

Demographischer Wandel in der Erwerbsarbeit - Risiken und Potentiale alternder Belegschaften -

Vortrag, anlässlich der IAB-Workshops „Älterwerden in der Arbeit:
Aktuelle und zukünftige Herausforderungen für ein langes
Erwerbsleben“ am 29. Oktober 2012 in Nürnberg

Prof. Dr. Frerich Frerichs
Universität Vechta
Institut für Gerontologie

www.uni-vechta.de/gerontologie

Gliederung

- 1) Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Entwicklungstrends und Rahmenbedingungen
- 2) Alternde Belegschaften – Alternskritische Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsrisiken
- 3) Ältere Arbeitnehmer als Risikogruppe - Ansätze der Arbeitsmarkt- und Betriebssoziologie
- 4) Grundzüge einer alternssensiblen Arbeits(markt)- und Beschäftigungspolitik

1. Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit – Entwicklungstrends und Rahmenbedingungen

Demografie und wirtschaftlicher Strukturwandel

- Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen müssen von insgesamt älteren und zunehmend weniger Erwerbspersonen bewältigt werden
- Innovationsdynamik in Wirtschaft und Verwaltung sowie wirtschaftlicher/beruflicher Strukturwandel: Weiter steigende Qualifikations- und Leistungsanforderungen
- Erhalt und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird angesichts der Alterung der Belegschaften immer bedeutsamer
- Paradigmenwechsel: Von der Frühausgliederung älterer Arbeitnehmer/innen zur stärkeren und längeren, produktiven Einbindung älterer Beschäftigter in das Erwerbsleben

Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland

Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

Personen in Tausend

(Szenario 3; Annahmen: Wanderungssaldo 100.000 p.a., steigende Erwerbsquoten)



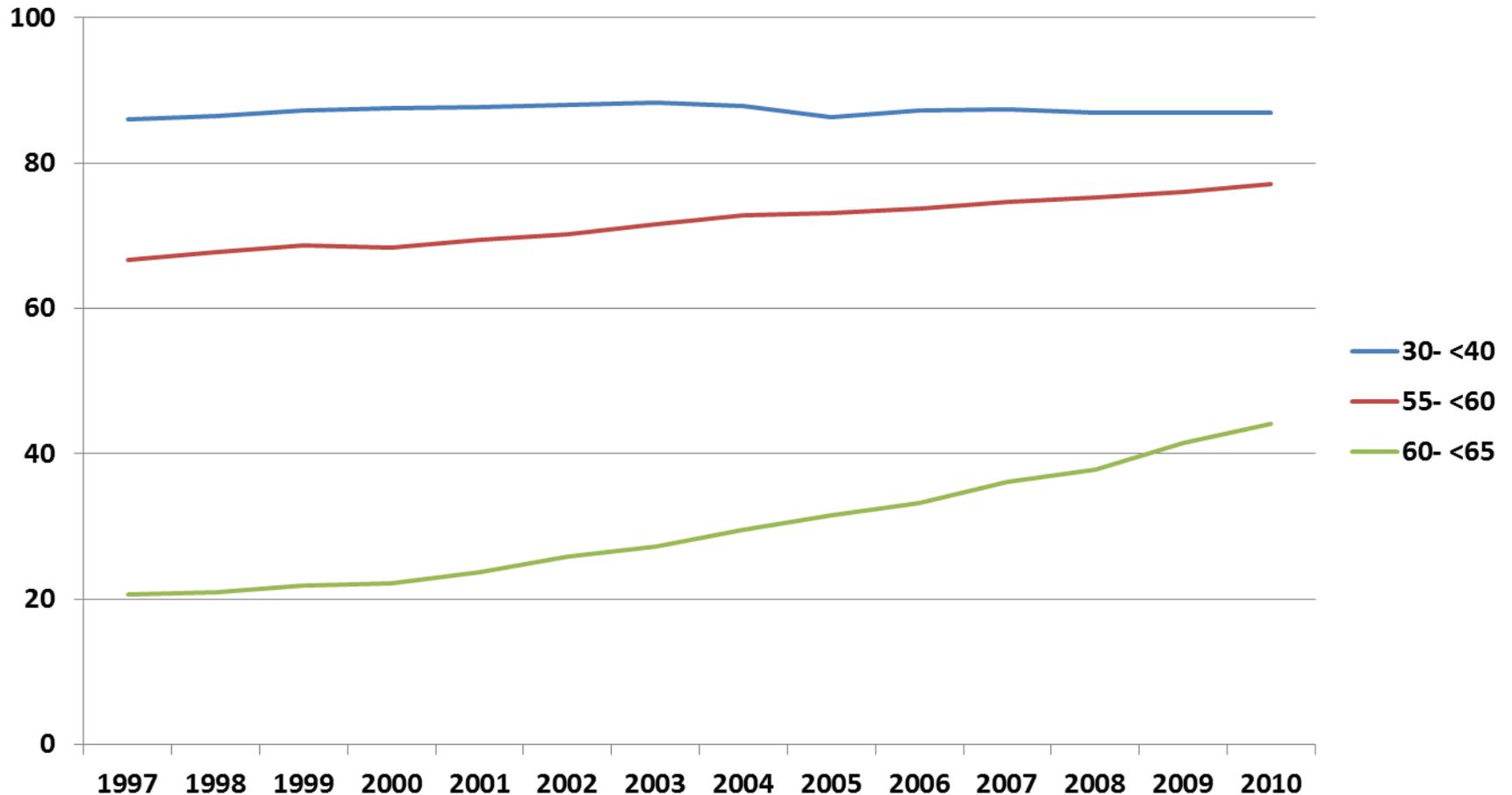
Differenzierungsaspekte

- Bei grundsätzlicher demografischer Determiniertheit kann die Betroffenheit der Betriebe und Verwaltungen variieren:
 - Es bestehen branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschiede
 - Die wirtschaftliche Situation und der regionale Arbeitsmarkt wirken moderierend
 - Gefahr der Polarisierung: wirtschaftlich schwache, z. T. schrumpfende Branchen vs. prosperierende Großbetriebe

Zentrale Trends der Altersgrenzenanhebung

- Die Altersgrenzenanhebung auf 65 bzw. 67 Jahre verstärkt und beschleunigt die Anforderungen an die Integration älterer Beschäftigter in den Betrieb
- Der bisherige Trend zum Personalabbau durch altersselektive Frühverrentung wird erschwert
- Erwerbstätige sind auf eine längere und kontinuierliche Erwerbstätigkeit verwiesen, um Absenkungen im Rentenniveau in Grenzen zu halten
- Bisher bestehende differenzierte Austrittswege entfallen weitgehend – betroffen sind u. a. ältere Frauen, niedrigqualifizierte/gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte

Erwerbsquoten nach Altersgruppen



Eigene Darstellung nach Mikrozensus-Daten

Differenzierende Bewertung

- Der Zuwachs in der Erwerbsquote ist durch zahlreiche Faktoren beeinflusst:
 - Nominelle Altersgrenzeneffekte und Zuwachs von ATZ sowie Altersarbeitslosigkeit
 - Demografische Effekte: Unterschiedliche Besetzungen in den Altersfenstern 55 – 59 Jahre bzw. 60 – 64 Jahre
 - Kohorteneffekte: Zunahme der Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen
 - Strukturelle Verzerrungen des Arbeitsvolumens: Zunahme von Teilzeit- und selbstständiger sowie geringfügiger Tätigkeit

2. Alternde Belegschaften – Alternskritische Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsrisiken

Alternde Belegschaften und Produktivität

- Widerlegung der „Defizit-These“: Es tritt kein mit dem Alter linear verbundener Leistungsabbau ein
- Vielmehr muss von einem sukzessiven, altersbezogenen Leistungswandel gesprochen werden:
 - Bestimmte Leistungskomponenten nehmen zu, andere nehmen ab oder bleiben gleich
- Leistungseinschränkungen im (Berufs-)Alter sind wesentlich auf spezifische, berufs-, tätigkeits- und arbeitsplatztypische „Karriereverläufe“ zurückzuführen
- Ältere Arbeitnehmer/innen sind tendenziell von einem höheren Krankheits- und Qualifikationsrisiko betroffen

Altersspezifischer Leistungswandel

Abnahme

- Belastbarkeit und Flexibilität des Stütz- und Bewegungsapparates
- Körperkräfte
- Leistungsvermögen der Sinnesorgane
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Kurzzeitgedächtnis
- Reaktionsflexibilität

Konstanz

- Leistungs- und Zielorientierung
- Systemdenken
- Kreativität
- Entscheidungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Psychisches Durchhaltevermögen
- Konzentrationsfähigkeit
- Lernfähigkeit

Zunahme

- Lebens- und Berufserfahrung
- Expertenwissen
- Urteilsfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Qualitätsbewusstsein
- Kooperationsfähigkeit
- Pflichtbewusstsein

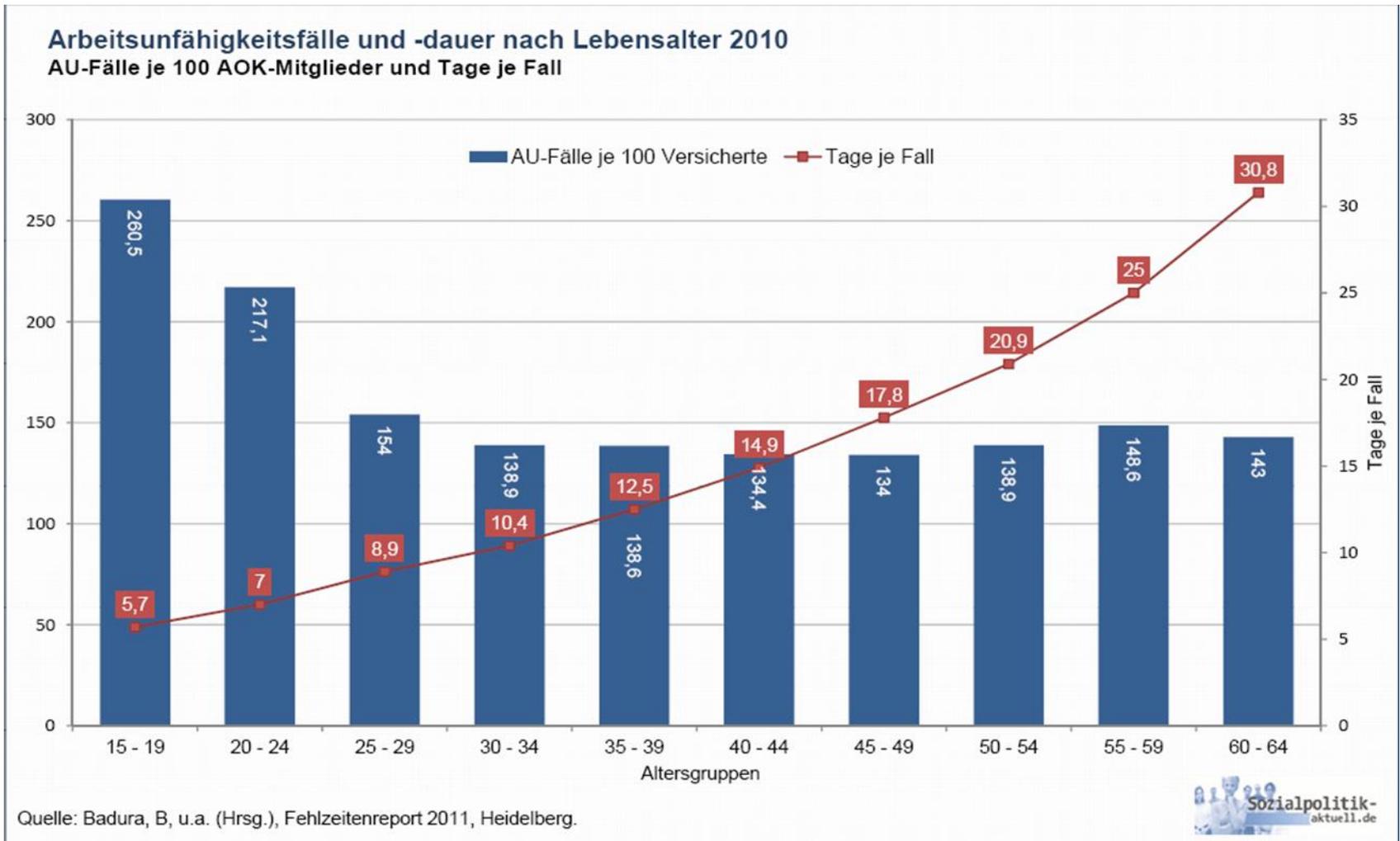
Aspekte eines erhöhten Krankheitsrisikos

- Identifizierung alterskritischer Arbeitsanforderungen, z.B. körperliche Fehlbeanspruchungen und hohe Arbeitsumgebungsbelastungen
- Eine längere Expositionsdauer über den Erwerbsverlauf korreliert mit einem hohen Krankheits- und Erwerbsminderungsrisiko
- Mit zunehmendem Alter steigt in den Betrieben das Krankenstandsrisiko an
- Es liegen hierbei deutliche berufsgruppen- und tätigkeitsbezogene Zusammenhänge vor

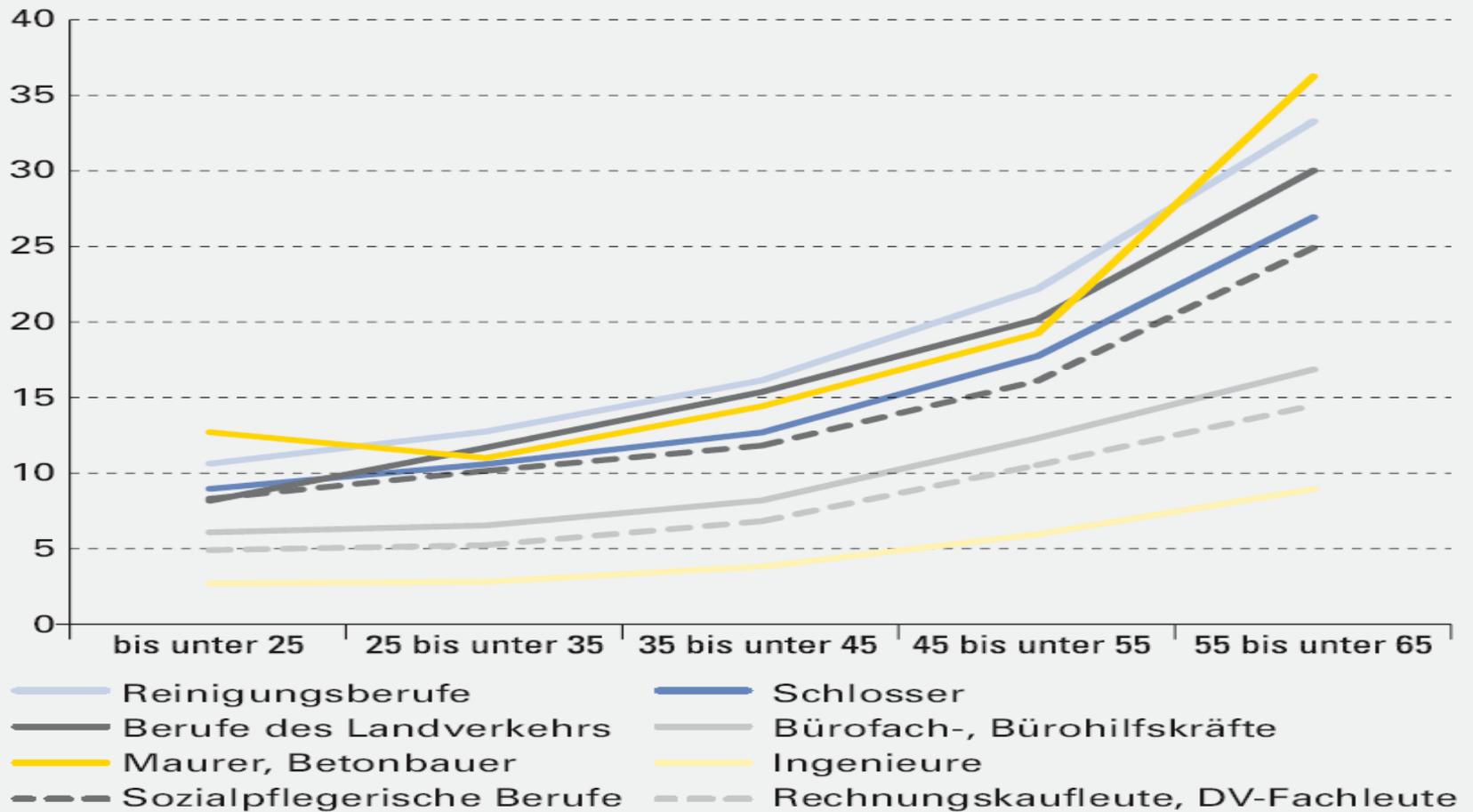
Alterskritische Belastungsfaktoren



Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen (2010)

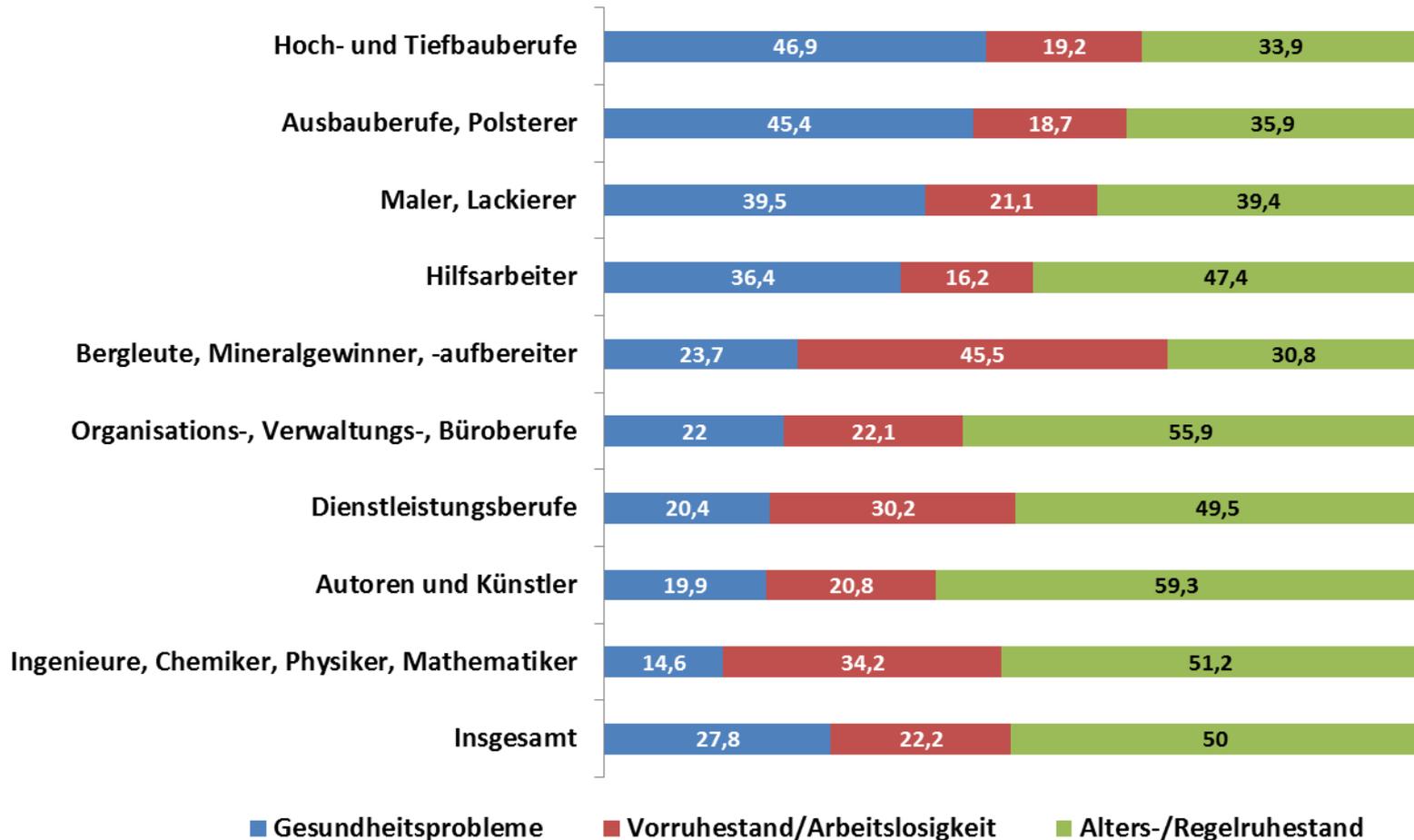


Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Berufen



AU-Tage je 100 beschäftigte Mitglieder – 2006

Gründe für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach Beruf



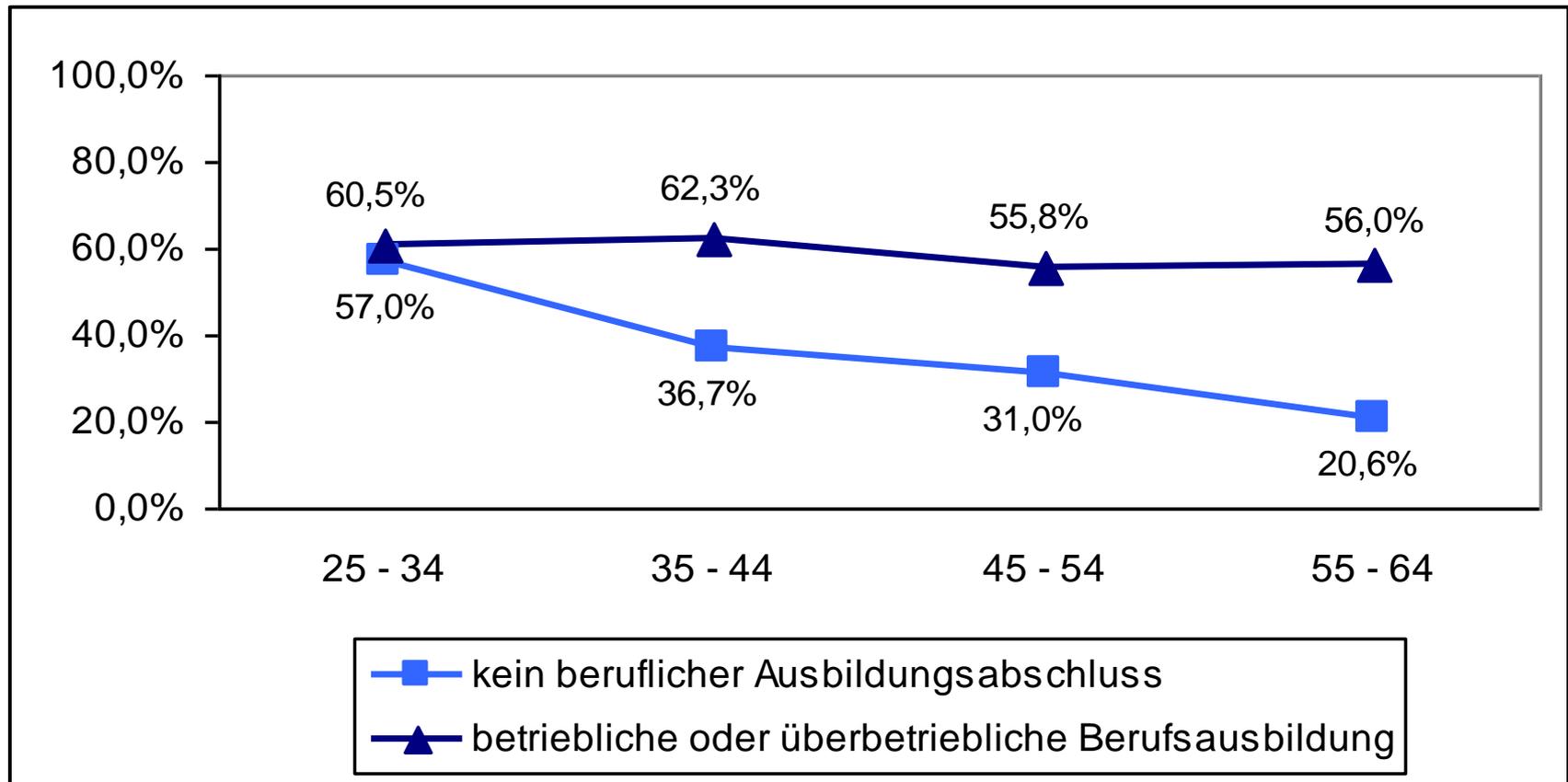
Qualifizierungsrisiken im Erwerbsverlauf

- I. **Abbau der Lernfähigkeit durch altersselektive Weiterbildung**
- II. Intergenerative Qualifikationsniveaunterschiede
- III. **Betriebsspezifische Einengung der Qualifikation**
- IV. De-Qualifikationsprozesse

Altersselektive Weiterbildungsprozesse

- Obwohl sich die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in der Erwerbsbevölkerung deutlich erhöht haben, hat sich der Abstand zwischen den Altersgruppen nicht verringert
- Hierfür sind primär betriebliche Ausgliederungsprozesse verantwortlich zu machen, sie führen zu einem strukturellen Angebots- und Teilnahmedefizit bei Älteren
- In den eigentlichen betrieblichen Weiterbildungsprozessen sind vor allem ältere Niedrigqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen benachteiligt
- Nicht das Alter als solches ist hier ausschlaggebend, sondern die betrieblichen Tätigkeitsstrukturen

Berufliche Weiterbildung in der Erwerbsbevölkerung nach Alter und beruflichem Ausbildungsabschluss



Aust & Schröder 2004

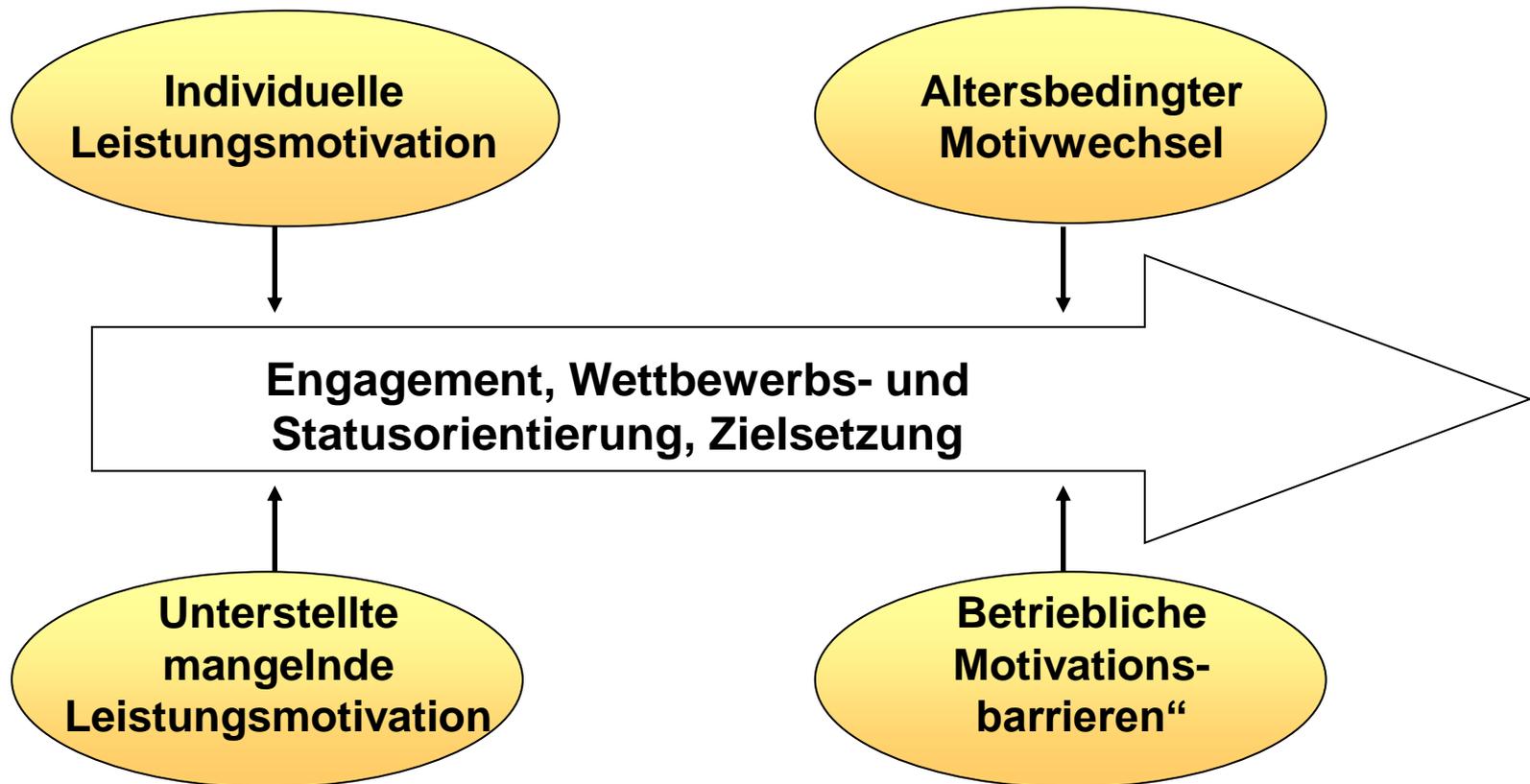
Betriebsspezifische Einengung der Ausgangsqualifikation

- Jahr(zehnte)lange Konzentration auf bestimmte Verfahren oder Arbeitsbereiche
- Fehlnutzung der breiteren Ausgangsqualifikation
- Abbau der Lernfähigkeit durch fehlende Lernanreize
- Risiken bei Arbeitsplatz- und Betriebswechsel

- Aber auch: Akkumulation von Erfahrungswissen, z. B. genaue Kenntnisse einzelner Abläufe, größere Handlungsökonomie

Naegele 1992, Frerichs 1998, Lehr 2000, Hacker 2004

Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer



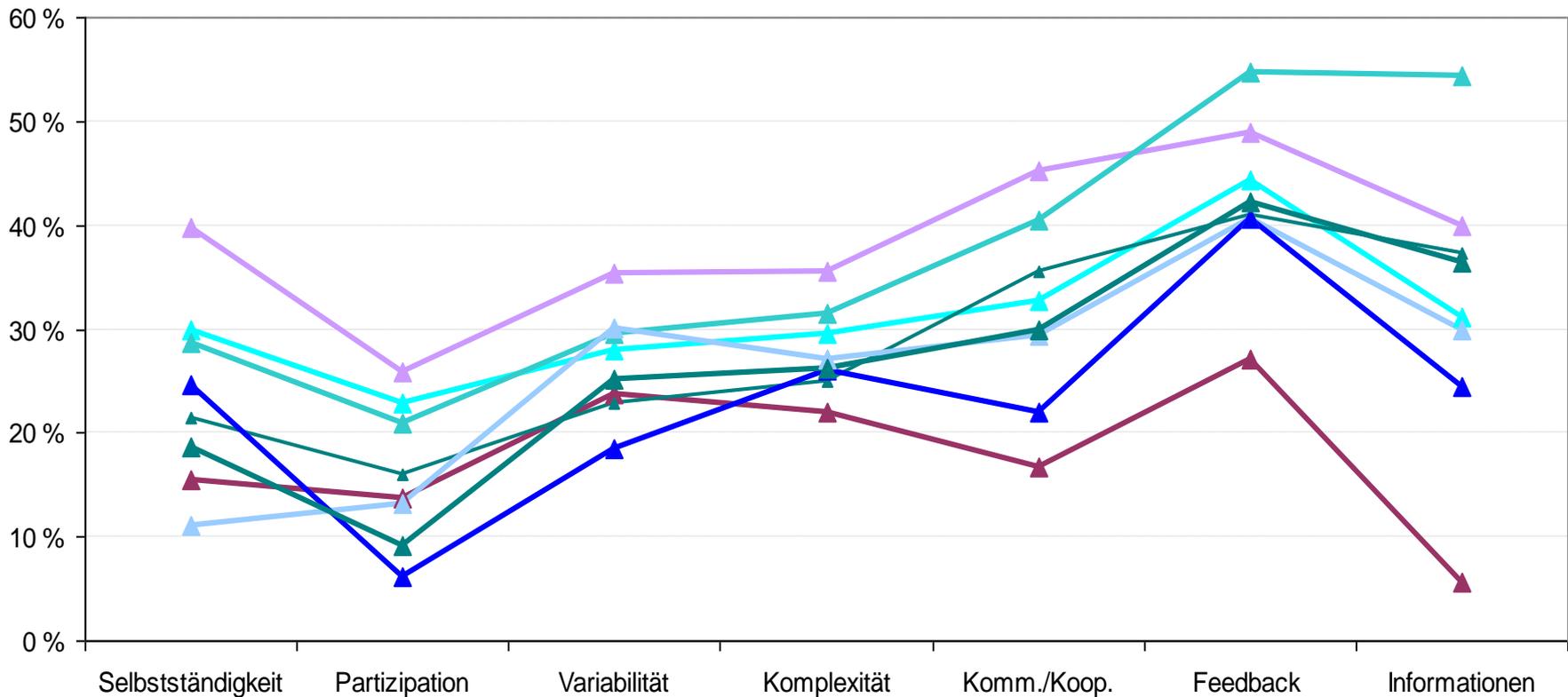
3. Ältere Arbeitnehmer als Risikogruppe - Ansätze der Arbeitsmarkt- und Betriebssoziologie

I. Lebenslagen und Produktionsregime

- Produktionsregime als branchenübergreifendes bzw. branchendifferenzierendes Erklärungsmuster:
 - spezifische betriebliche Organisationsformen von Arbeit in Abhängigkeit von Produkt- und Kapitalmärkten
 - spezifische Formen der Humanressourcennutzung
- Produktionsregime und Beschäftigungsrisiken/-chancen älterer Arbeitnehmer:
 - Erhöhte Verschleiss- und Ausgliederungsrisiken im tayloristischen Produktionsregime
 - Erfahrungsnutzung in der an Facharbeit orientierten diversifizierten Qualitätsproduktion
 - Hoher Qualifizierungs-/Flexibilisierungsdruck bei kurzen Produktzyklen in der innovationsorientierten Qualitätsproduktion

Lernförderlichkeitspotenzial von Arbeitsplätzen

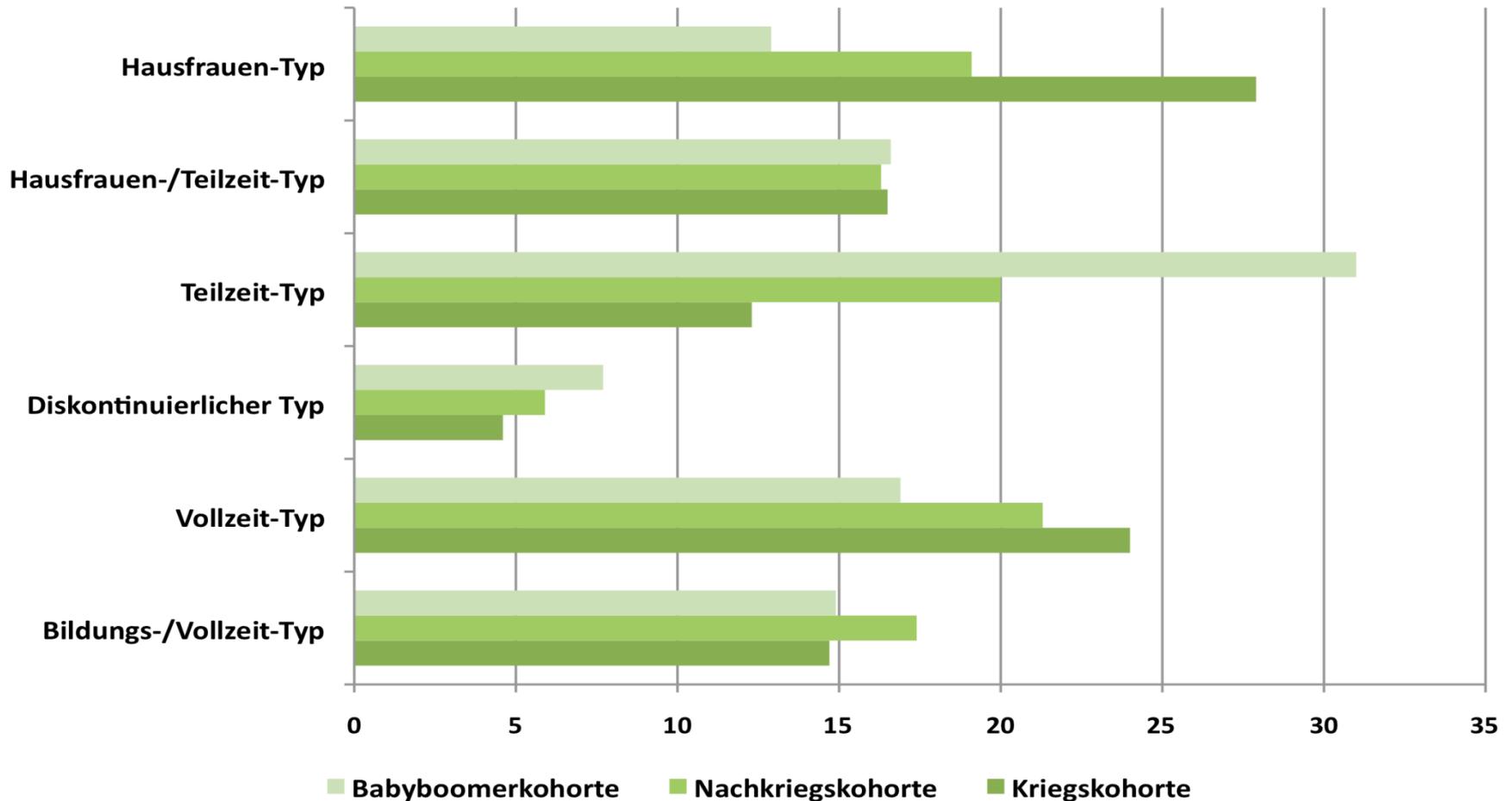
Arbeitsplätze von Werkern in 8 Automobilzulieferbetrieben



II. Lebenslaufanalyse und Genderperspektive

- Längsschnitt- statt Querschnittsanalyse sozialer Risiken:
 - Identifizierung von erwerbsverlaufsbezogenen Risiken und ihrer Bilanzierung in der späten Erwerbsphase
 - “Karriereverläufe” von Gesundheits- und Qualifikationsrisiken - Begrenzte Tätigkeitsdauer
 - Geschlechtsspezifische Differenzierung von Ungleichheit im Erwerbsverlauf:
 - Berufliche Segregation von Frauen: häufiger in statusniederen Berufen mit geringeren Entwicklungsmöglichkeiten
 - Diskontinuierliche Erwerbsbeteiligung und mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Typologisierung von Erwerbsverlaufstrukturen und -risiken
-

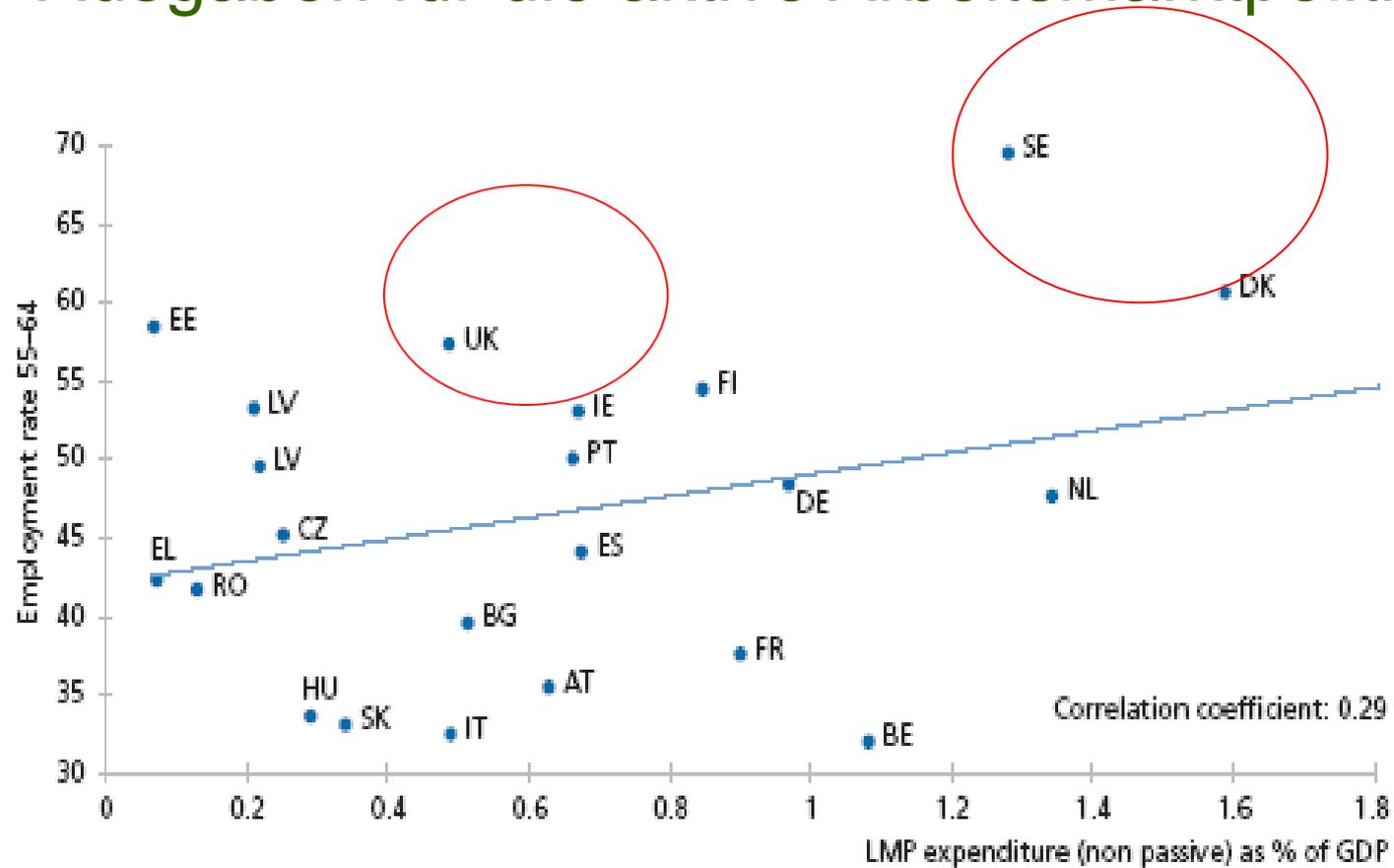
Erwerbsverlaufstypen nach Kohorten - Frauen in Westdeutschland -



III. “Aktives Altern” und Wohlfahrtsregime

- Sozialdemokratisch-skandinavischer Ansatz (FI, SWE, DK)
 - Staatliche Strategie der Vollbeschäftigung/Qualifizierung
 - Entwickelte betriebliche (Alters-)Management-Ansätze (Gesundheitsförderung, Betriebliche Weiterbildung)
- Markt-liberaler Ansatz (UK, IE)
 - Schwerpunkt auf Anti-Diskriminierung
 - Geringe aktive Arbeitsmarktförderung und schwach ausgeprägte betriebliche (sozialpartnerschaftliche) Ansätze
- Korporatistisch-konservativer Ansatz (DE, F, AT)
 - Passive Ansätze dominieren (Altersgrenzenanhebung, ATZ)
 - Mittleres bzw. sich erst entwickelndes Niveau staatlicher/betrieblicher Ansätze
- Mittel-/Osteuropäische bzw. Mediterrane Aktivierungsmuster?

Erwerbstätigenquoten Älterer und Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik



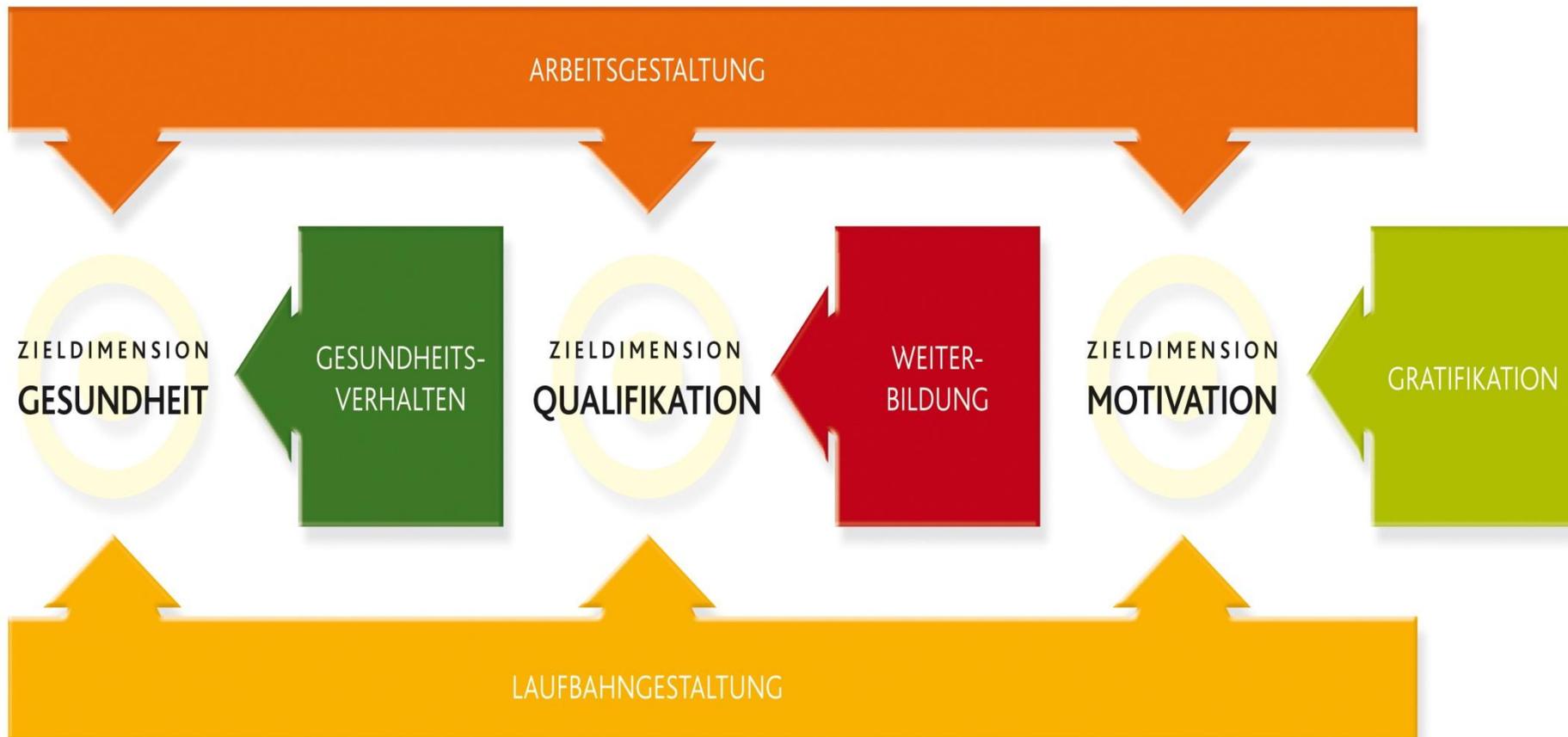
4. Grundzüge einer alternsensiblen Arbeits(markt)- und Beschäftigungspolitik

Alternsensiblen Arbeits(markt)- und Beschäftigungspolitik

- Ausrichtung auf den Erwerbsverlauf und die Potenziale/Risiken alternder Belegschaften - keine alleinige Konzentration auf die jetzt älteren Beschäftigten
- Doppelstrategie: Präventive Vermeidung von Beschäftigungsrisiken - aber Kompensation von bereits eingetretenen Leistungseinschränkungen
- Integration aller betrieblichen Handlungsfelder in ein betriebliches Gesamtkonzept zur Förderung der Alterserwerbsarbeit

ALTERSGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

Die fünf Handlungsfelder für den Erhalt und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbslaufbahn.



Alter(n)sensible Arbeits- und Beschäftigungspolitik

- Stärkung politikfeldübergreifender Ansätze: Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Bildungs-, Sozial- und Rentenpolitik
- Stärkung bzw. Umsetzung einer präventiven und lebenslaufbezogenen Arbeits(markt)politik, u.a.:
 - Vorausschauende Qualifizierungspolitik:
 - Z. B. Weiterbildungsfonds
 - Präventive Vermeidung von Arbeitslosigkeitsrisiken:
 - Z. B. Erwerbstätigenversicherung
 - Strukturelle Unterstützung betrieblicher Maßnahmen:
 - Z. B. tarifvertragliche Vereinbarungen/Demografietarifverträge

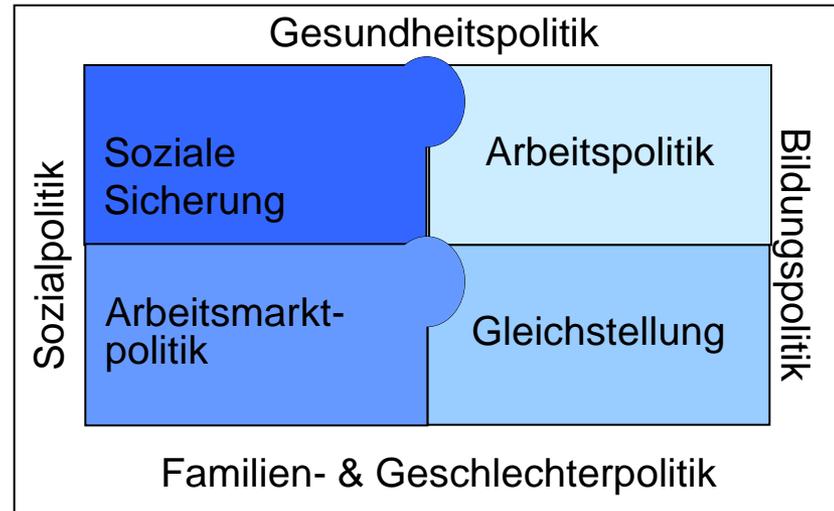
Politikfeldübergreifender Ansatz im Überblick

Rentenpolitik

- Flexibilisierung des Rentenübergangs
- Rehabilitation vor Erwerbsminderungsrente

Passive und aktive Arbeitsmarktpolitik

- Erwerbstätigenversicherung
- Wiedereingliederung und Weiterbildung



Arbeitsfähigkeit (Qualifikation & Gesundheit)

- Lernen im Prozess der Arbeit
- Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung

Anti-Diskriminierung und Geschlechtergleichstellung

- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Abbau von Altersdiskriminierung

Vielen Dank
für ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Prof. Dr. Frerich Frerichs
Universität Vechta
Driverstr. 22
49377 Vechta

Tel.: 04441 - 15 - 504 (-620 Sekr.)
Fax: 04441 - 15 - 621
E-mail: frerich.frerichs@uni-vechta.de
Homepage: www.uni-vechta.de/gerontologie