



IAB Workshop "Alter, Altern, Arbeit - Folgen für Individuum und Institution"

VORTRÄGE

Session I (IAB): Ältere am Arbeitsmarkt

Germany: No Country for Old Workers?

Dr. Martin Dietz, Dr. Ulrich Walwei

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die Beschäftigungssituation Älterer ist in Deutschland noch immer unbefriedigend. Allerdings hat sich in den vergangenen Jahren eine deutliche Verbesserung in punkto Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit ergeben. Welche Ursachen lassen sich hierfür benennen? Ist es vor allem die positive wirtschaftliche Entwicklung in den Jahren 2005 bis 2008 oder sind institutionelle, teilweise vorher vollzogene Veränderungen in der Renten- und Arbeitsmarktpolitik die treibende Kraft? Anhand von Daten der Bundesagentur für Arbeit lässt sich die Entwicklung verschiedener Altersgruppen von 1998 bis 2008 nachzeichnen. Dabei zeigt sich, dass der Trend hin zu einer stärkeren Erwerbsbeteiligung der Älteren schon vor dem letzten wirtschaftlichen Aufschwung eingesetzt hat. Institutionell induzierte Verhaltensänderungen dürften somit die Aufwärtsentwicklung mitgetragen haben.

Please contact: Martin.Dietz@iab.de, Ulrich.Walwei@iab.de

Betriebliche Weiterbildung für Ältere

Prof. Dr. Lutz Bellmann, Dr. Ute Leber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden Betriebe künftig die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer fördern müssen. Die Weiterbildung spielt dabei eine wichtige Rolle. Im IAB-Betriebspanel werden

Informationen zu den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten insgesamt und solchen für ältere Arbeitnehmer erhoben. Der vorliegende Beitrag verfolgt das Anliegen, einen näheren Einblick in das betriebliche Weiterbildungsverhalten älteren Mitarbeitern gegenüber zu bekommen. Neben einem Überblick über den Stand der Forschung sollen die Determinanten der betrieblichen Weiterbildung für Ältere untersucht werden. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf die Frage gerichtet werden, ob ein Zusammenhang zwischen dem Weiterbildungsengagement der Betriebe und den jeweiligen Rahmenbedingungen in der Wirtschaft bzw. dem Arbeitsmarkt besteht.

Please contact: Lutz.Bellmann@iab.de, Ute.Leber@iab.de

Berufliche Weiterbildung als Antwort auf die Transformation der Arbeitsgesellschaft: Chance oder Benachteiligung von älteren Beschäftigten?

Martina Huber und Alexandra Schmucker

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten, spielt die berufliche Weiterbildung eine zunehmend wichtige Rolle. Bisherige empirische Studien ergaben jedoch, dass insbesondere niedrig qualifizierte ältere Beschäftigte seltener an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Zudem fehlen in vielen Betrieben spezifische Fördermaßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter. Hierbei stellt sich die Frage: Sind es die älteren Beschäftigten, die sich den neuen Anforderungen nicht mehr stellen wollten oder verweigern ihnen die Arbeitgeber eine adäquate Förderung? Anhand eines innovativen Linked-Employer-Employee-Datensatzes werden mittels multivariater Analysen individuelle und betriebliche Faktoren identifiziert, die einen Einfluss auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit älterer Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung haben.

Please contact: Martina.Huber@iab.de, Alexandra.Schmucker@iab.de

Session II (JCL): Produktives Altern

Produktives Altern aus Sicht der Biologie und Psychologie

Dr. Benjamin Godde

Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University, Bremen

Der Vortrag stellt Studien vor, die sich mit Fragen der geistigen und körperlichen Produktivität Älterer beschäftigen. Es wird behandelt, wie biologische und psychologische Veränderungen die Leistungsfähigkeit älterer Menschen beeinflussen und welche Interventionen vielversprechend sind um Leistungsfähigkeit zu erhalten und Potentiale auszuschöpfen - sowohl für geistige als auch körperliche Aufgaben. In den letzten Jahren ist zunehmend Stress am Arbeitsplatz zu einem gravierenden Problem geworden. Aktuelle Studien zu Ursachen und Auswirkungen von chronischem Stress sind deshalb ebenfalls Thema dieses Vortrags.

Please contact Ben Godde: b.godde@jacobs-university.de

Produktives Altern aus Sicht der Lebensverlaufsforschung

Prof. Dr. Klaus Schömann

Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University, Bremen

Das Altern der Gesellschaft und die beginnende längere Erwerbstätigkeit haben Folgen für die Lebensplanung und Entscheidungen von Individuen. Ungleiche Startchancen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt haben lang nachwirkende Konsequenzen. Nur bestimmte Arten von Jobwechsel können die Zufriedenheit mit der Arbeit im Lebensverlauf steigern. Selbst das verpflichtende Teilen der kumulierten Pensionsansprüche bei Scheidungen kann beispielsweise die finanziell schlechtere Lage von geschiedenen Frauen im Vergleich zu verheirateten Frauen im Alter in Deutschland nicht ausgleichen. Der Beitrag betont darüber hinaus, dass die jeweiligen institutionellen Arrangements beim Eintritt, Jobwechsel und bei der Verrentung eine wichtige Rolle für die Gestaltung der Übergänge spielen. Dazu werden ausgewählte Ländervergleiche hinzugezogen.

Please contact Klaus Schömann: k.schoemann@jacobs-university.de

Productive Aging aus Organisationsperspektive

Personalmanagement im demografischen Wandel – Produktive Gestaltung von HR-Praktiken vor dem Hintergrund altesgebundener Veränderungen

Prof. Dr. Sven Voelpel

Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University, Bremen

Vor dem Hintergrund sich lebenslang verändernder Grundlagen von kognitiver Leistungsfähigkeit und Persönlichkeitsmerkmalen richten sich alternde Mitarbeiter auch in Hinblick auf berufliche oder betriebliche Erfordernisse aus.

Die altersdifferenzierte Gestaltung von HR-Praktiken ist im Rahmen des (strategischen) Personalmanagements geeignet, Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Individuen und Organisationen förderlich sind. Die Resultate einer Multilevelstudie, die mit über 1.540 Mitarbeitern aus 74 Organisationseinheiten gleichermaßen individuelle wie organisationale Einflussgrößen berücksichtigt, zeigt die altersdifferenzierte Wirkung von HR-Praktiken auf arbeitsrelevante Einstellungen (Arbeitszufriedenheit, Organizational Commitment), Arbeitsmotivation und auf Arbeitsleistungen (in-role behavior, Organizational Citizenship Behavior). Theoretischer Hintergrund und praktische Konsequenzen für das Personalmanagement werden diskutiert.

Please contact Sven Voelpel: s.voelpel@jacobs-university.de

Session III: Demografie

Demografische Risiken in der Europäischen Union

Prof. Dr. Thusnelda Tivig

Universität Rostock

Der demografische Wandel verläuft in der Erwerbsbevölkerung anders als in der Gesamtbevölkerung. So altert die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Zeitraum 2004-2030 in der Europäischen Union um nur 2,2 Jahre, die Gesamtbevölkerung aber um 5 Jahre. Die Erwerbsbevölkerung schrumpft jedoch um rund 6,7 Prozent, während die Gesamtbevölkerung mit 2,5 Prozent wächst. Diskutiert werden die Folgen für das Arbeits- und Fachkräfteangebot, die Arbeitsproduktivität und die Innovationsfähigkeit in Deutschland im europäischen Vergleich.

Please contact: tivig@rostockerzentrum.de

Technischer Fortschritt in schrumpfenden Gesellschaften

Dipl. Volkswirt Matthias Czechl

Universität Rostock

Der demografische Wandel beeinflusst die Wachstumspotentiale einer Volkswirtschaft durch Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung. Im Vortrag wird der Frage nachgegangen, wie eine schrumpfende Gesellschaft noch Forschungsleistungen erbringen kann, die technischen Fortschritt generieren, wenn die zeit- und kostenintensive Weitergabe von Wissen an immer kleinere Generationen erfolgt.

Please contact: matthias.czechl@uni-rostock.de

Berufe, Entlohnung und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer

Dipl. Volkswirt Golo Henseke

Universität Rostock

Die Entscheidung, Arbeit anzubieten, hängt vom Verhältnis von Markt- zu Reservationslohn ab. Alters-Einkommens Profile variieren von Beruf zu Beruf. Ursachen können Unterschiede im typischen Wissenserwerb über den Lebenslauf und Variationen in der Intensität von Senioritätsentlohnung sein. Demnach ist zu erwarten, dass die Arbeitsangebotsentscheidung älterer Arbeitnehmer berufsspezifische Muster aufweist. Im Vortrag werden die theoretischen Zusammenhänge näher beleuchtet und die Hypothese empirisch getestet.

Please contact: golo.henseke@uni-rostock.de

Session IV (MEA): Gesundheit

Job Displacements und Health

Mathis Schröder, Ph.D.

Please contact: schroeder@mea.uni-mannheim.de

Health and Retirement

Dr. Stefan Listl

Please contact: slistl@rumms.uni-mannheim.de

Health and Disability Insurance

Prof. Axel Börsch-Supan, Ph.D.

Please contact: axel@boersch-supan.de

Session V: Alterskorrelierte Unterschiede

Alter, kognitive Funktionen und Arbeit

PD Dr. Michael Falkenstein

Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

In diesem Vortrag geht es um die Struktur kognitiver Veränderungen im Laufe des gesunden Alterns, wie man diese mit neurowissenschaftlichen Methoden erfassen kann, und durch welche Lebensstil- und Arbeitsfaktoren diese

Veränderungen moduliert werden. Sodann werden an Hand zweiter anwendungsrelevanter Funktionsbereiche, Doppeltätigkeit und Aufgabenwechsel, altersbedingte Unterschiede aufgezeigt und ihre Bedeutung für das Führen von Fahrzeugen sowie ihre Abhängigkeit von der Arbeitssituation dargelegt.

Please contact: falkenstein@ifado.de

Alter, visumotorisches Lernen und Arbeit

Prof. Dr. Herbert Heuer

Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund

In diesem Beitrag geht es um Veränderungen beim Erlernen visumotorischer Transformationen (wie etwa bei der Benutzung einer Maus oder bei minimal-invasiven Eingriffen) im höheren Erwerbsalter und die Möglichkeiten der Kompensation.

Please contact: heuer@ifado.de

Age and Productivity – Sectoral Differences

Dr. Christian Göbel und Prof. Dr. Thomas Zwick

ZEW Mannheim bzw. LMU München und ZEW

Um die Auswirkungen alternder Belegschaften auf die Produktivität von Unternehmen abschätzen zu können, misst dieser Beitrag die kausalen Effekte einer Veränderung der Alterstruktur auf die betriebliche Produktivität. Die resultierenden Alters-Produktivitätsprofile zeigen, dass im Durchschnitt höhere Anteile älterer Beschäftigter die betriebliche Produktivität nicht senken. Auf der Basis einschlägiger Theorien wird zudem differenziert zwischen den Alters-Produktivitätsprofilen unterschiedlicher Wirtschaftssektoren.

Please contact: goebel@zew.de