

Theo W. Länge, Barbara Menke (Hrsg.)

Generation 40plus

**Demografischer Wandel und
Anforderungen an die Arbeitswelt**



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Das dieser Publikation zugrunde liegende Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen W 129 400 gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

© 2007 W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
unveränderter Nachdruck 2008

Gesamtherstellung und Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 9 11 01-11
Telefax: (05 21) 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: www.wbv.de

Die Verantwortung für die Inhalte dieser Publikation liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Redaktion:
Ulrich Heedt, Rugo Kommunikation GmbH

Umschlaggestaltung:
www.lokbasede.de, Bielefeld

Satz:
Christiane Zay, Bielefeld

Umschlagfoto:
photocase.de

Best.-Nr. 6001825
ISBN 978-3-7639-3540-6

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar sind.

Inhalt

Generation 40plus – Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt	5
<i>Theo W. Länge, Barbara Menke</i>	
Beschäftigung, demografischer Wandel und Generationengerechtigkeit	11
<i>Harald Künemund</i>	
1 Gesellschaftliche Perspektive	11
2 Betriebliche und organisationelle Perspektive	22
3 Individuelle Perspektive	26
Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Handlungsrahmen und Handlungsfelder von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat	33
<i>Jürgen Grumbach, Urs Peter Ruf</i>	
1 Einleitung	33
2 Staatliche Perspektiven der Gestaltung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt	35
3 Wirkungen des demografischen Wandels auf Arbeitsmarkt und Unternehmen	38
4 Anforderungen und Optionen der betrieblichen Gestaltung des demografischen Wandels	43
5 Systematische Zugänge zu betrieblichen Handlungsbedarfen im demografischen Wandel	46
6 Handlungsansätze für die betriebliche Gestaltung des demografischen Wandels	52
7 Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung	59
Weiterbildung und Personalentwicklung 40plus: eine praxisorientierte Strukturanalyse	67
<i>Frerich Frerichs</i>	
1 Personalentwicklung und Weiterbildung im demografischen Wandel	68
2 Qualifizierungs- und Karriererisiken im Erwerbsverlauf	73
3 Qualifizierung und Personalentwicklung – Konzepte und Modelle	77
4 Fragestellungen für die betriebliche Praxis und Handlungsleitfäden	97

Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit: Gesundheit und Prävention	105
<i>Anja Gerlmaier</i>	
1 Der demografische Wandel in der Arbeitswelt	105
2 Demografischer Wandel: Chancen für eine nachhaltige Personalpolitik	109
3 Altern, Arbeit und Gesundheit – bisherige Lösungsmuster	113
4 Chancen und Hemmnisse einer nachhaltigen Arbeits- und Personalpolitik	119
5 Problemhorizont 1: Betriebsspezifische Bedarfe erfordern differenzierte Lösungsmuster	120
6 Problemhorizont 2: Betriebliche Bestandsaufnahme: der erste Schritt zu einer erfolgreichen Bewältigung der demografischen Herausforderungen	124
7 Gesund älter werden im Betrieb – Beispiele guter Praxis	126
8 Zusammenfassung und Ausblick	129
Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung: Arbeitszeitmodelle für eine lebensphasenspezifische Arbeitszeitgestaltung	135
<i>Gabi Schilling</i>	
1 Demografischer Wandel – Daten und Fakten – Herausforderungen für eine nachhaltige Gestaltung der Arbeits(zeit)bedingungen	135
2 Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung	140
3 Arbeitszeit und demografischer Wandel	142
4 Der Status quo: tarifliche Regelungen zur altersgerechten Arbeits- zeitgestaltung – altersspezifische Arbeitszeitregelungen	144
5 Altersgerechte Arbeitszeitmodelle	150
6 Work-Life-Balance – guter Lösungsansatz oder Modebegriff?	156
7 Fazit	162
KEB 40plus im Internet	167
Demografischer Wandel und Arbeitswelt	169
Autorinnen und Autoren	171
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	172

Generation 40plus – Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt

THEO W. LÄNGE, BARBARA MENKE

Die demografischen Veränderungen, die in den kommenden Jahrzehnten die gesellschaftlichen Diskussionen und Veränderungsnotwendigkeiten maßgeblich bestimmen werden, sind häufig und hinlänglich beschrieben. Bekannt ist auch, dass das Erwerbskräftepotenzial älter wird, die „Belegschaften ergrauen“, und insofern die Diskussion um Bevölkerungsentwicklung und die Gestaltung des Arbeitsmarktes zunehmend in den Blickpunkt gerät.

Im Jahr 2010 werden in Deutschland über 30% der Bevölkerung 60 Jahre und älter sein. Deutlich wird bei einem Blick auf die demografische Entwicklung auch, dass in den Jahren 2015 bis 2020 die „Babyboomer“ zum größten Teil noch unter 65 bzw. 67 Jahren alt sind, also noch im erwerbsfähigen Alter sein werden.

Im Umkehrschluss heißt dies, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in 20 bis 25 Jahren in Rente gehen werden, sind heute 40 bis 45 Jahre alt und stehen mitten im Berufsleben.

Den Prognosen einiger Arbeitsmarktexperten zufolge wird zu den allgemeinen demografischen Fragen eine spezifische Problemlage hinzutreten:

- Die Anzahl an Erwerbstätigen wird insgesamt sinken.
- Das Angebot an Fachkräften in Teilbereichen des Arbeitsmarktes wird zurückgehen.

Wenn diese Prognosen zutreffend sind, dann müssen sich die Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen in ihrer Personalplanung strategisch auf ältere Beschäftigte einstellen, und die Herausforderungen der Arbeitswelt sind mit insgesamt älteren und (wahrscheinlich) anders zusammengesetzten Belegschaften (mehr Frauen, mehr Migrantinnen und Migranten) zu bewältigen.

Treffen die beiden skizzierten Voraussagen zu, dann kommt der heutigen Generation der 40- bis 45-jährigen möglicherweise eine besondere Rolle als wachsende „Workforce“ zu, werden die Potenziale älterer Menschen stärker im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit berücksichtigt werden müssen.

Über die „Potenziale des Alters“ ist in der Forschung viel geschrieben und in der Praxis einiges erprobt und gelebt. Diese Potenziale, das damit verbundene Kompetenzmodell des Alters, die Entwicklung einer positiven Alternskultur wurden aber bislang schwerpunktmäßig für Aktivitäten in der nachberuflichen Lebensphase (bürgerschaftliches Engagement, Familienaktivitäten, Senioren Expertenservice etc.) genutzt.

Die Fähigkeiten von Menschen, ihre Arbeitsaufgabe zu bewältigen, kann mit dem Alter nicht nur abnehmen, sondern auch zunehmen. Dieser Tatsache muss deshalb im Laufe eines Erwerbslebens große Aufmerksamkeit gewidmet werden. Zu den Fähigkeiten, die im Alter eher zunehmen, zählen: Lebens- und Berufserfahrung, betriebspezifisches Wissen, Urteilsfähigkeit, Zuverlässigkeit, die Fähigkeit, neues Wissen einzuschätzen und zu integrieren, Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen und Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein.

Diese „Potenziale des Alters“ können dazu beitragen, dass Innovationsfähigkeit und Alter kein Begriffspaar sind, das sich wechselseitig ausschließt. Notwendig, um mit älter werdenden Belegschaften die anstehenden Veränderungen zu meistern, ist eine demografiesensible Unternehmenskultur, sind alternsgerechte Arbeitsbedingungen.

Maßnahmen, die der Förderung alternder Arbeitskräfte bzw. der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit dienen, dürfen von daher nicht erst gegen Ende, sondern müssen während der gesamten Erwerbsbiografie zum Einsatz kommen; dies von einer interessengeleiteten Arbeitnehmerpolitik für ältere Beschäftigte bis hin zu einer lebenslaufbezogenen Beschäftigungsförderungspolitik. Damit müssen sie zugleich präventiv sein, um die Entstehung heute noch zu beobachtender alterstypischer Beschäftigungsprobleme zu vermeiden, wie z. B. die Dequalifizierung durch nachlassende Beteiligung an beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Sinne eines Paradigmenwechsels geht es heute darum, bezogen auf die Herausforderungen alternder Belegschaften folgende Postulate zu thematisieren, zu reflektieren und aktiv in die Gestaltung der Arbeitswelt einzubeziehen:

- ausgewogene Altersstrukturen in den Belegschaften schaffen
- Rekrutierungs- und Verrentungswellen vermeiden
- einseitiger Spezialisierung vorbeugen, Aktivierung und Kompetenzen fördern
- alternsgerechte Arbeitsgestaltung und betriebliche Gesundheitsförderung sicherstellen, um eine längere Berufsverweildauer zu ermöglichen
- ältere Beschäftigte in die anstehenden Innovationsprozesse einbeziehen
- ungerechtfertigte Vorurteile über die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abbauen

- den Transfer von Erfahrungswissen zwischen den betrieblichen Altersgruppen fördern und systematisch komplementäre, altersspezifische Fähigkeiten jüngerer und älterer Beschäftigter nutzen

Die Generation 40plus wird sich in ihrer erwerbsbiografischen Orientierung, aber auch gesellschaftspolitisch mit den genannten Fragestellungen besonders auseinandersetzen müssen. Sie wird voraussichtlich die erste Generation sein, für die Angebote der Frühverrentung nicht mehr in Frage kommen. An der Generation 40plus kann – positiv gewendet – beispielhaft sichtbar werden, wie sich die Arbeitswelt altersgerecht entwickeln kann, ohne das Ziel einer insgesamt humaneren Arbeitswelt aus den Augen zu verlieren.

Vor dem Hintergrund der genannten Entwicklungen und Prognosen führt der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN das Projekt „KEB 40plus: Kompetenz – Erfahrung – Beschäftigungsfähigkeit“ durch. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für die Dauer von drei Jahren.

Ziel des Projekts ist die Entwicklung und Erprobung eines modularisierten Curriculums für die allgemeine und berufsbezogene Bildung, um Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und Menschen ab der Lebensmitte zu motivieren und zu qualifizieren, die Arbeitswelt unter Nutzung der „Potenziale des Alters“ zu gestalten.

Grundlage hierfür bieten folgende Themenschwerpunkte, die von Experten und Expertinnen fachlich aufgearbeitet wurden:

- demografischer Wandel und Beschäftigung
- nachhaltige Arbeits- und Erwerbsbeteiligung: Gesundheit und Prävention
- Work-Life-Balance und Arbeitszeitpolitik
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Interessenvertretung und demografiesensible Unternehmenskultur

Mit dem Curriculum werden auf der einen Seite Entscheidungsträger (Personal- und Betriebsräte sowie Personalleitungen und Meister) und auf der anderen Seite Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab der Lebensmitte als Zielgruppe angesprochen.

Die Entscheidungsträger, sprich Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, werden dabei in die Gesamtproblematik eingeführt, um perspektivisch in ihren jeweiligen Handlungsfeldern entsprechende Maßnahmen umsetzen zu können. Die Fortbildungsmodule für diese Gruppe orientieren sich u. a. an inhaltlichen Schwerpunkten wie:

- gesetzliche und tarifliche Rahmenbestimmungen für ältere Beschäftigte
- gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen
- Personalentwicklung in einem ausgewogenen innerbetrieblichen Generationenmix,
- Altersteilzeitmodelle gekoppelt an neue Formen flexibler Ruhestandsmöglichkeiten
- Berufs- und Karrierewechsel in späteren Lebensjahren

In den Weiterbildungsveranstaltungen für die Zielgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht es darum, Beschäftigte ab der Lebensmitte zu motivieren und zu qualifizieren, ihre Beschäftigungsfähigkeit länger und aktiv zu erhalten und damit auch zu sichern, Entwicklungschancen individuell und beruflich zu nutzen und somit die Kompetenzen zu erweitern. Für diese Zielgruppe wird ein Weiterbildungskonzept initiiert, das sich mit Fragen der Lebensgestaltung, mit Lernmöglichkeiten und der beruflichen Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte beschäftigt. Inhalte dieses Konzepts sind u. a. Themenschwerpunkte wie:

- Motivation und Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft
- Wahrnehmung der Bedeutung von Bildung als lebensbegleitende Weiterbildung im Kontext von Jobsicherung und Wettbewerbschancen
- Lernmöglichkeiten und Lernstrategien
- Selbstdefinition der Generation 40plus als wachsende „Workforce“
- Gesundheitsprophylaxe im Alltag und Betrieb
- Work-Life-Balance als individuelle und gesellschaftliche Aufgabe

Die Umsetzung des Weiterbildungscurriculums erfolgt derzeit in den ARBEIT UND LEBEN-Einrichtungen in Berlin, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Jeweils vor Ort werden die Bildungs- und Beratungsangebote in enger Kooperation mit ausgewählten Betrieben und Verwaltungen und den jeweils zuständigen Gewerkschaften bzw. Betriebs- und Personalräten konkretisiert und umgesetzt.

Die jeweiligen Praxiserfahrungen werden im Projekt evaluiert und dokumentiert.

In der hier vorliegenden Publikation präsentieren wir zu den o.g. Themenschwerpunkten die aktuell vorliegenden Expertisen der das Projekt begleitenden Fachleute.

Harald Künemund beschäftigt sich in seinem einführenden Beitrag mit grundsätzlichen Aspekten des demografischen Wandels in seinen gesellschaftlichen, betrieblichen und individuellen Auswirkungen.

Jürgen Grumbach und Urs Peter Ruf widmen sich in ihrer Expertise der allgemeinen politischen Entwicklung, insbesondere aber den Handlungsansätzen und -möglichkeiten zur betrieblichen Gestaltung des demografischen Wandels unter Einbeziehung der Interessenvertretung.

Frerich Frerichs beschreibt die Notwendigkeit einer zu verändernden Weiterbildungs- und Personalentwicklungspolitik vor dem Hintergrund älter werdender Belegschaften.

Anja Gerlmaier reflektiert vor dem Konzept einer nachhaltigen Arbeits- und Erwerbsfähigkeit die Notwendigkeit einer präventiven Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.

Gabi Schilling setzt sich mit der Frage einer altersgerechten Arbeitszeitgestaltung auseinander und nimmt dabei Fragen der Work-Life-Balance in den Blick.

Im letzten Teil dieser Publikation schließlich befinden sich Hinweise auf die Projekt-homepage mit ihren spezifischen Informationsmöglichkeiten.

Der vorliegende Band ist das Ergebnis der ersten Projektphase, die nunmehr abgeschlossen ist. In einem weiteren Band möchten wir nach der Umsetzungs- und Erprobungsphase die aufbereiteten Bildungsmaterialien veröffentlichen.

Beschäftigung, demografischer Wandel und Generationengerechtigkeit

HARALD KÜNEMUND

1 Gesellschaftliche Perspektive

1.1 Alter und Gesellschaft

Die Entwicklung, die gegenwärtig gemeinhin als „demografischer Wandel“ oder das „Altern der Gesellschaft“ bezeichnet wird, ist ausgesprochen vielschichtig und wird die Gesellschaft nachhaltig verändern. Im Kern handelt es sich um zwei Prozesse: einen Rückgang der Zahl der Geburten und einen Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung. In der Folge steigt sowohl die Anzahl der älteren Menschen (in jedem nachfolgenden Geburtsjahrgang erreicht aufgrund der steigenden Lebenserwartung eine immer größere Zahl von Menschen ein immer höheres Alter) als auch der Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung (durch die höhere Lebenserwartung und den Geburtenrückgang gewinnt die Gruppe der Älteren relativ zu den Jüngeren zunehmend an Gewicht).

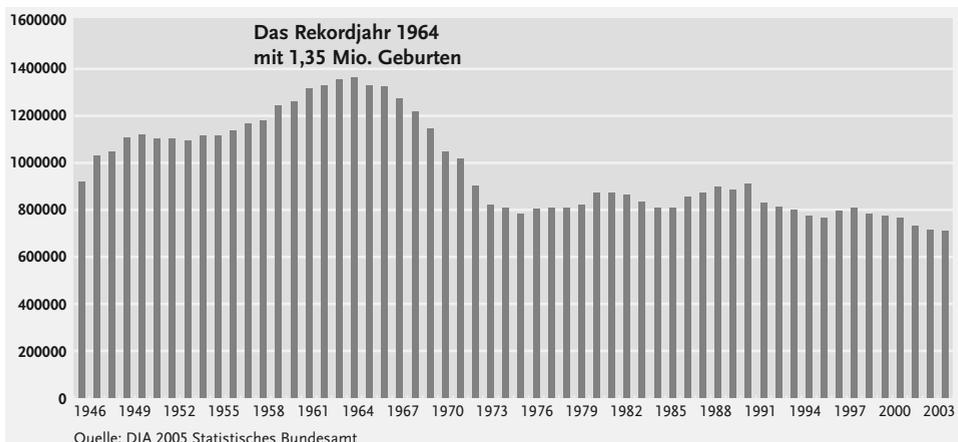


Abb. 1: Entwicklung der absoluten Geburtenzahlen in Deutschland seit 1946 (bis 1989 alte Bundesrepublik und DDR)

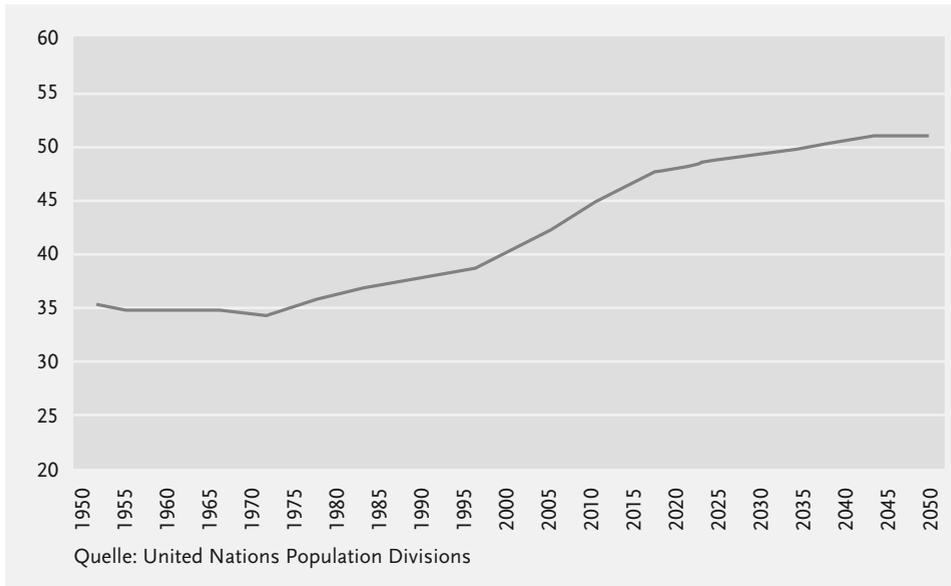


Abb. 2: Medianalter der Deutschen 1950–2050

Die Dynamik dieser Entwicklungen wie auch ihre Konsequenzen werden erst in einer historisch längerfristigen Betrachtung angemessen deutlich. Die Altersphase im Lebenslauf, gemeinhin als „Ruhestand“ bezeichnet, als ein biografisch erwartbarer, eigenständiger Lebensabschnitt nach einer „aktiven“ Phase der Partizipation am Arbeitsmarkt, ist historisch betrachtet eher eine sehr „junge“ Erscheinung (vgl. Kohli 1998). Während sich z. B. heute die Sterblichkeit in den höheren Altersgruppen konzentriert, verteilten sich noch gegen Ende des 19. Jahrhunderts die Todesfälle relativ gleichmäßig über alle Altersgruppen (mit Ausnahme der Jüngsten – mehr als ein Viertel aller Gestorbenen war jünger als fünf Jahre; vgl. Imhof 1983, S. 19). Die mittlere Lebenserwartung bei der Geburt lag bei knapp 40 Jahren, nur wenig mehr als ein Drittel erreichte das sechzigste Lebensjahr. Es gab also nicht nur absolut und relativ betrachtet weniger ältere Menschen als heute, sondern es konnte auch niemand darauf bauen, überhaupt ein höheres Alter zu erreichen. Seither ist nicht nur die durchschnittliche Lebenserwartung erheblich gestiegen – Frauen haben heute im Alter von 60 Jahren noch eine durchschnittliche Lebenserwartung von gut 22 Jahren, Männer gleichen Alters von knapp 18 Jahren (vgl. Kohli 1998, S. 3) –, sondern vor allem hat ihre Varianz drastisch abgenommen, d. h. die Todesfälle verteilen sich nicht mehr gleichmäßig über alle Altersgruppen, sondern konzentrieren sich im hohen Alter. Erst dadurch wurde die „Lebensphase Alter“ (Backes/Clemens 1998) zu einem erwartbaren Bestandteil des *individuellen* Lebenslaufs (Kohli 1985).

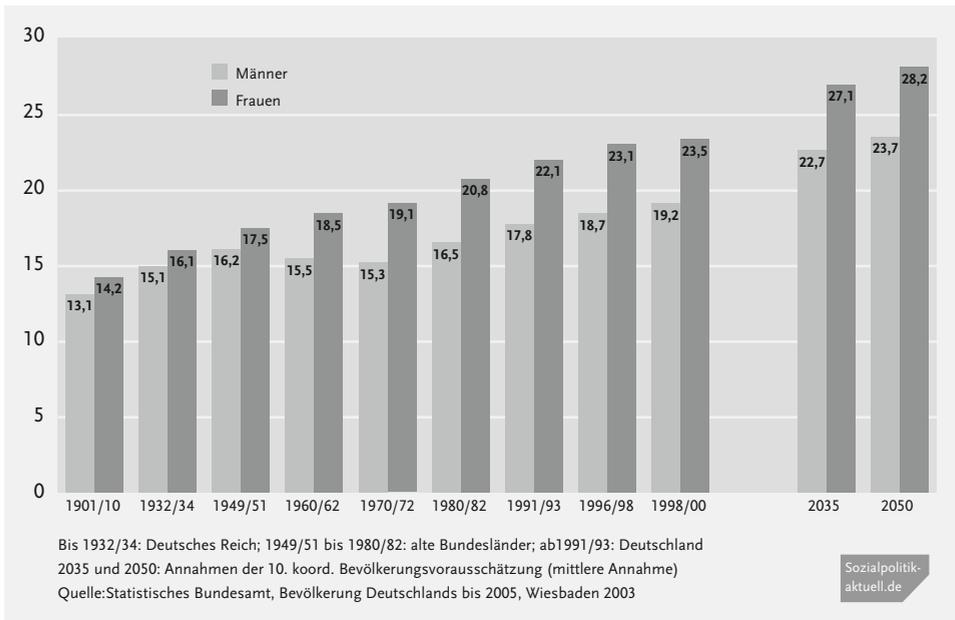


Abb. 3: Fernere Lebenserwartung im Alter von 60 Jahren, 1901–2050

Für die historische Entstehung des Alters als einem eigenständigen sozial definierten Lebensabschnitt nach der „aktiven“ Phase der Erwerbsbeteiligung ist die Entwicklung der Altersversicherungssysteme zentral (vgl. Kohli 1985; Borscheid 1992). Seit Einführung der öffentlichen Rentenversicherung gegen Ende des 19. Jahrhunderts wird ein zunehmender Anteil der Älteren in die Versicherung einbezogen, spätestens seit der Rentenreform 1957 bezieht der ganz überwiegende Teil der Älteren ein Einkommen aus Rente oder Pension. Diese sozialstaatlichen Transfers haben inzwischen ein Niveau erreicht, welches in der überwiegenden Zahl der Fälle die ökonomische Notwendigkeit zum Hinzuverdienst (oder zu finanzieller Unterstützung durch Angehörige) fortfallen ließ. Im Zusammenspiel mit der Arbeitsmarktlage speziell im Hinblick auf Ältere führte dies zu einer weitgehenden „Entberuflichung“ (Tews 1990) des Alters – die Altersgrenzen der Rentenversicherung wurden allgemein zu den faktischen Grenzen der Beteiligung am Erwerbssystem, „Alter“ wurde gewissermaßen gleichbedeutend mit „Ruhestand“ (vgl. Kohli 1985). Diese Lebensphase ist jedoch heute keine „Restzeit“ mehr, die nur von einer kleinen gesellschaftlichen Gruppe durchlebt wird, sondern ein eigenständiger Lebensabschnitt von erheblicher Dauer, in dem sich möglicherweise bald fast ein Drittel der deutschen Bevölkerung befinden wird. Dass diese Altersphase für die Individuen heute überwiegend günstig strukturiert ist, kann als Ergebnis einer erfolgreichen sozialstaatlichen Politik gelten. Die historische Perspektive auf das Alter zu früheren Zeitpunkten macht besonders deutlich, wie hoch dieser Erfolg zu bewerten ist (vgl. z. B. Ehmer 1990). Dieser Lebensabschnitt bedarf jedoch zunehmend der individuellen Gestaltung und Planung, und hierzu muss auch die Gesellschaft sinnvolle Rollen und Strukturen bereitstellen.

1.2 Der Trend zum frühen Ruhestand

Wenn ein zunehmender Anteil der Bevölkerung vom Erwerbsleben ausgeschlossen ist, bringt dies insbesondere Probleme für die umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme mit sich. Diese Probleme wurden bislang zusätzlich verschärft durch die Praxis der Frühausgliederung: Die Beendigung des Erwerbslebens erfolgte oft noch vor Erreichen einer gesetzlichen Altersgrenze. Auch dies hat natürlich zu einer markanten Ausweitung der Altersphase im Lebenslauf beigetragen.

Die Arbeits- und Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist von besonderen Risiken geprägt, insbesondere durch qualifikatorische und gesundheitliche Probleme. Ältere hatten im Erwerbsleben – im Vergleich zu jüngeren Gruppen – in der Tendenz immer mit veraltetem fachlichem Wissen und mit Leistungseinbußen aufgrund von gesundheitlichem Verschleiß zu kämpfen, die für sie Nachteile im betrieblichen Konkurrenzkampf und auf dem Arbeitsmarkt allgemein bedeuteten. Im Zeichen von Wiederaufbau, Wirtschaftswunder und Vollbeschäftigung kamen diese Handicaps kaum zum Tragen, die hohen Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer ab den 1950er Jahren bis in die 1970er Jahre in der Bundesrepublik Deutschland belegen dies. Seit Ende der 1960er Jahre gingen die Betriebe verstärkt zur Ausgliederung derjenigen Arbeitnehmer über, die nach einjähriger Arbeitslosigkeit mit 60 Jahren das vorgezogene Altersruhegeld beanspruchen konnten („59er-Regelung“). Nach 1973 erlangte die flexible Altersgrenze (ab dem vollendeten 63. Lebensjahr) für Männer Bedeutung, während Frauen nach langer Erwerbstätigkeit ein vorgezogenes Altersruhegeld nach dem 60. Lebensjahr bevorzugten.

In Folge der in der Bundesrepublik nach 1973/74 eintretenden Wirtschaftskrise setzte bei steigender Arbeitslosigkeit der Trend zum frühen Ruhestand ein. Sektorale Konjunkturkrisen (wie im Bergbau und der Stahlindustrie), Rationalisierungen und betriebliche Strategien der Personalanpassung führten zu einem ständigen Steigen der Arbeitslosenquoten. Über eine Ausdehnung rechtlicher Regelungen wurde eine Vielzahl institutioneller Pfade zur vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben geschaffen, die häufig in einer großen „Interessenkoalition“ zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften, Betriebsräten und Betroffenen zur Frühverrentung genutzt wurden (vgl. Rosenow/Naschold 1994). Anreizstrukturen im geltenden Rentensystem beförderten dabei die Bereitschaft der Arbeitnehmer zu einem vorzeitigen „Ausstieg“ aus dem Erwerbsprozess, während auf Unternehmensseite u. a. die mit dem Lebensalter steigende Entlohnung, fehlende Lohnflexibilität und die vermutete im Alter abnehmende Leistungsfähigkeit das Interesse an der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer gestärkt hat. Politik und Gewerkschaften drängten die Ziele der Reduzierung der Arbeitslosigkeit und der Erhöhung der Arbeitsmarktchancen Jüngerer zur Gestaltung von Pfaden der beruflichen Frühausgliederung. Einen „Höhepunkt“ dieser Entwicklung stellte die zwischen 1990 und 1993 in den neuen Bundesländern geltende Vorruhestandsregelung dar. Hier wurde eine ganze Generation älterer, über 55-jähriger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Vorruhestand entlassen, um den

durch eine Vielzahl von Firmenzusammenbrüchen nach der deutschen Vereinigung zusammenbrechenden Arbeitsmarkt zu entlasten (vgl. z. B. Wolf 1994).

	verminderte Erwerbstätigkeit	Regelalters- renten	langjährig Versicherte	Schwerbehin- derte	Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit	Altersrenten für Frauen
1919	43,0	20,1	9,5	5,8	5,1	16,5
1920	41,3	21,0	9,0	7,1	4,7	16,7
1921	38,3	27,2	7,7	6,9	4,6	15,2
1922	37,7	28,3	7,5	6,8	4,8	15,0
1923	36,7	29,1	7,5	6,7	4,4	15,5
1924	34,9	30,9	7,9	6,1	4,5	15,6
1925	32,2	31,9	9,5	5,9	5,0	15,5
1926	31,6	30,0	10,6	6,3	5,5	15,9
1927	30,3	30,1	12,0	6,3	6,0	15,3
1928	29,6	29,3	12,6	6,3	7,2	15,0
1929	28,7	30,6	11,8	6,3	7,6	15,0
1930	27,9	30,3	12,3	6,2	8,3	14,9
1931	28,6	30,0	10,8	6,2	9,8	14,7
1932	28,7	29,7	10,6	5,9	10,9	14,2
1933	27,8	28,9	10,6	5,8	12,3	14,6
1934	26,2	28,7	10,8	5,5	14,5	15,9
1935	24,9	28,4	10,8	5,5	14,5	15,9
1936	24,1	27,7	11,0	5,3	15,1	16,7
1937	23,4	27,4	10,2	5,4	15,9	17,8
1938	23,0	26,6	8,7	5,7	16,7	19,3

Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Stand: 11.2004

Abb. 4: Renteneintritt verschiedener Geburtsjahre nach Rentenarten

Seit etwa zehn Jahren werden in Politik und Wissenschaft nun verstärkt Internalisierungsstrategien thematisiert. Auch werden Strategien zur Integration älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt entwickelt und praktiziert, obgleich die betriebliche Realität bisher überwiegend noch auf Externalisierung hin ausgerichtet ist und jüngste Erfahrungen z. B. im Umgang mit dem Altersteilzeitgesetz eher auf ein „Fortbestehen der Frühverrentungsoption“ (Naegele 2002, S. 82) hinweisen. Insgesamt aber ist ein Gegensteuern zum Frühausgliederungstrend zu verzeichnen. Der seit den 70er Jahren anhaltende Trend zum frühen Ruhestand lässt sich auch nicht beliebig fortsetzen. Abgesehen von der Frage der Finanzierbarkeit ist schon jetzt abzusehen, dass mit dem Altern der Gesellschaft auch eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots einhergehen wird, was durch eine weitere Verkürzung der Erwerbsphase im Lebenslauf noch verschärft würde. Insgesamt spricht daher einiges dafür, dass die faktischen Altersgrenzen für die Erwerbstätigkeit nicht weiter sinken können, sondern eher wieder ansteigen müssen.

1.3 Demografische Entwicklung und ihre Konsequenzen

Die weitere demografische Entwicklung wird regelmäßig in Modellrechnungen prognostiziert. Diese zeigen, dass – bei einer moderaten Abnahme der Bevölkerungszahl – für die nächsten Jahrzehnte weitere deutliche Veränderungen in der Altersstruktur zu erwarten sind (vgl. z.B. Mai 2003). Der Anteil der Jugendlichen unter 18 Jahren an der Gesamtbevölkerung wird von 19% im Jahr 2000 auf knapp 16% im Jahr 2030 sinken, der Anteil der über 64-Jährigen an der Bevölkerung hingegen von 16% auf über 25% steigen. Als Folge dieser Entwicklung steigt das mittlere Alter der Bevölkerung stark an – im Jahr 2030 werden 50% der Bevölkerung älter als 47 Jahre sein (vgl. Bonin et al. 2003).

Die absehbaren gesellschaftlichen und ökonomischen Folgen der demografischen Entwicklung werden besonders deutlich, wenn man die künftige Relation der Altersgruppen zueinander betrachtet. Der „Alterslastquotient“ – das Verhältnis der Bevölkerung über 64 Jahre zur Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren – steigt im Verlauf von nur drei Jahrzehnten von 25 auf knapp 44%. Kommen heute auf jede Person im Ruhestandsalter noch rund vier Personen im erwerbsfähigen Alter, sind es nach dem Jahr 2030 möglicherweise nur noch zwei. Zwar wird die „Jugendlast“ – das Verhältnis der unter 18-jährigen Bevölkerung zur Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren – leicht sinken, aber aller Voraussicht nach nur sehr geringfügig von 29 auf 26%, so dass von hier keine substantielle Entlastung der mittleren Altersgruppen zu erwarten ist. Und schließlich soll die Zahl der Pflegebedürftigen im Vergleich zum Jahr 2000 bis zum Jahr 2040 um 70%, jene der Demenzkranken um knapp 90% ansteigen (Mai 2003, S. 296ff.).

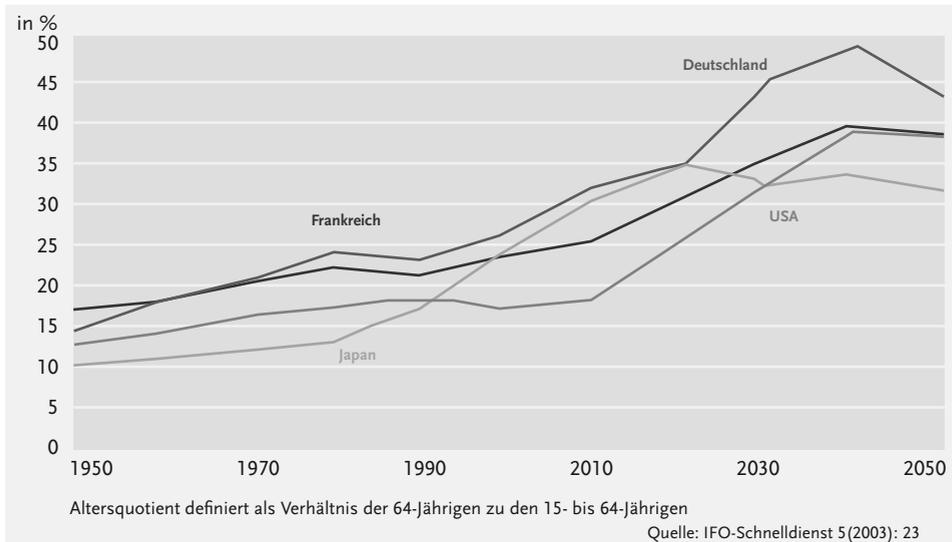


Abb. 5: Altersquotient in ausgesuchten OECD-Ländern: eine Perspektive von 100 Jahren

Damit wird deutlich, dass mit dem Altern der Gesellschaft eine ganze Reihe von Problemlagen an Brisanz gewinnen wird, keinesfalls nur die in der Öffentlichkeit breit diskutierte Frage der Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung und der Pensionen. Dies kann an einigen Beispielen verdeutlicht werden:

- Die Frage der Bildung ist heute nicht nur für die Phase des Erwerbslebens kritisch. Beispielsweise hat die Technisierung der Umwelt – insbesondere auch im Haushalt – die Handlungsspielräume auch im höheren Alter erweitert und die Alltagsarbeit erheblich erleichtert. Wird der Umgang mit moderner Technik jedoch nicht erlernt bzw. geübt, bleibt es in vielen Bereichen der alltäglichen Lebensführung nicht nur bei einem relativen Verlust an Lebensqualität im Vergleich zu jenen, die den Umgang mit dieser Technik beherrschen, sondern diese Technik kann dann sogar zu einem Hindernis werden und zu einem Verlust an Lebensqualität führen, etwa wenn der Bank- oder Fahrkartenselbstbedienungsterminal nicht bedient werden kann (vgl. z. B. Mollenkopf/Kaspar 2004). Die beschleunigte technologische Entwicklung kann dann dazu führen, dass ältere Menschen zunehmend „abgehängt“ werden. Handlungsspielräume werden eingeschränkt und die Lebensführung insgesamt erschwert. Bildung – sowohl Altersbildung als auch „lebenslanges Lernen“ – kann hier gegensteuern. Insgesamt könnte hier aber auch die bisherige strikte Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase zur Disposition gestellt werden, mithin also das gegenwärtige Lebenslaufregime (vgl. Riley/Riley 1992; Amrhein 2002): Denkbar wäre z. B., statt drei kompakter Blöcke mehrfache Phasen von Bildung, Erwerbstätigkeit und Erholung über den Lebenslauf zu verteilen, um ein Schritthalten mit dem beschleunigten technologischen Wandel besser zu ermöglichen.
- Die politische Brisanz der anstehenden Veränderungen zeigt sich u. a. darin, dass die über 60-Jährigen nach den letzten Bevölkerungsvorausschätzungen im Jahre 2040 rund 40% der Wahlberechtigten stellen werden (vgl. z. B. Mai 2003, S. 270). Es ist zwar keineswegs sicher, dass die dann gealterte Bevölkerung auch in politischer Hinsicht primär Interessen der Älteren im Blick hat und nachfolgende Generationen benachteiligt werden, aber in jedem Fall sind qualitative Veränderungen erwartbar. Spätestens im Jahre 2040 werden auch die geburtenstarken 60er-Jahrgänge im Ruhestandsalter sein, bei denen gewisse Benachteiligungen aufgrund ihrer Kohortengröße kumulieren: Sie sehen sich ungünstigeren Rentenregelungen gegenüber und haben aufgrund ungünstigerer Erwerbsverläufe zum Teil deutlich geringere Rentenanwartschaften. Man kann also erwarten, dass sie sich mit größerer Schärfe im politischen Verteilungskampf engagieren werden. Ob und in welcher Weise dann konservative Einstellungen und Werte dominieren – bislang sind diese ja typischerweise in den höheren Altersgruppen überrepräsentiert – ist dann durchaus eine offene Frage.
- Alter kann als eine relevante Dimension sozialer Ungleichheit betrachtet werden, die zugleich durch andere Ungleichheitsdimensionen mehrfach gebrochen wird. Dazu zählen neben Kohorte und Geschlecht insbesondere regionale Disparitäten: Das Alter in ländlichen Regionen unterscheidet sich erheblich von jenem in urbanen Zentren. Dabei ist nicht nur an durch Migrationsprozesse

regional divergierende Geschwindigkeiten des gesellschaftlichen Alternsprozesses – etwa bedingt durch Abwanderungen Jüngerer oder Zuwanderungen Älterer – zu denken, sondern auch an individuelle Lebenslagen und Handlungsspielräume sowie kulturelle Normen, die hier in je spezifischer Weise zum Tragen kommen. Das Altern der Gesellschaft muss daher streng genommen auch regional differenziert betrachtet werden. Unabhängig davon bleibt aber auch zu fragen, ob die klassischen Dimensionen sozialer Ungleichheit durch fortschreitende Individualisierung und soziale Entstrukturierung tatsächlich an Bedeutung verlieren oder aber bestehende soziale Ungleichheiten mit steigendem Alter zu- oder abnehmen.

- Die vielleicht bedeutendsten Veränderungen aber betreffen den Bereich der Familie. Dem Rückgang der durchschnittlichen Zahl der Geburten korrespondieren zunächst ein Rückgang der Zahl der Geschwister (aus der Perspektive der Kindergeneration) sowie anschließend ein Rückgang der Zahl der Enkel. Der entstehende Typ der „Bohnenstangenfamilie“ (Giarrusso et al. 1996) mit jeweils relativ ähnlicher Anzahl von Verwandten in den verschiedenen familialen Generationen löst die bisher vorherrschende eher pyramidenförmige Familienstruktur ab. Gleichzeitig erhöhen sich die Altersabstände zwischen den Generationen durch das Ansteigen des durchschnittlichen Alters der Mütter bei der Geburt der Kinder, und zugleich nimmt die durchschnittliche Zahl der gleichzeitig lebenden familialen Generationen aufgrund der steigenden Lebenserwartung zu. Ohne an dieser Stelle zwecks zusätzlicher Dramatisierung über die allgemeineren Thesen zu den Trends der De-Familialisierung im Kontext von Individualisierung und Enttraditionalisierung der Lebensformen spekulieren zu müssen, lassen sich erhebliche Probleme insbesondere bei der familialen Versorgung und Betreuung der älteren Hilfe- und Pflegebedürftigen prognostizieren, die neue Herausforderungen für die soziale Sicherung nach sich ziehen. Es wird weniger Töchter und – aufgrund des veränderten Heiratsverhaltens – auch weniger Schwiegertöchter geben, auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann.

Auch wenn also die Herausforderungen für die Rentenversicherung gegenwärtig im Mittelpunkt des Interesses stehen, beschränkt sich die gesellschaftliche Relevanz des Themas „Alter“ keinesfalls auf diesen Aspekt. Betroffen sind Individuen, Betriebe, Organisationen und Verbände sowie Kapital-, Immobilien- und Arbeitsmärkte usw., ja es lässt sich kaum ein gesellschaftlicher Bereich erkennen, der nicht berührt wäre. Dennoch stehen die Sozialversicherungssysteme meist im Zentrum der Aufmerksamkeit. Die demografischen Veränderungen werden dabei zumeist als Argument für einen Ab- oder Umbau des Wohlfahrtsstaates herangezogen: Immer mehr Leistungsempfängern stünden immer weniger Beitragszahler gegenüber, sodass das gegenwärtige Niveau wohlfahrtsstaatlicher Transfers, wenn nicht gar das System umlagefinanzierter sozialer Sicherung generell in Zukunft nicht zu halten sei. Allgemeine Senkungen des Rentenniveaus stehen daher ebenso auf dem Programm wie die Streichung von Leistungen für bestimmte Gruppen, etwa wenn mehr oder weniger offen über Altersgrenzen im Gesundheitswesen nachgedacht wird. Besonders dras-