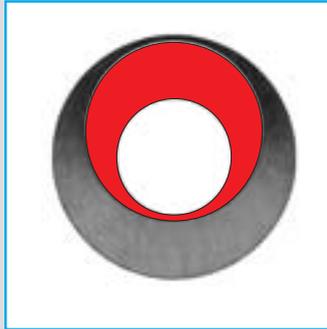


# Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase



Gesprächskreis  
**Arbeit und Soziales**  
Nr. 102



Friedrich-Ebert-Stiftung  
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

---

**Gesprächskreis Arbeit und Soziales**  
**Nr. 102**

# **Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase**

ISBN 3-89892-210-3

Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen  
Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung  
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik  
D-53170 Bonn  
Oktober 2004

Umschlag: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Druck: satz + druck GmbH, Düsseldorf

Gedruckt auf 90 g chlorfrei gebleicht Offset

Printed in Germany 2004

# Inhalt

Ursula Mehrländer

**Vorbemerkung** ..... 5

Ruth Brandherm, Peter König, unter Mitarb. von Robin Höcker

**Zusammenfassung** ..... 7

Gudrun Schaich-Walch

**Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase  
- Einführung** .....15

Markus Promberger

**Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb** ..... 21

Gunda Maintz

**Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten** .....41

Rolf Birk

**Vom Ausland lernen** ..... 51

Gerhard Naegele

**Lebensarbeitszeit und ältere ArbeitnehmerInnen – Thesen zur Revitalisierung sozialpolitischer Argumente in der Altersgrenzendiskussion und –politik und zur Begründung und sozialpolitischen Flankierung einer neuen Organisation von Arbeitszeit im Lebenslauf** ..... 59

Klaus Brandner

**Beschäftigung Älterer fördern** ..... 71

Wilhelm Adamy

**Ist ein Ende des Jugendwahns in Sicht?** ..... 75

Jürgen Wuttke

**Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase** .. 83

**Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung** ..... 89

## Vorbemerkung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat in ihrem Gesprächskreis Arbeit und Soziales bereits wiederholt auf wichtige Auswirkungen des demographischen Wandels hingewiesen, dazu eine Reihe von Tagungen durchgeführt und Expertisen veröffentlicht. Mit der vorliegenden Broschüre werden die Ergebnisse der Tagung „Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase“ dokumentiert. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche sozialpolitischen Maßnahmen geeignet sind, um eine Verlängerung der Erwerbsphase zu unterstützen.

Dass eine Verlängerung der Erwerbsphase notwendig ist, kann inzwischen als weitgehend unstrittig gelten. Die Ausdehnung der Ausbildungszeit bedingt auf der einen Seite einen späteren Eintritt ins Erwerbsleben; auf der anderen Seite liegt das durchschnittliche Rentenzugangsalter deutlich unterhalb der Regelaltersgrenze und die Erwerbstätigenquote Älterer beträgt in Deutschland weniger als 40%. Dies führt zu einer deutlichen Komprimierung der Erwerbstätigkeit auf das Alter zwischen 30 und 60 Jahren. Die negativen gesellschaftlichen Folgen dieser Entwicklung für die langfristige Sicherstellung eines ausreichenden Arbeitskräfteangebots, aber auch für die sozialen Sicherungssysteme liegen auf der Hand. Wie mit diesen Herausforderungen umzugehen ist, ist nicht unumstritten. Deshalb ist es notwendig, die unterschiedlichen Möglichkeiten auszuloten.

Experten haben vor einiger Zeit auf folgenden Widerspruch aufmerksam gemacht: Obwohl die Gesellschaft altert, ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten in der Arbeitswelt nicht entsprechend gestiegen. Hinter dieser Feststellung verbirgt sich eines der Probleme: Im europäischen Vergleich weist Deutschland eine besonders niedrige Erwerbstätigenquote Älterer auf. Die lang gehegte Hoffnung, dass Beschäftigungsprobleme bei uns dadurch zu lösen wären, dass die Älteren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, um jüngeren Arbeitskräften Platz zu machen, ist nicht eingetreten. Wir haben heute gravierende Probleme am Arbeitsmarkt und gleichzeitig eine hohe Arbeitslosigkeit bei Älteren. Dies ist eine Verschwendung von Ressourcen und Kompetenzen.

Die Verlängerung der Erwerbsphase hat für die einzelnen Systeme der sozialen Sicherung einen zentralen Stellenwert: Eine längere Erwerbsphase und ein späterer Renteneintritt führen zu Entlastungen sowohl auf der Einnahme-, als auch auf der Ausgabenseite und verringern die Lohnnebenkosten.

In den Betrieben liegt sicherlich ein Schlüssel, um die Erwerbsphase zu verlängern, indem die Bedingungen für die Beschäftigung Älterer verbessert und damit der Verbleib in Beschäftigung attraktiver wird. Aber Umfragen zeigen, dass das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess für viele Menschen einen sehr hohen Stellenwert hat. Dies mag zum einen Folge der längeren Lebenserwartung, aber auch einer veränderten Lebensperspektive sein: Bei einem Rentenbeginn im Alter von 60 Jahren haben die Menschen im Durchschnitt noch rund ein Viertel ihrer Lebenszeit vor sich. Viele verbinden damit die Hoffnung, endlich ausreichend Zeit für die Realisierung ihrer individuellen Interessen und Neigungen zu haben. Zum anderen scheint mir diese Einstellung aber auch ein Ausdruck für fehlende Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, aber auch für nicht ausreichend flexible sowie spezifisch für Ältere angepasste arbeitsorganisatorische und arbeitszeitpolitische Regelungen zu sein. Nicht zuletzt kann der Wunsch nach relativ frühzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auch als Ausdruck von Frustrationen und „burn-out“ - Phänomenen sowie für gesundheitliche Einschränkungen verstanden werden.

Politik kann die Rahmenbedingungen schaffen, um eine Verlängerung der Erwerbsphase realisierbar zu machen. Aber Politik ist nur ein Akteur in diesem Feld. Es ist auch Aufgabe der Sozialpartner, in ihrem Verantwortungsbereich entsprechende Regelungen zu finden. Die Aufforderung an die Unternehmen lautet, die Fähigkeiten und das Engagement der Älteren in Zukunft besser zu nutzen. In diesem Zusammenhang ist aber ebenfalls jede und jeder Einzelne gehalten, durch lebenslanges Lernen dafür zu sorgen, dass er/sie mit dem Wandel der Arbeitsanforderungen Schritt hält.

Die Autorinnen und Autoren der vorliegenden Broschüre zeigen in ihren Beiträgen, wie eine Verlängerung der Erwerbsphase erreicht werden könnte. Ihnen gilt mein besonderer Dank. Mit der Veröffentlichung dieser Broschüre will die Friedrich-Ebert-Stiftung einen Beitrag dazu leisten, diese Thematik noch intensiver in der Öffentlichkeit zu diskutieren.

Bonn/Berlin, September 2004

Dr. Ursula Mehrländer

## Zusammenfassung

Der Anteil älterer Beschäftigter war bis Anfang der 90er Jahre in den meisten Industrieländern rückläufig. Während sich in einigen Ländern dieser Trend ab Mitte der 90er Jahre umkehrte, sind in Deutschland nach wie vor die Älteren auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben unterrepräsentiert. Diese Entwicklung belastet die sozialen Sicherungssysteme. Aber auch für die Betriebe wird immer deutlicher, dass die Potenziale Älterer besser genutzt werden können und müssen.

**Gudrun Schaich-Walch** beschreibt die Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen und die Auswirkungen der geringen Beschäftigungsquote auf die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Außerdem stellt sie konkrete Handlungsansätze vor, um die daraus resultierenden Probleme zu lösen. Im Vergleich mit anderen EU-Ländern ist die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen in Deutschland eher gering. Sie muss deutlich gesteigert werden, wenn Deutschland die Zielvorgabe der EU, bis zum Jahre 2010 eine Beschäftigungsquote von 50% bei Menschen in der Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren zu erreichen, einhalten will. Die inzwischen gültige Regelaltersgrenze 65 Jahre kann als europäischer Standard gelten. Ziel der Politik ist es, das tatsächliche Renteneintrittsalter damit in Übereinstimmung zu bringen. Die Politik der 80er Jahre, die auf die Frühverrentung älterer MitarbeiterInnen setzte, um u.a. das Problem der Arbeitslosigkeit zu lösen, ist gescheitert. Das vorzeitige Ausscheiden älterer ArbeitnehmerInnen hat Konsequenzen sowohl für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme als auch für die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es entscheidend, dass die Menschen dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen. Für die Betriebe wird es immer wichtiger, das Potenzial der Älteren zu nutzen, da Jüngere zukünftig nicht mehr in dem heutigen Umfang auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen räumen mit Vorurteilen gegenüber Älteren hinsichtlich ihrer eingeschränkten Leistungsfähigkeit auf. Zukünftig kommt es aus Sicht von Schaich-Walch besonders darauf an, die gesundheitlichen Belastungen über das Erwerbsleben zu minimieren und die Arbeitsplätze den besonderen Bedürfnissen Älterer anzupassen. Gefordert sind Krankenkassen und Berufsge-

nossenschaften, aber auch die Rentenversicherung, die den Gedanken der Rehabilitation vor Rente stärker propagieren sollten. Zentrale Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist es, die berufliche Qualifizierung der älteren Arbeitnehmer zu begleiten. Das Altern der Gesellschaft kann aus Sicht von Schaich-Walch politisch gestaltet werden. Dazu können Parlament und Regierung wichtige Beiträge leisten. Mitwirken müssen aber auch die Tarifparteien, die Träger der Sozialversicherung, Arbeitgeber und die Beschäftigten selbst.

Der Beitrag von **Markus Promberger** basiert auf umfangreichem Datenmaterial über die Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb. Die Quote der erwerbstätigen und arbeitssuchenden 55- bis unter 65jährigen liegt in Deutschland im europäischen Mittelfeld. Insbesondere die Altersgruppe der 55- bis unter 60jährigen weist gravierende Vermittlungsprobleme auf. Prognosen zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots wurden inzwischen differenziert, und man geht heute davon aus, dass es vor 2020 keine gravierenden Veränderungen auf der Angebotsseite geben wird. Die Vorhersage der Arbeitsnachfrage erweist sich als weitaus schwieriger. Vermutlich wird sich, trotz leichtem Anstieg der Arbeitsnachfrage, bis 2015 an den Grundstrukturen des Arbeitsmarktes wenig ändern. Promberger vermutet, dass auch zukünftig eher die anhaltende Arbeitslosigkeit das Thema der Arbeitsmarktpolitik sein wird und nicht der demographisch bedingte Arbeitskräftemangel. Der „schleichende“ Charakter des demographischen Wandels ist vermutlich dafür verantwortlich, dass dieses Thema von den Unternehmen bisher kaum wahrgenommen wird. Die Aussage, dass 60% aller Unternehmen keine über 50jährigen beschäftigen, muss allerdings relativiert werden, da ein Drittel aller Betriebe lediglich einen Beschäftigten hat. Das Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe ist durch eine Ungleichbehandlung Älterer und Jüngerer geprägt. „Jugendorientierte Rekrutierungsverhalten und altersselektiver Personalabbau sind somit Grundcharakteristika des Beschäftigungsverhaltens deutscher Betriebe.“ Die Gründe dafür sind u.a. im wissenschaftlich widerlegten, aber nach wie vor verbreiteten Defizitmodell des Alterns zu sehen. Vorurteile halten sich hartnäckig, wie z.B. dass es altersorientierte Einkommenskomponenten gebe. Promberger hält aber weitere Entwicklungen für entscheidend: zum einen das „kulturelle“ Phänomen, dass bestimmte Produkte oder Dienstleistungen mit einem jugendlichen Image verknüpft sind und in diesen Bereichen, wie z.B. der Gastronomie für Jugendliche, Ältere als Beschäftigte keine Chance haben. Zum anderen ist in wissensintensiven Bereichen ein Einstellungs- und Personaleinsatzmuster verbreitet, das insbesondere durch den Einsatz junger, „frisch“ ausgebildeter Mitarbeiter notwendi-

ges aktuelles Know-how sicherstellen soll. Erst allmählich setzt in den Unternehmen ein Nachdenken darüber ein, ob durch Weiterbildung von bereits länger Beschäftigten die Innovationsfähigkeit des Unternehmens gefördert werden kann. Promberger warnt vor einer künstlichen Verlängerung der Erwerbsbiographie und vor einer politisch induzierten Erhöhung des Anteils Älterer. Für die Betriebe und die Älteren wäre es aus seiner Sicht von Vorteil, wenn die Qualität der Arbeit und die außerbetriebliche Weiterbildung von Älteren stärker ins Blickfeld rücken würde.

**Gunda Maintz** setzt sich mit der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter auseinander. Der Grund für die starke Nutzung von Frühverrentungsprogrammen ist aus ihrer Sicht keineswegs in einer Leistungsminderung Älterer zu suchen. Frühverrentungsprogramme haben allerdings dem Defizitmodell neuen Auftrieb gegeben. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen zeigen eine stetige Zunahme ärztlich dokumentierter Gesundheitsstörungen bei arbeitsfähigen Beschäftigten mit steigendem Alter. Einige Körperfunktionen verändern sich mit zunehmendem Alter. Im Bereich der physischen Leistungsfähigkeit (z.B. Schnelligkeit, Kraft) erreichen einige Parameter frühzeitig Höchstwerte; die Leistungskurve fällt bis zum Alter von 40 flach, dann steil ab. Auf diese Ergebnisse gründet sich das Defizitmodell. Bei aller Kritik liefern sie wichtige Hinweise für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit. Neuere Ergebnisse von arbeitsmedizinischen Untersuchungen geben jedoch ein wesentlich differenzierteres Bild der Leistungsfähigkeit und weisen z.T. in eine andere Richtung. Pragmatische „kristallisierte Leistungen“, z.B. faktisches Wissen und prozedurales Wissen, bleiben im Alter unverändert oder nehmen mit dem Älterwerden sogar zu. Gunda Maintz unterstreicht, dass der zeitliche Verlauf und die Ausprägung geistiger, körperlicher und psychischer Fähigkeiten erhebliche interindividuelle Streuungen aufweisen. Eine Leistungseinschätzung allein nach dem kalendarischen Alter kann deshalb nicht vorgenommen werden. Maintz weist auf die große Bedeutung der altersgerechten Arbeitsgestaltung hin und nennt förderliche Arbeitsbedingungen. Beispielhaft für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben ist ein Programm der finnischen Regierung, dessen Grundlage die Vorstellung vom „Haus der Arbeitsfähigkeit“ ist. Bei den unterschiedlichen Dimensionen erweist es sich als besonders wichtig, wie die Einstellung der Vorgesetzten gegenüber älteren MitarbeiterInnen ist bzw. welche Wertschätzung ihre Persönlichkeit erfährt.

Für alle Industriestaaten besteht die Notwendigkeit, den Anteil älterer ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Dies sehen auch die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU vor. Auf die Erfahrung in anderen Ländern geht **Rolf Birk** ein. Was kann man von diesen Ländern lernen? Der Beitrag konzentriert sich auf vier Staaten, die sowohl „Pioniere“ als auch „Aufholer“ repräsentieren. Ausgangspunkt des Vergleiches sind die Frühverrentungspraxis, die Arbeitsmarktsituation und die Weiterbildung. Aus seinen Skizzen der Vergleichsländer Schweiz, Dänemark, Großbritannien und den Niederlanden zieht Birk folgende Schlussfolgerung: Die Länder sind in ihren Bemühungen unterschiedlich erfolgreich. Eine Trendumkehr zu einer verstärkten Beschäftigung Älterer ist möglich. Dazu sind vielfältige institutionelle Weichenstellungen erforderlich, die einen abgestimmten Policy-Mix im Zusammenwirken von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich machen. An erster Stelle nennt Birk das Problem der Frühverrentung. Die Tarifparteien müssen aber auch bestehende Privilegierungen älterer ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf Lohn und Kündigungsschutz beseitigen. Lebenslanges Lernen sollte staatlich gefördert werden. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Maßnahmen können das Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Unternehmen beeinflussen und damit die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktperspektiven der Älteren verbessern.

**Gerhard Naegele** präsentiert zehn Thesen, die insbesondere eine Neuorganisation der Lebensarbeitszeit und flexiblere Altersgrenzenregelungen ins Zentrum stellen. Er vertritt die Ansicht, dass die sozialpolitischen Begründungen, die in den 70er Jahren die Altersgrenzenpolitik beeinflusst haben, heute noch relevant sind: Obwohl die aktuelle Diskussion oft arbeitsmarktpolitische Gründe in den Mittelpunkt stellt, hat das Thema Humanisierung des Arbeitslebens nicht an Bedeutung verloren. Naegele kritisiert die aktuellen Vorschläge, die gesetzliche Altersgrenze für den Renteneintritt weiter anzuheben. Aus seiner Sicht sollte man stattdessen die Aufmerksamkeit auf die Frage lenken, warum die ArbeitnehmerInnen früher in Rente gehen. In vielen Fällen ist es vorrangig das hohe arbeitsbedingte körperliche und/oder psychische Erkrankungsrisiko, das in bestimmten Branchen kumuliert, und nicht vorrangig das Alter, das zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führt. Häufig sind diese spezifischen Risiken verknüpft mit einem weiteren Aspekt sozialer Ungleichheit, weil die Beschäftigten neben dem hohen gesundheitlichen Berufsrisiko auch häufig geringer bezahlt werden. Oft müssen diese Arbeitnehmer entscheiden, ob sie bei eingeschränkter Gesundheit weiter arbeiten oder ob sie finanzielle Einbußen akzeptieren. Naegele empfiehlt – wie die anderen AutorInnen – präventive Ge-

sundheitsförderung sowie Fort- und Weiterbildungsprogramme. Ausgehend von der These, dass das klassische männliche Normalarbeitsverhältnis einer lebenslangen Vollzeitwerbskarriere nicht mehr gültig ist, setzt er sich mit dem Thema Lebensarbeitszeit auseinander. U.a. wegen der Verbreitung neuer Familienstrukturen und eines veränderten Verständnisses der Geschlechterrollen haben sich die Beschäftigungs-, Laufbahn- und Lebensverlaufsmuster verändert. Die Abfolge von Bildung, Erwerbsarbeit und Freizeit sollte aus Sicht des Autors nicht sequenziell gestaltet sein, sondern über den gesamten Arbeitnehmerlebenslauf hinweg parallelisiert werden. Dadurch wächst die Motivation und die Betriebsbeteiligung aller Altersgruppen. Dies bringt eine Win-Win-Win-Situation für ArbeitnehmerInnen, Betriebe und die gesamte Gesellschaft.

**Klaus Brandner** stellt neue gesetzliche Regelungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik vor, die die Beschäftigung von Älteren fördern und verbessern sollen. Diese bieten sowohl Anreize für Unternehmen, ältere Beschäftigte einzustellen, wie z.B. den Wegfall von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung für über 55jährige und Befristungsmöglichkeiten, als auch Anreize für Ältere, z.B. eine geringer bezahlte Beschäftigung anzunehmen, da ein Teil der Lohndifferenz für einen befristeten Zeitraum ausgeglichen wird. Für Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten wurde außerdem die Möglichkeit geschaffen, sich die Kosten für die Weiterbildung Älterer durch die Agentur für Arbeit erstatten zu lassen. Auch diese Regelungen sollen Beschäftigungschancen für Ältere erhöhen. Die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, die die Bundesregierung vorgenommen hat, soll der verbreiteten Praxis der Unternehmen entgegenwirken, ältere Arbeitnehmer auf Kosten der sozialen Sicherungssysteme zu entlassen. Brandner wirbt dafür, den Anteil Älterer an den Erwerbstätigen zu erhöhen und solche Anreize zu beseitigen, die dazu führen, dass diese Gruppe überproportional von Arbeitslosigkeit bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist. Wer länger als sechs Monate arbeitslos ist, hat durch ein neues Sonderprogramm des Bundes Aussicht auf Beschäftigung. Brandner geht des Weiteren auf die Reform des Altersteilzeitgesetzes ein. Die Veränderungen zielen darauf, die Brückenfunktion dieser Regelungen zu stärken, d.h. den Übergang für Ältere aus Beschäftigung und den Einstieg für Jüngere in Arbeit zu fördern. Damit sollen der Tendenz zur Frühverrentung entgegengewirkt und gleichzeitig die soziale Absicherung der Älteren - z.B. durch Änderungen bei der Insolvenzversicherung - verbessert werden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß und die unzureichende Prävention das Hauptproblem der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. **Wilhelm Adamy** betont, dass die Weichen für oder gegen eine Erwerbstätigkeit Älterer vor allem in den Betrieben gestellt werden. Bisher sind – trotz der Beschlüsse im Bündnis für Arbeit – keine betrieblichen oder gesetzlichen Konsequenzen aus dieser Feststellung gezogen worden. Noch immer scheiden etwa ein Fünftel der Männer und 15,5% der Frauen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus; arbeitsbedingte Erkrankungen verursachen Kosten von mindestens 28 Milliarden Euro pro Jahr. Die Forderung nach einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit steht aus seiner Sicht im Gegensatz zu den Chancen von Älteren auf dem Arbeitsmarkt. Die Betriebe sind derzeit – von wenigen Ausnahmen abgesehen – nur unzureichend auf den demographischen Wandel in der Arbeitswelt vorbereitet. Vor allem das Konzept des lebenslangen Lernens wurde bisher betrieblich nicht umgesetzt. Die Unternehmen müssen mehr tun, um arbeitsbedingte Erkrankungen abzubauen und die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Dazu sollten die betriebliche Gesundheitspolitik aufgewertet und die finanziellen Anreize zum Ausbau von Netzwerken und interdisziplinären Kompetenzzentren verstärkt werden. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen müssten Beratungsstrukturen ausgebaut werden, da hier der Gesundheits- und Arbeitsschutz oftmals ein besonderes Problem darstellen. Aber auch für Krankenkassen und Berufsgenossenschaften stellen sich neue Anforderungen und Finanzierungserfordernisse. Erheblicher Handlungsbedarf besteht nicht zuletzt auf der tariflichen Ebene. „Qualitative Regelungslücken sind nicht zu übersehen.“

Aus Sicht der Wirtschaft ist die Politik der vorzeitigen Verrentung älterer Arbeitnehmer gescheitert und hat keine positiven Konsequenzen auf dem Arbeitsmarkt gebracht. **Jürgen Wuttke** hält die geringe Beschäftigungsquote der älteren ArbeitnehmerInnen in Deutschland für eine Verschwendung von Humankapital, die die Möglichkeiten Deutschlands im internationalen Wettbewerb reduziert. Die Steigerung der Erwerbstätigkeit der Älteren erfordert aus seiner Sicht einen Paradigmenwechsel mit Änderungen vor allen in folgenden Bereichen: Das Arbeitsrecht muss dereguliert, die Aus- und Weiterbildung verbessert und die Struktur der sozialen Sicherungssysteme überprüft werden, um die hohen Personalkosten zu reduzieren. Frühverrentungsanreize im Arbeitsförderungsrecht und die längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere müssen geändert werden. Ohne solche Maßnahmen wird laut Wuttke die Beschäftigungsrate der Älteren nicht erhöht werden können. Darüber hinaus nennt er weitere Ansatz-

punkte, um ältere ArbeitnehmerInnen länger im Arbeitsprozess und auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Er empfiehlt eine Erhöhung des Renteneintrittalters vom 65. auf das 67. Lebensjahr und höhere Abschläge für diejenigen, die vorzeitig in Rente gehen. Tarifverträge, die Sonderregelungen für Ältere vorsehen, müssen geändert werden, da sonst ältere Arbeitnehmer aufgrund höherer Kosten gegenüber jüngeren keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Letztlich brauchen Mitarbeiter flexiblere Arbeitszeiten und mehr Möglichkeiten der Weiterbildung. Dadurch sind sie qualifizierter und stärker motiviert, im Arbeitsleben zu bleiben. Maßnahmebündel sind notwendig und müssen in Angriff genommen werden, um die Beschäftigungsrate Älterer zu erhöhen. Der Gesetzgeber, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen müssen daran mitwirken.



## **Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase - Einführung**

Es besteht in der Bundesrepublik mittlerweile ein Konsens darüber, dass die seit den 80er Jahren sowohl von den politischen Parteien als auch den Tarifvertragsparteien betriebene Politik, Probleme auf dem Arbeitsmarkt durch Frühverrentungen zu lösen, der falsche Weg war. Ein vorzeitiges Ausscheiden der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert nicht automatisch die Beschäftigungschancen der Jüngeren.

Die Wiederbesetzungsraten „freigemachter“ Arbeitsplätze waren ausgesprochen dürftig. Statt dessen hat sich der frühe Ausstieg zu einem Problem für die Finanzlage der Rentenversicherung entwickelt.

Die Regelaltersgrenze 65 kann heute als europäischer Standard angesehen werden, und auch bei uns wird das Ziel gesetzt, das tatsächliche Renteneintrittsalter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter anzugleichen. Dies wird keine einfache Aufgabe sein und ist nicht durch Politik alleine zu bewältigen.

Wenn wir dabei davon sprechen, wie die Zielvorgabe der Europäischen Union, bis 2010 eine Beschäftigungsquote von 50 % bei den Menschen in der Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren zu erreichen, zu erfüllen ist, so scheint es angesichts der Ausgangsbasis von jetzt etwa 38 % sehr ambitioniert zu sein. Aber: Ein Blick auf Schweden und andere Staaten zeigt uns, dass diese Vorgaben tatsächlich zu erreichen sind – und zwar sind dies Staaten, in denen auch die Arbeitslosigkeit *insgesamt* niedriger ist. Es ist also falsch, dass ein vorzeitiges Ausscheiden der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer automatisch die Beschäftigungschancen der Jüngeren verbessert.

Zudem: Auch in der Bundesrepublik waren wir bereits nahe dran, dieses Ziel zu erfüllen! So waren in der gegenwärtig besonders schwierigen Altersgruppe der über 60jährigen 1970 in Westdeutschland fast 70 % der Männer beschäftigt; bei den Frauen waren es zugegebenermaßen nur 20 %. Diese Werte haben sich seitdem aber dramatisch verändert: Heute ist nur noch jeder dritte Mann in dieser Altersgruppe beschäftigt und bei den Frauen sogar nicht einmal jede Sechste!

Spiegelbildlich hierzu hat sich natürlich die Zahl der Frühverrentungen erhöht. Ich möchte dies einmal nur anhand der speziellen „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ verdeutlichen:

- 1970 betrug die Zahl derjenigen, die in eine „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ gegangen sind, gerade einmal 12.500 Personen.
- Die Zahl stieg danach zwar kontinuierlich an, doch kam es erst mit der Rezession 1993 zu einer massiven Ausweitung: Knapp 89.000 Rentenzugänge im Westen und noch einmal 23.000 Rentenzugänge in Ostdeutschland machen deutlich, in welchem Umfang die Rentenversicherung das Risiko der Arbeitslosigkeit übernommen hat.
- Auf dem Höhepunkt der Frühverrentungswelle im Jahr 1995 ist dann gut jeder Fünfte, der eine Rente bezogen hat, in eine „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ gegangen – das waren 294.000 Menschen.

Seitdem ist die Zahl der Rentenzugänge zurück gegangen, wobei auch die Einführung von versicherungsmathematischen Abschlägen bei einem vorzeitigen Rentenbezug sicherlich eine wichtige Wirkung gehabt hat. Der vorzeitige Rentenzugang verbleibt aber mit ca. 150.000 Personen jährlich in einer Größenordnung, die wir nicht länger tolerieren können. Die Rentenversicherung wird aktuell ja nicht nur durch die höheren Ausgaben belastet, sondern ihr entgehen auch die Beitragseinnahmen dadurch, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Auch wenn Frühverrentungen aufgrund der Abschläge für die Rentenversicherung langfristig kostenneutral sind, so muss aktuell alles getan werden, um den Ausgabenanstieg zu begrenzen. Mit dem „Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ haben wir daher – unter Wahrung des Vertrauensschutzes – beschlossen, dass das frühest mögliche Eintrittsalter vom 60. auf das 63. Lebensjahr heraufgesetzt wird.

Auch unter demographischen Gesichtspunkten müssen wir dafür sorgen, dass die Menschen länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Gesamtzahl der Bevölkerung wird bis zum Jahr 2030 etwa gleich bleiben, der Anteil der Jüngeren wird deutlich zurückgehen und der der Älteren steigen. Sind gegenwärtig nur 20,1 % der Bevölkerung älter als 65 Jahre, so wird sich der Anteil der 65jährigen im Jahr 2030 bis auf 35,2 % erhöhen.

Es ist offensichtlich, dass eine Gesellschaft, die den bisherigen Lebensstandard aufrecht erhalten will, dann geeignete Wege finden muss, wie Wachstum auch unter veränderten demographischen Bedingungen möglich ist. Ein entscheidendes Mittel hierzu ist, dass wir das sogenannte „Erwerbspersonenpotenzial“ (also die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter zwischen 16 und 65 Jahren) besser ausschöpfen.

Neben der zwingend erforderlichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Erhöhung der Frauenerwerbsquote müssen wir dafür sorgen, dass die Beschäftigung der älteren Menschen deutlich steigt.

Ich habe bislang ausgeführt, **warum** die Verlängerung der Erwerbsphase notwendig ist. Diese Perspektive, die auf das Verhältnis von Beitragszahlern zu Leistungsempfängern gerichtet ist, hat die langfristige Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme im Auge.

- In der Rentenversicherung sind bereits seit 1989 umfassende Reformen erfolgt, die darauf ausgerichtet sind, den Beitragssatzanstieg in Grenzen zu halten.
- Und auch die Diskussionen über die zukünftige Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung stellen natürlich auf die Veränderungen in der Beitragsbasis ab.

Es hieße aber, den demographischen Wandel zu unterschätzen, wenn wir nur auf die Finanzierung der Sozialversicherungen schauen würden. Ich möchte sogar sagen, dass die wirklich gravierenden Veränderungen sich gar nicht hier vollziehen werden, sondern in der Arbeitswelt. Es verändert sich schließlich nicht nur der Altersaufbau der Gesellschaft, sondern auch das Durchschnittsalter der potenziell Beschäftigten wird sich deutlich erhöhen: Ist gegenwärtig nur jeder 10. Arbeitnehmer älter als 50 Jahre, so wird es im Jahr 2030 jeder Sechste sein.

Es ist offensichtlich, dass hier insbesondere die Arbeitgeber, aber auch die Tarifpartner gefordert sind, zu einer anderen Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern zu gelangen. Langfristig wird es sich kein Betrieb erlauben können, dem bisherigen Jugendkult weiter anzuhängen – es werden schlichtweg nicht mehr genügend Jüngere zur Verfügung stehen, um die aus dem Betrieb ausscheidenden älteren Arbeitnehmer zu ersetzen! Ein Beispiel hierfür ist das sogenannte Senioritätsprinzip bei der Entlohnung; hier müssen die Tarifpartner kritisch überprüfen, ob dieses Prinzip geeignet ist, ältere Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer verstärkt zu beschäftigen. Ein weiteres Handlungsfeld für die Tarifpartner sehe ich darin, die Attraktivität von Teilzeitarbeit für Ältere zu erhöhen.

Wenn wir jetzt die Möglichkeiten des sozialen Systems aufgreifen, will ich zuerst mit dem pauschalen Vorurteil aufräumen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer generell weniger innovativ, leistungsfähig und belastbar als jüngere Beschäftigte sind. Die Forschungsergebnisse der Arbeitswissenschaft belegen, dass die Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter sogar steigen kann. Dies betrifft all die Punkte, die wir unter dem Oberbegriff „Erfahrungswissen“ einordnen können, also „Genauigkeit“, „Zuverlässigkeit“, „Kenntnisse der betrieblichen und produktionsbezogenen Zusammenhänge“ usw. Der Ruf nach „Fachkräften“, den wir aus der Wirtschaft vernehmen, zeigt, dass man sich dort in der Vergangenheit etwas zu sorglos von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getrennt hat. Das betriebliche Erfahrungswissen konnte so nicht mehr in geordneter Form an jüngere Beschäftigte weitergegeben werden.

Richtig ist aber natürlich, dass die körperliche Leistungsfähigkeit im Alter abnimmt, das heißt aber nicht, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kränker als die Jungen sind.

Es kommt deshalb zum einen darauf an,

- die gesundheitliche Belastung nicht nur am Arbeitsplatz über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu minimieren, und
- zum anderen den Arbeitsplatz an die besonderen Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzupassen.

Ich möchte hier einmal aus Sicht der zuständigen Institutionen das ganze Maßnahmebündel aufzählen, das zur Erreichung dieser Ziele notwendig ist:

- **Krankenkassen** und **Berufsgenossenschaften** müssen gemeinsam dazu beitragen, zur Verbesserung des Gesundheitszustandes die Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Wenn nach einer EU-weiten Studie 30 % der Befragten ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gefährdet sehen, so ist dies ein alarmierendes Ergebnis.

Die betriebliche Prävention ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um auf diese Herausforderung einzugehen. Betriebliche Prävention umfasst neben Schutzmaßnahmen auch gesundheitsbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und darüber hinaus, wie z. B. im Freizeitbereich. Sinnvoll wäre es auch, dass die Arbeitsorganisation so erfolgt, dass es zu keinen einseitigen Belastungen kommt, sondern ein Belastungswechsel stattfindet.

In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „Demographie und Erwerbsarbeit“ sind hierzu Vorschläge erarbeitet worden, wie betriebliche Workshops zur Gesundheitsförderung durchgeführt werden können. Aufgabe der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften wäre es, im Sinne eines „best practice“ innovative Modelle zu verbreiten. Einige tun es bereits mit Erfolg. Hierbei haben die Krankenkassen die Möglichkeit, bei deutlicher Reduzierung des Krankenstandes Arbeitnehmern und Arbeitgebern einen Beitragsnachlass zu gewähren. Dies haben wir im Gesundheitsmodernisierungsgesetz (GMG) allen gesetzlichen Krankenkassen ermöglicht.

- Aufgabe der **Rentenversicherung** ist es, den Gedanken „Rehabilitation vor Rente“ noch stärker zu propagieren. Mit den durch das Sozialgesetzbuch (SGB) IX geschaffenen Auskunfts- und Beratungsstellen, die gemeinsam mit den Trägern der Kranken- und Unfallversicherung betrieben werden, ist die Transparenz deutlich erhöht worden. Rehabilitationsmaßnahmen können so frühzeitig eingeleitet werden, bevor es zu dauerhaften Behinderungen kommt.

Eine besondere Rolle wird in der Zukunft die ambulante Rehabilitation, die sich an die Anschlussheilbehandlung anschließt, spielen: Um dem sogenannten altersbedingten Verschleiß zu begegnen, ist es sinnvoll, dass Reha-Maßnahmen verstärkt, nach Möglichkeit in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber begleitend zum Arbeitsalltag durchgeführt werden.

- Und abschließend die **Bundesagentur für Arbeit**. Ihr kommt die zentrale Aufgabe zu, die berufliche Qualifizierung der älteren Arbeitnehmer zu begleiten.

In der Sprache der Ökonomen werden Beschäftigte als „Humankapital“ bezeichnet. Dieses Kapital wird in Zukunft immer wertvoller werden, weil es knapper wird. Es wird für Betriebe nicht mehr möglich sein, Arbeitnehmer mit den neuesten Kenntnissen und Qualifikationen von außen einzustellen, und sich von Beschäftigten mit veralteten Kenntnissen zu trennen.

Klar ist aber, dass berufliche Qualifikationen gepflegt und ständig verbessert werden müssen. Für die Bundesrepublik als Land ohne Rohstoffe gilt dies ganz besonders – wenn wir unser Lohnniveau beibehalten wollen, müssen wir hochwertige Produkte und Dienstleistungen erzeugen, um auf dem Weltmarkt bestehen zu können. Welche Form der Weiterbildung dabei die geeignetste ist, muss jeweils individuell entschieden werden: Vielfach wird sie unmittelbar berufsbegleitend erfolgen können, in anderen Fällen mag es sinnvoll sein, eine „Auszeit“ zu nehmen.

Wichtig sind Personalentwicklungskonzepte, die den Beschäftigten eine berufliche Veränderung ermöglichen, die ihrer körperlichen Verfassung angemessen ist.

Das Altern der Gesellschaft ist ein Prozess, den es politisch zu gestalten gilt. Allerdings hieße es, die Möglichkeiten von Parlament und Regierung zu überschätzen, wenn man ihnen die alleinige Verantwortung zuweisen würde. Ohne eine veränderte Einstellung bei den Tarifvertragsparteien, den Trägern der Sozialversicherungen und vor allem bei den Beschäftigten und den Arbeitgebern wird die Verlängerung der Erwerbsphase nicht möglich sein. Letztendlich benötigen wir eine andere Kultur im Umgang mit älteren Arbeitnehmern. Um diese Kultur zu befördern, muss auf Veranstaltungen wie der heutigen nicht nur Problembewusstsein gefördert werden, sondern auch Handlungsansätze aufgezeigt werden.

# Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb<sup>1</sup>

## 1. Einleitung

Die deutsche Gesellschaft ist unbestrittenermaßen eine ‚aging society‘. Welche Auswirkungen dies auf das Erwerbsleben und den Arbeitsmarkt hat, ist allerdings erst in Ansätzen erforscht. Fest steht dabei, dass sich der Alterungstrend der Gesamtbevölkerung unter den tatsächlich Erwerbstätigen bislang nicht entsprechend widerspiegelt – die Europäische Kommission und die OECD haben etwa wiederholt auf die vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung Älterer<sup>2</sup> in Deutschland hingewiesen (EG 2001, OECD 1999). Der Trend zu ‚jungen‘ Belegschaften scheint also bislang in der deutschen Wirtschaft ungebrochen zu sein. Demgegenüber stehen Prognosen, die davon ausgehen, dass in 10 bis 15 Jahren die demographischen Veränderungen eine verstärkte Einbeziehung älterer Menschen in das Erwerbsleben nachdrücklich erfordern (z.B. Fuchs 2002). Der folgende Beitrag möchte zunächst eine kritische Würdigung der gängigen Annahmen über die demographischen Gegebenheiten, Erfordernisse und Entwicklungen des Arbeitsmarktes vornehmen (2.), um sodann zu ergründen, worin eigentlich das Problem der Beschäftigung Älterer in den Betrieben liegt – wobei sich einige gängige Problemvorstellungen als zumindest revisionsbedürftig erweisen werden (3.). Die Hintergründe der dabei nachgewiesenen betrieblichen Handlungsmuster werden in Abschnitt 4 erörtert; hier sei schon soviel vorweggenommen: Für die altersspezifische Personalpolitik vieler deutscher Betriebe

---

<sup>1</sup> Überarbeitete und erweiterte Fassung des Beitrags zur Konferenz „Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase“ der Friedrich-Ebert-Stiftung am 22.3.2004 in Berlin.

<sup>2</sup> Darüber, wer als ‚älter‘ zu bezeichnen ist, herrschen in Gesellschaft und Wissenschaft unterschiedliche Auffassungen. In der engeren Definition, so auch in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, werden i.d.R. Menschen ab dem 55. Lebensjahr als ‚älter‘ bezeichnet, in der Praxis von Betrieben, aber auch Arbeitsämtern sind teilweise beträchtliche Verschiebungen dieser Grenze ‚nach vorne‘ zu beobachten. Dies führte dazu, dass das IAB-Betriebspanel in seiner Erhebung Menschen ab dem 50. Lebensjahr als ‚älter‘ begreift. In vielen Betrieben, aber auch in der Praxis der Arbeitsvermittlung gelten mitunter bereits Menschen über 40 als ‚älter‘. Vor dem Hintergrund der folgenden Ergebnisse ist dies zweifellos als semantischer ‚Mitklang‘ der gängigen jugendorientierten Personalsuchpraxis zu bewerten.

gibt es rationale Gründe, mit Vorurteilen wie ‚abnehmender Leistungsfähigkeit‘ haben sie jedoch nur bedingt etwas zu tun (4.).

## 2. Ältere auf dem Arbeitsmarkt: Eckdaten und Prognosen

Zunächst ein Blick auf die gegenwärtige Situation – gegenwärtig heißt für alle Arbeitsmarktforscher, die die prozessproduzierten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit benutzen, 2001 bis 2003. Im Jahre 2001 waren 41,5% der 55- bis unter 65jährigen Wohnbevölkerung Deutschlands erwerbstätig oder arbeitssuchend. Deutschland liegt damit im Vergleich zu den europäischen Nachbarn im unteren Mittelfeld. So beträgt die Erwerbsquote der gleich alten BewohnerInnen Schwedens 70,4%. Der EU-Schnitt hingegen liegt mit 41,9% nicht weit weg von der deutschen Quote, weil die großen, hinsichtlich des Altersaufbaus ähnlich strukturierten Arbeitsmärkte Deutschlands und Frankreichs stark in die Durchschnittsbildung eingehen<sup>3</sup>.

Bemerkenswert sind die starken Unterschiede der Erwerbstätigkeit verschiedener Altersgruppen. Dies zeigt sich gut am Beispiel der kohortenspezifischen Arbeitslosigkeit westdeutscher Männer im Jahr 2001 (nach Koller/Bach/Brixy 2003: 8<sup>4</sup>). Sie erreicht ihr Maximum von 10% der Erwerbspersonen bei den 55- unter 60jährigen, aber ihr Minimum von 3,3% gleich bei der nächsthöheren Altersgruppe der 60- bis unter 65jährigen, der Durchschnitt aller Altersstufen liegt bei 5%. Dieser seit längerem beobachtbare ‚Ausreißer‘ der 55- bis unter 60jährigen verweist zum einen auf die schwerere Vermittelbarkeit dieser Altersgruppe, nach Koller u.a. (2003) vor allem aber auch auf die hohe Bedeutung von Vorruhestandsregelungen unter Einbeziehung von Arbeitslosengeld. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitslosigkeit der 55- bis

---

<sup>3</sup> Koller/Bach/Brixy (2003) stützen sich hierzu auf die Zahlen des OECD Employment Outlook von 2002. Eine andere Quelle, die von Eurostat erhobenen Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung, weist deutlich niedrigere Werte aus: 37,7% beträgt hier die Beschäftigungsquote der 55- bis unter 65jährigen in Deutschland für 2001. Der Abstand beider Untersuchungen ist allerdings für alle beteiligten Länder ähnlich, so dass die ‚Rangstelle‘ Deutschlands unter seinen europäischen Nachbarn in allen Untersuchungen einigermaßen gleich ist.

<sup>4</sup> Die Auswertungen von Koller/Bach/Brixy (2003) basieren hier auf Ergebnissen des Mikrozensus von 2001 und weisen die Arbeitslosen als Anteil an der Summe aller Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen aus. Zwar liegen zumindest aus dem Datenbestand der Bundesagentur für Arbeit mittlerweile neuere Zahlen vor, da deren Statistik jedoch Selbstständige und geringfügig Beschäftigte, vor allem aber Rentner nicht erfasst, ergibt sich für unsere Fragestellung nach der Arbeitslosigkeit am Altersübergang ein völlig anderes, weniger realitätshaltiges Bild der Erwerbsbeteiligung.

unter 60jährigen gegenwärtig seit einigen Jahren sukzessive zurückgeht (um 25% von 1998-2001). Einen kleinen Beitrag hierzu leistet die Altersteilzeit, bei der – nach allen Berichten aus Betrieben – offensichtlich das Blockmodell dominiert, bei dem die Beschäftigten in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit faktisch den Betrieb bereits verlassen, ihm jedoch formell noch angehören und deshalb nicht in der Arbeitslosenstatistik auftauchen. Zum anderen fallen auch Beschäftigte über 58 Jahre, die den erleichterten Zugang zum Arbeitslosengeld nach § 428 SGB III nutzen, aus der Statistik heraus, da sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Dieser Personenkreis wuchs 2002 gegenüber 2001 um 17% und 2003 nochmals um 22% (BA 2003: 69, 2004: 52). Zusätzlich scheint auch ein Kohorteneffekt dabei eine Rolle zu spielen, der sich jedoch im Augenblick allmählich abflacht (BA 2001: 140ff.). 2003 ist bereits wieder eine leichte Abnahme der Beschäftigung dieser Altersgruppe festzustellen – (BA 2004: 34), die auf einsetzende Verrentung einer etwas stärkeren Alterskohorte hinweisen könnte (BA 2003: 54f.).

Doch wenden wir uns den Prognosen zu. Gingen Fuchs/Thon (1999) noch davon aus, ab 2010 würde das Arbeitskräfteangebot demographisch bedingt erstmals sinken, so sind die Kollegen in ihren neueren Szenarien etwas differenzierter geworden. So erwartet die neuere Prognose von Fuchs (2003) den Höhepunkt des Arbeitsangebots – je nach Umfang der Zuwanderung - für 2012-2015; frühestens 2020 würde das heutige Niveau des Arbeitskräfteangebots erstmals unterschritten. Dramatische Entwicklungen auf Angebotsseite sind also vor 2020 kaum zu erwarten – eher später, zumal bis mindestens 2030 mit einer Sockelarbeitslosigkeit von mindestens 5% zu rechnen ist, die ‚puffernd‘ wirken dürfte (vgl. auch Bellmann/Kistler/Wahse 2002). Bis 2040 spricht das Szenario von Fuchs (2003) von einem Sinken des Arbeitsangebots um 7 Millionen Personen, dahinter steht eine demographische Abnahme um 15,5 Millionen, die durch Zuwanderung von 7 Millionen teilweise kompensiert wird; hinzu kommt die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren mit einem rechnerischen Entlastungseffekt von 1,5 Millionen Erwerbspersonen. Wohlgermerkt: Dies ist das Erwerbspersonenpotenzial. Um hiervon auf das tatsächliche Arbeitskräfteangebot weiterrechnen zu können, sind weitere Unbekannte in die Gleichung einzuführen, vor allem die Arbeitszeitfrage, aber auch Informationen über die Länge von Ausbildungszeiten, faktische und formale Ruhestandsgrenzen, Voraussetzungen und Inanspruchnahme von Vorruhestand und vergleichbaren Regelungen, und vieles mehr. Und dies ist – zumindest für Zeiträume nach 2010 – kaum sicher abzuschätzen.

Noch weitaus problematischer als Prognosen des Arbeitskräfteangebots sind die Vorhersagen der Arbeitsnachfrage; da sind sich alle Experten einig. So können sich über einen längeren Zeitraum verschiedene zentrale Voraussetzungen derartig stark verändern, dass die heutigen Prognosen zur Makulatur werden. Deshalb beschränken sich seriöse Prognosemodelle darauf, alternative oder ergänzende Szenarien innerhalb eines ‚Wahrscheinlichkeitskorridors‘ genau und eng umrissener Grundannahmen zu entwickeln – für den Zweck der heutigen Politikberatung, nicht für den Zweck einer exakten Voraussage künftiger Entwicklungen (vgl. z.B. Schnur/Zika 2002). Überdies beschränken sie sich auf einen vergleichsweise übersichtlichen Zeitraum, jenseits dessen fundamentale Änderungen der Modellvoraussetzungen ziemlich wahrscheinlich werden. So reicht etwa die aktuelle IAB-Prognose (ebd.) bis etwa 2015 und erwartet für diesen Zeitraum einen leichten Anstieg der Arbeitsnachfrage für Gesamtdeutschland – um etwa eine Million Erwerbstätige. Wie oben erwähnt, wächst im größten Teil dieses Zeitraums auch das Erwerbspersonenpotenzial, so dass sich an den Grundstrukturen des Arbeitsmarktes wenig ändern dürfte. Umfangreichere Erwerbslosigkeit kann somit wohl auch 2015 noch zur deutschen Realität gehören – zumindest wenn sich keine arbeitsmarktpolitischen Erfolge größeren Umfanges oder ein unerwartet hohes Wirtschaftswachstum einstellen. Was nach 2015 auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes passieren wird, ist nach wie vor ziemlich unklar. Zwei unterschiedliche Szenarien sind denkbar: Ab 2020 beginnt das Erwerbspersonenpotenzial, aufgrund des demographischen Wandels, die heutige Marge zu unterschreiten, die Nachfrage entwickelt sich jedoch – in Extrapolation der bisherigen Trendaussagen – langsam nach oben, irgendwann in ferner Zukunft gleichen sich dann Angebot und Nachfrage aus. Zu schön, um wahr zu sein. Pessimistischer, aber zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt realitätshaltiger scheint mir das zweite Szenario zu sein: Eine rückläufige Bevölkerung, deren Schwund nur unzureichend durch Zuwanderung und eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung kompensiert werden kann, sorgt irgendwann nach 2015 oder 2020 – hoffentlich nicht früher – für rückläufige Binnennachfrage, dies wiederum beschleunigt das Firmensterben und den Verfall wirtschaftlicher Infrastruktur, und wir – oder unsere Nachkommen – beobachten einen wirtschaftlichen Schrumpfungsprozess, der sich über mehrere Konjunkturzyklen hinziehen könnte, getreu dem Motto schrumpfende Bevölkerung = schrumpfende Ökonomie. Interessanterweise vollziehen sich sozioökonomische Wandlungsprozesse ja selten mit einem großen Knall auf einen Streich, sondern beginnen fast unmerklich, wachsen sich allmählich aus und sind irgendwann unausweichlich. Mögli-

cherweise nimmt auch die ostdeutsche Gesamtsituation einen Teil dieser Entwicklung vorweg. So konstatieren Beobachter dort bereits vermehrte Abwanderungsprozesse: Vor allem jüngere, besser ausgebildete und weibliche Teile der Bevölkerung ‚wandern‘ der Arbeit hinterher gen Westen, die zurückbleibende Bevölkerung besteht mehr und mehr aus Älteren, männlichen und eher schlecht qualifizierten Menschen. Die Konsumnachfrage entwickelt sich rückläufig, auch Betriebe wandern ab, Infrastruktureinrichtungen und zuletzt auch Wohnraum wird ‚rückgebaut‘ (vgl. Berichte in der Presse, z.B. DIE ZEIT 20/2001, Nürnberger Nachrichten vom 24./25.7.04). Sozialstrukturelle Merkmale der durch die schlechte Arbeitsmarktlage induzierten Abwanderung beschleunigen die demographische Alterung der verbleibenden regionalen Wohnbevölkerung. Ähnliche Effekte lassen sich zumindest auch entlang des Süd-Nord-Gefälles im Westen der Republik erwarten. Soweit zu den Arbeitsmarktprognosen, als deren Fazit – neben der Unsicherheit aller Prognosen von tatsächlichem Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften – festgehalten werden kann, dass auch in Zukunft wohl eher die anhaltende Arbeitslosigkeit als ein genereller, demographisch bedingter Arbeitskräftemangel das Schlüsselthema der Arbeitsmarktpolitik bleiben wird<sup>5</sup>.

Strukturveränderungen hinsichtlich der Alterszusammensetzung des Arbeitsmarktes lassen sich – in erwähnten Grenzen – auch bereits heute prognostizieren. Der Anteil der Erwerbspersonen über 50 steigt bis 2040 von derzeit 23% auf über 32% (Fuchs 2003), der Anteil der unter 30jährigen hingegen fällt von 21% auf 19%. Anders als bei den obengenannten Prognosen wird hier nur ein geringeres Wachstum der Erwerbsbeteiligung veranschlagt. Doch Aussagen über das betriebliche Verhalten sind hierbei noch nicht berücksichtigt. So ist zwar auch denkbar, dass sich diese Altersstruktur gewissermaßen eins zu eins in den Betrieben niederschlägt, wahrscheinlicher ist aber – angesichts der auch künftig zu erwartenden angespannten Arbeitsmarktlage – dass Betriebe von ihrer Möglichkeit, jüngere Bewerber abzuschöpfen („creaming“), nach wie vor Gebrauch machen werden. Auch Bellmann/Kistler/Wahse (2003: 29) konstatieren, das Erwerbspersonenpotenzial dürfte in Zukunft weit schneller altern als die tatsächlich Erwerbstätigen selbst. Welche betrieblichen Verhaltensweisen dahinter stehen, soll im nächsten Kapitel untersucht werden.

---

<sup>5</sup> Zu einer ähnlichen Ansicht kommen Bellmann/Kistler/Wahse (2003: 28), die – gestützt auf die Daten der Enquete-Kommission des Bundestages (Deutscher Bundestag 1998) – von 5-10% Arbeitslosen noch im Jahr 2030 ausgehen.

### 3. Ältere im Betrieb – wo liegt das Problem?

Dass der demographische Wandel in Deutschland die Systeme der sozialen Sicherung stark belastet, ist unbestritten – auch wenn einzuwenden bleibt, dass nicht nur die Demographie, sondern auch die Strukturen der Finanzierung der deutschen Wiedervereinigung das Ihre dazu beitragen<sup>6</sup>. Zumindest vorschnell erscheint hingegen die Übertragung dieser Problematik auf ‚die Wirtschaft‘ oder ‚die Unternehmen‘, für die gerne der baldige Eintritt personalpolitischer Probleme prognostiziert und dramatische Szenarien entworfen werden (z.B. Süddeutsche Zeitung vom 22.4.2003). Abgewogenere Stimmen wie Morschhäuser/Ochs/Huber (2003) konstatieren richtigerweise, eine Dramatisierung der Struktureffekte sei fehl am Platz, machen jedoch den ‚schleichenden‘ Charakter des demographischen Wandels für die geringe Problemwahrnehmung der Unternehmen verantwortlich, der sich zunächst in einer Intensivierung herkömmlicher Problemlagen wie Absenzen, insbesondere aber auch Fachkräftemangel, Qualifikationsdefiziten niederschlägt. Hinsichtlich möglicher ‚Creamingeffekte‘ wird eine Chancenungleichheit verschiedener Betriebe vorhergesagt: Prosperierende Großbetriebe mit hohem Entgeltniveau könnten die guten und jüngeren Arbeitskräfte leichter abschöpfen als ihre kleineren oder schlechter gestellten Mitbewerber (Morschhäuser/Ochs/Huber 2003: 29). Hier bleibt jedoch einzuwenden, dass solche Heterogenitäten auch in der Vergangenheit beobachtet werden konnten und mit der abnehmenden Bindungskraft und zunehmenden Öffnung von Tarifabkommen auch häufiger werden. Wie die Betriebe also künftig handeln werden, ist jenseits der vor allem in der politischen Sphäre aufscheinenden Dramatisierungsrhetorik kaum auszumachen. Wenden wir uns daher zunächst der Frage zu, welche Charakteristika die Beschäftigungssituation Älterer in den Betrieben heute aufweist. Ich beginne mit einer selbstkritischen Randnotiz zu einer populären Zahl: „60% aller Betriebe beschäftigen keinen über 50“ schrieb das IAB vor wenigen Jahren (Leber 2002), die Zahl erlangte in der Folge ungeahnte Popularität. Doch so populär diese Zahl wurde, so irreführend ist sie auch. Stefan Bender

---

<sup>6</sup> So erhielten die Sozialkassen mit dem Beitritt der Neuen Bundesländer zunächst eine hohe Zahl neuer Leistungsempfänger, die vorher jedoch keine Beiträge ins System entrichtet hatten. Die anhaltende und verglichen mit dem Westen höhere Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland, mittlerweile verbunden mit Abwanderungssphänomenen vor allem jüngerer, weiblicher und besser ausgebildeter Bevölkerungsteile, stabilisiert nicht nur diese Defizitstruktur, sondern auch noch andere Negativeffekte, wie einen überdurchschnittlichen Geburtenrückgang. Koller u.a. (2003) haben die ‚stillen‘ West-Ost-Transfers der Bundesagentur für Arbeit des Jahres 2001 exemplarisch rekonstruiert, ähnliche Analysen ließen sich auch für andere Sozialversicherungsträger anfertigen.

– ebenfalls IAB – hat unlängst darauf hingewiesen, dass nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit rund jeder dritte Betrieb nur einen einzigen Beschäftigten hat, der logischerweise entweder jung, mittel alt oder älter ist. Selbst ohne diskriminierende Absicht kann also ein nicht zu vernachlässigender Teil der Betriebe gar keine Älteren beschäftigen. Hinzu kommt eine große Zahl von Kleinstbetrieben bis etwa zehn Beschäftigte, in denen eine Neueinstellung ein sehr seltenes Ereignis ist. Und selbst wenn ein Kleinbetrieb einen Menschen pro Jahr einstellt, kann dieser wiederum nur entweder jünger, mittel alt oder älter sein. Die Beschäftigung Älterer in solchen Betrieben ist also ‚naturgemäß‘ eher unwahrscheinlich bzw. nicht angemessen messbar. Wir sehen, sinnvolle Auswertungen lassen sich nur für Betriebe mit einer gewissen Mindestgröße treffen.

Eigentlich steht – und dies hat das schnelle und auch polemische Aufgreifen dieses Befunds durch die Öffentlichkeit gezeigt – hinter der vordergründig formulierten Frage, wie viele Betriebe keine Älteren beschäftigen, die weiter gefasste Problematik, ob es Defizite der Beschäftigung Älterer in deutschen Betrieben gibt, ob sich dahinter eine Art ‚Altersdiskriminierung‘ verbirgt, und was die spezifischen Kontexte der Beschäftigung (oder Nichtbeschäftigung) Älterer in Deutschland sind. Hierzu ein Stück Aufklärung beizutragen, ist das Hauptanliegen dieses Aufsatzes.

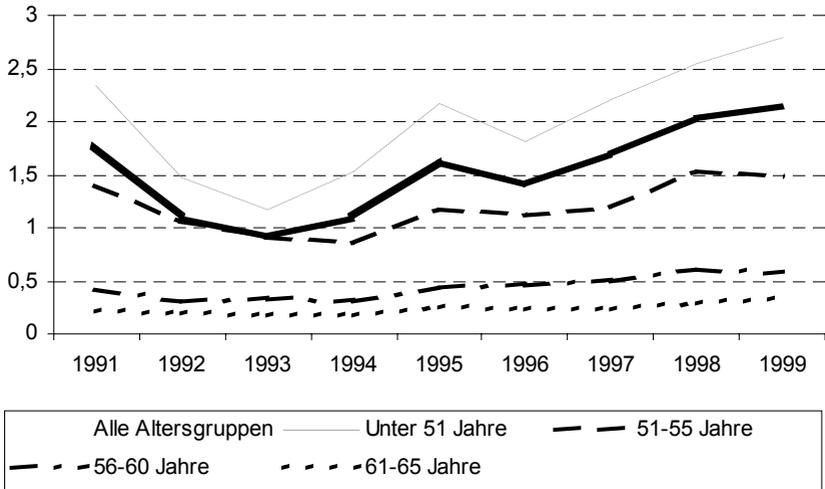
Wie lässt sich nun eine mögliche Ungleichbehandlung Älterer und Jüngerer beim Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe feststellen? Stefan Bender vom IAB hat hierzu ein Verfahren entwickelt, das die Personalzu- und Abgänge eines Betriebes miteinander vergleicht. Zunächst werden für einen bestimmten Zeitraum und für jede Altersgruppe die Personalzugänge auf die Gesamtbelegschaft prozentuiert, dann die Abgänge. Ersteres nennt man die altersgruppenspezifischen Inflow-Raten, letzteres die Outflow-Raten. Sodann bildet man den Quotienten aus Inflow- und Outflow-Rate. Wenn dieser Quotient kleiner als 1 ist, überwiegen die Entlassungen, ist er größer als 1, überwiegen die Einstellungen in der jeweiligen Altersgruppe<sup>7</sup>.

Die folgende Übersicht zeigt die Ergebnisse.

---

<sup>7</sup> Basis für diese Auswertungen ist die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, sie erfasst alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und enthält neben den Sozialdaten der Arbeitnehmer auch rudimentäre Informationen zum Betrieb. Eine ausführliche Ergebnisdarstellung erscheint demnächst (Promberger/Bender 2004)

**Übersicht 1:** Verhältnis von Einstellungen und Entlassungen in den verschiedenen Altersgruppen der Belegschaften (Altersgruppenspezifische Inflow- und Outflow-Raten, Quotienten)



(Quelle: IAB, Berechnungen von Stefan Bender, erscheint in Promberger/Bender 2004)

Unabhängig von den konjunkturellen Schwankungen, die die jüngeren Altersgruppen (unter 51) vermehrt betreffen, zeigt sich, dass die Personalabgänge in den beiden höchsten Altersgruppen die Zugänge deutlich überwiegen; bei den Beschäftigten über 60 im Verhältnis von rund 8:1, bei den 56-60jährigen um den Faktor vier – seit 1995. Bei der Gruppe der 51-55jährigen wiegen sich Einstellungen und Entlassungen in etwa auf. Das heißt: Statistisch dominiert ein bestimmtes Muster des Belegschaftsaustauschs, dergestalt, dass junge Beschäftigte vor allem bei günstiger Konjunktur in den Betrieb eintreten, während Ältere ihn einigermaßen kontinuierlich verlassen. Die zweitälteste Altersgruppe (56-60) weist jedoch noch gewisse ‚Konjunkturabhängigkeiten‘ auf, sie waren im betrachteten Zeitraum die Zielgruppe von Vorruhestandsregelungen, die bei rückläufiger Konjunktur verstärkt zum sozialverträglichen Personalabbau genutzt wurden, bei den über 60jährigen hingegen dominiert der ‚echte‘ Renteneintritt, bzw. der nicht konjunkturorientierte Übergang in den Vorruhestand. Hieraus lässt sich auch schließen, dass – günstigere wirtschaftliche Rahmenbedingungen

vorausgesetzt – ein Teil der 56-60jährigen durchaus noch länger im Arbeitsleben bleiben würde. Es sieht ganz danach aus: Deutsche Betriebe stellen überwiegend junge Arbeitssuchende ein und entlassen überwiegend ältere Mitarbeiter.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels stützen diesen Befund: So zeigt sich ein deutlicher positiver Zusammenhang zwischen dem Alter des Betriebs und dem Anteil der über 50jährigen Beschäftigten.

## Übersicht 2: Betriebsalter und Älterenanteile 2002

(Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre nach Gründungsjahr des Betriebs, nur Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten)

Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre	Gründungsjahr			Gesamt
	vor 1990	1990-1996	1997-2002	
Weiss nicht/Keine Angabe	,2%	,0%	,1%	,1%
Keine	7,6%	14,0%	21,7%	10,1%
Unter 10%	26,9%	29,9%	30,1%	27,8%
10% b.u. 20%	30,1%	29,5%	23,7%	29,5%
20% b.u.30%	19,5%	15,0%	17,1%	18,3%
30% b.u. 50%	12,6%	8,2%	6,0%	11,1%
50% und mehr	3,2%	3,4%	1,3%	3,1%
Gesamt	289572	90164	32346	412082
	100%	100%	100%	100%

(Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, eig. Berechnungen)

Wie Analysen unter Hinzuziehung von Kontrollvariablen zeigen (ohne Tabelle), schwächt sich dieser Zusammenhang mit zunehmender Betriebsgröße leicht ab, bleibt jedoch bestehen; er verstärkt sich bei Betrieben, in denen mehr Einstellungen als Entlassungen vorkommen und verschwindet größtenteils bei Betrieben, in denen die Entlassungen überwiegen. Betriebe im städtischen Umfeld haben durchschnittlich höhere Anteile Älterer, vermutlich spielt hier die räumliche Ansammlung von Verwaltungseinheiten mit ihrem höheren Angestelltenanteil eine Rolle. Betriebe mit hohen Anteilen an Angestelltentätigkeiten, aber auch qualifizierten Facharbeitertätigkeiten haben ebenfalls häufiger und mehr Ältere in ihren Reihen, das Gleiche gilt für Betriebsratsbetriebe – in gewissem Umfang erhält sich dieser Trend auch bei rechnerischer Kontrolle des Einflusses von Branche und Betriebsgröße (ohne Tabellen). Betriebsräte scheinen dabei – wie auch in anderen beschäftigungspolitischen Fragen – einen egalisierenden und dämpfenden Effekt zu haben. So sind Betriebsratsbetriebe selten ganz ohne Ältere, haben aber auch nur selten ganz hohe Anteile älterer MitarbeiterInnen. Betriebsräte sorgen so für ein sozial ausgewogeneres Einstellungsverhalten, das auch Älteren eine Chance gibt, beteiligen sich aber andererseits auch am sozial-

verträglichen, jedoch altersselektiven Personalabbau mittels Vorruhestandsregelungen. Ein geordneter Generationenübergang im Betrieb – „die Älteren machen Platz für die Jüngeren, die Elterngeneration für die Kinder“ ist ein Motiv, das unter expliziter Bezugnahme auf Bindungen zwischen Unternehmen und Familien bei Betriebsräten zumindest wirtschaftlich halbwegs ‚gesunder‘ Betriebe mit korrespondierenden Einstellungen des Managements immer noch anzutreffen ist.

Unabhängig von Betriebsalter und Betriebsgröße gibt es auch noch deutliche Brancheneffekte. So sind die Anteile Älterer in den Betrieben des privaten, personenbezogenen Dienstleistungssektors weit kleiner als im verarbeitenden Gewerbe oder im öffentlichen Dienst. Übersicht 3 stellt dies an einem nach Betriebsgröße und Betriebsalter homogenen Ausschnitt der Grundgesamtheit dar, durch diese Homogenisierung wird der Einfluss von Betriebsgröße und Betriebsalter rechnerisch stillgestellt.

### Übersicht 3: Wie viele Betriebe welcher Branche beschäftigen wie viele Ältere?

(Klassifizierte Älterenanteile kleiner, junger Betriebe verschiedener Branchen, kontrolliert nach Betriebsgröße und Betriebsalter: nur Partialtabelle für Betriebe mit 10-49 Beschäftigten, junge Betriebe (gegründet 1997-2002), Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre, Durchschnitte der Betriebe in den zusammengefassten Branchen.)

	Branche zusammengefasst						Gesamt
Anteil Ältere ab 50	Grundstoff- und Energieerzeugung	Verarb. Gewerbe inkl. Bau	Handel, Reparatur, Finanzen	Personenb. Dienstleist. (Privat)	Dienstleistungen für Unternehmen	NPO, öff. Sektor	
Weiss nicht/ keine Angabe	,0%	,0%	,3%	,0%	,0%	,0%	,1%
Keine	35,6%	12,5%	14,7%	33,1%	34,4%	,0%	21,7%
Unter 10%	16,7%	36,1%	21,3%	38,3%	29,0%	30,5%	30,1%
10% b.u. 20%	45,1%	27,4%	24,2%	19,9%	17,8%	45,5%	23,7%
20% b.u. 30%	2,7%	17,4%	33,1%	5,8%	5,2%	10,1%	17,1%
30% b.u. 50%	,0%	6,0%	3,8%	1,9%	13,3%	6,1%	6,0%
50% und mehr	,0%	,6%	2,5%	1,1%	,3%	7,8%	1,3%
Betriebe Gesamt	528	8562	9842	5987	6774	655	32348
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Lesbeispiel: „27,4% aller Betriebe zwischen 10 und 49 Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe, die zwischen 1997 und 2002 gegründet wurden, beschäftigten am 30.6.2002 zwischen 10% und 20% ältere Mitarbeiter, bezogen auf die jeweilige Gesamtbelegschaft.“

Insgesamt bietet sich somit folgendes Bild: Deutsche Betriebe tendieren in ihrer Mehrheit dazu, junge Arbeitssuchende einzustellen. Einmal im Betrieb, altern die Beschäftigten gemeinsam mit ihrem Betrieb, solange die Konjunktur nicht so schlecht ist, dass auch Beschäftigte unter 50 Jahren abgebaut werden müssen. Am Ende der betrieblichen Alterspyramide findet dann endgültig der Abbau des Personals statt, und zwar nicht nur beim, sondern auch deutlich vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Betriebe, die abbauen, tun das vor allem am hinteren Ende der Alterspyramide.

**Jugendorientiertes Rekrutierungsverhalten und altersselektiver Personalabbau sind somit Grundcharakteristika des Beschäftigungsverhaltens deutscher Betriebe.**

Doch warum ist das so? Verbirgt sich dahinter eine absichtliche oder unabsichtliche Diskriminierung älterer Arbeitnehmer? Oder gibt es – aus betrieblicher Perspektive – rationale Gründe für dieses Verhalten gegenüber Älteren? Dies soll das nächste Kapitel zeigen.

#### **4. Gründe für jugendorientiertes Rekrutierungsverhalten und altersselektiven Personalabbau**

Hier lassen sich viele Gründe vermuten – oder der Presse und der öffentlichen Meinungsvielfalt entnehmen. Einige von ihnen gehören ins Reich der Vorurteile, andere haben einen gewissen Wahrheitsgehalt. Wir wissen mittlerweile, dass das Defizitmodell des Alterns überholt ist: Ältere Arbeitnehmer, sofern sie nicht an körperlich extrem belastenden Arbeitsplätzen eingesetzt sind, können ihre abnehmende physische Leistungsfähigkeit durch andere, mit dem Alter zunehmende Fähigkeiten weitgehend kompensieren (vgl. auch den Beitrag von Maintz in diesem Band). Viele Personalmanager gerade größerer Betriebe glauben, wenn ein Arbeitnehmer mal die 40 überschritten hat, sei das Entwicklungspotenzial ausgereizt, der Betroffene hat seine Nische im Betrieb gefunden, die er mit wachsender Erfahrung bearbeitet, dabei nimmt seine Flexibilität und Lernbereitschaft Stück um Stück ab. Entscheidend – und wenig diskutiert - ist hier, für Fragen der Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit älterer ArbeitnehmerInnen allerdings auch das Arbeitsumfeld. Gesundheitsbezogene Frühverrentungen lassen sich mit Sicherheit verringern, die Lösung heißt Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Das ist keine Utopie, immerhin initiiert die EU-Kommission bereits Diskussionen dazu, bloß in Deutschland glauben viele, mit physischen

Aspekten, etwa mit Sicherheitsschuhen, dem richtigen Bürostuhl, ein wenig Augengymnastik und einem guten Bildschirm ist die Sache erledigt. Es geht auch nicht immer nur um Geld, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Karriere, sondern es geht um Sinn, um Entwicklungsmöglichkeiten, um interessante Erfahrungen, Kommunikation und vieles mehr. Wo das stimmt, entwickeln sich auch Arbeitnehmer jenseits der 40 noch gerne weiter, lernen dazu, bleiben flexibel und werden vielen Anforderungen gerecht.

Als Einstellungshemmnis werden auch oft die höheren Arbeitseinkommen Älterer angeführt. Nun muss man bei der Einkommensdifferenz zwischen Älteren und Jüngeren unterscheiden, zu welchem Teil sie durch Aufstieg, also inner- oder zwischenbetrieblichen Wechsel auf besser bezahlte, anspruchsvollere Arbeitsplätze zustande kommt, und zu welchem Teil durch ‚Ersitzen‘ einer altersorientierten Entlohnungskomponente. Ohne dies allzu sehr vertiefen zu wollen, gilt es auf zwei Dinge aufmerksam zu machen. Es gibt in Deutschland – von Sonderfällen wie dem öffentlichen Dienst abgesehen – keine rein altersbezogenen Entgeltkomponenten, sondern nur gestaffelte Arbeitsentgelte nach der Betriebszugehörigkeit. Dies hängt zwar stark zusammen, aber eben nicht hundertprozentig. Außerdem ‚endet‘ in der Regel die allein auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit bezogene Komponente des Lohnwachstums, mit dem, das sollte man nicht vergessen, Einarbeitung, betriebliche und betriebspezifische Erfahrungen und Loyalität honoriert werden, nach einem Maximalwert von etwa drei bis neun Jahren, je nach Branche – sofern kein vertikaler Aufstieg erfolgt. Dass jemand bis zum Ende seiner Erwerbsspanne einfach qua wachsendem Lebensalter mehr verdient, ohne dabei auch mehr zu können oder zu leisten, ist also als Vorurteil anzusehen.

Wir könnten an dieser Stelle noch lange über mögliche Gründe für jugendorientierte Personalrekrutierung und altersselektiven Personalabbau diskutieren, ich möchte das Augenmerk aber auf zwei m.E. wesentliche Gründe richten, die in der öffentlichen Diskussion bislang nicht aufgetaucht sind oder zu kurz kommen.

Der erste ist eher ein ‚kulturelles‘ Phänomen, es besteht darin, dass Eigenschaften wie Modernität, Innovationsfähigkeit, Sportlichkeit, Attraktivität, Flexibilität, Leistungsfähigkeit eher jüngeren Menschen zugeschrieben werden. Gerade im Non-Food-Einzelhandel und bestimmten personenbezogenen Dienstleistungen führt dies zu einer fast ausschließlichen Einstellung jüngerer BewerberInnen in kundennahen Bereichen, beispielsweise in der Gastronomie für Jugendliche oder junge Erwachsene, aber auch bei Elektronikdiscontnern oder im Textilein-

zelhandel. Manche solche Unternehmen sind entweder selbst von jungen UnternehmerInnen gegründet worden, die dann wiederum Angestellte suchen, die altersmäßig zu ihnen passen, oder sie befürchten für den Fall der Einstellung Älterer einen ‚kulturellen Mismatch‘ zwischen ihren Kunden und ihren Angestellten. Andere ebenfalls wachsende Branchen im Dienstleistungsbereich, etwa der private Gesundheits- und Pflegesektor, zeigen keinen derartigen ‚Kulturkonflikt‘ bei der Beschäftigung Älterer, können den beschriebenen Trend jedoch bislang kaum ausgleichen.

Der andere Grund betrifft vor allem Unternehmen in der Industrie, in industrie- oder unternehmensbezogenen, wissensintensiven Dienstleistungen. Er hat viel zu tun mit der betrieblichen Wissensökonomie bzw. Wissenssoziologie. Denn solche Unternehmen benötigen für ihre Produktionsprozesse im wesentlichen zwei Arten von Wissen. Zum einen das Erfahrungswissen, zum anderen akademisches, schulisches oder allgemein berufsfachliches Wissen. Den ersten Typus von Wissen produzieren die Unternehmen gewissermaßen selbst, im Laufe ihres normalen Geschäfts. Die Mitglieder der Belegschaft eignen sich Anwendungswissen und Erfahrungswissen im Zuge ihrer normalen Tätigkeiten an, bisweilen wird dieses Wissen auch systematisiert durch Traineeprogramme und betriebliche Weiterbildung. Den zweiten Typus müssen Unternehmen in der Regel von außen zukaufen, von spezialisierten Institutionen wie Schulen, Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen. Solche Institutionen unterliegen eigenen Innovationsprozessen und Paradigmenwechseln, das Wissen, das sie zu einem bestimmten Zeitpunkt produziert haben, ist selbst gewissen Alterungsprozessen ausgesetzt. Da dies den Entscheidungsträgern in den Unternehmen bekannt ist, trachten sie, um ihren Konkurrenzvorteil zu sichern, natürlich danach, besonders ‚frisches‘ Wissen zu erwerben, indem sie vor allem frisch und gut ausgebildete Absolventen einstellen. Diese betriebliche Wissensökonomie ist das ‚rationale‘ am jugendorientierten Rekrutierungsverhalten derjenigen Unternehmen, denen es nicht per se auf branchenübliche Jugendlichkeit ankommt. Es gibt einen logischen Ausweg aus dieser Situation, und der heißt: spezifische, wohl eher außerbetriebliche Weiterbildung für ältere Fachkräfte. Da beginnt gerade das Nachdenken.

Doch wenden wir uns den Beschäftigten im Betrieb zu. Einmal im Betrieb angekommen, verliert im Laufe der Zeit ihr außerbetrieblich erworbenes Wissen an Aktualität, aber sie gewinnen zunächst Stück um Stück Anwendungswissen und Erfahrungen hinzu. Aus der Begrenztheit der ‚senioritätsbezogenen‘ Entlohn-

nungssysteme<sup>8</sup>, aber auch aus Äußerungen von Personalfachleuten und insbesondere aus der Forschung, die sich mit betrieblicher Rationalisierung und Innovationsgeschehen befasst, wissen wir, dass hier offensichtlich Sättigungsprozesse eintreten, die von den Unternehmen als kontraproduktiv betrachtet werden. Deshalb flacht sich das altersabhängige Entgeltwachstum in den höheren Altersgruppen ab, deshalb schreibt man gerade älteren Beschäftigten die Rolle von Innovationsbremsen zu (,Lähmschicht'). Ob dies richtig oder falsch ist, ob das Neue tatsächlich immer besser ist als das Alte, sei hier dahingestellt. Doch ist dem Soziologen Karl Mannheim (1928) sicherlich zuzustimmen, dass Gesellschaften nicht nur Wissen akkumulieren müssen, sondern auch das ,institutionalisierte Vergessen' unverzichtbar ist, wenn sozialer Wandel, Innovation und Neues in einer Gesellschaft – wir würden hinzufügen: in einem Unternehmen - entstehen und sich durchsetzen soll. Der altersselektive Personalabbau erfüllt auch diese Funktion im Betrieb, sofern er nicht übertrieben wird und zur Vernichtung wichtiger Wissensreserven des Unternehmens führt. Unter dem ökonomischen Druck der letzten 12 Jahre ist dies nur allzu oft passiert, man sollte sich jedoch hüten, jetzt, unter den unklaren Auspizien möglicher betrieblicher Auswirkungen des demographischen Wandels, gleich ins andere Extrem zu fallen und durch künstliche Verlängerungen der Erwerbsbiographien oder politisch induzierte Erhöhungen des Anteils Älterer die eingespielten, durch den sozialen Konsens des Generationenübergangs gestützten Zyklen der betrieblichen Wissensökonomie zu gefährden. Auch die arbeitsmarktpolitischen Fernwirkungen einer verstärkten Förderung der Beschäftigung Älterer gilt es zu bedenken. So belegen bereits jetzt einige europäische Länder mit geringer Altersarbeitslosigkeit Spitzenplätze in der Jugendarbeitslosigkeit – so etwa Italien, Spanien und Frankreich (SZ vom 5.8.2003).

Was aber Betrieben und älteren Beschäftigten bereits jetzt gut täte und Störungen durch mögliche Auswirkungen des demographischen Wandels abfangen

---

<sup>8</sup> Natürlich wächst – rein statistisch gesehen – das Einkommen mit dem Alter. Hierbei muss man jedoch unterscheiden zwischen der Komponente der altersspezifischen Einkommenssteigerung, die auf Aufstiegsprozesse der Beschäftigten zurückgehen – auch sie weist einen Alterszusammenhang auf, da Aufstiege bestimmte Zeiträume in Anspruch nehmen, und derjenigen Komponente, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit – oder in Deutschland nur selten – an das Lebensalter gebunden ist. Die zweite ist die ,eigentliche' altersabhängige Entlohnung – bzw. das, was es hinter dem Mythos der Senioritätentlohnung tatsächlich gibt. Bevor man diese nun vorschnell kritisiert, muss man sich zum einen vor Augen führen, dass sie eine Prämierung des Erwerbs von betrieblichem Erfahrungswissen und der Loyalität der Beschäftigten sind, zum anderen ist eine ,Obergrenze' der rein alters- bzw. betriebszugehörigkeitsabhängigen Entgeltsteigerungen typisch für deutsche Tarifabkommen jenseits des öffentlichen Dienstes, sie enden häufig bereits nach 3-10 Jahren.

kann, liegt – aufgrund der gezeigten Zusammenhänge – auf der Hand: Zum einen die Anreicherung der Tätigkeiten, nicht nur, aber vor allem auch für Ältere; sie sorgt für Flexibilität und Belastbarkeit, aber auch für das Gefühl, Sinnvolles zu tun und gebraucht zu werden und neue Erfahrungen zu machen. In Deutschland darf nicht mehr nur über Geld und Karriere auf der einen und Motivationsverlust, Inflexibilität und Arbeitslosigkeit diskutiert werden, wir brauchen auch eine *Diskussion um die Qualität der Arbeit*, über psychischen Belastungsabbau und Anreicherung von Tätigkeiten – wie sie die schon fast vergessenen Schlagworte ‚job enrichment‘ und ‚job enlargement‘ gemeint haben. Zum anderen brauchen wir, um den Transfer frischen Wissens in die Betriebe nicht nur mehr an junge Arbeitssuchende zu binden, *außerbetriebliche Weiterbildung für Ältere*: Ältere aus dem Arbeitsprozess befristet auszukoppeln und eine Weile zurückschicken an die spezialisierten Institutionen der Wissensproduktion - Uni, Fachhochschule oder Berufsschule – aber mit zielgruppenspezifischen Lernformen und Bildungsangeboten könnte die Losung oder Lösung heißen. Nicht nur das Problem der Arbeitsmarktintegration Älterer, sondern auch Probleme wie Burnout, gesundheitlicher Verschleiß durch körperlich belastende, einseitige oder Sinn entleerte Tätigkeiten, aber auch Fachkräftemangel und Schwervermittelbarkeit älterer Arbeitsloser könnten so eingegrenzt werden. Die gängigen Rezepte der Abschaffung von Senioritätsentlohnung, die es in Deutschland so gar nicht gibt, der Erleichterung der betriebsseitigen Kündigung oder befristeten Einstellung Älterer wirken mit Sicherheit bei den gegenwärtigen Konstellationen alles andere als beschäftigungsfördernd.

## 5. Literatur

- BA** (2001): Arbeitsmarkt 2000. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 49. Jg., Sondernummer v. 28. Juni 2001, Nürnberg
- BA** (2003): Arbeitsmarkt 2002. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 51. Jg., Sondernummer v. 18. Juni 2003, Nürnberg
- BA** (2004): Arbeitsmarkt 2003. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 52. Jg., Sondernummer vom 15. Juli 2004, Nürnberg
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J.** (2003): Betriebliche Sicht- und Verhaltenweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: APuZ 20/2003 vom 12.5.2003
- Bender, S.** (2003): Opfer der Konjunktur? Altersverteilung und Inflow-Outflow-Raten Älterer in Betrieben. Vortrag auf dem IAB-Kolloquium „Eine Frage des Alters – Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik“ am 20. und 21. 10. 2003 in Lauf.
- EG** (2001): Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L22/30 vom 21.1.2001
- Fuchs, J./Thon, M.** (1999): Potentialprojektionen bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. IAB-Kurzbericht Nr. 4/1999
- Fuchs, J.** (2002): Prognosen und Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung im Zeichen des demographischen Wandels. In: E. Kistler & H. G. Mendius (Hrsg.), Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung: Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart: S. 120-137
- Fuchs, J.** (2003): Demographische Alterung und Arbeitskräftepotential. Vortrag auf dem IAB-Kolloquium „Eine Frage des Alters – Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik“ am 20. und 21. 10. 2003 in Lauf.
- Kistler, E./Mendius, H.-G.** (Hrsg., 2003): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung: Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart: S. 120-137
- Koller, B./Bach, H.-U./Brixy, U.** (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. IAB Werkstattbericht 5 v. 16.4.2003
- Koller, M./Schiebel, W./Stichter-Werner, A.** (2003): Standort Deutschland – der heimliche Finanzausgleich. Das Beispiel der Arbeitslosenversicherung im Jahr 2001. IAB-Kurzbericht Nr. 16 vom 5. 9. 2003
- Leber, U.** (2002): Ältere: Ein Schatz muß gehoben werden. In: IAB-Materialien, H. 2/2002, S. 6f.
- Mannheim, K.** (1928): Das Problem der Generationen. In: Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie, 7. Jg., H. 2, S. 157-185, H. 3, S. 309-330
- Morschhäuser, M/Ochs, P./Huber, A.** (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Gütersloh
- OECD** (1999): Wahrung des Wohlstands in einer alternden Gesellschaft, Paris
- OECD** (2002): Employment Outlook 2002, Paris

**Promberger/Bender** (2004): Alternde Gesellschaft – alternde Belegschaften? Altersorientierte Strukturen und Strategien deutscher Betriebe. Beitrag zum 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie „Soziale Ungleichheit - Kulturelle Unterschiede“ in München (i.E.).

**Schnur, P./Zika, G.** (2002): Projektion bis 2015: Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 10 v. 16.5.2002

**Süddeutsche Zeitung** vom 22.4.2003: Arbeitsmarkt. Wo die Not zur Tugend wird. Ältere Manager stehen wieder hoch im Kurs – eine Folge des Zusammenbruchs der New Economy. Von [Dagmar Deckstein](#)

**Süddeutsche Zeitung** vom 5.8.2003: Arbeitsmarkt. Ältere ohne Chance. In Deutschland sind besonders viele über 55jährige ohne Job. O.N.



## **Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten**

**Gegenwärtig werden Überlegungen, das Rentenalter in Deutschland heraufzusetzen, in der Öffentlichkeit stark diskutiert. Die Frühverrentungspraxis der Neunziger Jahre wirft die Frage auf, inwieweit hierfür auch Gründe der nachlassenden Leistungsfähigkeit Älterer maßgebend waren und welche arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in die Diskussion um das Für und Wider einer verlängerten Lebensarbeitszeit eingebracht werden können.**

In Deutschland wie auch in den anderen Industrienationen steigt das durchschnittliche Lebensalter stetig an. In Verbindung mit dem Rückgang der Geburtenrate werden mit der Gesamtbevölkerung auch die Belegschaften älter. Die Frühverrentungswellen, die Ende des 20. Jahrhunderts in ganz Europa durchgeführt wurden, haben die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme bis an die Grenzen strapaziert und sind nicht mehr fortsetzbar. Daher werden die – kurzzeitig verjüngten Belegschaften – nunmehr in Kohorten altern. Heute wird mehr und mehr deutlich, dass nicht nur aus volkswirtschaftlicher Sicht auf die älteren Arbeitnehmer nicht verzichtet werden kann.

Die Gründe für die massive Nutzung von Frühverrentungsprogrammen lagen darin, eine weitgehend für alle Interessengruppen einvernehmlich gestaltbare Möglichkeit zur betrieblichen Rationalisierung durchzusetzen. Sie waren keineswegs in einer nachlassenden oder gar jeweils im Einzelfall nachgewiesenen Leistungsminderung der Betroffenen zu suchen. Gleichwohl hat diese Praxis dem Defizitmodell des Alterns, das wissenschaftlich nicht mehr tragbar ist, wieder neuen Auftrieb gegeben.

Das Defizitmodell ging davon aus, dass mit dem Älterwerden die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit schicksalhaft und komplex abnimmt.

Daten zu chronischen Gesundheitsstörungen, zu Arbeitsunfähigkeiten sowie die erhöhte Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle in der Altersgruppe der 50- bis 65jährigen scheinen diese eher defizitäre Sicht auf das Altern zu stützen.

Die Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen (Datenmaterial aus dem Bestand der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (über 1,5 Mio. Datensätze) und dem TÜV Rheinland (über 400.000 Datensätze)) zeigen eine deutliche und stetige Zunahme ärztlich dokumentierter Gesundheitsstörungen bei arbeitsfähigen Beschäftigten mit zunehmendem Alter. Dabei dominieren kardiovaskuläre und muskuloskeletale Befunde [1].

Die europäische Unfallstatistik (Eurostat) weist aus, dass Ältere zwar seltener von Unfällen betroffen werden, aber ein höheres Risiko in Bezug auf tödliche Unfälle haben: In der Altersklasse 26 bis 45 Jahre kamen: 1998 auf 100.000 Beschäftigte 4.364 Unfälle, bei den 46- bis 65jährigen nur 3.952 Unfälle. Die Relation für tödliche Unfälle betrug jedoch 4,7 zu 8,3 pro 100.000 Beschäftigte [2].

Dieses uneinheitliche Bild findet sich auch bei den Arbeitsunfähigkeitsstatistiken. Während die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sich mit dem Alter verlängert, nimmt die Häufigkeit von Arbeitsunfähigkeiten ab [3].

Auch eine Reihe von Körperfunktionen zeigen einen deutlichen Altersgang. Nach dem Erreichen eines Maximums und dessen Beibehaltung über einen unterschiedlich langen Lebensabschnitt fällt das erreichte Niveau mehr oder weniger steil ab. [4]

Im Bereich der physischen Leistungsfähigkeit erreichen die charakteristischen Parameter Schnelligkeit, Flexibilität, Ausdauer, Kraft, Koordination frühzeitig Höchstwerte. Das Maximum zeigt sich zwischen Pubertät und frühem Erwachsenenalter. Die Leistungsfähigkeitskurve fällt zunächst bis zum Alter von 40 Jahren nur flach ab; dann wird der Abfall steiler. Wegen der hohen Reservekapazitäten des gesunden Organismus besteht anfangs kaum die Gefahr, dass die Leistungsfähigkeit die Arbeitsanforderungen unterschreitet. Bei hohen physischen Anforderungen am Arbeitsplatz kann das Nachlassen der physischen Leistungsfähigkeit für den Älteren aber in der Tat problematisch werden.

Weiterhin verschlechtern sich wichtige Sinnesfunktionen wie Sehen und Hören im Laufe des Berufslebens. Das Hörvermögen beginnt schon recht früh (ab dem 20. Lebensjahr) abzunehmen, zeigt aber erst etwa ab dem 40. Lebensjahr zunehmend stärkere Verluste in den höheren Frequenzen. In diesem Alter werden auch Summationseffekte aus beruflicher Lärmbelastung und hörschädigenden Freizeitgewohnheiten bedeutsam. Altersbedingte Änderungen des Sehvermögens haben mit der Nutzung des Bildschirms als universal eingesetztem Ar-

beitsmittel eine hohe Bedeutung gewonnen. Die sogenannte Alterssichtigkeit beginnt etwa mit 45 Jahren und kann sehr rasch fortschreiten.

Vor allem diese Untersuchungsergebnisse der Leistungs- und Sinnesphysiologie sind es, die die Grundlage des Defizitmodells bilden und andererseits wichtige Hinweise für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit liefern.

Zunächst schienen auch die Ergebnisse der Untersuchung von psychomentaler Leistung in die gleiche Richtung zu weisen. Aber hier sind differenziertere Ergebnisse zu Tage getreten.

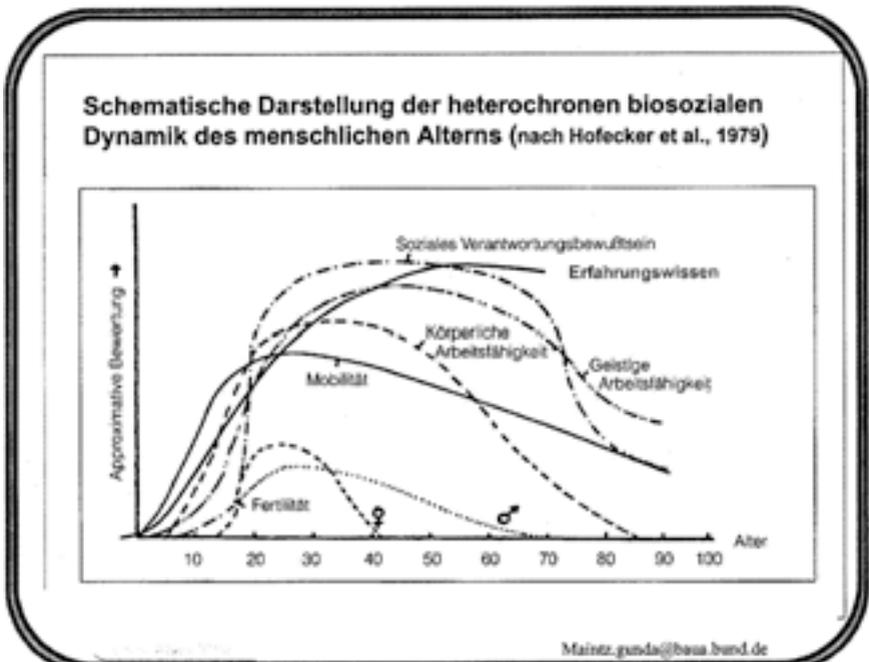
So zeigen denkmechanische, „flüssige Leistungen“ (Informationsverarbeitung, Problemlösung) einen Altersgang im Sinne eines Leistungsabfalls. Mit dem 4. Dezennium wird für diese Fähigkeiten das Maximum erreicht und zunächst gehalten, um dann erst geringfügig und mit den sechziger Jahren stärker abzufallen. Pragmatische, „kristallisierte Leistungen“ (faktisches Wissen, prozedurales Wissen) bleiben unverändert oder nehmen mit dem Älterwerden eher zu [5].

Zu bedenken ist weiterhin, dass nicht jede Leistungseinschränkung auf den natürlichen Alternsprozess zurückzuführen ist; im Ursachengefüge reduzierter Leistungsfähigkeit oder der Entstehung chronischer Krankheiten können neben dispositionellen und alterungsbedingten, lebensstilbedingten und psychosozialen Faktoren auch arbeitsbedingte Einwirkungen eine Rolle spielen.

Die Ergebnisse der Gallup-Befragung 2003 zeigen auch Beziehungen zwischen dem Betriebsklima und Fehltagen auf. Diese sind bei fehlender emotionaler Bindung im Vergleich zu hoher emotionaler Bindung doppelt so hoch (11 zu 5 Tagen).[6]

Dem Phänomen des Älterwerdens kommt man nur näher, wenn man es als Wandlungsprozess begreift, der sich über die ganze Lebenszeit erstreckt und zur Ausprägung und Veränderung unterschiedlicher körperlicher, geistiger und sozialer Bereiche in unterschiedlichen Lebensphasen führt. [7]

Dabei wird bis in das 2. Dezennium für die meisten Funktionen und Fähigkeiten ein schneller Anstieg erreicht. (Abb.1)



**Abb.1:** Schematische Darstellung der heterochronen biosozialen Dynamik des menschlichen Alterns (Hofecker et al., 1979 nach Meißner-Pöthig, D., Michalak, U.: Vitalitätsdiagnostik, Hippokrates 1997, S. 36)

Während die Parameter der physischen Leistungsparameter – mit sehr breiter individueller Streuung – mit dem Älterwerden abnehmen, halten sich andere wie die geistige Arbeitsfähigkeit und das soziale Verantwortungsbewusstsein jahrzehntelang auf dem einmal erreichten Niveau; Erfahrungswissen nimmt sogar jenseits des Arbeitsalters noch zu.

Nicht allein die genetisch determinierten biologischen Voraussetzungen bestimmen den individuell sehr unterschiedlichen zeitlichen Verlauf und die inhaltliche Ausprägung geistiger, körperlicher und psychischer Fähigkeiten; die Auseinandersetzung mit Herausforderungen (physische und mentale Belastung,

Lernen), Unterforderungen und Fehlbelastungen, die sozialen und emotionalen Bindungen hinterlassen im Laufe des Lebens ebenso ihre Spuren.

Wichtigstes Merkmal des Alterns ist die erhebliche interindividuelle Streuung, die es verbietet, Leistungseinschätzungen allein nach dem kalendarischen Alter abzugeben. Etliche als alternsbedingt angesehene Leistungsminderungen und Beschwerden können entweder vermieden oder vermindert werden oder treffen im Einzelfall nur bedingt zu.

Bei Älteren sind kommunikative Fähigkeiten häufig besser ausgeprägt, Lebens- und Arbeitserfahrung machen es leichter, komplexe Sachverhalte zu überblicken, erhöhte Toleranz für alternative Handlungsstile zu entwickeln, eigene Möglichkeiten und Grenzen abzuschätzen, Entscheidungen fundierter abzusichern und diesen den erforderlichen zeitlichen Raum zu geben. Damit verfügen Ältere über Fähigkeiten, die zunehmend stärker auf den Arbeitsmarkt nachgefragt werden [8].

Förderliche Arbeitsbedingungen für älter werdende Beschäftigte liegen vor, wenn

- Erfahrungswissen gefragt ist;
- flexible (individuelle) Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen werden können;
- die Arbeitsaufgaben zeitlich flexible Erledigung erlauben und
- an die individuellen Leistungsvoraussetzungen angepasst sind;
- mit Jüngeren in kollegialer Atmosphäre gearbeitet wird;
- unternehmensseitig die Qualifizierung gefördert wird
- und ein Klima der altersunabhängigen Wertschätzung der Persönlichkeit herrscht.

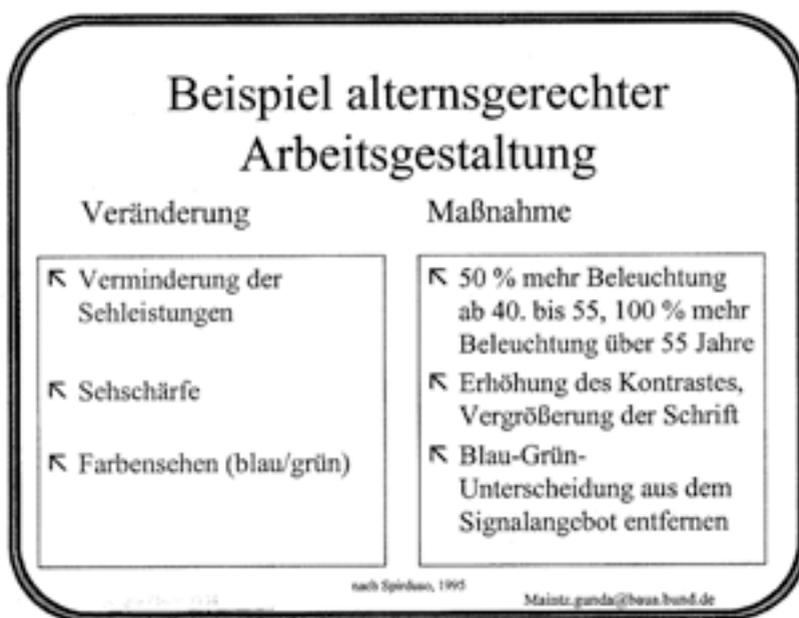
Als problematisch können Arbeitsbedingungen angesehen werden, in denen Bedingungen herrschen wie

- Arbeit unter Zeitdruck, nur kurze Erholungszeiten möglich;
- hohe physische Belastung über den ganzen Arbeitstag;
- kurzfristige Übertragung neuartiger Aufgaben mit dem Zwang zur schnellen Bewältigung;
- Unterforderung, Monotonie;

- schlechtes Arbeitsklima;
- fehlende Angebote zur Qualifizierung.

Problematisch wirkt sich auch aus, wenn bei dem Betreffenden das Interesse an der eigenen Gesunderhaltung wenig ausgeprägt ist oder Resignation im Hinblick auf die Beschäftigungschancen besteht.

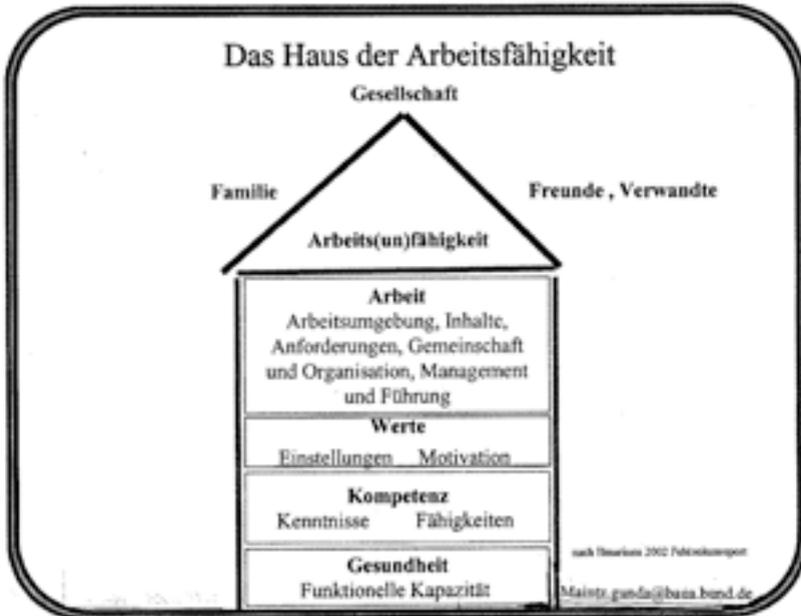
In Abb. 2 wird auf ein Beispiel altersgerechter Arbeitsgestaltung aus dem reichen Arsenal arbeitswissenschaftlicher Gestaltung verwiesen, welches nachlassende Sehfunktionen kompensiert [zitiert in 2].



**Abb.2:** Beispiele altersgerechter Arbeitsgestaltung; Spirduso 1995 nach: J. Ilmarinen / J. Tempel: Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hrsg. M. Giesert im Auftrag des DGB-Bildungswerk e.V., Hamburg 2002

Für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben reicht der kompensatorische Ansatz jedoch nicht aus.

Hier können wir von den Erfahrungen aus Finnland lernen, wo ein Regierungsprogramm seit mehr als zehn Jahren darauf ausgerichtet ist, eine gute Arbeitsfähigkeit und ein gesundes Alter für alle Beschäftigten zu erreichen [2].



**Abb. 3:** Das Haus der Arbeitsfähigkeit; nach Ilmarinen, J. / Tempel J. 2002

Grundlage ist die Vorstellung vom „Haus der Arbeitsfähigkeit“. Ziel des Nationalprogrammes ist es, eine gute Arbeitsfähigkeit zu erreichen. Die Arbeitsfähigkeit ( im Sinne der Arbeitsbewältigungsfähigkeit) wird hier dargestellt als Haus mit vier Stockwerken:

Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind wichtige Voraussetzungen. Präventionsmaßnahmen können hier ansetzen: körperliches Training, gesunde Lebensweise, arbeitsaufgabenbezogene Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Das reicht aber nicht. Im folgenden Stockwerk wird auf die Kompetenz verwiesen: Werden die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter richtig eingesetzt und gefördert? Hier geht es nicht nur um den wichtigen Bereich der Bildung und Fortbildung (lebenslanges Lernen), sondern auch darum zu erkennen, welche Wandlung mit dem Älterwerden eingetreten ist, welche anderen Möglichkeiten des Arbeitsein-

satzes sich ergeben (z. B. Vertrieb und Kundenberatung anstelle von schwerer körperlicher Arbeit im Produktionsbereich).

Mehr und mehr wird heute auch die Bedeutung der Motivation für die Arbeitsfähigkeit und die „Gesundheit des Betriebes“ erkannt. Im vierten Stock, dem der Arbeit, fühlen sich die Arbeitsschützer traditionell am wohlsten. Jedoch bleibt Verhältnisprävention heute nicht mehr stehen bei der Einhaltung von Norm- und Richtwerten – so wichtig diese auch sind – sondern Fragen der Arbeitsorganisation und der Personalarbeit werden immer bedeutsamer. Eine gute Arbeitsfähigkeit über ein ganzes Arbeitsleben bedarf aber darüber hinaus des sozialen Supports, der Unterstützung und Anerkennung seitens der Familie, der Freunde, der Gesellschaft insgesamt.

Das finnische Nationalprogramm hat unsere Kenntnisse über die Zusammenhänge von Arbeitsfähigkeit und unterschiedlichen Einflussfaktoren gefestigt. Darüber hinaus liegen aber auch Ergebnisse von Interventionsmaßnahmen vor.

Die besten Präventionsergebnisse im Sinne einer verbesserten Arbeitsfähigkeit (gemessen mit dem Befragungsinstrument Work Ability Index) konnten durch eine verbesserte Einstellung des Vorgesetzten gegenüber dem älteren Mitarbeiter erreicht werden.[9]

Effekte zeigen auch die Verringerungen einseitiger Bewegungen am Arbeitsplatz sowie stärkere körperliche Aktivitäten in der Freizeit.

Die Arbeitsfähigkeit verschlechtert sich, wenn Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit geringer wurden, ebenso bei Nachlassen der körperlichen Aktivität in der Freizeit. Aber auch schlechtere ergonomische Voraussetzungen – vermehrtes Stehen, Verschlechterung der Arbeitsumgebung – wirken sich nachweislich negativ aus. Prävention in Begleitung des demographischen Wandels hat somit unterschiedliche Facetten: im Sinne von „Soft factors“ spielen Wertschätzung und das gemeinsame Bemühen von Vorgesetzten und Beschäftigten um angemessene Arbeitsaufgaben sowie ergonomische Arbeitsgestaltung eine gesundheitsförderliche Rolle; also Humanisierung der Arbeitswelt im umfassenden Sinne. Hinzu kommt, und das ist auch für den Arbeitsschutz und für Gewerkschaften vielleicht doch noch gewöhnungsbedürftig; wenn auch durchaus nicht mehr neu: die wachsende Verantwortung des Betroffenen für seine eigene Gesundheit.

Innovative Arbeitsgestaltung, die Fehlbeanspruchungen vermeidet und altersbedingte Änderungen der Leistungsvoraussetzungen, einschließlich gewonnener Stärken und Fähigkeiten, berücksichtigt; eine Lernkultur, die Kompetenzen entwickeln und erhalten hilft; die Wertschätzung der Persönlichkeit in ihrer jeweiligen Entwicklungsphase und nicht zuletzt das gesundheitsbewusste Verhalten des Einzelnen tragen dazu bei, dass auch Älterwerdende im Beruf gesund alt werden können und wollen.

### **Literaturverzeichnis:**

- [1] **Enderlein et al.:** Fb 825 „Daten aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zur Gesundheitslage von Erwerbstätigen in Deutschland-West und -Ost“, BAuA Dortmund/Berlin 1998
- [2] **Juhani Ilmarinen/Jürgen Tempel:** Arbeitsfähigkeit 2010 - Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hrsg. Marianne Giesert im Auftrag des DGB-Bildungswerk e.V.; VSA-Verlag Hamburg 2002
- [3] **Vetter, C.:** Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten in: Fehlzeiten-Report 2002: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik"; Hrsg.: Badura, B., Vetter, C., Schellschmidt, H. Springer-Verlag 2002, S. 249-263
- [4] **Schmidt/Thews:** Memorix Spezial „Physiologie des Menschen“, 26. Auflage, 1995
- [5] **Lehr, U.:** Psychologie des Alterns. 2. Historischer Überblick über die Erforschung der Alternsprozesse. Wiesbaden: Quelle & Meyer 1996, 8. überarb. Aufl.
- [6] **The gallup organization:** Das Engagement am Arbeitsplatz in Deutschland sinkt weiter (30.10.2003), Potsdam (ots)

- [7] **Maintz, G.:** Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer - Abschied vom Defizitmodell, in: „Fehlzeiten-Report 2002: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik“; Hrsg.: Badura, B., Vetter, C., Schellschmidt, H. ,Springer-Verlag 2002,S.43-55
- [8] **Tuomi,K. et al:** Work Ability Index in der Übersetzung der B. Cugier Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Übersetzung-Ü14 Arbeitsbewältigungsindex 2. Auflage 2003
- [9] **Maintz,G.:** Neue Arbeitsformen und älter werdende Beschäftigte: ein Gegensatz? Sicherheitsingenieur 8/2000, S. 34-38

## Vom Ausland lernen

### 1. Einleitung<sup>9</sup>

Kann man für die Hauptfragestellung dieser Tagung überhaupt vom Ausland lernen? Was und wie? Die Erhöhung der Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer, nämlich der 55-64jährigen – dies wird von niemandem bestritten – ist schon aus demographischen Gründen notwendig. Gegenwärtig beträgt der Anteil der älteren Arbeitnehmer nur ca. 33 %. Nach dem deutschen nationalen Beschäftigungsplan, der auf den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU basiert, soll bis zum Jahre 2010 dieser bis auf 50 % erhöht werden; zudem führt die Richtlinie 2000/78 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (Art. 1 und 6) ein.

Kann dieses Ziel der Erhöhung des Anteils älterer Arbeitnehmer an der Beschäftigung unter Heranziehung ausländischer Vorbilder erreicht werden? Mit der Problematik der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer sahen und sehen sich alle Industriestaaten konfrontiert. Einige haben diese früher als die Bundesrepublik Deutschland erkannt und Maßnahmen getroffen, die zu einer Verbesserung und d. h. zu einer Erhöhung des Anteils der älteren Arbeitnehmer an der Beschäftigung geführt haben. Es liegt daher nahe, über den eigenen Zaun zu schauen und sich mit denjenigen Ländern zu beschäftigen, welche erfolgreich den Versuch gemacht haben, in der Vergangenheit gemachte Fehler zu korrigieren und die neue Maßnahmen ergriffen haben, das demographische Problem durch Erhöhung des Anteils der älteren Arbeitnehmer an den Beschäftigten zu lösen. Es gilt die Ursachen des niedrigen Anteils der älteren Arbeitnehmer zu beseitigen und Anreize für dessen Erhöhung zu schaffen. Ich kann freilich hier nicht eine Analyse der Ausgangslage in der Bundesrepublik Deutschland leisten und verweise insofern auf die erwähnte Studie, die diese näher durchführt. In unserem Zusammen

---

<sup>9</sup> Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf der von der Bertelsmann-Stiftung und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände herausgegebenen Studie „Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer“ (2003), an der ich mitgearbeitet habe.

hang geht es um die Beseitigung oder Minderung der negativen Bedingungen in der Bundesrepublik Deutschland durch die Übernahme von in anderen Ländern getroffenen Maßnahmen und dort gemachten Erfahrungen.

## **2. Ausgewählte Länder und sachliche Ausgangspunkte**

### *a) Länderauswahl*

Angesichts der Materialfülle und Komplexität der Fragestellung wird eine Auswahl der heranzuziehenden Länder erforderlich. Im Folgenden beschränke ich mich auf vier Staaten. Sie repräsentieren unterschiedliche Charakterisierungen, nämlich Pioniere und Aufholer. Zu der hier nicht darzustellenden Kategorie der Nachzügler gehört Deutschland.

Zu den Pionieren zählen die Schweiz als Nicht-EG-Mitglied, Dänemark und Großbritannien als Mitgliedstaaten der EG. Als Aufholer sollen hier die Niederlande berücksichtigt werden.

### *b) sachliche Ausgangspunkte*

Für den Vergleich werden drei wesentlich erscheinende Problemkomplexe zum sachlichen Ausgangspunkt gemacht: die Frühverrentung als wesentliche Ursache der zu gering erscheinenden Erwerbstätigkeit von älteren Menschen, der Arbeitsmarkt und die Weiterbildung.

Bei der Frühverrentung, die ja in der Regel eine sozialstaatliche Antwort auf konjunkturelle und strukturelle Probleme darstellt, ist insbesondere das Rentenzugangsalter von großer Bedeutung. Auf dem Arbeitsmarkt wird die Frühverrentung häufig zu beschäftigungspolitischen Zwecken eingesetzt. Und die Weiterbildung erreicht die älteren Arbeitnehmer in den meisten Fällen nicht mehr.

### 3. Skizzen der Vergleichsländer

#### *a) Schweiz*

Die Quote der Erwerbstätigen der 55-64jährigen betrug 2001/2002 68,1 %. Das tatsächliche Rentenzugangsalter belief sich bei Männern auf 65,5 und bei Frauen auf 62,4 Jahre; nach Gesetz beträgt es bei Männern 65 bei Frauen 63 Jahre. Das tatsächliche Rentenzugangsalter von 65,5 Jahren bei Männern erklärt sich daraus, dass bei Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze die Rente sich erhöht. Allerdings gewährt in der schweizerischen Drei-Säulen-Konzeption die erste Säule nur eine Grundsicherung, die zweite Säule – die berufliche Vorsorge als Zusatzversorgung – sorgt für den größeren Anteil an der gesamten Altersversorgung. Die Frühverrentung durch die Inanspruchnahme der Invalidenversicherung ist bisher nicht signifikant. Die Reform der Arbeitslosenversicherung hat im Übrigen die Bezugsdauer auch für ältere Arbeitnehmer gekürzt und damit für eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt gesorgt.

In der Tarifpolitik fehlen fast durchweg senioritätsorientierte Regelungen. Die Arbeitszeiten liegen im Übrigen über dem internationalen Durchschnitt. In der Weiterbildung gibt es keine Zurückhaltung bei den älteren Arbeitnehmern.

Was das Arbeitsrecht betrifft, so scheidet eine Bevorzugung älterer Arbeitnehmer durch entsprechende Ausgestaltung der gesetzlichen Regeln aus, da der allgemeine Kündigungsschutz für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer ohnehin keine besonderen Vorschriften vorsieht, wie im Übrigen ein Bestandsschutz im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung sowohl als gesetzlicher wie tariflicher Ebene fehlt.

#### *b) Dänemark*

In Dänemark sind 56,6 % der älteren Arbeitnehmer erwerbstätig. Damit erfüllt die Beschäftigungsquote in Dänemark bereits jetzt die beschäftigungspolitischen Leitlinien von Lissabon.

Die Altersversorgung in Dänemark ruht, ebenso wie in vielen anderen Ländern, auf dem Drei-Säulen-Modell. Die erste Säule besteht aus der sog. Volksrente. Das Rentenzugangsalter beträgt 65 Jahre, tatsächlich liegt es für Männer bei 64,3 Jahren, für Frauen bei 60,6 Jahren. Daneben tritt eine ergänzende Altersrente (arbejdsmarkedets tillægspension, ATP), die auf einer Pflichtversicherung be-

ruht und deren Leistungen von der Anzahl der Beschäftigungsjahre abhängig ist. Im Rahmen des Zusatzrentenrhythmus ist ein Rentenaufschub um drei Jahre möglich. Für jedes halbe Jahr des Aufschubs erhöht sich die Rente um fünf Prozent.

Die zweite Säule der Altersversorgung besteht aus betrieblichen und vorwiegend überbetrieblichen, durch Tarifvertrag eingerichteten Pensionsfonds.

Die dritte Säule umfasst die private Vorsorge durch den einzelnen Arbeitnehmer.

Die Möglichkeiten des Vorruhestandes (Frührente) sind stark eingeschränkt worden. Vorrang besitzen heute Maßnahmen, die zur Weiterbeschäftigung aktivieren.

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer war und ist zwar vorwiegend Gegenstand der Reform der Altersversorgungssysteme, jedoch gibt es noch weitere Bemühungen, dieses Ziel zu erreichen. Dazu zählen nicht zuletzt gesetzgeberische Aktivitäten arbeitsrechtlicher Art sowie der Abschluss von Tarifverträgen durch die Sozialpartner.

Typisch für Dänemark bleibt aber die relativ geringe Intervention durch den Gesetzgeber auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, vielmehr steht die Gestaltung des Arbeitslebens durch die Sozialpartner ganz im Vordergrund. In zahlreichen Tarifverträgen finden sich in jüngerer Zeit besondere Kapitel, die sich mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beschäftigen. Sie zielen nicht zuletzt auch auf eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und enthalten Anreize, diese Gruppe länger im Erwerbsleben zu halten, z. B. gewisse Prämien.

Die in Dänemark zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer ergriffenen Maßnahmen erstrecken sich im Wesentlichen auf die Angebotsseite.

### *c) Großbritannien*

Die Erwerbstätigenquote der 55-64jährigen liegt in Großbritannien bei 52,2 Prozent. Das gesetzliche Rentenzugangsalter beträgt bei Männern 65 Jahre und bei Frauen 60 Jahre, tatsächlich gehen Männer mit 62,4 Jahre und Frauen mit 60,9 Jahren in den Ruhestand. Der demographische Wandel wird in Großbritannien nicht zu einem erheblichen Druck auf die Renten- und Staatsfinanzen mit negativen Effekten für den Arbeitsmarkt führen, da die private Vorsorge für das Alter eine besonders große Rolle spielt und das Niveau der staatlichen Rentenzahlungen sich als niedrig darstellt.

Obwohl generell gesehen die Arbeitsmarktprobleme in Großbritannien sich weniger gravierend als in anderen Ländern darstellen, bleiben die älteren Arbeitnehmer eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes. 54 Prozent der Männer und ein Drittel der Frauen scheiden vor dem Erreichen des Rentenzugangsalters aus dem Erwerbsleben aus. Bei Männern sind dies zu einem nicht unerheblichen Teil gesundheitliche Gründe, ein anderer Teil aus betriebsbedingten Gründen, ein weiterer Teil aufgrund von Frühverrentung bzw. Vorruhestandsregelungen in betrieblichen Altersversorgungssystemen.

Das dreigeteilte britische Alterssicherungssystem besteht in der ersten Säule aus einer einheitlichen staatlichen Grundrente. Hinzu tritt eine einkommensabhängige Zusatzrente.

Die zweite Säule kann entweder in einem staatlichen, einkommensbezogenen oder in einem privaten System der Vorsorge bestehen. Wenn keine derartige private Versicherung abgeschlossen wird, werden die Erwerbstätigen automatisch in die staatliche Zusatzversicherung einbezogen.

Die dritte Säule besteht meist aus freiwilligen Rentensparplänen.

Vor dem Erreichen der Altersgrenze ist ein Bezug von Altersrente nicht möglich, das Heranschieben des Rentenbezugs ist jedoch zulässig und wirkt sich leistungserhöhend aus.

Trotz Fehlens einer rechtlichen Möglichkeit zur Frühverrentung ist die Erwerbsquote vor Erreichung des Rentenzugangsalters niedriger als sie sein könnte. Demnach existieren faktische Anreize zur Frühverrentung. Dazu zählt insbesondere die staatliche Invalidenrente. Betriebliche Altersversorgungssysteme ermöglichen z. T. ebenfalls eine frühzeitige Pensionierung. Arbeitsmarktpolitisch problematisch an solchen Vorruhestandsprogrammen im Rahmen der betriebli-

chen Altersversorgung ist die Verringerung des Arbeitsangebots mit der möglichen Verschärfung eines Mangels an Facharbeitern.

Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen sind im britischen System ältere Arbeitnehmer im Allgemeinen weniger schützenswert als jüngere. Dies hat Lösungen zur Folge, dass ältere Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt verdrängt werden.

#### *d) Niederlande*

Die Erwerbstätigenquote bei den 55-64jährigen betrug in den Niederlanden im Jahre 2001 38,8 Prozent. Das gesetzliche Rentenzugangsalter ist bei Männern und Frauen 65 Jahre, tatsächlich beziehen aber Männer mit 60,7 Jahren und Frauen mit 59 Jahren Altersrente. Die Niederlande sehen sich wie Deutschland in der Zukunft einem starken Anstieg der Älteren gegenüber, die Gesamtbevölkerung wird stark altern. Diese Entwicklung wird auch schwerwiegende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. In den letzten Jahren ist wieder ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei den Älteren zu verzeichnen, nachdem dieser in den 70er und 80er Jahren aufgrund Ausscheidens aus den Erwerbsleben enorm gesunken war. Dieses frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wurde über längere Zeit hin vom Staat stark gefördert und von den Betroffenen selbst geradezu als „soziales Recht“ betrachtet. Das notwendige Umdenken setzte Mitte der 90er Jahre ein. In der Vergangenheit wanderten ältere Arbeitnehmer entweder in die Altersrente oder in den Bereich der Arbeitsunfähigkeits- oder Arbeitslosenversicherung ab. Hier setzte vor allem der Umbau an und hat bisher auch die größten Fortschritte erzielt.

Auch in den Niederlanden ruht die Alterssicherung auf dem Drei-Säulen-Modell. Die Altersrente besteht in der ersten Säule aus einer gesetzlichen Grundrente, die sich am gesetzlichen Nettomindestlohn orientiert. Die zweite Säule umfasst als Ergänzung zur Grundrente betriebliche bzw. tarifvertragliche Rentenregelungen, sie erfassen ca. 90 % aller Arbeitnehmer. Die dritte Säule betrifft die private Vorsorge jedes Einzelnen.

Die Reform der Altersversicherung durch die zweite Säule setzte bei der Beschneidung der tariflichen Vorruhestandsregelungen ein, die heute weitgehend auf dem Kapitaldeckungsverfahren – und nicht wie zuvor auf dem Umlageverfahren – aufbauen.

Die Abwanderung in den Bereich der Arbeitsunfähigkeitsversicherung – häufig sehr großzügig zugelassen – war in der Vergangenheit ein beliebter Weg, um frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Als arbeitsunfähig galt ein Arbeitnehmer vielfach schon dann, wenn er seine angestammte Tätigkeit nicht mehr länger ausüben konnte. Dieser „Abwanderungstrend“ wurde durch tiefgreifende Einschnitte in das System der Arbeitsunfähigkeitsversicherung gestoppt.

Ähnliches gilt für die Arbeitslosenversicherung. Sie steht für ältere Arbeitnehmer als Weg für ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kaum mehr zur Verfügung.

Staat und Sozialpartner haben in den Niederlanden verhältnismäßig früh die Probleme erkannt, die mit der geringen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer verbunden sind. Konkrete Maßnahmen wurden weitgehend im Konsens durchgeführt. Dies entspricht auch dem allgemeinen Verständnis der Arbeitsbeziehungen in den Niederlanden.

Die Maßnahmen, die bislang in den Niederlanden ergriffen wurden, zielen in erster Linie auf die Arbeitsangebotsseite. Fehlanreize werden weitgehend beseitigt.

#### **4. Schlussfolgerungen**

Trotz seiner lakonischen Kürze lässt sich unserem Überblick über vier Länder doch eine Botschaft in Form einiger Schlussfolgerungen entnehmen:

- (1) Die behandelten Länder sind unterschiedlich erfolgreich in ihren Bemühungen.
- (2) Eine Trendumkehr zu einer verstärkten Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ist möglich.
- (3) Zahlreiche institutionelle Weichenstellungen sind notwendig.
- (4) Politik, Wirtschaft und Gesellschaft müssen hier zusammenwirken. Es bedarf eines gut abgestimmten „policy mix“.

An erster Stelle steht das Problem der Frühverrentung. Hier bedarf es zunächst einer Restriktion der Frühverrentung. Ein Ausweichen auf Invalidenrente und Arbeitslosenversicherung muss unterbunden werden.

Die Arbeitskraft älterer Arbeitnehmer darf grundsätzlich nicht teurer sein als diejenige der jüngeren. Im geltenden Recht sind mithin Privilegierungen älterer Arbeitnehmer zu unterbinden. Eine Trendwende können hier nur die Sozialpartner herbeiführen. Auf eine kündigungsschutzrechtliche Besserstellung älterer Arbeitnehmer durch Gesetz und Tarifvertrag muss verzichtet werden. Der Spielraum für mehr Flexibilität in der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen ist zu erhöhen.

Eine Schlechterstellung älterer Arbeitnehmer bei der beruflichen Weiterbildung darf es in Zukunft nicht mehr geben. Das lebensbegleitende bzw. lebenslange Lernen ist wie insgesamt die Beschäftigungsfähigkeit auch vom Staat zu fördern (adäquate Förderung des Humankapitals).

Eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven älterer Arbeitnehmer in Deutschland wird sich nur dann einstellen, wenn das Einstellungs- und Entlassungsverhalten der Unternehmer durch entsprechende gesetzgeberische sowie tarifliche und betriebliche Maßnahmen beeinflusst werden kann.

## **Lebensarbeitszeit und ältere ArbeitnehmerInnen – Thesen zur Revitalisierung sozialpolitischer Argumente in der Altersgrenzendiskussion und –politik und zur Begründung und sozialpolitischen Flankierung einer neuen Organisation von Arbeits- zeit im Lebenslauf**

Mit meinen Thesen möchte ich die Diskussion darauf lenken, dass zur „sozialpolitischen Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase“ auch die dazu gehörigen Altersgrenzenregelungen mit in den Blick zu nehmen sind und dass gerade hier sozialpolitischer Flankierungsbedarf besteht, und zwar im Sinne einer Revitalisierung sozialpolitischer Argumente. Dies möchte ich exemplarisch an *zwei Beispielen* erörtern – einem „alten“ und einem neuen Merkmal der Beschäftigungssituation alternder ArbeitnehmerInnen. Gleichzeitig möchte ich die Gelegenheit nutzen, für die Idee einer Neuorganisation von Lebensarbeitszeit und für darauf bezogene veränderte Altersgrenzenregelungen zu werben. Mit meinem Beitrag möchte ich mich dabei auch aus sozialpolitischer Sicht kritisch mit den derzeitigen Altersgrenzenregelungen und mit den Vorschlägen, die gesetzliche Altersgrenze womöglich noch weiter anzuheben, auseinandersetzen. Ich beschränke mich dabei auf 10 Thesen, die naturgemäß nicht in die Tiefe gehen können, sondern eher als Diskussionsanreize zu verstehen sind.

1. Mit meiner ersten These geht es mir einerseits darum, Ihr sozialpolitisches Gedächtnis aufzufrischen; andererseits aber auch darum zu betonen, dass sozialpolitische Begründungen für eine Altersgrenzenpolitik heranzuziehen, auch heute noch lohnt. Legt man für die Bundesrepublik den Beginn einer offiziellen staatlichen Altersgrenzenpolitik mit der Einführung des Systems der flexiblen Altersgrenzen Anfang der 1970er Jahre fest, dann könnte man in der historischen Rückschau argumentieren, die gesetzliche Altersgrenzenpolitik hierzulande wäre ursprünglich einmal vor allem *sozialpolitisch* motiviert gewesen. Denn im Vordergrund standen seinerzeit eindeutig die Interessen der betroffenen ArbeitnehmerInnen. So hieß es z.B. in einer Grundsatzrede des damaligen Bundesarbeitsministers Walter Arendt von

1973 wörtlich: „Wir verstehen die flexible Altersgrenze als einen fundamentalen Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens, als ein Angebot an den arbeitenden Menschen, die Schlussphase des Arbeitslebens selbst zu gestalten. Diese Freiheitschance ist umso bedeutender, als wir den Ruhestand heute als einen durchaus eigenständigen Lebensabschnitt verstehen, der ohne Not und in der Ruhe des Alters den Zugang zu Lebenswertem ermöglichen soll, die in unserer Leistungsgesellschaft leicht ins Hintertreffen geraten“ (Arendt 1973: 19). Bei genauerem Zuhören wird - jenseits aller Prosa - deutlich, dass es in erster Linie die Lebenslage der Betroffenen war, also eine genuin sozialpolitische Perspektive, die damals den primären Bezugspunkt für die Neuordnung der gesetzlichen (flexiblen) Altersgrenzen gebildet hat. Heute kann von einer vergleichbaren Orientierung zweifellos keine Rede mehr sein. Schon Mitte der 1980er Jahre dominierten arbeitsmarktpolitische Gründe („Vorruhestand“; Naegele (Hg.) 1987); und für heute kann gelten, dass die staatliche Altersgrenzenpolitik mehr oder weniger eindeutig in den Dienst arbeitsmarkt- wie rentenfinanzpolitischer Zielsetzungen gestellt ist. Auch haben staatliche Altersgrenzen seither sowohl den Betrieben wie den Tarifparteien stets als personalpolitisches Steuerungsinstrument gedient. Dies gilt im Grundsatz auch für die Altersteilzeit.

2. Obwohl derzeit mehr für eine weitere Flexibilisierung der Altersgrenzen – gerade auch aus sozialpolitischen Gründen – spricht, deutet die aktuelle Politik – und vor allem die Zukunftsplanung – eher auf eine *Entflexibilisierung* hin. Mit der nunmehr geltenden Regelaltersgrenze von 65 Jahren liegt Deutschland dabei im EU-Trend. So sind in den meisten EU-Staaten - unter explizitem Verweis entweder auf die demographische Entwicklung und den Arbeitsmarkt oder auf die Stabilität der Sozialhaushalte - Anhebungen der Regelaltersgrenzen zumeist auf das 65. Lebensjahr entweder bereits eingeführt (Finnland, Portugal) oder zumindest beschlossen, aber noch nicht (vollständig) umgesetzt worden (Belgien, Österreich, VK, Griechenland), die jedoch hauptsächlich Frauen betreffen. Allerdings gibt es in mehreren Ländern Sonderregelungen, die explizit auf bestimmte sozialpolitische Sondersituationen bezogen sind, wenn auch zumeist unter Inkaufnahme von jeweils unterschiedlich ausgestalteten Abschlägen. Abgesehen vom Sonderfall der Arbeitslosigkeit (auf den ich in meinen Ausführungen nicht näher eingehen werde, obwohl hier viele meiner Thesen auch zutreffen würden), gelten genuin sozialpolitische Motive insbesondere für vorzeitige Renten für Frauen (Griechenland, Österreich), für Erwerbsgeminderte sowie in manchen

Ländern sogar für schwer belastende und gesundheitsschädigende Berufe (Spanien und Griechenland). Letzteres kennt das deutsche Altersgrenzenrecht ausdrücklich nicht (Heidel 2003).

3. Dass dies so ist, ist insofern beachtlich, da es bekanntlich auch in Deutschland Branchen und Berufe mit hohen arbeitsbedingten Erkrankungsrisiken und/oder hohen Raten an gesundheitsbedingter Minderung der Erwerbsfähigkeit und in der Konsequenz gesundheitsbedingten Frühverrentungen gibt. Da dies in der aktuellen Debatte um Altersgrenzen und ältere ArbeitnehmerInnen eher in den Hintergrund gerückt zu sein scheint, will ich hierauf in meinen Thesen einen ersten Schwerpunkt legen. Immerhin entfielen auf die Rentenneuzugänge des Jahres 2002 in der Arbeiterrentenversicherung (ArV) bei den Männern rd. 28 % und bei den Frauen immerhin auch noch rd. 15 % auf Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Dabei handelt es sich weniger um ein Alters- als vielmehr um ein Berufsrisiko für körperlich anstrengende und/oder gering qualifizierte Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten. Z.B. dominieren bei den Männern Erkrankungen des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes vor den psychischen sowie den Herz-, Kreislaufkrankungen; dies übrigens auch bei den Frauen, wenn auch in einer anderen Reihenfolge (An der Spitze liegen hier die psychischen Erkrankungen.) (VDR 2003). Auch gibt es einen seit langem empirisch belegten Zusammenhang zwischen Alter und krankheitsbedingten Fehlzeiten einerseits sowie zwischen diesen und bestimmten Branchen und Berufen andererseits (Vetter 2003). Vor allem vor dem Hintergrund arbeitsorganisatorischer Veränderungen ist dabei ein Bedeutungszuwachs psychischer Erkrankungsbilder und Erwerbsminderungsgründe erkennbar, die häufig auch qualifizierte Tätigkeiten betreffen und sich überdies vielfach durch berufsgruppentypische Verteilungsmuster auszeichnen. Exemplarisch sei auf vorzeitige „burn-out“-Prozesse bei LehrerInnen oder in den sozialen und Gesundheitsberufen verwiesen. Nicht zuletzt wissen wir auch in der Zwischenzeit sehr genau Bescheid über die Verbreitung von Berufen mit sog. „begrenzten Tätigkeitsdauern“, also über Berufe und Arbeitsplätze, auf denen man unter normalen Bedingungen gar nicht „alt“ werden kann (Behrens 1999). Eine häufige Konsequenz ist, dass die jeweils Betroffenen – findet keine gezielte Laufbahnplanung als Teil einer systematisch darauf bezogenen Personal- und Organisationsentwicklung statt (was hierzulande seltene Ausnahme ist; Wolf et al. 2002) – in vielen Fällen vor Erreichen der Regelaltersgrenzen

ausscheiden müssen, häufig unter Inkaufnahme von finanziellen und Renteneinbußen.

4. Damit wird eine zentrale Dimension der sozialen Ungleichheit in der bestehenden Renten- und Altersgesetzgebung erkennbar, die auch den vorliegenden Plänen zu weiteren Altersgrenzenanhebungen immanent ist: Beschäftigte mit hohen gesundheitlichen Berufsrisiken, für die aus sozialpolitischen Gründen eine frühere Berufsaufgabe möglicherweise sinnvoll wäre, können dies in unserem Altersgrenzensystem im Grundsatz nur unter Inkaufnahme von finanziellen Einbußen tun. Dabei handelt es sich häufig um Personen mit lebensdurchschnittlich eher niedrigen Einkommen und daher auch im Durchschnitt geringeren Rentenerwartungen. Umgekehrt gilt für Beschäftigte mit eher geringen gesundheitlichen Berufsrisiken, und hierbei handelt es sich häufig auch um solche mit lebensdurchschnittlich günstigen Erwerbsverläufen und in der Konsequenz auch mit günstigeren Renten- und - nicht zuletzt auch wegen der besonderen Verteilungsstrukturen hier - günstigeren Betriebsrentenerwartungen, eine finanziell zufriedenstellende Absicherung im Alter. Auch dürfte hauptsächlich auf diesen Personenkreis das Argument von der Wahlfreiheit beim Berufsaustrittsalter Gültigkeit haben. Für die erste Gruppe jedoch lautet die Alternative: entweder Weiterarbeit bei eingeschränkter Gesundheit (wenn und wo dies überhaupt möglich ist) oder vorzeitige Berufsaufgabe bei Inkaufnahme finanzieller Einbußen. Ich möchte meine 4. These somit mit der Aufforderung beenden, den nach wie vor hoch bedeutsamen Aspekt der gesundheitsbedingten Erwerbsminderung nicht zum Spielball der Rentenfinanzpolitik, sondern stattdessen vielmehr zum Ausgangspunkt für integrierte Politiklösungen zu machen, die gleichzeitig sowohl auf eine Beschäftigungsförderung des betroffenen Personenkreises wie auf die weitere Vermeidung von finanziellen Benachteiligungen bei vorzeitiger Beendigung des Erwerbslebens zielen.
5. Im Kern geht die deutsche Altersgrenzengesetzgebung von der Fiktion des klassischen männlichen Normalarbeitsverhältnisses einer lebenslangen Vollzeitberufskarriere aus. Gesundheits- und erwerbsminderungsbedingte Abweichungen bleiben dabei ebenso „Fremdkörper“ wie Abweichungen aufgrund von Veränderungen in den Lebensverläufen der ArbeitnehmerInnen, wie z.B. neuerdings familienbedingte Unterbrechungen in der Erwerbsarbeit aufgrund von familiären Pflegeverpflichtungen (Naegele & Reichert 1998; 1999). Darüber hinaus wird an diesen Zusammenhängen erneut folgender

Zusammenhang deutlich: Eine von den realen Beschäftigungsbedingungen und –problemen der betroffenen älteren ArbeitnehmerInnen faktisch abgekoppelte Altersgrenzenpolitik, d.h. eine Altergrenzenpolitik, die keine gleichzeitige „Unterfütterung“ durch parallel dazu erfolgende Maßnahmen der Beschäftigungssicherung und -förderung in den Betrieben, Verwaltungen und auf den Arbeitsmärkten findet – ist keine wirkliche Antwort auf die demographischen Herausforderungen, die in Teilen schon jetzt die Arbeitswelt erreicht haben, spätestens aber ab 2020 massiv eintreten werden (Bellmann et al. 2003; Prognos 2003). Dazu lohnt erneut ein Blick ins Ausland: Speziell die Erfolge des finnischen „National Programme for Ageing workers“ lassen erkennen, dass es zum Zweck der Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer auf integrierte, politikfeldübergreifende Strategien und Konzepte ankommt; nämlich – in diesem Fall – auf einen auch institutionell abgesicherten und vor allem *integrierten* „policy mix“ von kombinierter Renten- und Altersgrenzenpolitik mit dem Ziel eines späteren Renteneintritts einerseits und staatlich induzierter Förderung der „employability“ alternder Beschäftigter, insbesondere in den Bereichen präventive Gesundheitsförderung, Fort- und Weiterbildung und jeweils darauf bezogene Beratung etc. andererseits (Naegele 1999; Vinni 2002; Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2003).

6. Ich möchte nun zu meinem zweiten Beispiel übergehen, an dem ich meine Eingangsthese von der Notwendigkeit der Revitalisierung sozialpolitischer Argumente in der Altersgrenzendiskussion und -politik erläutern will, nämlich auf die sich auch in Deutschland ausweitende Tendenz zu veränderten Beschäftigungs-, Laufbahn- und Lebensverlaufsmustern. Damit rückt die Lebensarbeitszeit in das Zentrum der Betrachtung. Grundannahme ist, dass eine vom Arbeitnehmerlebenslauf abgekoppelte Renten- wie Altersgrenzenpolitik zu kurz greift, weil sie die konkreten Zusammenhänge zwischen Arbeitnehmerlebenslauf und Berufsaustrittswünschen, –entscheidungen und –zwängen der betroffenen Menschen nicht systematisch in den Blick nimmt. Diese Erkenntnis ist keineswegs neu. Sie wurde bereits Anfang der 90er Jahre im Zusammenhang mit der Evaluierung der Misserfolge der „echten“ Altersteilzeit formuliert (Bäcker & Naegele 1993), als u.a. bereits damals deutlich wurde, dass vor allem Männer die Altersteilzeit deswegen nicht annehmen, weil sie strukturell nicht in ihre normalbiographischen Erwerbs-erfahrungen passt und überdies erst - völlig isoliert - zeitlich am Ende der Erwerbsbiographie positioniert ist. Mittlerweile ist die Lebensverlaufsper-

spektive zwar konzeptionell bereits in der ältere ArbeitnehmerInnen-Forschung eingeführt (Barkholdt, 1998), nicht jedoch explizit in der darauf bezogenen Politik. Die Empfehlungen des Abschlussberichtes der Bundestags-Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ sehen darin sogar eine zentrale Stellschraube für die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer (Deutscher Bundestag 2002; siehe auch Naegele & Frerichs 2001). Was allerdings aussteht, ist ihre explizite Berücksichtigung in der Diskussion um die künftige Renten- und Altersgrenzenpolitik. Auch hier führt wieder ein Blick über die Grenzen weiter: So fordert z.B. die Kommission der Europäischen Gemeinschaften in ihrem Entwurf eines „Gemeinsamen Berichtes der Kommission und des Rates über angemessene und nachhaltige Renten“ die Mitgliedstaaten explizit auf, die Rentensysteme an flexiblere Beschäftigungs- und Laufbahnmuster anzupassen und bezieht dies explizit auch auf die Altersgrenzenregelungen (KOM 2002).

7. Überträgt man diese Aufforderung auf das Generalthema der heutigen Tagung und bezieht man die bisherigen Forschungsergebnisse zur Altersteilzeit (Bäcker & Naegele 1993) sowie insgesamt zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Arbeitszeitmodellen und älteren ArbeitnehmerInnen mit ein (Frerichs, Naegele & Zimmermann 1999; Naegele & Frerichs 2001; Zimmermann 2003), dann lässt sich folgende These formulieren: Die bislang im Lebenslauf praktizierte Arbeitszeitverteilung beeinflusst maßgeblich Möglichkeiten, Bereitschaft und Motivation, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Das heißt, für Zukunftsszenarien gilt es, die künftig wahrscheinliche (lebensarbeitszeitliche) Entwicklung der Erwerbsarbeitsverläufe und deren wahrscheinliche Veränderungen konzeptionell zu berücksichtigen. Diese These bildete zugleich einen der konkreten Anknüpfungspunkte einer kürzlich unter der Federführung des Dortmunder Instituts für Gerontologie im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Förderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen EU-weit durchgeführten Vergleichsstudie zum Thema „A new organisation of time over working life“ (Naegele et al. 2003). Explizites Ziel der Studie war es u.a., ausgehend von EU-weit - wenn auch im unterschiedlich starken Ausmaß - vorfindbaren strukturellen Veränderungen in den Arbeitnehmerlebensläufen, gewandelten arbeitszeitlichen Interessen sowie von Veränderungen in Familienstrukturen und im klassischen Geschlechterrollenverständnis die Grundlinien einer lebenslauforientierten (Lebensarbeitszeit-)Politik zu skizzieren. Auf einige Ergebnisse dieser Studie will ich hier eingehen.

8. Zunächst gilt, dass sich die Frage der Neuorganisation von Lebensarbeitszeit auch für Deutschland stellt und von daher auch für das Generalthema der heutigen Tagung relevant ist. Auch bei uns wird an der vorherrschenden Praxis der Dreiteilung des Lebenslaufs in eine immer längere Ausbildungs-, eine immer kürzere Erwerbs- und eine zunehmend ausgeweitete „Altersphase“ kritisiert, dass diese sich vor dem Hintergrund einer zeitlich stark ausgedehnten Lebensspanne im Grundsatz überholt hat. Auch bei uns wächst nach vorliegenden empirischen Befunden (z.B. jüngst Eberling et al. 2004) die Kritik an den vorherrschenden Mustern der Verteilung von Arbeitszeit über den Lebenslauf, die in einer wachsenden Zahl von Fällen nicht mehr den gewandelten Bedürfnissen und Interessen der Menschen entspricht. Es wird ganz offensichtlich zunehmend schwieriger, arbeitszeitliche Erfordernisse mit alten wie neuen lebensphasenspezifischen Bedürfnissen und Notwendigkeiten wie Kindererziehung, berufliche Fort- und Weiterbildung, häusliche Altenpflege, zivilbürgerschaftliches Engagement oder auch nur mit individuellen Freizeitinteressen – und nicht zuletzt auch mit aus den erwähnten Gesundheitsrisiken resultierenden Regenerierungs- und Rehabilitierungserfordernissen - in Übereinstimmung zu bringen (Bielenski, Bosch & Wagner 2001). Andererseits aber gibt es auch ein wachsendes Interesse der Betriebe an mehr Arbeitszeitflexibilität, so dass theoretisch win-win-Effekte möglich wären; allerdings auch – bei fehlender bzw. unzureichender sozialstaatlicher Regulierung – lose-Effekte auf Seiten der Beschäftigten. Unsere Vergleichsstudien haben u.a. gezeigt, dass in der Konsequenz die EU-Mitgliedsstaaten - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlichem Tempo, teilweise längst auf dem Weg sind, neue Lebensarbeitszeitregimes jenseits der klassischen männlichen Normalbiographie zu praktizieren. Dies trifft z.B. auf die skandinavischen Länder wie Schweden und Dänemark in einem sehr viel stärkeren Maße zu als etwa auf Italien oder die Niederlande. Charakteristische Merkmale dieses Wandels sind dabei u.a. eine allmähliche Destandardisierung von ehemals standardisierten Arbeitszeitnormen, die Entwicklung neuer Formen „atypischer“ Erwerbsarbeit oder – ausgehend von der gender-Perspektive – eine tendenzielle Annäherung der weiblichen und männlichen Erwerbsbiographien.
9. Wenn es auch für Deutschland zutrifft, dass sich Arbeitnehmerlebensverläufe in dieser oder ähnlicher Weise destandardisieren und dass dies auch auf dem Hintergrund einer generellen Kritik an der bisherigen starren Dreiteilung des menschlichen Lebenslaufes stattfindet, dann sehe ich – ausgehend von den

Befunden unserer Studie - für das heutige Rahmenthema folgende drei sozialpolitische Handlungserfordernisse: (1) Die auch hier dominierende sequentielle Abfolge von Bildung, Erwerbsarbeit und „Freizeit“ sollte durch sehr viel stärker, und zwar über den gesamten Arbeitnehmerlebenslauf parallelierte Verteilungsmuster abgelöst werden, bei denen die für die einzelnen Lebensphasen spezifischen Bedürfnisse, Präferenzen und zeitlichen Erfordernisse besser realisiert werden können. Ziel wäre somit die Konzeptualisierung und Verbreitung einer „lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik“ (Frerichs, Naegele, Zimmermann 1999; Zimmermann 2003) mit dem Ziel, lebensphasentypisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und –präferenzen in ihrer jeweiligen biographischer Dimension besser zu berücksichtigen und in entsprechende Arbeitszeitmodelle zu überführen (Barkholdt 1998). Dazu eignen sich nach unseren Befunden vor allem Erziehungs- und Pflegezeitregelungen, sabbaticals, Weiterbildungszeiten, Langzeitkonten, Lernzeitkonten, die „echte“ Altersteilzeit sowie kürzere Arbeitszeiten für gesundheitlich beeinträchtigte ältere ArbeitnehmerInnen. Für Deutschland gilt jedoch, dass viele dieser an sich innovativen Arbeitszeitregelungen im Zuge ihrer praktischen Umsetzung bislang mehr als neue Instrumente der Frühverrentung eingesetzt werden als der Verlängerung der Erwerbstätigenphase zu dienen, obwohl sie dazu im Grundsatz das Potenzial aufweisen, wie bereits unsere früheren Befunde zeigen (Naegele & Frerichs 2001). Allerdings besteht hierbei in Teilen noch erheblicher Konzeptualisierungsbedarf. Gemeinsam mit Dortmunder KollegInnen arbeiten wir derzeit z.B. daran, das Instrument der Altersteilzeit in dieser Weise zu revitalisieren und als ein Instrument der Beschäftigungsförderung und –ausweitung älterer ArbeitnehmerInnen auszubauen (Barkholdt 2004). Insgesamt könnte dabei das ursprünglich einmal für die Altersphase entwickelte altersintegrierte Modell des Lebenslaufs der beiden US-amerikanischen Soziologen Riley & Riley (1992) für die gesamte Lebensspanne Pate stehen. (2) Unsere Befunde deuten zweitens darauf hin, dass eine stärkere Fokussierung der Arbeitszeitpolitik auf Lebenslauf und Lebensarbeitszeit – im Idealfall mit innerbetrieblicher Laufbahnplanung – auch der frühzeitigen Planung der Abfolge der verschiedenen Familien-, Bildungs- und Erwerbsphasen fördert und über diesen Weg ebenfalls die Erwerbsbeteiligung aller Altersgruppen steigert. Es ist sogar in hohem Maße plausibel anzunehmen, dass durch eine Andersverteilung von Zeit über den Lebensverlauf, also durch die Neuorganisation von Lebensarbeitszeit, auch bei den Beschäftigten selbst die Möglichkeit, Bereitschaft und

Motivation wächst, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Dies gilt umso mehr, wenn dabei die Andersverteilung der Arbeit im Lebenslauf zugleich in strategischer Weise mit Maßnahmen verknüpft wird, die der Erhöhung der „employability“ alternder Belegschaften dienen, und zwar insbesondere in den Bereichen Bildung („lebenslanges Lernen“) und Gesundheit (präventive/r Gesundheitsförderung/Gesundheitsschutz). Denn dafür bedarf es – neben den richtigen Konzepten - in erster Linie zusätzlicher Zeit; ist eine Andersverteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf zentrale Voraussetzung. Freilich bedarf es dazu auch einer entsprechenden Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme, wobei uns jedoch mit dem Flexicurity-Konzept (Klammer & Tillmann 2001) ein geeignetes Instrument zur Verfügung steht. Allerdings steht dessen Anwendung auf den gesamten Lebenslauf bislang noch aus. Bezieht man dann auch noch den Staat als dritte Akteurebene mit ein, so sind unter diesen Bedingungen sogar „win-win-win“-Effekte denkbar, so insbesondere im angemessenen Umgang mit den absehbaren Zukunftsfolgen des demographischen Wandels in der Arbeitswelt. (3) Es wird deutlich, dass vor diesem Hintergrund auch die derzeitige Altersgrenzenregelung und –politik auf den Prüfstand gehört. Starre Altersgrenzen passen nicht in ein System veränderter und zunehmend destandardisierter Arbeitnehmerlebensläufe. Auch wenn „Patentlösungen“ nicht vorliegen, so könnte der Kern der Lösung in solchen bislang erst zögerlich diskutierten Vorschlägen liegen, nämlich in der Orientierung von Rentenbezugszeitpunkt und -bedingungen an der Lebensarbeitszeit, d.h. der Verknüpfung eines (dann abschlagsfreien) Rentenbeginns mit der Verteilung und Dauer der sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit im Lebenslauf. Speziell hierin besteht ein wichtiger sozialpolitischer Konzeptualisierungsbedarf.

10. Die letzte These ist die kürzeste. Ich sprach eingangs von der Notwendigkeit der Revitalisierung der sozialpolitischen Begründungen für die Altersgrenzenregelungen und –politik und habe dabei an die wichtigsten Argumente bei der Einführung der flexiblen Altersgrenze 1973 erinnert: Humanisierung, Wahlfreiheit und Lebensplanung. Meine Ausführungen haben hoffentlich verdeutlichen können, dass diese Begründungen für eine flexible Altersgrenzenpolitik bis heute nichts an Aktualität eingebüßt haben.

## Verwendete und weiterführende Literatur

**Arendt, W. (1973):** Kennzeichen sozial. Wege und Ziele der sozialen Sicherung. Stuttgart: Kohlhammer-Verlag.

**Bäcker, G. & Naegele, G. (1993):** Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit, Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. HBS-Forschung. Köln: Bund-Verlag.

**Barkholdt, C. (1998):** Destandardisierung der Lebensarbeitszeit – Eine Chance für die alternde Erwerbsarbeitsgesellschaft? Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

**Barkholdt, C. (2004):** Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. Expertise, erstellt für die 5. Altenberichtscommission. Vervielfältigung. Dortmund: Universität Dortmund.

**Behrens, J. (1999).** Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitsdauer und langfristiger Erwerbstätigkeit. In: Gussone, M., Huber, A., Morschhäuser, M. & Petrenz, J. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt a. M. Bund Verlag: 101 – 186.

**Bellmann, L., Hilpert, M., Kistler, E. & Wahse, J. (2003):** Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2: 133-149.

**Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.) (1993):** Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer, Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung.

**Bielenski, H., Bosch, G. & Wagner, A. (2001):** Employment options of the future. Actual and preferred working hours. A comparison of 16 countries. European Foundation for the improvement of the living and working conditions, Office for official publications of the European Communities. Luxemburg.

**Deutscher Bundestag, Referat Öffentlichkeitsarbeit (Hg.) (2002):** Enquete-Kommission demographischer Wandel, Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik. Abschlussbericht. Berlin: Zur Sache 3/2002.

**Eberling, M., Hielscher, V., Hildebrand, E. & Jürgens, K. (2004):** Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: edition sigma.

**Frerichs, F., Naegele, G. und Zimmermann, E. (1999):** Neue Arbeitszeitmodelle für ältere ArbeitnehmerInnen. Zeitschrift für Sozialreform, 5: 383-394.

**Heidel, S. (2003):** Altersgrenzen im europäischen Vergleich. Deutsche Angestelltenrentenversicherung, 3: 1-8.

- Klammer, U. & Tillmann, K.** (Hg.) (2001): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Forschungsbericht, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. Düsseldorf: MASQT-Eigenverlag.
- KOM, Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2002): Entwurf eines gemeinsamen Berichts der Kommission und des Rates über angemessene und nachhaltige Renten. Brüssel: Vervielfältigung.
- Naegele, G.** (Hg.) (1987): Theorie und Praxis des Vorruhestandsgesetzes. Augsburg: Maro-Verlag.
- Naegele, G.** (1999): Active Strategies for an Ageing Workforce. Conference Report, Turku, 12 – 13 August 1999. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin: Eigenverlag der European Foundation.
- Naegele, G.** (2002): Active strategies for older workers in Germany. In: Jepsen, M., Foden, D. & Hutsebaut, M. (Eds.): Active strategies for older workers. ETUI: European Trade Union Institute. Brüssel: 207-244.
- Naegele, G., Barkholdt, C., de Vroom, B., Goul Anderson, J. & Krämer, K.** (2003). A new organization of time throughout working life. Integrated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Forschungsbericht der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., Dortmund 2003. Dublin: Eigenverlag der European Foundation.
- Naegele, G. & Frerichs, F.** (2000): Gradual Retirement and flexibilisation of working time in the course of the working life. In: Goedhard, W.J.A. (Ed.): Aging and Work 4, Healthy and Productive Aging of Older Employees. The Hague, Netherlands 2000: 176-182.
- Naegele, G. & Reichert, M.** (Hg.): Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege in nationaler und internationaler Perspektive, Bd. I und II., Hannover: Vincentz-Verlag 1998. Dortmunder Beiträge zur angewandten Gerontologie, 7, 8.
- OECD** (2003): Employment Outlook. OECD-Eigenverlag. Paris.
- Prognos** (2002): Prognos Deutschland Report 2002- 2020. Prognos-Eigenverlag. Basel.
- Riley, M.W. & Riley, W. jr.** (1992): Individuelles und gesellschaftliches Potenzial des Alterns. In: Baltes, P.B. & Mittelstraß, J. (Hg.): Zukunft des Alterns und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin/New York: Springer: 437-460.
- VDR** (2003): Rentenversicherung in Zeitreihen, Juli 2003. VDR-Eigenverlag. Frankfurt/M.
- Vinni, K.** (2002): Active strategies for older workers in Finland. In: Jepsen, M., Foden, D. & Hutsebaut, M. (Eds.): Active strategies for older workers. ETUI: European Trade Union Institute: 345 – 380.
- Vetter, C.** (2003): Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten. In: Badura, B., Schellschmidt, H. & Vetter, C. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2002: Demographischer Wandel; Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin et al.: Springer-Verlag: 249-264.

**Wolff, H., Spieß, K. & Mohr, H.** (2001). *Arbeit, Altern, Innovation*. Basel. Universum Verlagsanstalt.

**Zimmermann, E.** (2003) Chancen und Risiken innovativer Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer. In: Badura, B., Schellschmidt, H. & Vetter, C. (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2002: Demographischer Wandel; Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*. Berlin et al.: Springer-Verlag: 166-183.

## **Beschäftigung Älterer fördern**

Wir können es uns aus demographischen und ökonomischen Gründen nicht leisten, ältere Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand zu schicken.

Ein sinkender Lebensstandard, eine gebremste wirtschaftliche Entwicklung bei gleichzeitig steigenden Belastungen in der Sozialversicherung wären die Folgen. Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist zu niedrig – gerade auch im Vergleich zu anderen Ländern wie beispielsweise Schweden. Auf ihr Know-how und ihre Erfahrung können und wollen wir nicht verzichten. Ältere Arbeitnehmer gehören nicht zum alten Eisen. Hier ist ein Umdenken in der Gesellschaft und insbesondere in den Unternehmen erforderlich. Das Innovationspotenzial ist jedoch noch nicht ausgeschöpft. Es bedarf weiterer Anstrengungen.

Geeignete Ansatzpunkte bilden die folgenden Bereiche:

- Ein modernes Altenbild kommunizieren; Alter ist ein gradueller Prozess – keine Krankheit;
- Alter als Wertschöpfungsquelle betrachten, Erfahrungswissen nutzen;
- Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitskräfte durch neue Instrumente und Kommunikationsstrategien anheben; diskriminierend wirkende Altersgrenzen, die sich in der Berufs- und Arbeitswelt herausgebildet haben, sind zu beseitigen; das Lernen fördernde Arbeitsorganisationen sind zu entwickeln;
- bessere Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung;
- Förderung von am Arbeitsmarkt einsetzbaren Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität älterer Arbeitnehmer;
- stärkere Fokussierung der Arbeitszeitpolitik auf Lebenslauf und Lebensarbeitszeit – Zeiträume für Qualifizierung, Lernzeitkonten, lebenslanges Lernen;
- Teilzeitbeschäftigung bei Männern fördern, damit ein längeres Verbleiben im Beruf möglich ist;

- echte Altersteilzeit statt Blockmodell; Beschäftigungsbrücken ausbauen; gleitende Übergänge organisieren;
- betriebliche Personalpolitik altersausgewogen gestalten, notwendige Kommunikationsprozesse organisieren und die richtigen Anreize setzen;
- Arbeitsbedingungen humaner gestalten und Schutz vor langer Arbeitszeit und gleichzeitiger Arbeitsverdichtung gerade bei älteren Arbeitnehmern;
- Konzepte für einen altersgerechten Personaleinsatz und Gruppenarbeit weiter entwickeln;
- Stärkung von Prävention und Rehabilitation, um die Nachhaltigkeit von Bildungsinvestitionen sicherzustellen; präventiven Charakter des Arbeitsschutzes ausbauen – altersspezifischen Gefährdungen Rechnung tragen.

## **Neue Weichenstellungen in der Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik**

Mit den beiden **Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt** haben wir durch die Einführung der Entgeltsicherung den Einstieg in Beschäftigung für ältere Menschen erleichtert. Arbeitslosen ab dem 50. Lebensjahr, die eine geringer bezahlte Beschäftigung aufnehmen, wird die Lohndifferenz für eine befristete Zeit zur Hälfte ausgeglichen. Zusätzlich wird ihr Rentenbeitrag aufgestockt. Auch für die Arbeitgeber haben wir Anreize geschaffen. Wer Arbeitslose über 55 Jahre einstellt, braucht für diese Beschäftigten keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. So sollen Ältere wieder länger im Arbeitsleben gehalten werden. Schließlich gibt es seit diesem Jahr die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer ab 52 Jahren ohne zeitliche Begrenzung befristet einzustellen.

Wir haben damit unsere bereits mit dem **Job-Aktiv-Gesetz** begonnene Strategie zur Qualifizierung und zur Eingliederungsförderung von Älteren fortgesetzt. Bereits mit dem Job-Aktiv-Gesetz wurde nämlich die Möglichkeit geschaffen, die Weiterbildungskosten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 50 Jahren, die in Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern beschäftigt sind, durch das Arbeitsamt zu übernehmen. Ein solcher Ansatz ist gerade deshalb sinnvoll und notwendig, weil wir hierdurch präventiv und zielgenau an einer Risikogruppe des Arbeitsmarktes ansetzen und dazu beitragen, dass ältere Men-

schen länger erwerbstätig bleiben. Mit dem Job-Aktiv-Gesetz haben wir die Jobchancen von älteren Menschen auch dadurch verbessert, dass die bisherige Altersgrenze von 55 Jahren für den Eingliederungszuschuss für Ältere und für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen auf 50 Jahre herabgesetzt wurde. Gleichzeitig ist die Wartefrist von sechs Monaten entfallen. Die Möglichkeiten speziell für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzipierter fünfjähriger Strukturanpassungsmaßnahmen haben wir ebenfalls erweitert.

Die **Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes** dient indirekt auch als Bremse gegen den Vorruhestand. Leider viel zu oft wurde die „großzügige“ soziale Absicherung Älterer missbraucht, um diese vorzeitig aus dem Arbeitsleben herauszudrängen. Dabei ist die verkürzte Bezugsdauer (nach einer Übergangsfrist bis 31.1.06 nur noch 12 bzw. 18 Monate) nicht isoliert zu sehen. Vielmehr wollen wir den Anteil älterer Menschen an der Zahl der Erwerbstätigen erhöhen. Viele haben sich nicht freiwillig aus dem Erwerbsleben zurückgezogen. Ältere sind weit überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Viele Unternehmen beschäftigen überhaupt keine Arbeitnehmer über 50 mehr. Bisher ist das Risiko für Ältere, bei Verlust des Arbeitsplatzes dauerhaft erwerbslos zu bleiben, besonders hoch. Die Wirtschaft ist aber auf das Wissen und die Erfahrung der Älteren angewiesen.

Das neue **„Sonderprogramm des Bundes zum (Wieder-) Einstieg von Langzeitarbeitslosen ab 25 Jahren in Beschäftigung“** setzt hier an und ergänzt eine ganze Reihe von Maßnahmen, die wir mit dem Job-Aktiv-Gesetz und den beiden Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt geschaffen haben. Ziel ist es, die Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen und von älteren Menschen, die längere Zeit ohne Arbeit waren, zu verbessern.

Das Programm ermöglicht 100.000 Arbeitslosen ab 25 Jahren den Wiedereinstieg in Beschäftigung. Gefördert werden sollen 60.000 Langzeitarbeitslose, die Arbeitslosenhilfe und ggf. ergänzende Sozialhilfe beziehen sowie 40.000 Sozialhilfeempfänger, die mindestens sechs Monate arbeitslos sind. Die Förderung kommt schwerpunktmäßig den strukturschwachen Regionen, d. h. ganz besonders den neuen Ländern, zugute. Das Programm finanziert die Einstellung zusätzlicher „Fallmanager“ zur Betreuung der Arbeitslosen sowie Fallpauschalen zur Durchführung kommunaler Beschäftigungsmaßnahmen. Dafür werden insgesamt 867 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Die Reform des **Altersteilzeitgesetzes** ist darauf ausgerichtet, die Beschäftigung Älterer zu sichern und Beschäftigungspotenziale für Jüngere zu erschließen. Eine stärkere Inanspruchnahme der Altersteilzeit schafft Beschäftigungspotenziale für Jüngere, die Brückenfunktion der Altersteilzeit wird gestärkt. Zugleich soll die Neugestaltung der Altersteilzeit der Tendenz zur Frühverrentung entgegenwirken.

Das wesentlich vereinfachte Altersteilzeitgesetz ist vor allem für kleinere Unternehmen attraktiver geworden. Viele Regelungen wurden aktualisiert und angepasst. Besonders verwaltungsaufwändige Regelungen wurden gestrichen, ohne dabei jedoch Gerechtigkeitsaspekte aus dem Auge zu verlieren. Hiermit leisten wir einen Beitrag, ein erforderliches Instrument und seine Brückenfunktion zu stärken. Gleichzeitig tragen wir zum Bürokratieabbau bei. Im Ergebnis sichern und schaffen wir so Arbeitsplätze.

Die nunmehr gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung für den Bereich der Altersteilzeit schafft erst die erforderliche soziale Absicherung älterer Arbeitnehmer im Blockzeitmodell. Die durch Vorarbeit entstandenen Wertguthaben sind bei Insolvenz hinreichend geschützt. Die eingeführte Insolvenzversicherung mindert zugleich den Anreiz bei Arbeitgebern, ihren Arbeitnehmern wegen eines Liquiditätsvorteils anstelle einer klassischen Altersteilzeit die Altersteilzeit im Blockmodell vorzuschlagen.

Die Politik hat somit insgesamt eine Reihe von Veränderungen eingeleitet, die darauf zielen, die Erwerbstätigkeit von Älteren zu fördern. Ein wesentlicher Schlüssel liegt aber auch in den Unternehmen und bei den Tarifparteien: in dem die Bedingungen für die Beschäftigung Älterer verbessert und damit der Verbleib in Beschäftigung attraktiver wird.

## **Ist ein Ende des Jugendwahns in Sicht?**

1. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Wirtschaft kein gutes Image. In den Köpfen hält sich oftmals das Vorurteil, ältere Arbeitskräfte seien generell weniger innovativ, leistungsfähig und belastbar als jüngere Beschäftigte. Ihnen wird eine geringere Anpassungsfähigkeit und ein höheres Krankheitsrisiko zugeschrieben.
2. Bislang konnten Betriebe das vermeintlich „alte Eisen“ relativ bequem durch Frühverrentung loswerden. Ältere waren und sind meist stärker von Arbeitsplatzabbau betroffen. Die Unternehmer konnten die damit verbundenen Kosten weitgehend externalisieren und auf die sozialen Sicherungssysteme abwälzen. Aber auch der körperliche oder psychische Verschleiß in der Arbeitswelt, steigende Arbeitsintensität, Mängel in der Arbeitsorganisation oder unzureichende Gestaltungs- und Beteiligungsformen am Arbeitsplatz bilden oftmals den Humus für ein erzwungenes oder freiwilliges vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess. Es gibt immer mehr Stellen, auf denen man wegen hoher Belastungen – vor allem psychischer Art – nicht alt werden kann. Dies führt oftmals dazu, dass viele Ältere gar nicht bis zum Renteneintritt arbeiten können. Verschärft wird das Problem bei langjähriger einseitiger Belastung und nur geringen Weiterbildungschancen. Die Folge sind das Veralten von beruflichen Qualifikationen, Lernentwöhnung sowie sinkende Flexibilität und Innovationsfähigkeit.

Nicht das Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß und unzureichende Prävention sind das Hauptproblem. Das kalendarische Alter selbst hat einen geringeren Einfluss auf die Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit als die Bedingungen, unter denen man ein Leben lang arbeitet.

Das heißt: Zum älteren Arbeitnehmer wird man gemacht, und zwar im Verlauf der gesamten Erwerbsbiographie.

3. Die Frühverrentungspolitik steht verständlicherweise seit einigen Jahren auf dem Prüfstand. Allerdings vorrangig die individuellen Leistungsansprüche und weniger die betrieblichen Ursachen der Frühverrentung.

Mit der Verkürzung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld für Ältere wären die Betriebe nach den ursprünglichen Planungen sogar weiter entlastet worden. Erst gewerkschaftliche Initiativen waren notwendig, um eine Aufweichung der ohnehin unzureichenden Erstattungspflicht der Betriebe zumindest kurzfristig zu verhindern.

Auch die Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zielt eher auf die Ausweitung versicherungsmathematischer Abschläge als auf einer wirksamen Bekämpfung der Ursachen von Frühverrentungen. Wenn jedoch die älteren Arbeitskräfte weitgehend gesund die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen könnten, würde sich das Potenzial der auf den Arbeitsmarkt strömenden Arbeitskräfte immerhin um 2 bis 2,5 Mio. erhöhen. Dies zeigt die Handlungsspielräume zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit auch im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Altersgrenzen. Es kann und wird aber nur mit neuen präventiven Strategien für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt und der Einschränkung arbeitsbedingter Erkrankungen gelingen. Die Weichen für oder gegen eine Erwerbstätigkeit Älterer werden weitgehend in den Betrieben gestellt.

4. Bereits im Rahmen des Bündnisses für Arbeit sollten im Sinne des Paradigmenwechsels „auch Änderungen bei den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben“. Doch betriebliche und gesetzliche Konsequenzen aus dieser richtigen Erkenntnis wurden bisher nicht gezogen.

Die betrieblichen Möglichkeiten einer über die gesamte Erwerbsbiographie gestreckten präventiv ausgerichteten Personal- und Unternehmenspolitik werden bislang wenig genutzt. Wenn sich die jugendzentrierte Personalpolitik fortsetzt, werden gleichzeitig auch die Innovationschancen einer alternden Gesellschaft verspielt.

5. Die Einschnitte ins Sozialsystem seit den 90er Jahren sowie die Einführung von Rentenabschlägen, haben die individuellen Verhaltensweisen bereits deutlich beeinflusst. Diese Änderungen setzten weitgehend nur bei

den Leistungen an Arbeitslose sowie beim Rentenzugang an und verlagern die Risiken auf den Einzelnen.

- So hat sich die Arbeitslosigkeit der rentennahen Jahrgänge seit 2000 absolut wie relativ deutlich verringert, während sich die der Jugendarbeitslosigkeit erhöhte.
- Die Erwerbstätigkeit der rentennahen Jahrgänge steigt in jüngster Zeit absolut gegen den allgemeinen Trend. (Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und mehr stieg von Juni 2001 bis Juni 2002 um 0,7%, während sich die Beschäftigung insgesamt um 0.9% verringerte.)
- Das Rentenzugangsverhalten ändert sich, auch wenn dies infolge der auslaufenden Übergangsregelung statistisch nur bedingt nachweisbar ist. Doch Fortschritte hinsichtlich eines wieder ansteigenden Rentenzugangsalters sind unübersehbar. Seit 1996 ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter im Westen um 0,6 Jahre auf 60,8 Jahre gestiegen, im Osten hingegen noch leicht auf 58,6 Jahre gesunken.

Zwar liegt die Quote der Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren mit 38,4% unter dem Durchschnitt der 15 EU-Länder (39,8%), aber über dem Niveau der 12 Euro-Länder (36,1%). Diese relativ ungünstige Entwicklung ist insbesondere auf die Entwicklung in Ostdeutschland und den geringen Anteil der in Teilzeit arbeitenden älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zurückzuführen. Zudem sind die Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit in der EU bei den Männern geringer als bei den Frauen. So waren 2002 in der Bundesrepublik nur 29,8% der 55- bis 64jährigen Frauen, in Dänemark etwa die Hälfte, in Schweden sogar fast zwei Drittel und in Großbritannien 44,7% erwerbstätig.

Nach der EU-Statistik hat sich die Erwerbstätigenquote der Älteren in Deutschland bei uns von 2000 – 2002 immerhin um einen Prozentpunkt erhöht. Prognos geht davon aus, dass sich infolge der bereits wirksamen Änderungen im Rentenrecht die Erwerbsquote der 60- bis 65jährigen um etwa 20% steigern wird.

Die neuerlichen Einschnitte im Zuge der Agenda 2010 werden diesen Prozess noch verstärken.

6. Doch zentrale Ursachen für Frühverrentung und Belastung der Sozialsysteme werden kaum angegangen. So übersteigt die Zahl der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit mit 176.000 nach wie vor die Zahl der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit (147.000) sichtbar. Trotz erschwertem Rentenzugang wegen verminderter Erwerbstätigkeit entfällt bei den Männern nach wie vor ein Anteil von gut einem Fünftel auf diese Versichertenrente, bei den Frauen sind es noch 15,5% der Rentenzugänge. Auch der technische Wandel in der Arbeitswelt hat bisher weniger zu einem Belastungsabbau als zu einer Belastungverschiebung geführt. Arbeitsverdichtung und das Arbeiten unter hohem Arbeitstempo und Zeitdruck sind vielfach höher geworden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beziffert denn auch die durch arbeitsbedingte Erkrankungen verursachten Kosten auf mindestens 28 Mrd. Euro pro Jahr. Dabei werden nur jene Gesundheitsstörungen berücksichtigt, die weitgehend durch Arbeitsumstände verursacht werden.
7. Die Chancen für Ältere auf dem Arbeitsmarkt sind nach wie vor sehr ungünstig und stehen in auffälligem Gegensatz zur Forderung nach einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
  - In keiner Altersgruppe ist das Arbeitsmarktrisiko so groß wie in der Gruppe der 55- bis 65jährigen.
  - Die Wiedereingliederungschancen für ältere Arbeitslose sind sehr ungünstig. Ohne finanzielle Zuschüsse läuft kaum etwas. In zwei von drei erfolgreichen Vermittlungen erhalten die Betriebe für diese Personengruppe Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsämter.
8. Betriebliche Wirklichkeit und politische Forderungen klaffen weit auseinander. Viele Unternehmen sind schlecht auf den demographischen Wandel vorbereitet.

Soweit Unternehmen ältere Arbeitnehmer beschäftigen, schätzen sie bei ihnen meist deren Erfahrungswissen, ihre Arbeitsdisziplin und deren Qualitätsbewusstsein. Die Stärken der Jüngeren werden insbesondere in der körperlichen Belastbarkeit, Lernfähigkeit und Flexibilität gesehen.

Trotz einiger positiver Beispiele aus Betrieben sind die Unternehmen insgesamt völlig unzureichend auf den demographischen Strukturwandel in der Arbeitswelt vorbereitet. Innerbetriebliche Maßnahmen haben meist

noch kein Gewicht oder begrenzen sich auf Altersteilzeit. Nach dem IAB-Betriebspaneel hält nur knapp ein Fünftel der Betriebe, soweit sie überhaupt ältere Arbeitskräfte beschäftigen, gezielte personalpolitische Maßnahmen für sinnvoll oder führt sie durch.

- Nur 6% der westdeutschen und 7% der ostdeutschen Betriebe halten eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen für sinnvoll.
- 6% der Betriebe im Westen und 7% der Betriebe im Osten fordern, dass auch Ältere in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden.
- 3% der Betriebe im Westen (2% im Osten) setzen sich für eine Absenkung der Leistungsanforderungen für Ältere ein.
- 2% der Betriebe im Westen (1% im Osten) halten eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze Älterer für erforderlich.

9. Das Blatt zugunsten der Beschäftigung Älterer wird sich nachhaltig nur dann wenden, wenn die Betriebe gezielt dagegen steuern. So müssen die Arbeitsplätze und die Arbeitsabläufe so gestaltet werden, dass die Beschäftigten bis zum Rentenalter fit bleiben können. Das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ muss gleichfalls mit Leben erfüllt und in den Betrieben tatsächlich umgesetzt werden; denn künftig kann Wissen für die Betriebe nicht mehr so leicht durch den „Einkauf“ Jüngerer gewonnen werden. Es muss Schluss mit der betrieblichen Praxis gemacht werden, fast nur Jüngere weiterzubilden. Wichtig sind ebenso altersgemischte Arbeitsgruppen und Teams, in denen „innovative“ Jüngere und „erfahrene“ Ältere gegenseitig voneinander lernen können.

10. Die Unternehmen müssen mehr zum Abbau von arbeitsbedingten Erkrankungen und für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit tun.

Das gegenwärtige Niveau der technischen, organisatorischen und qualifikatorischen Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung reicht nicht aus, die geforderte Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Betriebliche Gesundheitspolitik muss dringend aufgewertet und finanzielle Anreize müssen dringend ausgebaut werden.

Finanzielle Anreize sollten soweit wie möglich mit dem Ausbau von Netzwerken verbunden werden. Der Aufbau solcher Netzwerke muss nach Auffassung der Gewerkschaften als primär sozialstaatliche Aufgabe begrif-

fen werden. Hier sind vor allem Länder und Berufsgenossenschaften gefordert, eine Basisfinanzierung sicherzustellen. Im Rahmen solcher Netzwerke hätten interdisziplinäre Kompetenz-Zentren für eine gezielte überbetriebliche technische, medizinische, organisatorische und qualifikatorische Betreuung und Beratung zu sorgen. Entscheidend wäre, dass sich auch Betriebs- und Personalräte sowie einzelne Arbeitnehmer/-innen an solche Kompetenzzentren wenden können. Die Arbeit dieser Kompetenzzentren müsste über Umlagen finanziert werden. Diese Umlagen sollten sich in ihrer Höhe nicht nur nach Umsatz oder Rendite, sondern vor allem nach dem Stand des jeweiligen betrieblichen Gesundheitsschutz-Niveaus richten. Denkbar wären auch weitere Abgaben der Betriebe, mit denen gezielte betriebsspezifische Maßnahmen zum Abbau arbeitsbedingter Belastungen finanziert werden könnten. Diese Maßnahmen könnten dann gefördert werden, wenn im Konsens der Betriebsparteien präventive Potenziale besser erkannt und gezielt gesundheitsfördernde Maßnahmen ergriffen würden.

Dies könnte verbunden werden mit dem Ausbau von Beratungsstrukturen zum Gesundheitsmanagement vor allem in Klein- und Mittelbetrieben, denn gerade bei diesen Unternehmen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz oftmals ein besonderes Problem.

Die Krankenkassen könnten gleichfalls stärker in den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einbezogen werden. Die bisher nach dem SGB V vorgesehenen Fördermöglichkeiten werden nicht ausgeschöpft. Soweit den Krankenkassen über Modellversuche hinaus der Transfer und die Verbreiterung in die Betriebe künftig ermöglicht und Problem- und Bedarfsanalysen für Klein- und Mittelbetriebe eröffnet werden, sollten die Berufsgenossenschaften zur Kofinanzierung gewonnen werden.

Gesetzliche und tarifliche Regelungen könnten daraufhin geprüft werden, ob für ältere Arbeitnehmer nach langjähriger Nacharbeit oder gleichförmiger, sich wiederholender Arbeitsbelastung, besondere arbeitspolitische Regulierungen vorgesehen werden oder ihnen Widerspruchs- und Versetzungsrechte eröffnet werden.

Dem niederländischen Beispiel folgend könnte gesetzlich eine stärkere Verantwortung der Arbeitgeber bei Verbleib und Wiedereingliederung

von älteren und/oder gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmern im Erwerbsleben verankert werden. In den Niederlanden müssen die Arbeitgeber z.B. die Beiträge zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für das erste Jahr zahlen; dies gilt gleichfalls für das Risiko der Invalidität. In den Niederlanden ist es grundsätzlich verboten, krank gemeldete Arbeitskräfte während der ersten beiden Jahre nach Beginn der Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit zu entlassen. Zugleich müssen sie Wiedereingliederungspläne für arbeitsunfähige Arbeitskräfte entwerfen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten alles tun, um sie wieder in den Betrieb einzugliedern. Gleichwohl muss das Recht auf freie Arztwahl und das Arztgeheimnis gewahrt werden. Hierzulande ist es Betriebsärzten verboten, Krankschreibungen zu überprüfen oder gar zu korrigieren. Dies muss auch in Zukunft so bleiben. Bei der Umsetzung ihrer Präventions- und Wiedereingliederungspolitik müssen sich die Arbeitgeber von staatlich anerkannten Beraterfirmen unterstützen lassen. Ein aus deutscher Sicht möglicherweise schwieriger Punkt ist die Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers.

11. Tarifliche Regelungen mit Altersbezug konzentrieren sich weitgehend auf den Bestandsschutz und Altersteilzeitregelungen. „Im Bereich von Arbeitsorganisation, Leistungspolitik und Qualifizierung sind die bei weitem größten Defizite im tariflichen Regelungsbestand zu konstatieren“, wie das WSI-Tarifarchiv feststellt. Qualitative Regelungslücken sind nicht zu übersehen. So z.B. hinsichtlich des Aufbaus von Langzeitarbeitskonten oder der Verknüpfung von Teilzeit und Qualifizierung oder auch des Abbaus ungünstiger Arbeitsbelastungen bei Sicherung des Verdienstes nach langjähriger Tätigkeit.

Einzelne tarifliche Regelungen sehen allerdings Arbeitsplatzwechsel oder Begrenzungen der Tätigkeitsdauer vor. So haben Arbeitskräfte in der Holz verarbeitenden Industrie in Sachsen nach dem 40. Lebensjahr und mehr als 5 Jahren Schichtarbeit im gleichen Betrieb oder Unternehmen Anspruch auf Umsetzung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz. In den Deutschen Seehafenbetrieben sind Hafentarbeiter ab dem 55. Lebensjahr auf Antrag von Nachtschichtarbeit zu befreien.

Im Manteltarifvertrag für die chemische Industrie konnten die Gewerkschaften die Option zur Bildung von Langzeitkonten durchsetzen. Sie eröffnen verschiedene Nutzungszwecke wie für Qualifizierung oder Freistellung vor der Altersrente und sehen einen Insolvenzschutz vor.



Jürgen Wuttke

## **Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase**

Die Tatsache, dass ältere Menschen heute vitaler und leistungsfähiger sind als früher, spiegelt sich in Deutschland nicht in einer entsprechend hohen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer wider. Deutschland belegt im internationalen Vergleich einen der hintersten Plätze bei der Beschäftigung von Menschen über 55 Jahren. Diese Entwicklung ist nicht zuletzt Folge einer Politik, deren Absicht es über viele Jahre war, die Beschäftigungschancen junger Menschen angesichts hoher Arbeitslosigkeit dadurch zu erhöhen, dass älteren Arbeitnehmern auf unterschiedlichen Wegen Frühverrentungsmöglichkeiten eröffnet wurden. Mittlerweile wird von allen eingesehen, dass das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und die damit bezweckte Umverteilung der Arbeit von Alt auf Jung keine positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt entfaltet. Eine geringe Erwerbsbeteiligung Älterer ist vielmehr vor allem ein warnender Indikator für die strukturelle Schwäche unseres Arbeitsmarktes.

Aus heutiger Sicht und mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen, denen sich die deutsche Volkswirtschaft und der Arbeitsmarkt zu stellen haben, ist eine Fortsetzung dieser Politik nicht vertretbar. Die künftigen demographischen Herausforderungen erfordern eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Mehr denn je wird es erforderlich sein, bislang nicht genutztes Arbeitskräftepotenzial und damit auch die Arbeitskraft Älterer zu nutzen. Der heute weitgehende Verzicht darauf ist eine Verschwendung von Humankapital und damit ein Verlust an Wachstumschancen, den Deutschland sich im verschärften internationalen Wettbewerb immer weniger leisten kann.

Die BDA plädiert seit längerem dafür, die Weichen in Richtung auf mehr Beschäftigung Älterer zu stellen und Maßnahmen zu treffen, die dieses Ziel fördern. Mit Erfolg hat sie sich in den Jahren 1998 und 1999 auf gesetzlicher und tarifvertraglicher Ebene gegen Regelungen für eine „Rente mit 60“ eingesetzt. In zahlreichen Initiativen – insbesondere mit dem BDA-Projekt „Proage – Die demographische Herausforderung meistern“ – wirbt die BDA auch gegenüber Unternehmen für eine stärkere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Der Gesetzgeber hat erste Maßnahmen zur Umsetzung dieses Paradigmenwechsels und damit zur Steigerung der Erwerbstätigkeit getroffen, so u. a. die - allerdings nur auf vier Jahre befristete - Senkung der Altersgrenze für erleichterte befristete Beschäftigungsverhältnisse auf die Vollendung des 52. Lebensjahres, die Befreiung der Arbeitgeber vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung bei Einstellung eines Arbeitslosen ab 55 Jahren sowie die Regelungen zur Entgelt-sicherung für Arbeitslose ab 50 Jahren. Diese Maßnahmen allein werden aber nicht ausreichen, um die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer spürbar zu steigern. Erforderlich sind sehr viel weiter gehendere Schritte.

Unverzichtbar zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer ist eine insgesamt erfolgreiche Beschäftigungspolitik. Eine verstärkte Nutzung des Potenzials älterer Arbeitnehmer wird nur dann ausreichend gelingen, wenn insgesamt mehr Dynamik auf dem Arbeitsmarkt herrscht. Internationale Vergleiche belegen, dass in beschäftigungspolitisch erfolgreichen Ländern die Erwerbsbeteiligung Älterer wesentlich höher ist als bei uns. In diesen Ländern haben sich die Beschäftigungschancen alter und junger Menschen gleichzeitig verbessert.

Der Paradigmenwechsel hin zu einer höheren Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer bedarf daher der Unterstützung durch eine umfassende Reformstrategie, mit der die Rahmenbedingungen für mehr Beschäftigung insgesamt verbessert werden. Dies erfordert eine Deregulierung des Arbeitsrechts, eine noch stärker aktivierende Arbeitsmarktpolitik, eine verbesserte Aus- und Weiterbildung, eine beschäftigungsfördernde Tarifpolitik und eine Senkung der Personalzusatzkosten durch Ausgaben reduzierende Strukturreformen in der Sozialversicherung. Ohne die aus einer solchen Strategie resultierende allgemeine Beschäftigungsdynamik werden alle anderen – gleichfalls erforderlichen – gezielten Initiativen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer nicht die erforderliche Wirkung haben.

## **1. Frühverrentungsanreize im Arbeitsförderungsrecht beseitigen**

Das Arbeitsförderungsrecht enthält zahlreiche Regelungen, die mehr der Frühverrentung als der Eingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt dienen. Die nach Lebensalter gestaffelte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von bis zu 32 Monaten (ab 1. Februar 2006 18 Monate für Arbeitslose ab 55 Jahren) sollte wieder einheitlich maximal 12 Monate betragen, so wie es bis 1985 der Fall war. Durch die lange Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verliert dieses den ursprünglichen Charakter einer Versicherungsleistung als Einkommensbrücke zwischen zwei aufeinander folgenden Arbeitsplätzen. Es wird stattdessen häufig zu einer Versorgungsleistung, die nach Verlust des Arbeitsplatzes viel zu früh den sozial abgefederten Übergang in die vorgezogene Rente ermöglicht. Anstelle dessen brauchen wir Brücken in Beschäftigung – gerade für ältere Arbeitslose.

Deshalb muss auch die Arbeitsvermittlung für Arbeitslose intensiviert werden. Die Möglichkeit, ab dem 58. Lebensjahr Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen (§ 428 SGB III), steht dem diametral entgegen und gibt Signale für eine falsche Bewusstseinsbildung.

## **2. Renteneintrittsalter erhöhen**

Die 1972 eingeführte Flexibilisierung der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hat zu einem deutlichen Rückgang des durchschnittlichen Renteneintrittsalters geführt. Um die Rentenlaufzeiten angesichts der weiter steigenden Lebenserwartung nicht noch mehr zu verlängern, muss das mittlere Rentenzugangsalter schrittweise und deutlich angehoben werden. Anderenfalls entsteht ein zunehmendes Ungleichgewicht zwischen Beitrags- und Rentenjahren, das zusätzliche Beitragssatzerhöhungen nach sich ziehen wird und damit wachstums- und beschäftigungsfeindlich wirkt. Die schrittweise Anhebung der abschlagsfreien Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr und die Erhöhung der Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn von 0,3 auf 0,5 Prozent pro Monat sind dabei unverzichtbare Elemente, um den Ausgabenanstieg in der Rentenversicherung zu stoppen.

### **3. Tarifvertragliche Senioritätsprivilegien abbauen**

Noch immer werden in Tarifverträgen Vergünstigungen in Abhängigkeit vom Lebensalter gewährt. Die ursprünglich in guter Absicht eingeführten Sonderregelungen wirken jedoch als Hindernis für die Beschäftigung und Neueinstellung älterer Arbeitnehmer und müssen daher abgebaut werden. Insbesondere bestehen in zahlreichen Manteltarifverträgen Vereinbarungen, die bei älteren Arbeitnehmern Kündigungen weitgehend ausschließen. Teilweise wird außerdem für die Wirksamkeit einer Kündigung eines älteren Arbeitnehmers die Zustimmung des Betriebsrats zwingend vorausgesetzt. Entgeltsteigerungen werden tarifvertraglich häufig eng mit der Beschäftigungsdauer verknüpft. Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter ist daher oftmals teurer als die von jüngeren Beschäftigten. An die Stelle von Einkommensstaffelungen nach Beschäftigungsdauer sollten verstärkt leistungsorientierte Verdienstkomponten treten. Gänzlich abgeschafft werden sollten auch sog. Entgeltsicherungsklauseln, die bei Einsatz eines Arbeitnehmers in geringer entlohnten Bereichen eine Lohn- bzw. Gehaltsgarantie vorsehen. Diese Regelungen, unter die gerade ältere Arbeitnehmer fallen, wirken faktisch wie ein Abgruppierungsschutz und verschlechtern damit die Weiterbeschäftigungsperspektiven der Betroffenen.

### **4. Arbeitszeit flexibel gestalten**

Ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Integration älterer Mitarbeiter ist auch eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Tarifverträge eröffnen heute einen beträchtlichen Spielraum zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, wobei Differenzierungen des individuellen Arbeitszeitvolumens, z. B. nach dem Lebensalter, eher wenig ausgeprägt sind. Es zeigt sich, dass ältere Arbeitnehmer häufig weniger arbeiten wollen als jüngere und im Gegenzug bereit sind, entsprechend auf Einkommen zu verzichten. Ziel sollte dabei aber nicht sein, Sonderleistungen für ältere Arbeitnehmer durch kürzere regelmäßige Arbeitszeiten bei gleichem Entgelt oder altersgestaffelte Urlaubsansprüche (wieder) einzuführen. Eine sinnvolle Lösung stellt vielmehr die lebenslange Arbeitszeitflexibilität dar. Sie kann durch Tarifverträge, die Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten als Option für die Betriebe regeln, erreicht werden. Solche Tarifverträge sind jedoch nach wie vor noch zu wenig verbreitet.

## **5. Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung und Weiterbildung steigern**

In einer sich technologisch immer schneller wandelnden Arbeitswelt sind Qualifizierung und Weiterbildung eine zentrale Säule des Wirtschaftswachstums. Wirtschaft und Beschäftigte, Politik und Bildungseinrichtungen müssen sich der Aufgabe des lebenslangen Lernens gleichermaßen annehmen. Jeder Einzelne trägt dabei Mitverantwortung für die Erhaltung seiner Beschäftigungsfähigkeit. Die Motivation zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen muss bereits früh verankert werden. Hier sind die Schulen und Berufsschulen gefordert, entsprechende Grundlagen schon bei den Schülern zu entwickeln.

Auch im Betrieb sollten jüngere Mitarbeiter frühzeitig das „Lernen lernen“, damit kontinuierliches Training bis ins Alter zum Normalfall wird. Gleichzeitig erforderlich sind aber auch spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere, die deren veränderte Lerngewohnheiten berücksichtigen. Flexibilisierungsmöglichkeiten bei Arbeitsort und Arbeitszeit erleichtern die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Der heute noch vorherrschende Trend, dass die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen mit zunehmendem Alter abnimmt, wird sich mit älter werdenden Belegschaften und späterem Renteneintrittsalter als kontraproduktiv erweisen. Deshalb wird die Wirtschaft alle Anstrengungen unternehmen, um ihren Beitrag zu leisten, durch Qualifizierung die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten. Die Tarifpolitik hat das Thema bereits aufgegriffen. Der Chemie-„Tarifvertrag zur Qualifizierung“ zeigt z. B., wie durch freiwillige Betriebsvereinbarungen berufliche Fort- und Weiterbildung unter besonderer Berücksichtigung der Belange älterer Arbeitnehmer erfolgen kann.

Die Sicherung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung und Weiterbildung kann nur dann umfassend gelingen, wenn auch die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Der Gesetzgeber ist gefordert, die Anstrengungen der Unternehmen und des Einzelnen vor allem durch eine Änderung der rechtlichen Bestimmungen zu unterstützen.



## Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

**Dr. Wilhelm Adamy**, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik und Internationale Sozialpolitik, Berlin

**Birgid Becker**, Deutschlandfunk, Bad Honnef

**Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk**, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Trier

**Ruth Brandherm**, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Referentin für Beschäftigung, Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

**Klaus Brandner, MdB**, Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Berlin

**Robin Hoecker**, Praktikantin in der Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung

**Bernhard Hoffmann**, Rhein-Zeitung, Koblenz

**Peter König**, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, Referent für Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

**Dr. Gunda Maintz**, Direktorin und Professorin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Leiterin des Fachbereiches „Betrieblicher Arbeitsschutz“, Berlin

**Dr. Ursula Mehrländer**, Leiterin der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

**Prof. Dr. Gerhard Naegele**, Universität Dortmund, Institut für Gerontologie

**Dr. Markus Promberger**, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg

**Gudrun Schaich-Walch, MdB**, stellv. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, Berlin

**Dr. Jürgen Wuttke**, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt, Berlin

## Reihe „Gesprächskreis Arbeit und Soziales“

### *Expertisen (Auswahl)*

Überlegungen zur deutschen Alterssicherungsreform vor dem europäischen Hintergrund, Prof. Dr. Diether Döring, Bonn, Juni 2004 (vergriffen)

Mut zur Veränderung – Innovation und Chancengleichheit durch eine integrierte Bildungs-, Gesundheits- und Familienpolitik, Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning, Prof. Dr. Dr. Karl W. Lauterbach, PD Dr. Karsten Rudolph, MdL, Prof. Gert Weisskirchen, MdB, Bonn, Juni 2004 (vergriffen)

Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung – Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz, Prof. Dr. Peter Faulstich, Dr. Edgar Sauter, Dr. Dieter Gnahs, Bonn, März 2004 (vergriffen)

Drei Menüs – und kein Rezept? Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Großbritannien, in den Niederlanden und in Dänemark, Dr. Matthias Knuth, Oliver Schweer, Sabine Siemes, Bonn, März 2004 (vergriffen)

*Expertisen im Internet (Volltexte): [www.fes.de/aspol](http://www.fes.de/aspol) (Aktuelles)*

## ***Broschüren (Auswahl)***

Nr. 99\* Zukünftige Qualifizierung von Beschäftigten (vergriffen)

Nr. 100\* Neue Antworten sind gefragt: Versorgt uns die Medizin noch bedarfsgerecht? Unter-, Über-, Fehlversorgung im Gesundheitswesen (vergriffen)

Nr. 101\* Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis (vergriffen)

Nr. 102 Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase

*Die nicht vergriffenen **Broschüren** sind kostenlos zu beziehen bei:*

Friedrich-Ebert-Stiftung

Abt. Arbeit und Sozialpolitik

D-53170 Bonn

*Die mit einem „\*“ versehenen **Broschüren** sind abrufbar über das Internet: <http://www.fes.de>. Seite: Bibliothek, Seite: Digitale Bibliothek, Reihe: Gesprächskreis Arbeit und Soziales*



