

IAB-Kurzbericht

13/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Die Erwerbssituation der älteren Arbeitnehmer hat sich in den letzten Jahren insgesamt positiv entwickelt. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. In der öffentlichen Verwaltung waren im Jahr 2011 rund 38 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, im Bereich der Information und Kommunikation nur 21 Prozent.

■ Voraussetzung für die Beschäftigung älterer Menschen ist der Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Unterschiedliche Maßnahmen wie Weiterbildungen, altersgemischte Teams oder die Arbeitsplatzgestaltung können dazu beitragen.

■ Jeder fünfte Betrieb mit älteren Arbeitnehmern bietet Maßnahmen an, um die Beschäftigung Älterer zu fördern. Seit 2006 beobachten wir eine Zunahme solcher Aktivitäten. Die Altersteilzeit – eher ein Instrument der Ausgliederung – geht dagegen zurück.

■ Bestimmte Risikofaktoren reduzieren die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen: Ältere und vor allem geringqualifizierte Personen sind dort seltener vertreten als junge und qualifizierte.

■ Selbsteinschätzungen von Arbeitnehmern zu ihrer Leistungsfähigkeit machen deutlich, dass auch der Gesundheitsschutz eine größere Rolle in der Personalpolitik spielen sollte. Betriebe beschränken sich aber oft auf die Erfassung des Gesundheitszustands und bieten selten konkrete Maßnahmen an.

Altersspezifische Personalpolitik

Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren

von Ute Leber, Jens Stegmaier und Anita Tisch

Das sinkende Arbeitskräfteangebot und die zunehmende Alterung der Belegschaften stellen die betriebliche Personalpolitik vor besondere Herausforderungen. Betriebe müssen nach neuen Wegen suchen, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhalten und ein alter(n)sgerechtes Arbeiten zu ermöglichen. Anhand von Betriebs- und Personendaten untersuchen wir, wie sich der Einsatz altersspezifischer Maßnahmen entwickelt hat und welche Unterschiede dabei zwischen Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige und Größenklassen bestehen.

Die Erwerbssituation älterer Arbeitnehmer hat sich in den letzten Jahren zunehmend verbessert. Dies ist an der Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosigkeit ebenso zu erkennen wie an der Entwicklung der Beschäftigung. So ist die Beschäftigungsquote, die den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe wiedergibt, im Zeitraum von 2001 bis 2011 in allen höheren Altersklassen nicht nur

deutlich, sondern auch viel stärker gestiegen als die Beschäftigungsquote insgesamt. Bei den 60- bis unter 65-Jährigen hat sich die Beschäftigungsquote von 11,6 Prozent auf 27,5 Prozent sogar mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 1). Gleichwohl lag ihre Quote im Jahr 2011 nach wie vor auf einem sehr viel niedrigeren Niveau als die Beschäftigungsquote der 15- bis unter 65-Jährigen insgesamt (BA 2012).

Abbildung 1
Beschäftigungsquote Älterer
2001 und 2011, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012.

© IAB

■ Die Beschäftigung von Älteren in Betrieben verschiedener Branchen

Die Daten des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten auf Seite 6) bestätigen die im Zeitverlauf zunehmende Beschäftigung älterer Mitarbeiter in den Betrieben. Anders als die administrativen Daten der BA stellt das Betriebspanel nicht nur auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab, sondern erfasst die gesamte Belegschaft eines Betriebs. Danach hat der Anteil der Betriebe, die überhaupt ältere Mitarbeiter (hier definiert als über 50-Jährige) beschäftigen, von 59 Prozent im Jahr 2002 auf etwa 75 Prozent im Jahr 2011 zugenommen. Dies ist umso bemerkenswerter, als die deutsche Wirtschaft stark kleinbetrieblich strukturiert ist: Rund 95 Prozent der Betriebe haben weniger als 50 Beschäftigte und ca. 70 Prozent sogar weniger als 10 Beschäftigte. Wenn in sehr kleinen Betrieben kein Älterer zu finden ist, ist das für sich genommen nicht ungewöhnlich. Umso mehr ist der dargestellte Befund ein deutlicher Hinweis auf demografische Veränderungen.

Zugleich ist auch der Anteil älterer Arbeitnehmer an allen Beschäftigten gestiegen, und zwar um rund 8 Prozentpunkte auf nunmehr 27 Prozent. Zudem hat der Anteil der Betriebe, bei denen mehr als die Hälfte der Mitarbeiter über 50 Jahre alt ist, im gleichen Zeitraum um 10 Prozentpunkte zugenommen (Bechmann et al. 2012).

Betrachtet man die Struktur der Beschäftigung, zeigen sich deutliche Unterschiede vor allem zwischen den Branchen: Besonders geringe Anteile über 50-jähriger Mitarbeiter finden sich im Bereich Information und Kommunikation (21 %), in der Baubranche (23 %) sowie im Handel (25 %). Dagegen hatten die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung und des Bereichs Bergbau/Energie/Wasserversorgung im Jahr 2011 Älterenteile von 38 bzw. 34 Prozent (vgl. Abbildung 2).

Diese starke Streuung der Anteile Älterer ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen: Für die Baubranche etwa liegt nahe, dass der geringe Anteil mit der hohen körperlichen Belastung zusammenhängt. Im Informations- und Kommunikationswesen dürften der starke Einsatz moderner Technologien und die damit einhergehende hohe Bedeutung aktuellen berufsfachlichen Wissens eine Rolle spielen. Auch das Ausmaß der Fluktuation in einer Branche ist hier relevant. Dies wird insbesondere im Öffentlichen Dienst deutlich, wo der Arbeitskräfteumschlag unterdurchschnittlich gering ist – mit der Folge, dass mehr Beschäftigte mit ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle altern. In diesem Zusammenhang spielt es zudem eine Rolle, ob ein Betrieb (mehrheitlich) im Eigentum der öffentlichen Hand ist. Das IAB-Betriebspanel 2011 zeigt, dass der Anteil der Älteren in Betrieben der öffentlichen Hand rund 10 Prozentpunkte höher ausfällt (35 %) als in Betrieben, die nicht im öffentlichen Eigentum sind (25 %). Es ist naheliegend, dass fast alle Betriebe aus der Branche Öffentlicher Dienst/Sozialversicherung Eigentum der öffentlichen Hand sind. Aber auch im Bereich Bergbau/Energie/Wasserversorgung, also im Kerngeschäft kommunaler Versorgungsbetriebe (Stadtwerke etc.), befinden sich die Betriebe zu rund 35 Prozent (Angabe für 2011) in öffentlichem Besitz.

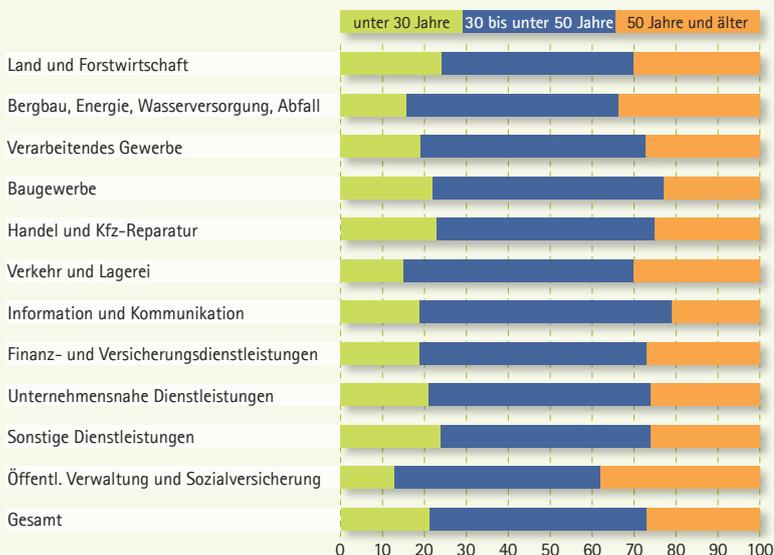
■ Voraussetzungen für eine längere Erwerbstätigkeit

Der Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit ist grundsätzliche Voraussetzung dafür, dass Ältere einen Arbeitsplatz finden bzw. länger in Beschäftigung bleiben. Lange Zeit wurde Beschäftigungsfähigkeit mit der körperlichen und mentalen Arbeitsfähigkeit gleichgesetzt und als individuelle Eigenschaft betrachtet, die mit zunehmendem Alter abnimmt. Heute weiß man, dass ältere Erwerbspersonen nicht zwangsläufig weniger leistungsfähig und belastbar sind und dass Leistungsunterschiede innerhalb einer

Abbildung 2

Altersstruktur der Beschäftigten nach Branchen

2011, Anteile der Altersklassen in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 (hochgerechnete Angaben).

© IAB

Altersgruppe weitaus größer sind als diejenigen zwischen den Altersgruppen. Die Arbeitsfähigkeit wird stärker von aktuellen und vergangenen Arbeitsbelastungen und Lernmöglichkeiten beeinflusst als durch das kalendarische Alter einer Person (Maintz 2002).

Beschäftigungsfähigkeit hängt zudem nicht nur von der Arbeitsfähigkeit einer Person ab. Deshalb wird der Begriff weiter gefasst und als Zusammenspiel der persönlichen Fähig- und Fertigkeiten mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes verstanden (Apel/Fertig 2009). Danach sind zum einen individuelle Ressourcen wie die physische und die psychische Gesundheit, Kompetenzen (Fertigkeiten, Wissen), die Motivation sowie die Einstellung der Erwerbspersonen zentral für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Zum anderen wird aber auch die Bedeutung arbeitsplatzspezifischer Anforderungen und Gelegenheiten für die Beschäftigungsfähigkeit betont. Man geht davon aus, dass Faktoren wie die Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsbelastungen ebenso wie das Verhalten der Vorgesetzten oder das Verhältnis zu den Kollegen die individuellen Fähig- und Fertigkeiten sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit beeinflussen (Ilmarinen 2005).

Hält man sich diese Überlegungen vor Augen, so bieten sich verschiedene Ansatzpunkte, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter zu erhalten. Sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen können im Bereich der Bildung, des Gesundheitsschutzes, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation, der Laufbahngestaltung sowie der Unternehmenskultur aktiv werden. In der Literatur ist man sich darin einig, dass diese Maßnahmen nicht erst im Alter, sondern möglichst über das gesamte Erwerbsleben hinweg durchgeführt werden sollten. Nimmt ein Beschäftigter beispielsweise viele Jahre lang an keiner Weiterbildungsmaßnahme teil, so besteht die Gefahr, dass er das Lernen verlernt. Das Gleiche gilt für körperliche Verschleißerscheinungen, denen möglichst präventiv durch Aktivitäten der Gesundheitsförderung oder der Arbeitsplatzgestaltung begegnet werden sollte.

■ Altersspezifische Maßnahmen in den Betrieben

Das IAB-Betriebspanel liefert Informationen dazu, wie verbreitet einzelne Maßnahmen der altersspezifischen Personalpolitik in der betrieblichen Praxis sind und wie sich das Angebot im Zeitverlauf entwi-

ckelt hat. Betriebe können dabei auf unterschiedliche Maßnahmen setzen, z. B. spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere, eine Veränderung der Arbeitsanforderungen oder bewusst altersgemischte Teams.

Von den Betrieben, die im Jahr 2011 überhaupt ältere Mitarbeiter beschäftigten, hat knapp jeder fünfte zumindest eine Maßnahme eingesetzt, die sich speziell an Ältere richtet. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Branchen und Größenklassen zu erkennen. Weit überdurchschnittlich werden altersspezifische Maßnahmen von Betrieben der Öffentlichen Verwaltung/ Sozialversicherung sowie vom Bereich Bergbau/ Energie/Wasser eingesetzt – also in jenen Branchen, in denen der Anteil älterer Mitarbeiter besonders hoch ist. Ein nur unterdurchschnittliches Engagement findet sich hingegen in der Land- und Forstwirtschaft, dem Baugewerbe sowie dem Handel. Zumindest in den zuletzt genannten beiden Sektoren ist auch der Anteil älterer Beschäftigter besonders gering (vgl. **Abbildung 2** und **Abbildung 3**).

Das unterschiedlich große Angebot in den einzelnen Branchen dürfte verschiedene Gründe haben. So ist davon auszugehen, dass ein höherer Anteil älterer Beschäftigter mit einem stärkeren betrieblichen Engagement einhergeht. Dies lässt sich jedoch nicht

Abbildung 3

Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen nach Branche und Betriebsgröße

2011, Anteil der Betriebe mit älteren Mitarbeitern, die entsprechende Maßnahmen anbieten, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 (hochgerechnete Angaben).

© IAB

immer bestätigen: Unsere Daten zeigen z. B., dass im Bereich der Land- und Forstwirtschaft der Anteil der älteren Beschäftigten bei rund 30 Prozent liegt, hier aber weniger als 10 Prozent der Betriebe Maßnahmen anbieten. Eine höhere körperliche Arbeitsbelastung (z. B. in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe) ist demnach keineswegs mit einem Mehr an betrieblichen Maßnahmen verbunden. Vielmehr dürfte der Einsatz entsprechender Aktivitäten wesentlich durch die organisatorischen und finanziellen Ressourcen eines Unternehmens beeinflusst werden. In diesem Zusammenhang spielt die Größenstruktur der Betriebe in den einzelnen Wirtschaftszweigen eine wichtige Rolle.

Differenziert man den Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen nach der Betriebsgröße, so fällt auf, dass insbesondere Kleinbetriebe vergleichsweise geringe Aktivitäten aufweisen. Da sie den großen Teil der deutschen Betriebslandschaft stellen, wird der bereits dargestellte Durchschnittswert stark durch die kleinen Betriebe bestimmt. Während von den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten nur etwa jeder zehnte Betrieb mit älteren Mitarbeitern zumindest eine altersspezifische Personalmaßnahme angeboten hat, taten dies fast alle Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (vgl. **Abbildung 3**).

Deutlich wird der Größeneffekt auch, wenn man die Reichweite altersspezifischer Aktivitäten nicht auf die Betriebe, sondern auf die Beschäftigten bezieht. So haben im Jahr 2011 zwar nur 18 Prozent der Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten Maßnahmen für diese Mitarbeitergruppe durchgeführt,

doch arbeiteten in diesen Betrieben 56 Prozent aller Beschäftigten. Für Kleinbetriebe ist außerdem anzunehmen, dass ihr tatsächliches Engagement möglicherweise über das im IAB-Betriebspanel erfasste Niveau hinausgeht. Dies hat damit zu tun, dass quantitative Erhebungen wie das IAB-Betriebspanel ihren Fokus auf formelle Personalmaßnahmen richten, wohingegen gerade in kleineren Betrieben eher informelle Aktivitäten oder situative Lösungen im Vordergrund stehen dürften.

Im Zeitverlauf fällt auf, dass sich an dem vergleichsweise geringen Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen in den letzten zehn Jahren nur wenig geändert hat (vgl. **Abbildung 4**).¹ Die zunehmende Alterung der Belegschaften scheint sich nicht auf den Einsatz entsprechender Personalaktivitäten ausgewirkt zu haben. Wirft man jedoch einen Blick auf einzelne Maßnahmen, werden durchaus relevante Veränderungen erkennbar.

■ Bedeutung einzelner Maßnahmen

Von den im IAB-Betriebspanel erfassten Aktivitäten für Ältere haben im Jahr 2011 die betriebliche Weiterbildung und die Altersteilzeit die größte Rolle gespielt: 9 bzw. 8 Prozent der Betriebe (mit älteren Mitarbeitern) haben sie durchgeführt, gefolgt vom Einsatz altersgemischter Arbeitsgruppen (6 %). Anderen Maßnahmen wie der besonderen Ausstattung der Arbeitsplätze, der Gesundheitsförderung oder der speziellen Weiterbildung für Ältere kam hingegen in der betrieblichen Praxis nur eine sehr untergeordnete Rolle zu: Nur zwischen 1 und 4 Prozent der Betriebe mit älteren Mitarbeitern gaben an, entsprechende Maßnahmen einzusetzen (vgl. **Abbildung 5**).

Während das Angebot an altersspezifischen Aktivitäten insgesamt in der zeitlichen Entwicklung relativ stabil geblieben ist, sind für den Einsatz einzelner Maßnahmen durchaus (auch gegenläufige) Veränderungen auszumachen. So ist der Anteil der Betriebe mit Regelungen zur Altersteilzeit zurückgegangen, was zum großen Teil auf das Auslaufen der finanziellen Förderungen durch die Bundesagentur für Arbeit zurückzuführen sein dürfte. Haben im Jahr 2006 noch 10 Prozent der Betriebe Altersteilzeit eingesetzt, waren es im Jahr 2011 nur noch 8 Prozent.

Abbildung 4

Anteil der Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen im Zeitverlauf

2002, 2006, 2008 und 2011, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2011.

© IAB

¹ Beim zeitlichen Vergleich ist einschränkend zu beachten, dass sich die Fragen im IAB-Betriebspanel geringfügig geändert haben. So wurde z. B. im Jahr 2011 erstmals das Item „Gesundheitsförderung“ aufgenommen.

Bei allen übrigen Maßnahmen ist hingegen ein leichter Aufwärtstrend zu erkennen. Dabei ist insbesondere der Anteil der Betriebe, die ihre älteren Mitarbeiter in Weiterbildung einbeziehen, gestiegen, und zwar von jeweils 6 Prozent in den Jahren 2006 und 2008 auf 9 Prozent im Jahr 2011.

Diese Entwicklung ist positiv zu werten, da gerade die Weiterbildung den Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit fördert, wohingegen die Altersteilzeit – vor allem in ihrer Ausgestaltung als Blockmodell – auf eine vorzeitige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben abzielt. Die Veränderungen im Einsatz einzelner Maßnahmen sprechen also dafür, dass Betriebe die Alterung ihrer Belegschaften aktiv begleiten.

■ Betriebliche Weiterbildung

Obwohl das betriebliche Engagement im Bereich der Weiterbildung für Ältere in der jüngsten Vergangenheit zugenommen hat, liegt es nach wie vor auf einem relativ niedrigen Niveau. Das wird deutlich, wenn man das Weiterbildungsangebot für Ältere mit dem für alle Beschäftigtengruppen vergleicht: Während 9 Prozent der Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten im Jahr 2011 angaben, diese Mitarbeitergruppe in Maßnahmen der Weiterbildung einzubeziehen, und 1 Prozent, spezielle Weiterbildung für Ältere anzubieten, lag der Anteil der weiterbildenden Betriebe insgesamt bei 53 Prozent. Dieser Anteil ist seit Beginn der 2000er Jahre stark gestiegen und hat in der jüngsten Vergangenheit sein bislang höchstes Niveau erreicht. Ebenfalls zugenommen hat der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten, also die sogenannte Teilnahmequote der Weiterbildung. Diese lag im ersten Halbjahr 2011 bei 30 Prozent und damit um rund 10 Prozentpunkte höher als noch zu Beginn der 2000er Jahre.

Unterscheidet man die Teilnahmequote an Weiterbildung nach soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten, zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung sowohl zwischen den Altersgruppen schwankt als auch und insbesondere in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau. Dabei gilt, dass höher qualifizierte Beschäftigte deutlich häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen als geringer qualifizierte. Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge lag die Teilnahmequote der Beschäftigten für Tätigkeiten, die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern, im ersten Halbjahr 2011 bei 47 Prozent, die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten hingegen bei nur 14 Prozent. Für

die Gruppe der über 50-Jährigen ergibt sich eine Weiterbildungsbeteiligung in Höhe von 24 Prozent (vgl. Tabelle 1).

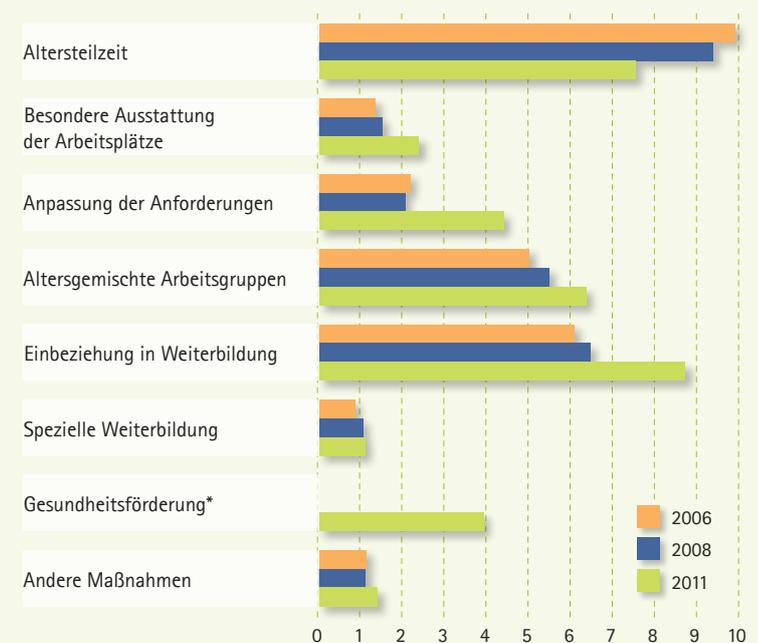
■ Individuelle Weiterbildung

Betrachtet man die generelle Teilnahme an Weiterbildung, also nicht nur betriebliche Maßnahmen, zeigen sich deutlich höhere Werte für die Beschäftigten aller Altersgruppen. 2011 wurden im Rahmen der Repräsentativbefragung S-MGA (vgl. Infokasten auf Seite 6) 4.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 30 bis 60 Jahren unter anderem zur Teilnahme an Weiterbildung befragt. Während über zwei Drittel der 30- bis unter 50-Jährigen

Abbildung 5

Angebot an einzelnen altersspezifischen Maßnahmen

2006, 2008 und 2011, Anteil der Betriebe in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



* Das Merkmal Gesundheitsförderung wurde 2011 erstmals erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, 2008 und 2011.

© IAB

Tabelle 1

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

1. Halbjahr 2011, Anteile in Prozent

Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern	14
Beschäftigte für Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern	38
Beschäftigte für Tätigkeiten, die einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern	47
Mitarbeiter über 50 Jahre	24
Mitarbeiter insgesamt	30

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 (hochgerechnete Angaben).

© IAB

angaben, an Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb oder von externen Trägern teilgenommen zu haben, sind es bei den 50- bis 60-Jährigen immerhin noch 62 Prozent (vgl. Tabelle 2). Das Interesse wie auch die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung ist folglich in allen Altersgruppen weit verbreitet. Da die heute 50- bis 60-jährigen Beschäftigten eine im Durchschnitt etwas geringere Qualifikation aufweisen als jüngere, ist es wichtig, die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit der individuellen Qualifikation zu betrachten, um kein verfälschtes Bild zu erhalten.

Auffällig ist die niedrige Weiterbildungsbeteiligung der gering qualifizierten Älteren. Während drei Fünftel der älteren Beschäftigten mit beruflichem Abschluss und über drei Viertel derer mit Fach-/ Hochschulabschluss an Maßnahmen zur Weiterbil-

dung teilgenommen haben, geben nur 31 Prozent der Älteren ohne Berufsabschluss an, sich weitergebildet zu haben. Damit hängt die Weiterbildungsteilnahme bei den älteren Beschäftigten stärker mit der Qualifikation zusammen als bei den jüngeren. Diesen Befund bestätigen Ergebnisse aus anderen Individualbefragungen zur Weiterbildung: Sie zeigen, dass einzelne Beschäftigtengruppen dann eine besonders niedrige Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, wenn bei ihnen verschiedene Weiterbildungshemmnisse zusammentreffen (BMBF 2013). Im vorliegenden Kontext gilt dies für die gering qualifizierten Älteren, deren Weiterbildungschancen sich besonders ungünstig darstellen.

Fragt man nach den Gründen für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung mancher Beschäftigtengruppen, wird in der Literatur sowohl auf die Bedeutung angebotsseitiger als auch auf die nachfrageseitiger Faktoren aufmerksam gemacht (z. B. Leber/Möller 2008). Aus betrieblicher Perspektive kann es beispielsweise lohnend erscheinen, Weiterbildung auf jüngere, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu konzentrieren, die sich bereits in der Vergangenheit als lernfähig erwiesen haben, voraussichtlich noch eine gewisse Zeit im Betrieb verbleiben und die besonders wissens- bzw. technologieintensive Tätigkeiten verrichten, für deren Ausübung regelmäßige Weiterbildung unerlässlich ist. Aus individueller Perspektive wird u. a. berichtet, dass gerade Personen, die längere Zeit nicht mehr gelernt oder die schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht haben, sich oftmals scheuen, an Qualifizierungsaktivitäten teilzunehmen. In solchen Fällen könnten sich spezielle Weiterbildungsmaßnahmen als sinnvoll erweisen, doch kommt diesen in der betrieblichen Praxis – wie oben gezeigt wurde – nur eine sehr untergeordnete Bedeutung zu.

■ Gesundheitsschutz

Neben der Weiterbildung sind vor allem die Förderung und der Erhalt individueller Gesundheit wichtig für die Beschäftigungsfähigkeit bis ins höhere Alter. Ergebnissen der Studie S-MGA zufolge bewerten 50- bis 60-Jährige sowohl ihre geistige als auch ihre körperliche Arbeitsfähigkeit schlechter als die jüngere Vergleichsgruppe, obgleich sie noch fünf bis 17 Jahre vom gesetzlichen Rentenalter entfernt sind. Über 90 Prozent der unter 50-Jährigen schätzen ihre Arbeitsfähigkeit im Bezug auf die zu bewältigende geistige Arbeitsanforderung als gut oder sehr gut ein.

Tabelle 2

Generelle Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten

2011, Anteile in Prozent

	30 bis unter 50 Jährige	50 bis 60 Jährige
Teilnahme an Weiterbildung (betriebsintern oder extern)	67	62
Personen ohne beruflichen Abschluss	41	31
Personen mit beruflichem Abschluss	65	60
Personen mit abgeschlossenem (FH-)Studium	81	77

Anmerkung: Die dargestellten Unterschiede sind signifikant.

Quelle: S-MGA 2011.

© IAB

i

Datengrundlage

Das IAB-Betriebspanel wird im Auftrag des IAB durch TNS Infratest Sozialforschung erhoben. Dabei handelt es sich um eine seit 1993 (Westdeutschland) beziehungsweise 1996 (Ostdeutschland) durchgeführte Erhebung auf der Basis persönlicher Interviews mit der Unternehmensleitung der teilnehmenden Betriebe. Es stellt mit seinen jährlich rund 16 Tausend Beobachtungen die größte und detaillierteste Panelerhebung von Betrieben in Deutschland dar und wird seit vielen Jahren erfolgreich im Rahmen von Beratung und Forschung eingesetzt. Aufgrund des Stichprobenansatzes wurden die Ergebnisse im Rahmen der vorliegenden Arbeit gewichtet. Weitere Informationen finden sich z. B. unter:

<http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>

Die „Studie zur Mentalen Gesundheit in der Arbeit“ (S-MGA) umfasst eine 2011 durchgeführte Befragung von 4.500 repräsentativ ausgewählten Personen, die zum Stichtag 31.12.2009 in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Ziel der Studie ist es, die funktionelle Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung einzuschätzen, um Anhaltspunkte für Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit geben zu können. S-MGA wird als Kooperationsprojekt von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem IAB durchgeführt und durch das infas Institut für angewandte Sozialforschung erhoben. Weitere Informationen zur Studie z. B. unter:

<http://www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k120214305>

Über 80 Prozent derselben Altersgruppe berichten von guter oder sehr guter Arbeitsfähigkeit bezüglich der körperlichen Anforderungen. Immerhin 86 Prozent der 50- bis 60-Jährigen bewerten ihre mentale Arbeitsfähigkeit noch als gut oder sehr gut, allerdings halten sich lediglich 68 Prozent der älteren Befragten hinsichtlich ihrer körperlichen Verfassung für gut oder sehr gut arbeitsfähig (vgl. Tabelle 3).

Die altersgruppenspezifischen Einschätzungen zur eigenen mentalen und körperlichen Arbeitsfähigkeit machen deutlich, dass auch Gesundheitsschutz und -förderung künftig stärker in den Fokus betrieblicher Personalmaßnahmen rücken sollten.

Im IAB-Betriebspanel 2012 wurden detaillierte Informationen zum betrieblichen Einsatz von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erhoben, die sich – über die bestehenden gesetzlichen Vorgaben hinausgehend – an alle, nicht nur die älteren Mitarbeiter richten. Danach hat in Deutschland jeder vierte Betrieb im Jahr 2012 solche Maßnahmen durchgeführt (vgl. Abbildung 6). Wie schon das Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen ist auch das Angebot an Maßnahmen des Gesundheitsschutzes von der Betriebsgröße und der Branche abhängig: Auch hier gilt, dass große Betriebe sowie Betriebe bzw. Dienststellen des Öffentlichen Bereichs besonders aktiv sind.

Dabei scheint es Betrieben insbesondere darum zu gehen, sich einen Überblick über den Gesundheitszustand ihrer Mitarbeiter zu verschaffen – wie ein Blick auf die Verbreitung einzelner Maßnahmen zeigt (vgl. Abbildung 6). Entsprechend setzte etwa jeder zehnte Betrieb Instrumente wie die Mitarbeiterbefragung ein oder führte Krankenstandsanalysen durch. Innerbetriebliche Maßnahmen wie aktive Pausengestaltung, Betriebssport oder Gesundheitschecks gab es in 8 Prozent der Betriebe; Schulungen und Beratungsangebote in 7 Prozent. Die weiteren im IAB-Betriebspanel erfassten Aktivitäten (z. B. Gesprächskreise, Netzwerkarbeit) wurden von den Betrieben noch seltener angeboten.

Fragen zum Gesundheitsschutz waren bereits in früheren Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels enthalten, doch wurden die Anzahl und die Art der abgefragten Aktivitäten verändert. Deshalb ist ein zeitlicher Vergleich nur für einzelne Items – nämlich die Mitarbeiterbefragungen, die Krankenstandsanalysen und die Gesprächskreise – möglich. Für diese Maßnahmen zeigt sich, dass ihre Verbreitung im Jahr 2012 gegenüber dem Jahr 2004 zugenommen hat, allerdings sehr moderat.

Fazit

An den steigenden Anteilen älterer Mitarbeiter in den betrieblichen Belegschaften ist zu erkennen, dass sich der demografische Wandel auch in den Unternehmen niederschlägt. Nicht zuletzt aufgrund teilweise vorhandener Fachkräfteengpässe erweist es sich für Arbeitgeber zunehmend als wichtig, ihre älteren Beschäftigten länger zu halten bzw. ältere Mitarbeiter neu einzustellen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter hinein aufrecht erhalten bleibt. Unternehmen können dies durch ein Angebot an entsprechenden Aktivitäten unterstützen.

Die Notwendigkeit betrieblicher Maßnahmen konnte auch anhand der Beschäftigtenbefragung S-MGA aufgezeigt werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass besonders bei gering qualifizierten Älteren Defizite in der Weiterbildungsaktivität fest-

Tabelle 3

Selbsteinschätzung der mentalen und körperlichen Gesundheit von Beschäftigten nach Altersgruppen

2011, Anteile in Prozent

		30- bis unter 50-Jährige	50- bis 60-Jährige
Arbeitsfähigkeit aufgrund des gegenwärtigen mentalen Zustandes	– sehr gut bzw. gut	91	86
	– mittelmäßig	8	12
	– eher schlecht/sehr schlecht	2	2
Arbeitsfähigkeit aufgrund des gegenwärtigen körperlichen Zustandes	– sehr gut bzw. gut	81	68
	– mittelmäßig	16	26
	– eher schlecht/sehr schlecht	3	6

Anmerkung: Die dargestellten Unterschiede sind signifikant.

Quelle: S-MGA 2011.

© IAB

Abbildung 6

Verbreitung einzelner Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

2012, Anteil der Betriebe mit Maßnahmen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 (hochgerechnete Angaben).

© IAB

zustellen sind. Zudem fühlen sich ältere Beschäftigte ihren derzeitigen Arbeitsanforderungen – vor allem aufgrund ihrer körperlichen Verfassung – seltener gewachsen als jüngere.

Zwar haben die Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt, dass altersspezifische Maßnahmen zunehmend angeboten werden, gleichwohl macht dies nur einer von fünf Betrieben, die Ältere beschäftigen. Außerdem sind Ältere – das ergibt sich z. B. aus den betrieblichen Weiterbildungsquoten – nicht in gleichem Umfang in alle Maßnahmen der Personalentwicklung eingebunden.

Obwohl altersspezifische Aktivitäten in der betrieblichen Praxis nach wie vor nur wenig verbreitet sind, ist doch erfreulich, dass einzelne Maßnahmen wie die Weiterbildung für Ältere oder der Gesundheitsschutz im Zeitverlauf zumindest etwas an Bedeutung gewonnen haben.

Zudem kann man davon ausgehen, dass in der betrieblichen Realität auf informellem Wege mehr für die älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getan wird, als es die vorliegenden Daten vermuten lassen. Trotzdem erscheint es wichtig, die Unternehmen wie auch die Beschäftigten weiterhin für die Herausforderungen der alternden Belegschaften zu sensibilisieren – gerade in jenen Bereichen, in denen bislang nur wenig getan wird.

Literatur

- Apel, Helmut; Fertig, Michael (2009): Operationalisierung von „Beschäftigungsfähigkeit“. Ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzepts. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 42, H. 1, S. 5–28.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. [IAB-Forschungsbericht Nr. 13](#), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2012): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt, Nürnberg. <http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/223654/publicationFile/103001/Aeltere-am-Arbeitsmarkt-2010.pdf>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Bonn.
- Ilmarinen, Juhani (2005): Towards a longer worklife: ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.
- Leber, Ute; Möller, Iris (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: [Schmollers Jahrbuch](#). Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 128, H. 3, S. 405–429.
- Maintz, Gunda (2002): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, Ch. (Hrsg.) Fehlzeitenreport 2002, Demographischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.



Dr. Ute Leber
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.
ute.leber@iab.de



Dr. Jens Stegmaier
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ im IAB.
jens.stegmaier@iab.de



Anita Tisch
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ im IAB.
anita.tisch@iab.de