei den Frauen im höheren Erwerbsalter. Das gleiche gilt auch bei den älteren Männern.

Unterlegt man den, wie kurz erläutert, recht "mittigen" Annahmen zur Entwicklung der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten des Deutschland-Reports 2030 der Prognos AG (2006) die beiden mittleren Szenarienvarianten zur Bevölkerungsentwicklung aus der 11. kBvB, so errechnen sich die in Abbildung 5 gezeigten Zahlen zum Erwerbspersonenpotenzial bis 2030.

Das Angebot an Arbeitskräften wird in Deutschland insgesamt zunächst noch ansteigen⁹ und – je nach Vorausberechnungsvariante – 2015 immer noch das Niveau des Jahres 2006 übersteigen. Erst bis 2020 wird ein kleines Minus, im Vergleich zum Jahr 2006, von zwischen 600.000 und 1,5 Mio. errechnet. Danach geht die Zahl bis 2030 und in den Folgejahren¹⁰ stärker zurück.

Aus Abbildung 5 wird gleichzeitig nochmals die wichtigste Tendenz in der Entwicklung der Altersstruktur des Arbeitsangebots ersichtlich. Diese Entwicklung ist, wie oben erläutert, unabänderlich: Die Zahl und der Anteil der Älteren am Erwerbspersonenpotenzial wird in den nächsten rund zwanzig Jahren dramatisch ansteigen, bevor dann wieder ein Rückgang einsetzt. Der Rückgang bei den Jüngeren – nach einem vorübergehenden Anstieg in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen – wird ebenfalls aus Abbildung 5 ablesbar, er

7 Die Erwerbsquote bezieht die Summe der Beschäftigten, registrierten Arbeitslosen plus stille Reserve auf die jeweilige Gesamtpopulation; die Beschäftigungsquote (oder Erwerbstätigenquote) nur die tatsächlich Beschäftigten.

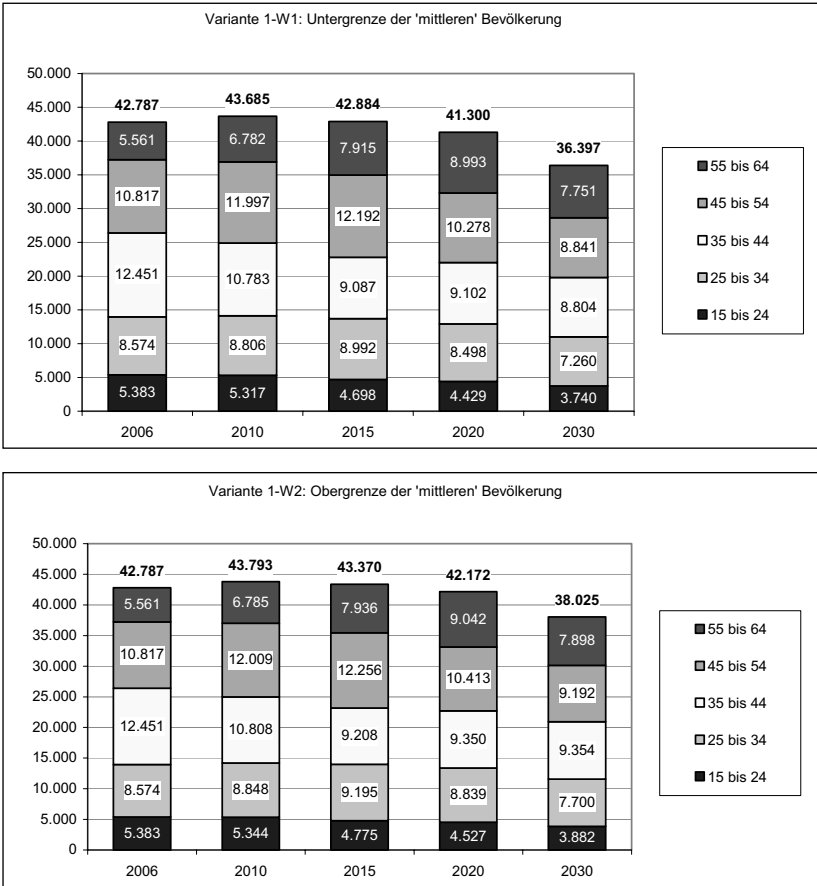
8 Bei den Jüngeren ist das vor allem auf Personen im Bildungssystem zurückzuführen, von denen aber ein zunehmender Anteil auch nebenbei beschäftigt ist. Besonders bei Älteren hängt die Erwerbsbeteiligung außerdem sehr stark vom Qualifikationsniveau ab.

9 Die momentane Stagnation beim Arbeitsangebot, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (vgl. IAB 2007) errechnet, liegt einerseits an dem gegenwärtig ungewöhnlich geringen Zuwanderungssaldo. Andererseits neigt die Erwerbspersonenpotenzialberechnung des IAB dazu, die Unterbeschäftigung sehr niedrig zu schätzen (vgl. Sing 1998).

10 Vgl. dazu auch die Bundesländerwerte in Abbildung A3 im Anhang.

fällt allerdings bei den 15- bis 24-Jährigen bereits geringer aus als in den letzten Jahrzehnten.

Abbildung 5: Das künftige Erwerbspersonenpotenzial nach Altersgruppen (Angaben in 1.000)



Quelle: INIFES, Berechnungen nach Statistisches Bundesamt (11. kBvb),
Potenzialerwerbsquoten nach Prognos AG.

Die bisherige Schilderung der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bezieht sich allerdings nur auf Deutschland insgesamt. Bei Anwendung der von Prognos projizierten altersspezifischen Potenzialerwerbsquoten auf die länderspezifischen Bevölkerungsvorausberechnungen der Statistischen Ämter ergibt

sich ein sehr heterogenes Bild (vgl. am Beispiel der Variante 1W2 mit einem Zuwanderungssaldo von 200.000 Personen Abbildung A3 im Anhang). Während in den meisten der Alten Bundesländer ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials unter das Niveau des Jahres 2006 erst nach dem Jahr 2020 (teils erst nach 2030) einsetzt, ist in Ostdeutschland schon bis 2010 ein leichter, sich dann aber stark beschleunigender Rückgang zu erwarten, der bis 2030 ein durchaus spürbares Ausmaß erreichen wird.

Es ist hier nochmals darauf hinzuweisen: Derartige Modellrechnungen sind zweifellos mit Unsicherheiten belastet. Dass die Ergebnisse der vorgestellten Vorausschau aber einen weit weniger starken bzw. schnellen Rückgang in den Quantitäten¹¹ des Angebots an Arbeitskräften ergeben, wie beispielsweise die eingangs dieses Kapitels zitierte Aussage aus dem Gutachten der Hartz-Kommission, ist beachtenswert. Abgesehen von Detailabweichungen decken sich die Zahlen in Abbildung 5 im Übrigen auch sehr stark mit denjenigen, die das IAB in der letzten Zeit vorgelegt hat (vgl. Fuchs/Söhnlein 2005).

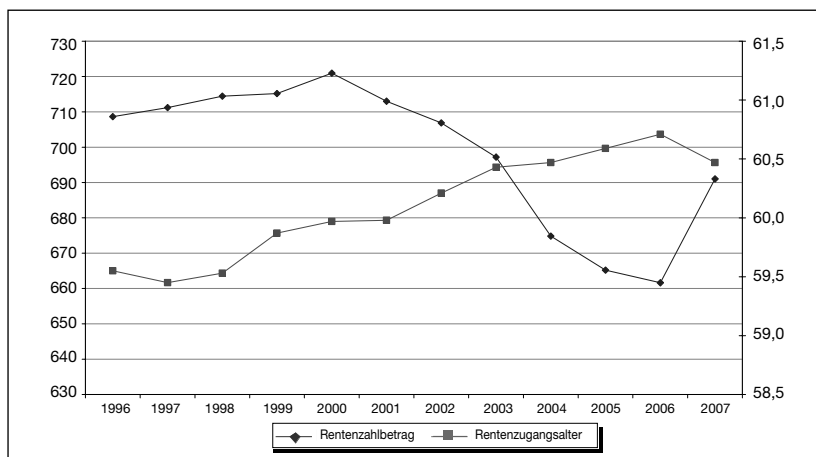
Es spricht allerdings auch vieles dafür, dass das Angebot an Arbeitskräften in Zukunft noch um einiges höher ausfallen wird, als in Abbildung 5 (bzw. auch in Abbildung A3 im Anhang) ausgewiesen. So ist in den zu Grunde liegenden Annahmen der Prognos AG die "Rente mit 67" noch nicht enthalten. Für diese stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters sagt das IAB einen zusätzlichen Bedarf an Arbeitsplätzen ab 2012 voraus, der sich bis 2030 auf, je nach Annahmen, rund 1,2 bis über 3 Millionen belaufen wird (vgl. Fuchs 2007). Es gibt gute Gründe für die Annahme, dass sich der Effekt eher bei der Obergrenze dieser Schätzung bewegen wird.

Das lässt sich aus den Folgen der Rentenreformen der Jahre 1991/92 ff. ableiten – die so in die Prognosen der Potenzialerwerbsquoten von Abbildung 5 ebenfalls noch gar nicht eingerechnet sind. Jedenfalls ist der Arbeitsangebotszwang auf Ältere im Gefolge der Rentenreformen des letzten Jahrzehnts mit einer gewissen Verzögerung¹² enorm gestiegen.

11 Hinsichtlich der angebotenen Qualifikationen ist zu bedenken, dass wegen der schlechten Arbeitsmarktsituation Überqualifizierung nicht selten ist und Geringqualifizierte von entsprechenden Arbeitsplätzen verdrängt werden.

12 Ursache sind Übergangsfristen und teils gegenläufige Effekte einzelner Maßnahmen.

Abbildung 6: Rentenzahlbetrag und Rentenzugangsalter der neuen Versichertenrenten Deutschland (ohne Auslandsrenten) 1996 – 2007



Quelle: INIFES, eigene Abbildung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Abbildung 6 zeigt dies in eindrucksvoller Weise: Während das durchschnittliche Renteneintrittsalter zwischen 1996 und 2006 um rund ein Jahr angestiegen ist, ist zwischen 2000 und 2006 der Zahlbetrag der neuen Versichertenrenten um rund zehn Prozent gesunken. Daran ändert auch die gegenläufige Entwicklung zwischen 2006 und 2007, insbesondere der kräftige Anstieg des durchschnittlichen Zahlbetrags der neuen Versichertenrenten, nichts. Diese zyklische Entwicklung¹³ gegen den längerfristigen Trend seit 2000 wird nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund nur vorübergehender Natur sein. "Bei differenzierter Betrachtung ist zu erkennen, dass diese Entwicklungen im Wesentlichen auf Umbrüche und Veränderungen im Bereich der für das Rentenzugangsgeschehen maßgeblichen Rahmenbedingungen zurückzuführen sind. Insbesondere bei Effekten, die auf die höchst unterschiedliche Besetzung

13 Nach diesen Zahlen sind die Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten im Jahr 2007 bei den Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Ost und West bei Männern und Frauen weiter und sogar stärker als in den Vorjahren gesunken. Die vorzeitigen Altersrenten stagnierten von 2006 auf 2007, während bei den Regelaltersrenten bundesweit ein Zuwachs von 408 auf 479 Euro zu verzeichnen ist (+17,5 %). In Westdeutschland ist der Zahlbetrag der neuen Versichertenrenten insgesamt (ohne Auslandsrenten) von 2006 auf 2007 von 857 auf 890 Euro (Männer) bzw. 446 auf 469 Euro (Frauen) gestiegen. In Ostdeutschland lauten die entsprechenden Werte für Männer 827 Euro bzw. 819 Euro und für Frauen 645 Euro bzw. 637 Euro.

der nun in Rente gehenden letzten Kriegs- und ersten Nachkriegsjahrgänge zurückzuführen sind, dürften die Auswirkungen auf das Rentenzugangsgeschehen vermutlich nicht dauerhaft sein" (Reimann 2008, S. 23 f.) Dieser Sondereffekt bei den Zahlbeträgen und dem Rentenzugangsalter wird durch das Zusammentreffen der Verschiebungen zwischen den verschiedenen Rentenarten, die verbesserte Arbeitsmarktsituation und einen demografischen Effekt ausgeprägt unterschiedlich stark besetzter Jahrgangskohorten aus den Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegsjahrgängen verursacht (vgl. Reimann 2008).

Viele Arbeitnehmer werden jedenfalls künftig aus rein finanziellen Gründen länger arbeiten müssen. Das durch Reformmaßnahmen programmierte Absinken des Niveaus der gesetzlichen Renten und die versicherungsmathematisch kalkulierten Rentenabschläge bei vorzeitigem Renteneintritt führen zu einem Zwang längeren Arbeitens.

Das ist aus gesellschaftlicher Sicht zunächst nicht per se negativ. Zum Problem wird diese Entwicklung aber dann, wenn viele Beschäftigte respektive Arbeitslose nicht länger arbeiten können bzw. am Arbeitsmarkt keine realistische Chance mehr haben.

2.2 Zusammensetzung des Arbeitsangebots

Hinsichtlich der Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials wurde bereits auf den stark steigenden Anteil Älterer und den inzwischen langsamer zurückgehenden Anteil Jüngerer hingewiesen. Außerdem wird natürlich der Anteil der Frauen und derjenige an Personen mit Migrationshintergrund wachsen. Bezüglich der Zusammensetzung des Arbeitsangebots nach Qualifikationsniveau ist ein Anwachsen des Anteils an Personen mit Berufsausbildung oder höherem Bildungsabschluss seit langem zu beobachten – wenn auch schwächer als in vielen anderen Ländern. Gleichzeitig steigt aber die Nachfrage der Betriebe nach Qualifizierten und diejenige nach Un- und Angelernten sinkt¹⁴ – und dabei beides deutlich schneller.

14 Dies oft auch, weil wegen der schlechten Arbeitsmarktsituation Überqualifizierung nicht selten ist und Geringqualifizierte von entsprechenden Arbeitsplätzen verdrängt werden.

2.3 Zur künftigen Arbeitsmarktbilanz

Wie sich die künftige wirtschaftliche bzw. Arbeitsmarktentwicklung auf das Arbeitsangebot bzw. letztlich auf die Arbeitsmarktbilanz (die Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften) auswirken wird, kann hier nicht weiter herausgearbeitet werden. In der Tendenz würde eine länger anhaltende positive Wirtschaftsentwicklung aber nicht nur eine steigende Arbeitsnachfrage, sondern auch ein steigendes Arbeitsangebot nach sich ziehen. Für den Fall, dass die gegenwärtige erfreuliche Arbeitsmarktentwicklung nicht (so) lange anhalten wird, wäre eine schwächere Entwicklung des Arbeitsangebots durchaus begrüßenswert. Dies zumal weil irgendwann nach 2020 auch die sinkende Bevölkerungszahl über die Güternachfrage auch auf die Arbeitsnachfrage durchschlagen wird. Zu ergänzen ist der Hinweis auf die langfristige negative Entwicklung des Arbeitsvolumens¹⁵ bzw. die zweifellos auch künftig nicht zu Ende gehende Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Solche Überlegungen anzustellen und sie künftig im Detail empirisch zu untersuchen ist eine drängende Zukunftsaufgabe an der Schnittstelle von Demografie und Volkswirtschaftslehre. Das ist auch nötig, weil nicht jede Steigerung des Arbeitsangebots automatisch Arbeit zu akzeptablen Bedingungen kreiert: Es ist beileibe nicht alles sozial, was Arbeit schafft.

Dem entsprechend ist anzuführen: Die vorliegenden langfristigen Prognosen der Arbeitsmarktbilanz gehen alle von einem auf Jahrzehnte hinaus erheblichen Maß an Arbeitslosigkeit aus. Nur zwei von diesen Langfristprojektionen seien hier genannt (vgl. mit weiteren Beispielen Kistler 2006, S. 56):

- Der Deutschland Report 2030 der Prognos AG aus dem Jahr 2006 geht von einer günstigen Entwicklung des Arbeitsmarktes aus und prognostiziert dennoch bis zum Jahr 2030 2,3 Mio. Arbeitslose bzw. eine Arbeitslosenquote von 5,9 Prozent (vgl. Prognos 2006, S. 155).
- Das IAB (2007, S. 41) hat sich in der Anhörung zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz diesbezüglich wie folgt geäußert: "Im Gesetzentwurf wird die Anhebung der Altersgrenzen unter anderem mit dem drohenden Fachkräftemangel begründet. Die Gegenüberstellung von Arbeitskräftepotenzial und Arbeitskräftebedarf der Betriebe zeigt aber, dass noch länger mit einer

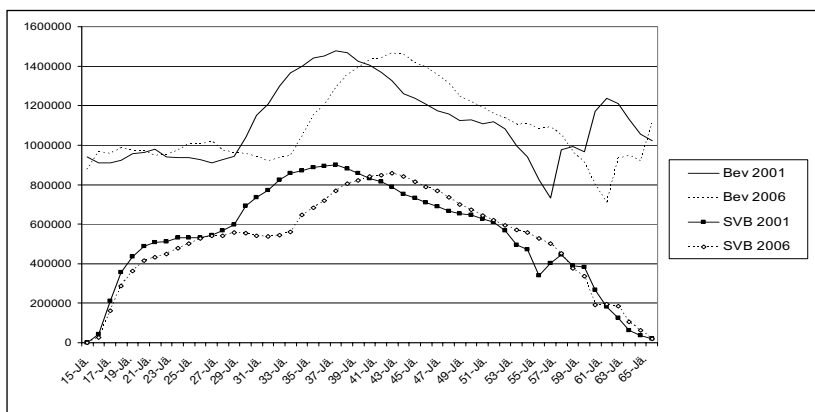
15 Das Arbeitsvolumen, das ist die Summe der im Verlaufe eines Jahres geleisteten bezahlten Arbeitsstunden, ist in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1970 und 1991 von 52,3 auf 48,7 Mrd. Stunden gesunken. Gesamtdeutsch ist es zwischen 1991 und 2006 von 59,8 auf 56,1 Mrd. Stunden zurückgegangen (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2007, S. 219).

hohen Unterbeschäftigung zu rechnen ist. Nach der aktuellen IAB-Projektion könnte sich die gesamte Unterbeschäftigung (ausgewiesene plus verdeckte Arbeitslosigkeit) bis zum Jahr 2020 zwar halbieren, doch würde sie sich auch dann noch in einer Größenordnung von gut 3 Mio. Personen bewegen. Bei dieser Bilanzierung wurde die "Rente mit 67" noch nicht berücksichtigt.

Der projizierte, rechnerische Rückgang der Unterbeschäftigung setzt voraus, dass der künftige Bedarf an Arbeitskräften auch in qualifikatorischer Hinsicht gedeckt werden kann. Diese – in der Projektion implizit enthaltene – Annahme ist in Zukunft möglicherweise nicht mehr erfüllt. Die sinkende Zahl jüngerer Arbeitskräfte könnte in Verbindung mit einem Stillstand der Bildungsentwicklung – trotz hoher Unterbeschäftigung – zu einem Mangel an qualifizierten Fachkräften führen. Dies gilt umso mehr, je geringer die Bereitschaft der Wirtschaft ist, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen".

Die bisherigen Ausführungen in diesem Kapitel waren auf die Zukunft abgestellt. Man kann jedoch auch aus der Entwicklung der jüngeren Vergangenheit einige für Arbeitsmarktpolitik und Betriebe relevante einschlägige Lehren ziehen. Abbildung 7 enthält hierzu in den beiden oberen Kurven die Einwohnerzahl der 15- bis 64-Jährigen für die Jahre 2001 und 2006 in Deutschland. In den unteren beiden Kurven ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Altersgruppe für die gleichen Jahre wiedergegeben.

Abbildung 7: Zahl der Einwohner im Erwerbsalter und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2001 und 2006



Quelle:

Eigene Abbildung nach Daten des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit.

Zunächst wird auch in dieser Abbildung die demografische Alterung der Bevölkerung im Erwerbsalter nochmals ersichtlich. Sichtbar wird aber auch, wie sehr diese Alterung selbst in einem so kurzen Zeitraum auf die Beschäftigten und damit die betrieblichen Belegschaften durchgeschlagen hat.

Wie der Abbildung zu entnehmen ist¹⁶ liegt die Zahl der Jungen in der Bevölkerung (gestrichelte Linie) aufgrund relativ stark besetzter Jahrgänge im Jahr 2006 fast durchgängig über derjenigen des Jahres 2001 (durchgezogene Linie). Das spiegelt sich in der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (die beiden unteren Kurven) nicht wieder, im Gegenteil! Die dort 2006 geringere Beschäftigtenzahl bei den Jungen ist in dieser Größenordnung auch nicht im Bildungswesen zu finden – dies ist vielmehr Ausdruck von zu wenig Ausbildungsplätzen und Übernahmen an der so genannten zweiten Schwelle (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008) sowie von immer mehr "flockigen" Erwerbseinstiegen (vgl. dazu Fuchs 2008). Auch dieser Aspekt der Erwerbsintegration Junger (betriebliche Rekrutierungspolitik) gehört (vgl. unten) zum Thema alternsgerechte und demografiefeste Arbeitsmarkt- und Personalpolitik!

Vor allem aber zeigt sich bei den Älteren eine wichtige Veränderung in deren Zusammensetzung nach Altersjahrgängen: In der Bevölkerung wie unter den Beschäftigten hat die Anzahl der "jungen Alten" (55- bis 58-Jährige) deutlich zugenommen. Die "älteren Alten" (ca. 60- bis 64-Jährige) sind dagegen 2006 in der Bevölkerung deutlich weniger geworden. Dass ihre Zahl bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2001 und 2006 leicht zugenommen hat, ist zweifellos eine Konsequenz der massiven Steigerung des Arbeitsangebotszwangs. Die deutliche Steigerung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen insgesamt geht daneben aber auch auf den hier gezeigten demografischen Effekt zurück: Mehr "junge Alte" mit höherer Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquote stehen 2006 – verglichen mit 2001 – einer deutlich geringeren Zahl "älterer Alter" gegenüber, die eine (trotz des leichten Anstiegs)¹⁷ geringere Beschäftigungsquote aufweisen (vgl. Abbildung A4 im Anhang). Zur Beurteilung der Erfolgsmeldungen der diesbezüglichen Reformpolitik ist dies zumindest mit zu bedenken – ebenso wie für die Aussagen von Arbeitgeberverbänden,

16 Die Flächen unter den einzelnen Kurven sind äquivalent zur Gesamtzahl der jeweiligen Personengruppen.

17 Weiterhin sind die im Betrachtungszeitraum zunehmende Zahl über 60-Jähriger in Teilzeit- bzw. geringfügiger Beschäftigung, in Altersteilzeit, in Ich-AG's etc. Argumente, die die von der Politik vermeldeten Fortschritte bei der Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer relativieren.

dass sich immer mehr Unternehmen der demografischen Herausforderung bewusst wären und entsprechend handeln würden (vgl. Rodenstock 2006, S. 2). Einschlägige Wiederholungsstudien (vgl. CapGemini 2008) zeigen, dass das Thema Demografie für das Human Ressource Management sogar in sehr großen Unternehmen schon länger als Zukunftsthema betrachtet wird, sich aber in der aktuellen HR-Politik nach Aussagen der befragten Personalverantwortlichen dann doch als sehr zweitrangig erweist.

3 **Alter(n)sgerechte Arbeit: Die Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ist vor allem auch eine gruppenspezifische Herausforderung**

3.1 **Zur Begriffsklärung**

In den bisherigen Kapiteln des vorliegenden Papiers wurde herausgearbeitet, dass der demografische Wandel zu einer wesentlich größeren Zahl an Personen im höheren Erwerbsalter führen wird. Dies wird, wie gezeigt, auch auf das Erwerbspersonenpotenzial und letztlich auch die betrieblichen Belegschaften durchschlagen. Darin besteht in den nächsten Jahrzehnten die größte demografische Herausforderung.

Die Bewältigung dieser Herausforderung setzt aber voraus, dass diese Älteren künftig (in einem größeren Maß als in der Vergangenheit) arbeits- und beschäftigungsfähig sind. Die Begriffe der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit werden in der Literatur dabei nicht ganz einheitlich gebraucht. Abbildung 8 gibt hierzu eine trennscharfe und operationale Abgrenzung und benennt gleichzeitig die wichtigsten Ziele entsprechender Maßnahmen.

Arbeitsfähigkeit umfasst die Aspekte Gesundheit, Kompetenz und Motivation beschäftigt zu bleiben bzw. gegebenenfalls eine (Wieder-)Beschäftigung

Abbildung 8: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit



Quelle: Eigene Abbildung.

zu suchen.¹⁸ Motivation bezieht sich dabei nicht nur auf die wichtige Frage der Entlohnung, sondern auch auf immaterielle Arbeitsqualitäten wie Führung, Betriebsklima oder Arbeitsorganisation. Mit den Oberbegriffen der Gesundheit und Kompetenz sind gleichzeitig die Bereiche dazu förderlicher Maßnahmen benannt: Einerseits Weiterbildung etc., andererseits Gesundheitsprävention, -schutz und -förderung.

Aus den letztgenannten Operationalisierungen wird ersichtlich, dass Arbeitsfähigkeit nicht nur eine Aufgabe für die Beschäftigten selbst, sondern genauso auch eine solche für die Betriebe ist. Selbstverständlich kann sich auch der Staat hier seiner Verantwortung im Sinne zumindest von Rahmensetzungen und Kontrolle nicht entziehen.

Arbeitsfähigkeit alleine reicht aber nicht aus. Sie ist als Bestandteil der übergeordneten Kategorie der Beschäftigungsfähigkeit nur eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung dafür, dass auch ältere Arbeitnehmer länger Beschäftigung finden können. Zentrale weitere Voraussetzungen hierfür sind die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und die Bereitschaft der Betriebe, auch Ältere zu beschäftigen. D.h. konkret: Keine (alters)diskriminierende Personalpolitik zu betreiben und Ältere bis zur Rente zu beschäftigen bzw. auch vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

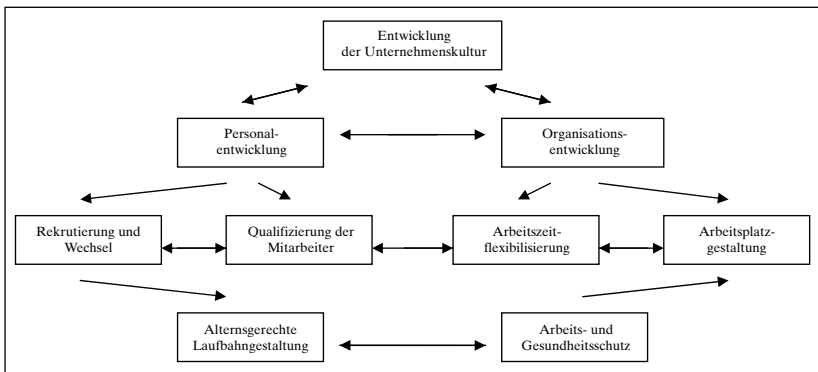
Hinzuzufügen ist an dieser Stelle, dass sich Maßnahmen zur Steigerung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit angesichts der demografischen Entwicklung nicht auf Ältere beschränken sollten (altersgerechte Arbeit). Der in Kapitel 1 aufgezeigte Berg an Babyboomern, der unaufhaltsam in das höhere Erwerbsalter kommt, ist ein eindeutiges Argument hierfür: Weiterbildung – Lebenslanges Lernen – darf und kann sogar nicht erst mit 50 oder 55 Jahren beginnen und Gesunderhaltung/Prävention während des ganzen (Erwerbs-)Lebens ist in jedem Fall sinnvoller als kuratives Handeln – oder gar Erwerbsminderungsrenten oder Frühverrentung (vgl. Kistler u. a. 2006). Es geht um altersgerechte Arbeit (d.h. Arbeitsbedingungen, die über die ganze Erwerbsbiografie so gestaltet sind, dass keine Spätfolgen auftreten und die Beschäftigten gesund, motiviert und produktiv das Rentenalter erreichen und auch danach noch ihren Ruhestand gesund erleben)!

18 Im Wesentlichen deckt die Arbeitsfähigkeit im hier verstandenen Sinn auch die aus Finnland stammende Konzeption des so genannten "Hauses der Arbeitsfähigkeit" ab (vgl. Ilmarinen 2006). Die explizite Unterscheidung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit hat ihren Grund vor allem darin, dass die Verantwortung für die Arbeitsfähigkeit nicht allein auf die Individuen abgewälzt werden darf, sondern auch die Rahmenbedingungen in den Betrieben und am Arbeitsmarkt mit beachtet werden müssen.

3.2 Handlungsparameter und Maßnahmen im Überblick

Welche Maßnahmen zur Steigerung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit können nun unterschieden werden – was halten Wissenschaft und Betriebsberatung in diesem Bereich für Lösungen bereit? In der Literatur findet sich seit einigen Jahren eine Vielzahl entsprechender Maßnahmen und Werkzeuge (Tools). Von den vielen vorliegenden Überblicken seien in diesem Bericht zwei präsentiert. Abbildung 9 listet Ansatzpunkte demografischer Aspekte in der Unternehmenspolitik auf. Auch wenn die in der Abbildung enthaltenen Maßnahmenkategorien sich hier nur auf die betriebliche Ebene beziehen – und andere Akteure außen vor lassen: Die zwischen den einzelnen genannten Ansatzpunkten durch Pfeile skizzierten Wechselbeziehungen weisen auf einen ganz wichtigen Erfolgsfaktor für betriebliches Handeln in diesem Feld hin. Praxiserfahrungen und die meisten Evaluationsstudien zu einschlägigen Projekten belegen, dass eine der wichtigsten Erfolgsbedingungen für betriebliche Projekte zum Thema ein integrierter Ansatz ist. Alterns- und altersgerechtes Arbeiten lassen sich selten auf eine Maßnahme, ein Handlungsfeld reduzieren. Oder umgekehrt: Allein mit Gesundheitsprävention oder allein mit Weiterbildung oder allein mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen oder der Verbesserung des Führungsverhaltens lässt sich die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nur begrenzt verbessern. Integrierte Maßnahmenbündel sind der richtige Weg.

Abbildung 9: Ansatzpunkte zur Berücksichtigung demografischer Aspekte in der Unternehmenspolitik



Quelle: Wolff/Spieß/Mohr 2001, S. 129.

Eine zweite solche Maßnahmentaxonomie haben Morschhäuser u.a. (2003) vorgelegt. Die Autoren und Autorinnen dieser Studie haben aus der Literatur 100 Tools, hundert Maßnahmen für eine alterns- und v.a. altersgerechte Personalpolitik zusammengestellt und folgenden Oberkategorien zugeordnet:

- Unternehmenskultur,
- Gesundheitsförderung,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Know-how-Transfer,
- Berufsbegleitende Weiterbildung,
- Personalentwicklungswege/Rekrutierung.

Zu all diesen Themen wurden in den letzten Jahren in großer Zahl Instrumente und Werkzeuge entwickelt. In einer nirgendwo bisher dokumentierten¹⁹ Vielfalt von Praxisprojekten wurden Maßnahmen angewandt – meist aber ohne ausreichende (bzw. ausreichend dokumentierte und publizierte) Evaluationen sowie Ursachenanalysen für Erfolg und Misserfolg. Die entscheidende Frage der Übertragbarkeit bleibt dadurch weitgehend offen (vgl. ausführlicher Kistler 2004). Dabei ist es aber unbestritten, dass nicht jedes Instrument für Betriebe verschiedener Größe oder Branchen bzw. für Beschäftigte z.B. verschiedener Berufsgruppen oder Qualifikation gleichermaßen Erfolg versprechend ist (z.B. verschiedene Anspracheformen bei Sensibilisierungskampagnen, verschiedene didaktische Konzepte und Lehrmaterialien etc.).

3.3 Hohe Gruppenspezifität

Unbestritten ist auch, dass Arbeitnehmer (und im Übrigen auch viele Selbstständige; vgl. zu den Arbeitsbedingungen beider Gruppen im Vergleich Fuchs, T. 2006) verschiedener Tätigkeitsgruppen etc. unter verschiedenen Voraussetzungen arbeiten, die es ihnen z.T. erschweren, z.T. unmöglich machen, in ihrem Beruf bis zum Rentenalter durchzuhalten. Man kann dies anhand verschiedenster Indikatoren festmachen (vgl. dazu ausführlich Ebert/Kistler/Trischler 2007), z.B.:

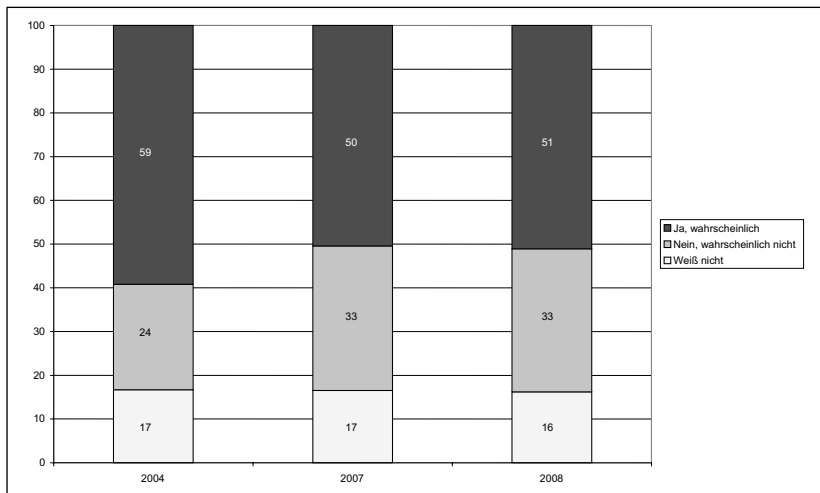
- Anteil der Älteren an den Belegschaften,
- Verbleibsquoten von Alterskohorten,

19 Trotz großen Bemühens sind entsprechende Versuche (vgl. z.B. Köllner 2005) sehr unvollständig geblieben.

■ Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen,
 ■ Krankenstandsvergleiche und Vergleiche von Beschwerden bzw. Diagnosen.
 Eine entscheidende Erkenntnis aus den dazu vorliegenden Studien ist, dass sie zu sehr einheitlichen Ergebnissen kommen, die die Identifikation von Berufsgruppen/Tätigkeiten mit nur begrenzter Dauer des ausübenden Könnens erlauben.²⁰

Als eine weitere Möglichkeit um Berufe – bzw. beim nötigen genaueren Hinsehen Tätigkeiten – zu identifizieren, bei denen Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten besonders nötig sind, hat sich die folgende Frage bei Beschäftigteninterviews²¹ erwiesen: "Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und

Abbildung 10: Subjektive Erwartung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der gegenwärtigen Tätigkeit (Arbeitnehmer 2004, 2007 und 2008; Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES/Infratest INQA-Erhebung "Was ist gute Arbeit" 2004 (n=5.388) und "DGB Index Gute Arbeit 2007" (n=6.972) bzw. 2008 (n=6.835).

- 20 Das bezieht sich zunächst primär auf Aspekte der Arbeitsfähigkeit (vom viel zitierten Dachdecker bis zur Altenpflegerin). Mit dem Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit, also die Arbeitsmarktsseite, kommen weitere Kriterien hinzu, die häufig zu ähnlicher Identifikation von Problemgruppen führen, aber nicht durchgehend. Als Beispiel ist an die Medienbranche zu denken, in der ein besonders ausgeprägter Jugendwahn, verbunden mit oft wenig altersgerechten Arbeitsbedingungen herrscht.
- 21 Diese Frage wurde früher schon auf Europäischer Ebene als hoch valide getestet und hat sich nach Erfahrung des Verfassers in drei großen bundesweiten Repräsentativerhebungen und vielen kleineren regionalen und betrieblichen Befragungen als stabil und trennscharf erwiesen.

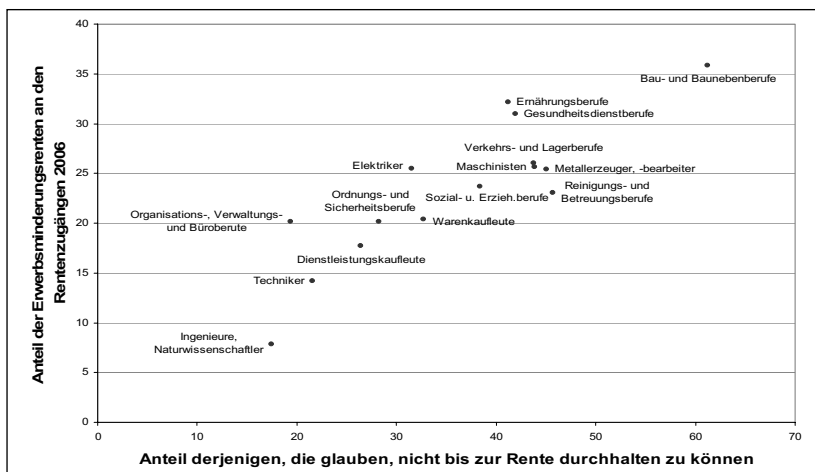
Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?"

Abbildung 10 gibt zunächst die Ergebnisse zu dieser Frage aus drei großen repräsentativen Erhebungen aus den letzten Jahren wieder.

Wie schon 2007 zeigt auch die Umfrage aus dem Jahr 2008, dass nur die Hälfte der befragten abhängig Beschäftigten der Meinung ist, die gegenwärtig ausgeübte Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können. Ein Drittel ist der Meinung, dass das wahrscheinlich nicht geht.²² Deutlich über dem Durchschnitt von 33 Prozent Befragter, die meinen nicht bis zur Rente durchhalten zu können, ist der Anteil bei ostdeutschen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (39 %), bzw. in den Bau- (68 %), Verkehrs- (44 %) und Gesundheitsdienstberufen (42 %).

Bereits der Durchschnittswert ist an sich schon ein höchst bedenklicher Befund. Die Gruppenspezifität²³ kommt aber noch viel deutlicher zum Aus-

Abbildung 11: Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007 und Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

22 Dass dieser Anteil im Jahr 2004 mit einem Viertel noch deutlich geringer ausfiel, liegt daran, dass damals die meisten Befragten das Regelrentenalter noch bei 65 Jahren sahen.

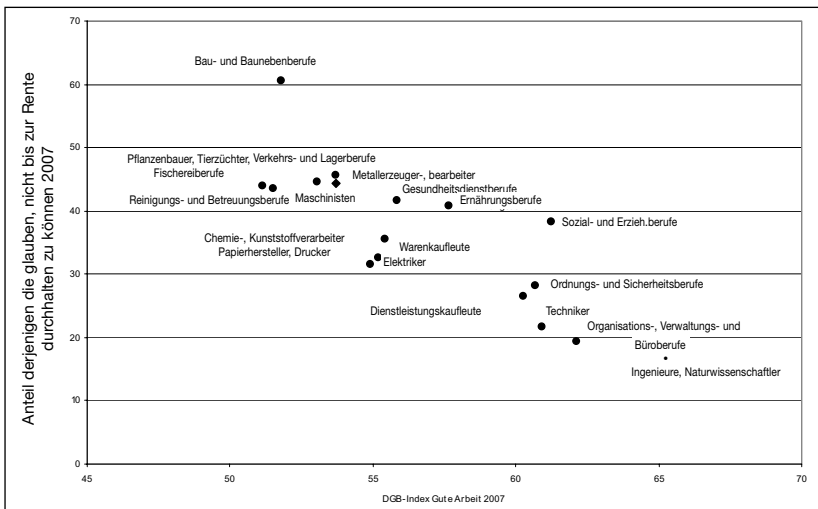
23 Methodisch sehen wir in dieser Frage kein Maß für die Prognose der künftigen individuellen Arbeitsfähigkeit, wie es z.B. der aus Finnland stammende ABI (Arbeitsbewältigungsindex; vgl. z.B. Ilmarinen/Tempel 2002; zur Kritik Elsner 2005) beansprucht. Zumindest hier geht es um die Identifizierung von Gruppen.

druck, wenn man diese Frage nach der subjektiv erwarteten Arbeitsfähigkeit in Beziehung zu anderen Indikatoren setzt.

In Abbildung 11 geschieht dies zunächst mit dem berufsgruppenspezifischen Anteil der Renteneintritte wegen Erwerbsminderung an allen neuen Versichertenrenten.

In Abbildung 12 wird die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit dem DGB-Index als Maß für die Arbeitsqualität (Belastungen und förderliche Ressourcen sowie Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, vgl. DGB 2007) gegenüber gestellt.

Abbildung 12: Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Arbeitsqualität laut DGB-Index Gute Arbeit nach Berufsgruppen



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007.

In beiden Grafiken, die stellvertretend für entsprechende Ergebnisse aus den anderen genannten Repräsentativbefragungen und weitere einschlägige bi- und multivariate Analyseergebnisse stehen (vgl. Conrads/Ebert/Kistler 2007), zeigen sich eindeutige Muster. Zwischen den jeweiligen Variablen besteht ein starker, signifikanter und stabiler Zusammenhang! Außerdem ergeben sich hinsichtlich der Berufsgruppen klare Reihungen: Alternsgerechte, demografiefeste – oder schlicht: gute – Arbeitsbedingungen finden sich (gemessen an den verschiedenen Kennziffern) deutlich häufiger in den akademisch geprägten und Verwal-

tungsberufen, bei denen der Erwerbseintritt im Schnitt auch deutlich später erfolgt. Das Gegenteil trifft z.B. auf Bau- und Ernährungsberufe etc., aber z.B. auch auf die Gesundheitsberufe zu. Dort kann man häufig nicht bis zur Rente durchhalten – weder bis 65 noch bis 67 Jahre.

Für die Identifizierung von besonderen Problemgruppen am Arbeitsmarkt bzw. in Betrieben, sind natürlich weitergehende Differenzierungen nötig (z.B. durch Arbeitsplatzanalysen und auch qualitative Methoden).

Ein Beispiel einer tiefer gehenden Analyse zeigt Abbildung 13, wiederum bezogen auf die oben vorgestellte Frage nach der subjektiv empfundenen Möglichkeit, seinen Job bis zur Rente ausüben zu können. Untersucht wird, welche Faktoren (hier: hinderliche Einflüsse durch das Auftreten von bestimmten

Abbildung 13: Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente in der Tätigkeit verbleiben zu können)

	Exp(B)
Starke oder sehr starke Belastung durch...	
Körperlich schwere Arbeit	3,21
Arbeitshetze/Zeitdruck	1,61
Arbeit verlangt, Gefühle zu verbergen	1,57
Einseitige körperliche Belastungen	1,49
Lärm, laute Umgebungsgeräusche	1,46
Abstriche bei Arbeitsqualität, um Arbeitspensum zu schaffen	1,44
(-) Überstundenausgleich nach eigenen Vorstellungen	1,42
(-) Angemessenes Einkommen	1,30
(-) Zuverlässige Arbeitszeitplanung	1,28
(-) Berücksichtig. eig. Bedürfnisse bei Arbeitszeitplanung	1,27
(-) Förderung der Kollegialität	1,26
(-) Weiterentwicklung Wissen/Können	1,26
(-) Geeignete Geschäftsführung/Behördenleitung	1,17
Fallzahl (N)	6.051
Modellanpassung: Nagelkerkes R2	.239

(-) markiert eine Belastungsexposition durch fehlende Ressourcen im jeweiligen Aspekt

* Lesebeispiel: Arbeitnehmer mit einer starken oder sehr starken Belastung durch körperlich schwere Arbeit haben gegenüber Personen ohne solche Belastungen (und mit ansonsten gleichen Arbeitsbedingungen) eine 3,2fach höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie angeben, nicht bis zur Rente arbeiten können.

** alle angegebenen Koeffizienten signifikant auf dem Niveau $p \leq 0.05$

*** Alter und Alter² wurden als Kontrollvariable einbezogen

Quelle: Conrads/Ebert/Kistler 2007.

Belastungen und die Abwesenheit förderlicher Arbeitsplatzigenschaften, so genannter Ressourcen) einem Arbeiten (können) bis zur Rente abträglich sind.

Die Befunde sind eindeutig und finden sich mit sehr ähnlichen Effekten auch auf der Basis anderer Studien bzw. vergleichbarer Indikatoren: Eine körperlich schwere Arbeit erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass jemand ein vorzeitiges Ausscheiden aus der jetzigen Tätigkeit erwartet, um das 3,2-fache. Bei einer Arbeit, in der man sich durch Arbeitshetze/Zeitdruck oder dadurch belastet fühlt, dass man in seiner Arbeit Gefühle verbergen muss, errechnet sich eine jeweils gegenüber dem Durchschnitt um das rund 1,6-fache erhöhte Wahrscheinlichkeit. Die ausgewiesenen Wahrscheinlichkeiten multiplizieren sich; d.h., dass jemand, der seine Arbeit durch alle drei genannten Dinge charakterisiert, eine um das ca. 10-fache höhere Wahrscheinlichkeit hat, nicht zu glauben bis zur Rente arbeiten zu können. Die Kranken- oder Altenpflege wären wohl passende Beispiele hierfür.

3.4 Weder das Defizit- noch das Kompetenzmodell treffen die Realität

Der zuletzt vorgestellte empirische Befund berührt eine grundlegende Frage in der öffentlichen, aber auch wissenschaftlichen Debatte um die Arbeitsfähigkeit Älterer.

Bis Mitte des letzten Jahrzehnts beherrschte das so genannte Defizitmodell die Debatte um die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Wirtschaft. Kurz: Ältere seien weniger fit, hätten veraltete Qualifikationen und seien weniger motiviert. Alte galten als weniger leistungsfähig und weniger effektiv. Ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wurde generell in Zweifel gezogen und negative Konsequenzen für Unternehmen und Volkswirtschaft an die Wand gemalt. Viele Studien aus den Sozialwissenschaften haben dieses Bild inzwischen ebenso erschüttert wie Befragungen von Betrieben, z.B. im Rahmen des jährlichen IAB-Betriebspanels. In dieser repräsentativen Befragung 2002 von rund 16.000 Personalverantwortlichen konnte nachgewiesen werden (vgl. Bellmann u. a. 2003), dass die Betriebe die Leistungsfähigkeit Älterer nicht negativer sehen als diejenige Jüngerer. Vielmehr differenzieren sie in ihrem Urteil: Es gibt sowohl Leistungsparameter die altersinvariant sind sowie solche, wo eher Vorteile bei den Jüngeren gesehen werden, als auch solche, wo Älteren eher eine höhere Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird.

Die Konsequenz dieser neuen Sicht auf die Älteren kann man als Para-

digmenwechsel vom Defizit- zum so genannten Kompetenzmodell bezeichnen: "Gesamtgesellschaftlich ist es an der Zeit, sich von der Überbetonung des Jugendideals und dem Defizitmodell des Alterns zu verabschieden, die beide verschiedene Seiten einer Münze sind, die ihre Zahlungsfähigkeit längst verloren hat" (Maintz 2003, S. 55).

Es wäre jedoch ebenso unrealistisch, davon auszugehen, dass alle Älteren noch mit 65 Jahren entsprechend den gestiegenen Anforderungen der Arbeitsnachfrageseite beschäftigungs- bzw. arbeitsfähig sind.

Eine realistische Position zum Thema Leistungsfähigkeit Älterer hat erstens davon auszugehen, dass Ältere gegenüber Jüngeren im Durchschnitt nicht weniger, aber doch in der Tendenz anders leistungsfähig sind: Mehr Erfahrungswissen statt körperlicher Belastbarkeit, größere Zuverlässigkeit statt großer Bereitschaft alles Neue unbesehen auszuprobieren etc. Und vor allem zweitens: Nicht alle Älteren können ihre Leistungsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter erhalten. Gesundheitliche Beeinträchtigungen oder verkümmerte Kompetenzen durch wenig abwechslungsreiche, nicht selten einseitig unterfordernde Arbeit oder durch auf produktionstechnische Abstellgleise führende Spezialisierung – all das sind Beispiele für in der Praxis nicht seltene, nicht alternsgerechte Arbeit.

In der Debatte um die Rente mit 67 wird dagegen von den Befürwortern das Kompetenzmodell verfochten und die Existenz von schlechten Arbeitsbedingungen bzw. Problemberufen geleugnet.²⁴

Betriebe können, so ein wichtiges Fazit des Forschungsstands, durchaus auch mit älteren Belegschaften produktiv und innovativ sein. Viele²⁵ Beschäftigte sind noch vor wenigen Jahren – mehr oder weniger freiwillig (Motivationsaspekt!) – aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden, obwohl sie von ihrer Arbeitsfähigkeit her noch länger hätten arbeiten können. Dafür spricht auch die in den letzten 10 Jahren wieder angestiegene Beschäftigungsquote Älterer – ohne dass wir aber bisher wissen, unter welchen Bedingungen (bzw. Spätfolgen z.B. bezüglich ihrer Lebenserwartung und Gesundheit) das jeweils geschieht. Für andere dagegen dürfte das schlicht nicht möglich sein (s.o.).

24 So antwortete Handwerkspräsident Otto Kentzler (2006) in einem Interview auf die Frage: "Was sagen Sie zum Rentenbeginn mit 67 als Chef eines Dachdeckerbetriebs – und was sagen Sie als Verbandspräsident?" wie folgt: "Da gibt es keinen Unterschied... Ich halte nichts von Ausnahmen für einzelne Berufsgruppen. Natürlich hat ein Mann am Bau nach Jahrzehnten harter Arbeit oft Probleme. Zumal früher der Gesundheitsschutz weniger beachtet wurde. Das ist aber heute vorbei".

25 In Fachkreisen kursiert – bezogen auf die Hochphase der Frühverrentungspolitik – eine Art "Faustregel": Je ein Drittel der vor dem Regelrentenalter Ausscheidenden will, kann bzw. darf (vom Arbeitgeber aus) nicht länger arbeiten.

Dieses Dilemma macht es nötig, sich mit den Rahmenbedingungen bzw. Voraussetzungen der veränderten Altersübergänge künftig stärker auseinander zu setzen. Speziell zwei Fragen stehen dabei im Mittelpunkt:

- a) Wie stark – und wie gruppenspezifisch – wirkt der von den bisherigen und absehbaren Arbeitsmarktmaßnahmen und Rentenreformen ausgehende erhöhte Arbeitsangebotszwang? Bzw. ganz praktisch: Drohen Beschäftigtengruppen – welche? – in Altersarmut zu verfallen, wenn sie nicht länger arbeiten (können/wollen/dürfen)?
- b) Wie sind bzw. wie entwickeln sich die Arbeitsbedingungen allgemein und speziell bei denjenigen Gruppen, die unter a) als problematisch erkannt werden?

Diese Fragen haben nicht nur sozialpolitische Relevanz, sie sind auch nicht nur aus der Beschäftigtenperspektive von Interesse. Ob aus der Sicht unternehmerischer Verantwortung heraus oder auch nur weil die Reaktionsweisen der Beschäftigten auf die eben gestellten Fragen für die Betriebe wichtige Handlungsparameter sind: Befriedigende Antworten auf diese Fragen sind gerade auch für die Betriebe bedeutsam!

3.5 Rahmenbedingungen/Voraussetzungen für ein altersngerechtes Arbeiten

3.5.1 Wie stark ist und wen trifft der steigende Zwang, länger zu arbeiten?

In drei Punkten kann die Bedeutung dieser Frage kurz spezifiziert werden:

- 1) In der Debatte um die künftige Arbeitsmarktbilanz muss beachtet werden, dass die ernsthaften vorliegenden Prognosen (z.B. IAB, Prognos) der Arbeitsmarktbilanz nicht von einer Räumung des Arbeitsmarktes ausgehen (vgl. oben). Vielmehr wird langfristig von einer zwar abnehmenden, aber noch auf lange Jahre hinaus bestehenden Massenarbeitslosigkeit ausgegangen – eventuell parallel zu einem steigenden Mismatch,²⁶ wenn der gegenwärtige Aufschwung länger anhalten sollte.

26 Darunter ist ein Auseinanderklaffen von Arbeitsnachfrage und -angebot, etwa in qualifikatorischer Hinsicht zu verstehen.

Übersehen wird dabei, dass in der Arbeitsmarktstatistik neben vielen Revisionen, die meist einem Herunterrechnen der Arbeitslosenquoten dienen, bei der Erwerbstätigkeit eine Definition eingeführt wurde, die weite Teile der Unterbeschäftigung systematisch ausblendet. Gemäß der Zählweise der Internationalen Arbeitsorganisation gilt als beschäftigt, wer auch nur eine Stunde in der Woche gegen Bezahlung arbeitet. Durch das Anwachsen der atypischen Beschäftigungsformen bleibt so eine zunehmende Unterbeschäftigung statistisch im Dunkel (z.B. unfreiwillige Teilzeit).²⁷

Immer mehr Beschäftigte haben aber in der Realität damit – und auch wegen der hohen Arbeitslosigkeit – in ihrer Erwerbsbiografie Lücken oder Zeiten atypischer Beschäftigung.²⁸ Die Folge ist in jedem Fall ein geringerer Anspruch an die gesetzliche Alterssicherung.

- 2) Wie oben schon aufgezeigt (vgl. Abbildung 6) sinkt zweitens seit einigen Jahren der Zahlbetrag bei den neuen Versichertenrenten deutlich – wenn auch mit einer zyklischen Gegenentwicklung 2007. Dieser Trend hat inzwischen auf die Bestandsrenten durchgeschlagen; ihr durchschnittlicher Zahlbetrag beginnt seit 2003 ebenfalls zu sinken. Die Priorisierung des Ziels der Beitragssatzstabilität vor dem Leitbild einer lebensstandardsichernden Rente ist eben zentraler Bestandteil der offiziellen Rentenpolitik (Absenkung des Sicherungsniveaus). Der Verweis auf die staatlich geförderte "Dritte Säule" (private Vorsorge) greift aber nicht für alle Betroffenen. Gerade bei den (einkommens)schwächsten Gruppen fehlen schlicht die Ansparmöglichkeiten. Die Folge sind für die Betroffenen ebenfalls sinkende Alterssicherungsansprüche.
- 3) Drittens ist die Vorstellung von einer auf breiter Front wohlhabenden Rentnergeneration abwegig. Zwar ist die durchschnittliche Wohlfahrtsposition der Alten in Deutschland in den letzten Jahrzehnten besser gewesen als früher. Die Streuung der Alterseinkommen und dabei auch die der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist jedoch enorm (vgl. Noll/Weick 2008); vor allem zwischen Rentnern und Pensionären, aber auch innerhalb dieser Gruppen. Außerdem: "In einigen Ländern sind die Renten schlecht verdienender Arbeitskräfte allerdings sehr niedrig. In Deutschland, Mexiko,

27 In langfristiger Betrachtung ist das Arbeitsvolumen (das ist die Summe der im Land geleisteten bezahlten Arbeitsstunden) in Deutschland gesunken (vgl. oben) und wird wohl weiter sinken. Bei mehr Beschäftigten bedeutet das kürzere Arbeitszeiten.

28 Nicht jede atypische Beschäftigung ist notwendigerweise individuell prekär. Prekarität greift aber darüber immer mehr um sich.

der Slowakischen Republik und den Vereinigten Staaten belaufen sich die Renten aus der Einkommenssicherung *bei kompletter Erwerbsbiografie* (u.d.V) auf weniger als ein Viertel des gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsverdienstes" schrieb die OECD 2005 (S. 7). Aus der entsprechenden OECD-Studie von 2007 weist die Deutsche Rentenversicherung Bund (2008, S. 85) selbst Zahlen aus, die zeigen, dass für Geringverdiener²⁹ die Brutto-Lohnersatzrate³⁰ in Deutschland die niedrigste aller Vergleichsländer ist. Die Netto-Lohnersatzrate ist nur noch in Japan leicht niedriger. Die Renten sind also nicht nur deutlich fallend – vor allem wenn man noch die Inflationsrate mit berücksichtigt. Aus der europaweiten Erhebung "Leben in Europa" berichtet außerdem das Statistische Bundesamt (2008a) auch, dass die über 65-Jährigen, v.a. die Frauen, im früheren Bundesgebiet 2005 inzwischen wieder überdurchschnittlich von Armut betroffen sind. Die Alterseinkommen gehen nicht nur künftig zurück, wie in den vorherigen Punkten angesprochen; Armut ist vielmehr schon heute für viele Ältere Realität. Und: Sie wird, wenn die geschilderten Entwicklungen anhalten, für einen immer größer werdenden Teil der künftigen Älteren zum Risiko. Für die Beschäftigten steigt damit der Arbeitsangebotszwang.

3.5.2 Arbeitsqualität als eine entscheidende Voraussetzung

In Abschnitt 3.2 wurde bereits herausgearbeitet, dass einerseits zwischen den Arbeitsbelastungen und der subjektiven Erwartung bis zur Rente arbeiten zu können in der gegenwärtigen Tätigkeit sowie andererseits zwischen dieser und den Anteilen der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenneuzugängen ein eindeutiger und starker Zusammenhang besteht.

Wie erwartet streuen die Werte nach Berufsgruppen erheblich. Es gibt Berufe, konkreter: Tätigkeiten, die von ihren Arbeitsbedingungen her ein Arbeiten bis zur Rente für viele Beschäftigte unmöglich machen – und die Betroffenen wissen das.

Allerdings müssen hierzu zwei entscheidende Bemerkungen angeführt werden:

29 Dies sind Personen, deren "Erwerbseinkommen nur bei der Hälfte des Einkommens eines "Arbeitnehmers durchschnittlicher Produktivität" liegt.

30 Rente in Prozent des letzten Bruttoeinkommens, bezogen auf das individuelle Vielfache des Einkommens des Arbeitnehmers durchschnittlicher Produktivität.

1. Die in den Abbildungen 11 und 12 für die ausgewiesenen Berufsgruppen auf der y-Achse gezeigten Anteile an Erwerbsminderungsrenten unterschätzen die tatsächlichen vorzeitigen Erwerbsaustritte erheblich. Viele Beschäftigte scheiden über Phasen der Arbeitslosigkeit und/oder Nichterwerbstätigkeit aus. Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt klafft häufig außerdem eine größer werdende zeitliche Lücke. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass bundesweit 2006 nur 22,3 Prozent aller Zugänge in Altersrenten Personen betrafen, die am 31.12.2005 noch in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren.
2. Aus hohen Anteilen von Erwerbsminderungsrenten, vorzeitigen Erwerbsaustritten etc. darf nicht geschlossen werden, dass in solchen Tätigkeiten unabänderlich schlechte Arbeitsbedingungen herrschen, bei denen keine Verbesserungen möglich sind. Wie die Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit eindrucksvoll gezeigt haben (vgl. DGB 2007, S. 18), gibt es selbst in Berufen mit im Schnitt sehr schlechten Arbeitsbedingungen immer einen gewissen Anteil von Beschäftigten, die von einer guten Arbeit berichten. Die einzige Ausnahme sind diesbezüglich die Hilfsarbeiter und Hilfsarbeiterinnen. Das bedeutet aber: Gute Arbeit – in der man auch eher das Rentenalter erreichen kann – ist machbar!

Unbenommen dieser Aussage – dass gute Arbeitsbedingungen und damit auch ein Stück weit ein altersngerechtes Arbeiten im Prinzip in jeder Tätigkeit erreichbar wären – die betriebliche Realität ist (vgl. unten Kap. 5) davon aber weit entfernt. Genauso herrscht in der Literatur große Einigkeit darüber, dass es in vielen Tätigkeiten Beschäftigte gibt, die nicht bis zur Rente durchhalten können.

Die berufliche Tätigkeit begründet jedenfalls schon alleine zu einem großen Teil die Notwendigkeit, das Problem des altersngerechten Arbeitens als eine stark gruppenspezifische Frage anzugehen. Hinzu kommen weitere, hier nicht weiter ausführbare Differenzierungen, von denen manche nicht oder nur sehr begrenzt betrieblich beeinflussbar sind (z.B. individuelles Gesundheitsverhalten).

Ein sehr wichtiges Merkmal, auf das hier noch kurz eingegangen werden soll, ist die Qualifikation der Beschäftigten. Abbildung 14 zeigt die entsprechenden Kennziffern, wiederum aus der Erhebung zum hierarchisch aufgebauten DGB-Index 2007 für das Gesamturteil über die eigenen Arbeitsbedingungen sowie die Teilindices zu den Bereichen Arbeitsbelastungen, Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit.

**Abbildung 14: Gesamt- und Teilindices der Arbeitsqualität
nach Qualifikationsgruppen (Angaben in Indexwerten)**

	Gesamt- index	Teilindex Arbeits- belastungen	Teilindex Ressourcen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
Keine Ausbildung	54	63	62	37
Lehre/Berufsfachschule	57	65	63	42
Meister-/Techniker-/Fachschulabild.	58	64	65	44
(Fach-)Hochschulabildung	65	68	68	57
Insgesamt	58	65	64	44

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007

Zur großen Varianz und Gruppenspezifität der Arbeitsbedingungen kommt hinzu, dass hohe Arbeitsbelastungen, geringe Ressourcen und geringes Einkommen sowie eine höhere Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit hoch korrelieren. Bei geringer Qualifizierten mit Berufen von begrenzter Tätigkeitsdauer kumulieren die belastenden, wenig altersgerechten Arbeitsbedingungen sehr stark (vgl. Conrads/Ebert/Kistler 2007). Eine weitere derartige Problematik besteht bei den immer stärker um sich greifenden atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die für viele Nichtnormarbeitenden und in hohem Maß gerade unter dem Aspekt altersgerechtes Arbeiten bzw. Erhalt der Arbeitsfähigkeit kritisch sind.

Insgesamt gesehen besteht in der Wissenschaft weitgehender Konsens, dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren kaum verbessert haben (vgl. z.B. Fuchs/Conrads 2003; European Commission 2007). Bei den physischen Arbeitsbelastungen sind eher Verschiebungen als durchgängige Verbesserungen festzustellen. Bei den psychischen Arbeitsbelastungen hat insbesondere die hohe Leistungsverdichtung zu einer deutlichen Zunahme geführt. Die Einkommensentwicklung und die verbreitete, hochgradig belastende Arbeitsplatzunsicherheit sind einem altersgerechten Arbeiten ebenfalls nicht zuträglich.

Die Meinung, nicht bis zur Rente durchzuhalten, hängt jedoch nicht nur von den aktuellen Arbeitsbedingungen ab. Sie ist – wie zu erwarten – in hohem Maß auch eine Folge der Arbeitsbedingungen während der gesamten Erwerbsbiografie.

Abbildung 15 zeigt hierzu einen klaren Zusammenhang. Befragte, die angeben, während ihres bisherigen Erwerbslebens meist unter schweren körperlichen Arbeitsbelastungen gearbeitet zu haben, sagen zu 38 Prozent, dass sie nicht glauben, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Wird von

meist psychischen Arbeitsbelastungen während der Erwerbsbiografie berichtet, so sind es 32 Prozent. Wird schließlich von nur wenigen Entwicklungsmöglichkeiten während des Arbeitslebens berichtet, so äußern dies 29 Prozent.

Abbildung 15: Arbeitsbelastungen während der bisherigen Erwerbsbiografie und Erwartung in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können (Angaben in Prozent der abhängig Beschäftigten)

	Wahrscheinlichkeit, jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können		
	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
Während des bisherigen Erwerbslebens:			
– meist schwere körperliche Belastungen	42	38	20
– meist psychisch anstrengend	50	32	17
– meist wenig berufl. Entwicklungsmöglichk.	52	29	19
Insgesamt	59	24	17

Quelle: Eigene Berechnungen nach INQA 2004.

Wir interpretieren diesen Befund als geradezu klassischen Beleg dafür, dass altersgerechtes Arbeiten (im Sinne von Maßnahmen für Ältere) nicht ausreicht – so wichtig auch dies wäre. Von entscheidender Bedeutung ist offensichtlich die Orientierung auf ein alternsgerechtes Arbeiten, also auf die gesamte Erwerbsbiografie, auf alle Altersgruppen. Es geht darum, auch für Jüngere und mittlere Altersgruppen Gesundheit, Kompetenz und Motivation zu fördern.

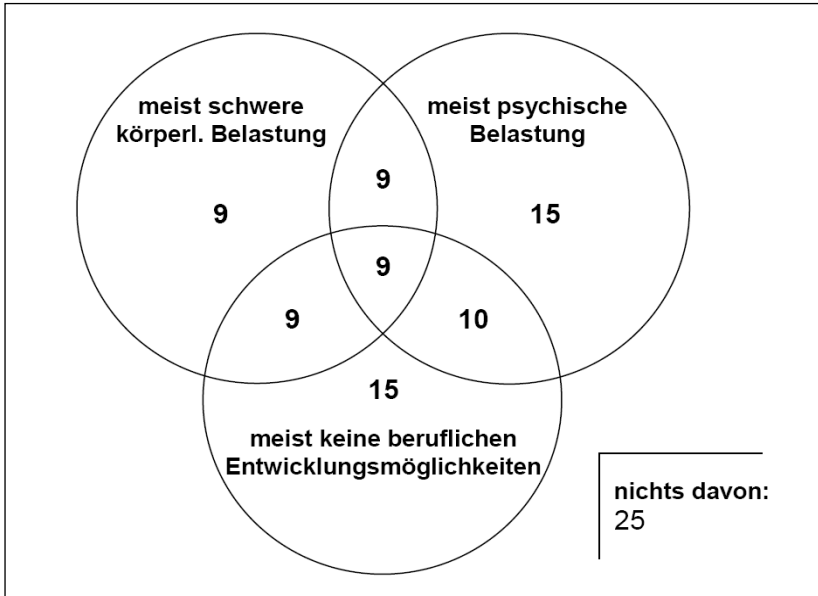
In Abbildung 15 wurde deutlich, dass die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit stark von den früher erlebten Arbeitsbedingungen, also der Arbeitsqualität während der bisherigen Erwerbsbiografie abhängt. Dabei kumulieren gute bzw. schlechte Arbeitsbedingungen: Abbildung 16 enthält aus der INQA-Erhebung "Was ist Gute Arbeit" 2004 die Anteile der Befragten, die von Belastungskumulationen während ihrer bisherigen Erwerbsbiografie berichten. 25 Prozent nennen weder starke körperliche noch meist psychische Belastungen noch zu geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Zusammengerechnet 37 Prozent der Befragten berichten dagegen von mindestens zwei solcher einem längeren Arbeiten häufig abträglichen Arbeitsbedingungen; 9 Prozent von allen dreien.

Wie wirken sich solche Kumulationen von früheren Belastungen nun auf die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente aus? Von den 9 Prozent an

Befragten, die alle drei abträglichen Arbeitsbedingungen während ihrer Erwerbsbiografie nennen, meinen fast die Hälfte (47 %), dass sie in ihrer Tätigkeit wohl nicht bis zur Rente durchhalten können (vgl. Abbildung 17). Bei denjeni-

**Abbildung 16: Belastungskumulationen während der Erwerbsbiografie
(Angaben in Prozent)**



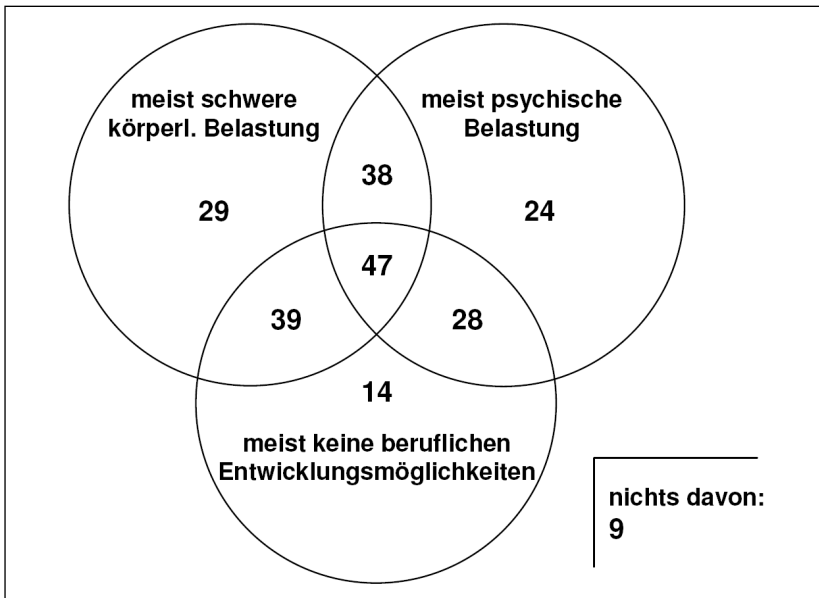
Quelle: Eigene Berechnungen und Abbildung nach INQA-Erhebung 2004.

gen, die meist schwere physische und psychische Belastungen erlebt haben, sind es 38 Prozent. Bei denjenigen mit meist körperlich schwerer Arbeit und geringen Entwicklungsmöglichkeiten sind es 39 Prozent. Befragte, die keine dieser Belastungen während ihrer Erwerbsbiografie nennen, meinen dagegen nur zu 9 Prozent, dass sie in ihrer Tätigkeit wohl nicht bis zur Rente werden durchhalten können.

Abbildung A 5 im Anhang demonstriert aus der gleichen Befragung zusätzlich die starke Gruppenspezifität des Auftretens der drei Belastungsfaktoren in der Differenzierung nach Berufsgruppen. Wiederum wird eine große Spannweite der Ergebnisse sichtbar. Erneut fallen Berufsgruppen besonders auf, die sich schon in anderem Zusammenhang in diesem Bericht als solche erwiesen, in denen ein großer Teil der Befragten vorzeitig ausscheidet (z.B. Bau- und Ernäh-

rungsberufe). Gerade in den für ein altersgerechtes Arbeiten besonders problematischen Tätigkeiten ist ein integrierter Ansatz, der Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen (Stichworte Gesundheit, Kompetenz, Motivation) gezielt zusammenführt und spezifisch auch auf die Problemgruppen/-tätigkeiten fokussiert, so wie er oben vorgeschlagen wurde, von Bedeutung.

Abbildung 17: Auswirkungen von Belastungskumulationen während der Erwerbsbiografie auf die subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen und Abbildung nach INQA-Erhebung 2004.

4 Möglichkeiten und Praxis betrieblicher Reaktion

Angesichts der aufgezeigten Befunde stellt sich notwendig die Frage, was die Betriebe unternehmen, um die offensichtlichen Probleme und Fehlentwicklungen anzugehen. Sie sind mit in der Verantwortung und alter(n)sgerechtes Arbeiten ist noch dazu auch in ihrem ureigensten Interesse.

Natürlich ist – auch das muss hier betont werden – eine Verbesserung und ein Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bzw. des gesamten Erwerbspersonenpotenzials nicht alleine die Aufgabe der Betriebe. Auch die tatsächlich bzw. auch die potenziell Beschäftigten tragen eine eigene Verantwortung hierfür und nicht zuletzt müssen Staat und Tarifparteien hier ihren Beitrag leisten. Die Situation ist die gleiche, wie sie in der engeren gesundheitsbezogenen Diskussion unter dem Schlagwort von der "Verhältnis- und Verhaltensprävention" bekannt ist.

Hinsichtlich der Beschäftigten ist auf den recht hohen Stellenwert zu verweisen, den sie gesundheitsbezogenen Anforderungen an Gute Arbeit und auch den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zusprechen (vgl. DGB 2007, S. 23). Die recht hohe Quote eigener Beteiligung an betrieblichen Angeboten der Gesundheitsförderung (vgl. unten, Abbildung 21) stimmt hier optimistisch. Auch andere Befragungen zeigen, dass das Bewusstsein für die Eigenverantwortung in diesen Dingen weit verbreitet ist (vgl. z.B. Institut für Gerontologie 2008, S. 8). Ebenso ist zu bedenken, dass ein nicht unerheblicher Teil der Erwerbstätigen neben betrieblich geförderten Maßnahmen Weiterbildungsanstrengungen (und Gesundheitsprävention) aus eigener Initiative betreibt. Das gilt auch, aber in geringerem Maß, für Nichterwerbspersonen im Erwerbsalter (vgl. z.B. von Rosenblatt/Bilger 2008). Allerdings sind diese Bemühungen unbestreitbar ausbaufähig und zu erweitern – sie sind insbesondere nach Qualifikationsgruppen und Alter sehr ungleich verteilt: Weiterlernen hängt stark von (kontinuierlicher) Lernerfahrung und Lernförderung ab, bei Erwerbstätigen und genauso bei Nichterwerbstätigen.

In diesem Sinne sind jedoch auch die Tarifparteien und ebenfalls die Politik mit in der Verantwortung. Ob z.B. mit dem dramatischen Herunterfahren von Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit wirklich ein sinnvoller Weg beschritten wurde, kann bezweifelt werden. Ebenso kann angesichts der zunehmenden Internationalisierung und zunehmenden beruflichen Mobilität das Fehlen eines Bundes-Weiterbildungsgesetzes als problematisch betrachtet wer-

den. Gleichmaßen gibt es unzweifelhafte Umsetzungsdefizite (vgl. Kuhn 2008) in der betrieblichen Gesundheitsförderung gemäß §20 SGB V, die eine viel striktere Kontrolle der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften und Präventionsverpflichtungen nahe legt.

Zweifellos kostet die Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen auch Geld. "Um Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter in möglichst großem Umfang bis zum Erreichen der Altersgrenze zu erhalten, sind weit reichende Investitionen in gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen erforderlich. Diese Investitionen reichen über das herkömmliche Spektrum von Arbeitsschutzbestimmungen und betrieblicher Gesundheitsförderung weit hinaus" (Siegrist/Dragano 2007, S. 28). Siegrist und Dragano verweisen diesbezüglich auf einen Ausbau der Qualifizierungsangebote, Änderungen in der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Arbeits- und Tarifgestaltung. Das bedeutet, es geht um integrierte Maßnahmen, die zusammen und aufeinander bezogen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene ergriffen werden müssen, wie in diesem Bericht schon dargelegt (vgl. oben Abbildung 9). Zu ergänzen ist jedoch, dass sich der Blick eben nicht nur auf bereits Ältere richten kann und darf – es geht um alters- *und* altersgerechtes Arbeiten bzw. um Maßnahmen, die sich auf die gesamte Erwerbsbiografie der Beschäftigten beziehen. Damit gehört z.B. auch das Rekrutierungs- und spezifisch das Ausbildungsverhalten zu den hier relevanten Handlungsfeldern. Gerade – aber nicht nur – in Krisenzeiten/-branchen sind in den Betrieben "unausgewogene" Altersstrukturen zu beobachten (vgl. z.B. Ebert/Kistler/Trischler 2008), die im Angesicht des demografischen Wandels zu längerfristigen Problemen der Betriebe führen können.

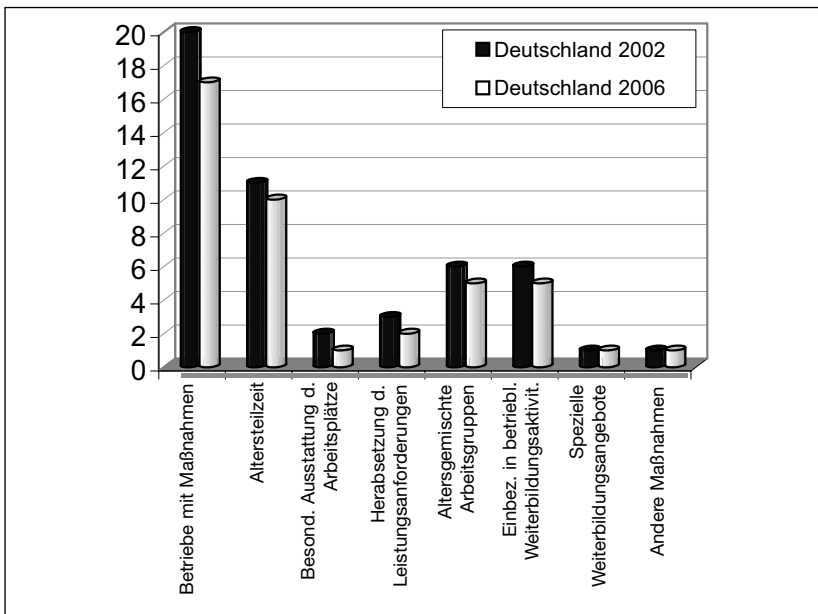
Über die Verbreitung der geforderten integrierten Ansätze in der betrieblichen Praxis liegen keine belastbaren Informationen vor. Es gibt zwar eine ganze Reihe von Projekten bzw. in der Literatur dokumentierten Modellvorhaben, in denen ein solcher breiter Ansatz verfolgt oder zumindest angestrebt wurde (vgl. z.B. Reindl u. a. 2004; Deutsche Rentenversicherung Bund 2007a). Nicht selten dünnt sich das in der betrieblichen Umsetzung der Fallstudien aber bereits aus und konzentriert sich dann auf isoliertere, einzelne Maßnahmen. Metaevaluationen der inzwischen zahlreichen Programme in diesem Feld fehlen. Noch dazu könnten auch solche Überblicksstudien keine Angaben zur betrieblichen Praxis bezüglich solcher integrierter Ansätze in der Fläche liefern. Von da her können im Folgenden auch nur Angaben über betriebliche Maßnahmen im Sinne einer isolierten Betrachtung von Gesundheits-, Weiterbildungsmaßnahmen etc. präsentiert werden.

4.1 Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten (für schon Ältere)

Explizite betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte (einen Überblick geben Morschhäuser/Ochs/Huber 2003, S. 160 ff; vgl. auch oben Abschnitt 3.2) sind auch in der Wissenschaft nicht unumstritten. Einerseits haftet ihnen der potenziell stigmatisierende Makel an, dass es dabei um "Schonarbeitsplätze" gehen würde. Andererseits ist z.B. bei der betrieblichen Weiterbildung strittig, inwieweit entsprechende Kurse und Schulungen altersgemischt erfolgen sollen, oder ob es nicht bei bestimmten Themen (wie etwa EDV) nicht doch sinnvoll ist, so etwas für Ältere und Jüngere getrennt anzubieten.

Unbenommen dessen muss festgestellt werden, dass Maßnahmen für Ältere, Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten, nur in größeren Betrieben eine gewisse Verbreitung haben. Bezogen auf alle Betriebe und Dienststellen in Deutschland die überhaupt ab 50-Jährige beschäftigen, praktizieren nach

Abbildung 18: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in denjenigen Betrieben, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2002 und 2006.

Angaben des IAB-Betriebspanels nicht einmal ein Fünftel entsprechende Aktivitäten (vgl. Abbildung 18).

Insgesamt nennen 2006 gerade einmal 17 Prozent aller Betriebe mit Älteren Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten, wovon allerdings mehr als die Hälfte sich dabei auf Altersteilzeitregelungen bezieht. Diese können aber eigentlich nicht als Instrument gezählt werden um eine längere Beschäftigung Älterer zu realisieren. Gerade in der überwiegend praktizierten Form als geblockte Altersteilzeit verkürzen sie die Erwerbsbiografien faktisch. Bei den anderen in Abbildung 18 aufgeführten Maßnahmen sind die Antworthäufigkeiten gering. Noch bedenklicher ist allerdings der Befund, dass der Anteil von Betrieben mit solchen Maßnahmen zwischen 2002 und 2006 insgesamt sogar zurückgegangen ist. Dies trotz der intensiven Sensibilisierungskampagnen und Debatten um die demografischen Herausforderungen für die Betriebe.

4.2 Lebenslanges Lernen/Weiterbildung

Auch wenn die Forderung nach einer wesentlichen Stärkung der Weiterbildung inzwischen allgegenwärtig ist und ein lebenslanges Lernen als sehr wichtiger Wettbewerbsfaktor anerkannt ist, zeigt die Förderung der Weiterbildung durch die Betriebe gerade in den letzten Jahren erhebliche Defizite.

Langfristig hat, das zeigen alle diesbezüglichen Indikatoren und Zeitreihen, die Verbreitung beruflicher/betrieblicher Weiterbildung zugenommen. In den letzten Jahren ist dabei allerdings eine Stagnation eingetreten (vgl. Abbildung 19). Der Anteil derjenigen Betriebe, die angeben, dass bei ihnen Weiterbildung gefördert wurde,³¹ ist zwar auch zwischen 2002 und 2007 weiter gestiegen. D.h., mehr Betriebe sind in der Weiterbildungsförderung engagiert.³² Nicht weiter zugenommen hat aber seit 2003 der Anteil der geförderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an allen Beschäftigten. Dieser stagniert bei gut 20 Prozent. Die

31 Die Angaben beziehen sich dabei jeweils auf das erste Halbjahr des Befragungsjahres. Befragungsergebnisse zur Verbreitung von Qualifizierungsmaßnahmen divergieren stark je nach Formulierung der Fragen – nicht zuletzt bezüglich des abgefragten Referenzzeitraumes. Die Prozentwerte in der ersten Zeile von Abbildung 19 weisen diejenigen Betriebe aus, bei denen der Betrieb zumindest für eine(n) Beschäftigte(n) zumindest teilweise eine Freistellung während der Arbeitszeit oder die Kosten übernommen hat.

32 Allerdings ist auch zu beachten, dass dabei relativ einfache Dinge wie Unterweisungen und Einarbeitungen mit gezählt werden. Weiterbildung in diesem eher informellen Bereich hat zwar einen hohen (Stellen-)Wert (vgl. z. B. Baethge/Baethge-Kinsky 2004) – da meist ohne Zertifizierung ist der Wert für die Beschäftigten aber nur begrenzt.

in der Weiterbildung engagierten Betriebe konzentrieren also ihre Förderung auf weniger ihrer Beschäftigten. Dazu trägt mit bei, dass atypisch Beschäftigte, die einen zunehmenden Anteil an den Beschäftigten ausmachen, weit unterproportional in die betriebliche Weiterbildungsförderung einbezogen werden. So lag die Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (binnen der letzten 12 Monate) laut der INQA-Befragung von 2004 bei befristet Beschäftigten mit 28 Prozent leicht, besonders aber bei Leiharbeitnehmern und Geringfügig Beschäftigten (15 bzw. 14 %) dramatisch unterhalb dem Wert für die anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (32 %).

Abbildung 19: Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe und Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Betrieben bzw. Beschäftigten in Deutschland (Angaben in Prozent)

	1999	2000	2001	2003	2005	2007
Weiterbildungsaktive Betriebe	39	37	36	42	43	45
Geförderte Beschäftigte	20	–	18	24	22	22

Quelle: SÖSTRA/INIFES nach IAB-Betriebspanel.

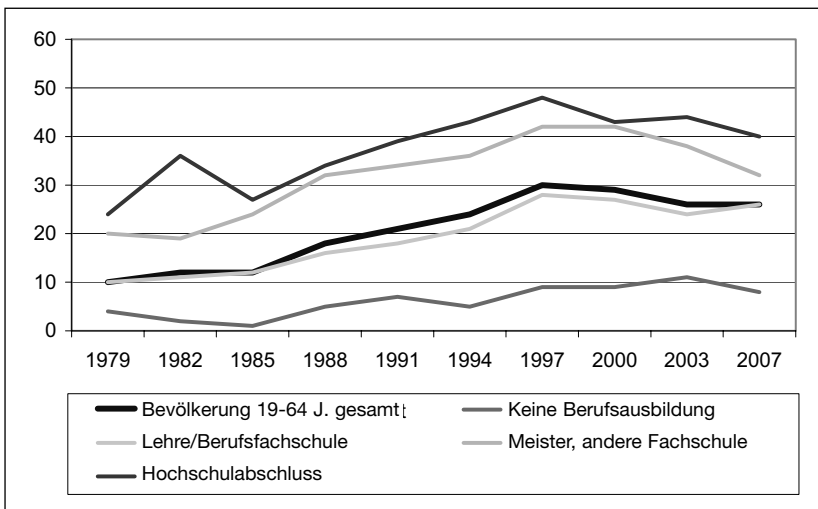
Überhaupt folgt die betriebliche Weiterbildung sehr stark einer gruppenspezifischen Spaltungslinie. Das bezieht sich weniger auf die bekannte Tatsache, dass zwar die Teilhabe an der betrieblichen Weiterbildung zunächst mit dem Alter der Beschäftigten steigt, dann aber bei den Älteren wieder abnimmt.³³ Gemeint ist vielmehr, dass Geringqualifizierte deutlich seltener in Weiterbildung einbezogen werden als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit höherer und gar hoher formaler Qualifikation. Laut den rund 16.000 im IAB-Betriebspanel repräsentativ befragten Personalverantwortlichen erfuhr in Deutschland gerade einmal 10 Prozent der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2007 eine vom Betrieb geförderte Weiterbildung. Bei den Arbeitern, Angestellten und Beamten mit Berufsausbildung waren es 28 Prozent und bei den Angestellten und Beamten mit (Fach-)Hochschulabschluss immerhin 37 Prozent.

Auch Bevölkerungs- bzw. Beschäftigtenbefragungen zeichnen diese Gruppenspezifität in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildungsförderung und -teilnahme nach. Ebenfalls zeigt sich hier die Stagnation der Verbreitung von Weiterbildungsteilnahmen in jüngerer Zeit, nach einem zuvor langfristigen

33 Unklar, aber nicht ohne praktische Relevanz ist zwischen den verschiedenen Datengrundlagen, ob dieser Wendepunkt bei 50 Jahren oder doch um einige Jahre später anzusetzen ist.

Anstieg. Nach den Daten des "Berichtssystems Weiterbildung" beträgt der Anteil der Erwerbstätigen mit einer beruflichen Weiterbildungsteilnahme binnen der letzten 12 Monate 34 Prozent aller Erwerbstätigen. Bezogen auf die 16- bis 64-jährige Bevölkerung entspricht das einem Wert von 26 Prozent. Betrachtet man die berufliche Weiterbildungsteilnahme nach Qualifikationsgruppen, so zeigt sich zwischen 1979 und 2007 der schon angesprochene Verlauf. Die Spanne zwischen den Geringqualifizierten und den Akademikern hat sich dabei noch vergrößert (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Abbildung nach v. Rosenblatt/Bilger, S. 74.

Diejenigen, die des Lebenslangen Lernens besonders bedürften, bleiben weitgehend außen vor. Daten aus den bisherigen drei Europäischen Weiterbildungserhebungen (vgl. Schmidt 2007) sowie aus den jährlichen Erhebungen von Eurostat zeigen jedenfalls, dass die Anteile der weiterbildungsaktiven Betriebe und die Anteile der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Personen in Deutschland deutlich geringer sind als der EU15-Durchschnitt. Der Abstand wächst in der Tendenz sogar. Bezogen auf die letzten vier Wochen vor der Befragung nahmen in Deutschland 2006 7,5 Prozent der Befragten an solchen Maßnahmen teil, im EU15-Durchschnitt waren es 11,1 Prozent (vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund 2008, S. 72).

4.3 (Präventive) Gesundheitsmaßnahmen

Betriebliche Gesundheitsförderung stellt ein sehr breites Spektrum an möglichen Maßnahmen dar. Ihre Abgrenzung zum klassischen Arbeitsschutz³⁴ einerseits sowie z.B. zu betrieblichen Aktivitäten zur Förderung des Betriebsklimas (Stichwort: Betriebssport) ist nicht einfach. Das erschwert die Validität von Angaben zu ihrer Verbreitung in der betrieblichen Praxis. Unbestreitbar hat sich in diesem Bereich in letzter Zeit eine Menge getan. Dennoch und trotz der genannten Erfassungsprobleme zeigen die nachfolgend angeführten Befunde recht deutlich, dass auch in diesem Feld erhebliche Handlungsdefizite bestehen.

Laut der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels von 2002 und 2004 praktizierten 19 bzw. 20 Prozent der Betriebe und Dienststellen in Deutschland – bei erheblicher Streuung zwischen den Bundesländern (vgl. Kistler/Ebert 2005, S. 115) – Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.³⁵ Dabei dominieren die Nennungen "Krankenstandsanalysen" und "Mitarbeiterbefragungen"³⁶ (2004 je 8 %), also Dinge, die selbst noch keine wirklich aktiven Maßnahmen darstellen. Andere Nennungen wie Gesundheitskurse (6 %) oder Gesprächskreise (4 %) verbleiben eher marginal. Es gibt eine "Tendenz zu kostengünstigen und zeitsparenden Maßnahmen" (Techniker Krankenkasse 2008, S. 28). Allenfalls in Großbetrieben fallen die Werte höher aus.

Aus dieser weiteren Verbreitung in Großbetrieben resultiert auch, dass bei Beschäftigtenbefragungen höhere Anteile an Befragten sagen, in ihrem Betrieb seien Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt worden. In der BIBB/BAuA-Erhebung von 2005/06 waren das bezogen auf die letzten zwei Jahre vor der Befragung 34 Prozent der west- und 35 Prozent der ostdeutschen Befragten (vgl. Abbildung 21). Auch laut dieser Befragung gibt es einen eindeutigen Betriebsgrößeneffekt: In den kleinen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sind es 14, in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten dagegen immerhin 52 Prozent. Industriebetriebe und der öffentliche Dienst schneiden hier besonders gut ab. Interessant ist der Befund aus gleicher Quelle, dass 64 Prozent der Befragten aus solchen Betrieben mit praktizierten Gesundheitsförderungsmaßnahmen angeben, dass sie diese Angebote auch

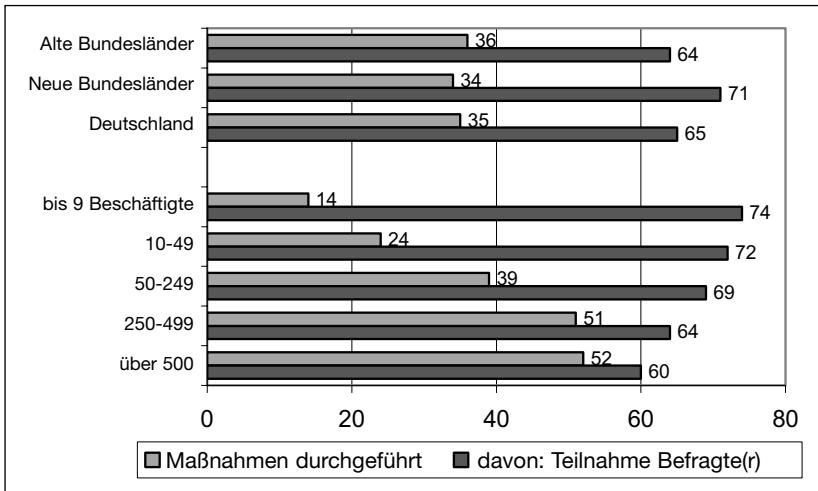
34 Bekanntermaßen gibt es auch hier Defizite in der Umsetzungspraxis.

35 Auf diese Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

36 Es bleibt offen, wie groß darunter der Anteil der herkömmlichen "Rückkehrergespräche" ist, den die befragten Personalverantwortlichen hier den Gesundheitsmaßnahmen zurechnen.

genutzt haben: Vor allem Befragte aus den kleineren Betrieben und solche mit höherer beruflicher Qualifikation.

Abbildung 21: "Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?"; "Haben Sie daran teilgenommen?" (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA 2005/06.

Aus der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008 liegen schließlich ganz aktuelle Ergebnisse zur Verbreitung von Gefährdungsanalysen vor. Dieses Diagnoseinstrument ist inzwischen für alle Arbeitsplätze zwingend vorgeschrieben.

13 Prozent der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gaben an, dass dies einmal, weitere 17 Prozent, dass dies mehrmals geschehen sei. Insbesondere in kleineren Betrieben, bei Teilzeit- und befristet Beschäftigten fallen die Nennungshäufigkeiten deutlich geringer aus.

4.4 Arbeitsorganisation und -zeit

Aus Abbildung 18 wurde bereits ersichtlich, dass Maßnahmen wie eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für Ältere oder gar eine Herabsetzung der Leistungsanforderungen in den Betrieben und Dienststellen verschwindend gering verbreitet sind. Aber auch altersgemischte Arbeitsgruppen sind mit rund fünf Prozent recht selten.

Dabei gelten gerade letztere sowohl mit Blick auf alters- als auch auf altersgerechtes Arbeiten als eine geradezu klassische Empfehlung (vgl. z.B. Buck/Kistler/Mendius 2002, S. 72 ff.). In altersgemischten Arbeitsgruppen kann der Transfer von Erfahrungen und Wissen von den "alten Hasen" auf die Jungen ebenso sinnvoll organisiert werden wie der Transfer von neuen Methoden und Verfahren von den frisch aus dem (Aus-)Bildungssystem kommenden Jungen auf die Älteren. Altersgemischte Arbeitsgruppen kombinieren sozusagen die spezifischen Vorteile von Jungen und Alten und werden daher auch als besonders produktive Maßnahme der Arbeitsorganisation angesehen (vgl. z.B. Morschhäuser/Ochs/Huber 2003, S. 106 ff.).

Zwar gibt es aus entsprechenden Betriebsfallstudien auch Belege dafür, dass diese Vorstellung nicht in jedem Fall empirisch belegbar ist (so z.B. mit dem Indikator der Fehlerhäufigkeit, Börsch-Supan u.a. 2007). Dennoch empfiehlt es sich für Betriebe die Gruppenarbeit praktizieren oder planen, diese Option zumindest zu prüfen.

Allerdings setzt das eine überlegte Personaleinsatzplanung und Arbeitsorganisation oder allgemeiner formuliert, eine professionelle Personalpolitik voraus. Davon ist jedoch nur in einem Teil der Betriebe auszugehen. Wie Abbildung 22 anhand einiger zentraler Maßnahmen professioneller Personalpolitik zeigt, haben nur rund ein Drittel der Betriebe (vor allem natürlich größere) z.B. schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Wesentlich verbreiteter sind dagegen schriftlich fixierte Pläne für Investitionen ins Sachkapital. Die Praxis der betrieblichen

Abbildung 22: Verbreitung einiger Instrumente professioneller Personalpolitik (Angaben in Prozent)

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland insgesamt
– schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung	35	30	34
– Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze	62	69	63
– schriftliche Beurteilung der Arbeitsleistungen	45	50	46
zum Vergleich: – schriftlich fixierte Pläne für Investitionen	50	48	49

Quelle: Eigene Abbildung nach IAB-Betriebspanel 2007.

Personalpolitik ist jedenfalls ein gutes Stück weit von den Lehrbuchanalysen entfernt.

Das belegt auch eine andere, abstraktere Frage aus dem IAB-Betriebspanel 2007, die auf die gerade unter der Ägide des demografischen Wandels vieldiskutierte Problematik abzielt, wie Betriebe innerbetrieblich ihren Bedarf an Fachkräften zu decken gedenken. Bezogen nur auf diejenigen Betriebe, die überhaupt Fachkräfte beschäftigen, geben 74 Prozent an, dass sie auch innerbetriebliche Maßnahmen zu praktizieren gedenken.

Das ist eigentlich ein überraschend hoher Wert. Wie Abbildung 23 zeigt, werden auch eine ganze Reihe einschlägiger Maßnahmen genannt: Am häufigsten die Förderung des innerbetrieblichen Erfahrungsaustauschs (79 %), der nicht zu letzt mit den oben diskutierten altersgemischten Arbeitsgruppen erreicht werden könnte. An zweiter Stelle rangiert die Forcierung der betrieblichen Weiterbildung (72 %). Bei den Maßnahmen innerbetrieblicher Bemühungen um eine Deckung des Ersatz- und/oder Neubedarfs an Fachkräften wird in einer Nachfrage nach dem Stellenwert auch diesen beiden Wegen die relativ höchste Priorität zugeschrieben. Bereits in den vorherigen Abschnitten wurde

Abbildung 23: Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen mit hoher Priorität zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs (nur Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte; Mehrfachnennungen; Angaben in Prozent)

	überhaupt erwogene Maßnahmen	darunter: mit hoher Priorität
Anteil Betriebe mit innerbetrieblichen Maßnahmen – davon:	74	–
– Innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen	43	15
– Gezielte Nachwuchsförderung durch eigene betriebliche Ausbildung	43	30
– Forcierung der betrieblichen Weiterbildung	72	41
– Förderung des innerbetrieblichen Erfahrungsaustauschs	79	47
– Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern	60	25
– Ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten	50	22
– Nachfolgeplanungen für das Ausscheiden älterer Mitarbeiter	39	16
– Sonstige Maßnahmen	19	4

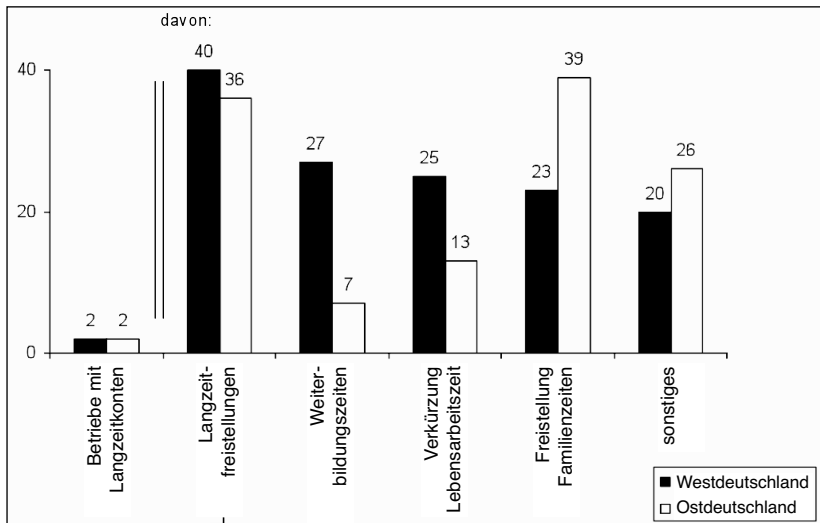
Quelle: Eigene Abbildung nach IAB-Betriebspanel 2007.

allerdings gezeigt, dass die tatsächliche Verbreitung solcher Maßnahmen eine ganz andere ist.

Ähnliches muss man auch für den Aspekt der über die gesamte Erwerbsbiografie wichtigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie feststellen (vgl. Fuchs 2008a, S. 11 f.). Dabei geht es nicht nur darum, Belastungen durch eine bessere Vereinbarkeit (konkret: mehr Einfluss der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeit und bessere Planbarkeit) zu verringern. Es geht nicht zuletzt um mehr Chancen für Frauen (und Väter), aber auch um Chancen für Kinder. Dass dies nicht nur für die betriebliche Praxis der Personalentwicklung und familienfreundlichen Arbeitsorganisation gilt, sei nachfolgend noch am Beispiel der Arbeitszeitorganisation, mit speziellem Blick auf das Thema Langzeitkonten diskutiert.

Eine der in der Debatte um erleichterte, flexiblere Rentenübergänge häufig diskutierten betrieblichen Maßnahmen sind die genannten Langzeitkonten (vgl. dazu im Überblick Seifert 2008). Solche Langzeitkonten, in die Überstunden, Sonderschichten etc. einfließen, können je nach betrieblicher Vereinbarung neben der Verkürzung der Lebensarbeitszeit auch für andere Zwecke eingesetzt werden (Weiterbildungszeiten, Sabbaticals, Familienzeiten etc.). Sie sind im Prinzip auf ihre Sinnhaftigkeit hin nur aus der je individuellen Erwerbsbiografie und den Lebensumständen der Beschäftigten heraus beurteilbar. Zu warnen ist

Abbildung 24: Verbreitung von Langzeitkonten in west- und ostdeutschen Betrieben (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Abbildung nach IAB-Betriebspanel 2006.

jedoch vor Modellen, die ein zu hohes Maß an Überstunden etc. in jüngeren Jahren provozieren: Die Langzeitfolgen übermäßiger Belastungen durch zu exzessives Ansparen solcher Zeitguthaben in jüngeren Jahren müssen mit bedacht werden. Um z.B. zwei Jahre für einen früheren Renteneintritt anzusparen, müssten grob berechnet 20 Jahre lang pro Arbeitswoche rund vier zusätzliche Stunden gearbeitet werden. Hier sind feste Obergrenzen nötig!

In der betrieblichen Praxis spielen solche Langzeitkonten bisher nur eine sehr begrenzte Rolle (vgl. Abbildung 24). Laut IAB-Betriebspanel 2006 hatten nur zwei Prozent der west- wie ostdeutschen Betriebe Langzeitkonten. Erwartungsgemäß gilt das vor allem für große Betriebe; am häufigsten kommen solche Langzeitkonten in der öffentlichen Verwaltung vor. Von diesen nannten 40 Prozent, also nicht einmal jeder hundertste Betrieb als Zweck unspezifisch "Langzeitfreistellungen", weitere 23 Prozent gaben als Zweck eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit an (Westdeutschland: 25 %; Ostdeutschland: 13 %).

Die geringe Verbreitung dieses Instruments hängt auch mit einem Problem zusammen, das Langzeitkonten für viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sehr unattraktiv macht: Von den zwei Prozent der Betriebe mit Langzeitkonten hatten 2006 gerade einmal 35 Prozent der west- und 16 Prozent der ostdeutschen Betriebe eine Insolvenzabsicherung (weitere je rund 5 % planten zu diesem Zeitpunkt eine solche). Die geringen Fortschritte in dieser Frage waren auch wohl der Grund für den Rückgang in der Verbreitung von Langzeitkonten, den das IAB-Betriebspanel für den Zeitvergleich 2002 bis 2006 ausweist.

Insgesamt gesehen ist es sicher richtig: "Ohne eine umfassende Neugestaltung der Arbeitszeit werden sich die Voraussetzungen für einen durchschnittlich deutlich späteren Renteneintritt nicht grundlegend ändern. Eine altersngerechte Arbeitszeitpolitik kann einen wesentlichen Beitrag dazu liefern, Belastungen zu reduzieren und die Arbeitsfähigkeit nachhaltig zu verbessern" (Seifert 2008, S. 29 f.).

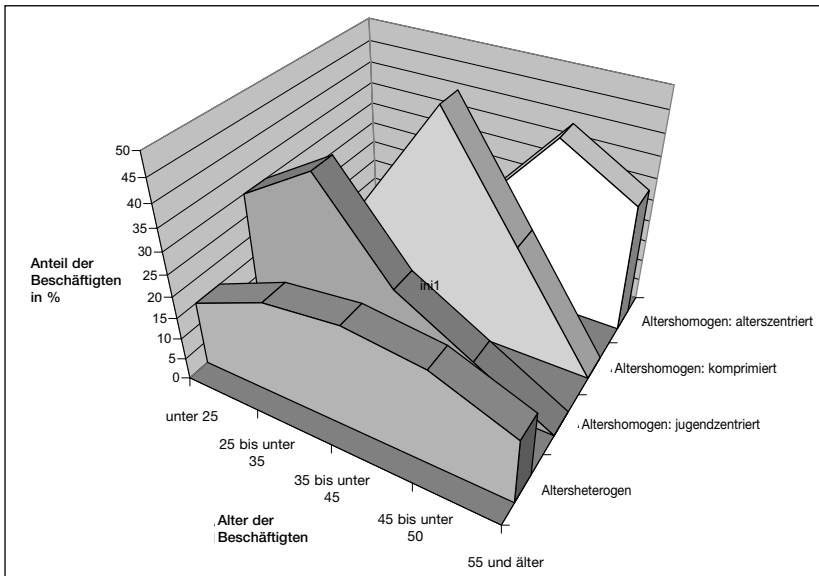
4.5 Betriebliches Rekrutierungsverhalten

Dass ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht per se weniger leistungsfähig sind, wurde oben bereits betont, ebenso wie die Tatsache, dass Betriebe auch mit einer älteren Belegschaft genauso hoch produktiv sein können wie mit einer jüngeren Truppe. Den Personalverantwortlichen ist das laut IAB-Betriebspanel auch bewusst (vgl. Bellmann u.a. 2003). Dennoch gibt es klare Indizien für ein

verbreitetes altersdiskriminierendes Verhalten gerade in der betrieblichen Rekrutierungspolitik; aber auch Defizite im Ausbildungsbereich sind festzustellen.

Bevor auf diese Punkte kurz eingegangen wird, muss die Frage behandelt werden, welches denn eine "ideale Altersstruktur" eines Unternehmens sein könnte. Abbildung 25 unterscheidet idealtypisch einige Formen der Altersverteilung von Belegschaften.

Abbildung 25: Idealtypische Altersverteilungen – Homogenität versus Heterogenität



Quelle: Buck/Kistler/Mendius 2002, S. 55.

In der Beratungspraxis wird den Betrieben häufig empfohlen, auf eine heterogene Altersverteilung bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu achten. Dafür spricht auch einige Plausibilität: Zu viele Junge bedeutet z.B. fehlendes Erfahrungswissen. Zu viele Ältere bedeutet andererseits, auf die spezifischen Vorteile Jüngerer zu verzichten.

Eine komprimiert altershomogene Struktur mit vielen Beschäftigten mittleren Alters dagegen – wie sie heute für viele Betriebe und Branchen (noch) üblich ist – bedeutet aber oft sehr schnell, dass eine alterszentrierte Homogenität entsteht bis hin dann zum schubweisen Verlust von Erfahrungswissen. Die zentrale

Frage aus gesellschaftlicher Perspektive ist nur: Was geschieht mit den vielen Babyboomern, die aufgrund der demografischen Situation jetzt im mittleren Erwerbsalter sind – in zehn, zwanzig Jahren aber eben als dann schon Ältere einen Arbeitsplatz brauchen?³⁷ Streben alle Betriebe eine solche heterogene Altersstruktur an, so bleiben entweder die Älteren zum Teil auf der Strecke oder/und die meist kleineren Betriebe mit einer gemeinhin schwächeren Position am Rekrutierungsmarkt als Großbetriebe. Kurz: Die Betriebe werden es lernen müssen, mit älteren Belegschaften zu leben, wenn das Erwerbspersonenpotenzial künftig einen höheren Anteil Älterer aufweist.

"Selbstverständlich soll und kann hier eine Personalpolitik, die auf vermehrte Ausbildung setzt, um jüngere Fachkräfte für den Betrieb zu gewinnen, nicht kritisiert werden – im Gegenteil" (Benedix u.a. 2007, S. 47). Eine Nachwuchssicherung bei Fachkräften durch Ausbildungsengagement der Betriebe und auch durch die Übernahme erfolgreicher Ausbildungsabsolventen an der zweiten Schwelle wird angesichts der – langsam – weiter abnehmenden Zahl Jüngerer³⁸ für die Betriebe immer wichtiger. Am Beispiel von Krisenbranchen wie dem Textil- und Baugewerbe lässt sich zeigen, welche Folgen eine Vernachlässigung der Ausbildung bzw. der Übernahme für die Altersstruktur der Belegschaften haben kann.

Außerdem kann es aus volkswirtschaftlicher Perspektive nicht angehen, dass immer größer werdende Teile der Jugend als Altbewerber bzw. als ins so genannte Übergangssystem mündende Verlierer am Ausbildungsstellenmarkt ins berufliche Abseits gedrängt werden (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 80 ff.). Dass laut IAB-Betriebspanel nur rund 30 Prozent aller bzw. rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich junge Menschen ausbilden, reicht nicht aus.

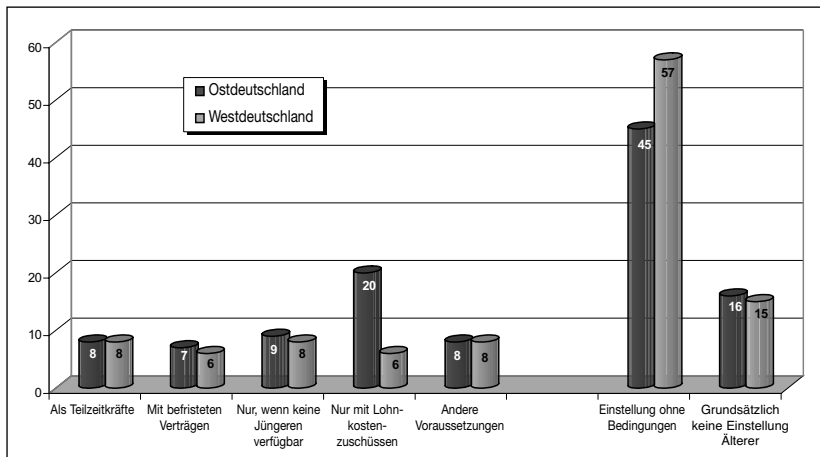
Auf der anderen Seite müssen die Betriebe auch älteren Bewerbern vom externen Arbeitsmarkt eine Chance geben. Die Realität ist jedoch eine andere: Ebenfalls aus dem Betriebspanel stammt das Ergebnis, dass im Jahr 2005 gerade einmal 8 Prozent aller Neueinstellungen in Westdeutschland über 50-Jährige betrafen. Im Jahr 2006 waren es 9 Prozent. In Ostdeutschland liegen die Werte höher, was aber (vgl. unten) wohl vor allem an der dort breiteren öffentlichen Förderung bei der Beschäftigung Älterer liegt.

37 Die hohe Arbeitslosigkeit bzw. Frühverrentung, die wir bei den ebenfalls recht stark besetzten Vorkriegskohorten in der jüngeren Vergangenheit erlebt haben, gibt die Antwort auf diese Frage.

38 Gegenwärtig ist aufgrund eines demografischen Echoeffekts noch eine relativ stärker besetzte Jugendkohorte im Ausbildungs- bzw. frühen Studentenalter.

Zum Teil liegen die geringeren Einstellungsanteile Älterer sicherlich auch daran, dass noch bis vor kurzem Ältere häufig ob vieler erfolgloser Bewerbungen ihre Bemühungen reduzierten und resignierten (vgl. Bellmann/Kistler/Wahse 2007). Erheblich trägt dazu aber ebenfalls bei, dass der Jugendwahn und die Altersdiskriminierung trotz entsprechender Gesetzgebung in Deutschland in vielen Betrieben ungebrochen sind.

Abbildung 26: Ein Viertel der Betriebe gibt Altersdiskriminierung offen zu – Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern 2002 in West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES/Söstra, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2002.

Abbildung 26 zeigt, dass zwar 57 Prozent der west- und 45 Prozent der ostdeutschen Betriebe im Jahr 2002 angaben, vorbehaltlos gegebenenfalls auch über 50-Jährige einzustellen. In Ostdeutschland verbanden aber 20 Prozent der Betriebe ein solches Vorgehen mit der Bedingung eines Lohnkostenzuschusses. Besonders bedenklich ist jedoch, dass 16 bzw. 15 Prozent der befragten Betriebe in einer solchen Interviewsituation ganz offen eine strikte Altersdiskriminierung einräumten: Sie würden grundsätzlich keine Älteren einstellen. Weitere 9 bzw. 8 Prozent der Betriebe sagten, sie würden Ältere nur dann einstellen, wenn keine entsprechenden jüngeren Bewerber zur Verfügung stünden. Auch das ist eine nur leicht mildere Form von Altersdiskriminierung. Zusammen ist das fast ein Viertel aller Betriebe in Deutschland!

5 Offene Forschungsaufgaben

Die vorgestellten Befunde zeigen es eindeutig: Alters- und altersngerechtes Arbeiten ist angesichts der demografischen Veränderungen unverzichtbar. Die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und der Belegschaften ist die entscheidende demografische Herausforderung. Diese Entwicklung verstärkt die Notwendigkeit, Gesundheit, Kompetenz und Motivation der Erwerbspersonen zu erhalten und zu verbessern bzw. auf jegliche Altersdiskriminierung zu verzichten.

Dabei ist festzuhalten, dass die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter stark von den Arbeitsbedingungen abhängt. Diese sind für einen großen Teil der Beschäftigten aber nicht so, dass sie bis zur Rente in ihrer Tätigkeit bleiben können. Die physischen Beanspruchungen in der Arbeit verschieben sich eher als dass sie abnehmen. Die psychischen Beanspruchungen nehmen massiv zu, und das auf breiter Front.

Hinsichtlich der Verbreitung betrieblicher Maßnahmen eines alters- und altersngerechten Arbeitens sind erhebliche Defizite festzustellen. Trotz entsprechender Kampagnen und nachahmenswerter Best Practice-Beispiele nehmen die diesbezüglichen Bemühungen der Betriebe im Durchschnitt eher ab oder stagnieren bestenfalls.

Was aber im Sinne eines alters- und altersngerechten Arbeitens zu geschehen hat, ist trotz der vorliegenden Best Practice-Beispiele und zahlreicher "Tools" im Detail oft unklar. Es bestehen erhebliche Evaluations- und Übertragbarkeitsprobleme:

- Wirken die verschiedenen Tools für verschiedene betriebliche Situationen und für verschiedene Betroffenengruppen überhaupt in vergleichbarer Weise? Was ist in welchem Betrieb das richtige Maßnahmenbündel (klar ist, dass aufeinander abgestimmte, integrierte Maßnahmenbündel isolierten Maßnahmen vorzuziehen sind)?
- Wo sind die prioritären Ansatzpunkte für welche Beschäftigtengruppen (klar ist dabei auch, dass es immer "Tätigkeiten mit begrenzter Beschäftigungsdauer" geben wird)?
- Wie können als nötig und richtig erkannte Maßnahmen auch in den Betrieben durchgesetzt und implementiert werden (klar ist, dass partizipative Strategien vorzuziehen sind – was aber ist gerade in den vielen kleineren Betrieben der richtige Weg)?

Die angeführten Punkte werfen einerseits noch eine Reihe offener Forschungsfragen auf – zu denen auch zählt, mehr über die Entwicklung der Probleme und Verbreitung/Wirksamkeit von Maßnahmen zu erfahren. Andererseits ist wegen ihrer den Betrieben zu raten, ihre Situation genau zu prüfen, bevor Maßnahmenentscheidungen getroffen werden. Selbstdiagnoseverfahren und Standard-Tools können nur grobe Orientierungen geben und sind situativ anzupassen.

Für Betriebe wie für Beschäftigte gilt, das zeigen auch die aktuellen Debatten über die Rente mit 67 bzw. eine Verlängerung der Altersteilzeitregelungen, dass es mit einer schlichten Heraufsetzung des Renteneintrittsalters nicht getan sein kann. Die Voraussetzungen dafür müssen stimmen – und sie stimmen bisher nicht. Dafür gibt es auch keine einfachen Rezepte. Nötig sind daher neben weiterer Forschung mehr Dialog, Erfahrungsaustausch und Kooperation.

5.1 Praxis- und Grundlagenforschung

Die angeführten Punkte werfen eine Reihe offener Forschungsfragen auf (vgl. ausführlicher und unter Verwendung von Expertenbefragungen Kistler/Ebert 2007, S. 24 ff),³⁹ einerseits in Richtung angewandter Forschung im Sinne der gerade angesprochenen Praxisprobleme, andererseits aber auch in Richtung Grundlagenarbeit: "Im Gegensatz zu ... in die Praxis drängenden Initiativen ist eine systematische Forschung in der Arbeitswissenschaft und benachbarten einschlägigen Disziplinen, die belastbare Begründungen und Evaluationen für die Gestaltung altersdifferenzierter Arbeitssysteme liefert, allenfalls in Ansätzen zu erkennen" (Clement/Frieling/Heuer u.a. 2004, S. 2). "Die Wissensbasis für praktische Maßnahmen ist daher recht unsicher ... Insbesondere systemische Ansätze, die Arbeitssysteme in ihrer Gesamtheit untersuchen, sind kaum vorhanden. Das ist so, obwohl eine aktive Altersforschung auch in Deutschland nicht zu übersehen ist. Ihre Ergebnisse sind allerdings nur selten übertragbar" (ebenda, S. 13 f.). Diese Feststellungen aus einem (erfolgreichen) Antrag auf Einrichtung eines DFG-Schwerpunktes⁴⁰ weisen auf ein erhebliches Defizit an Grund-

39 In dieser kleinen Expertise wurde auf eine eigene Expertenbefragung sowie eine schriftliche Mitgliederbefragung des Thematischen Initiativkreises (TIK) "30, 40, 50 plus – Älterwerden in Beschäftigung" der Initiative Neue Qualität der Arbeit rekurriert.

40 Als Schwerpunktthemen wurden in diesem Antrag genannt: Altersdifferenzierte Verteilung von Arbeitsaufgaben; altersdifferenzierte Gestaltung von Arbeit und Arbeitsmitteln; altersdifferenzierte Personalentwicklung; Auswirkungen der Lebensarbeitszeit (letzteres meint die Auswirkungen von Belastungskumulationen in der Erwerbsbiografie auf den Altersverlauf der Arbeitsfähigkeit).

lagenforschung hin – die aber durchaus auch mit Blick auf einen möglichen Anwendungsbezug erfolgen sollte und kann.

Die folgenden Defizite sind nach Einschätzung des Verfassers inzwischen unübersehbar geworden:

1. In der – per se durchaus begrüßenswerten – verstärkten Hinwendung auf Anwendungsprojekte, Best-Practice-Studien etc. wird die wissenschaftliche und gerade interdisziplinäre Fundierung meist vernachlässigt. Zumindest bleibt die theoretische Reflexion oft allenfalls oberflächlich, soweit sie überhaupt noch erfolgt.
2. Umgekehrt ist die ‚Rückbindung‘ der Befunde aus den Praxisprojekten in die Wissenschaft leider noch seltener. So unzulänglich der Transfer zwischen den Praxisprojekten im allgemeinen organisiert ist und funktioniert, so wenig fließen die Ergebnisse in theoretischer, methodischer und empirischer Hinsicht in die Wissenschaft zurück.
3. Dies liegt, besonders ausgeprägt in den vielfältigen EU-geförderten Vorhaben zum Thema, vor allem daran, dass die immer stärker eingeforderte Evaluation mehr den Charakter eines Controllings annimmt, denn als Wissensbasis wirklich genutzt wird.⁴¹ Von einer ‚Metaevaluation‘ (vgl. Wittmann 1985, S. 401 ff.) im Sinne einer Abklärung und – theoriegeleiteten – Festigung der Ergebnisse speziell zu Wirkungszusammenhängen kann bisher keine Rede sein.
4. Dabei spielen (vgl. Kistler 2004, S. 8 f.) drei Effekte häufig negativ zusammen:
 - eine Fixierung in Wissenschaft, Politik und Unternehmen auf Erfolgsmeldungen aus den geförderten Projekten; d.h. aus Fehlern und Misserfolgen wird nicht gelernt,
 - ein fehlender Tiefgang im Zusammenwirken von quantitativer und qualitativer Analyse mit der Evaluation; dies oft verbunden mit einem (auftraggeberseitigen) Versuch, durch eine Erhöhung der Zahl von Fallbeispielen, Modellvorhaben oder Best Practice-Beispielen Aussagekraft zu gewinnen,
 - der Glaube, dies könne Repräsentativität ersetzen und die Sicherheit bei der Übertragbarkeit erhöhen; "der sozusagen im Rahmen von Modellvorhaben oder Best Practice-Strategien eingesparte Forschungsaufwand

41 Das Problem setzt sich dann auf höherer Ebene fort, wenn das ‚voneinander Lernen‘ sich auf das übliche Benchmarking reduziert, denn: "Blinde Nachahmung ist eine Sackgasse" (Conrads/Huber 2004, S. 14).

wird auf die potenziellen Nachahmer verlagert, die dann nicht allzu selten ihr ‚blaues Wunder‘ erleben“ (ebenda, S. 9).

5.2 Mögliche Schwerpunktsetzungen und anzustrebende Synergien

Für die Diskussion um künftige Forschungsprioritäten zum Thema ist es von Bedeutung zu antizipieren, wo künftige Schwerpunkte der Folgen der demografischen Entwicklung für die Arbeit(-swelt) liegen werden und in welchen Bezügen zu anderen Forschungsaufgaben Fortschritte oder Synergien erzielt werden können. Auf den ersten Topos geben vorliegende Expertenbefragungen (vgl. oben, Fußnote 39) einige Hinweise, welches die wichtigsten Handlungsfelder sind, die sich durch den demografischen Wandel in Deutschland/Europa abzeichnen. Besonders häufig wurden dabei die folgenden vier Handlungsfelder⁴² genannt:

- Bildung (Lebenslanges Lernen; Ausbildung (!); lernförderliche Arbeitsbedingungen, Optimierung der Bildungssysteme),
- Gesundheitspolitik (Prävention; Koordination von Institutionen (Kammern, Arbeitsschutz); Arbeitszeiten; Reha),
- Arbeitsmarktpolitik (Integration von Personen mit Migrationshintergrund, Integration aller Erwerbstätigengruppen, Benachteiligte),
- Soziale Sicherungssysteme (Fehlanreize, nachhaltige Finanzierbarkeit).

Politische bzw. Makro-Aspekte werden in den Expertenbefragungen zu Forschungslücken kaum weniger häufig genannt als die betriebliche Ebene.

Mehrere befragte Experten betonten, dass durch den Querschnittscharakter des demografischen Wandels alle Politikbereiche (inkl. z.B. Stadtforschung, Regionalanalysen) angesprochen sind bzw. dass in die entsprechenden Analysen die demografischen Themen stärker einzubinden wären: "Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Feldern der Sozialpolitik werden zu wenig erkannt,

42 In Klammern sind jeweils einige Facetten zu diesen Oberbegriffen aus der TIK-Befragung wiedergegeben. Spiegelbildlich und zugespitzt finden sich diese Punkte auch in einer anderen Frage der TIK-Befragung wieder, nach ‚Botschaften‘ zur Motivierung der Verantwortlichen in Wirtschaft und Politik zu weiterem Handeln. Auffällig ist dort die häufige Betonung von positiv orientierten Kommunikationsstrategien (Chancen statt nur Risiken betonen; Potenziale erkennen etc.) und die Betonung der Notwendigkeit anderer Arbeitsbedingungen etc. für ein längeres Arbeiten.

stattdessen dominiert das Hin- und Herschieben von Risiken", so lautete eine häufige Antwort der befragten Experten.

In dem letztgenannten Punkt sind auf der Makro- wie auf der Mikroebene auch zentrale Schwächen (und umgekehrt Voraussetzungen für eine Verbesserung) des vorliegenden Forschungsstandes und der Praxis zu sehen. Diese Schwächen beziehen sich sowohl auf die Realität alters- bzw. altersngerechten Arbeitens als auch auf die Rahmenbedingungen. Dabei gilt: "Deutschland weist kein zentrales Programm, keinen zentralen Ansatz zur Aktivierung von Älteren auf. Vielmehr wurde eine breite Palette von Maßnahmen gesetzt, deren Schwerpunkt auf der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, der Reform des Rentensystems ... und der Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen liegt", schreibt ein Österreicher (Götz 2005, S. 43) in der Außensicht auf Deutschland und sieht darin einen klaren Kontrast zu dem ‚integrierten‘ finnischen Ansatz.⁴³

In Deutschland findet insofern sowohl auf der politischen wie der Forschungsseite⁴⁴ als auch in den Praxisprojekten nur selten ein wirklich integrierter Ansatz statt. Selbst in großen Unternehmen, in denen sowieso noch am ehesten einschlägige Aktivitäten durchgeführt werden, werden normalerweise auch nur Einzelaspekte (Gesundheit oder Weiterbildung oder Arbeitszeit oder Arbeitsorganisation) angegangen und das Spektrum an Maßnahmefeldern wird allenfalls sequenziell abgearbeitet. Integrierte Konzepte bleiben die Ausnahme. Das liegt auch an der noch immer nicht überwundenen disziplinären und professionellen Fragmentierung der Landschaft (vgl. Kistler/Hilpert/Morschhäuser 2001, S. 28): Projekte von Weiterbildungsforschern (oder -trägern) behandeln die betriebliche Gesundheitsförderung eher randständig, Projekte von Arbeitsmedizinern (bzw. Organisationen aus dem Gesundheitsbereich) lassen die Weiterbildungsförderung eher außen vor, usw. Eine adäquate Strategie in Betrieben muss aber betriebsindividuell ansetzen und dabei alle Probleme bzw. Maßnahmenkategorien im Auge haben und darf sich nicht schon ex ante diesbezüglich einschränken (vgl. dazu auch oben Abbildung 9).

43 Es sei hier dahingestellt, ob der finnische Ansatz (vgl. dazu Ilmarinen 2006) wirklich so integriert ist wie häufig betont wird. Auf jeden Fall ist in Finnland und einigen anderen ‚Vorbildländern‘ (vgl. dazu Kraatz u. a. 2006; Stecker/Kistler 2007) die Reformagenda besser angelegt: Zuerst die Beschäftigungsfähigkeit verbessern und dann – gegebenenfalls auch mit dem Hebel Arbeitsangebotszwang – versuchen die Beschäftigungsquote zu erhöhen.

44 Ausdruck dessen ist z.B. die weitgehende Ausklammerung von Arbeitsmarktaspekten bei der Rürup-Kommission (und noch deutlicher in der Herzog-Kommission) und umgekehrt die Ausklammerung von Rentenaskpekten im Gutachten der Hartz-Kommission bzw. den jeweils zugehörigen Forschungsarenen.

In einem von Lindley und Duell (2006) geleiteten internationalen Projekt zur Sammlung von Good Practice-Beispielen wird z.B. darauf hingewiesen, dass das Idealziel eigentlich ein wirklich holistischer Ansatz sein müsse. "A potential prototype of a reasonably integrated strategy, falling somewhat short of the ideal holistic case would perhaps consist of training measures accompanying mobility management, whilst also taking into account health-related aspects, job assignment decisions, and the sustaining of career management approaches for all age groups" (ebenda, S. X). Die Realität bleibt, wie die Studie von Lindley/Duell selbst zeigt, auch noch dahinter zurück.

5.3 Ausgewählte Empfehlungen

Es ist nicht Aufgabe der vorliegenden Schrift, eine Agenda im Sinne einer Auflistung von (prioritären) einzelnen Forschungsthemen zu entwerfen. Vielmehr sollen hier nur einige abschließende Punkte benannt werden, die für künftige Forschungs(förder)aktivitäten berücksichtigungswert sein sollten.

Eindeutig dürfte es nach den obigen Befunden sein, dass die Thematik "Alternsgerechte Erwerbsarbeit" einer weiteren wissenschaftlichen Bearbeitung bedarf. Der Zusammenhang von Demografie und Arbeit(smarkt) wird in den kommenden Jahren nicht an Aktualität und Relevanz verlieren (weder in Deutschland noch international). Der demografische Wandel ist dabei ein Querschnittsthema, das fast alle Politikfelder berührt. Gleichzeitig wirkt er wie ein Verstärker für verschiedenste, eigentlich durch andere Ursachen bedingte Praxisprobleme (von der zunehmenden Prekarisierung bis zur Finanzierung der Sozialsysteme). Das Thema bleibt brisant, es spricht sogar vieles dafür (zunehmende Zahl von Personen im höheren Erwerbsalter, weitere Arbeitsverdichtung und Prekarisierung, steigender Arbeitsangebotszwang, drohende Wiederkehr von verbreiteter Altersarmut), dass diese Brisanz zunehmen wird.

Die Verbreitung entsprechender Maßnahmen und Handlungsweisen in den Betrieben bleibt unbestreitbar defizitär (vgl. oben Kapitel 4). Zwischen dem Wissen über die Notwendigkeit bzw. die Möglichkeiten eines alters-/alternsgerechten Arbeitens und der tatsächlichen Verbreitung besteht eine große Kluft. Die von Lindley und Duell (2006) konstatierte Wissens-Handlungs-Lücke ist insofern zutreffend, als wir tatsächlich inzwischen zunehmendes Wissen darüber akkumulieren, wie eine gute Praxis demografiefesten Arbeitens bzw. allgemeiner, wie ‚Gute Arbeit‘ auch aus Betroffenenensicht aussehen müsste (vgl. dazu

Fuchs 2006). Allerdings ist das Wissen über die richtigen Implementationswege und -bedingungen schon wesentlich weniger elaboriert; v.a. betrifft dies die große Diversität der Problemlagen verschiedener Berufe, Qualifikationsgruppen, Branchen, in verschiedenen Regionen etc. Wichtig ist aber auch mehr Anwendungsrelevanz der Forschung und eine Stärkung des Wissenstransfers sowie (wie oben ausgeführt) eine Rückkopplung der Praxisergebnisse an die Wissenschaft im Sinne einer Evaluierung, die die Wissensbasis erweitert. Der fünfte Altenbericht der Bundesregierung hat diesbezüglich auch festgestellt: "Zwar gab es zu Beginn dieses Jahrhunderts hierzu eine intensive Diskussion in der Fachwissenschaft, in der Politik sowie in den Arbeitgeber- und Berufsverbänden, die Unternehmensebene erreichte diese Diskussion aber noch nicht" (Deutscher Bundestag 2006, S. 23).

Die angesprochene Diversität der Problemlagen lässt sich, das belegen alle vorliegenden Forschungen zum Thema und – allerdings meist sehr resignativ – alle Praxisberichte, auch schärfer formulieren. Die Betroffenheit durch begrenzte Erwerbsbiografien, eine mangelnde Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im höheren Erwerbsalter usw. streut gruppenspezifisch sehr stark. Geringer qualifizierte Personen, solche in körperlich schwer belastenden Berufen, auch Personen mit Migrationshintergrund bleiben in der Mehrheit der Gestaltungsvorhaben bisher aber eher außen vor (vgl. Guggemos/Kistler 2006). Hier setzt sich das aus der Arbeitsmarktpolitik bekannte Phänomen von ‚Creaming-Effekten‘ bis hinein in die Forschungsthemen fast ungebrochen fort. Auch im Hinblick auf Klein- und Kleinbetriebe scheint der Anspruch einer Berücksichtigung häufiger erhoben als wirklich eingelöst zu werden (weil es dort auch unbestreitbar schwieriger ist, Maßnahmen anzustoßen).⁴⁵ Hierher gehört auch die Forderung nach einer stärkeren Berücksichtigung von Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen bzw. auch von Arbeitslosen oder (vorübergehenden) Nichterwerbspersonen (vgl. z.B. BKK 2006).

Auch wenn es schwierig ist, ‚Chancenbranchen oder -berufe‘ für Ältere zu identifizieren, so ist es wesentlich einfacher und lässt sich auf jeweils gleich mehrere Indikatoren stützen, ‚Risikobranche‘ zu identifizieren (vgl. z.B. Guggemos/Huber/Kistler 2007). Insbesondere in diesen Branchen bzw. Berufen sollten verstärkt Forschungs- und Umsetzungsvorhaben ansetzen. Gerade dort

45 Was wiederum für Forschungsförderer ein höheres Misserfolgsrisiko von Projekten bedeutet und daher eher vermieden wird. Das ist wahrscheinlich einer der Gründe dafür, dass es wesentlich mehr (besser im Voraus planbare) Betriebs- als Transferprojekte gibt, d.h. aber, dass der Transferaspekt dann oft ‚eher aufgesetzt‘ ist.

aber ist die bisherige Zahl an Aktivitäten eher noch gering. Eine letzte hier anzuführende Empfehlung betrifft die insgesamt zu geringen Bemühungen um eine systematische Ergebnissicherung der vielfältigen Projekte zum vorliegenden Thema. Was oben (vor allem mit Blick auf die von der EU finanzierten Forschungs- und Gestaltungsvorhaben) als zu kurz greifende Evaluationen moniert wurde, bezieht sich dabei nicht nur auf die einzelnen Projekte oder Programme. Ganz generell wird zu oft ‚das Rad neu erfunden‘, werden Projektergebnisse zu wenig ausgetauscht und wird zu wenig – und vor allem unsystematisch – auf Ergebnism Gemeinsamkeiten und -unterschiede geachtet. Nur aus diesen heraus bzw. nur aus systematischen Ergebnisvergleichen kann aber eine sichere Wissensbasis entstehen (im Sinne evidenzbasierter methodischer und inhaltlicher Rezepte). Ein solches ‚sekundäranalytisches‘ Vorgehen hätte nicht nur empirische Erkenntnisfortschritte zur Folge – sondern eventuell auch ein Stück weit eine theoriebildende Funktion. Für die praktische Fragestellung, welche Maßnahmen unter welchen Bedingungen am erfolgversprechendsten sind, könnte aus derartigen Bemühungen ein echter Mehrwert entstehen.

Insbesondere trifft die Notwendigkeit von solchen Überblicksstudien auch auf der Ebene internationaler Vergleiche zu. Die internationale Komparatistik erfolgt zu häufig in der Art eines theoretisch und methodisch verkürzenden Benchmarkings. Ansatzweise Reanalysen von Best Practice-Beispielen in verschiedenen Ländern (vgl. z.B. die schon genannten Studien von Taylor (2006) und Lindley/Duell (2006)) können diese Lücken nicht füllen. Eine Folge dieser Defizite im Forschungsstand – und das reicht natürlich über den Gegenstand ‚Demografie und Erwerbsarbeit‘ weit hinaus – ist eine gemeinhin verkürzte Diskussion von Maßnahmen aus anderen Ländern. Die Wechselflut von ‚Vorbildländern‘ nicht nur in den öffentlichen, sondern auch in den Fachdebatten, aus denen dann zu einfach kurzlebige politische Forderungen und Maßnahmenvorschläge abgeleitet werden, sollte Anlass zu mehr Vorsicht sein – und das bedeutet auch, zu mehr Forschung.

6 Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008, Bielefeld.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V.: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen: Eine Repräsentativ-Studie zum Lernbewusstsein und -verhalten der deutschen Bevölkerung. In: Dies. (Hrsg.): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen, Münster, S. 11 ff.
- Bellmann, L./Hilpert, M./Kistler, E./Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: MittAB, Heft 2, S. 133 ff.
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel. Betriebe schlecht vorbereitet auf alternde Belegschaften. IAB-Kurzbericht Nr. 21/2007, Nürnberg.
- Benedix, U. u. a. (2007): Demographischer Wandel und altersgerechte Personalpolitik. Bestandsaufnahme, Strategien und Unterstützungsbedarfe in regionalen Unternehmen, RMQ-Monitoring-Bericht 2007/2, Bremen.
- BKK Bundesverband (2006): Demografischer und wirtschaftlicher Wandel – gesundheitliche Folgen. BKK Gesundheitsreport 2006, Essen.
- Börsch-Supan, A. u. a. (2007): Der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsproduktivität: Eine empirische Untersuchung auf Betriebsebene, Mannheim.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2004): Bevölkerung. Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen. Die wichtigsten Fragen, Wiesbaden.
- CapGemini (2008): HR-Barometer 2007. Bedeutung, Strategien, Trends in der Personalarbeit, o. O., Internet.
- Clement, U./Frieling, E./Heuer, H. (2004): "Altersdifferenzierte Arbeitssysteme". Antrag auf Einrichtung eines Schwerpunktprogramms, hekt. Ms., Kassel u. a. O.
- Conrads, R./Ebert, A./Kistler, E. (2007): Arbeitsfähig bis zur Rente? Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007. Bericht an den DGB, Stadtbergen 2007.
- Conrads, R./Huber, A. (2004): Best Practice – Vorbildliche Lösungen und Methoden in der regionalen Arbeitsmarktpolitik. In Dies. (Hrsg.): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik, Augsburg, S. 12 ff.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2007): Rentenversicherung in Zeitreihen 2007. DRV-Schriften Bd. 22, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) (2007a): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum altersgerechten Arbeiten in innovativen Regionen. DRV-Schriften Bd. 70, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2008): Europa in Zeitreihen 2008, DRV-Schriften Bd. 78, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2006): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland, BTDr. 16/2190.

- DGB (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, was sie sich von Guter Arbeit erwarten, Berlin.
- Ebert, A./Kistler, E./Trischler, F. (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktp Probleme Älterer in den Regionen. Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Ebert, A./Kistler, E./Trischler, F. (2008): Altersstrukturen und demografischer Wandel in der Textilwirtschaft, Bericht (2007-0173) an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen.
- Elsner, G. (2005): Der Arbeitsbewältigungsindex: Eine Bewertung aus arbeitsmedizinischer Sicht, in: Gute Arbeit, Nr. 17, S. 18 ff.
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2007): Die Arbeitsbedingungen in der EU in den vergangenen fünfzehn Jahren: Auswertung der Trends, Dublin.
- Fuchs, J. (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, J./Söhnlein, D. (2005): Langfristprojektion bis 2050: Dramatischer Rückgang der Bevölkerung im Osten. IAB-Kurzbericht Nr. 19, Nürnberg.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, INQA-Schriftenreihe Bd. 19, Berlin.
- Fuchs, T. (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der Jungen Generation, Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stadtbergen.
- Fuchs, T. (2008a): Familienfreundliche Arbeit ist Mangelware in Deutschland. In: Gute Arbeit, Heft 4, S. 11 f.
- Fuchs, T./Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 1006, Dortmund u. a. O.
- Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich, Wien.
- Guggemos, P./Huber, A./Kistler, E. (2007): Wohin am Arbeitsmarkt mit der künftig viel größeren Zahl älterer Erwerbspersonen? In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum alternsgerechten Arbeiten in innovativen Regionen, DRV-Schriften Bd. 70, Bad Homburg S. 45 ff.
- IAB (2007): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. Februar 2007. In: Deutscher Bundestag; Ausschuss für Arbeit und Soziales: Ausschussdrucksache 16(11)538, Berlin.
- Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife! – Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki.
- Ilmarinen, J./Tempel, J. (2007): Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg.
- Institut für Gerontologie der Universität Dortmund (2008): "Rente mit 67" – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Zusammenfassung der Projektergebnisse, INQA-Broschüre, Dortmund.

- Kentzler, O. (2006): Kentzler: Stopp für alle Frühverrentungsanreize, Interview in der Rhein-Zeitung Koblenz vom 11. 03. 2006 (www.zdh.de/presse).
- Kistler, E. (2004): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – warum Best-Practice-Beispiele nötig, gleichzeitig jedoch nicht ausreichend sind. In: Conrads, R./Huber, A. (Hrsg.): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik. Vorbildhafte Lösungen und Verfahren des AGIL-Netzwerkes in Augsburg, Augsburg, S. 5 ff.
- Kistler, E. (2006): Die Methusalem-Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München.
- Kistler, E. u. a. (2006): Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen. Sachverständigengutachten für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Schriften der BAuA, Berlin.
- Kistler, E./Ebert, A. (2005): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften Bd. 62, Berlin, S. 101 ff.
- Kistler, E./Ebert, A. (2007): Stand und Perspektiven der Forschung im Themenbereich Demographischer Wandel und Arbeit(-smarkt), Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen.
- Kistler, E./Ebert, A./Stecker, Ch. (2007): Steigende Beschäftigung Älterer – Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg? In: Deutsche Rentenversicherung 62 (2007)10, S. 651 ff.
- Kistler, E./Hilpert, M./Morschhäuser, M (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeitsmarkt und Arbeitswelt – Zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen, Saarbrücken.
- Köllner, A. (2005): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Internetquellen auf nationaler, internationaler und transnationaler Ebene (<http://www.gesis.org/SocioGuide/Spezialthemen/oag/index.htm>).
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission, Berlin (Internet).
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.
- Kraatz, S./Rhein, Th./Sproß, C. (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. IAB Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg.
- Kuhn, J. (2008): Gute Arbeit als Leitbild der arbeitsweltbezogenen Gesundheitspolitik. In: Giesert, M. (Hrsg.): Prävention: Pflicht & Kür. Gesundheitsförderung und Prävention in der betrieblichen Praxis, Hamburg, S. 166 ff.
- Lindley, R./Duell, N. (2006): Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase Job Opportunities and maintain Older Workers in Employment. Final Report, Brüssel.

- Maintz, G. (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, B./Schellschmidt, H./Vetter, Ch. (Hrsg.): Demographischer Wandel – Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Fehlzeiten-Report 2002, Berlin u. a. O., S. 43 ff.
- Morschhäuser, M./Ochs, P./Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Gütersloh.
- Noll, H.-H./Weik, St. (2008): Beachtliche Disparitäten bei gegenwärtig noch hohem Lebensstandard. Analysen zur materiellen Lage der älteren Bevölkerung im Vergleich. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren, Ausgabe 39, Mannheim, S. 6 ff.
- OECD (2005): Renten auf einen Blick: Staatliche Politik im OECD-Ländervergleich, DRV-Schriften Bd. 61, Berlin.
- Prognos AG (2006): Prognos Deutschland Report 2030, Basel u. a. O.
- Reimann, A. (2008): Trends beim Rentenzugang. Pressekontaktseminar der Deutschen Rentenversicherung Bund am 8. und 9. Juli 2008, hekt. Ms., Berlin.
- Reindl, J. u. a. (2004): Für immer jung? Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demographischen Wandel begegnen, Frankfurt am Main.
- Rodenstock, R. (2006): Mit Erfahrung in die Zukunft! – Ein Konzept der vbw zur Öffnung des Arbeitsmarkts, hekt. Ms., München.
- Schmidt, D. (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 7, S. 699 ff.
- Seifert, H. (2008): Alternsgerechte Arbeitszeiten In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 18-19, S. 23 ff.
- Siegrist, J./Dragano, N. (2007): Rente mit 67 – Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht, Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier Nr. 147, Düsseldorf.
- Sinn, H. W. (2005): Das demographische Defizit. Die Fakten, die Folgen, die Ursachen und die Politikimplikationen. In: Birg, H. (Hrsg.): Auswirkungen der demographischen Alterung und der Bevölkerungsschrumpfung auf Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, Münster.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2007): Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 1, Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008a): Leben in Europa 2006 – EU-Indikatoren für Deutschland. Pressemitteilung Nr. 028, Wiesbaden.
- Stecker, Ch./Kistler, E. (2007): Erkenntnismöglichkeiten aus internationalen Vergleichen von Frühverrentungspolitiken. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum alternsgerechten Arbeiten in innovativen Regionen, DRV-Schriften Bd. 70, Bad Homburg, S. 27 ff.

- Taylor, Ph. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15, Dublin.
- Techniker Krankenkasse (2008): Gesundheit in KMU. Widerstände gegen Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen, Hamburg.
- v. Rosenblatt, B./Bilger, F. (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München.
- Wittmann, W. W. (1985): Evaluationsforschung, Berlin u. a. O.
- Wolff, H./Spieß, K./Mohr, H. (2001): Arbeit – Altern – Innovation, Wiesbaden.

7 Anhang

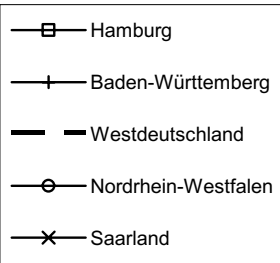
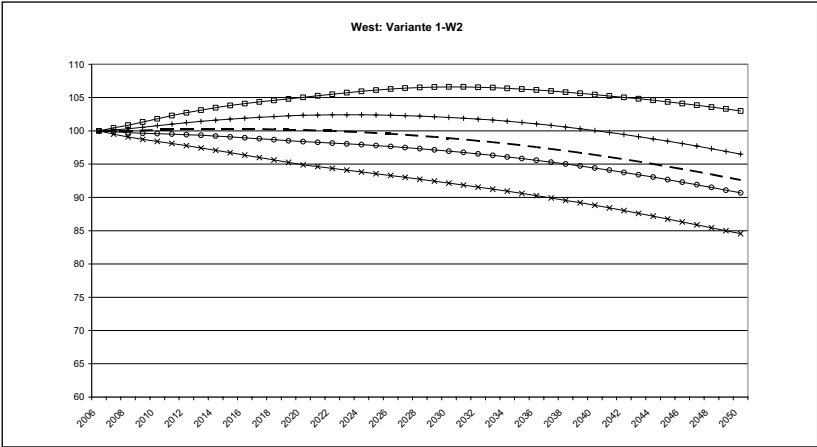
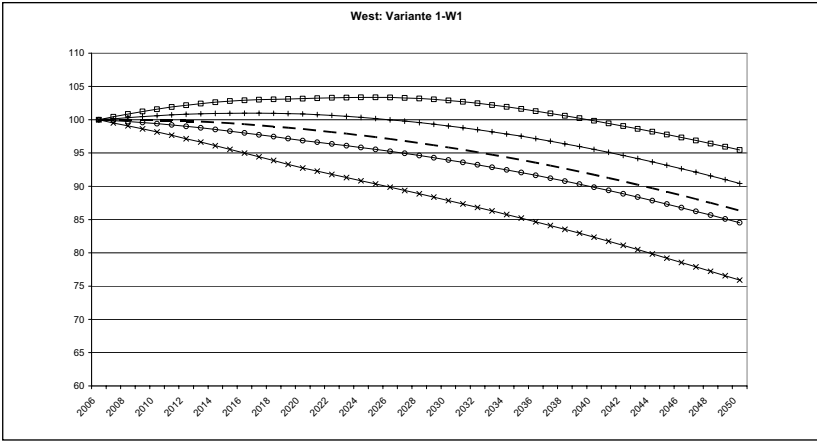
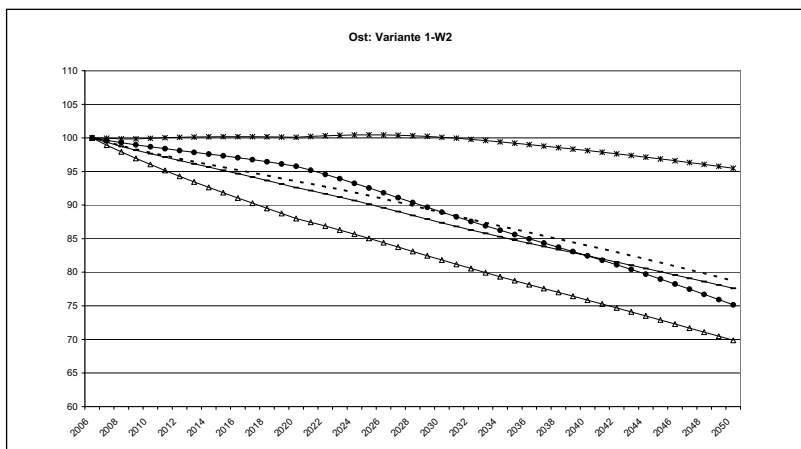
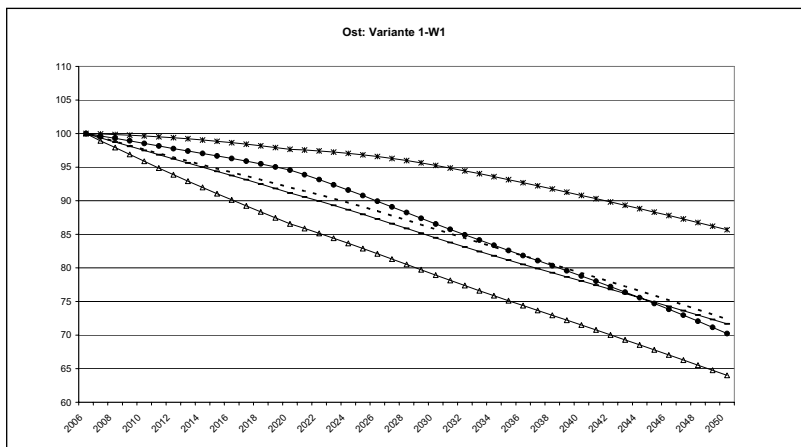


Abbildung A1:
Entwicklung der Einwohnerzahl in
ausgewählten Bundesländern, obere und
untere mittlere Variante der 11. koordinierten
Bevölkerungsvorausberechnung (2006 = 100)

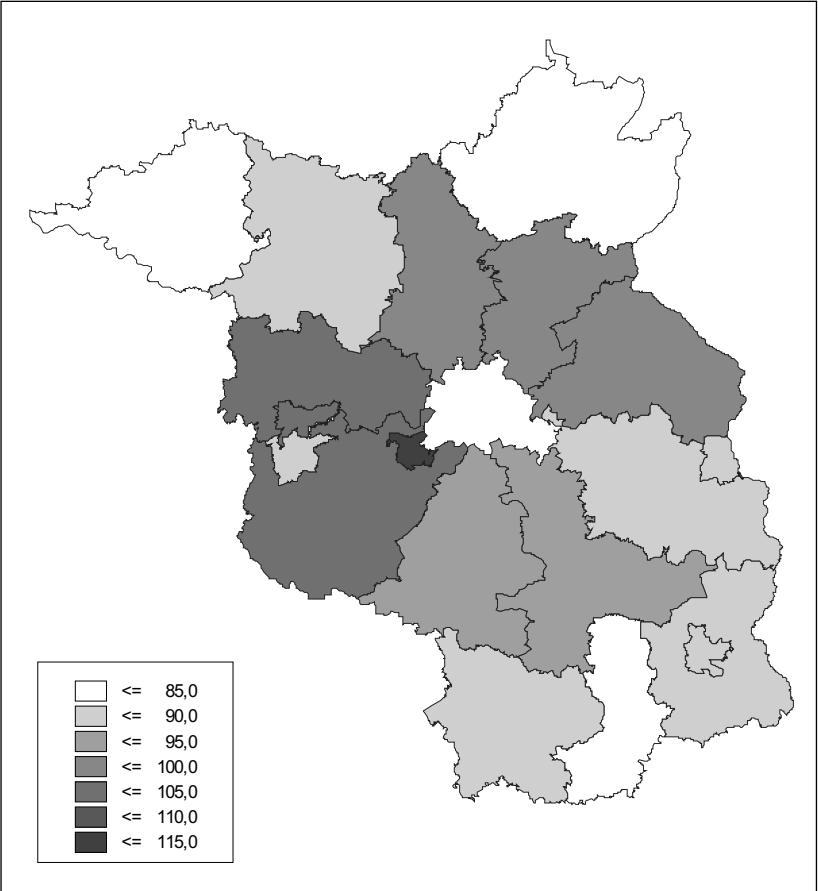


- — ■ Ostdeutschland (mit Berlin)
- Sachsen
- ● Brandenburg
- ▲ Sachsen-Anhalt
- * Berlin

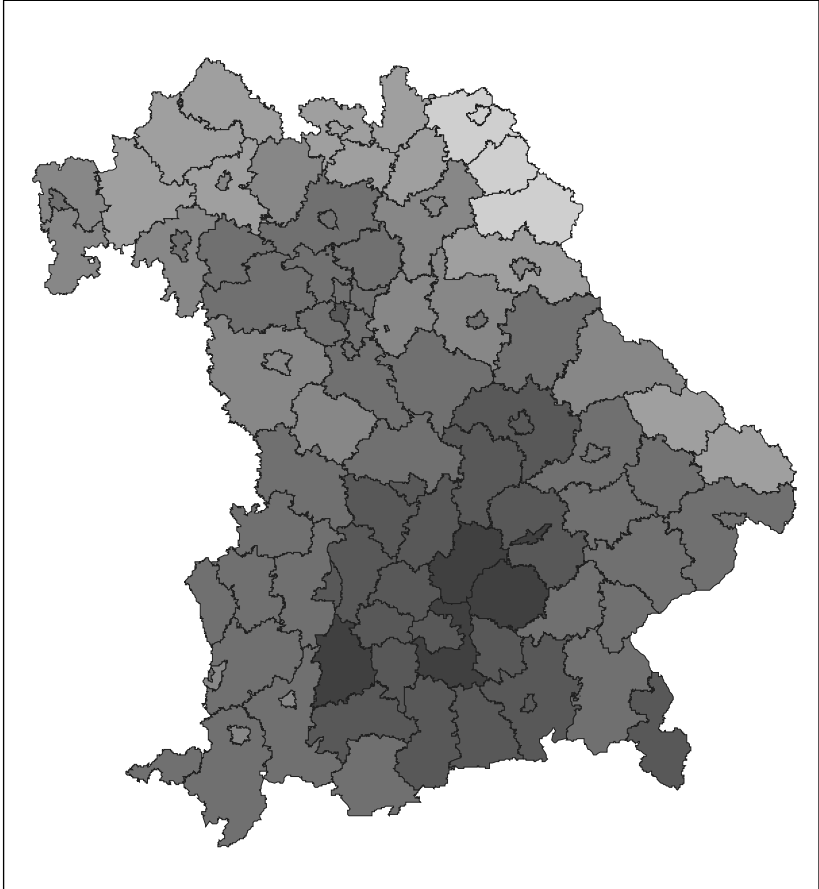
Quelle:
 INIFES: Berechnung nach Statistisches Bundesamt
 (11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
 Länderergebnisse).

Abbildung A2: Die künftige kleinräumige Bevölkerungsentwicklung streut erheblich. Zwei Bundesländer als Beispiel. Entwicklung der Bevölkerung in den Kreisen Brandenburgs und Bayerns 2002 bis 2020 (2002=100)

Brandenburg

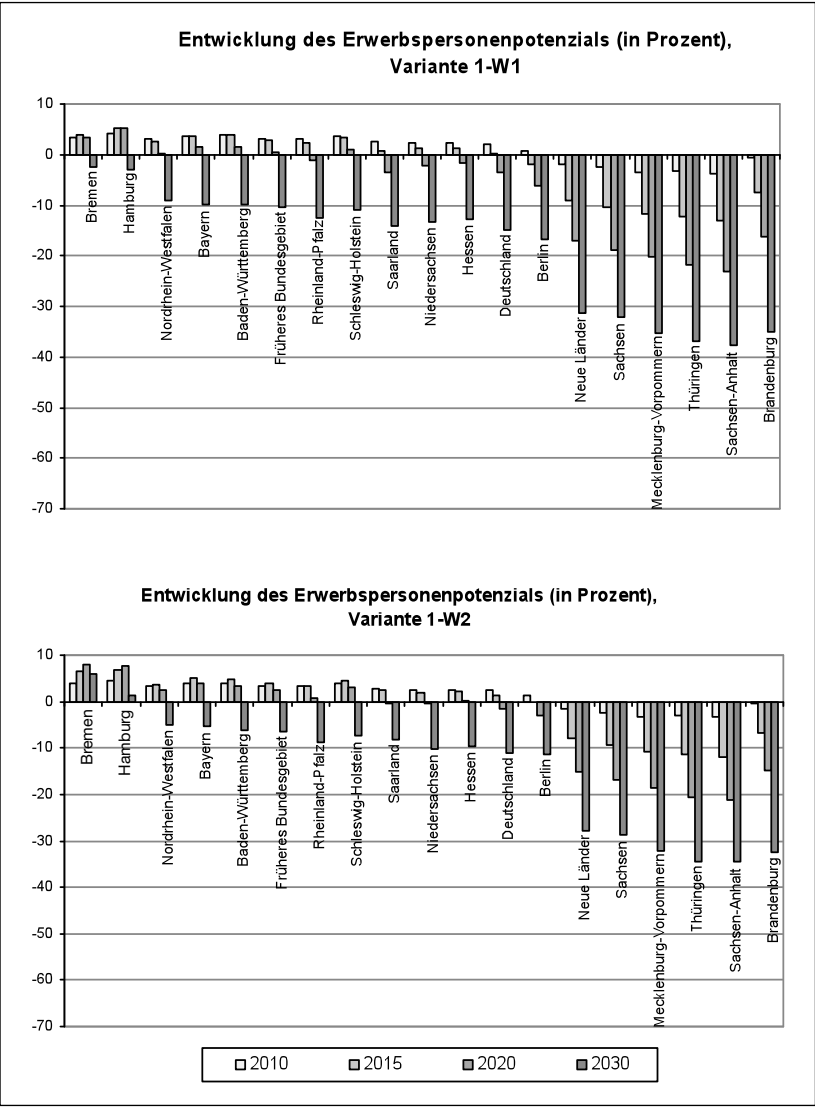


Bayern



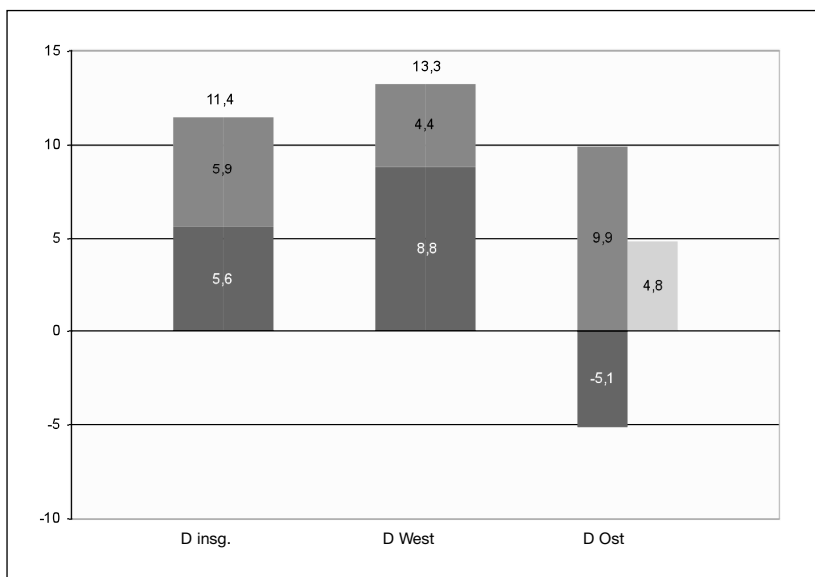
Quelle: INIFES, eigene Abbildung und Berechnung nach Daten des Statistischen Bundesamtes und des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung.

**Abbildung A3: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2030
gemäß der beiden mittleren Varianten der 11. koordinierten
Bevölkerungsvorausberechnung**

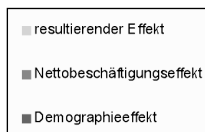


Quelle: INIFES, Berechnungen nach Statistisches Bundesamt
(11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung Länderergebnisse; Potenzialerwerbsquoten
nach Prognos AG.

Abbildung A4: Komponenten der Entwicklung¹⁾ der Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 2001 bis 2006 (Angaben in Prozent)

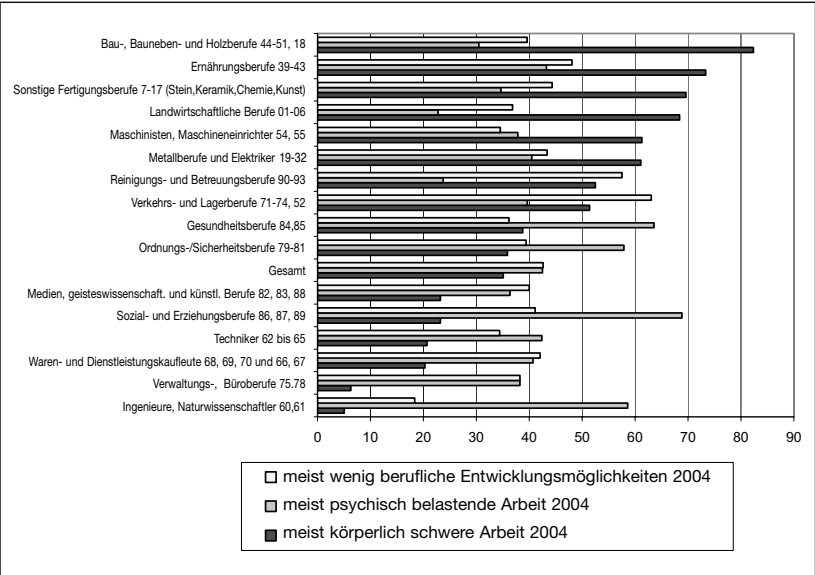


Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Kistler, Ebert, Stecker 2007.



- 1) Der Nettobeschäftigungseffekt ist der Anteil der Entwicklung in der Zahl älterer Erwerbstätiger, der auf Verhaltensänderungen zurückzuführen ist (bei Beschäftigten und bei Betrieben).
Der Demographieeffekt ist der Anteil der Entwicklung in der Zahl älterer Erwerbstätiger, der auf der demographischen Veränderung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in der Bevölkerung beruht.

Abbildung A5: Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens nach Berufsgruppen, Deutschland 2004 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach INQA 2004.

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

