Martina Schroeder

Alternsgerechte Beschäftigung in der alternden Gesellschaft

Diplomarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR
WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit,
  Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch -
  weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2008 GRIN Verlag
ISBN: 9783640457946

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/137924

Martina Schroeder

Alternsgerechte Beschäftigung in der alternden Gesellschaft

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Diplomarbeit im Fach Soziologie

Alternsgerechte Beschäftigung in der alternden Gesellschaft

Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

Abstract 5

1. Einleitung 6
1.1 Zentrale Fragestellung 7
1.2 Methodisches Vorgehen 8
1.3 Aufbau der Arbeit 8

2. Definition zentraler Begriffe 9
2.1 Alter und altern 10
2.2 Soziale Sicherung 11
2.3 Erwerbsintegration 13

3. Theoretischer Analyserahmen 14
3.1 Wohlfahrtsstaatliche Leistungen auf Basis sozialer Bürgerrechte 15
3.2 Von der Dekommodifizierung zur Rekommodifizierung 20
3.2.1 Das Konzept der Dekommodifizierung 20
3.2.2 Rekommodifizierung und aktivierende Sozialpolitik 22
3.3 Lebenschancen durch soziale Anrechte und Angebote 25
3.4 Flexicurity – eine Verknüpfung von Flexibilität und sozialer Sicherheit 28
3.5 Entwicklung des Analyserahmens 31

4. Institutionelle Rahmenbedingungen und ihre Veränderungen 34
4.1 Erwerbsaustrittspfade bis Ende der 1990er Jahre 35
4.1.1 Gesetzlicher Vorruhestand und Altersteilzeit 36
4.1.2 Frühpensionierungen in die Altersarbeitslosigkeit 37
4.1.3 Vorzeitige Rentenbezugsmöglichkeiten 38
4.2 Förderung von Beschäftigung und spätes Ausscheiden in den Ruhestand 39
4.2.1 Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer 40
4.2.2 Maßnahmen zur Einschränkung von Frühpensionierungs- und Altersteilzeitoptionen 41
4.2.3 Änderungen der Voraussetzungen zu gesetzlichem Rentenbezug 43

5. Untersuchung 44
5.1 Wandel aufgrund der geänderten institutionellen Rahmenbedingungen ... 44
5.1.1 Studien zum Eintritt in die gesetzliche Rente 45
5.1.2 Studien zum Erwerbsstatus vor Renteneintritt 46
5.1.3 Studien zu Beschäftigungsverhältnissen Älterer 49
5.1.4 Ergebnisse 51
5.2 Wandel personalpolitischer Handlungsweisen 53
5.2.1 Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens 54
5.2.1.1 Studien 55
5.2.1.2 Auswertung 58
5.2.2 Maßnahmen zur Weiterbildung in Betrieben 60
5.2.2.1 Studien 61
5.2.2.2 Auswertung 64
5.2.3 Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes 65
5.2.3.1 Studien 67
5.2.3.2 Auswertung 70
5.2.4 Maßnahmen zur Gestaltung alternsgerechter Arbeitskarrieren und der (Lebens-) Arbeitszeit 71
5.2.4.1 Studien 72
5.2.4.2 Auswertung 75
5.2.5 Ergebnisse 76
5.3 Wandel kultureller Normen und Werte 78
5.3.1 Studien 79
5.3.2 Ergebnisse 84

6. Schlussbetrachtung 86

7. Ausblick 88

Literaturverzeichnis 90
Anhangsverzeichnis 102

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung des Konzepts 34
Abbildung 2: Rentenzugänge in Deutschland.....45
Abbildung 3: Erwerbsstatus der 50 – 65-jährigen Männer im Jahr 1996 47
Abbildung 4: Erwerbsstatus der 50 – 65-jährigen Männer im Jahr 2005 48
Abbildung 5: Teilnehmer an geförderter Weiterbildung ab 50 Jahre 57
Abbildung 6: Sehr hohe und hohe Bedeutung der betrieblichen Gesundheits-
förderung 69
Abbildung 7: Unternehmen mit Karrieremodellen für Mitarbeiter über 50 Jahre 73
Abbildung 8: Bereitschaft von Unternehmen zur Neueinstellung Älterer 81

Abstract

Aufgrund der demografischen Alterung in Deutschland steigt der Anteil älterer Menschen am Erwerbspersonenpotential, gleichzeitig ist der Arbeitsmarkt auf die Erwerbsbeteilung älterer Menschen angewiesen, da die Gesamtzahl der Erwerbspersonen schrumpft. Wo früher das Augenmerk auf Externalisierung älterer Beschäftigter und ihr Ausscheiden in den frühen Ruhestand lag, sind heute alternsgerechte (Weiter-)Beschäftigung und später Austritt aus dem Erwerbsleben von Bedeutung.

Diese Arbeit analysiert den Übergang vom frühen Austritt aus dem Erwerbsleben zu spätem Ausscheiden in den Ruhestand im Hinblick auf die soziale Stellung älterer Arbeitnehmer. Es wird die Frage untersucht, wie sich die Chancen älterer Beschäftigter auf soziale Sicherung und Erwerbsintegration verändern. Den theoretischen Rahmen dieser Untersuchung bilden die Konzepte der Dekommodifizierung, der Rekommodifizierung und der Aktivierung in Verbindung mit dem Konzept der Lebenschancen. Die Analyse der Forschungsfrage erfolgt durch Literaturrecherche, der Beurteilung von Ergebnissen empirischer Studien sowie der Auswertung statistischer Datenquellen zum Renteneintritt.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen eine Verbesserung der Chancen auf Erwerbsintegration beabsichtigen und den Zugang zu Leistungen sozialer Sicherung erschweren. Gleichzeitig hat sich der Wandel vom frühen Austritt aus dem Erwerbsleben zu spätem Eintritt in den Ruhestand noch nicht bei den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt durchgesetzt, so dass größtenteils die längere Erwerbsintegration weder auf Seiten der Arbeitgeber unterstützt noch von Seiten der Beschäftigten gewünscht wird.

1. Einleitung

Ein bestimmendes Merkmal des Arbeitsmarktes in Deutschland bestand in den letzten Jahrzehnten darin, dass ein Großteil der älteren Beschäftigten lange vor Erreichen des regulären Rentenalters aus dem Erwerbsleben ausschied. Gleichwohl zeichneten sich bereits in den 1980er und 1990er Jahren die Tendenzen der demografischen Alterung in Deutschland ab, die Menschen erreichen ein höheres Lebensalter bei gleichbleibend niedrigen, nicht Bestand erhaltenden Geburtenraten. Damit steigt das Durchschnittsalter der Bevölkerung und die absolute Bevölkerungszahl nimmt ab (vgl. Löbbert 2007: 5 ff.). Diese demografischen Veränderungen haben zur Folge, dass der Anteil älterer Menschen am Erwerbspersonenpotential[1] steigt, während die Gesamtheit der Personen im erwerbsfähigen Alter langfristig sinkt (vgl. Kaufmann 2005: 41 ff.), so dass der Arbeitsmarkt auf die Erwerbsbeteilung älterer Menschen angewiesen ist.
Wo früher das Augenmerk auf Externalisierung älterer Beschäftigter und ihr Ausscheiden in den frühen Ruhestand mit Bezug sozialer Sicherungsleistungen lag, sind heute der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, alternsgerechte (Weiter-) Beschäftigung und später Austritt aus dem Erwerbsleben von Bedeutung.
Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) befürwortet als Bestandteil der Reformen für alternde Gesellschaften die Umkehr von der Praxis vorzeitiger Pensionierungen (vgl. OECD 2005, www). Des Weiteren hat die Europäische Union im März 2001 das Beschäftigungsziel gesetzt, dass die Mitgliedsstaaten den Beschäftigungsanteil älterer Erwerbstätiger im Alter zwischen 55 und 64 Jahren bis zum Jahr 2010 auf 50 % innerhalb dieser Gruppe erhöhen (vgl. Ebbinghaus 2006: 4).
Dieser Wandel wird von der Bundesregierung durch gesetzliche Bestimmungen und Förderung zahlreicher Initiativen unterstützt. Die Initiative „50plus“ sieht unter anderem Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung vor. Die wichtigsten Inhalte dieser Initiative mündeten in das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“, das im Mai 2007 in Kraft trat.

[1] Unter Erwerbspersonen ist die Gesamtheit der 20- bis 64-Jährigen zu verstehen, die einen Arbeitsplatz haben (Erwerbstätige) oder diesen suchen (Erwerbslose). Erwerbsfähige sind alle 20- bis 64-Jährigen Personen, also sowohl Erwerbstätige, Erwerbslose und Nichterwerbstätige (vgl. Pfeiffer / Simons / Braun 2005: 25).