

E. Kistler  
A. Ebert  
P. Guggemos  
M. Lehner  
H. Buck  
A. Schletz

# **Altersgerechte Arbeitsbedingungen**

**Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten)  
für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin, Berlin**

Dortmund/Berlin/Dresden 2006

Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wurden in der Zeit vom 15.09.2005 bis 31.12.2005 im Rahmen einer Machbarkeitsstudie zwei Sachverständigengutachten zum Thema „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ erstellt, die hiermit der Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Diese Studie bildet die Grundlage für die Entscheidungsfindung zu einem Förderschwerpunkt im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen (Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 21. Februar 2000).

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: Prof. Dr. Ernst Kistler  
Andreas Ebert  
Internationales Institut für  
Empirische Sozialökonomie (INIFES) gGmbH  
Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

Prof. Dr. Peter Guggemos  
Maria Lehner  
Augsburg Integration Plus (AIP) GmbH  
Maximilianstr. 66, 86150 Augsburg

Hartmut Buck  
Alexander Schletz  
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO)  
Nobelstr. 12, 70569 Stuttgart

Fachliche  
Projektbegleitung: Dr. Jürgen Kopske, BAuA

Technische  
Bearbeitung: Jannine Bauer, BAuA

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund  
Telefon: 0231 9071-0  
Telefax: 0231 9071-2454  
E-Mail: [poststelle@baua.bund.de](mailto:poststelle@baua.bund.de)  
Internet: [www.baua.de](http://www.baua.de)

Berlin:  
Nöldnerstr. 40-42, 10317 Berlin  
Telefon: 030 51548-0  
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:  
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden  
Telefon: 0351 5639-50  
Telefax: 0351 5639-5210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe  
und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| Kurzreferat  | 5         |
| Abstract   | 7         |
| Résumé   | 9         |
| Vorwort  | 11        |
| <b>Teil A: Gutachten von AIP/INIFES, Augsburg</b>  | <b>12</b> |
| I. Einleitung  | 12        |
| II. Alter(n)sgerechtes Arbeiten  | 13        |
| 1 Situation und Perspektiven der Beschäftigung Älterer im demographischen Wandel   | 13        |
| 1.1 Demographische Grundlagen  | 15        |
| 1.2 Arbeitsmarktperspektiven   | 16        |
| 1.3 Steigender Arbeitsangebotszwang  | 20        |
| 1.4 Arbeiten bis 65 – aber wie?  | 25        |
| 2 Alter(n)sgerechtes Arbeiten – Eine definitorische und praktische Annäherung  | 26        |
| 3 Dimensionen und Indikatoren von Defiziten alter(n)sgerechten Arbeitens   | 32        |
| 3.1 Berufe und Branchen  | 33        |
| 3.2 Ergebnisse zur Altersspezifik von Arbeitsbelastungen   | 43        |
| 3.3 Arbeitsbelastungen, Ressourcen zu ihrer Bewältigung und die Frage, ob man glaubt, in seiner Arbeit das Rentenalter erreichen zu können | 56        |
| 4 Ansatzpunkte und Handlungsfelder alter(n)sgerechten Arbeitens  | 64        |
| III. Konsequenzen und Empfehlungen für die Förderung entsprechender Modellvorhaben   | 74        |
| 1 Vorschläge für die Auswahl von Belastungen und Berufen bzw. Branchen   | 75        |
| 2 Zur Ausgestaltung der Modellvorhaben eines Förderschwerpunktes 2006 „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“                                  | 80        |
| 2.1 Einzubeziehende Akteure  | 80        |
| 2.2 Empirisches Design, Evaluationsnotwendigkeiten   | 81        |
| <b>Teil B: Gutachten von Fraunhofer IAO, Stuttgart</b>   | <b>83</b> |
| 1 Ausgangssituation  | 83        |
| 2 Situation der heute älteren Beschäftigten im Arbeitsleben  | 85        |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 2.1 | Gesundheit älterer Arbeitnehmer/innen                          | 86  |
| 2.2 | Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen                       | 88  |
| 2.3 | Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter                         | 91  |
| 3   | Ansätze zur Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen | 93  |
| 3.1 | Ansätze der Arbeitsgestaltung                                  | 93  |
| 3.2 | Altersgerechte Arbeitsgestaltung                               | 96  |
| 3.3 | Präventiv Belastungswechsel und Lernanreize gestalten          | 98  |
| 4   | Schlussfolgerung   | 100 |
| 5   | Handlungsbedarf  | 101 |
| 6   | Branchen für die Durchführung von Modellvorhaben               | 102 |
| 7   | Einzubeziehende Institutionen                                  | 103 |
| 8   | Modellvorhaben   | 104 |
|     | Literatur  | 107 |
|     | Verzeichnis der Abbildungen                                    | 113 |
|     | Verzeichnis der Tabellen                                       | 116 |
|     | Anhang   | 118 |

# Altersgerechte Arbeitsbedingungen

## Kurzreferat

Mit den beiden vorliegenden Sachverständigengutachten sollen Sinnhaftigkeit und mögliche Ansatzpunkte konkreter Modellprojekte der BAuA hinsichtlich alters- und alter(n)sgerechter Arbeitsbedingungen geprüft werden.

Die Studie von AIP/INIFES (Teil A des Berichtsbandes) vermittelt im Hauptteil im Wesentlichen einen Überblick über die ungünstigen Beschäftigungsperspektiven Älterer im Zeichen des demographischen Wandels. Anhand statistischer Daten werden die mehrfachen Herausforderungen unter dem Aspekt unterschiedlicher regionaler Entwicklungen und eines künftig höheren faktischen Rentenzugangsalters bei sinkendem Rentenniveau dargestellt.

Alter(n)sgerechtes Arbeiten orientiert sich an einem Menschen als agierendem, entwicklungsorientiertem Wesen mit personalen und sozialen Ressourcen sowie an einem ganzheitlichen, prozessualen Gesundheitsbegriff. Basierend auf neueren Forschungsergebnissen wird nachgewiesen, wie physisch belastende Arbeitsbedingungen sich qualitativ verlagern und psychische Belastungssituationen altersbezogen gerade unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten sind.

Repräsentative Erhebungen gewähren im Hinblick auf die Qualität der Arbeit einen Blick auf die Erwartungen der Betroffenen, innerhalb ihrer Tätigkeit das reguläre Rentenalter erreichen zu können. Ergänzend werden Handlungsfelder für betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels aufgezeigt.

Empirische Informationen beschreiben die betriebliche Realität in der Umsetzung relevanter Maßnahmen. Weiterhin werden alternative Vorschläge für die Einbeziehung geeigneter Branchen/Berufe in die geplanten Vorhaben unterbreitet. Eine systematische Auswahl von Projekten soll deren Übertragbarkeit sicherstellen. Gefordert werden eine präventive Ausrichtung sowie ein integrierter Ansatz im Sinne eines erweiterten Gesundheitsbegriffs.

Die Studie von FhG-IAO (Teil B des Berichtsbandes) geht davon aus, dass die zukünftig notwendigen Innovationen und Anpassungsprozesse in den Unternehmen mit einem erhöhten Altersdurchschnitt der Belegschaft zu bewältigen sind. Das Thema der „Altersgerechten Arbeitsbedingungen“ wurde in der betrieblichen Diskussion bisher größtenteils ausgeklammert. Die Unternehmen sind gefordert, Aufgaben und die Arbeitsumgebung für jeden einzelnen Arbeitnehmer so abwechslungsreich zu gestalten, dass ein körperlicher Belastungswechsel möglich ist und Lernanreize in der Arbeit gegeben sind, um dem Leistungsabbau einer älter werdenden Belegschaft vorzubeugen. Wo dies möglich ist, sollte so frühzeitig wie möglich einem absehbaren Verschleiß an Qualifikation, Gesundheit und Motivation entgegengewirkt werden. Insbesondere, wenn die Beschäftigten langfristig auf Arbeitsplätzen mit einseitigen Belastungen, gleich bleibenden Anforderungen oder mit hohen Routine- und Monotonieanteilen eingesetzt werden, ergibt sich arbeitsgestalterischer Handlungsbedarf.

Für Arbeitnehmer/innen im jüngeren und mittleren Alter sind an der Erwerbsbiographie orientierte präventive Ansätze geeignet, um einen absehbaren Leistungswandel bei ihrem Älterwerden zu vermeiden. Für diese Altersgruppen sind Maßnahmen eines systematischen Belastungswechsels und einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung in Kombination zu empfehlen.

Es müssen pragmatische und umsetzbare Konzepte entwickelt und getestet werden, welche sowohl einen für das Management und den Betriebsrat erkennbaren kurz- bis mittelfristigen Nutzen anzielen als auch eine der Workability und Employability verpflichtete längerfristige Perspektive verfolgen.

**Schlagwörter:**

altersstruktureller Wandel, Alternsgerechte Arbeitsbedingungen, ältere Beschäftigte, alternsgerechte Arbeitsgestaltung, betriebliche Modellvorhaben, pragmatische Konzepte, Berücksichtigung der Erwerbsbiographie, Workability, Employability, ganzheitlicher Gesundheitsbegriff

# Age specific working conditions

## Abstract

The aim of both of these expert's reports is to examine the practicability of and possible starting points for specific BAuA model projects on working conditions suitable for ageing persons and the ageing process.

The study of AIP/INIFES (part A of the publication) primarily gives an overview of the poor employment prospects of the ageing under the sign of demographic change. Using statistical data, the study points out the numerous challenges posed by divergences in regional development and the rising of the actual retirement age combined with a declining pension level.

Work appropriate for ageing focuses on a person as an active, development-oriented being with personal and social resources, as well as at an integral, process-oriented health concept. Based on recent research, the report establishes proof of how the quantity of physical strain shifts between qualitatively different working conditions and how psychological strains, in the age context, frequently occur in atypical forms of employment. In terms of work/job quality, representative surveys allow a glance at the affected persons' expectations of being able to retire from their current job at the regular retirement age. In addition, the report shows where operational measures can be used to cope with demographic change. Empirical findings demonstrate the reality of implementing relevant measures.

Furthermore, the study presents alternative recommendations for the inclusion of suitable industries and occupations in the planned projects. A systematic selection of projects aims at guaranteeing their applicability and transferability. The basic project requirements are a preventive orientation and an integrated point of view in terms of an extended health concept.

The study of FhG-IAO (part B of the publication) is assuming that in the future essential innovations and adaptability processes in enterprises have to be coped with an increased age average. The subject "age specific working conditions" was up to now mainly ignored. Firms are asked to create varied jobs and working conditions for the individual employee to make changes in physical strain and incentives for learning possible in order to prevent deterioration in work of an ageing workforce.

Where this is possible a foreseeable consumption in qualification, health and motivation should be counteracted as early as possible. Especially if employees are working in jobs with one-sided equal strain and routine in the long term there is an urgent call for action. Suitable for younger and middle aged employees are individual preventive approaches in order to prevent a foreseeable decrease of efficiency by becoming older. For these age groups combined measures of strain changes and incentives for working conditions are to be recommended.

Pragmatic and feasible concepts have to be developed and tested, which aim to a short-to medium-term value recognisable for the management and works control as well as at long-term perspective attached to Workability and Employability.

**Key words:**

demographic change, labour conditions, older employees, ageing appropriate job design, company level model projects, pragmatic concepts, consideration of working-biography, Workability, Employability, integrated perception of health



# Conditions de travail appropriées à l'âge

## Résumé

Les deux expertises présentes servent à vérifier la praticabilité ainsi que les points de départ possibles des projets de modèle concrets de la BAuA concernant les conditions de travail adaptées à la vieillesse et le vieillissement.

En tenant compte du changement démographique, la première recherche (AIP/ INI-FES) offre pour l'essentiel un aperçu des perspectives d'emploi désavantageuses pour personnes âgées.

À l'aide de données statistiques, les multiples défis sont démontrés face aux différents développements régionaux et à l'augmentation future de l'âge effectif d'entrée en retraite allant de pair avec une baisse du niveau de retraite.

Le travail adapté à la vieillesse et le vieillissement s'oriente à un être humain en tant qu'acteur enclin au développement avec des ressources personnelles et sociales ainsi qu'une notion intégrante et progressive de la santé.

Des résultats de recherche récents démontrent que les conditions éprouvantes du travail physique se décalent qualitativement et que, en considération de l'âge, les situations de sollicitations psychiques se font remarquer, notamment en cas de relation d'emploi atypique.

En vue de la qualité du travail, des enquêtes représentatives éclairent l'expectative des intéressés d'accéder, dans leur fonction, à l'âge régulier de retraite.

Pour compléter, des champs d'action sont présentés pour les mesures d'entreprise aptes à surmonter le changement démographique.

Des informations empiriques décrivent la réalité dans les entreprises au cours de la réalisation de mesures importantes. Des propositions alternatives sont soumises pour l'intégration de branches/métiers appropriés aux projets envisagés. Un choix systématique des projets doit assurer leur transmissibilité.

Une orientation préventive ainsi qu'une approche intégrative au sens d'un concept élargi de la notion de santé sont exigées.

L'étude de FhG-IAO (point B du volume de rapport) se base sur la supposition que dans l'avenir les innovations et les processus d'adaptation nécessaires dans les entreprises, ne pourront être assumés qu'avec un personnel d'un moyen d'âge plus élevé. Le sujet des «conditions de travail appropriées à l'âge» a été, jusqu'à ce jour pour la plupart du temps exclu des discussions de l'entreprise. Les entreprises sont sollicitées de diversifier les tâches et l'environnement du lieu de travail de chaque employé afin qu'un changement de la charge physique soit assuré, et qu'il y ait des possibilités d'apprentissage attrayantes pour pouvoir prévenir une réduction de la productivité d'un personnel plus âgé. Si les moyens d'agir en conséquence sont donnés, on devrait aussi tôt que possible commencer à prendre des mesures contre l'usure prévisible de la qualification, la santé et la motivation. Il y a surtout un besoin absolu de réorganiser le lieu de travail si les employés occupent à long terme des postes d'un travail unilatéral ou avec des tâches constant ou encore avec une part importante de routine et monotonie. Pour les employés d'un âge jeune ou moyen il y a des données préventifs qui s'orientent à leur biographie professionnelle pour éviter

un changement de productivité en vieillissant. On suggère des mesures d'adaptation systématique et la réalisation du travail en combinaison avec la possibilité d'une formation professionnelle pour le groupe de cette tranche d'âge.

Il faut trouver et essayer de pratiquer des programmes pragmatiques et réalisables qui sont d'une rentabilité visible à court ou long terme, et qui peuvent être acceptés et par la direction d'entreprise comme par le comité d'entreprise, mais il faut aussi poursuivre une perspective à long terme pour assurer en même temps «Workability» et «Employability».

**Mots clés:**

transformation démographique, Conditions de travail adapté à la vieillesse et le vieillissement, Employés âgés, adaptation démographique du lieu de travail, données de projet d'entreprise, conceptions pragmatiques, la considération de la biographie d'activité professionnelle, Workability, Employability, concept intégral de santé

## Vorwort

Zum Thema „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ wurden im September 2005 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auf der Basis einer beschränkten Ausschreibung zwei Sachverständigengutachten (Machbarkeitsstudie) in Auftrag gegeben.

Auftragnehmer waren

- die Augsburg Integration Plus GmbH (AIP), Augsburg, in Kooperation mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES), Stadtbergen und
- das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart.

Die Ausschreibung erfolgte im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen auf der Basis der Bekanntmachung vom 21. Februar 2000 (Bundesanzeiger Jahrgang 52, Heft 42). Mit dem Modellprogramm sollen beispielhafte Initiativen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz gefördert werden. Die Themen der Förderschwerpunkte werden jeweils in gesonderten Ausschreibungen veröffentlicht.

Mit den Sachverständigengutachten sollte geklärt werden, ob das Thema „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ als Förderschwerpunkt des Modellprogramms geeignet ist. Den Hintergrund bildet die aktuelle Diskussion zum Thema „Demografischer Wandel in der Erwerbsbevölkerung“. Dabei werden in der bisherigen betrieblichen Diskussion die Schwerpunkte insbesondere auf die Bereiche Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen gelegt. Umgesetzte Modellvorhaben im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Gestaltung von altersgerechten Arbeitsbedingungen, welche sich mit den Anforderungen des demografischen Wandels auseinandersetzen, sind bisher selten zu finden.

Die seit Jahren gängige Praxis der sozialverträglichen Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozess ist auf Dauer nicht mehr finanzierbar. Im Hinblick auf den aktuellen und künftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist sie sogar kontraproduktiv. Insofern ist die Entwicklung von Konzepten, die auch älteren Arbeitnehmern bei guter Gesundheit den Verbleib im Arbeitsleben bis zum Erreichen des regulären Rentenalters ermöglichen, ein Gebot der Stunde.

Die Gutachten haben die Benennung solcher Modelle und Gestaltungsfelder zum Ziel, mit deren Hilfe Arbeitssysteme optimiert werden können, um auch Beschäftigten im höheren Lebensalter adäquate Arbeitsbedingungen anzubieten. Bei der Beschreibung und Bewertung solcher Modelle sind nicht nur Kriterien der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit von Bedeutung, sondern ein breites Spektrum von Faktoren, das neben personenbezogenen Merkmalen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Effizienz von Arbeitsprozessen einschließt.

Die Zwischenergebnisse der Arbeiten beider Teams wurden am 18.01.2006 auf einem Workshop mit ausgewählten Experten diskutiert (Anhang 1). Die Verfasser bedanken sich bei den Teilnehmern sowie bei den übrigen Kolleginnen und Kollegen, die in vielen Gesprächen mit ihrer Sicht der Dinge wertvolle fachliche Anregungen lieferten.

## Teil A: Gutachten von AIP/INIFES, Augsburg

### I. Einleitung

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat die Augsburg Integration Plus (AIP) GmbH in Kooperation mit dem Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES) per Vertrag vom 12.09.2005 mit der Erstellung eines

Sachverständigengutachtens (Machbarkeitsstudie)  
zum Thema: Altersgerechte Arbeitsbedingungen

beauftragt. Das Projekt soll Vorschläge für den jährlichen Förderschwerpunkt 2006 erarbeiten, ob und wo zu der aktuellen Thematik „Demographischer Wandel“ konkreter Bedarf an einer Förderung von Modellvorhaben besteht.

Das Gutachten soll – so die Ausschreibung – bereits existierende Studien und Aktivitäten zu dieser Thematik berücksichtigen und praxisbezogen aufarbeiten. Im Einzelnen soll insbesondere Auskunft darüber gegeben werden,

1. wie die Situation der heute älteren Beschäftigten im Arbeitsleben ist (Probleme und Lösungsmöglichkeiten),
2. welche Ansätze zur Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen speziell für ältere Beschäftigte im Betrieb bisher vorhanden sind und ob diese Ansätze den Erhalt und die Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen können,
3. welche Arbeitsbedingungen Handlungsbedarf erfordern und welche Themen und Inhalte schwerpunktmäßig bearbeitet werden sollten,
4. ob sich bestimmte Branchen für die Durchführung von Modellvorhaben in besonderer Weise eignen,
5. welche Institutionen in Modellvorhaben mit welcher möglichen Aufgabenwahrnehmung einzubeziehen sind und
6. wie mögliche Modellvorhaben sinnvoll strukturiert und organisiert werden könnten.

Der empirische Hauptteil dieses ersten Gutachtens (Teil A – Kapitel II) gliedert sich in eine einführende kurze Skizze der demographischen Veränderungen und der (arbeitsmarkt-)politischen Rahmenbedingungen (Abschnitt 1), die die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen im Bereich alter(n)sgerechten Arbeitens belegen. Abschnitt 2 setzt sich mit den definitorischen Schwierigkeiten und der Unterscheidung von „altersgerechtem“ und „alternsgerechtem“ Arbeiten auseinander, die sich auch in diversen nationalen und internationalen Programmen spiegelt. Im nachfolgenden dritten Abschnitt wird zunächst auf eine vorliegende Analyse der Berufe und Branchen mit hohen arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen eingegangen. Abschnitt 3 erweitert dann diese Bestandsaufnahme: Vor allem anhand einer anderen Untersuchung von INIFES (zusammen mit TNS Infratest Sozialforschung und FIA, Berlin) für die BAuA (vgl. auch DEUTSCHER BUNDESTAG 2005: 31 ff.) werden wesentliche Aspekte der Arbeitssituation (älterer bzw. älter werdender) Beschäftigter, ihre Erfahrungen und Erwartungen dargestellt. Die Ergebnisse aus dieser Repräsentati-

verhebung von Ende 2004 werden dabei um Befunde aus anderen Untersuchungen ergänzt.

Abschnitt 4 skizziert und systematisiert kurz Ansätze zur Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen alternder Belegschaften bzw. älterer Beschäftigter. Dabei wird vor allem dargestellt, wie verbreitet entsprechende Maßnahmen in der betrieblichen Praxis sind.

Kapitel III fasst die Ergebnisse zusammen und gibt Empfehlungen für Modellvorhaben 2006 (Abschnitt 1). Abschnitt 2 benennt empfehlenswerte Vorgehensweisen, die aus unserer Sicht bei den vorgeschlagenen Modellvorhaben beachtet werden sollten (Implementation, Methodik).

Im Anhang I werden die Ergebnisse des Projektworkshops vom 18. Januar 2006 mit ausgewählten Experten resümiert.

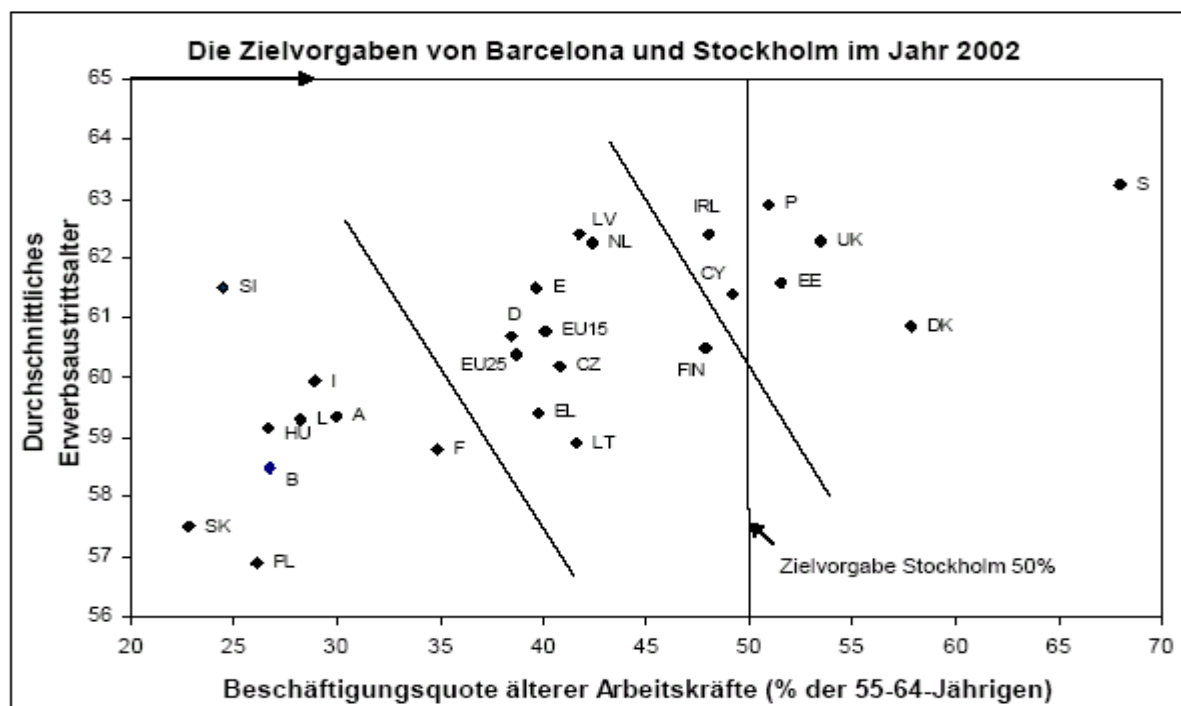
## **II. Alter(n)sgerechtes Arbeiten**

### **1 Situation und Perspektiven der Beschäftigung Älterer im demographischen Wandel**

Die Beschäftigung mit dem Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten bzw. mit den Folgen des demographischen Wandels für Arbeitsmarkt und Betriebe hat in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen. Dies gilt auch international. Im Rahmen der so genannten Lissabon-Strategie beispielsweise hat der Europäische Rat durch zwei Beschlussfassungen auf den Konferenzen von Stockholm und Barcelona zu dieser Thematik sehr weitgehende – und wie sich inzwischen anzudeuten scheint, zu ehrgeizige – Ziele gesetzt. In Stockholm wurde beschlossen, dass im Rahmen der generellen Strategie eine Erhöhung der Beschäftigungsquote in den Ländern der EU bis 2010 bei den 55- bis 64-Jährigen eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent erreicht werden sollte. Ein Jahr später hat der Rat auf seiner Sitzung in Barcelona das weitergehende Ziel vorgegeben, das durchschnittliche Renteneintrittsalter müsse sich – ebenfalls bis 2010 – im Durchschnitt um fünf Jahre erhöhen. Beide Ziele sind zwar komplementär, wegen der zahlreichen „Brücken“ zwischen Beschäftigung und Ruhestand (z. B. Arbeitslosigkeit, verschiedene Formen des Altersüberganges) aber nicht identisch.

Für die Bundesrepublik Deutschland wird in der öffentlichen Debatte häufig behauptet, dass Deutschland eine im internationalen Vergleich besonders niedrige Beschäftigungsquote Älterer aufweise. Derartige Aussagen kommen gemeinhin durch den Vergleich mit Ländern zustande, die eine höhere Beschäftigungsquote haben und als „Benchmark“ gelten. Fakt ist dagegen, dass die Beschäftigungsquote in Deutschland ganz nahe beim Durchschnitt sowohl der alten als auch der erweiterten EU liegt (vgl. Abb. 1.1). Für das Frühjahr 2004 weist die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2005: 35 und 52) bezogen auf die 50- bis 64-Jährigen darauf hin, dass die Erwerbsquote in

Deutschland leicht über (60,1 vs. 57,1 %), die Beschäftigungsquote<sup>1</sup> der 55- bis 64-Jährigen dagegen leicht unter (41,4 vs. 42,3 %) dem Durchschnitt EU-15 liegt.



Anmerkungen:

Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter, keine Angaben für MT, vorläufige Daten für PL; Daten des Jahres 2001 für EL, LV, LT und SI.

Quelle: EUROPÄISCHE KOMMISSION 2004: 8 (EUROSTAT, Arbeitskräfteerhebung, Jahresmittelwerte).

**Abb. 1.1** Beschäftigungsquote Älterer und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter in EU-25, 2002

Ähnlich wie die verbreitete Fehlinformation über die angeblich so besonders niedrige Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland kursieren bei diesem Thema eine ganze Reihe weiterer Mythen und falscher Vorstellungen. Dazu gehört insbesondere, dass die seit Jahren anhaltende Massenarbeitslosigkeit in Deutschland gar nicht so schlimm sei, da binnen kurzem ein „demographischer Automatismus“ greife, der die Arbeitslosigkeit abbauen werde und sehr bald zunächst zu einem Fachkräftemangel und danach sogar zu einem Arbeitskräftemangel auf breiter Front führe. Immerhin geht die Hartz-Kommission (vgl. KOMMISSION ZUM ABBAU 2002: 118) von einem Mangel an Arbeitskräften in der Größenordnung bis zu 7 Mio. in Deutschland bis zum Jahr 2015 aus (vgl. zur Kritik derartiger unsinniger Vorstellungen KISTLER 2004; CONRADS et al. 2005).

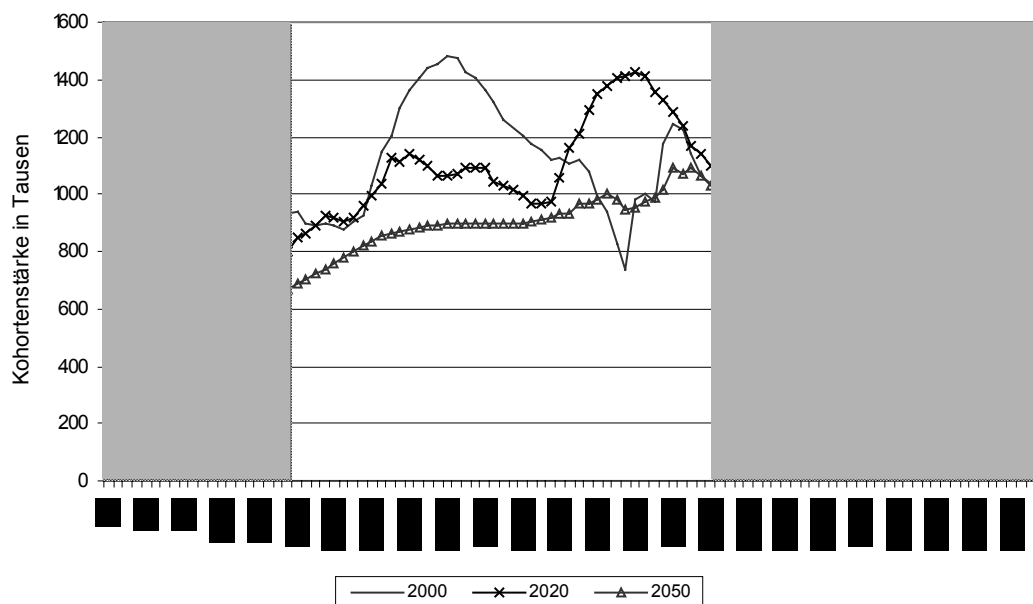
Es ist hier nicht der Ort, um derartige Mythen über die demographische Entwicklung und ihre Folgen im Detail zu diskutieren und zu kritisieren. Dennoch muss kurz auf

<sup>1</sup> Bei solchen Vergleichen ist dann zusätzlich immer noch zu beachten, dass die ostdeutsche Realität weit von den „blühenden Landschaften“ entfernt ist und den gesamtdeutschen Durchschnitt tangiert.

die demographische Entwicklung und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für den Arbeitsmarkt bzw. für Größe und Alterszusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials eingegangen werden, da sich von dieser Seite her in den nächsten zwanzig Jahren ganz besonders dramatische Rahmenbedingungen für die Gestaltung altersgerechten Arbeitens ergeben werden.

## 1.1 Demographische Grundlagen

Abbildung 1.2 zeigt auf der Basis des mittleren, fünften Szenarios von den insgesamt 9 Szenarien der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung die projizierte Entwicklung von Altersstruktur und Bevölkerungszahl für die Jahre 2020 und 2050 im Vergleich zum Jahr 2000. In dieser Abbildung stellt die Fläche, das Integral unter den jeweiligen Kurven, die Bevölkerungszahl im Betrachtungsjahr dar. Bereits auf einen ersten cursorischen Blick wird klar, dass die Bevölkerung des Jahres 2020 nicht kleiner sein wird als diejenige im Jahr 2000, sehr wohl aber dann die Bevölkerungszahl des Jahres 2050. Ebenfalls wird deutlich, wie sich die Altersstruktur verändert. Der Berg an Babyboomern schiebt sich wie eine Bugwelle zunächst bis zum Jahr 2020 in den Bereich, den man als höheres Erwerbsalter bezeichnen kann (55 bis 64 Jahre). Die grauen Flächen skizzieren eine der möglichen Abgrenzungen des Erwerbsalters, hier 18 bis 64 Jahre. Man sieht, dass sich das Gros der Babyboomer im Jahr 2020 noch im erwerbsfähigen Alter befinden wird. Damit wird aber auch klar, dass eine wesentliche Reduzierung der Zahl der Personen im so abgegrenzten Erwerbsalter (d. h. des Arbeitsangebots) bis zum Jahr 2020 nicht stattfinden wird; vor allem nicht, wenn die Erwerbsquote Älterer wesentlich steigen soll. Und sie wird (vgl. unten) weiter steigen!



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003.

**Abb. 1.2** Altersstruktur der Bevölkerung Deutschlands 2000, 2020 und 2050 (Mittleres Szenario der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung)

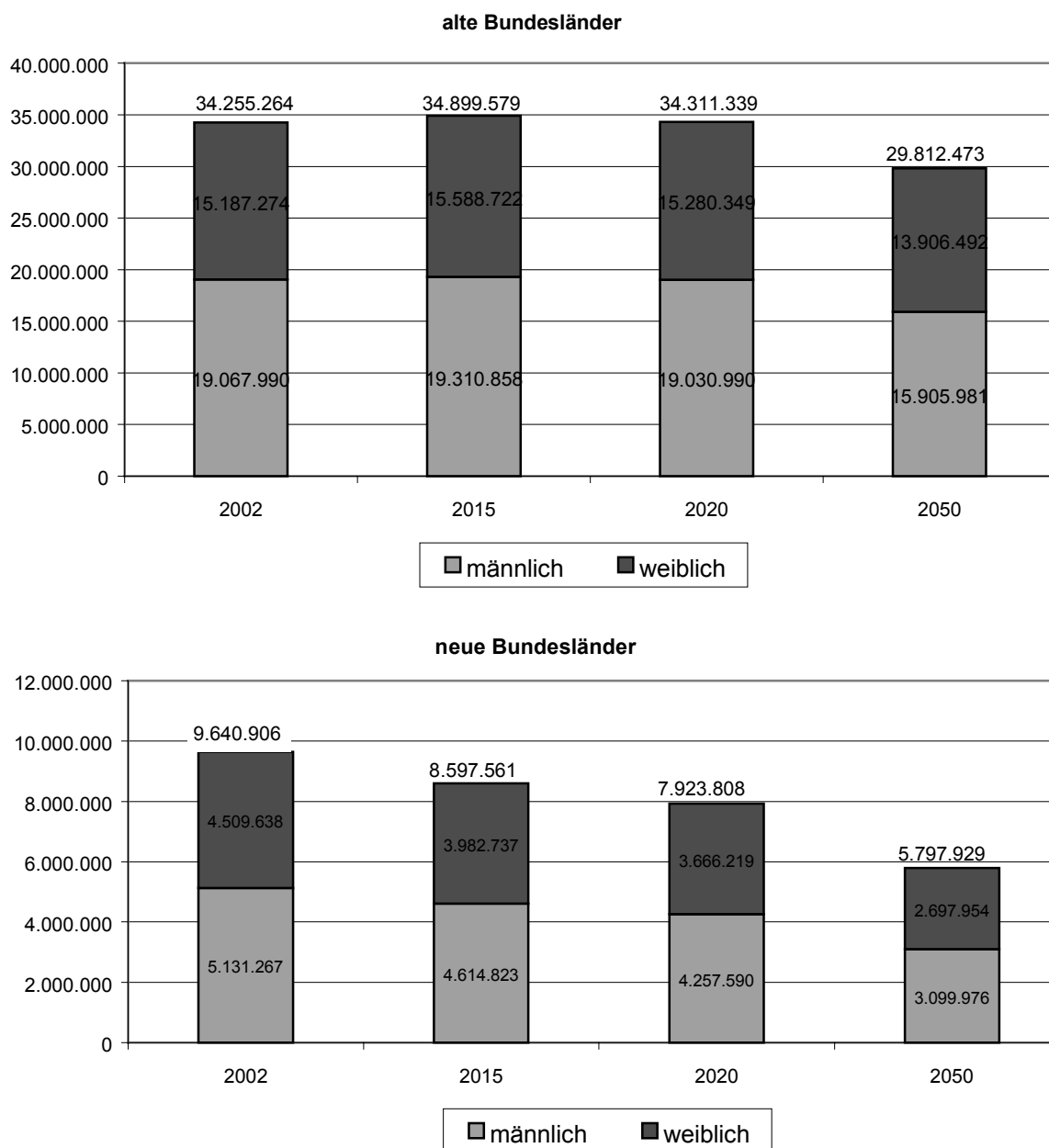
## 1.2 Arbeitsmarktperspektiven

Legt man nun nicht nur die mittlere Variante der Bevölkerungsszenarien zugrunde, was wohl plausibler ist als mit den Extremvarianten zu arbeiten, sondern auch eine mittlere Annahme zur Entwicklung der Erwerbsquoten, so ergibt sich das in Abbildung 1.3 gezeigte Bild einer Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials für West- und Ostdeutschland. Als solche mittlere Prognose der Erwerbsquoten wird hier die Basisvariante der Berechnungen der Prognos AG, Basel, für die deutschen Rentenversicherer gewählt, die auch den Rentenplanungen zugrunde liegt (vgl. EITENMÜLLER, SCHÜSSLER 2004). Wir halten diese Prognose, die im Übrigen sehr ähnlich auch dem Gutachten der Rürup-Kommission zu Grunde liegt, für erreichbar – wenn sich eine Wende zu alters- und alternsgerechtem Arbeiten einstellt. In dieser Hinsicht erscheint uns das Verdikt von Franz-Xaver-Kaufmann (2005: 32), die Annahmen seien „ungebührlich optimistisch“, zu hart – und zu fatalistisch!

Die in Abbildung 1.3 wiedergegebenen Zahlen zum west- und ostdeutschen Erwerbspersonenpotenzial entsprechen im Übrigen auch ziemlich genau den neuen Berechnungen hierzu, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit jüngst vorgelegt hat (vgl. FUCHS, SÖHNLEIN 2005). Im Gegensatz zu den alten Prognosen des Erwerbspersonenpotenzials durch das IAB sind die neuen Zahlen aus Nürnberg auch erheblich höher und deutlich realistischer (auch hier ist zu beachten, dass die mittleren Projektionen die eher plausiblen sind, während die Extremvarianten nur zur Verdeutlichung von wahrscheinlich nicht eintretenden Entwicklungen dienen).

Nach den Zahlen in Abbildung 1.3 sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in Ostdeutschland im Vergleich zum Jahr 2002 bereits bis 2015 um rund 1 Mio. ab, bis 2020 wird sich der Rückgang in einer Größenordnung von 1,7 Mio. bewegen. Dies ist durchaus eine dramatische Entwicklung, vor allem wenn man sie bis 2050 fortschreibt. In Westdeutschland dagegen wird das Erwerbspersonenpotenzial 2020 nach einem zwischenzeitlichen Anstieg und wieder leichtem Rückgang in etwa auf dem Niveau von 2000 liegen. Erst deutlich nach 2020 ergibt sich ein beschleunigter Rückgang. Bevor nun aber von auf breiter Front fehlenden Arbeitskräften in den Größenordnungen, wie sie oben aus dem Hartz-Bericht erwähnt wurden, gesprochen werden kann, muss hier zuerst die erhebliche – offene und versteckte – Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland abgebaut werden. In jedem Fall ist klar, dass die Vorstellung von einem Arbeitskräftemangel mindestens bis 2030 unrealistisch ist. Vorliegende Prognosen der langfristigen Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz zeigen auch, dass erst nach 2030 ein deutlicher Rückgang, aber sogar im Fall optimistischer Annahmen über die Wirtschaftsentwicklung eine Arbeitslosenquote von immer noch mindestens 4 Prozent angesetzt wird (vgl. KISTLER 2004).





\* Basis: Bevölkerungsentwicklung nach 10. koordinierter Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5 (STATISTISCHES BUNDESAMT 2003). Potenzialerwerbsquoten nach Prognos AG (EITENMÜLLER, SCHÜSSLER 2004: 26). Aus Datenverfügbarkeitsgründen wurden bei den Erwerbsquoten die Werte für 2015 auf die Bevölkerungsstruktur 2015 und 2020 angewendet (Das dürfte die Zahlen in 2020 noch ein Stück weit unterschätzen).

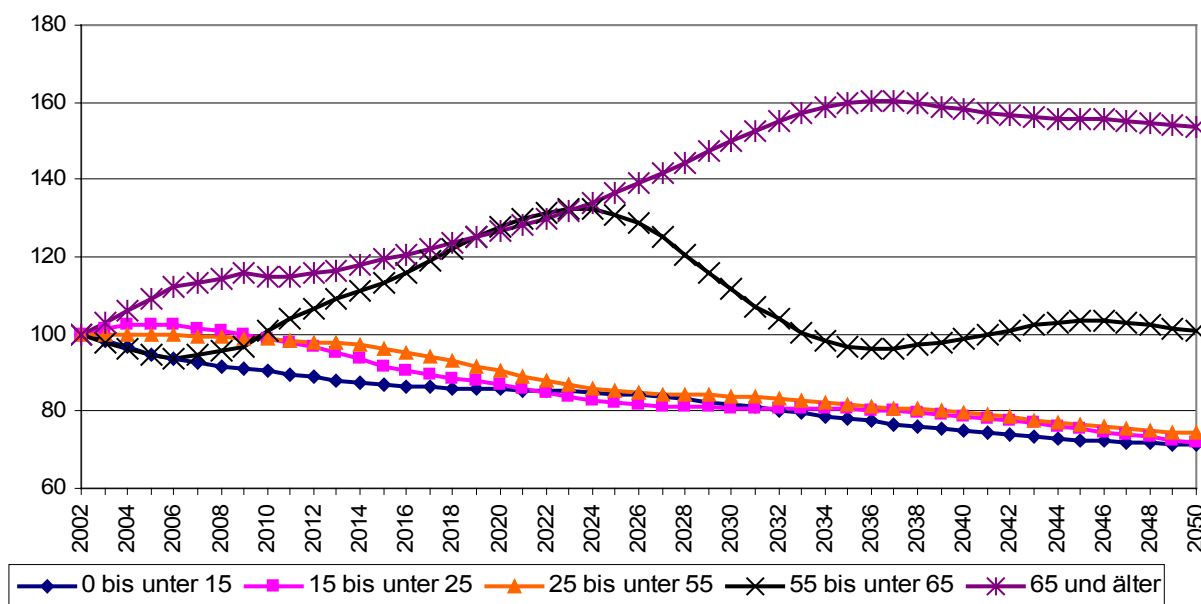
Quelle: INIFES 2005.

**Abb. 1.3** Vorausschätzung\* des Erwerbspersonenpotenzials in West- und Ostdeutschland bis 2050

Mit diesen Zahlen ist nun nicht gesagt, dass nicht trotz des quantitativen Arbeitskräfteüberschusses in Zukunft ein qualitativer Mismatch – konkret ein deutlicher spürbar werdender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften – eintreten könnte. Im Gegenteil: Qualitativer Mismatch wird wahrscheinlich in bestimmten Bereichen massiv zunehmen; insbesondere angesichts der zu geringen Investitionen in Bildung und

Humankapital in den letzten zwei Jahrzehnten. Unbenommen dessen machen die Ausführungen zu Abbildung 1.3 deutlich, dass auf mittlere, ja längere Sicht nicht der Rückgang in der Zahl der potenziellen Erwerbspersonen das entscheidende Problem für Arbeitsmarkt und Betriebe darstellen wird, sondern die deutliche Alterung.

Das wird besonders anhand von Abbildung 1.4 deutlich. Diese Abbildung zeigt, wie sich – wiederum auf der Basis der mittleren Projektionsvariante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – die Zahl der Personen in verschiedenen Altersgruppen in der Bevölkerung Deutschlands verändern wird. Selbstverständlich nimmt, wie erwartet, die Zahl der über 65-Jährigen langfristig zu. Sie wird im Jahr 2035 um etwa 60 Prozent höher sein als gegenwärtig (bzw. im Basisjahr 2002). Für die vorliegende Fragestellung von noch größerer Bedeutung ist die Entwicklung bei der Zahl der 55- bis unter 65-Jährigen. Deren Anzahl sinkt seit 1996 aufgrund der Tatsache, dass es sich hier um die geburtenschwachen Jahrgänge des Zweiten Weltkriegs handelt. Dieser Rückgang wird noch bis 2007 anhalten. Danach steigt die Zahl der 55- bis 64-Jährigen aber dramatisch an und wird im Jahr 2025 um gut 30 Prozent höher sein als im Ausgangsjahr. Erst später, wenn die ersten Babyboomer das Rentenalter erreichen, nimmt die Zahl dieser Personen wieder ab, um sich dann langfristig in etwa auf dem Niveau des Jahres 2002 einzupendeln. Diese Zunahme in der Zahl älterer Personen im Erwerbssalter ist es, die die EUROPÄISCHE KOMMISSION (2003: 157 ff.) im Auge hat, wenn sie von einer doppelten Herausforderung im Kontext der Ratbeschlüsse von Stockholm und Barcelona spricht: Es geht darum, eine größer werdende Zahl an älteren Erwerbspersonen in erheblich höherem Maße in Arbeit zu halten!

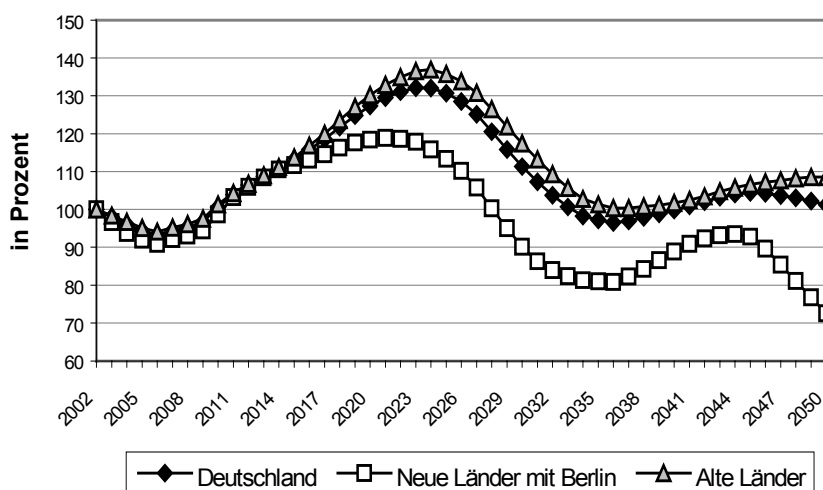


Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach STATISTISCHES BUNDESAMT 2003.

**Abb. 1.4** Entwicklung der Altersgruppen in Deutschland von 2002 bis 2050 (2002=100; Variante 5)

Genau genommen muss sogar von einer dreifachen Herausforderung gesprochen werden, da die Zahl dieser 55- bis 64-Jährigen sich regional außerordentlich unter-

schiedlich entwickeln wird. Abbildung 1.5 gibt hiervon einen ersten Eindruck im Ost-West-Vergleich. Während in Westdeutschland die Zahl der Älteren bis ca. 2025 um knapp 40 Prozent zunehmen wird, wird sich dieser Zuwachs in Ostdeutschland „nur“ auf etwa 20 Prozent im Durchschnitt der neuen Bundesländer belaufen; danach nimmt der Anteil der Personen im höheren Erwerbsalter im Gefolge des allgemeinen Bevölkerungsrückgangs in den neuen Bundesländern deutlich ab (vgl. zu Details CONRADS et al. 2005; KISTLER, EBERT 2005). Von einer dreifachen Herausforderung ist zu sprechen, da in kleinräumiger Differenzierung sich dieser Prozess der Zunahme der Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter außerordentlich unterschiedlich darstellen wird. Es gibt (vgl. ebenda) eine Reihe von Stadt- und Landkreisen, in denen es zu keiner solchen Zunahme bei den Älteren kommen wird. Hierfür ist die Stadt München ein Beispiel, wo durch den Zuzug Jüngerer und die Umlandmigration eines Teils der Älteren die Zahl der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2020 praktisch gleich hoch wie 2002 (und dazwischen sogar deutlich geringer) sein wird. Dagegen gibt es aber auch Regionen wie beispielsweise zwischen Potsdam und dem Fläming oder in Bayern die Kreise Hassberge und Eichstätt, in denen eine Zunahme der Zahl der 55- bis 64-Jährigen um 60 und mehr Prozent erwartet wird. Wie die regionalen Arbeitsmärkte diesen Zuwachs an Älteren verarbeiten können ist völlig offen – pessimistische Erwartungen liegen hier durchaus nahe.

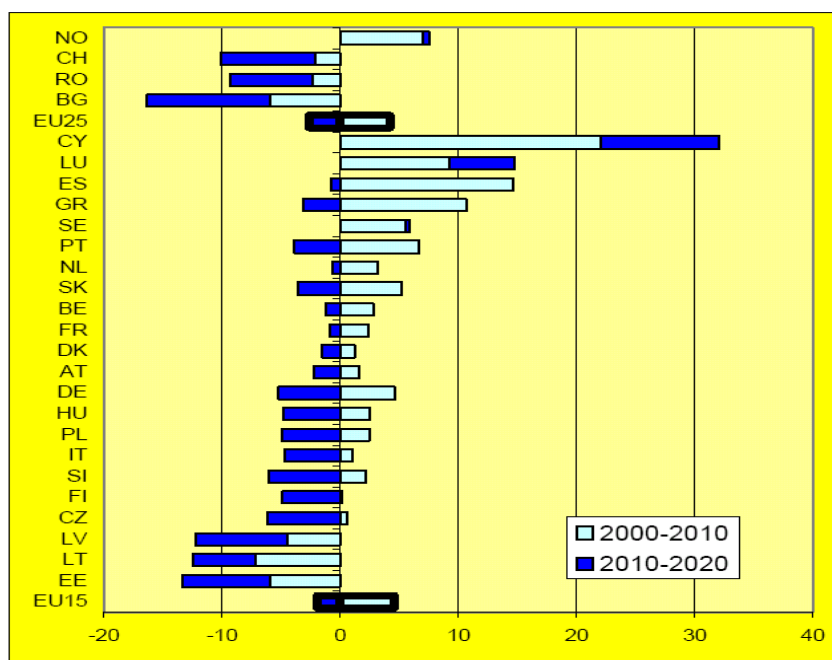


Quelle: INIFES, nach STATISTISCHES BUNDESAMT 2003.

**Abb. 1.5** Entwicklung der Zahl der 55 bis unter 65-Jährigen bis 2050 (2002=100; Variante 5)

In diesen Prozessen spielen, durch regionale Unterschiede in der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur noch zusätzlich beeinflusst, vor allem prognostizierte Zunahmen in der Erwerbsquote von Frauen, von Personen im höheren Erwerbsalter und Veränderungen in den Erwerbsquoten von Menschen unterschiedlicher Qualifikationsstufen eine Rolle (letztere in Verbindung mit der Veränderung der Qualifikationsstruktur in der Bevölkerung selbst). Dementsprechend prognostiziert ein neues Dokument der Europäischen Kommission (vgl. COOMANS 2005) auch das in Abbildung 1.6 wiedergegebene Bild. Während in manchen Ländern in der ersten und zweiten Dekade dieses Jahrhunderts in der Summe ein positiver Beschäftigungseffekt entsteht, gleicht sich die Entwicklung der Zeit bis 2010 mit der Entwicklung in der Dekade

de 2010 bis 2020 für Deutschland aus. In anderen, vor allem in den neuen Beitrittsländern dominiert jedoch der Schrumpfungseffekt, der vor allem in der zweiten Dekade europaweit eintritt. Wie allerdings der Autor dieser EU-Studie interpretativ zu dem Ergebnis einer in Deutschland bevorstehenden starken Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenziales bis 2020 gelangen kann, ist ebenso unklar, wie eine darauf aufsetzende Behauptung des Präsidenten der Europäischen Kommission, Barroso (vgl. DREWES 2005), der von einem drohenden Mangel an Arbeitskräften in nächster Zukunft spricht. Auch das „Grünbuch“ zum demographischen Wandel der EUROPÄISCHEN KOMMISSION (2005: 23) geht faktenwidrig von einer seit 2000 abnehmenden Zahl von Personen im Erwerbsalter in Deutschland aus.



Source: GeoLabour, based on Eurostat 2004 Demographic Projection (Baseline scenario)

and Labour Force Survey (spring)

No data available for UK, IE and MT

Quelle: COOMANS 2005.

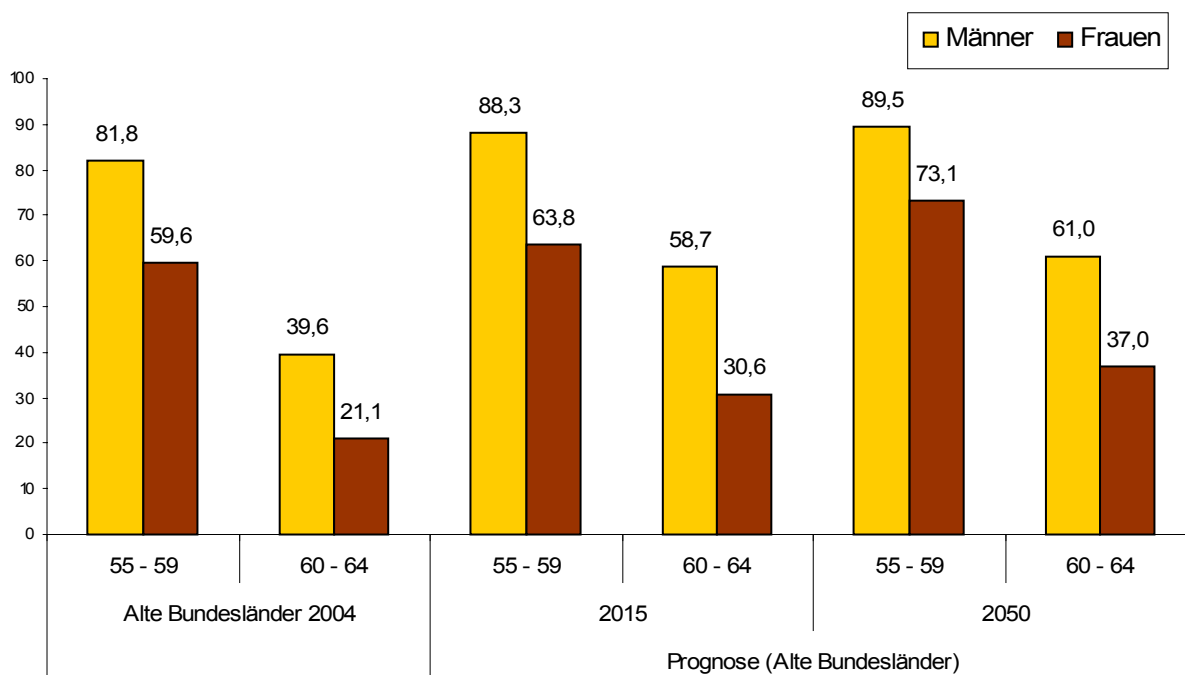
**Abb. 1.6** Veränderungen des Erwerbspersonenpotenzials in europäischen Ländern 2000 bis 2010 und 2010 bis 2020 (Angaben in Prozent)

### 1.3 Steigender Arbeitsangebotszwang

Selbstverständlich stellen die Vorgaben des Europäischen Rates von Stockholm und Barcelona (Erwerbsquote für Ältere 50% im europäischen Durchschnitt, Steigerung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters um fünf Jahre bis 2010) eine sehr ehrgeizige Zielsetzung dar. Unbenommen dessen, dass sie – zumindest bei einem Blick auf die bisherigen „Erfolge“ in dieser Richtung – unrealistisch sind, muss man das Ziel einer Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer aber auch noch von anderer Seite her kritisch hinterfragen. Abbildung 1.7 enthält hierzu in längerfristigerer Perspektive die vorausgesagten Erwerbsquoten für ältere Männer und Frauen, die die Prognos AG in dem bereits zitierten Gutachten für die deutschen Rentenversicherer verwendet hat. Genau genommen sind die hier unterstellten und von Prognos als

erreichbar betrachteten (vgl. EITENMÜLLER, SCHÜSSLER 2004: 7) Steigerungen im Erwerbsverhalten Älterer noch etwas – in den Größenordnungen, aber nicht im Zeithorizont – ambitionierter als die Stockholm-Ziele der EU. Unbenommen der tatsächlichen Entwicklung muss an dieser Stelle jedoch eine Unterscheidung in zwei Gruppen vorgenommen werden:

- Diejenigen, die aus der Erwerbstätigkeit vorzeitig ausscheiden (müssen), und
- Diejenigen, die bis zu einem (höheren) Alter beschäftigt bleiben (sollen).



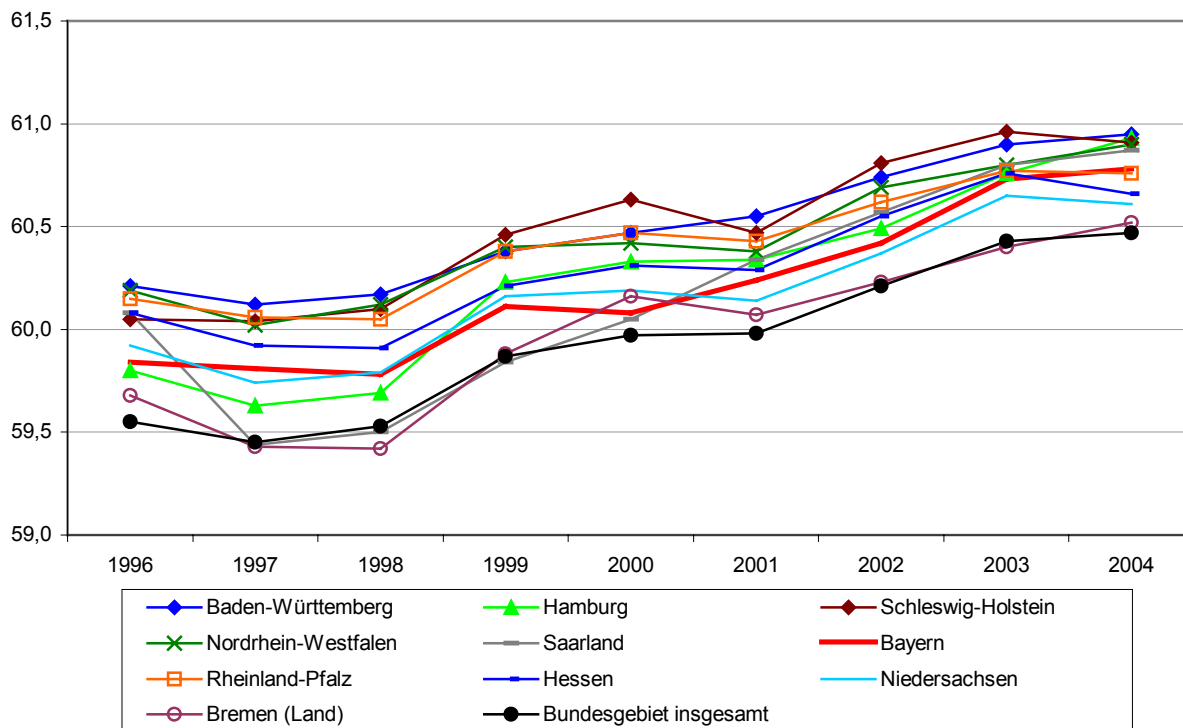
Quelle: INIFES, eigene Zusammenstellung nach: STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 1, Reihe 4.1.1. und EITENMÜLLER, SCHÜSSLER 2004.

### Abb. 1.7 Erwerbsquoten Älterer heute und morgen (Angaben in Prozent)

Wenden wir uns zunächst kurz der Gruppe derjenigen zu, die „vorzeitig“ ausscheiden. Über deren Einkommensperspektiven geben die Abbildungen 1.8 und 1.9 für die jüngste Vergangenheit eine interessante Auskunft. Die Abbildung 1.8 zeigt für die westdeutschen Bundesländer und den gesamtdeutschen Durchschnitt, dass sich eine recht einheitliche Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters nach oben ergeben hat. Gesamtdeutsch ist das Renteneintrittsalter der Neurentenbezieher (Versichertenrenten) in den Jahren 1996 bis 2004 von rund 59,5 auf knapp 60,4 Jahre gestiegen. Trotz dieses Anstiegs hat sich aber wegen der versicherungsmathematischen Abschläge und anderer Veränderungen seit den Rentenreformen 1992 beim durchschnittlichen Rentenzahlbetrag aller Neurentner keine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung der Rentenhöhen ergeben. Im Gegenteil! Seit 2001 sinkt in den westdeutschen Bundesländern und auch im gesamtdeutschen Durchschnitt, dort sogar seit dem Jahr 2000, der durchschnittliche Rentenzahlbetrag der Neurenten. Wie Abbildung 1.10 verdeutlicht, ergeben sich auch hier außerordentliche kleinräumliche Unterschiede. Ungeachtet der sozialpolitischen Fragestellungen, die sich daraus ableiten lassen, kann festgehalten werden: Immer mehr Personen werden sich in Zu-

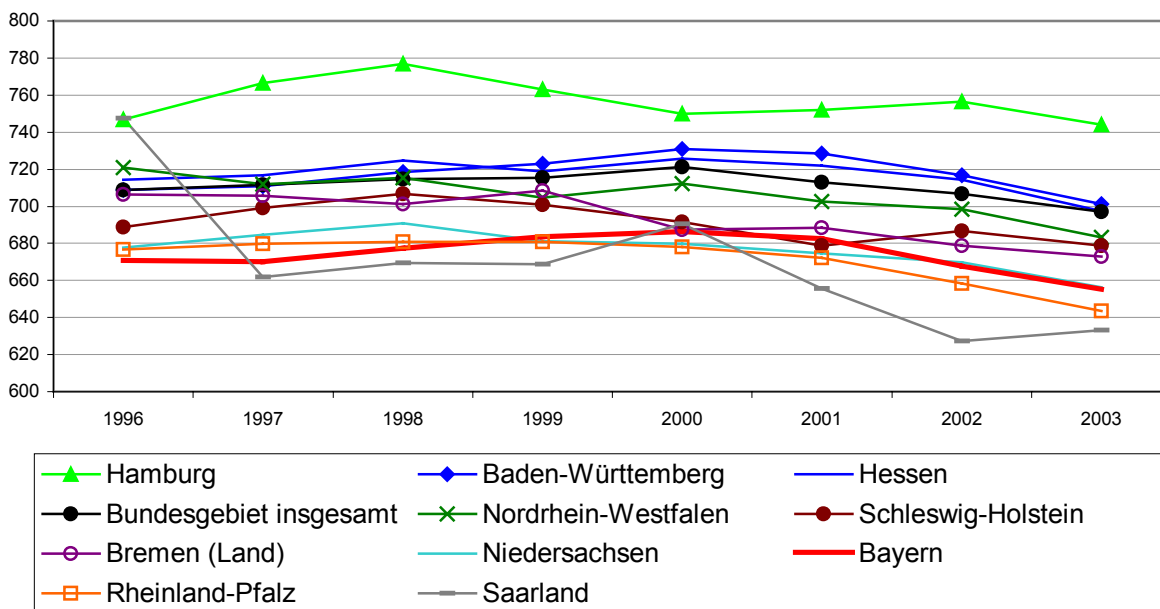
kunft genötigt sehen, länger zu arbeiten. Der in der Vergangenheit zumindest in einer Reihe von Fällen der Frühverrentung herrschende Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Richtung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben wird so nicht mehr stattfinden. Die Arbeitnehmer wissen sehr wohl, dass sie länger werden arbeiten müssen. Ein Vergleich aus den beiden bisherigen Befragungen „Alterssurvey“ 1996 und 2002 (vgl. ENGSTLER 2003) weist zum Beispiel bereits nach, dass der Anteil derer, die von einem eigenen Rentenausstieg zum oder gar vor dem 60. Lebensjahr ausgehen, sinkt, während der Anteil der Befragten mit Unsicherheit in dieser Frage deutlich zunimmt.

Im Fokus der vorliegenden Studie steht aber natürlich die andere Gruppe: Diejenigen Älteren im Erwerbsalter, die entsprechend der Annahmen des EU-Zieles von Stockholm weiter/bis zum gesetzlichen Rentenalter im Erwerbspersonenpotenzial – besser: in Beschäftigung! – bleiben (sollen). Für diesen Personenkreis stellt sich die Frage, ob und wie sie dies im Hinblick auf ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit realisieren können.



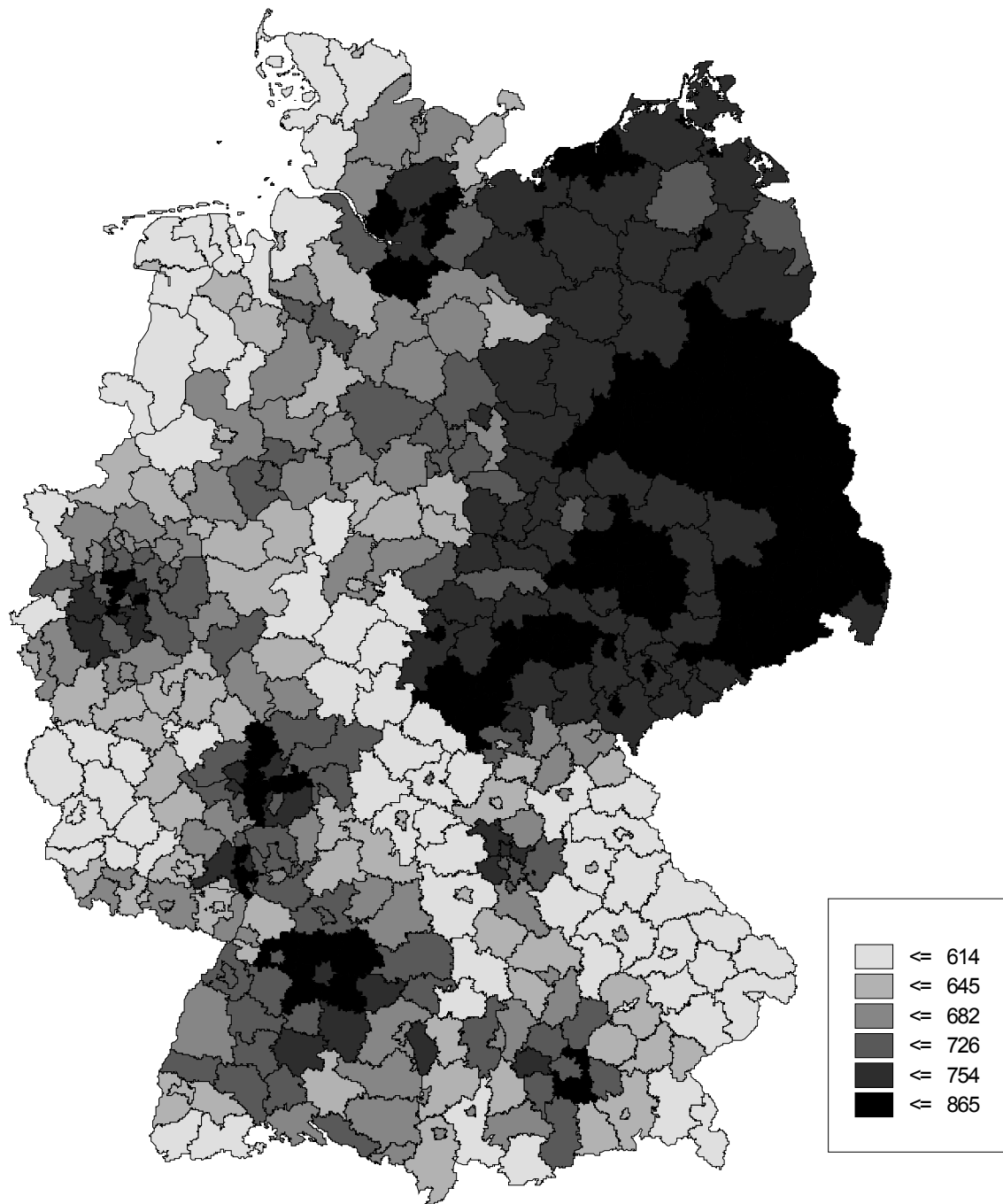
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.

**Abb. 1.8** Durchschnittliches Rentenzugangsalter, Neurenten insgesamt 1996-2004



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR.

**Abb. 1.9** Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag der Neurenten insgesamt 1996-2003



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Zahlen des VDR-FNA.

**Abb. 1.10** Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in den Stadt- und Landkreisen Deutschlands, Neurenten 2003 in Euro



#### 1.4 Arbeiten bis 65 – aber wie?

Einen ersten Eindruck zu dieser Problematik gibt Tabelle 1.1 (vgl. zu weiteren einschlägigen Indikatoren unten Abschnitt 3). Die Ergebnisse stammen aus einer im Verlauf dieses Sachverständigengutachtens noch mehrfach verwendeten neuen Untersuchung von INIFES in Kooperation mit TNS Infratest Sozialforschung und FIA, Berlin für die BAuA/INQA. Befragt wurden dabei rund 5.500 repräsentativ ausgewählte Arbeitnehmer und Selbständige in der Bundesrepublik Deutschland. Eine der im Verlauf dieser umfangreichen Befragung gestellten Fragen lautete: „Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit unter den derzeitigen Umständen bis zum Rentenalter ausführen zu können?“. 59 Prozent aller Befragten glauben, dass sie dies wahrscheinlich schaffen, während 24 Prozent der Befragten die Antwortkategorie „nein, wahrscheinlich nicht“ wählen. Weitere 17 Prozent der Befragten antworten mit „weiß nicht“.

Wie die Darstellung zeigt, nimmt der Anteil derer, die glauben bis zum Rentenalter durchhalten zu können, mit zunehmendem Alter zu. Dies mag einerseits an der nur noch kürzeren Distanz zum Rentenalter liegen, darf aber keinesfalls im Sinne einer verbreiteten Praxis altersgerechten Arbeitens interpretiert werden. Auch ist dieser Alterstrend nicht auf verbreitete „Schonarbeitsplätze“ für Ältere zurückzuführen. Letztere wurden in den Betrieben inzwischen weitestgehend wegrationalisiert (insbesondere auch durch Outsourcing solcher Aufgaben). Vielmehr ist der höhere Anteil von Personen, die glauben bis zum Rentenalter durchhalten zu können, auf ein statistisches Artefakt zurückzuführen: In der Befragung sind solche Älteren, die – z. B. aufgrund von gesundheitlichem Verschleiß oder mangelnder Weiterbildung – bereits in Arbeitslosigkeit oder in die verschiedenen Frühverrentungsformen entlassen wurden, nicht mehr enthalten. Außerdem weisen verschiedene vorliegende Untersuchungen darauf hin, dass insbesondere bei den Jüngeren und im Kontext speziell der rasanten Verbreitung von „Nicht-Normarbeitsverhältnissen“ bei den jungen und mittleren Altersgruppen eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist (vgl. dazu unten Abschnitt 3.2).

**Tab. 1.1** „Wenn Sie an Ihre Arbeit und ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit unter den derzeitigen Umständen bis zum Rentenalter ausführen zu können?“ (Angaben in Prozent)

|                            | unter 30 Jahre | 30 bis unter 50 Jahre | 50 Jahre und älter | Gesamt |
|----------------------------|----------------|-----------------------|--------------------|--------|
| Ja, wahrscheinlich         | 53             | 59                    | 66                 | 59     |
| Nein, wahrscheinlich nicht | 29             | 24                    | 18                 | 24     |
| Weiß nicht                 | 19             | 16                    | 15                 | 17     |

Quelle: INIFES, INFRATEST 2005.

## 2 Alter(n)sgerechtes Arbeiten – Eine definitorische und praktische Annäherung

Aus den Ausführungen in Abschnitt 1 ist deutlich geworden, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema nicht nur unter dem Oberbegriff altersgerechten Arbeitens, im Hinblick nur auf die bereits älteren Erwerbspersonen, erfolgen sollte. Vielmehr ist es auch nötig – und wird angesichts des demographischen Wandels von entscheidender Bedeutung sein – die prinzipielle Perspektive auf ein alternsgerechtes Arbeiten zu erweitern. Dies wurde im Rahmen der Vorgespräche auch mit dem Auftraggeber diskutiert.

Trotz der inzwischen vielfältigen Bemühungen um beide Aspekte in Forschung und Praxis liegen erstaunlicherweise relativ wenige Versuche einer Definition der beiden Aspekte in der Literatur vor. Meist wird das Thema sehr praxisbezogen und pragmatisch angegangen und auf eine explizite Definition verzichtet, was auch auf einen Mangel an (transdisziplinärer) theoretischer Auseinandersetzung mit dem Problem hindeutet. In den beabsichtigten Modellvorhaben der BAuA wird diese theoretische Arbeit sicher nicht im Zentrum der Bemühungen stehen können. Dennoch ist es wichtig zu sehen, dass die rundum erfolgenden Ansätze in Richtung eines alters- oder alternsgerechten Arbeitens erhebliche theoretische Forschungsdefizite aufweisen.

Soweit überhaupt entsprechende Anstrengungen in den Umsetzungsvorhaben, Modellversuchen und Best-Practice-Studien erfolgen, verbleiben sie monodisziplinär. Einzelne gezielt transdisziplinäre Bemühungen (vgl. z. B. FRIELING et al. 2004) sind zwar sehr begrüßenswert, drohen aber aufgrund ihrer dann doch sehr stark theoretischen Orientierung wiederum die praxisbezogene „Bodenhaftung“ zu verlieren, was angesichts der Praxisprobleme unseres Erachtens außerordentlich bedauerlich wäre. In diesem Abschnitt werden zunächst einige der in der Literatur vorfindbaren Definitionselemente bzw. erfasste Bereiche kurz vorgestellt und dann von der praxisbezogenen Literatur her in einem ersten Überblick exemplarische Kategorisierungen von Maßnahmen aus verschiedenen größeren Praxisprojekten kurz dargestellt, um die Dimensionen der relevanten Fragestellungen und Ansatzpunkte auszuleuchten.

Die vorfindbaren Erläuterungs- und Definitionsversuche der Begriffe „altersgerecht“ und „alternsgerecht“ suggerieren,

- dass die Arbeitsfähigkeit nicht in jedem kalendarischen Alter gleich ist
- dass zumindest körperliche Belastungen in höherem Erwerbsalter weniger gut ausgehalten werden, weshalb „altersgerecht“ gemeinhin auch weniger belastend meint.

Der Terminus „altersgerecht“ bezieht sich auf einen aktuellen Ist-Zustand, während der Begriff „alternsgerecht“ eine in die Zukunft gerichtete Prozessdimension mit beinhaltet, und heute in etwa analog zum Begriff des nachhaltigen Arbeitens verwendet werden kann. Ausgehend vom Nachhaltigkeitsbegriff wäre die Handlungsoption gegeben, ganz allgemein im Erwerbsleben nur bis zu einem Anforderungs- und Belastungslevel zu gehen, das in jedem Erwerbsalter auf längere Zeit schadlos erfüllt werden kann. Mit Ilmarinen ließe sich dieses bei ca. 60 Prozent der auf Dauer gerichteten Maximalbelastbarkeit ansetzen.

Die Begriffe „altersgerecht“ wie „alternsgerecht“ beziehen jedoch nicht mit ein,

- dass es Kompetenzbereiche gibt, die mit höherem Erwerbssalter (und damit mehr Umsicht, Erfahrung, Kontextwissen, Netzwerkkontakten, Gelassenheit usw.) besser ausgefüllt werden könnten
- dass es lebensphasentypische Aufgaben gibt, die im Alter 50plus seltener (z. B. Verantwortung für kleine eigene Kinder) und andere, die in diesem Alter häufiger (z. B. Pflegeverantwortung für betagte Angehörige) auftreten, und die in work-life-balance-Fragen mit einbezogen werden müssen.

Unter Berücksichtigung des Gesagten müssten die Begriffe „altersgerecht“ und „alternsgerecht“ durch die Begriffe „kompetenzgerechtes“ und „lebensphasengerechtes“ bzw. „lebenslagengerechtes“ Arbeiten ersetzt werden. Das würde neben der Art der Arbeit auch die raumzeitliche Organisationsform der Arbeit mit einbeziehen.

Die so genannte Defizittheorie des Alters sollte mittlerweile überwunden sein<sup>2</sup>, schwingt aber beim Begriff des altersgerechten Arbeitens noch mit: Hier werden verminderte Anforderungen – z. B. zeitlich (etwa hinsichtlich kürzerer Arbeitszeiten oder bezüglich eines Verzichts auf Nacht- und Wechselschichtarbeit), körperlich, u. U. auch psychisch und geistig – unterstellt.

In diesem Abschnitt ist auch auf die Frage eines adäquaten Begriffs von „Gesundheit“ kurz einzugehen. Ähnlich wie in der Gesundheitsforschung allgemein wird nämlich auch im vorliegenden Diskussionszusammenhang inzwischen von verschiedener Seite sehr stark für einen „erweiterten Gesundheitsbegriff“ plädiert. Wir schließen uns in diesem Gutachten diesem Bestreben nach einer Erweiterung des Gesundheitsbegriffes ausdrücklich an; wobei wir aus Praxisgründen auch die Notwendigkeit sehen, dass verschiedene Akteure in ihren Arbeitsbereichen durchaus auch in enger abgegrenzten Feldern agieren werden, ja nur können – aber auch sollen!

In den Beiträgen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sind einige Trends festzustellen, die nachstehend auch hinsichtlich ihrer Besonderheiten, Weiterwirkungen und Problematisierungen beschrieben werden sollen:

- Zum Fokus der Vermeidung physischer Schädigungen durch Arbeitsunfälle (dem klassischen Arbeitsschutz) trat die stärkere Berücksichtigung psychischer Aspekte der Arbeit. Analog zur Entwicklung der durch psychische Krankheiten bedingten Kosten für Ausfalltage richten sich die Empfehlungen und Schwerpunktsetzungen ebenfalls stärker auf Faktoren im Zusammenhang mit psychophysischen Befindlichkeiten.
- Der erkannte Zusammenhang von Wohlbefinden in und mit der Arbeit, Erhalt der Gesundheit und Motivation, und Entwicklung bzw. Erhalt der in der Wissensgesellschaft geforderten Fähigkeiten (wie Kundenorientierung/kommunikative Kompetenz, Kreativität, Selbstmanagement, Ergebnisorientierung, projektformige Organisation/Projektmanagement usw.) führt zum Einbezug praktisch sämtlicher betrieblicher Bedingungen und Abläufe, sowie zum Blick auf Wechselbeziehungen zwischen der Arbeit und außerbetrieblichen Belangen (erfülltes Privatleben, Ernährung, Sport usw.). Wohlbefinden als Ergebnis ei-

<sup>2</sup> Dass dem nicht so ist, haben erst Ende 2005 wieder unüberlegte Äußerungen des baden-württembergischen Ministerpräsidenten schlagend bewiesen.

nes multifaktoriellen Bedingungsgefüges mit zusätzlicher subjektiver (und interindividuell unterschiedlich gesehener und gewichteter) Filterung erschwert einerseits Messungen im Sinne des Herausfindens klarer Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, und erweitert andererseits die gesundheitsorientierten Reformansätze bis in esoterische und in ihrer Wirkung zumindest diskussionswürdige Bereiche hinein.

- Je mehr der Fokus weg geht von der klaren Krankheitsvermeidung und dem Umgang mit offenkundig gesundheitsgefährdenden Prozessen und Situationen, und dafür hingeht zu gesundheitsförderlichen und gesund erhaltenden Bedingungen und Ansatzbereichen, umso schwieriger zu fassen wird zugleich auch der Begriff der Gesundheit, der hier offensichtlich mehr ist als die bloße Abwesenheit von Krankheit. In Analogie zu Johan Galtungs Begriff vom negativen und positiven Frieden ließe sich hier von einem „negativen Gesundheitsbegriff“ (als bloße Abwesenheit von Krankheit) sprechen. Diesem wäre dann ein „positiver Gesundheitsbegriff“ (Abwesenheit von Krankheit plus Anwesenheit gesundheits- und wohlbefindensförderlicher Faktoren) gegenüberzustellen (zum salutogenetischen Zugang vgl. ANTONOVSKY 1987, 1991).
- Die Richtung der Diskussion hin zum positiven Gesundheitsbegriff kommt nicht ohne Anthropologie aus, wenngleich diese kaum je in Gesundheitsdiskursen *expressis verbis* angesprochen wird. Aus der Glücksforschung kämen hier Beiträge wie „flow“ (CSIKSZENTMIHALYI 1990), Erdung/Dazugehören, weder unterfordert noch überfordert sein, einen eigenen Gestaltungsspielraum und stabile Arbeitsbedingungen und Vorgaben zu haben, einen Ausgleich zwischen Arbeit und Nichtarbeitsbereichen im Sinne eines Gleichgewichtes bewahren zu können („work-life-balance“). Aus der Sport- und Ernährungswissenschaft wie der Freizeitforschung kommen Empfehlungen zur regelmäßigen Bewegung (vgl. LÜMKEMANN 2004), zu Phasen der Erholung und diese fördernden Urlaubskonfigurationen (FRITZ, SONNENTAG 2004; OBERSTELHN 2004), zur fettärmeren und vitaminreicheren Ernährung, zum Verzicht auf riskante Lebensstile (von Risikosportarten über Genussgifte bis zum ungeschützten Geschlechtsverkehr), und zum Zusammenhang von positivem Körper- und Lebensgefühl. Die Managementlehre trägt Erkenntnisse bei zu guter Arbeitsorganisation und Prioritätensetzung, Teambuilding und Teamarbeit, zur Reaktion auf und Vermeidung von Mobbing, zur Förderung von Selbst- und Zeitmanagement (vgl. KESTING 2004), zur Erweiterung und Vertiefung von Aufgaben (job enrichment/job enlargement), zur Stressprävention und Stressbewältigung, ja selbst zu gesundheitsförderlichen Gedanken (DECKER 2004). Aus der Betriebswirtschaft kommen Empfehlungen zu als gerecht empfundenen Entlohnungssystemen mit erheblichen leistungsbezogenen Anteilen – bei gleichzeitiger Warnung, dass Menschen auch vor Selbstausbeutung geschützt werden müssten (vgl. v. HÖREN 2004). Die Dienstleistungswirtschaft macht einige einfache Zusammenhänge noch deutlicher: Die gesunde Firma braucht gesunde Leute, und ein Wohlgefühl beim Kunden erzeugt nur, wer sich seinerseits wohl fühlt. Zugleich bleiben ökonomische Notwendigkeiten: Ohne stimmige Finanzen überlebt keine Firma, weshalb Finanzen in ihrer Bedeutung weit oben stehen, jedoch in ein Gleichgewichtssystem mit der Sicherstellung von Firmenprozessen, Kunden- und Mit-

arbeiterzufriedenheit gebracht werden sollen (JANSSEN, KENTNER, ROCKHOLTZ 2004: 47).

- Ohne Differenzierungen kommt kein firmenbezogenes Konzept aus. Die Herausforderung besteht nun darin, - ähnlich wie bei einem Computerprogramm - einerseits ein ubiquitär anwendbares Grundmodell von Gesundheitsmanagement zu entwickeln, zugleich aber auch auf die Besonderheiten jeder Einzel-firma und Einzelperson eingehen zu können. Nur dann nämlich wird es möglich, individuelle Stärken und Schwachstellen, Stressoren und Entlastungsfaktoren zu identifizieren. „Belastung reduzieren“ kann folglich zum selben Ergebnis führen wie „Ressourcen erweitern“, etwa im Sinne von Fortbildung und Dazulernen. Interindividuell zeigen sich hier erhebliche Unterschiede im Belastungserleben wie im Bewältigungshandeln. Zudem ist davon auszugehen, dass es unterschiedliche Wege zum Erreichen der Firmenziele gibt, also mehrere Herangehensweisen funktional äquivalent sein können. Nicht immer gibt es den „one best way“, wie bestimmte Dinge erledigt werden müssen, woraus sich wiederum die Forderung nach eigenverantwortlich zu füllenden Handlungsspielräumen der Mitarbeiter anstelle allzu direkter Arbeitsvorgaben ergibt.
- Eine schwierige Angelegenheit ist die Frage nach der Rentabilität der betrieblichen Gesundheitsinvestitionen (vgl. THIEHOFF 2004). Zu begreifen gilt es hierbei dass Nichtinvestitionen bereits Kosten verursachen, etwa durch betriebliche Fehlzeiten, Burnout/innere Kündigung bis hin zu Sabotage, negative PR im Bekanntenkreis und gegenüber Kunden und Zulieferern, Folgekosten in der in Mitleidenschaft gezogenen Partnerbeziehung bzw. Familie, bis hin zu etwaigen volkswirtschaftlichen und betrieblichen Scheidungsfolgekosten. Zu denken ist hierbei auch an Grenznutzentheorien (Stichwort: gerade noch gesund in Rente, denn für die Zeit danach trägt der Betrieb keine Verantwortung mehr), an Rückgriffmöglichkeiten auf Menschen aus der Reservearmee der Erwerbssuchenden (bei hoher Arbeitslosigkeit Gefahr der Neigung zu befristeten Arbeitsplätzen und ganz allgemein kurzfristiger Verwertungsrationalität insbesondere bei einfach zu ersetzendem Personal). Zugleich liegt es bei konkurrierenden gesundheitsorientierten Maßnahmooptionen nahe, jene zu nehmen, die mit dem vergleichsweise geringsten Aufwand den größten Output zu erzielen versprechen. In Deutschland sind, zumindest jenseits des Managements, Diskussionen über Gesundheit im Kontext von Überlegungen der Verwertungsrationalität tendenziell verpönt und gefährlich, wie z. B. anhand der Frage der Diskussion um die Berechtigung künstlicher Gelenke für Ältere, oder der von Ministerpräsident Oettinger angestoßenen Frage nach Altersabschlägen bei der Entlohnung ersichtlich. Dabei steht es außer Frage, dass Gesundheitsausgaben auch unter Wirkungsgesichtspunkten und, bei Knappheit, auch unter Prioritätenfiltern gesehen werden müssen.
- Fachleute warnen vor unvernetzten Einzelansätzen und Insellösungen, und empfehlen ein ganzheitliches, alle Firmenbereiche durchdringendes Gesundheitsmanagement-System, bei dem alle Betriebsbereiche und -prozesse durchleuchtet werden und Gesundheitsmanagement-Ziele in übliche betriebliche Zielerreichungssysteme integriert werden (vgl. KESTING, MEIFERT 2004; JANSSEN, KENTNER, ROCKHOLTZ 2004). Ist bereits ein Human Resource Management (vgl. BIEHEIM 2005) eingeführt, kann ein Gesundheitsmanage-

ment leicht ergänzt werden. Ähnliches gilt für ein Diversity Management (STUBER 2004), bei dem die Beachtung alters- wie altersgerechter Arbeitsplätze, Stellenanforderungen und Leistungsvermögen der Person auf der jeweiligen Stelle, sowie frühzeitige Fortbildungsdesiderate, rechtzeitiger Wissenstransfer und die Regelung von Nachfolgefragen bei in Bälde ausscheidenden Personen bereits zum Standardrepertoire gehören. Zu diesem Bereich zählen Karrieremodelle zum älter werden im Betrieb (Stichwort: „Modell Klettergerüst“) insbesondere mit qualitativen (evtl. horizontalen) und nicht nur auf die nächste Karriereebene gerichteten Entwicklungsmöglichkeiten (unterstützbar durch Orientierungsworkshops 50plus gemäß dem Konzept von Tode/ Migros Schweiz), mögliche Umbesetzungen, rotierende Teamleitungen, Alt-Jung-Tandems, sowie vielseitige Arbeitszeitmodelle (vgl. HOFF 2004) mit – im Idealfall – Vorteilen für den Betrieb wie für den Mitarbeiter (Stichwort: Flexibilität nach beiden Richtungen). Mit zu denken ist hier der Bereich Reha, Rückkehrgespräche usw.

An Hypothesen lassen sich formulieren:

1. Es wird notwendig sein, das Bedingungsgefüge von Arbeitsbedingungen, Führungsstilen, psychischem gesundheitsgefährdendem Stress und Krankheit (bzw. damit verbundener nicht wünschenswerter Prozesse und Sachverhalte wie Mobbing) im Sinne von Kontrollgruppenvergleichen zu untersuchen und geeignete Reformmaßnahmen sowie Wege zu deren Implementierung zu konfigurieren. Gleichzeitig darf aber der klassische Arbeitsschutz nicht an Bedeutung verlieren.
2. Ein nur auf Individualhandeln und dessen Veränderung setzender Ansatz wäre hinsichtlich der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt ein viel zu einfacher Ansatz. Systemische Bedingungsbeziehungen sind jedenfalls mit zu bedenken, beispielsweise mit hohem Beharrungsvermögen ausgestattete Firmenkulturen, die sich kaum von heute auf morgen und schon gar nicht von Einzelpersonen auf möglicherweise sogar niedriger Hierarchieebene ändern lassen.
3. An systemischen Ansätzen führt hinsichtlich eines zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitsmanagements nichts vorbei. Diese bieten jedoch zugleich auch Ansatzmöglichkeiten für Marketing- und Überzeugungsstrategien, die weit über in Deutschland immer noch mit einer kaum überall geteilten Verzichtsethik einhergehende normative Empfehlungen auf der Einzelpersonenebene hinausgehen. Hier wird das Wohl der Einzelperson gedanklich substituiert durch das Wohl aller Firmenangehörigen, und die Langzeitperspektive wird leichter integrierbar („damit wir auch morgen noch gesund und zum Wohle von uns allen produzieren können“). Die individuelle Perspektive, bei der aufklärerische individuelle Freiheitsrechte (Recht auf Rausch, Recht auf Unglücklichsein) gegen vermeintliche gesundheitspädagogische Bevormundung ins Feld geführt werden könnten, stellt sich in der systemischen Firmenperspektive anders (und gesundheitsförderlicher) dar: Jetzt geht es um die Verantwortung für alle Mitarbeiter/Kollegen und deren Gesundheit, und es geht auch um die Verantwortung für die Gesundheit und die Firmenperformance der Zukunft – und damit um das

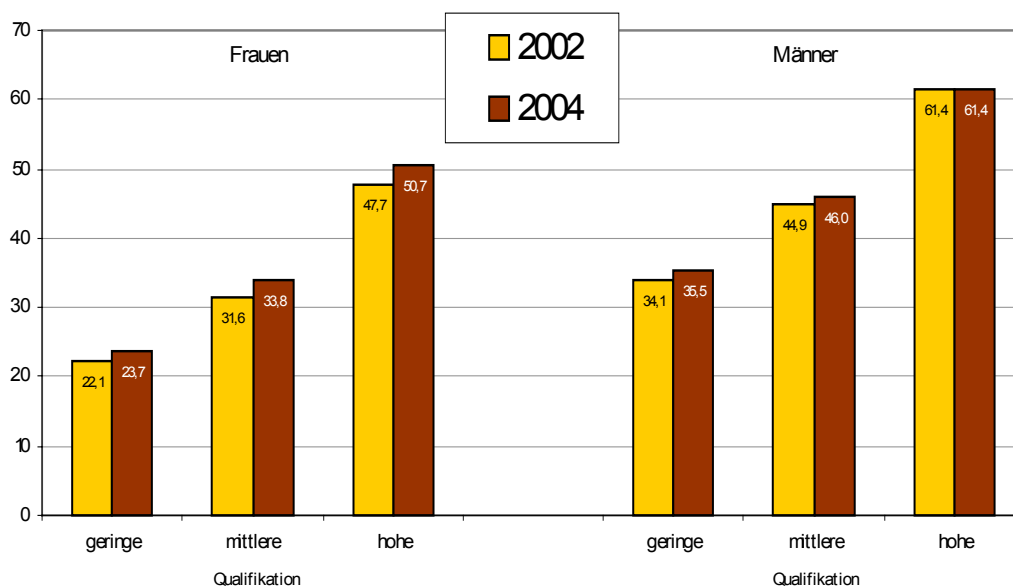
immaterielle wie materielle Wohl der Firma und ihrer MitarbeiterInnen, womit ein weit besseres „Verkaufsargument“ für Gesundheitsmanagement gefunden wäre.

4. Wurde unter dem vorausgegangenen Punkt bereits auf rationale Überzeugungsgründe für ein systemisches Gesundheitsmanagement hingewiesen, so stellt sich dennoch die Frage nach dem Marketing von Alters- und Gesundheitsmanagement in unveränderter Deutlichkeit: Wenn, wie in der Literatur oft angeführt und vorgerechnet, sowohl Gesundheits- wie Altersmanagement in der Summe ein betriebswirtschaftliches Geschäft darstellt, wieso haben es dann nur so wenige Firmen? Und warum, so ließe sich fragen, waren die Gründe für deren Einführung nicht ökonomischer, sondern normativer Natur (STUBER et al. 2005: Studie EDS2, der zufolge diejenigen europäischen Großunternehmen, die ein Altersmanagement eingeführt haben, dies nicht aus betriebswirtschaftlichen Nutzenerwägungen, sondern aus normativ-altruistischen Gründen taten)? Beim Gesundheitsmarketing geht es um mindestens zwei Marketing-Kaskaden: Einmal von Programminitiatoren hin zu den Betrieben, und weiter von den Betrieben zu den Abteilungen und Mitarbeitern. Beide Male sind Campaigning-Fragen aufgeworfen, bei denen es neben den Sachinhalten ganz stark um die didaktische Aufbereitung (Verzichtsethik und Askese, oder Lebensfreude und Erlebniszugewinn?) und emotionale Akzeptanz geht.
5. Die Fachdiskussion zum Gesundheitsmanagement bewegt sich auf einem hohen Niveau. Sie nimmt wesentlich Firmen in den Blick, die Gesundheitsmanagement bereits eingeführt haben, oder die diesbezüglich bereits zu den guten Praxisbeispielen und damit zu den Fortgeschritten gehören. Nimmt man hingegen auf der Basis von Repräsentativbefragungen an, dass die Mehrheit der Betriebe zumindest kein bewusstes und intentionales Gesundheitsmanagement betreibt, so stellt sich die Frage – in Analogie zum Sport – wie diejenigen, die sich bislang gar nicht bewegt haben, zu ersten Schritten motiviert werden könnten, und nicht vordergründig, wie die Guten noch besser werden können. Fraglos ist es angenehmer, mit denjenigen Verbänden und Firmen zu kooperieren, die bereits für Fragen des Gesundheitsmanagements sensibilisiert sind; möglicherweise nötiger wäre es jedoch, mit denen zusammen zu arbeiten, bei denen Gesundheitsbelange noch am Anfang stehen. Hierbei lässt sich mit bekannten Filtern suchen: Überall dort, wo ein hoher Anteil von ungelernten Kräften, Ausländern, Frauen, und Personen auf Zeit- und/oder Projektverträgen bei eher magerer Bezahlung tätig ist, ist zugleich zu erwarten, dass auf gesundheitliche Belange wenig Rücksicht genommen wird. Zu denken wäre z. B. – ohne generalisierende Kritik oder Schuldzuweisung – an das Reinigungsgewerbe, an Teile der Verpackungs- und Lagerwirtschaft, weite Teile der Gastronomie, den Grau- und Schattenbereich häuslicher Pflege, sowie weite Teile des Rotlichtgewerbes. Lässt man einen Punkt der Merkmalsliste weg, so wären die Bereiche Call-Center, Öffentlicher Dienst, Pflege und Hotelgewerbe näher zu betrachten.

Für die geplanten Modellversuche wäre damit eine dreifache Perspektive vorstellbar: Anfängerbranchen bzw. -firmen im Bereich Gesundheitsmanagement, Fortgeschrittene und Profis. Interessant wäre ein prozessualer Fokus auf Akzeptanzmanagement und Türöffner, Aha-Erlebnisse, Widerstände und deren Bewältigung. Damit würde sich allerdings auch die Fragestellung verändern, weg von „Was ist ein profundes Gesundheitsmanagement?“, hin zu „Wie führe ich ein Gesundheitsmanagementsystem ein, welche Widerstände muss ich auf diesem Weg überwinden, und wie entwickle ich das betriebliche GMS im Zeitverlauf weiter?“.

### 3 Dimensionen und Indikatoren von Defiziten alter(n)sgerechten Arbeitens

Dass „Alter“ und angesichts der demographischen Veränderungen auch „Altern“ erhebliche Herausforderungen für Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz und Gesundheit in der Arbeit aufwerfen, wurde bereits in den bisherigen Ausführungen deutlich. Unbenommen dessen ist darauf hinzuweisen, dass „Alter“ nur eine Problemdimension in der Arbeitswelt erfasst. Teils unabhängig vom Alter von Arbeitnehmern, teils direkt oder indirekt damit zusammenhängend (z. B. über die unterschiedliche Qualifikationsstruktur von verschiedenen Alterskohorten) differenzieren die in der Praxis beobachtbaren Probleme auch nach anderen sozioökonomischen Dimensionen als nur dem Alter weiter aus. Abbildung 3.1 gibt hierzu ein sehr einfaches Beispiel anhand der bereits in Abschnitt 1 diskutierten Beschäftigungsquoten. Wiedergegeben ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht in Deutschland im Vergleich der Jahre 2002 und 2004.



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Europäische Arbeitskräftestichprobe.

**Abb. 3.1** Beschäftigungsquoten der 55- bis unter 65-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht in Deutschland 2002 und 2004 (Angaben in Prozent)

Wie die Abbildung klar zeigt, gibt es nicht nur erhebliche altersspezifische Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungsquoten, sondern auch deutliche hinsichtlich Geschlecht und Qualifikationsstufe der Erwerbstätigen. Die Frauenerwerbsquote



ist in der Tendenz immer noch (und gerade auch im höheren Alter) niedriger als die Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquote der Männer. Geringqualifizierte Ältere beider Geschlechter, aber insbesondere solche Frauen, sind zu einem besonders geringen Anteil in Beschäftigung. Außerdem zeigt die Abbildung, dass die Zuwächse in den Beschäftigungsquoten durchgängig bei Frauen, bei Männern aber nur in der unteren und mittleren Qualifikationsstufe stattgefunden haben. Unbenommen der Details, die die Entwicklung hinter Abbildung 3.1 ausmachen, ist damit klar, dass sich eine Differenzierung der Problemlagen nur nach dem Alter und nach Kriterien von Betrieben, Berufen und Branchen, die sich durch die Praxislastigkeit der einschlägigen Forschungen ergibt, nicht den differenzierten Problemursachen gerecht würde.

### 3.1 Berufe und Branchen

Dennoch wird in der Literatur aus forschungspraktischen Gründen verständlicherweise sehr stark auf die Frage abgestellt, in welchen Berufen bzw. Branchen entsprechende Probleme alter(n)sgerechten Arbeitens besonders deutlich auftreten. So hat die Expertenkommission „Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann-Stiftung und Hans Böckler Stiftung entsprechende synoptische Zusammenstellungen des Forschungsstandes vorgelegt, die hier auch wegen ihrer relativ großen Zeitnähe in den Abbildungen 3.2 und 3.3 wiedergegeben werden, um sie danach anhand einzelner weiterer empirischer Ergebnisse zu hinterfragen und zu ergänzen.

Wie die beiden Abbildungen zeigen, ist – jenseits aller Unzulänglichkeiten und Ungenauigkeiten in den entsprechenden Datenmassiven – anhand der drei hier im Wesentlichen abgehandelten Dimensionen a) Belastungen (bei den Branchen inkl. des Aspekts Arbeitszeitorganisation), b) Arbeitsunfähigkeit und -unfälle sowie Berufskrankheiten und c) Erwerbsminderungsrenten weder bei den Branchen noch bei den Berufen ein insofern geschlossenes Bild erkennbar, als dass man allein anhand solcher Synopsen etwa eine Priorisierung für die geplanten Modellvorhaben vornehmen könnte. Zwar tauchen bestimmte Branchen bzw. Berufe in mehreren Dimensionen durchaus auffällig mehrfach auf. Eine wie auch immer geartete Aggregations- oder Gewichtungsmöglichkeit zur Feststellung besonders prioritärer Branchen oder Berufe ist jedoch so wohl generell nicht ermittelbar. Weiterhin ist zu bedenken, dass innerhalb der genannten Branchen bzw. Berufe in jedem Fall eine sehr große Spannweite hinsichtlich der einzelnen genannten Aspekte wie Belastungen oder Fehlzeiten (AU)<sup>3</sup> gegeben sind.

---

<sup>3</sup> Auf eine weitere Auseinandersetzung mit Daten zur AU und zu Diagnosen von den Krankenversicherern wird in diesem Bericht verzichtet. Sie werden schwerpunktmäßig in Teil B (IAO) behandelt.

| Arbeitsbedingungen und Gesundheit   | überdurchschnittlich betroffene Branchen   |
|---|--|
| <b>körperliche und Umgebungsbelastungen</b>   | <b>sehr hohes bis hohes Belastungsniveau</b> (alphabetisch):<br>Bahn; Baugewerbe; Bergbau; Energiewirtschaft; Kfz-Handwerk; Kfz-Industrie; Landwirtschaft; Metall-Handwerk; Nahrungsmittel-Handwerk; sonstiges Handwerk; sonstige Industrie; Stahlerzeugung; Stahl-/Waggon-/Schiffsbau; Steine/Glas/Keramik  |
| <b>psychomentele Belastungen</b>  | <b>sehr hohes bis hohes Belastungsniveau</b> (alphabetisch):<br>Bahn; Baugewerbe; Elektroindustrie; Kfz-Industrie; Maschinenbau-Industrie; Papier; sonstige Industrie; Stahl-/Waggon-/Schiffsbau; Steine/Glas/Keramik; Textil-/Leder-industrie; Textil-Handwerk  |
| <b>psychosoziale Belastungen und Mobbing</b>  | <b>psychosoziale Belastungen</b> (alphabetisch):<br>Bahn; Entsorgungsbetriebe; Handel; Holz; Papier<br><b>Mobbing</b> (alphabetisch):<br>Gesundheits-/Veterinär-/Sozialwesen; Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung/-verteilung; Holzgewerbe; Kreditgewerbe; öffentliche Verwaltung/ Verteidigung/Sozialversicherung; Unternehmens-dienstleistungen; Verlags-/ Druckgewerbe |
| <b>Arbeitszeitorganisation</b><br>(Überstunden; Wechselschichten; Nachtarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit) | <b>Überstunden:</b><br>Banken; Groß-/Versandhandel; Kfz-Industrie; Nahrungsmittel-Industrie; Verkehrsgewerbe<br><b>Nachtarbeit:</b><br>Bahn; Bergbau; Krankenhäuser; Nahrungsmittel-Handwerk, Stahlerzeugung<br><b>Wechselschichten:</b><br>Bahn; Bergbau; Krankenhäuser; Kfz-Industrie; Stahlerzeugung<br><b>Sonn- und Feiertagsarbeit:</b><br>Bahn; Hotel/Gaststätten; Krankenhäuser   |
| <b>Arbeitsunfähigkeitsgeschehen</b><br>(2001)   | <b>AU-Tage</b> (abnehmend):<br>öffentliche Verwaltung; Verkehr; Post/Telekommunikation; Glas/Keramik/Steine/Erden; Metallerzeugung/-bearbeitung; Baugewerbe; Textil/ Bekleidung/Leder; Nahrung/Genuss; Möbel/sonstige Erzeugnisse; Land-/Forstwirtschaft; Chemie; Gesundheits- und Sozialwesen   |
| <b>Arbeitsunfallgeschehen</b><br>(2001)   | <b>Unfallquoten</b> (abnehmend):<br>Baugewerbe; Holzgewerbe; Landwirtschaft; Steine/ Erden; Nahrung/Genuss; Metall; Verkehr; öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung  |
| <b>Berufskrankheitengeschehen</b><br>(2001)   | <b>anerkannte BKen</b> (abnehmend):<br>Herstellung von Metallerzeugnissen; Baugewerbe; Bergbau; exterritoriale Organisationen/Körperschaften; Gesundheit/ Veterinär-/Sozialwesen; Kraftfahrzeughandel/zugeordnete Bereiche; Ernährungsgewerbe; Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung/-verteilung; chemische Industrie; Landwirtschaft/gewerbliche Jagd                      |
| <b>Frühverrentung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit</b><br>(2001)                                       | <i>keine Branchenaussagen möglich</i>  |

Quelle: FRIELING 2003 (nach BIBB/IAB 2003; BKK-BUNDESVERBAND 2003; BUND 2002; VDR 2002).

**Abb. 3.2** Branchen mit überdurchschnittlich hohen arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen in Deutschland

| Arbeitsbedingungen und Gesundheit                              | überdurchschnittlich betroffene Berufe (Berufsbilder/-gruppen)   |
|--|--|
| körperliche und Umgebungsbelastungen                           | <b>sehr hohes bis hohes Belastungsniveau</b> (alphabetisch): Agrarberufe/grüne Berufe; Bau-/Bauneben-/Holzberufe; Bergbauberuf; Chemie-/Kunststoffverarbeiter; Elektroberufe; Installations-/Metallbautechnik; Metallberufe in der Metallherzeugung/-bearbeitung; Papierhersteller/-verarbeiter/Drucker; Stein-/Keramik-/Glaserhersteller/-bearbeiter  |
| psychomentele Belastungen                                      | <b>sehr hohes bis hohes Belastungsniveau</b> (alphabetisch): Bau-/Bauneben-/Holzberufe; Chemie-/Kunststoffverarbeiter; Gesundheitsberufe; Metallberufe in der Metallherzeugung/-bearbeitung; Stein-/Keramik-/Glaserhersteller/-bearbeiter; Verkehrs-/Lagerberufe   |
| psychosoziale Belastungen und Mobbing                          | <b>psychosoziale Belastungen</b> (alphabetisch): allgemeine Dienstleistungsberufe; Papierhersteller/-verarbeiter/Drucker; Verkehrsberufe<br><b>Mobbing</b> (alphabetisch): Bank-/Bausparkassen-/Versicherungsfachleute; Büroberufe/kaufmännische Angestellte; Informatiker; Rechnungskaufleute; soziale Berufe; Techniker; übrige Gesundheitsdienstberufe; Verkaufspersonal  |
| Arbeitszeitorganisation  | keine Berufsaussagen möglich   |
| Arbeitsunfähigkeitsgeschehen (2001)                            | <b>AU-Tage</b> (abnehmend): Forst-/Jagdberufe; Reinigungsberufe; Former; Formgießer; Baustoffhersteller; Metall- und Anlagenbauberufe; Metallverbinder; Metallverformer (spanlos); Helfer in der Krankenpflege; Keramiker; Metallherzeuger/Walzer; Glaserhersteller; Kunststoffverarbeiter; Metalloberflächenbearbeiter; Hilfsarbeiter o. n. Tätigkeitsangabe; Straßen-/Tiefbauer; Berufe des Landverkehrs; Lagerverwalter; Gartenbauer<br><b>AU-Fälle</b> (abnehmend): sonstige Arbeitskräfte; Chemie-/Kunststoffberufe, Montierer; Berufe in der Metallherzeugung/Gießerei; Maler/Lackierer; Keramik-/Glasberufe; Metall-/Maschinenbauberufe; Berufe in der Holz-/Kunststoffverarbeitung; Warenprüfer/Versandfertigmacher; Berufe in der Holzbearbeitung; Berufe in der Papierherstellung/Druck; Textil-/ Bekleidungsberufe; Ausbauberufe/Polsterer; Hilfsarbeiter |
| Arbeitsunfallgeschehen (2001)                                  | <b>Unfälle gewerbl. Wirtschaft</b> (absolute Zahlen; abnehmend): Schlosser; Kraftfahrzeug-/Schienenfahrzeugführer; Hilfsarbeiter; Transport-/Lagerarbeiter/-verwalter; Maurer/Betonbauer; Verkäufer/Groß-/Einzelhandelskaufleute; Arbeiter/in o. näh. Angabe; Zimmerer/Dachdecker/Gerüstbauer; Mechaniker; Feinblechner/Installateur<br><b>Unfälle öffentlicher Dienst</b> (absolute Zahlen): Krankenpflege; Hilfsarbeiter; Sicherheitswahrer; Postbedienstete; Bürofachkräfte; Reinigungsberufe   |
| Berufskrankheitengeschehen (1999)                              | <b>anerkannte BKen</b> (abnehmend): Schlosser; Bergleute; Bauberufe; Metallherzeuger/-bearbeiter   |
| Frühverrentung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (1999/2001) | <b>GRV</b> (abnehmend): Bergleute; Bauberufe; Metallberufe (Industrie/Handwerk); Ernährungsberufe; Herstellerberufe; sonstige Dienstleistungsberufe; Gesundheitsberufe<br><b>unmittelbarer öffentlicher Dienst (1999):</b> Beamter im Schuldienst; Beamter im Vollzugsdienst   |

Quelle: FRIELING 2003 (nach BIBB/IAB 2003; BKK-BUNDESVERBAND 2003; BUND 2002; VDR 2002).

**Abb. 3.3** Berufe mit überdurchschnittlich hohen arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen in Deutschland

Darüber hinaus ist – auch dies ganz im Sinne der Expertenkommission – zu beachten, dass die weitergehenden Aspekte von Arbeitsqualitäten, die für arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdung relevant sind, wie insbesondere die Qualifikation/Weiterbildung, aber auch weitere Punkte aus den Bereichen Arbeitsorganisation und Führung in dieser Darstellung unterbelichtet sind. Mit den nachfolgend präsentierten Tabellen und Abbildungen sollen empirische Befunde wiedergegeben werden, die diesbezüglich als Ergänzung, aber auch im Hinblick auf die bereits in Abbildung 3.2 und 3.3 genannten Punkte als Aktualisierung bzw. Detaillierung zu verstehen sind. Weiterhin wird dabei, soweit im vorgegebenen Rahmen von den Daten her möglich, besonderes Gewicht auf die Betrachtung nicht nur der Älteren, sondern auch der anderen Altersgruppen gelegt, um dem Aspekt „Alternsgerechtigkeit“ Rechnung zu tragen.

Die Tabelle 3.2 gibt in diesem Sinne die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2004 für die jeweils 20 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen in Deutschland wieder. Bemerkenswert ist an den Ergebnissen zunächst die Altersstruktur der sv-pflichtig Beschäftigten im Vergleich von West- und Ostdeutschland. Zwar zeigt sich auch in Tabelle 3.1, dass die Altersstruktur in den neuen Bundesländern etwas stärker in Richtung eines höheren Anteils von älteren Beschäftigten geht. In der Literatur wird dies insbesondere unter dem Aspekt der „gestauchten Alterspyramiden“ in den ostdeutschen Betrieben im Gefolge der Transformation des Wirtschaftssystems diskutiert. Dies ist zweifellos richtig (vgl. z. B. RÖSSEL, SCHÄFER, WAHSE 1999). Vergleiche mit der Altersstruktur in zurückliegenden Jahren deuten jedoch darauf hin, dass sich dies zwischen Ost und West tendenziell angleicht. So entstehen auch in den alten Bundesländern inzwischen durch die massive Frühverrentungspolitik der letzten Jahre, die relative Ausbildungsabstinz und die geringen Übernahmequoten bei Jüngeren ähnlich gestauchte Alterspyramiden.

Hinsichtlich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit den höchsten bzw. niedrigsten Anteilen über 55-Jähriger ergibt sich ein Bild, das durchaus den gängigen Diskussionen entspricht. Berufe mit besonders hohen Anteilen Älterer sind beispielsweise Dienst-/Wachberufe, Seelsorger oder die Berufsgruppe 76 (Abgeordnete, administrative Entscheidungsträger). Auch im Hinblick auf die Lehrer, die in den neuen Bundesländern ja vor allem Angestellte sind, ist ein deutlich höherer Anteil Älterer als im Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten festzustellen. Hier ist auch darauf hinzuweisen, dass dieser Befund regional außerordentlich streut. So ist beispielsweise die Altersstruktur der Lehrer in Thüringen durch einen Anteil von zwei Drittel über 45-Jähriger gekennzeichnet.

Demgegenüber ist bei denjenigen Berufsgruppen mit besonders geringen Anteilen an über 55-Jährigen ebenfalls eine Reihe von Berufen enthalten, von denen man aufgrund „begrenzter Tätigkeitsdauern“, die in diesen Berufen normalerweise zu beobachten sind, ohnehin niedrigere Anteile Älterer erwartet. Beispiele hierfür sind natürlich Bergleute oder Zimmerer/Dachdecker/Gerüstbauer. Allerdings fallen hier auch Berufe auf, wie Back-/Konditorwarenhersteller oder Gästebetreuer, bei denen zumindest in der Fachdiskussion die Problematik begrenzter Tätigkeitsdauern bzw. geringer Anteile Älterer an den Beschäftigten bisher weniger oder gar nicht erwähnt wurden. Bemerkenswert ist im unteren Teil von Tabelle 3.1 aber auch der Vergleich der Anteile von über 55-Jährigen mit den (vgl. oben, Abschnitt 1) Anteilen der Generation

der Babyboomer – hier operationalisiert als 35- bis 44-Jährige. So finden sich unter den Berufsgruppen mit geringen Anteilen Älterer solche mit sowohl recht niedrigen, aber auch solche mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an 35- bis 44-Jährigen. Dies ist im Bezug z. B. auf die Körperpfleger oder auch auf die Bergleute weniger überraschend. Bemerkenswert ist aber auch der relativ niedrigere Anteil der mittleren Altersgruppe bei der Berufsgruppe 30 (Metallfeinbauer und verwandte Berufe) oder auch bei der Berufsordnung 28 (Mechaniker), die die deutlich linksschiefe Verteilung markieren. Ein sehr niedriger Anteil an Älteren unter den Beschäftigten ist nicht nur als Indiz für aktuelle Probleme im Hinblick auf altersgerechtes Arbeiten zu betrachten, sondern auch unter dem Aspekt zu sehen, dass in diesen Berufen bzw. Branchen (aber auch Regionen; vgl. CONRADS et al. 2005; KISTLER, EBERT 2005) potenziell besonders große Anpassungsschwierigkeiten an die massiv steigenden Anteile Älterer in ihren Belegschaften in Zukunft auftreten werden.

**Tab. 3.1** Die jeweils 20 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2004 nach Altersgruppen

|                                   | 15-24Jährige | 25-34Jährige | 35-44Jährige | 45-54Jährige | 55-64Jährige | SV-Besch. |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| Westdeutschland                   | 12,2         | 22,7         | 31,4         | 23,6         | 10,1         | 21314088  |
| Ostdeutschland                    | 12,3         | 19,5         | 30,4         | 27,0         | 10,8         | 5100554   |
| Deutschland                       | 12,2         | 22,1         | 31,2         | 24,3         | 10,2         | 26414642  |
| 79 Dienst-, Wachberufe            | 4,6          | 13,5         | 27,5         | 33,1         | 21,3         | 326570    |
| 89 Seelsorger                     | 1,8          | 13,9         | 33,3         | 30,9         | 20,0         | 32261     |
| 76 Abgeordnete                    | 1,9          | 21,2         | 29,7         | 29,5         | 17,7         | 151508    |
| 97 Mithelfende Familienangehörige | 12,9         | 13,7         | 27,5         | 28,8         | 17,0         | 364       |
| 87 Lehrer                         | 3,2          | 21,7         | 27,4         | 31,0         | 16,6         | 387771    |
| 93 Reinigungsberufe               | 4,8          | 14,3         | 30,9         | 34,3         | 15,7         | 767781    |
| 03 Verwalter, Berater (Landw.)    | 2,7          | 15,1         | 36,4         | 30,1         | 15,7         | 12213     |
| 35 Textilverarbeiter              | 8,4          | 13,9         | 28,9         | 33,6         | 15,2         | 61018     |
| 72 Wasser- und Luftverkehr        | 6,3          | 21,5         | 32,2         | 25,4         | 14,6         | 47437     |
| 92 Hauswirtschaftliche Berufe     | 9,1          | 13,9         | 29,9         | 32,8         | 14,3         | 195759    |
| 62 Techniker                      | 3,0          | 17,3         | 37,0         | 28,4         | 14,3         | 874304    |
| 75 Unternehmer, Wirtschaftsp.     | 5,5          | 21,6         | 33,9         | 24,8         | 14,1         | 599155    |
| 34 Textilhersteller               | 10,7         | 17,6         | 32,0         | 26,3         | 13,4         | 20853     |
| 61 Chemiker, Physiker, ...        | 0,9          | 24,4         | 36,6         | 24,8         | 13,3         | 64261     |
| 33 Spinnberufe                    | 5,6          | 16,1         | 33,5         | 31,6         | 13,3         | 11415     |
| 54 Maschinisten, zugeh. Berufe    | 3,8          | 15,3         | 36,1         | 31,5         | 13,2         | 175492    |
| 82 Dolmetscher, Bibliothekare     | 3,9          | 21,3         | 35,1         | 26,6         | 13,1         | 111093    |
| 36 Textilveredler                 | 9,1          | 16,7         | 33,7         | 27,4         | 13,1         | 10245     |
| 71 Landverkehr                    | 3,8          | 18,4         | 35,0         | 29,9         | 12,9         | 882715    |
| 24 Metallverbinder                | 4,8          | 17,2         | 34,7         | 30,4         | 12,8         | 80933     |
| 26 Feinblechner, Installateure    | 20,5         | 22,3         | 29,8         | 19,6         | 7,7          | 311409    |
| 51 Maler, verw. Berufe            | 22,8         | 21,8         | 28,9         | 18,8         | 7,7          | 228191    |
| 88 Geistes- und naturw. Berufe    | 5,8          | 37,7         | 31,6         | 17,3         | 7,6          | 158877    |
| 73 Nachrichtenverkehr             | 12,8         | 24,0         | 30,4         | 25,1         | 7,6          | 182887    |
| 49 Raumausstatter, Polsterer      | 17,6         | 24,9         | 30,8         | 19,2         | 7,6          | 44119     |
| 48 Bauausstatter                  | 16,8         | 25,9         | 31,5         | 18,4         | 7,4          | 111129    |
| 10 Steinbearbeiter                | 19,1         | 23,8         | 31,3         | 18,6         | 7,2          | 20409     |
| 01 Landwirte                      | 45,2         | 14,0         | 17,9         | 15,8         | 7,1          | 17337     |
| 28 Mechaniker                     | 27,6         | 22,8         | 25,0         | 17,5         | 7,1          | 519447    |
| 53 Hilfsarbeiter (o. Angabe)      | 16,9         | 25,7         | 28,9         | 21,4         | 6,9          | 438263    |
| 85 Übrige Gesundheitsdienstberufe | 17,8         | 25,5         | 29,4         | 21,2         | 6,1          | 1720811   |
| 50 Tischler, Modellbauer          | 22,1         | 24,6         | 31,7         | 15,8         | 5,8          | 210068    |
| 91 Gästebetreuer                  | 27,4         | 29,4         | 23,1         | 14,3         | 5,8          | 385691    |
| 30 Metallfeinbauer, verw. Berufe  | 21,4         | 28,3         | 25,4         | 19,1         | 5,7          | 105458    |
| 90 Körperpfleger                  | 39,0         | 26,2         | 18,1         | 11,2         | 5,5          | 170669    |
| 81 Rechtswahrer, -berater         | 1,6          | 56,7         | 25,1         | 11,3         | 5,3          | 46555     |
| 39 Back-, Konditorwarenhersteller | 29,0         | 25,0         | 27,0         | 13,9         | 5,2          | 101998    |
| 45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb. | 23,2         | 27,3         | 30,9         | 14,0         | 4,5          | 143652    |
| 07 Bergleute                      | 2,2          | 8,3          | 57,9         | 30,4         | 1,1          | 25714     |
| 98 Arbeitskräfte (n. best. Beruf) | 80,2         | 15,5         | 2,8          | 1,1          | 0,3          | 164306    |

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

**Tab. 3.2** Die jeweils 20 Wirtschaftszweige mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2004 nach Altersgruppen

|   | 15-24Jährige | 25-34Jährige | 35-44Jährige | 45-54Jährige | 55-64Jährige | SV-Besch. |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| Deutschland                               | 12,2         | 22,1         | 31,2         | 24,3         | 10,2         | 26414642  |
| PA95 Private Haushalte                    | 4,5          | 13,6         | 26,4         | 34,4         | 21,0         | 31841     |
| QA99 Exterritoriale Org. u. Körpersch.    | 4,0          | 12,7         | 30,6         | 34,6         | 18,1         | 29183     |
| CB13 Erzbergbau                           | 4,4          | 14,2         | 31,8         | 31,6         | 18,0         | 991       |
| LA75 Öff. Verw., Verteid., Sozialvers.    | 7,0          | 15,0         | 30,0         | 31,5         | 16,5         | 1681965   |
| IA61 Schifffahrt                          | 8,7          | 21,2         | 28,8         | 25,2         | 16,1         | 25608     |
| KA70 Grundstücks- u. Wohnungswesen        | 6,7          | 17,9         | 31,4         | 28,4         | 15,6         | 233284    |
| OA91 Interessenvertr., rel. Vereinig.     | 10,1         | 16,2         | 29,8         | 29,0         | 14,9         | 464978    |
| EA41 Wasserversorgung                     | 8,5          | 14,5         | 33,2         | 29,6         | 14,1         | 32003     |
| CB14 Gew. v. Steinen u. Erden, s. Bergb.  | 6,7          | 14,7         | 33,3         | 31,3         | 14,0         | 50618     |
| CA11 Gew. v. Erdöl u. Erdgas, Erbr. v. DL | 6,1          | 11,4         | 26,9         | 41,8         | 13,8         | 4937      |
| DB17 Textilgewerbe                        | 8,2          | 16,7         | 32,6         | 28,8         | 13,7         | 102913    |
| MA80 Erziehung u. Unterricht              | 15,9         | 19,9         | 24,8         | 26,3         | 13,2         | 1020154   |
| DB18 Bekleidungs-gewerbe                  | 9,1          | 18,5         | 30,8         | 28,4         | 13,1         | 50970     |
| DM35 Sonst. Fahrzeugbau                   | 9,0          | 19,3         | 32,5         | 26,0         | 13,1         | 138795    |
| DE22 Verlags-, Druckgew., Vervielf.       | 7,8          | 20,6         | 32,3         | 26,2         | 13,1         | 331288    |
| OA90 Abwasser-, Abfallbeseit., usw.       | 5,5          | 15,6         | 36,5         | 29,9         | 12,5         | 143689    |
| KA73 Forschung u. Entwicklung             | 7,5          | 27,9         | 30,8         | 21,3         | 12,4         | 141955    |
| DK29 Maschinenbau                         | 11,0         | 18,8         | 32,6         | 25,3         | 12,3         | 1001868   |
| DI27 Metallherzeugung u. -bearbeitung     | 8,6          | 18,1         | 33,5         | 27,6         | 12,2         | 311267    |
| OA92 Kultur, Sport u. Unterhaltung        | 10,5         | 26,1         | 29,7         | 21,6         | 12,2         | 319710    |
| DA16 Tabakverarbeitung                    | 6,2          | 17,3         | 38,3         | 28,6         | 9,6          | 9822      |
| AA01 Landwirtschaft, gewerbl. Jagd        | 16,6         | 21,6         | 29,4         | 22,9         | 9,4          | 291164    |
| GA52 Eh.(oh. Kfz usw.); Rep. v. Geb. gü.  | 15,3         | 23,6         | 29,5         | 22,4         | 9,2          | 1993941   |
| JA67 Kredit- u. Versicherungshilfsgew     | 10,2         | 24,7         | 33,1         | 22,9         | 9,1          | 98961     |
| IA63 Hilfs- u. Nebtätigk. f. d. Verkehr   | 10,1         | 24,9         | 32,8         | 23,2         | 9,0          | 634466    |
| NA85 Gesundh., Veterinär-, Sozialwesen    | 13,2         | 22,4         | 30,7         | 24,9         | 8,8          | 3086786   |
| FA45 Baugewerbe                           | 15,8         | 22,5         | 31,6         | 21,4         | 8,7          | 1637473   |
| JA65 Kreditgewerbe                        | 10,9         | 26,2         | 30,7         | 23,6         | 8,6          | 693797    |
| DD20 Holzgewerbe (oh. H. v. Möbeln)       | 13,2         | 22,1         | 34,2         | 22,2         | 8,3          | 143327    |
| KA74 Erbrg.v. DL. überwiegt. f. Untern.   | 13,1         | 27,5         | 30,1         | 21,1         | 8,2          | 2326545   |
| KA71 Verm. bew. Sachen o. Bed.personal    | 11,1         | 27,8         | 32,4         | 20,6         | 8,1          | 62924     |
| OA93 Erbringung v.sonst. Dienstl.         | 27,5         | 24,1         | 23,1         | 17,5         | 7,8          | 272662    |
| DL32 Rundf., Fernseh- u. Nachrtech.       | 8,2          | 25,2         | 35,9         | 23,0         | 7,8          | 188775    |
| DL30 H.v. Bürom., DV-Gerät. u. -Einr.     | 8,8          | 24,1         | 35,5         | 23,9         | 7,7          | 44093     |
| GA50 Kfz-Handel; Inst. u. Rep.;Tankst.    | 22,5         | 24,8         | 27,2         | 18,0         | 7,4          | 651579    |
| IA62 Luftfahrt                            | 6,4          | 35,6         | 36,1         | 14,9         | 6,9          | 27410     |
| HA55 Gastgewerbe                          | 23,7         | 27,1         | 25,1         | 17,4         | 6,6          | 748581    |
| IA64 Nachrichtenübermittlung              | 9,8          | 23,8         | 34,3         | 26,4         | 5,8          | 263977    |
| KA72 Datenverarbeitung u. Datenbank.      | 7,9          | 31,6         | 37,9         | 17,4         | 5,1          | 361493    |
| CA10 Kohlenbergbau, Torfgewinnung         | 7,6          | 6,8          | 46,2         | 37,3         | 2,0          | 57130     |

Quelle: INIFES, eigene Berechnung und Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

In der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen bestätigen sich ebenfalls viele der kursierenden Aussagen im Hinblick auf solche mit besonders hohen oder niedrigen Anteilen Älterer (vgl. Tab. 3.2). So sind die öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht als Wirtschaftszweige mit einer erheblichen „Überalterung“ durchaus in der Diskussion. Umgekehrt sind der Bergbau oder gerade Datenverarbeitung und Datenbanken als Branchen mit niedrigen Anteilen Älterer ebenfalls erwartete Beispiele. Dennoch enthält auch die Tabelle 3.2 eine Reihe von Wirtschaftszweigen,

deren Altersstruktur ein gewisses Überraschungsmoment beinhaltet. Beispiele hierfür sind die privaten Haushalte, aber auch das Textilgewerbe, dessen relativ ältere Belegschaften man nach den doch sehr weitgehenden Restrukturierungen in Richtung neuer Absatzfelder (z. B. Textilien im Kraftfahrzeugbau), wohl weniger erwarten würde. In jedem Fall stellen die in den Tabellen 3.1 und 3.2 wiedergegebenen Altersstrukturen zusätzliche und über die Befunde für die Expertenkommission der Bertelsmann-Stiftung und Hans Böckler Stiftung hinausweisende Informationen für die Diskussion über eventuelle Modellvorhaben dar.

Tabelle 3.3 gibt die Altersgruppenzusammensetzung der Arbeitslosen (nach Zielberufen) wieder, jeweils gegliedert nach höchsten und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen in Deutschland 2004. Angesichts der verbreiteten Frühverrentungspraxis ist diese Tabelle allerdings nur im Zusammenhang mit den nachfolgend aufgeführten – ebenfalls aufgrund des Forschungsstandes noch nicht erschöpfenden – empirischen Informationen interpretierbar. Auffällig ist jedoch bereits hier, dass es neben solchen Berufen, in denen auch hohe Anteile Älterer unter den Beschäftigten festzustellen waren (z. B. Dienst- und Wachberufe oder Abgeordnete und administrative Entscheidungsträger sowie Lehrer) auch eine Reihe von Berufen gibt, in denen speziell unter den Arbeitslosen ein hoher Anteil Älterer zu verzeichnen ist. Herausragend sind hier etwa die Berufe des Nachrichtenverkehrs, Techniker und Ingenieure. Sicher etwas pauschal, aber dennoch nicht zu unrecht, kann in diesem Zusammenhang vermutet werden, dass es weniger die gesundheitlichen Arbeitsbedingungen im engeren Sinne sind, die zu einem solch hohen Anteil Älterer unter den Arbeitslosen mit derartigen Zielberufen führen. Vielmehr dürfte hier ein Defizit an Weiterbildungsaktivitäten (der Betriebe und der Beschäftigten) bzw. auch eine weit verbreitete Altersdiskriminierung als Ursache im Vordergrund stehen.

Demgegenüber sind es unter den Berufen mit besonders niedrigen Anteilen Älterer unter den Arbeitslosen mit diesem Zielberuf besonders solche, bei denen bereits auf den ersten Anschein gesundheitliche und arbeitsgestalterische Aspekte als Ursachen im Vordergrund stehen (Zimmerer/Dachdecker, Maurer/Betonbauer oder Steinbearbeiter). Angesichts der dortigen Arbeitsbelastungen werden die entsprechenden Arbeitslosen diese Tätigkeitsfelder gar nicht mehr als Zielberuf wählen (können).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Der Zielberuf ist insofern für die vorliegende Fragestellung aussagefähiger als der Herkunftsberuf, auch da bei letzterem laut Angaben von Vertretern der Arbeitsverwaltung häufig unklar ist, ob der zuletzt oder ursprünglich ausgeübte Beruf erfasst wird.



**Tab. 3.3** Die jeweils 20 Zielberufsgruppen mit den höchsten\* und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen unter allen Arbeitslosen in Deutschland 2004 nach Altersgruppen

|                                   | 15-24Jährige | 15-34Jährige | 35-44Jährige | 45-54Jährige | 55-64Jährige | Arbeitslose |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Westdeutschland                   | 12,1         | 22,4         | 28,3         | 25,5         | 11,8         | 2700003     |
| Ostdeutschland                    | 12,8         | 19,3         | 28,0         | 29,8         | 10,1         | 1556661     |
| Deutschland                       | 12,4         | 21,2         | 28,2         | 27,1         | 11,2         | 4256664     |
| 07 Bergleute                      | 2,8          | 8,8          | 29,0         | 29,9         | 29,5         | 1871        |
| 72 Wasser- und Luftverkehr        | 6,7          | 18,8         | 22,5         | 24,8         | 27,1         | 2524        |
| 73 Nachrichtenverkehr             | 7,8          | 15,7         | 24,9         | 28,1         | 23,5         | 27579       |
| 62 Techniker                      | 5,9          | 16,8         | 25,4         | 30,0         | 21,9         | 50347       |
| 60 Ingenieure                     | 0,8          | 17,8         | 26,6         | 33,0         | 21,7         | 63012       |
| 79 Dienst-, Wachberufe            | 1,7          | 9,5          | 24,9         | 43,3         | 20,6         | 178246      |
| 75 Unternehmer, Wirtschaftsp.     | 4,4          | 14,4         | 29,7         | 31,2         | 20,3         | 48057       |
| 08 Mineral-, Erdöl-, Erdgasgew.   | 1,5          | 15,5         | 30,7         | 34,4         | 17,9         | 521         |
| 54 Maschinisten, zugeh. Berufe    | 2,1          | 11,2         | 29,6         | 39,5         | 17,6         | 28102       |
| 76 Abgeordnete                    | 9,2          | 22,2         | 24,7         | 27,0         | 17,0         | 1250        |
| 87 Lehrer                         | 2,7          | 20,6         | 27,8         | 32,1         | 16,8         | 27297       |
| 14 Chemiarbeiter                  | 6,9          | 19,1         | 29,2         | 28,1         | 16,6         | 16616       |
| 61 Chemiker, Physiker, ...        | 1,0          | 26,4         | 29,6         | 26,5         | 16,5         | 8874        |
| 33 Spinnberufe                    | 2,5          | 13,8         | 32,2         | 35,3         | 16,3         | 4397        |
| 19 Metallerzeuger, Walzer         | 7,5          | 20,3         | 28,4         | 27,7         | 16,1         | 2746        |
| 09 Mineralaufbereiter             | 23,1         | 10,8         | 23,7         | 26,5         | 16,0         | 676         |
| 34 Textilhersteller               | 7,6          | 15,7         | 29,7         | 31,1         | 15,8         | 5830        |
| 21 Metallverformer (spanlos)      | 4,1          | 16,0         | 31,0         | 33,3         | 15,6         | 8678        |
| 02 Tierzüchter, Fischereiberufe   | 11,0         | 18,7         | 34,0         | 28,2         | 8,1          | 4337        |
| 83 Künstler, verw. Berufe         | 8,2          | 29,8         | 32,9         | 21,2         | 7,9          | 43328       |
| 41 Speisensbereiter               | 16,1         | 21,3         | 28,6         | 26,1         | 7,9          | 129259      |
| 99 Arbeitskräfte (o. Angabe)      | 18,4         | 18,1         | 29,1         | 26,7         | 7,7          | 337         |
| 10 Steinbearbeiter                | 15,2         | 25,1         | 29,6         | 22,6         | 7,6          | 2952        |
| 86 Sozialpflegerische Berufe      | 17,5         | 22,3         | 27,8         | 25,0         | 7,3          | 122912      |
| 49 Raumausstatter, Polsterer      | 15,7         | 25,4         | 29,5         | 22,1         | 7,3          | 11651       |
| 40 Fleisch-, Fischverarbeiter     | 17,4         | 23,8         | 30,0         | 21,5         | 7,3          | 17638       |
| 28 Mechaniker                     | 32,8         | 25,7         | 18,0         | 16,2         | 7,2          | 61079       |
| 44 Maurer, Betonbauer             | 15,4         | 25,8         | 27,9         | 24,0         | 7,0          | 100070      |
| 47 Bauhilfsarbeiter               | 10,4         | 24,1         | 32,3         | 26,4         | 6,8          | 55014       |
| 05 Gartenbauer                    | 13,2         | 23,0         | 32,0         | 25,1         | 6,7          | 104130      |
| 85 Übrige Gesundheitsdienstberufe | 21,9         | 27,0         | 26,3         | 18,8         | 6,1          | 107055      |
| 48 Bauausstatter                  | 14,1         | 26,1         | 32,1         | 21,7         | 6,0          | 48573       |
| 50 Tischler, Modellbauer          | 24,9         | 26,5         | 24,8         | 18,5         | 5,3          | 65098       |
| 51 Maler, verw. Berufe            | 28,6         | 29,1         | 22,1         | 15,3         | 4,9          | 79126       |
| 45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb. | 18,7         | 28,5         | 29,4         | 18,6         | 4,9          | 42296       |
| 81 Rechtswahrer, -berater         | 0,7          | 62,3         | 20,9         | 11,5         | 4,6          | 8950        |
| 39 Back-, Konditorwarenhersteller | 29,8         | 29,0         | 23,1         | 13,6         | 4,5          | 21189       |
| 90 Körperpfleger                  | 38,6         | 29,6         | 18,7         | 9,0          | 4,1          | 27562       |

\* Anmerkung: Zwei Berufsgruppen werden wegen zu geringer Besetzungszahlen nicht dargestellt.

Quelle: INIFES, eigene Berechnung und Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Für die Analyse alters- bzw. altersgerechter Arbeitsbedingungen sind die hier kurz vorgestellten Zahlen zur Altersstruktur der registrierten Arbeitslosen im höheren Altersbereich nur im Zusammenhang mit Zahlen zum Übertritt in die Rente aussagefähig. Dabei ist zu beachten, dass – bei großen Unterschieden z. B. nach Regionen (vgl. KISTLER, EBERT 2005) – das Renteneintrittsalter insgesamt steigt (vgl. auch Abb. 1.8). Das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei den Renten wegen Erwerbsminderung sinkt dagegen langfristig, bei gleichzeitigem Rückgang des Anteils dieser Rentenart an den gesamten Renteneintritten. Der Rückgang im durchschnittlichen Renteneintrittsalter der Erwerbsminderungsrenten fällt bei Frauen (1980: ca. 58 Jahre; 2003: ca. 49 Jahre) deutlich stärker aus als bei Männern (1980: ca. 54 Jahre; 2003: ca. 51 Jahre). Betrachtet man die Berufsordnungen mit den jeweils höchsten und niedrigsten Anteilen von Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Renten neuzugängen, so ergibt sich das in Tabelle 3.4 wiedergegebene Ergebnis.

Nach der Sondergruppe der Bergleute sind erwartungsgemäß vor allem bei Bauberufen hohe Anteile von (teilweisen wie vollständigen) Erwerbsminderungsrenten zu beobachten. Auch bei den anderen Berufsordnungen im oberen Teil von Tabelle 3.4 finden sich primär solche mit offensichtlich starken Expositionen bei körperlichen Belastungen. Beachtenswert ist die Tatsache, dass unter diesen Berufsordnungen mit hohen Anteilen von Erwerbsminderungsrenten an allen Renten neuzugängen mehrere Berufe aus dem Ernährungsbereich zu finden sind – dies ziemlich durchgängig bei Männern und Frauen.

Am anderen Ende der Tabelle 3.4 sind es vor allem administrative Berufe bzw. Berufsordnungen mit einem hohen Akademikeranteil, bei denen ein recht geringer Anteil von Erwerbsminderungsrenten zu verzeichnen ist. Auch wenn hier die Beschränkung der Datengrundlage – Versichertenrenten der gesetzlichen Rentenversicherung – immer mit beachtet werden muss, wird der schon in Abbildung 3.1 aufscheinende Zusammenhang des Problems frühzeitiger Erwerbsaustritte mit der Qualifikation hier widergespiegelt. Bemerkenswert ist auch, dass im unteren Teil von Tabelle 3.4 wesentlich häufiger die Anteile der Erwerbsminderungsrenten bei Frauen diejenigen bei den Männern übersteigen.

**Tab. 3.4** Die 20 Berufsordnungen mit den jeweils höchsten und niedrigsten Anteilen der Rentenneuzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Rentenneuzugängen (Versichertenrenten 2003; Angaben in Prozent)

|                                   | insgesamt |        |        | darunter: Renten wegen voller Erwerbsminderung |        |        |
|-----------------------------------|-----------|--------|--------|--|--------|--------|
|                                   | Ingesamt  | Männer | Frauen | Ingesamt                                       | Männer | Frauen |
| 07 Bergleute                      | 95,9      | 96,1   | /      | 21,1   | 21,0   | /      |
| 45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb. | 42,9      | 43,3   | /      | 26,7   | 26,8   | /      |
| 48 Bauausstatter                  | 38,1      | 38,6   | 16,7   | 22,8   | 23,1   | /      |
| 44 Maurer, Betonbauer             | 37,7      | 37,8   | 25,6   | 21,4   | 21,4   | /      |
| 46 Straßen-, Tiefbauer            | 36,0      | 36,4   | 11,9   | 27,1   | 27,3   | /      |
| 13 Glasmacher                     | 34,2      | 33,2   | 36,6   | 29,0   | 26,9   | 34,5   |
| 40 Fleisch-, Fischverarbeiter     | 33,8      | 33,2   | 36,0   | 23,0   | 20,7   | 31,9   |
| 47 Bauhilfsarbeiter               | 33,2      | 35,7   | 15,5   | 27,5   | 29,4   | 13,7   |
| 26 Feinblechner, Installateure    | 33,1      | 33,2   | 21,4   | 20,3   | 20,3   | /      |
| 33 Spinnberufe                    | 32,9      | 36,1   | 27,8   | 27,8   | 31,1   | /      |
| 53 Hilfsarbeiter (o. Angabe)      | 32,8      | 37,1   | 25,1   | 29,0   | 32,6   | 22,7   |
| 85 Übrige Gesundheitsdienstberufe | 32,8      | 35,6   | 32,4   | 25,2   | 26,0   | 25,1   |
| 15 Kunststoffverarbeiter          | 32,3      | 33,4   | 30,3   | 28,7   | 29,4   | 27,4   |
| 39 Back-, Konditorwarenhersteller | 32,2      | 33,6   | 28,7   | 23,0   | 22,3   | 24,9   |
| 51 Maler, verw. Berufe            | 32,1      | 32,3   | 28,1   | 21,1   | 21,0   | 23,4   |
| 41 Speisenbereiter                | 31,7      | 42,8   | 28,5   | 26,8   | 33,9   | 24,8   |
| 10 Steinbearbeiter                | 31,6      | 33,2   | 16,2   | 22,2   | 23,4   | /      |
| 25 Schmiede                       | 31,3      | 31,0   | /      | 22,7   | 22,1   | /      |
| 18 Holzaufbereiter, verw. Berufe  | 31,0      | 32,5   | 24,8   | 26,0   | 27,0   | 22,1   |
| 31 Elektriker                     | 30,8      | 30,7   | 31,5   | 22,3   | 22,0   | 27,5   |
| 80 Sicherheitswahrer              | 19,3      | 18,7   | 22,0   | 14,5   | 13,9   | 17,6   |
| 69 Bank-, Versicherungskaufleute  | 18,8      | 13,4   | 25,9   | 15,6   | 11,1   | 21,5   |
| 70 Dienstleistungskaufleute       | 18,5      | 17,5   | 20,3   | 15,5   | 14,5   | 17,1   |
| 63 Technische Sonderfachkräfte    | 18,4      | 17,4   | 19,8   | 15,1   | 14,6   | 15,8   |
| 77 Rechnungskaufleute             | 17,6      | 14,4   | 20,1   | 14,9   | 12,1   | 17,1   |
| 78 Bürofach-, Bürohilfskräfte     | 17,2      | 16,5   | 17,5   | 14,4   | 13,5   | 14,7   |
| 83 Künstler, verw. Berufe         | 16,1      | 15,0   | 18,2   | 12,0   | 10,5   | 14,9   |
| 03 Verwalter, Berater (Landw.)    | 15,6      | 15,6   | 15,4   | 12,6   | 12,9   | /      |
| 82 Dolmetscher, Bibliothekare     | 12,6      | 11,0   | 13,8   | 10,2   | 9,3    | 10,9   |
| 62 Techniker                      | 12,5      | 11,8   | 20,9   | 9,6  | 9,0    | 16,9   |
| 87 Lehrer                         | 12,4      | 11,5   | 13,2   | 9,1  | 8,3    | 9,6    |
| 88 Geistes- und naturw. Berufe    | 12,1      | 9,2    | 18,8   | 10,4   | 7,4    | 17,2   |
| 99 Arbeitskräfte (o. Angabe)      | 12,0      | 15,8   | 8,9    | 8,7  | 11,1   | 6,7    |
| 81 Rechtswahrer, -berater         | 10,1      | 7,7    | 16,9   | /  | /      | /      |
| 75 Unternehmer, Wirtschaftsp.     | 9,5       | 7,8    | 18,2   | 7,7  | 6,2    | 15,2   |
| 76 Abgeordnete                    | 8,7       | 7,4    | 12,0   | 7,0  | 6,0    | 9,7    |
| 89 Seelsorger                     | 8,5       | 9,5    | 7,8    | 6,4  | 7,4    | 5,8    |
| 60 Ingenieure                     | 7,7       | 7,1    | 22,7   | 6,4  | 5,9    | 19,9   |
| 84 Ärzte, Apotheker               | 5,8       | 4,3    | 6,9    | 4,7  | /      | 5,4    |
| 61 Chemiker, Physiker, ...        | 5,7       | 5,6    | 6,7    | 5,1  | 5,0    | /      |
| INSGESAMT                         | 17,4      | 20,2   | 14,7   | 13,5   | 15,1   | 11,9   |

/ = zu geringe Besetzungszahlen (<30)

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten des VDR.

### 3.2 Ergebnisse zur Altersspezifik von Arbeitsbelastungen

Ergebnisse zur gruppenspezifischen Betroffenheit mit belastenden Arbeits- und Umgebungsbedingungen haben wir mit Differenzierungen nach Geschlecht, Alter, Berufen, Branchen (vgl. dazu auch die Abbildungen 3.2 und 3.3, die vor allem auf diesen Ergebnissen beruhen) auch in anderem Kontext vorgelegt. Aus diesem früheren Bericht für die BAuA (vgl. FUCHS, CONRADS 2003) sei hier nur näher auf die Altersspezifik der mit den beiden BIBB/IAB-Erhebungen 1985/86 und 1998/99 nachweisbaren Veränderungen in den physischen und psychischen Arbeitsbedingungen eingegangen. Die Ergebnisse zeigen eine eindeutige Zunahme vor allem bei den psychischen Aspekten. Die physischen Arbeitsbedingungen verlagern sich eher; insgesamt nehmen sie im Wesentlichen aber auch nicht ab (vgl. Tab. 3.5 und Tab. 3.6). „Der seit den 80er Jahren sich beschleunigende technologisch-organisatorische

Wandel hat, so der übereinstimmende Befund zahlreicher Untersuchungen, insgesamt zu einer Erhöhung der Arbeitsbelastungen geführt“ (WÜBBEKE 2005: 47). Es zeigen sich „deutlich zunehmende Belastungen v. a. bei den jüngeren ArbeitnehmerInnen. Alle Belastungsarten – mit Ausnahme von häufigem bzw. ständigem Arbeiten mit gefährlichen Stoffen – waren Ende der 90er Jahre in der Gruppe der abhängig Beschäftigten unter 30 Jahren zum Teil erheblich stärker vertreten als in den übrigen Altersgruppen. Vierzehn Jahre zuvor fanden sich die Spitzenwerte sowohl bei den unter 30-Jährigen als auch bei den 30- bis 45-Jährigen. Darüber hinaus verteilte sich das Belastungsspektrum insgesamt gleichmäßig über alle Altersgruppen. Im Zeitverlauf hat insbesondere unter den jüngeren ArbeitnehmerInnen (unter 30 Jahren) einerseits der Anteil derer überproportional zugenommen, die häufig oder immer schwere Lasten heben oder tragen, unter Zwangshaltungen oder bei Kälte, Nässe etc. arbeiten, bzw. die während ihrer Arbeit Rauch, Staub und Gasen oder schweren Erschütterungen ausgesetzt sind. Andererseits ist in der jüngeren Altersgruppe die Verbreitung von häufigem bzw. ständigem Lärm am Arbeitsplatz sowie das Arbeiten mit Öl, Schmutz, Fetten etc. nur unterproportional zurückgegangen ... Fest steht, .. dass die physische Belastungssituation von jüngeren ArbeitnehmerInnen und Berufsanfängern Ende der 90er Jahre schlechter war als noch Mitte der 80er Jahre“ (FUCHS, CONRADS 2003: 41).

**Tab. 3.5** ArbeitnehmerInnen die häufig/praktisch immer unter den genannten Arbeits- und Umgebungsbedingungen arbeiten nach Altersgruppen – Westdeutschland 1985/86 u.1998/99 (Angaben in Prozent)

|   | Alter gruppiert |             |                        |             |                    |                        |             |             |                        |
|---|-----------------|-------------|------------------------|-------------|--------------------|------------------------|-------------|-------------|------------------------|
|   | unter 30 Jahre  |             | 30 bis unter 45 Jahre  |             | 45 Jahre und älter |                        |             |             |                        |
|   | 1985/86         | 1998/99     | Differenz in %-Punkten | 1985/86     | 1998/99            | Differenz in %-Punkten | 1985/86     | 1998/99     | Differenz in %-Punkten |
| <b>Anteil an allen abhängig Beschäftigten</b>     | <b>29,8</b>     | <b>21,9</b> | -                      | <b>29,6</b> | <b>43,9</b>        | -                      | <b>40,6</b> | <b>34,3</b> | -                      |
| <b>Physische Arbeits- &amp; Umweltbedingungen</b> |                 |             |                        |             |                    |                        |             |             |                        |
| Stehen  | 61,9            | 66,0        | 4,1                    | 55,2        | 57,9               | 2,7                    | 53,6        | 57,9        | 4,3                    |
| Schwere Lasten                                    | 22,8            | 31,4        | 8,6                    | 22,2        | 25,6               | 3,4                    | 19,6        | 23,5        | 3,9                    |
| Lärm  | 26,1            | 24,3        | -1,8                   | 27,9        | 21,8               | -6,1                   | 24,0        | 19,7        | -4,3                   |
| Kälte, Nässe etc.                                 | 20,9            | 21,8        | 0,9                    | 22,1        | 19,2               | -2,9                   | 17,9        | 16,7        | -1,2                   |
| Zwangshaltungen                                   | 17,4            | 22,4        | 5,0                    | 13,7        | 17,9               | 4,2                    | 13,5        | 16,5        | 3,0                    |
| Öl, Schmutz, Fett, Dreck                          | 22,4            | 21,5        | -0,9                   | 20,1        | 18,3               | -1,8                   | 17,6        | 15,2        | -2,4                   |
| Rauch, Staub, Gase, Dämpfe                        | 16,4            | 17,9        | 1,5                    | 15,1        | 15,4               | 0,3                    | 13,5        | 14,0        | 0,5                    |
| Grelle/schlechte Beleuchtung                      | 12,8            | 9,7         | -3,1                   | 11,5        | 9,7                | -1,8                   | 11,7        | 8,4         | -3,3                   |
| Starke Erschütterungen                            | 5,3             | 6,5         | 1,2                    | 7,2         | 6,4                | -0,8                   | 5,6         | 6,2         | 0,6                    |
| Gefährliche Stoffe, Strahlung                     | 11,5            | 6,5         | -5,0                   | 9,8         | 6,9                | -2,9                   | 8,9         | 5,3         | -3,6                   |

Quelle: BIBB/IAB-Befragungen 1985/86; 1998/99; eigene Berechnungen (FUCHS, CONRADTS 2003: 42).

**Tab. 3.6** ArbeitnehmerInnen die häufig/praktisch immer unter den genannten psychischen Belastungen und Anforderungen arbeiten nach Altersgruppen – Westdeutschland 1985/86 u.1998/99 (Angaben in Prozent)

|   | Alter gruppiert |             |                    |                       |             |                    |                    |             |                    |          |                    |
|---|-----------------|-------------|--------------------|-----------------------|-------------|--------------------|--------------------|-------------|--------------------|----------|--------------------|
|   | unter 30 Jahre  |             |                    | 30 bis unter 45 Jahre |             |                    | 45 Jahre und älter |             |                    |          |                    |
|   | 1985/86         | 1998/99     | Diff. in %-Punkten | 1985/86               | 1998/99     | Diff. in %-Punkten | 1985/86            | 1998/99     | Diff. in %-Punkten | 1998/99  | Diff. in %-Punkten |
| <b>Anteil an allen abhängig Beschäftigten</b>   | <b>29,8</b>     | <b>21,9</b> | <b>-</b>           | <b>29,6</b>           | <b>43,9</b> | <b>-</b>           | <b>40,6</b>        | <b>34,3</b> | <b>-</b>           | <b>-</b> | <b>-</b>           |
| <b>Psychische Belastungen und Anforderungen</b> |                 |             |                    |                       |             |                    |                    |             |                    |          |                    |
| Arbeit unter Termin-, Leistungsdruck            | 39,2            | 45,6        | 6,4                | 43,8                  | 50,8        | 7,0                | 46,9               | 48,7        | 1,8                |          |                    |
| Ständig wiederholende Tätigkeit                 | 49,7            | 49,9        | 0,2                | 49,4                  | 45,4        | -4,0               | 44,5               | 46,0        | 1,5                |          |                    |
| Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen     | 35,9            | 36,4        | 0,5                | 40,4                  | 43,4        | 3,0                | 42,6               | 43,4        | 0,8                |          |                    |
| Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit       | 22,6            | 33,1        | 10,5               | 22,6                  | 38,6        | 16,0               | 24,7               | 35,3        | 10,6               |          |                    |
| <i>Genau Beobachtung einzelner Vorgänge*</i>    | 47,1            | 31,3        | -15,8              | 48,4                  | 35,2        | -13,2              | 50,1               | 34,9        | -15,2              |          |                    |
| Arbeit unter präzisen Vorschriften              | 35,7            | 39,7        | 4,0                | 35,7                  | 32,3        | -3,4               | 31,0               | 30,8        | -0,2               |          |                    |
| Konfrontation mit neuen Aufgaben                | 26,6            | 31,5        | 4,9                | 25,6                  | 34,7        | 9,1                | 31,3               | 32,5        | 1,2                |          |                    |
| Kleiner Fehler hat hohen finanziellen Schaden   | 24,3            | 28,5        | 4,2                | 25,5                  | 29,6        | 4,1                | 24,2               | 25,6        | 1,4                |          |                    |
| Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben        | 23,5            | 28,8        | 5,3                | 23,4                  | 27,3        | 3,9                | 22,6               | 24,4        | 1,8                |          |                    |
| Nicht erlerntes/beherrschtes wird verlangt      | 5,9             | 6,8         | 0,9                | 5,1                   | 7,0         | 1,9                | 5,9                | 6,4         | 0,5                |          |                    |

\* Fragestellung wurde verändert

Quelle: BIBB/IAB-Befragungen 1985/86; 1998/99; eigene Berechnungen (FUCHS, CONRADS 2003: 47).

„Im Hinblick auf die Verbreitung von psychischen Anforderungen und Belastungen sticht besonders die Gruppe der 30- bis 45-jährigen ArbeitnehmerInnen hervor: Diese Altersgruppe war Ende der 90er Jahre von fast dem gesamten Belastungsspektrum am deutlichsten betroffen – nur nicht von Akkord- und monotoner Arbeit sowie von Arbeit unter präzisen Vorschriften, womit die jüngste Altersgruppe, die unter 30-Jährigen, am häufigsten konfrontiert wurde. Die dominierende Belastung in der Gruppe der 30- bis 45-Jährigen ArbeitnehmerInnen war – zum Zeitpunkt der Erhebung 1998/1999 – häufiger bzw. ständiger starker Termin- und Leistungsdruck: Über die Hälfte (50,8%) der Beschäftigten in dieser Altersgruppe ist davon betroffen, während es in den 80er Jahren erst 44 Prozent waren ... Auch bei den psychischen Belastungen zeigt sich ein Trend zur „Verjüngung“ des hauptsächlich betroffenen Personenkreises“ (FUCHS, CONRADS 2003: 44 f.).

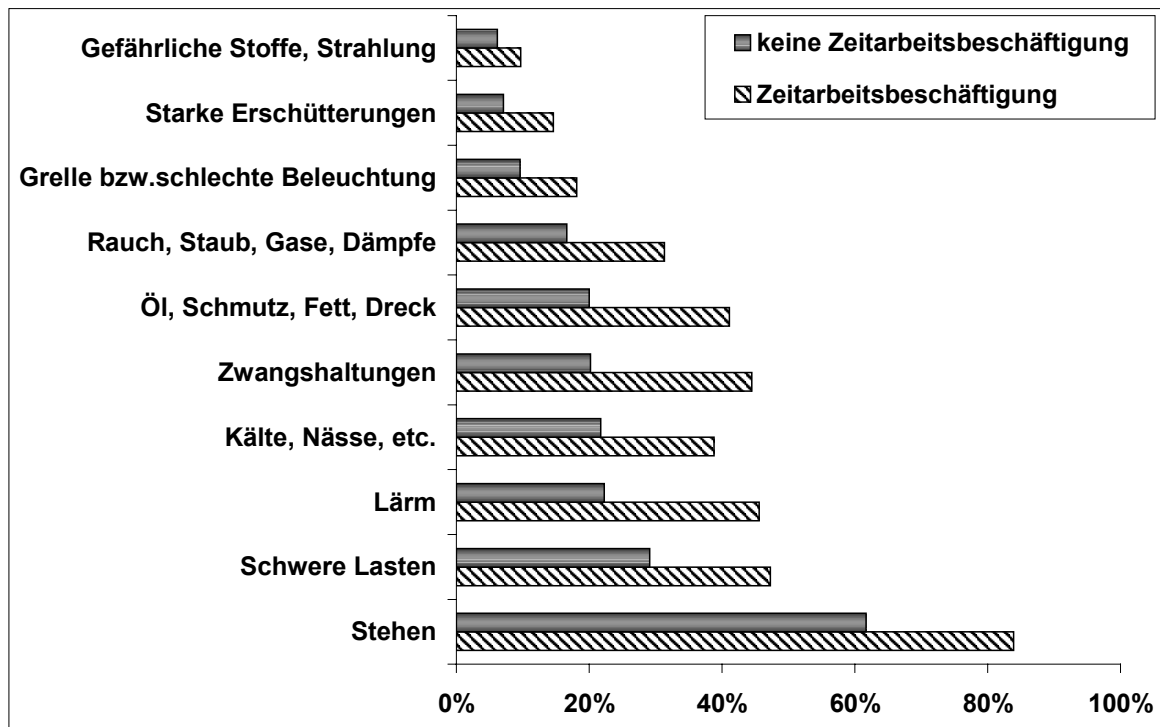
Bedeutet diese Befunde einer Verstärkung der Belastungen bei den Jüngeren respektive zum Teil auch bei den mittleren Arbeitsgruppen<sup>5</sup> nun, dass neuerdings auf die älteren ArbeitnehmerInnen stärker Rücksicht genommen würde? Für diese Annahme spricht wenig! Insbesondere ist zu beachten, dass dieser Vergleich von zwei Wellen der großen BIBB/IAB-Erhebungen bei den Älteren diejenigen Erwerbstätigen nicht mehr mit erfasst, die wegen Erwerbsminderungsrenten oder anderen Formen der Frühverrentung bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind. Dieser Prozess hat sich in der Vergangenheit deutlich verstärkt. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass gerade bei den jüngeren Beschäftigten – offensichtlich in Verbindung mit ihrer massiv gestiegenen Betroffenheit von „atypischen Beschäftigungsverhältnissen“<sup>6</sup> – eine Zunahme der Belastungen einhergeht. Die genannte Studie für die BAuA hat anhand der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 nämlich auch gezeigt, dass die Belastungs- und Beschwerdesituation in befristeten oder Zeitarbeitsverhältnissen bzw. bei Beschäftigten, deren Arbeitszeit hinsichtlich Umfang oder Lage vom so genannten Normalarbeitsstandard abweicht, im Durchschnitt deutlich schlechter ist (vgl. Abb. 3.4).

---

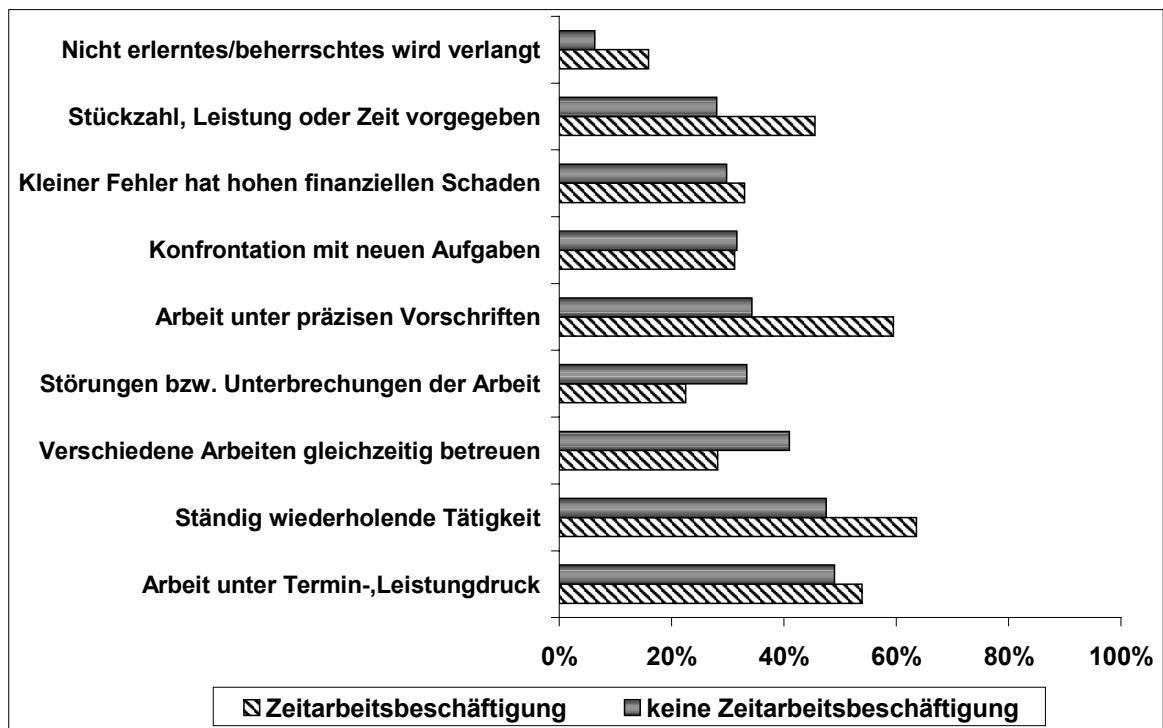
<sup>5</sup> Laut einer Studie der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (vgl. MOLINIÉ 2003) sind es im Vergleich der Jahre 1995 und 2000 vor allem die 35- bis 44-Jährigen, die neben den ganz Jungen besonders steigenden Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind.

<sup>6</sup> Jüngere finden sich zunehmend häufig – und noch viel ausgeprägter als bei über 60-Jährigen – in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten 15- bis 30-Jährigen zwischen 1995 und 2003 laut Mikrozensus von 31,5 auf 34,6 Prozent gestiegen (20- bis 25-Jährige: von 20,9 auf 23,9%; 25- bis 30-Jährige: von 10,2 auf 14,9%).

## a) physische Arbeits- und Umgebungsbelastungen (in Prozent)

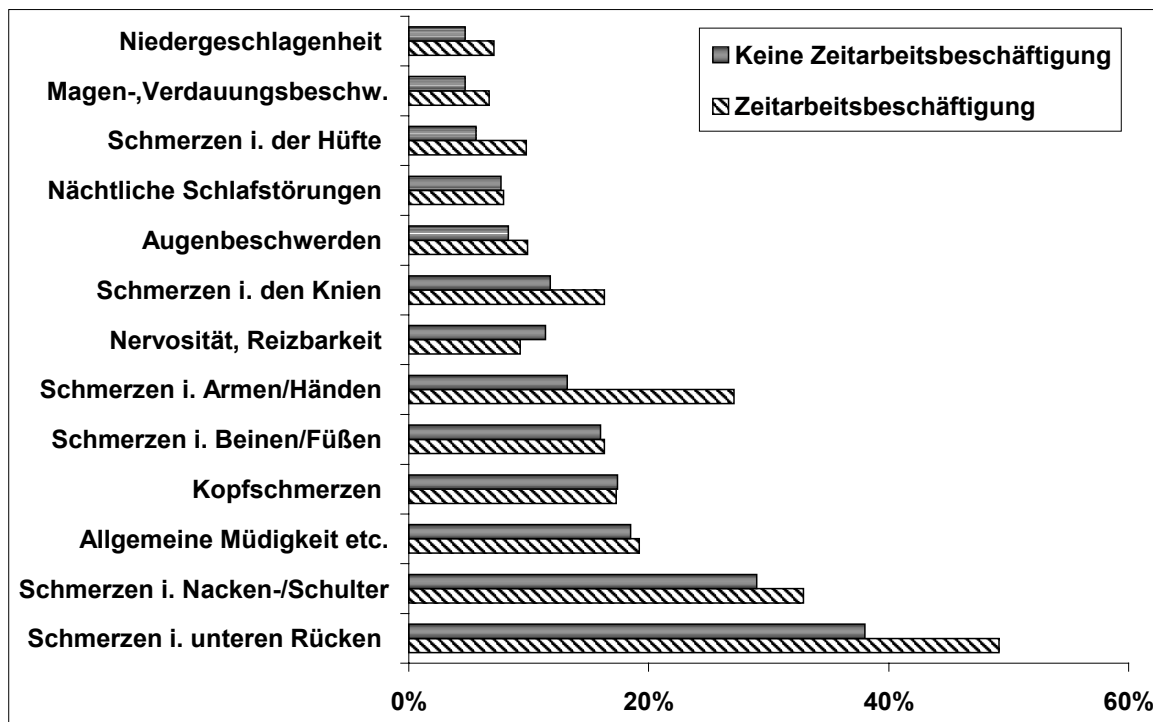


## b) psychische Arbeitsbelastungen und Anforderungen (in Prozent)





## c) häufig während/unmittelbar nach der Arbeit auftretende Beschwerden (in Prozent)



Hinweis: Arbeitsbelastungen, -anforderungen: jeweils Nennung 'praktisch immer/häufig';

Häufig auftretende Beschwerden während/unmittelbar nach der Arbeit: jeweils Nennung 'ja';

Quelle: FUCHS, CONRADS 2003: 89 f. (BIBB/IAB-Erhebung 98/99).

**Abb. 3.4** Arbeitsbelastungen, -anforderungen und Beschwerden unter Zeitarbeitsbeschäftigten

Dass ältere Befragte im Vergleich zum Durchschnitt aller Befragten nicht häufiger bestimmten Belastungen unterliegen, ist auch ein Ergebnis der neuen Studie von INIFES/Infratest für die BAuA. Die Tabellen 3.7 und 3.8 enthalten die Ergebnisse für die knapp 5.400 befragten Arbeitnehmer und Selbständigen beispielhaft zu einem Teil der dort abgefragten langen Listen von Arbeitsbedingungen. Von den 15 Dimensionen von Arbeitsbedingungen in Tabelle 3.7 gibt es keine, bei denen der Anteil der befragten über 50-Jährigen über dem Durchschnitt aller Befragten liegt, die die genannten Bedingungen als oft oder immer in ihrer Arbeit gegeben sehen. Der Wert von 14 Prozent bei „Arbeiten mit mangelhaften oder veralteten Geräten“ liegt zwar über dem Durchschnitt, aber nur um einen nicht interpretierbaren Prozentpunkt. Ansonsten sind die Werte gleich oder liegen bei den Älteren eher unter dem Durchschnitt.

**Tab. 3.7** Arbeitsbedingungen und -belastungen Älterer I im Vergleich zum Durchschnitt (Angaben in Prozent)

| Arbeiten unter folgenden Bedingungen       | „oft, immer“       |              | „selten, oft, immer“ belastet stark oder sehr stark |              |
|--|--------------------|--------------|---|--------------|
|  | Befragte insgesamt | Befragte 50+ | Befragte insgesamt                                  | Befragte 50+ |
| körperlich schwere Arbeit                  | 30                 | 26           | 13  | 17           |
| Lärm, laute Umgebung                       | 33                 | 31           | 12  | 15           |
| einseitige körperliche Belastung           | 56                 | 53           | 25  | 27           |
| mangelhafte/veraltete Geräte               | 13                 | 14           | 9   | 8            |
| Chemikalien/Gefahrstoffe                   | 14                 | 12           | 4   | 4            |
| Zugluft/extreme Temperaturen               | 28                 | 28           | 14  | 14           |
| unerwünschte Unterbrechungen               | 37                 | 36           | 18  | 15           |
| Bildschirmarbeit                           | 52                 | 49           | 5   | 5            |
| Hetze/Zeitdruck                            | 54                 | 50           | 27  | 28           |
| kleine Fehler/große Schäden                | 49                 | 43           | 26  | 24           |
| schlechte Luft                             | 17                 | 15           | 10  | 10           |
| viel Genauigkeit erforderlich              | 89                 | 89           | 12  | 17           |
| lange Konzentrationsphasen                 | 83                 | 82           | 12  | 14           |
| mehrere Arbeiten gleichzeitig              | 72                 | 65           | 18  | 19           |
| Arbeitspensum erfordert Qualitätsabstriche | 14                 | 13           | 17  | 16           |

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

Die Befragten, die angaben, dass die jeweiligen Bedingungen selten, oft oder immer bei ihrer Arbeit gegeben seien, wurden auch gefragt, ob dies sie belaste (mit einer Skala, die in vier Stufen von „belastet gar nicht“ bis „belastet sehr stark“ reicht). Im rechten Teil von Tabelle 3.7 sind die entsprechenden addierten Prozentwerte für starkes oder sehr starkes Belastungsempfinden wiedergegeben. Wie man der Tabelle entnehmen kann, liegen für 7 der 15 Dimensionen die Anteile der Älteren, die dies als stark oder sehr stark belastend empfinden, über den Werten aller Befragten. Insbesondere ist das im Bereich körperlich schwerer Arbeit, bei Lärm/lauter Umgebung oder dem Aspekt, dass die Arbeit sehr viel Genauigkeit erfordert, der Fall. Man sollte diesen Befund aus Tabelle 3.7 nicht überinterpretieren – sehr groß sind die Unterschiede in den Prozentwerten nicht! Dennoch deutet dieses Ergebnis, das auch bei den anderen Abfragen von Arbeitsbelastungen in dieser Studie und darüber hinaus in einer sehr großen Anzahl anderer Studien aufscheint, darauf hin, dass unbenommen der stärkeren Exposition von Jüngeren (und z. T. auch mittleren) Altersgruppen gegenüber den verschiedensten Arbeitsbedingungen bei den Älteren doch ein größeres Belastungsempfinden vorliegt. Gleichmaßen könnte es natürlich auch der Fall sein, dass die geringeren Angaben Älterer bei den Fragen nach der Häufigkeit des Auftretens dieser Arbeitsbedingungen darin begründet sind, dass Ältere in einem gewissen Maße an entsprechendes Arbeiten unter diesen Bedingungen zwar eher „gewöhnt“ sind, aber eventuell gleich häufiges Auftreten dieser Belastungen seltener als „vernachlässigbar“ betrachten.

In Tabelle 3.8 ist ein solcher Effekt für die eher psychosozialen Aspekte von Arbeit sowie die Verbreitung von Beschäftigungsrisiken allerdings nicht festzustellen. Ältere fühlen sich nicht häufiger als der Durchschnitt von entsprechenden Arbeitsbedingungen betroffen und in diesen Bereichen auch nicht stärker belastet als der Durchschnitt der Befragten.

Es gibt also offensichtlich Dimensionen von Arbeitsbelastungen, in denen Ältere sich nicht vom Durchschnitt der Befragten im Hinblick auf die wahrgenommene Belastung unterscheiden, während sie sich bei anderen Dimensionen – trotz in etwa gleicher Einschätzung der Häufigkeit des Vorkommens entsprechender Arbeitsbedingungen – häufiger als stärker belastet bezeichnen. Dies wird auch durch eine weitere Fragestellung aus der gleichen Befragung in der Tendenz bestätigt. Tabelle 3.9 enthält die nach dem Alter differenzierten Ergebnisse auf die Fragen zur Unter- und Überforderung. Abgefragt wurde dieser Aspekt im Hinblick auf Unter-/Überforderung durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum, die Anforderung an die fachlichen Fähigkeiten sowie an die Fähigkeiten zu organisieren/zu planen. Wie Tabelle 3.9 eindrucksvoll zeigt, liegen in allen drei abgefragten Dimensionen leicht höhere Anteile von jungen Befragten in der Antwortkategorie „etwas unterfordert“ vor. Demgegenüber sind bei den über 50-jährigen Befragten die Anteile derer, die sich „etwas überfordert“ fühlen, höher als bei den Jungen. Nochmals: Man sollte die relativ geringen Unterschiede in den Prozentwerten nicht überstrapazieren. Dennoch scheint auf der Basis dieser – und der vielen ähnlichen – Ergebnisse die Schlussfolgerung nicht abwegig, dass bei den Älteren etwas häufiger mit der Arbeit verbundene Anforderungen als belastend empfunden werden. Dabei muss man erneut bedenken, dass in dieser Studie nur die noch im Arbeitsprozess verbliebenen über 50-Jährigen befragt wurden.

**Tab. 3.8** Arbeitsbedingungen und -belastungen Älterer II im Vergleich zum Durchschnitt (Angaben in Prozent)

|   | „in hohem und sehr hohem Maß“ |              | „geringes, hohes und sehr hohes Maß belastet stark oder sehr stark“ |              |
|---|-------------------------------|--------------|---|--------------|
|   | Befragte insgesamt            | Befragte 50+ | Befragte insgesamt  | Befragte 50+ |
| <u>Arbeiten unter folgenden Bedingungen</u> |                               |              |   |              |
| herablassende Behandlungen                  | 10                            | 6            | 16  | 15           |
| schwierige Entscheidungen                   | 28                            | 29           | 7   | 8            |
| ständiger Freundlichkeitszwang              | 69                            | 68           | 5   | 6            |
| neue Ideen zu entwickeln                    | 31                            | 30           | 3   | 3            |
| Druck von Vorgesetzten                      | 16                            | 14           | 14  | 13           |
| Druck von Arbeitskollegen                   | 4                             | 3            | 5   | 5            |
| Leistungswettbewerb Koll.                   | 10                            | 9            | 5   | 5            |
| Probleme/Leid anderer                       | 29                            | 23           | 9   | 9            |
| Widerspr. Anford. Vorgesetzte               | 15                            | 11           | 11  | 9            |
| Widerspr. Anford. versch. Abt.              | 10                            | 8            | 6   | 4            |
| Widerspr. Anf. Vorgesetzte und Kunden       | 16                            | 12           | 9   | 7            |
| <u>besondere Verantwortung für ...</u>      |                               |              |   |              |
| Wohlbefinden anderer Menschen               | 36                            | 33           | 5   | 6            |
| Funktionieren gr. Arbeitsbereiche           | 32                            | 31           | 6   | 6            |
| Waren, Geldbeträge, Projekte                | 41                            | 37           | 7   | 8            |
| <u>Risiko ...</u>                           |                               |              |   |              |
| Arbeitsplatzverlust                         | 23                            | 24           | 24  | 22           |
| keine gleichwertige Stelle                  | 63                            | 64           | 47  | 45           |
| Versetzung gegen eigenen Willen             | 14                            | 14           | 14  | 14           |

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

**Tab. 3.9** Subjektiv empfundene Unter- und Überforderung nach Altersgruppen (Angaben in Prozent)

| Fühlen Sie sich unter- oder überfordert, durch ...   |                       | Stark überfordert | Etwas überfordert | Genau richtig | Etwas unterfordert | Stark unterfordert |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------|---------------|--------------------|--------------------|
| ...die Arbeitsmenge, bzw. das Arbeitspensum?   | Alle                  | 4                 | 30                | 53            | 10                 | 2                  |
|  | unter 30 Jahre        | 4                 | 27                | 51            | 14                 | 3                  |
|  | 30 bis unter 50 Jahre | 4                 | 31                | 54            | 9                  | 1                  |
|  | 50 Jahre und älter    | 4                 | 33                | 52            | 9                  | 1                  |
| ... die Anforderungen, die an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gestellt werden?        | Alle                  | 1                 | 11                | 60            | 22                 | 5                  |
|  | unter 30 Jahre        | 1                 | 11                | 55            | 25                 | 8                  |
|  | 30 bis unter 50 Jahre | 1                 | 11                | 62            | 22                 | 5                  |
|  | 50 Jahre und älter    | 1                 | 13                | 62            | 19                 | 4                  |
| ... die Anforderungen, die an Ihre Fähigkeiten zu organisieren, zu planen, etc. gestellt werden? | Alle                  | 1                 | 9                 | 62            | 22                 | 6                  |
|  | unter 30 Jahre        | 2                 | 6                 | 56            | 28                 | 8                  |
|  | 30 bis unter 50 Jahre | 1                 | 9                 | 64            | 20                 | 5                  |
|  | 50 Jahre und älter    | 0                 | 11                | 63            | 19                 | 5                  |

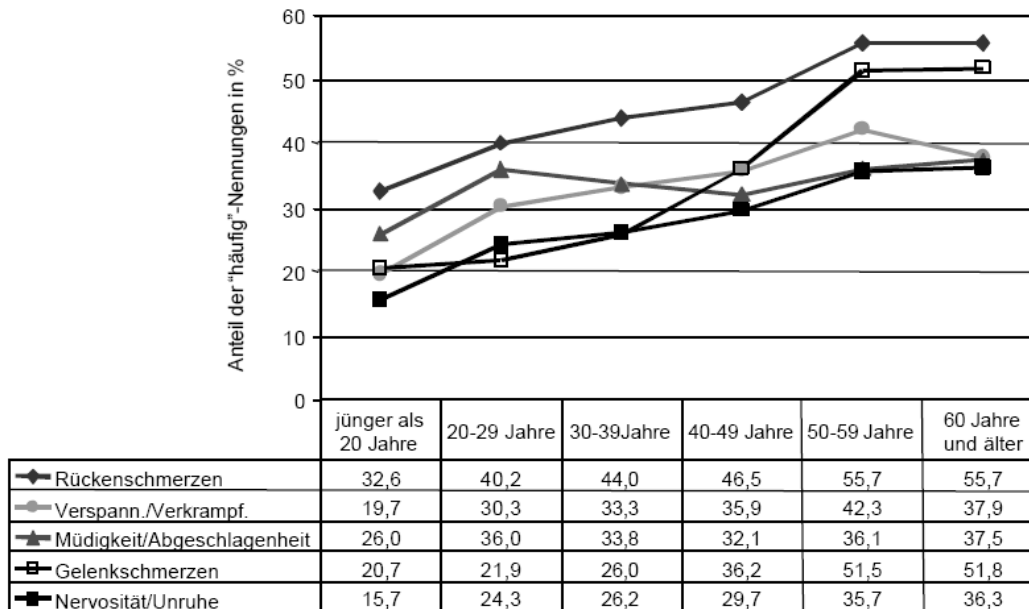
Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

Wir interpretieren dies wie folgt: Auch wenn es inzwischen sehr viele wissenschaftlich begründete Gegenbefunde zu der verbreiteten „Defizithypothese des Alters“ gibt, ist eine gewisse Rücksichtnahme auf ein leicht ausgeprägteres Belastungsempfinden bei Älteren in der Arbeitsgestaltung ins Kalkül zu ziehen. Altersgerechte Arbeitsbedingungen und altersgerechtes Arbeiten sind also durchaus weiterhin nötig. Sie sollten angesichts des auch von uns geteilten Plädoyers für alterngerechte Arbeitsbedingungen nicht übersehen werden und auch im Fokus entsprechender Forschungen und Praxisprojekte bleiben!

Gleichzeitig muss aber betont werden, dass unsere Ergebnisse doch sehr stark die Befunde etwa aus Studien wie diejenigen des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen (vgl. REDMANN, REHBEIN 2000: 61 f.), gerade auch im Bezug auf die psychischen Belastungen, relativieren. Während in dieser Sammelstudie des WIdO ein weitgehend sehr starker linearer Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Empfinden psychischer Belastungen festgestellt wurde, ist dies in unserer neueren Untersuchung - wie gezeigt - nicht mehr der Fall. Eine mögliche Erklärung sehen wir darin, dass hier trotz des relativ kurzen Zeitabstands zwischen den Daten des WIdO (1995 bis 1998) und unserer Erhebung von 2004 zwei Effekte gegriffen haben, die die „Landschaft der Arbeitsbelastungen“ massiv veränderten:

- Einerseits ist die schon angesprochene stärkere Belastung Jüngerer – spezifisch in Verbindung mit ihrer größeren Betroffenheit durch atypische Beschäftigungsverhältnisse – in den letzten Jahren geradezu explosionsartig gewachsen.
- Gleichzeitig hat die Frühverrentung bei den Älteren und die Arbeitslosigkeit in Form von § 428 SGB III sowie Erwerbsaustritten (v. a. bei Frauen) – und hier vor allem bei denen mit geringeren Qualifikationen, höheren Arbeitsbelastungen und wohl eng damit korrelierend schlechterem Gesundheitszustand – in diesem Zeitraum nochmals massiv zugenommen.

Hierin könnte die Abschwächung des starken Anstiegs beim Belastungsempfinden gegenüber den psychischen Belastungen mit dem Alter erklärt werden, wie sie aus der WIdO-Studie in Abbildung 3.5 wiedergegeben ist.



Quelle: RIEDMANN, REHBEIN 2000, S. 62.

**Abb. 3.5** Psychische Belastungen nach dem Alter (Angaben in Prozent – Nennungen „stark“)

Weiterhin muss zur Kenntnis genommen werden, dass Ältere doch etwas häufiger über gesundheitliche Beschwerden an Arbeitstagen klagen. Tabelle 3.10 gibt die entsprechenden Befunde aus der Studie „Was ist gute Arbeit?“ für die BAuA wieder.

**Tab. 3.10** „Im Folgenden sind einige gesundheitliche Beschwerden und Symptome aufgeführt. Nennen Sie uns bitte alle Beschwerden und Symptome, die bei Ihnen an Arbeitstagen häufig auftreten“ (Angaben in Prozent)

| Basis: Alle Befragten                               | Gesamt | Altersgruppe       |                       |                    |
|---|--------|--------------------|-----------------------|--------------------|
|   |        | Bis unter 30 Jahre | 30 bis unter 50 Jahre | 50 Jahre und älter |
| Häufige gesundheitliche Beschwerden an Arbeitstagen |        |                    |                       |                    |
| - Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen)      | 58     | 56                 | 58                    | 60                 |
| - Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich             | 60     | 61                 | 60                    | 60                 |
| - Taubheitsgefühle oder Schmerzen in Armen/Händen   | 14     | 9                  | 14                    | 19                 |
| - Taubheitsgefühle oder Schmerzen in Beinen/Füßen   | 13     | 12                 | 11                    | 17                 |
| - Kopfschmerzen                                     | 38     | 48                 | 37                    | 28                 |
| - Herzschmerzen, -stiche, Engegefühl in der Brust   | 6      | 3                  | 6                     | 9                  |
| - Augenschmerzen, -brennen, Rötung, Tränen          | 22     | 23                 | 22                    | 23                 |
| - Hautreizungen, Juckreiz                           | 10     | 15                 | 8                     | 10                 |
| - Einschlafstörungen                                | 19     | 17                 | 18                    | 25                 |
| - Schlafstörungen                                   | 20     | 15                 | 19                    | 27                 |
| - Hohe Angespanntheit                               | 30     | 31                 | 29                    | 32                 |
| - Vorzeitige Müdigkeit/Erschöpfung                  | 37     | 41                 | 36                    | 34                 |
| - Magen- oder Verdauungsbeschwerden                 | 15     | 14                 | 16                    | 16                 |
| - Hörverschlechterung, Ohrgeräusche                 | 12     | 7                  | 10                    | 19                 |
| - Nervosität/Reizbarkeit                            | 26     | 22                 | 26                    | 28                 |
| - Niedergeschlagenheit                              | 18     | 19                 | 18                    | 15                 |
| - Schwindelgefühle/Gleichgewichtsstörungen          | 7      | 6                  | 7                     | 9                  |
| - Atembeschwerden                                   | 4      | 3                  | 3                     | 7                  |
| - Andere Beschwerden                                | 6      | 6                  | 6                     | 6                  |
| - Überhaupt keine Beschwerden                       | 10     | 9                  | 10                    | 11                 |
| - Keine Angabe                                      | 1      | 0                  | 1                     | 1                  |
| Gesamt (Mehrfachnennungen)                          | 424    | 417                | 413                   | 457                |

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

Wie in vielen anderen einschlägigen Untersuchungen werden von den Befragten insgesamt Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich und Schmerzen im unteren Rücken als häufigste gesundheitliche Beschwerden an Arbeitstagen genannt. Mit deutlichem Abstand folgen dann vorzeitige Müdigkeit/Erschöpfung sowie hohe Angespanntheit. Betrachtet man die Summe der (Mehrfach-)Nennungen über die verschiedenen Beschwerden hinweg, so weisen die mittleren Altersgruppen den geringsten Wert auf, direkt gefolgt von den Jungen. Bei den Älteren ist eine doch merklich höhere Anzahl von Nennungen bei den verschiedenen Beschwerden festzustellen. Über 50-Jährige klagen aber nicht öfter über die insgesamt am häufigsten genannten Beschwerden als die anderen Arbeitsgruppen (speziell bei der „vorzeitigen Müdig-

keit/Erschöpfung“ ist sogar das Gegenteil der Fall). Bei den Beschwerden „Hörverschlechterung/Ohrgeräusche“, „Schlafstörungen“ sowie bei Taubheitsgefühlen oder „Schmerzen in Armen/Händen“ aber ist der Abstand in den Prozentpunkten zwischen über 50-Jährigen und der jüngsten Altersgruppe am höchsten.

### **3.3 Arbeitsbelastungen, Ressourcen zu ihrer Bewältigung und die Frage, ob man glaubt, in seiner Arbeit das Rentenalter erreichen zu können**

Bereits in Tabelle 1.1 wurde gezeigt, dass 24 Prozent der Befragten nicht glauben, in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können. Weitere 17 Prozent sind sich darin unsicher.

Wichtig und zur Einordnung der Bedeutung unseres Themas entscheidend ist ein weiterer Befund zur gleichen Frage aus dieser Erhebung, der an dieser Stelle kurz angeführt werden soll. Deutlich wird aus Tabelle 3.11, dass diejenigen Befragten, die meinen, ihre jetzige Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können, sich von der anderen Gruppe markant vor allem dadurch unterscheiden, dass sie von meist schweren körperlichen Belastungen während ihrer bisherigen Erwerbsbiographie berichten (55 versus 25%). Auch im Hinblick auf „meist psychisch anstrengende“ Arbeit während der bisherigen Erwerbsbiographie unterscheiden sich die beiden Gruppen signifikant (57 versus 36%). Der etwas geringere Unterschied als bei den körperlichen Belastungen darf aber keinesfalls zur Beruhigung Anlass geben. Immerhin sind es diese psychischen Belastungen von denen schon gezeigt wurde, dass sie besonders weit verbreitet sind und dabei noch in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben. Auch in einer weiteren Dimension ergibt sich zwischen denjenigen, die glauben nicht durchhalten zu können, und der Gruppe derer die erwarten, bis ins Rentenalter ihre Tätigkeit ausführen zu können, ein signifikanter Unterschied. Die Befragten, die ein vorzeitiges Ende ihrer Tätigkeit erwarten, berichten deutlich häufiger davon, sie hätten im Verlaufe ihrer Erwerbsbiographie meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt (51 versus 37%). Auf einen weiteren Befund aus Tabelle 3.11 – die Ingesamt-Werte in der rechten Spalte – sei hier ebenfalls noch kurz hingewiesen: 35 Prozent aller Befragten berichten im Hinblick auf ihre bisherige Erwerbsbiographie von meist schweren körperlichen Belastungen. 43 Prozent meinen, ihre Erwerbstätigkeit wäre in der Vergangenheit meist psychisch anstrengend gewesen und ebenfalls 43 Prozent berichten von eher geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten!

Es gibt wahrscheinlich wenige empirische Belege, die in dieser Komprimiertheit die Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen besser verdeutlichen können als die Abbildungen 1.1 und 3.11. Der demographische Wandel wirkt hierbei dann als entscheidender „Verstärker“.



**Tab. 3.11** Wodurch unterscheiden sich Befragte, die glauben bis zum Rentenalter ihre Tätigkeit ausüben zu können, von solchen, die das nicht glauben I (Angaben in Prozent)

| Lesehinweis: Spaltenweise                          | Ja, wahrscheinlich | Nein, wahrscheinlich nicht | Insgesamt |
|--|--------------------|----------------------------|-----------|
| Während des bisherigen Erwerbslebens               |                    |                            |           |
| - meist schwere körperliche Belastungen            | 25                 | 55                         | 35        |
| - meist psychisch anstrengend                      | 36                 | 57                         | 43        |
| - meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten | 37                 | 51                         | 43        |

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

Während in Tabelle 3.11 auf die Arbeitsbelastungen im Verlauf des bisherigen Erwerbslebens der Befragten abgestellt wurde, beziehen sich die Ergebnisse in Tabelle 3.12 auf die Angaben der Befragten zu ihren aktuellen Arbeitsbedingungen. Auch hier wird wieder deutlich, welche große Bedeutung einerseits schwere körperliche Arbeit und andererseits der Faktor Stress für die Einschätzung der Befragten hat, ob sie glauben, in ihrer jetzigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können. Unter denjenigen Befragten, die das nicht glauben, berichten 53 Prozent von schwerer körperlicher Arbeit. Dies ist in Prozentpunkten die größte Differenz (35 Prozentpunkte) zu denjenigen, die glauben, in ihrem jetzigen Job das Rentenalter erreichen zu können. Die zweitgrößte Differenz in den Prozentpunkten zeigt in Tabelle 3.12 die Belastung durch Zeitdruck/Hetze (75 versus 46%). Die Belastungen mit den nächstgrößten Differenzen sind „Lärm“, „einseitige körperliche Beanspruchung“ sowie „Zugluft/extreme Temperaturen“. Bei aller – und leider teilweise auch noch deutlich zunehmender – Bedeutung der verschiedenen psychischen Belastungsaspekte muss an dieser Stelle festgehalten werden: Es sind immer noch vor allem die körperlichen Arbeitsbedingungen, die die Menschen in einer Art und Weise belasten, dass für sie ein Erreichen des normalen Rentenalters besonders schwierig wird!

**Tab. 3.12** Wodurch unterscheiden sich Befragte, die glauben, bis zum Rentenalter ihre Tätigkeit ausüben zu können, von solchen die das nicht glauben II (Angaben in Prozent; hier nur Arbeitnehmer)

| Lesehinweis: Spaltenweise   | Ja, wahrscheinlich | (Diff.) | Nein, wahrscheinlich nicht | Insges. |
|---|--------------------|---------|----------------------------|---------|
| „Wie häufig arbeiten Sie unter folgenden Arbeitsbedingungen?“<br>(hier: oft plus immer) |                    |         |                            |         |
| - Körperlich schwere Arbeit   | 18                 | (35)    | 53                         | 30      |
| - Lärm  | 27                 | (22)    | 49                         | 35      |
| - Einseitige körperliche Beanspruchung  | 50                 | (21)    | 71                         | 58      |
| - Mangelhafte technische Geräte   | 11                 | (10)    | 21                         | 14      |
| - Kontakt mit Chemikalien/Gefahrstoffen   | 11                 | (12)    | 23                         | 15      |
| - Zugluft/extreme Temperaturen  | 22                 | (21)    | 43                         | 30      |
| - Unerwünschte Unterbrechungen  | 35                 | (8)     | 43                         | 37      |
| - Bildschirm/Computerarbeit   | 63                 | (-24)   | 39                         | 54      |
| - Zeitdruck/Hetze   | 46                 | (29)    | 75                         | 55      |
| - Größere Schäden bereits kleiner Fehler  | 48                 | (7)     | 55                         | 51      |
| - Schlechte Luft  | 13                 | (14)    | 27                         | 18      |
| - Viel Genauigkeit gefordert  | 91                 | (-4)    | 87                         | 90      |
| - Lange Konzentrationsphasen  | 86                 | (-4)    | 82                         | 85      |
| - Mehrere Aufgaben gleichzeitig   | 72                 | (-16)   | 56                         | 73      |
| - Qualitätsverzicht wegen Arbeitspensum   | 10                 | (16)    | 26                         | 15      |

Quelle: INIFES, INFRATEST/FIA 2005.

Dabei ist eine schwere bzw. einseitige körperliche Arbeit natürlich nicht nur auf Produktionsarbeit beschränkt; sie findet sich auch nicht nur bei Arbeitnehmern, sondern durchaus ebenso bei Selbständigen. In unserer Befragung mit Infratest wurden auch Selbständige mit in die Erhebung einbezogen. Die Tabellen 3.13 und 3.14 stellen entsprechende exemplarische Ergebnisse für Selbständige denjenigen für ArbeitnehmerInnen gegenüber. Gleichzeitig zeigen diese beiden Tabellen wie im Rahmen dieser Studie einzelne Belastungsarten zu Belastungsdimensionen bzw. die einzelnen Arten von Ressourcen zur Bewältigung der Belastung zu Ressourcendimensionen zusammengefasst wurden. Ohne die Ergebnisse im Einzelnen hier zu diskutieren (vgl. ausführlicher FUCHS 2006), können aus diesen beiden Tabellen für den Zweck des vorliegenden Gutachtens einige interessante Informationen gewonnen werden. In Tabelle 3.13 werden drei der Arbeitsbedingungen in Richtung einseitige bzw. schwere körperliche Arbeit zusammengefasst (man beachte dabei die durchaus unterschiedliche Art der Belastungen) und dann danach gefragt, inwiefern keine, nur eine einzelne oder eine Fehlbeanspruchung durch mehrere dieser Belastungen erfolgt.

**Tab. 3.13** Beanspruchung durch körperliche Belastungen – Selbständige und ArbeitnehmerInnen

| <b>Einseitige &amp; Schwere körperliche Arbeit</b> |                                   |           |              |              |             | <b>Mehrfachbeanspruchungen durch körperlich belastende Arbeit</b>        |
|--|-----------------------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|--|
| <b>Selbständige</b>                                | <b>Anforderung belastet .....</b> |           |              |              |             |  |
|  | Anforderung tritt nicht auf       | Gar nicht | Etwas        | Stark        | Sehr stark  |  |
| <b>Einseitige körperliche Arbeit</b>               | 28,9%                             | 10,2%     | <b>36,5%</b> | <b>16,1%</b> | <b>3,1%</b> | keine Fehlbeanspruchung 27,0%  |
| <b>Körperlich schwere Arbeit</b>                   | 43,9%                             | 13,1%     | <b>28,9%</b> | <b>7,5%</b>  | <b>2,3%</b> | Fehlbeanspruchung durch einseitige oder körperlich schwere Arbeit 31,3%  |
| <b>Bildschirm-/ Computerarbeit</b>                 | 29,0%                             | 37,5%     | <b>25,2%</b> | <b>3,7%</b>  | <b>0,7%</b> | Fehlbeanspruchungen durch einseitige und körperlich schwere Arbeit 41,7% |
|  |                                   |           |              |              |             | <b>Gesamt 100,0%</b>   |

| <b>Einseitige &amp; Schwere körperliche Arbeit</b> |                                   |           |              |              |             | <b>Mehrfachbeanspruchungen durch körperlich belastende Arbeit</b>        |
|--|-----------------------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|--|
| <b>ArbeitnehmerInnen</b>                           | <b>Anforderung belastet .....</b> |           |              |              |             |  |
|  | Anforderung tritt nicht auf       | Gar nicht | Etwas        | Stark        | Sehr stark  |  |
| <b>Einseitige körperliche Arbeit</b>               | 22,4%                             | 10,0%     | <b>38,8%</b> | <b>19,9%</b> | <b>5,1%</b> | keine Fehlbeanspruchung 20,5%  |
| <b>Körperlich schwere Arbeit</b>                   | 43,3%                             | 12,9%     | <b>27,6%</b> | <b>11,1%</b> | <b>2,4%</b> | Fehlbeanspruchung durch einseitige oder körperlich schwere Arbeit 31,4%  |
| <b>Bildschirm-/ Computerarbeit</b>                 | 33,5%                             | 34,7%     | <b>23,0%</b> | <b>4,3%</b>  | <b>0,7%</b> | Fehlbeanspruchungen durch einseitige und körperlich schwere Arbeit 48,1% |
|  |                                   |           |              |              |             | <b>Gesamt 100,0%</b>   |

Lesebeispiel:

22,4 Prozent der ArbeitnehmerInnen werden nie mit der Anforderung körperlich einseitiger Arbeit konfrontiert. Bei 10 Prozent der abhängig Beschäftigten gehört einseitige körperliche Arbeit zwar zum beruflichen Alltag, sie erleben dies jedoch nicht als belastend. 38,8 Prozent erleben diese Anforderung als etwas, 19,9 Prozent als stark und 5,1 Prozent als sehr stark belastend. (Ergänzung: die Summe dieser Anteile ergibt auf Grund der fehlenden Angaben nicht 100%).

Unter Berücksichtigung von Bildschirm- und Computerarbeit (einer weiteren Form, möglicherweise einseitig beanspruchender Arbeit) und körperlich schwerer Arbeit, kommt man zu folgendem Ergebnis: 20,5 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen werden entweder nie körperlich einseitige Arbeit oder schwere Arbeit leisten bzw. sie erleben dies nicht als belastend. 31,4 Prozent empfinden entweder körperlich schwere oder einseitige Arbeit als belastend und 48,1 Prozent berichten von Fehlbeanspruchungen durch mindestens 2 Anforderungen aus dem Spektrum körperlich schwerer und einseitiger Arbeit.

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

**Tab. 3.14** Ressourcenpotential durch Abwechslung/Kreativität in der Arbeit – Selbständige und ArbeitnehmerInnen

| Ressourcenpotential durch Abwechslung/Kreativität |  |                 |              |                   | Ressourcenpotential durch Abwechslung & Kreativität   |               |
|---|--|-----------------|--------------|-------------------|---|---------------|
| <u>Selbständige</u>                               | Ausmaß der Möglichkeiten für Abwechslung/Kreativität |                 |              |                   |   |               |
|   | Gar nicht  | In geringem Maß | In hohem Maß | In sehr hohem Maß |   |               |
| Arbeit ist abwechslungsreich                      | 3,2%   | 10,8%           | 38,6%        | 46,0%             | Keine Möglichkeiten für Abwechslung/Kreativität       | 8,3%          |
| Möglichkeit, Neues auszuprobieren                 | 7,9%   | 24,0%           | 30,1%        | 36,2%             | Möglichkeiten für Abwechslung <u>oder</u> Kreativität | 22,1%         |
| Möglichkeit, neue Ideen zu entwickeln             | 12,5%  | 32,8%           | 33,7%        | 21,0%             | Möglichkeiten für Abwechslung <u>und</u> Kreativität  | 69,7%         |
|   |  |                 |              |                   | <b>Gesamt</b>   | <b>100,0%</b> |

| Ressourcenpotential durch Abwechslung/Kreativität |  |                 |              |                   | Ressourcenpotential durch Abwechslung & Kreativität   |               |
|---|--|-----------------|--------------|-------------------|---|---------------|
| <u>ArbeitnehmerInnen</u>                          | Ausmaß der Möglichkeiten für Abwechslung/Kreativität |                 |              |                   |   |               |
|   | Gar nicht  | In geringem Maß | In hohem Maß | In sehr hohem Maß |   |               |
| Arbeit ist abwechslungsreich                      | 7,6%   | 27,2%           | 41,8%        | 21,9%             | Keine Möglichkeiten für Abwechslung/Kreativität       | 28,7%         |
| Möglichkeit, Neues auszuprobieren                 | 26,9%  | 38,4%           | 24,6%        | 8,2%              | Möglichkeiten für Abwechslung <u>oder</u> Kreativität | 33,9%         |
| Möglichkeit, neue Ideen zu entwickeln             | 25,0%  | 45,2%           | 21,6%        | 8,2%              | Möglichkeiten für Abwechslung <u>und</u> Kreativität  | 37,4%         |
|   |  |                 |              |                   | <b>Gesamt</b>   | <b>100,0%</b> |

Lesebeispiel:

7,6 Prozent der ArbeitnehmerInnen geben an, dass ihre Arbeit überhaupt nicht abwechslungsreich ist, 27,2 Prozent sehen Abwechslung nur im geringen Maße. Demgegenüber schätzen 41,8 Prozent der abhängig Beschäftigten den Abwechslungsreichtum ihrer Arbeit als hoch und 21,9 Prozent als sehr hoch ein.

Werden neben den Abwechslungsmöglichkeiten auch die kreativen Möglichkeiten in der Arbeit berücksichtigt (Möglichkeiten, Neues auszuprobieren oder neue Ideen in der Arbeit zu entwickeln), gelangt man zu folgendem Ergebnis: 28,7 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen sehen weder Abwechslung noch kreative Möglichkeiten bei ihrer Arbeit. 36,8 Prozent geben an, entweder eine abwechslungsreiche Arbeit oder kreative Möglichkeiten zu haben. 37,4 Prozent der abhängig Beschäftigten sehen beide Bereiche bei ihrer Arbeit verwirklicht.

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

Wie die Darstellung zeigt, ist der Anteil derjenigen Arbeitnehmer, die über keine Fehlbeanspruchung berichten, deutlich kleiner als bei den Selbständigen. Dennoch – und dies ist im Bereich der Forschung zu alternsgerechtem Arbeiten ziemliches Terra Incognita – ist auch bei den Selbständigen ein nicht unerheblicher Anteil zu verzeichnen, der von zumindest einer, ja sogar von mehreren Fehlbeanspruchungen durch einseitige und/oder körperlich schwere Arbeit spricht! Knapp 42 Prozent der Selbständigen berichten in dieser Dimension von mehrfachen Fehlbeanspruchungen. Bei den ArbeitnehmerInnen sind es 48 Prozent.

Die Qualität von Arbeit hängt jedoch nicht nur von der Verbreitung und Intensität von Belastungsfaktoren ab, sondern sie wird auch durch entsprechende Ressourcen bei den Betroffenen moderiert. Tabelle 3.14 gibt hierzu aus der gleichen Erhebung ebenfalls ein Beispiel, hier im Hinblick auf die Zusammenfassung von drei Arbeitsaspekten zu einer Dimension „Abwechslung/Kreativität“. Wie die Tabelle zeigt, ist das Ressourcenpotenzial bei Selbständigen erwartungsgemäß größer als bei Arbeitnehmern. Selbständige berichten seltener davon, dass sie keine Ressourcen im Hinblick auf Abwechslung/Kreativität in ihrer Arbeit besitzen würden. Umgekehrt ist bei Arbeitnehmern das Ressourcenpotenzial für Abwechslung und Kreativität geringer als bei Selbständigen.

Abbildung 3.6 fasst die Befunde aus dieser Erhebung im Hinblick auf Fehlbeanspruchungsniveaus und Ressourcenpotenziale der Befragten zusammen und bildet fünf – hier nicht näher zu interpretierende – Typen von Befragten mit unterschiedlichen Fehlbeanspruchungs-/Ressourcenkombinationen (vgl. zu einer ausführlicheren Interpretation FUCHS 2006). Für unsere vorliegenden Zwecke ist nun wichtig zu betrachten, inwiefern diese Typen trennscharf im Hinblick auf von den Befragten geäußerte weitergehende Aspekte von Arbeitsqualität sind. Wie an anderer Stelle (vgl. ebenda) gezeigt wird, unterscheiden diese fünf Typen sehr trennscharf z. B. im Hinblick auf die verschiedenen Formen der Arbeitszufriedenheit. Abbildung 3.7 zeigt auch, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen den Fehlbeanspruchungs-/Ressourcenkombinationen und der Häufigkeit der von den Befragten genannten gesundheitlichen Beschwerden an Arbeitstagen besteht. Das Auftreten von sieben und mehr verschiedenen Beschwerden nennen insbesondere die Befragten der Typen 5 und 4, bei denen also entweder nur ein geringes Ressourcenpotenzial vorhanden ist oder zwar ein mittleres Ressourcenniveau, dieses aber mit einem hohen Fehlbeanspruchungsniveau zusammentrifft. Dagegen ist die Nennung von so vielen gleichzeitigen Beschwerden im Falle des Typs 1 und auch des Typs 2 viel seltener. Diese beiden Typen verfügen über ein zumindest mittleres bzw. hohes Ressourcenniveau und sehen sich gleichzeitig einem nur niedrigen bzw. mittleren Fehlbeanspruchungsniveau ausgesetzt.

|                               | Niedriges Fehlbeanspruchungsniveau | Mittleres Fehlbeanspruchungsniveau | Hohes Fehlbeanspruchungsniveau |
|-------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| Geringes Ressourcenpotential  | 1%                                 | 4%                                 | 12%                            |
| Mittleres Ressourcenpotential | 4%                                 | 12%                                | 22%                            |
| Hohes Ressourcenpotential     | 5%                                 | 16%                                | 23%                            |

Typ 1: Mittleres/hohes Ressourcen-, niedriges Fehlbeanspruchungsniveau  
9%

Typ 2: Mittleres/hohes Ressourcen-, mittleres Fehlbeanspruchungsniveau  
28%

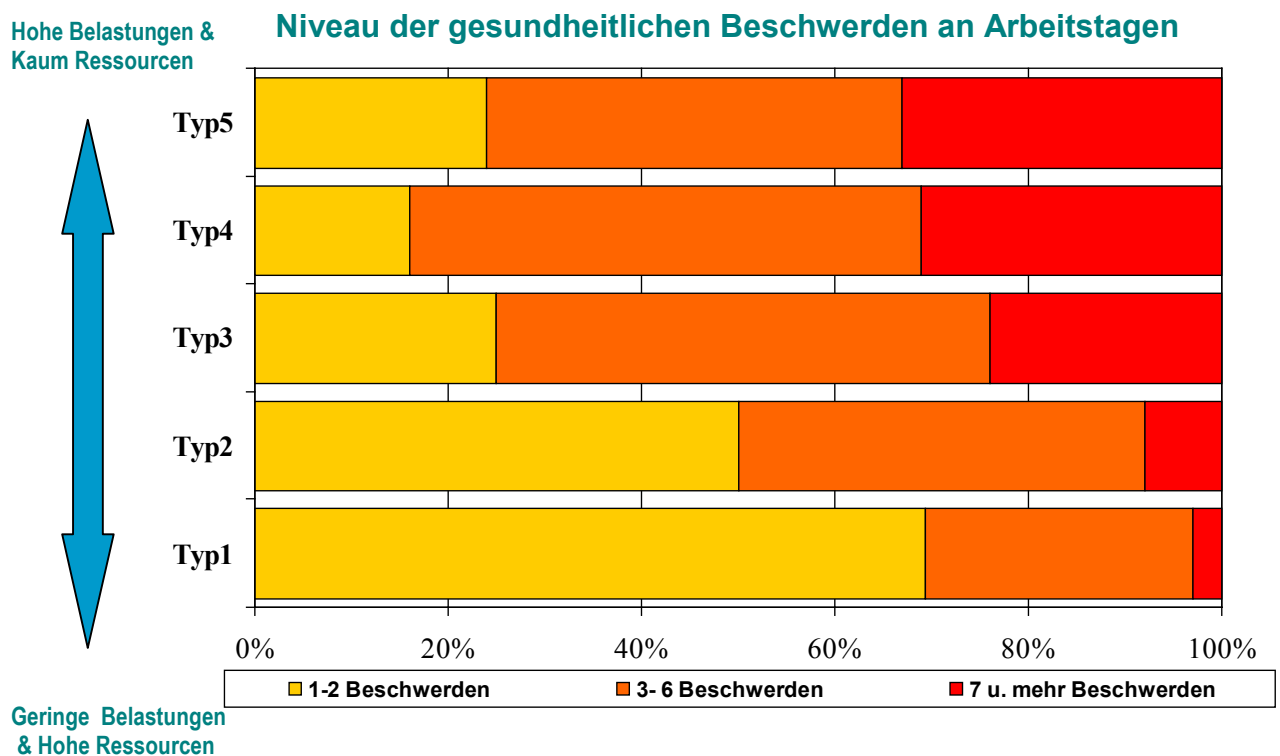
Typ 3: Hohes Ressourcen-, hohes Fehlbeanspruchungsniveau  
23%

Typ 5: Geringes Ressourceniveau  
17%

Typ 4: Mittleres Ressourcen-, hohes Fehlbeanspruchungsniveau  
22%

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

**Abb. 3.6** Fehlbeanspruchungsniveau und Ressourcenpotenziale von Erwerbstätigen



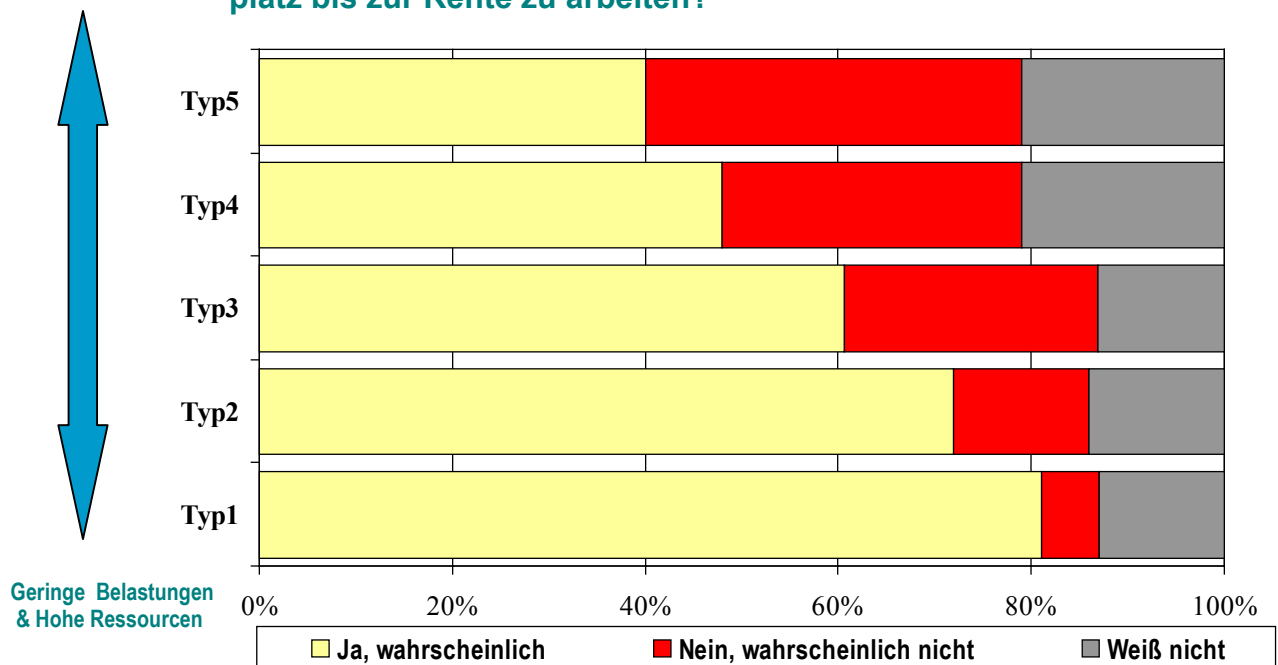
Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

**Abb. 3.7** Ressourcen und Belastungsniveau sind entscheidend für die Qualität der Arbeit I

In gleicher Weise wird in Abbildung 3.8 der Zusammenhang zwischen dem Fehlbeanspruchungs-/Ressourcenniveau, repräsentiert durch die fünf Typen, und der Frage hergestellt, ob die Befragten glauben, an ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz bis zur Rente durchhalten zu können. Auch hier erweist sich die Kategorisierung dieser fünf Typen als außerordentlich trennscharf. Das Zusammenspiel von Ausgesetztsein gegenüber verschiedenen Arbeitsbelastungen und Verfügen über entsprechende Ressourcen zur Kompensation dieser Belastungen bestimmt eindeutig über die subjektiv empfundene Wahrscheinlichkeit, im jeweiligen Job das Rentenalter erreichen zu können. Frühverrentung ist offensichtlich nicht nur eine Frage (eventuell fehlleitender) monetärer Arbeitsanreize oder eines unzureichenden Arbeitsangebotszwangs, sondern in hohem Maß auch eine Frage der Qualität der Arbeit, denen die Betroffenen ausgesetzt sind!

Hohe Belastungen &  
Kaum Ressourcen

**Können Sie sich vorstellen, an Ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz bis zur Rente zu arbeiten?**



Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

**Abb. 3.8** Ressourcen und Belastungsniveau sind entscheidend für die Qualität der Arbeit II

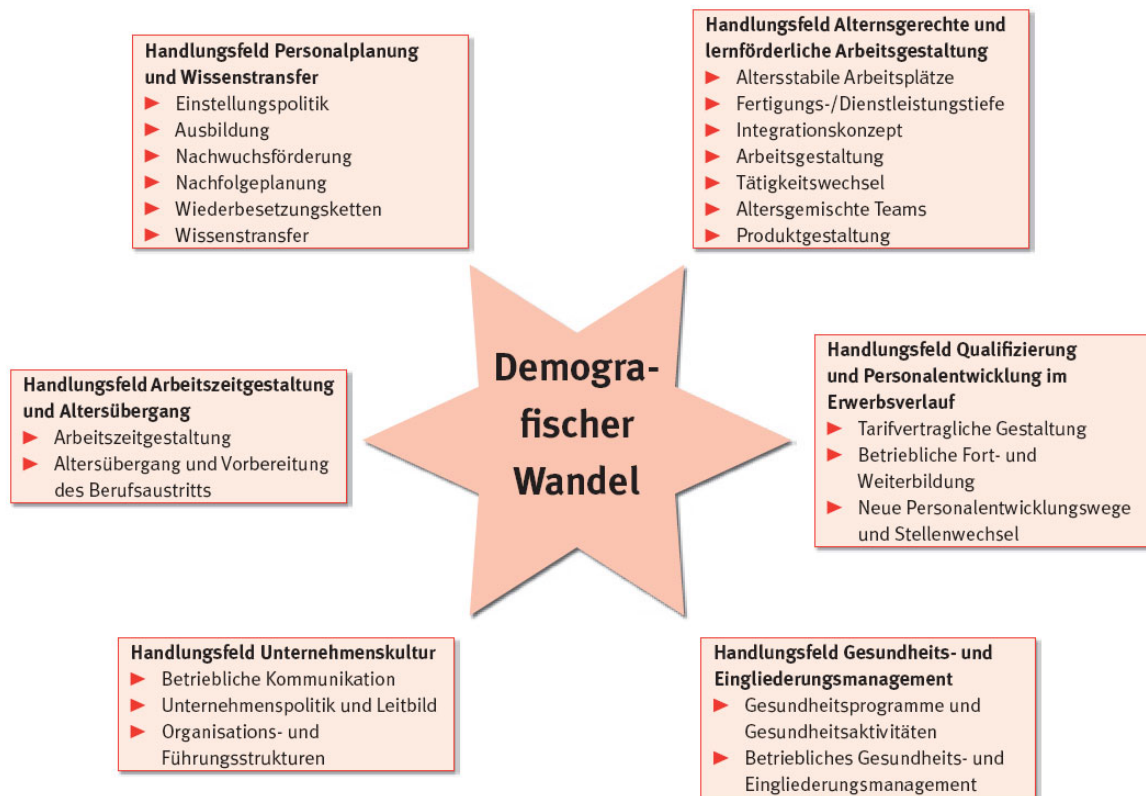
## **4 Ansatzpunkte und Handlungsfelder alter(n)sgerechten Arbeitens**

Zum alters- und alternsgerechten Arbeiten liegt inzwischen national wie international eine kaum noch zu überschauende Anzahl von Projekten und Studien vor. In den letzten Jahren hat sich hierzu geradezu ein Wildwuchs entwickelt. Dabei ist auch zu beachten, dass zu vielen der nach genannten Kategorien von Ansätzen und Handlungsfeldern, die heute unter dem Stichwort Alters- oder Alternsgerechtigkeit gehandelt werden, schon ganze Forschungslinien und vielfältige Praxis-Fallstudien vorliegen, ohne dass diese in Verbindung zum Thema Alterung (bzw. allgemeiner: zum demographischen Wandel) gebracht wurden. Zweifellos ist der demographische Wandel als Querschnittsthema so etwas wie ein Verstärker, der bei genauerem Hinsehen viele der klassischen Forschungen zu den Themen Humanisierung der Arbeitswelt, Arbeitsschutz, Weiterbildung usw. zuspitzt bzw. in wichtigen Aspekten auch neu fokussiert.

Auch Taxonomien von Handlungsfeldern oder Maßnahmenkategorien alters- und alternsgerechter Arbeitsgestaltung liegen inzwischen in größerer Anzahl vor. Wir sehen es nicht als sinnvoll – und weitgehend sogar als unmöglich – an, diese hier im Einzelnen und vergleichend vorzustellen. Gleiches gilt für die unter diesen Kategorien subsumierten einzelnen Maßnahmen, die unter oft verwirrenden Begriffsunterschieden Ähnliches meinen. Hier wirkt sich die jeweilige Forschungstradition in einzelnen Handlungsfeldern bzw. der disziplinäre Zugang der Diskutanten und auch die (vgl. oben) zu knappe begriffsbildende Theoriearbeit sehr stark aus.

Abbildung 4.1 stellt eine solche Kategorisierung von Handlungsfeldern und Maßnahmen beispielhaft vor. Diese Auflistung – aus einer Broschüre der IG Metall – in die sechs Handlungsfelder versteht sich explizit als „weit“. D. h. es geht um betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels, die durchaus auch über die reinen Maßnahmen hinausgehen, die anderweitig unter dem Begriff Altersgerechtigkeit diskutiert werden (so z. B. der Bereich Ausbildung). Dies erscheint uns hier dennoch sinnvoll, da damit die Verbindung zu solchen Bereichen gewahrt wird, die ansonsten bei der Diskussion um alters- und speziell um altersgerechte Maßnahmen meist völlig aus dem Blickfeld verschwinden.





Quelle: IG METALL.

**Abb. 4.1** Handlungsfelder und Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels

Selbstverständlich erhebt die Liste der einzelnen Maßnahmen in den sechs Handlungsfeldern nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Außerdem ist ein Teil dieser Maßnahmen an sich noch eher ein relativ heterogener Oberbegriff. Selbst die von MORSCHHÄUSER et al. (2003) vorgelegte Liste von 100 Einzelmaßnahmen ist aber nicht als erschöpfend und auch noch nicht als unterste Detaillierungsebene anzusehen. Außerdem ist zu beachten, dass die in Abbildung 4.1 wiedergegebenen Handlungsfelder sich alle nur eng auf die betriebliche Ebene beziehen und damit wichtige Maßnahmearten wie den ganzen Komplex der Sensibilisierung der Öffentlichkeit bzw. einzelner Akteursgruppen ebenso außer Acht lassen wie z. B. den Bereich der rechtlichen Regulierung im engeren Sinne.

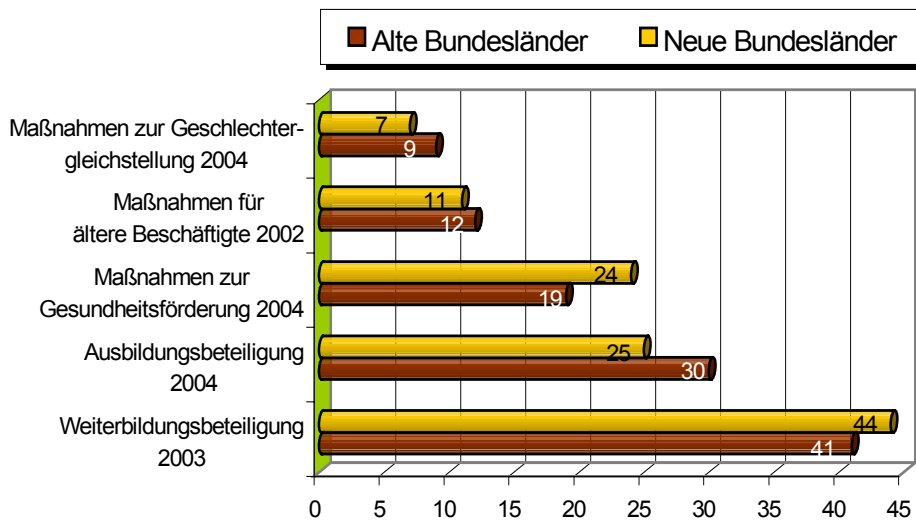
Da im vorliegenden Abschnitt dieses Gutachtens keine Auflistung von einzelnen Projekten geleistet werden soll und kann – eine kürzlich erstellte Überblickstudie von Internetquellen einschlägig arbeitender Forschungsinstitutionen und einer Auswahl von großen Vorhaben bzw. Kampagnen (vgl. KÖLLNER 2005) erstreckt sich, obwohl reichlich unvollständig, immerhin auf knapp 480 DIN A 4 Seiten – soll es hier nur darum gehen, auf ein entscheidendes Defizit von Forschung und Praxis zum Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten hinzuweisen: Die große Vielfalt an möglichen Einzelmaßnahmen darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass sowohl der Forschungsstand

zum Thema noch relativ unterwickelt als auch die wirkliche Verbreitung entsprechender Praxis noch ganz, ganz gering ist.

Mit den folgenden empirischen Informationen über die Verbreitung von Ansätzen ist die Absicht verbunden, aufzuzeigen wie weit die betriebliche Realität noch von einer Umsetzung einschlägiger Maßnahmen in voller Breite entfernt ist. Abbildung 4.2 gibt hierzu auf der Basis des IAB-Betriebspanels einen ersten Eindruck für verschiedene Arten von betrieblichen Maßnahmen, die angesichts des demographischen Wandels relevant sind und für seine Bewältigung auch wichtig wären. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich wiederholte große repräsentative Stichprobe bei inzwischen über 15.000 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Ohne die Einzelergebnisse aus dem Panel hier im Detail diskutieren zu können (vgl. BELLMANN, HILPERT, KISTLER, WAHSE 2003) zeigt sich:

- Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung wurden im Jahr 2004 von unter 10 Prozent aller Betriebe praktiziert, wobei als häufigste Maßnahme von den Betrieben das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen unter diesen Nennungen verstanden wird. Teilzeitarbeitsplätze sind aber allenfalls eine notwendige, noch lange jedoch keine hinreichende Maßnahme zur Geschlechtergleichstellung oder zur stärkeren Frauenerwerbstätigkeit (gemessen am Arbeitsvolumen in Stunden). Dabei ist allerdings auch zu beachten, dass die Ergebnisse dadurch nach unten verzerrt werden, dass es in den vielen Kleinstbetrieben oft nur eine einzige sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person gibt (woraus sich nicht unbedingt schon die Notwendigkeit einer Geschlechtergleichstellungspolitik ableitet).
- Gleiches ist auch im Hinblick auf Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu beachten. Etwas mehr als 10 Prozent aller Betriebe praktizierten laut Betriebspanel 2002 solche Maßnahmen. Was im Einzelnen von den Betrieben unter diesem Label gemacht wird, wird unten im Zusammenhang mit Abbildung 4.4 diskutiert.
- 19 Prozent aller westdeutschen und 24 Prozent aller ostdeutschen Betriebe praktizierten nach eigenen Angaben Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Auch hierzu wird in Tabelle 4.4 eine weitere Detaillierung vorgenommen.
- Angesichts der Schwierigkeiten am Ausbildungsmarkt muss und soll auf diese Problematik hier nicht näher eingegangen werden. In jedem Fall sind die 30 bzw. 25 Prozent von Betrieben, die sich im Jahr 2004 noch als Ausbildungsbetriebe darstellten, zu wenig. Erwähnt sei nur, dass laut Betriebspanel gegenüber dem Jahr 1997 die Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland mit 35 Prozent (Ostdeutschland: 27%) mit den in Abbildung 4.2 gezeigten Werten deutlich gefallen ist.
- Relativ hoch stellt sich der Anteil in der Weiterbildungsförderung engagierter Betriebe dar. 41 Prozent der west- und 44 Prozent der ostdeutschen Betriebe haben laut Betriebspanel im ersten Halbjahr 2003 zumindest für einen oder einige Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen durch zumindest partielle Kostenübernahme und/oder Freistellung gefördert.



Quelle: INIFES, SÖSTRA nach IAB-Betriebspanel (versch. Jahre).

**Abb. 4.2** Verbreitung einiger Maßnahmen, die zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen wichtig wären (Basis: Alle Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem SV-Beschäftigten, Angaben in Prozent)

Angesichts der offensichtlichen Notwendigkeit einer Stärkung des lebenslangen Lernens ist der Anteil von 41 bzw. 44 Prozent weiterbildungsaktiver Betriebe dennoch als zu gering zu bezeichnen. Zwar ist hier (vgl. Tabelle 4.1) eine erfreuliche Zunahme im Anteil der in der Weiterbildung aktiven Betriebe feststellbar. Dennoch gibt es erhebliche Defizite zu vermehren.

**Tab. 4.1** Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen\* (Angaben in Prozent)

|                 | 1997 | 1999 | 2000 | 2001 | 2003 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Westdeutschland | 37   | 38   | 36   | 36   | 41   |
| Ostdeutschland  | 39   | 42   | 40   | 37   | 44   |

\* jeweils erstes Halbjahr

Quelle: INIFES, SÖSTRA, eigene Berechnungen und Darstellungen nach IAB-Betriebspanel.

Allgemein bekannt ist beispielsweise, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Personen im höheren Erwerbsalter massiv zurückgeht. Weiterbildung rentiert sich für über 50- oder 55-Jährige nicht mehr, so das häufig vorzufindende Denken auf der Ebene der Betriebe, aber auch bei vielen Arbeitnehmern. Sicherlich ist dies ein Fehlschluss. Dabei muss aber auch bei den meisten in der Öffentlichkeit hierzu gehandelten Zahlen beachtet werden, dass konsequenterweise angesichts der relativ niedrigen Beschäftigungsquoten von über 55-Jährigen (und spezifisch über 60-Jährigen) die Weiterbildungsteilnahmequoten in diesen Altersgruppen bei der beruflichen Weiter-

bildung auch gering ausfallen müssen. In diesem höheren Erwerbsalter sind vor allem noch die Personen mit höheren beruflichen Qualifikationen und höherem beruflichen Status erwerbstätig. Dies weist auf ein weitergehendes und unseres Erachtens noch viel größeres Problem als die Altersspezifik der Weiterbildungsteilnahme hin.

Wie Tabelle 4.2 zeigt, folgt die Teilnahme an geförderter Weiterbildung nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels dem so genannten Matthäus-Prinzip („Wer hat, dem wird gegeben“): Facharbeiter erfahren in Deutschland ca. doppelt so häufig eine Weiterbildungsförderung als un- und angelernte Arbeiter. Die Spanne zwischen Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten auf der einen und Angestellten/Beamten mit Hochschulabschluss auf der anderen Seite ist zwar etwas geringer, aber ebenfalls eklatant.

**Tab. 4.2** Teilnahme an geförderter Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003 (Angaben bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent)

|                   | Insges. | A  | B  | C  | D  | E  |
|-------------------|---------|----|----|----|----|----|
| Alte Bundesländer | 32      | 17 | 33 | 28 | 41 | 43 |
| Neue Bundesländer | 37      | 19 | 35 | 30 | 47 | 55 |

A Un- und angelernte Arbeiter

B Facharbeiter

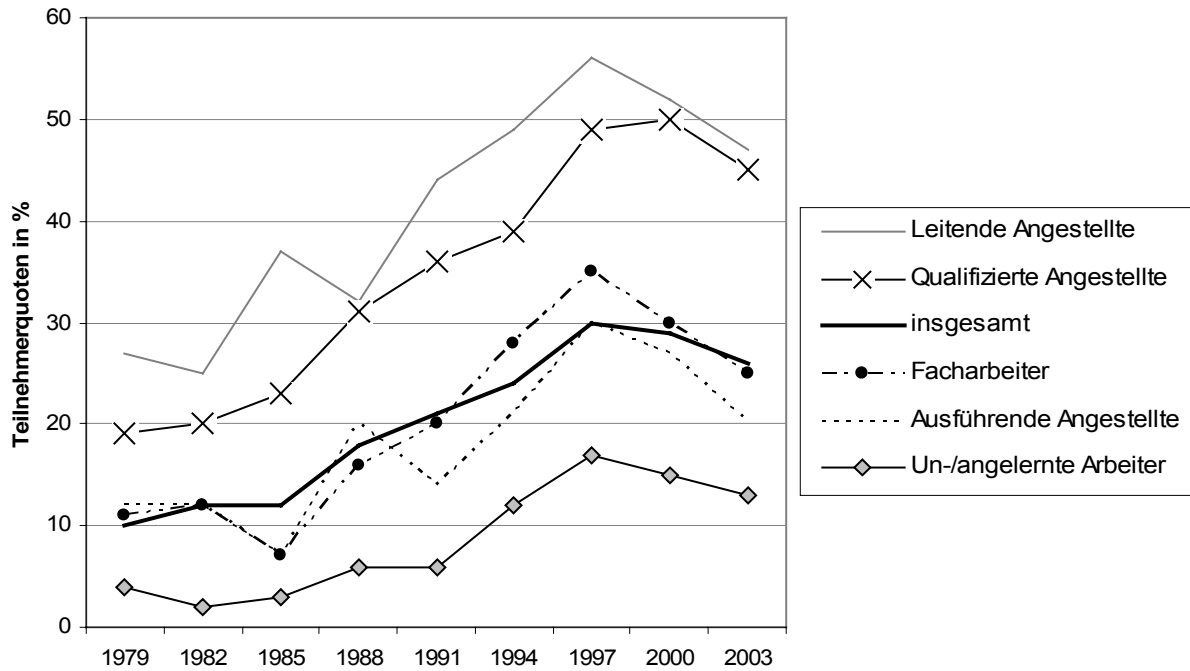
C Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten

D Angestellte/Beamte mit Berufsausbildung

E Angestellte/Beamte mit Hochschulabschluss

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003.

Dies wird auch deutlich, wenn man nicht auf der Ebene von Betriebsbefragungen, sondern, wie das „Berichtssystem Weiterbildung“, auf der Ebene von Individuen abfragt: Gerade diejenigen Personen, die es besonders nötig hätten, partizipieren am wenigsten von Weiterbildungsmöglichkeiten. Über die Zeit betrachtet nimmt die Spanne zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen dabei sogar noch zu. Wie die Abbildung 4.3 außerdem zeigt, ist seit dem Erhebungsjahr 1997 sogar ein eklatanter Rückgang in den Weiterbildungsquoten – über alle Qualifikationsgruppen hinweg – festzustellen. Dies ist weder mit den Erfordernissen angesichts der ökonomischen Krisen- und Wettbewerbsprobleme vereinbar, noch angesichts der demographischen Entwicklung hinnehmbar.



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach KUWAN, THEBIS 2004.

**Abb. 4.3** Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979-2003 im Bundesgebiet

Die schon mehrfach angeführte Erhebung von INIFES und Infratest „Was ist gute Arbeit?“ für BAuA/INQA liefert zu dieser Thematik noch einen weiteren, besonders schwerwiegenden Zusatzaspekt. In Tabelle 4.3 ist die Weiterbildungsteilnahme unter dem Aspekt der Art des Arbeitsverhältnisses und unter Differenzierung nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit wiedergegeben. Weiterhin ist hier auch die oben bereits angesprochene Altersspezifik in der Tabelle zu erkennen.

31 Prozent der repräsentativ Befragten knapp 5.500 Personen gaben an, dass sie im Verlauf der letzten 12 Monate (d. h. vom Herbst 2003 bis zum Herbst 2004) an einer betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Auffällig ist, dass bei befristet Beschäftigten diese Quote nur 28 Prozent beträgt und bei den Leiharbeitnehmern bzw. geringfügig Beschäftigten nur noch in der Größenordnung von 15 bzw. 14 Prozent liegt. Auch die Differenzierung nach der Wochenarbeitszeit zeigt Entsprechendes. Dabei ist zu beachten, dass auch die Freistellung bzw. die betriebliche Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen bei den atypisch Beschäftigten deutlich geringer ausfällt. In Kombination mit den anderweitigen Angaben zu den Beanspruchungen und Arbeitsbelastungen kann also bezüglich dieser Beschäftigungsformen durchaus von prekärer Arbeit gesprochen werden.

**Tab. 4.3** Angaben zur Weiterbildung in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“  
(Ende 2004, Angaben in Prozent)

| Prozentuierung waagrecht                             | berufl.<br>WB in<br>letzten<br>12 Mon. | Auf Arbeitszeit<br>angerechnet? |          |      | Vom Betrieb finanziert? |          |      |
|--|--|---------------------------------|----------|------|-------------------------|----------|------|
|  |  | ja                              | zum Teil | nein | ja                      | zum Teil | nein |
| Befragte insgesamt                                   | 31                                     | 61                              | 10       | 25   | 73                      | 7        | 16   |
| Bis 30 Jahre   | 37                                     | 54                              | 14       | 28   | 69                      | 8        | 20   |
| 31 bis unter 50 Jahre                                | 32                                     | 63                              | 10       | 23   | 73                      | 8        | 15   |
| 50 Jahre und älter                                   | 25                                     | 64                              | 5        | 24   | 77                      | 4        | 12   |
| Arbeiter/Angestellte (ohne nach<br>genannte Gruppen) | 32                                     | 66                              | 10       | 20   | 77                      | 7        | 12   |
| Befristet Beschäftigte                               | 28                                     | 57                              | 9        | 31   | 59                      | 10       | 24   |
| Leiharbeitnehmer                                     | 15                                     | *                               | *        | *    | *                       | *        | *    |
| Geringfügig Beschäftigte                             | 14                                     | 32                              | 9        | 52   | 48                      | 4        | 38   |
| Tatsächliche Wochenarbeitszeit<br>(<20 Stunden)      | 17                                     | 46                              | 6        | 44   | 56                      | 4        | 30   |
| Tatsächliche Wochenarbeitszeit<br>(<20<35 Stunden)   | 30                                     | 61                              | 11       | 24   | 69                      | 8        | 17   |

\* = zu geringe Fallzahl

Quelle: INIFES, INFRATEST, FIA 2005.

Auch hinsichtlich der betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zeigt z. B. das IAB-Betriebspanel keine zufrieden stellenden Ergebnisse. 20 Prozent der deutschen Betriebe haben im Jahr 2004 nach eigenen Angaben Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten unternommen (vgl. oben Abb. 4.2), die über die – allerdings in dieser Befragung nicht kontrollierbaren – Mindestanforderungen der gesetzlichen Bestimmungen von Arbeits- und Unfallschutz hinausgehen. In ostdeutschen Betrieben und Dienststellen sind, wie Tabelle 4.4 zeigt, derartige Maßnahmen etwas häufiger verbreitet.

Bei der Nachfrage, welche einzelnen Maßnahmen denn die Betriebe, die von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen berichten, nun tatsächlich praktizieren, zeigt sich, dass ein sehr großer Anteil auf die Antwortkategorien Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen entfällt. Angesichts der großen Zahl an Kleinst- und Kleinbetrieben ist zu vermuten, dass relativ häufig unter den Mitarbeiterbefragungen spezifisch Rückkehrergespräche verstanden werden, die allenfalls bedingt zu den Maßnahmen eines präventiven Gesundheitsschutzes gerechnet werden können. Speziell bei der Betrachtung nach der Betriebsgröße ist eine ganz eklatante betriebsgrößenklassenabhängige Verteilung zu beobachten: Während in Großbetrieben fast durchgängig die in Tabelle 4.4 genannten Maßnahmen auch genannt werden, ist in Kleinbetrieben hier zu einem hohen Anteil ein Defizit zu vermerken.

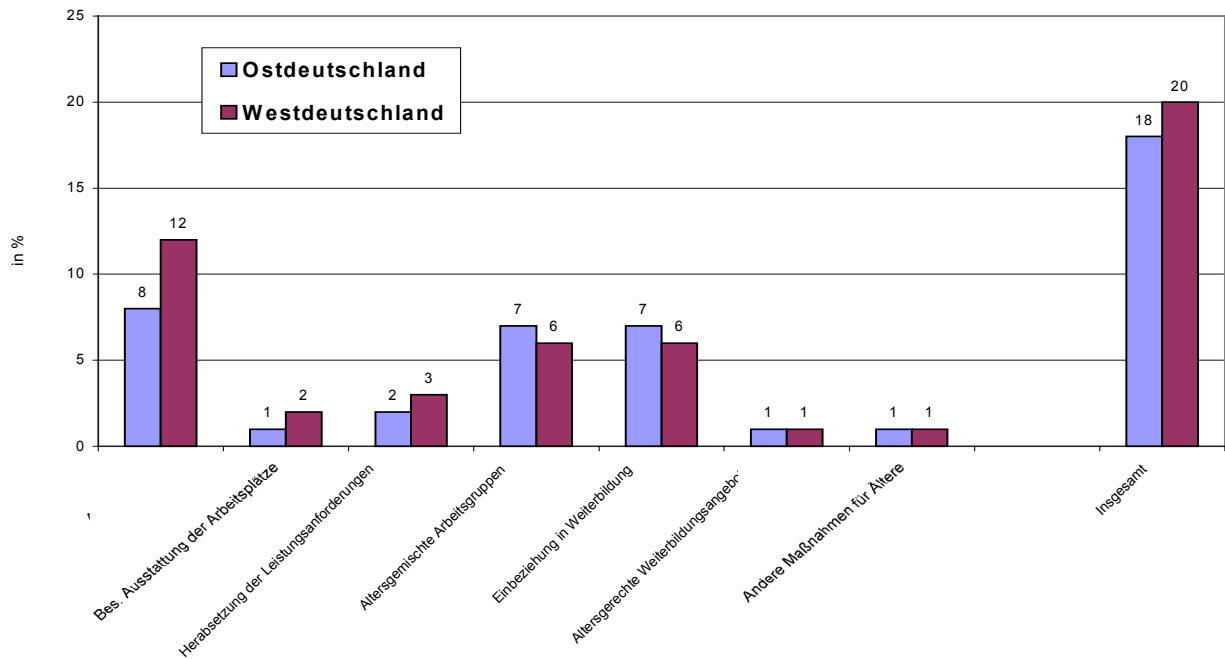
**Tab. 4.4** Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten (Angaben in Prozent)

|                        | Betriebe mit Maßnahmen |      |               |    |    |    |    |
|------------------------|------------------------|------|---------------|----|----|----|----|
|                        | 2002                   | 2004 | davon (2004)* |    |    |    |    |
|                        |                        |      | 1)            | 2) | 3) | 4) | 5) |
| Bundesgebiet insgesamt | 19                     | 20   | 8             | 8  | 4  | 6  | 4  |
| Westdeutschland        | 18                     | 19   | 8             | 8  | 4  | 6  | 4  |
| Ostdeutschland         | 22                     | 24   | 10            | 9  | 3  | 5  | 6  |

- \* 1) Krankenstandsanalysen  
 2) Mitarbeiterbefragungen  
 3) Gesprächskreise  
 4) Gesundheitskurse  
 5) Sonstiges

Quelle: INIFES/SÖSTRA, eigene Auswertungen nach IAB-Betriebspanel 2002/2004.

Auch hinsichtlich der Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer ist – unter Beachtung der oben genannten Einschränkung, dass naturgemäß eine größere Zahl von Kleinstbetrieben auch ohne jegliche Altersdiskriminierung schlicht keine Älteren in der Belegschaft hat – ein enormes Defizit festzustellen. Wiedergegeben sind in Abbildung 4.4, bezogen auf die Basis nur derjenigen Betriebe, die mindestens eine(n) über 50-Jährige(n) beschäftigten, die Antworten zu verschiedenen auch in der Literatur diskutierten Maßnahmen. Wie die Abbildung zeigt, entfällt ein Großteil der Nennungen auf die Altersteilzeit. Angebote der Altersteilzeit haben aber ebenfalls nichts mit Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten zu tun, sondern dienten in der Vergangenheit (vor allem Großbetrieben) speziell zur Externalisierung Älterer. Nennenswert verbreitet sind allenfalls noch altersgemischte Arbeitsgruppen sowie die Einbeziehung von Älteren in Weiterbildungsmaßnahmen. Bei allen anderen in Abbildung 4.4 dargestellten Maßnahmen altersgerechten Arbeitens sind die Nennungen verschwindend gering und belaufen sich, rechnet man die Zahlen auf die Gesamtheit aller Betriebe um, auf Werte unter einem Prozent.

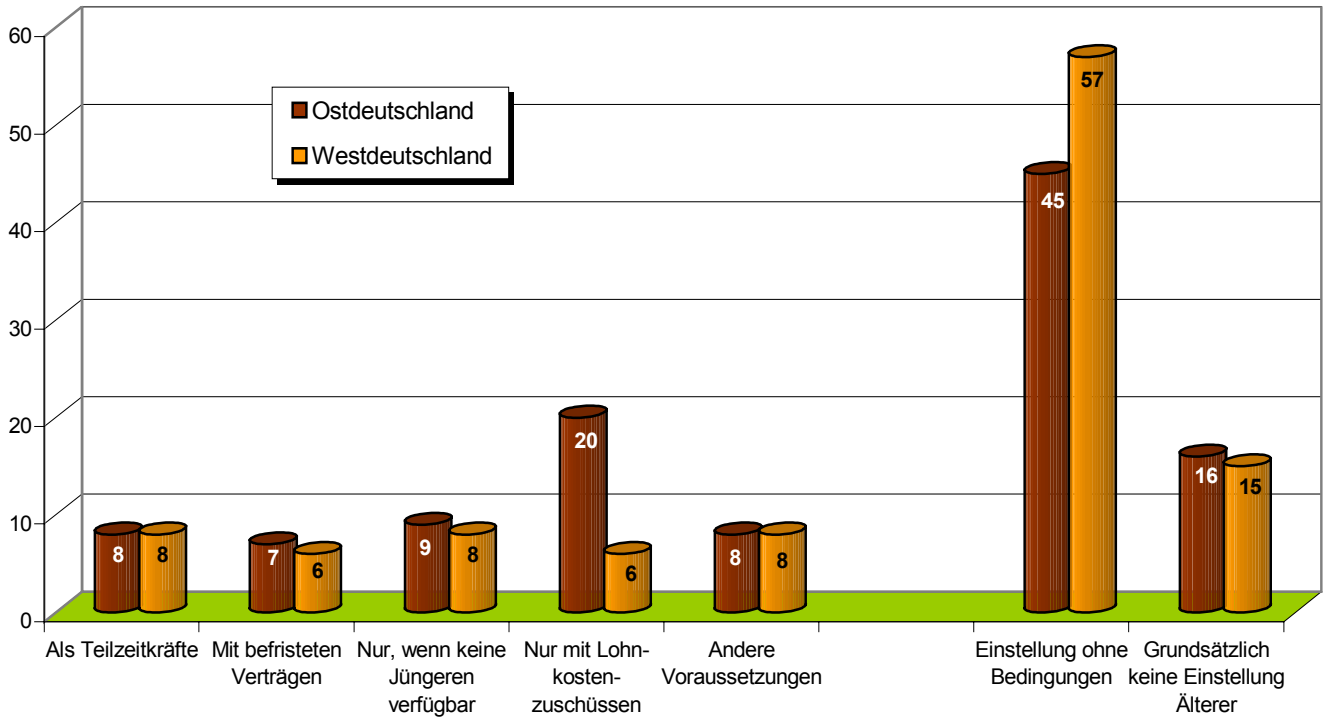


Quelle: INIFES/SÖSTRA, eigene Auswertungen nach IAB-Betriebspanel 2002.

**Abb. 4.4** Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 – nur Betriebe, die mindestens eine(n) über 50-Jährige(n) beschäftigen (Angaben in Prozent)

Abbildung 4.5 vervollständigt – ebenfalls auf der Basis von Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel 2002 – das nicht eben positive Bild. Auf die Frage, ob sie im Falle einer freien Stelle überhaupt bzw. unter welchen Bedingungen sie ältere Bewerber (operationalisiert als über 50-Jährige) einstellen würden, sagen zwar rund die Hälfte aller Betriebe, dass sie dies ohne jegliche Bedingungen tun würden. Nicht quantifiziert werden kann, inwiefern bei einer solchen Befragungssituation (mündliche Interviews mit über die Jahre zum größten Teil konstanten Interviewern) sozial erwünschtes Antwortverhalten bei diesem Ergebnis eine Rolle spielt. Auf jeden Fall ist gerade angesichts dieser mündlichen Interviewsituation erstaunlich, dass sich 15 bzw. 16 Prozent der Betriebe ganz offen zu altersdiskriminierendem Verhalten bekennen, indem sie angeben, dass sie grundsätzlich keine älteren Personen einstellen würden. Beinahe ähnlich zu bewerten sind außerdem weitere 8 bzw. 9 Prozent der befragten Betriebe die angeben, dass sie zwar Ältere einstellen würden, dies aber nur im Notfall, wenn keine jüngeren Bewerber verfügbar wären. Das bedeutet, dass immerhin rund ein Viertel aller Betriebe in Deutschland sich offen zu altersdiskriminierendem Verhalten bekennen.

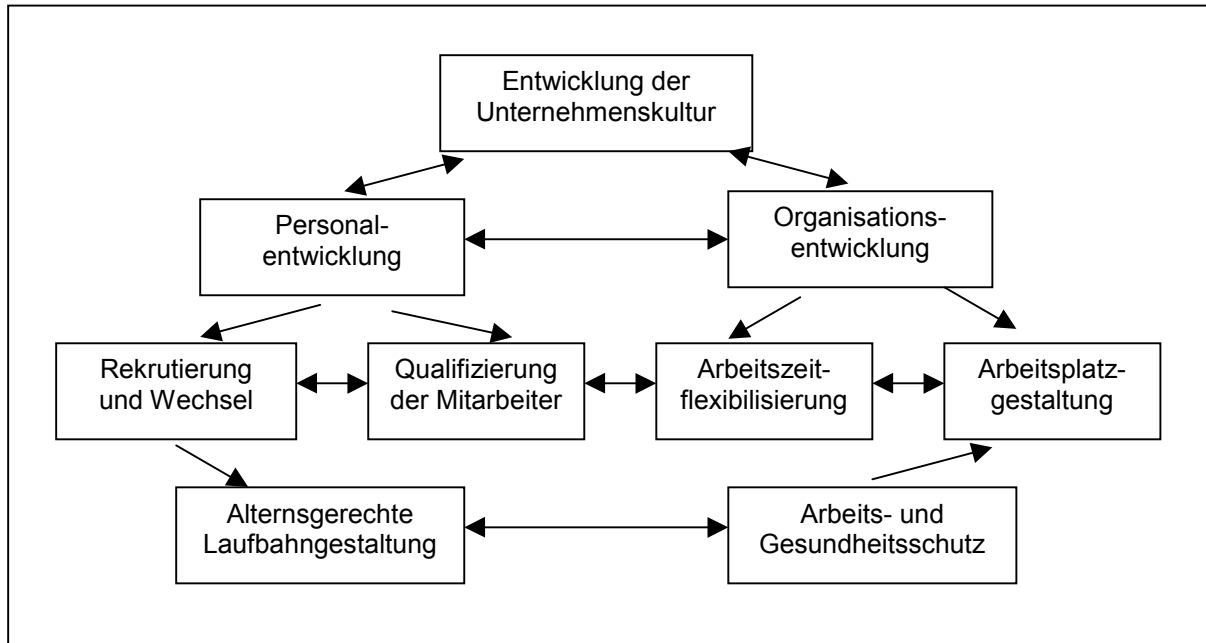




Quelle: INIFES/SÖSTRA, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel 2002.

**Abb. 4.5** Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern 2002 in West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)

Wir wollen an dieser Stelle die Schilderung der betrieblichen Realitäten nicht weiter fortführen. Wichtig erscheint es uns jedoch, mit Darstellung 4.6, eine weitere Kategorisierung von möglichen Maßnahmen aus der Literatur (ähnlich zu Abb. 4.1) an den Abschluss dieses Abschnittes zu stellen. Wiedergegeben sind aus einer Studie im Kontext der Demographiekampagnen des BMBF die von WOLFF et al. (2001) unterschiedenen Maßnahmenkategorien. In diesem Bericht wird von neun verschiedenen Ansatzpunkten bzw. Maßnahmenkategorien ausgegangen, wobei ein besonders wichtiger Hinweis darin besteht, dass diese Kategorien – wie Abbildung 4.6 mit den Pfeilen verdeutlicht – nicht unabhängig voneinander sind, sondern im Sinne eines ganzheitlichen Begriffs von alter(n)sgerechtem Arbeiten eigentlich untrennbar zusammengehören.



Quelle: WOLFF, SPIEB, MOHR 2001, S. 129.

**Abb. 4.6** Ansatzpunkte zur Berücksichtigung demographischer Aspekte in der Unternehmenspolitik

### III. Konsequenzen und Empfehlungen für die Förderung entsprechender Modellvorhaben

Die nachfolgenden Vorschläge und Empfehlungen unterliegen einer von uns letztendlich nicht kalkulierbaren Unwägbarkeit: Wir können nicht abschätzen oder gar entscheiden, wie weit im Umgriff – z. B. bereits bei der Frage altersgerecht/alternsgerecht – die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eventuelle Modellvorhaben auflegen will und kann.

Die aufgezeigten empirischen Befunde und Darstellungen des Standes der Forschung und der vielfältigen Landschaft an Gestaltungsprojekten legt einerseits eindeutig nahe, dass

- Erstens eine Ausweitung des Themas im Sinne einer Fokussierung auf alternsgerechtes Arbeiten statt einer Beschränkung auf „nur“ altersgerechtes Arbeiten eigentlich demographisch geboten ist.
- Zweitens altersgerechtes oder alternsgerechtes Arbeiten keinesfalls nur auf Aspekte von Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin beschränkt ist. Vielmehr sind sich alle einschlägig arbeitenden Experten einig, dass Aspekte der Personalentwicklung, Weiterbildung, Führung etc. von entscheidender Bedeutung für die Beschäftigungsfähigkeit Älterer heute wie auch in der Zukunft sind.
- Drittens damit untrennbar eine Erweiterung des Gesundheitsbegriffes verbunden ist, wie sie in einem anderen Zusammenhang auch von den Vereinten Nationen (oder im direkten Themenzusammenhang in Deutschland von der Expertenkommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans Böckler Stiftung (2004)) empfohlen wird.

- Viertens eine starke Präventionsorientierung angeraten sein sollte – ohne allerdings dabei zu vergessen, dass auch der große Bereich der Rehabilitation bzw. Integration in unserem Themenzusammenhang eine entscheidende Rolle spielen sollte.

Mit diesen Ausführungen ist andererseits ausdrücklich nicht gemeint, dass nur eine derartig weite Fassung des Themas handlungsleitend für die geplanten Modellversuche sein könnte und umgekehrt eine Beschränkung auf den traditionellen, engeren Bereich von Arbeitsschutz und -medizin (bzw. altersgerechtes Arbeiten im Hinblick auf gesundheitliche Aspekte) unbedingt abzulehnen wäre. Es gibt offensichtlich genügend Arbeitsbedingungen bzw. Berufe oder Branchen, in denen auch in dieser engeren Hinsicht ein dringender Handlungsbedarf besteht. Dafür spricht z. B. auch, dass es immer noch Stimmen aus dem Arbeitgeberlager gibt, die die Bedeutung gesundheitlicher Belastungen für die Erwerbsfähigkeit im Alter ignorieren (vgl. z. B. PFEIFFER, SIMONS, BRAUN 2005) oder relativieren (vgl. SCHULTETUS; MÜHLBRADT 2003). Die BAuA könnte sich auch gezielt vom Mainstream anderer Förderer absetzen, indem sie sich bewusst und explizit auf Ältere (z. B. über 55-Jährige) kapriziert.

Letztlich kann nur die BAuA selbst eine solche strategische Entscheidung treffen. Wir wollen uns mit unseren Vorschlägen im folgenden zunächst für die „weitere“ Perspektive entscheiden und dabei aber immer Hinweise auch auf eine eventuelle enger gefasste Strategie bei den Modellvorhaben geben.

## **1 Vorschläge für die Auswahl von Belastungen und Berufen bzw. Branchen**

Die Ausführungen in Kapitel II haben gezeigt, dass es keine festen Entscheidungsregeln geben kann, welche Belastungsaspekte (bzw. Ansatzpunkte zur Ressourcenstärkung) in welchen Berufen oder Branchen im Hinblick auf das Ziel alters- oder altersgerechten Arbeitens prioritär wären. Dazu fehlen auch nur einigermaßen konsensfähige Gewichtung- und Aggregationsregeln. Letztlich muss es eine politische Entscheidung bleiben, in welchen Bereichen man versucht, entsprechende Modellvorhaben anzusiedeln. Schließlich ist es auch noch eine Frage der nur begrenzt antizipierbaren Bereitschaft von Praktikern bzw. begleitenden Wissenschaftlern, Interesse an einer solchen Ausschreibung zu bekunden.

Dennoch sollten folgende Punkte bei einer Entscheidungsfindung nicht übersehen werden:

- Zum einen sprechen sehr viele Indikatoren dafür, dass es weiterhin die körperlichen Belastungen sind, die in einem hohen Maß dazu führen, dass viele Ältere nicht mehr in der Lage sind, länger, d. h. näher hin zum Regelrentenalter von 65 Jahren, gesund im Erwerbsleben zu verbleiben.
- Darüber darf aber andererseits auch nicht übersehen werden, dass die psychischen Arbeitsbelastungen (inkl. von Aspekten der Arbeitsorganisation und Führung) offensichtlich in den letzten Jahren noch an Bedeutung gewonnen haben. Es spricht nichts dafür, dass sich in der Zukunft an diesem Trend etwas ändert. Selbst wenn die psychischen Belastungen im Durchschnitt auf der

individuellen Ebene von etwas geringerer Bedeutung für Schwierigkeiten Älterer in der Arbeit bzw. ein vorzeitiges Ausscheiden Älterer aus der Arbeit sind, ist ihre Relevanz insgesamt unumstritten.

Bei einer Entscheidung über künftige Modellvorhaben sollte unseres Erachtens ein Punkt in diesem Dilemma ganz besonders mit beachtet werden, der sich aus der Analyse der Beschäftigungsquoten Älterer nach Qualifikation ableitet. Geringer Qualifizierte weisen eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote im höheren Erwerbssalter auf. Ihre Arbeitsmarktchancen sind schlechter. Im Durchschnitt ist ihre Erwerbsdauer aber auch durch einen deutlich früheren Erwerbseintritt geprägt (vgl. BOSCH, SCHIEF 2005). Bei einer Erschwerung oder gar Versperrung der Möglichkeiten des vorzeitigen Erwerbsaustritts – und insbesondere im Hinblick auf die in den Koalitionsvereinbarungen beschlossene Anhebung des Regelrentenalters auf 67 Jahre – werden (ganz abgesehen von den Arbeitsmarktchancen Älterer insgesamt) geringer Qualifizierte, die häufig in schwer belastenden Tätigkeiten beschäftigt sind und ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, von diesen neuen Rahmenbedingungen besonders betroffen werden. Selbst bei einer Sonderregelung im Sinne etwa einer Mindestvoraussetzung von 45 Versicherungsjahren<sup>7</sup> für abschlagsfreien Rentenbezug ist die Erwartung für viele Berufe/Tätigkeiten unrealistisch, dass solche Personen – in einer demographisch noch dazu lange deutlich steigenden Anzahl – eine Versicherungszeit von 45 Jahren realisieren können bzw. entsprechende Ausweichmöglichkeiten finden. Konkret besteht daher in diesem Bereich – auch, aber nicht nur wegen verbreitet drohender Altersarmut – prioritärer Handlungsbedarf.

Die Frage, welche Branchen/Berufe/Tätigkeiten in einem solchen Modellversuch einzubeziehen sind, kann, wie dargelegt, kaum im Voraus, vor der Ausschreibung, auf der Basis logisch geschlossener Entscheidungskriterien entschieden werden. Wichtig ist jedoch in den obigen Darlegungen, dass neben klassischen Berufsfeldern, in denen nicht nur entsprechende Bedingungen gehäuft auftreten, sondern auch schon einschlägige Forschungen und Modellvorhaben in größerer Zahl stattfinden (so z. B. für den Bereich der Kfz-Herstellung und entsprechender Zulieferbetriebe seitens der IG Metall), auch eine Reihe anderer Berufsordnungen bzw. Branchen auffällig sind. Beispielsweise sei der Bereich der Ernährungsberufe oder auch der Textilberufe genannt. Im Bereich der Dienstleistungen sind es mit Sicherheit die Gesundheits- und speziell die Pflegeberufe. Auch hier ist allerdings im Rahmen bisheriger Forschungs- und Gestaltungsprojekte zumindest in Teilen schon einiges geschehen – wenn auch mit unseres Erachtens eklatanten Lücken (so zum Beispiel im Vergleich von stationärer versus ambulanter Pflege). Neben diesen Branchen/Berufen mit hoher Betroffenheit, aber auch schon einer gewissen Befassung in einschlägigen Projekten, sehen wir jedoch auch eine Reihe von weiteren Berufen/Tätigkeiten mit ebenfalls hoher Betroffenheit, aber noch mit großen weißen Flecken in der Einbeziehung in Forschungs- und Umsetzungsvorhaben. Beispiele hierfür wären, trotz neuer Literatur zum Thema (vgl. SEIBT et al. 2005), der Bereich der ErzieherInnen oder das weite Feld der Außendienstmitarbeiter, wobei dies von den klassischen Vertreter-tätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten im Straßendienst, bei der Müllentsorgung etc. reicht, genauso aber auch z. B. der Hotel- und Gaststättenbereich.

---

<sup>7</sup> Wie sich das in Bezug auf Frauen (mit ihren häufigeren Erwerbsunterbrechungen) darstellen soll, sei hier nur angesprochen.

Ungenügend ist der state of the art in jedem Fall im Hinblick auf spezifische Beschäftigtengruppen. Das gilt zunächst trotz einer Reihe von einschlägigen Mahnungen in Überblicken und Empfehlungen zu Forschungs- und Handlungsprioritäten (vgl. z. B. BÖHLE et al. 1999; KISTLER, HILPERT, MORSCHHÄUSER 2001) für den Bereich der Erwerbstätigkeit von (älteren!) Frauen. Dieser ist in der Forschungslandschaft weiterhin unterbelichtet. Gleiches gilt – und hier sind die Creaming-Effekte in der traditionellen und neuen Arbeitsmarktpolitik entscheidend mitzubeachten – für den gesamten Bereich der geringer Qualifizierten. Weiterhin – und auch das gehört ausdrücklich mit zum demographischen Wandel – ist eine explizite Auseinandersetzung mit der Gruppe der Migranten im vorliegenden Zusammenhang bisher viel zu selten erfolgt (GUGGEMOS 2004). Aber auch Migranten werden älter und nur ein geringerer Anteil von ihnen wird in ihre ursprünglichen Heimatländer zurückkehren. Allenfalls für den Bereich der (Aus)Bildung hat diese Sondergruppe im vorliegenden weiteren Themenzusammenhang bisher die nötige Aufmerksamkeit erlangt. Schließlich, und nicht zuletzt, erscheint uns der Bereich der atypischen Beschäftigungsverhältnisse wegen ihrer Arbeitsbedingungen (im engeren wie im weiteren Sinn), besonders aber auch hinsichtlich ihrer wachsenden Verbreitung von besonderer Bedeutung zu sein. Atypische Beschäftigungsverhältnisse können zwar – wie die Europäische Kommission schreibt – vor allem für Jüngere und höher Qualifizierte eine Brückenfunktion hinein in normale Arbeitsverhältnisse haben. Für viele Betroffene ist das jedoch nicht der Fall, und insbesondere angesichts aktueller Vorschläge, sie sozusagen als Patentrezepte für die Beschäftigung Älterer einzusetzen, ergibt sich hier ein forschungswie anwendungsseitig interessantes Feld. Wenn sich in diesem Bereich eine Ausweitung der Beschäftigung Älterer ergeben sollte, so ist zu prüfen, wo und wie dies konkret geschieht und insbesondere wie dies unter Humanisierungsaspekten verbessert werden kann, ohne dass die Beschäftigung Älterer in ähnlicher Weise wie die Restnutzung so genannter „Winterautos“ auf dem Gebrauchtwagenmarkt funktioniert.

Generell ist an dieser Stelle ein Memento anzuführen, das sich wohlgerne nicht nur aus dem Forschungsinteresse der Autoren speist: Selbst wenn bei den geplanten Modellvorhaben der BAuA – wofür wir nachhaltig plädieren – eine systematischere Auswahl der Modellvorhaben und der dabei berücksichtigten Betriebe/Tätigkeiten etc. erfolgt als bisher in der Szene üblich, so muss darauf geachtet werden, dass die sich aus diesen Modellvorhaben ergebenden Empfehlungen wirklich auf ihre Übertragbarkeit hin geprüft werden. Wissenschaftlich nicht oder zu wenig hinterfragte Modellversuche und sog. Best-Practice-Studien, die ohne Berücksichtigung der Rahmenbedingungen ihrer Übertragbarkeit als best practice verkauft werden, gibt es bereits zu viele!

Welche Handlungsfelder oder Arten von Maßnahmen sollten mit den geplanten Modellversuchen vorrangig angegangen werden? Eine Antwort auf diese Frage unterliegt selbstverständlich besonders den eingangs dieses Kapitels gemachten Einschränkungen.

Aus den Ausführungen in diesem Gutachten ist deutlich geworden, dass wir vom Prinzip her für zwei Grundorientierungen plädieren. Erstens ist es nach unserer Erfahrung wie auch nach Sichtung der vorliegenden Literatur sinnvoll, sich beim Thema

nicht nur auf den Aspekt des altersgerechten Arbeitens zu beschränken, sondern den eher präventiven Aspekt der Alternsgerechtigkeit mit einzubeziehen. Die demographische Entwicklung liefert hierfür die entscheidenden Argumente. Zweitens zeigen die Ergebnisse der Arbeitsforschung inzwischen recht einhellig, dass integrierte Ansätze – auch im Sinne eines erweiterten Gesundheitsbegriffes – sinnvoll sind. Zu alters- wie auch altersgerechten Arbeitsbedingungen gehören Aspekte der Arbeitsorganisation, der Führung, des Arbeitsklimas ebenso dazu wie die engeren Aspekte der Ergonomie etc. Ein solcher ‚weiterer‘ Ansatz bedarf aber zunächst nicht nur einer entsprechenden Grundsatzentscheidung der BAuA, sondern auch verständlicherweise einer entsprechenden Größenordnung der geplanten Ausschreibung. Sollte dem so sein, so plädieren wir nachhaltig für eine Erwähnung dieser Absicht in der geplanten Ausschreibung. Transdisziplinarität und ein integrierter Ansatz von altersgerechtem Arbeiten wären dann explizit einzufordern. Aus eigener und zum Teil auch leidvoller Erfahrung wissen wir, dass die konkreten Probleme des altersgerechten Arbeitens in den letztlich als Fallbeispielen untersuchten Betrieben nur dann ganzheitlich bearbeitet werden können, wenn bereits bei der Zusammenstellung entsprechender Verbände bzw. der Projektbearbeiter eine disziplinäre Einseitigkeit vermieden wird (die zu einer eindeutigen Vororientierung bei den durchgeführten Maßnahmen führen, und damit an den betrieblichen Notwendigkeiten und an den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmer vorbeigehen können). Beispielhaft: In einer Reihe nationaler wie europäischer Studien beschränkte sich das Spektrum empfohlener und dann durchgeführter Maßnahmen häufig dadurch, dass unbenommen der tatsächlichen Probleme von Haus aus in den entsprechenden Verbänden bzw. Beratergruppen z. B. Weiterbildungsträger oder Experten für Fragen der Arbeitsorganisation ein Übergewicht hatten. Andere Aspekte gingen dadurch unter. Dies gilt es zu vermeiden.

Sollte sich die BAuA für ein engeres Konzept (Stichwort: „Altersgerechtes Arbeiten unter Aspekten „nur“ von Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“) entscheiden, so muss zumindest durch die disziplinäre Aufstellung der entsprechenden Projektnehmer sichergestellt werden, dass die weiteren Aspekte sowohl im konkreten betrieblichen Gestaltungsprozess als auch im Hinblick auf die Berichterstattung über die Projekte und die Empfehlungen zu ihrem Praxistransfer mit berücksichtigt werden. Wir fänden es allerdings schade, wenn sich die geplanten Vorhaben dermaßen verengen würden.<sup>8</sup>

Eine Entscheidung über einzelne Maßnahmenarten kann insofern immer nur auf der Basis detaillierter betrieblicher Analysen getroffen werden. Unsere Empfehlung lautet daher, auf jeden Fall durch entsprechende Hinweise in der Ausschreibung sicherzustellen, dass ein - für den jeweils vorgegebenen möglichen Umfang entsprechender

---

<sup>8</sup> Damit ist nicht gesagt, dass es nicht solche speziellen Probleme in großer Vielfalt gibt. Ein Beispiel: Im schon mehrfach erwähnten Ernährungsgewerbe und im Hotel- und Gaststättenbereich sind einseitige Belastungen und Beanspruchungen durch das Heben und Tragen schwerer Lasten keine Seltenheit. Mit entsprechenden technischen Vorrichtungen ist diesen Problemen aber nur begrenzt beizukommen. Hier sind Aspekte des Tätigkeitswechsels/der Arbeitsorganisation ebenso mitzubeachten wie – gerade an diesem Beispiel – die oben erwähnte Problematik von Sondergruppen (ausländische Arbeitskräfte, atypische Beschäftigungsformen). Eine zu starke Engführung würde unseres Erachtens dem Anspruch des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen (Bekanntmachung vom 21. Februar 2000) unter dem anspruchsvollen Orientierungsthema „demographischer Wandel“ aber nicht gerecht.

Modellvorhaben adäquates - Spektrum an Fragestellungen vorgegeben wird. Damit würde erreicht, dass nicht – wie häufig zu beobachten – zufällige Vorkontakte der Antragsteller, sondern zumindest ansatzweise systematische Kriterien die Auswahl der zu bearbeitenden Probleme und Praxisbeispiele im Rahmen der geplanten Vorhaben bestimmen. Z. B. die leider nicht allzu seltene Vorgehensweise, dass Forschungs- oder Beratungsinstitutionen zu völlig unterschiedlichen Themen mit weitgehend immer denselben Betrieben bei solchen Modellvorhaben zusammenarbeiten, sollte möglichst vermieden werden (vgl. KISTLER, HILPERT, MORSCHHÄUSER 2001; KISTLER 2004a).

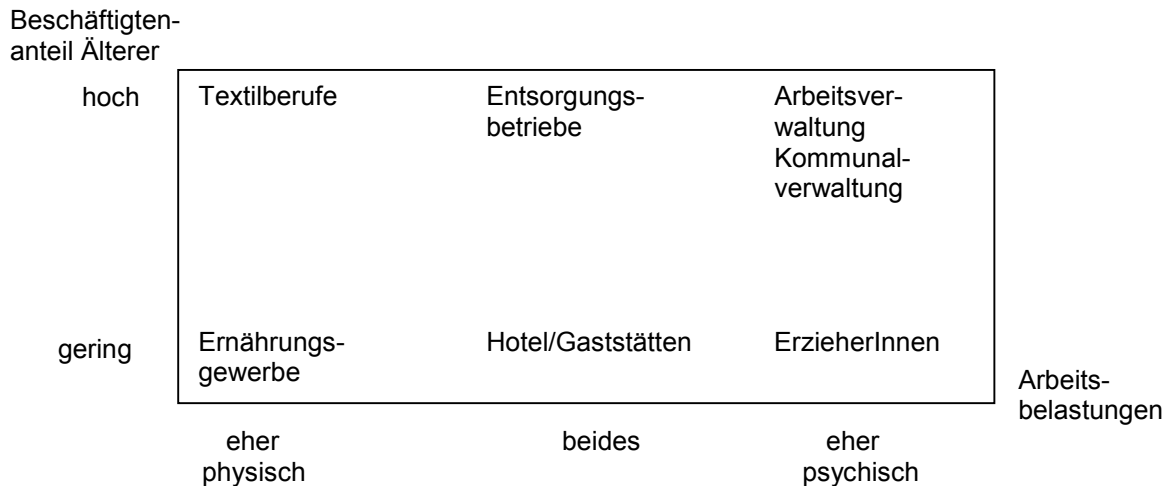
Mit den genannten Punkten sind auch einige weitere Fragestellungen in der Ausschreibung (vgl. oben I. Einleitung, die Fragen 4 bis 6) unmittelbar verbunden:

- Es ist in methodischer Hinsicht zu klären, inwiefern bei der Auswahl von Branchen/Berufen ein Mix oder ein „monolithisches“ Vorgehen gewählt wird.
- Damit direkt verbunden ist die Frage, wie die möglichen Modellvorhaben sinnvoll strukturiert und organisiert werden könnten. Speziell die Frage einer Konstruktion in mehreren Verbänden bzw. einem Verbund oder in verschiedenen voneinander unabhängigen Einzelprojekten ist hier berührt.
- Gleichermaßen ist damit die Rolle und der Stellenwert von begleitender Forschung und Evaluation mit angesprochen.
- Untrennbar davon ist die Frage, wie sich der Feldzugang darstellt bzw. welche Institutionen in die geplanten Modellvorhaben mit einzubeziehen wären.

Zur Beantwortung dieser vielfältigen wiewohl zusammenhängenden Fragen erscheint es uns sinnvoll, von der Frage „Mix oder monolithisch?“ auszugehen. Die im Rahmen von Kapitel 2 dieses Gutachtens aufgezeigte Vielfältigkeit einschlägiger Probleme legt es u. E. nahe, einen kontrastierenden Ansatz zu wählen. Das heißt konkret, dass wir es für sinnvoller halten, möglichst kontrastierende Branchen/Berufe in die geplanten Modellvorhaben einzubeziehen. Diese sollten systematisch ausgewählt werden (auf der Basis der von Antragstellern eingereichten und konkret die angestrebten Fallbeispiele benennenden Vorschläge). Wir halten ein solches kontrastierendes Vorgehen (Mix) einem Vorgehen für überlegen, das vorab seitens der BAuA in der Ausschreibung bestimmte Branchen oder Tätigkeiten festlegt. Entscheidendes Kriterium für einen solchen kontrastierenden Mix könnte ein hoher versus niedriger Anteil Älterer unter den Beschäftigten sein. Im Hinblick auf die auszuwählenden Tätigkeitsfelder, Berufe oder Branchen ist dann auch ansatzweise sowohl der Aspekt der stärker körperlichen oder der eher psychischen Arbeitsbelastungen aufspannbar.

Dessen unbenommen können an dieser Stelle beispielhaft folgende interessante/mögliche Branchen benannt werden: Die folgende Darstellung soll dabei die Möglichkeiten eines solcherart kontrastierenden Mix von Berufen bzw. Branchen beispielhaft verdeutlichen. Dabei werden sowohl Berufe als auch Branchen in der Darstellung angeführt, da diese ja hier nur exemplarisch für ganze Felder in sich nicht homogener Tätigkeiten stehen (Die Tätigkeit eines Koches ist z. B. je nach Art der Restauration körperlich und psychisch sehr verschieden in den Belastungen; in einer Arbeitsverwaltung hängt die Belastungskonstellation sehr stark z. B. von der Kundennähe ab usw.). Dabei sollten sowohl die im Detail einbezogenen Betriebe als auch die gewählten Einzelmaßnahmen nicht einfach nach den Kriterien eines möglichst einfachen Betriebszugangs und der bei den Bearbeitern von Haus aus verfü-

baren Beratungskompetenzen ausgewählt werden. Vielmehr wäre eine systematische Auswahl bzw. zumindest eine Überprüfung dahingehend nötig, wie und wofür die ausgewählten Betriebe bzw. Maßnahmen „typisch“ sind (der Anspruch einer „Repräsentativität“ wäre unrealistisch), auch im Hinblick auf die Betriebsgröße, regionale Spezifika etc.



## 2 Zur Ausgestaltung der Modellvorhaben eines Förderschwerpunktes 2006 „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“

### 2.1 Einzubeziehende Akteure

Selbstverständlich lässt sich im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie nicht antizipieren, welche konkreten Vorschläge im Rahmen des geplanten Ausschreibungsverfahrens von den Anbietern eingebracht werden. Dennoch sollte bei der Auswahl besonders auf die genannten Aspekte geachtet werden. Es macht unseres Erachtens mehr Sinn, als nach dem Motto „Masse statt Klasse“ gleich mehrere Dutzend „Best-Practice“-Betriebe aus jeweils einer bzw. ganz wenigen Branchen im Selbstselektionsverfahren auszuwählen, wie das in der Vergangenheit bei mehreren Bundes- bzw. Ländervorhaben geschehen ist bzw. zur Zeit geschieht. Letzteres mag im Rahmen von Sensibilisierungs- und Transferaktivitäten sinnvoll sein, nicht aber für innovative Maßnahmen.

Ein solches Vorgehen legt nach unserer Einschätzung auch eine Verbundkonstruktion nahe. Gleichgültig ob als ein Verbund oder als mehrere, aber eng zusammenarbeitende kleinere Verbünde bzw. Projekte, die zumindest eine gemeinsame Verständigung auf Analyseaspekte und auf Evaluation haben sollten, wird ein solches Vorgehen der vorgeschlagenen Bearbeitung kontrastierender Praxisbeispiele am ehesten gerecht. Es versteht sich eigentlich von selbst, muss aber aufgrund häufig anderer Erfahrungen immer wieder betont werden, dass eine Entscheidung für eine solche Verbundkonstruktion es im Prinzip gebietet, dass die entsprechende Verbundkoordination mit in die Auswahl der Praxisbeispiele und Einzelvorhaben einbezogen werden sollte und insofern nicht erst ex-post zu bestimmen wäre.



Ein besonderer Charme eines verbundbasierten Vorgehens liegt sowohl hinsichtlich des Funktionierens der Projekte als auch der Begrenzung der im Rahmen eines solchen Vorhabens anfallenden Arbeiten für den Auftraggeber darin, dass dem – oder gegebenenfalls den – Verbundkoordinator(en) mehrere Aufgaben mit ergebnisintegrierendem Effekt übertragen werden können. Das betrifft Analyse-, Evaluations- und Controllingaufgaben sowie notwendige Arbeiten für den Ergebnistransfer, auch die Moderation der Arbeitskontakte mit den entsprechenden Institutionen (z. B. Spitzenorganisationen, Sozialpartner, Verbände).

Projekte wie die geplanten Modellvorhaben sind weder vom Zugang her, noch im Hinblick auf ihre Durchführung und gar ihre Verwertung (Transfer) ohne die entsprechenden nationalen und regionalen institutionellen Akteure denkbar. Speziell die zuständigen Arbeitgebervverbände und Gewerkschaften müssen in allen drei eben genannten Phasen eines Projekts einbezogen werden, wenn sowohl die Abläufe optimiert als auch die Ergebnisverwertung und -verbreitung sichergestellt werden soll.

Damit ist die Frage nach der Bereitschaft dieser Akteure gestellt, an einem solchen Vorhaben mitzumachen. Selbstverständlich kann an dieser Stelle nicht die Bereitschaft einzelner Institutionen bereits vorab geklärt werden. Eine entsprechende konkrete Anfrage setzt vorherige Entscheidungen der BAuA zwingend voraus. Insofern kann an dieser Stelle nur eine generellere Einschätzung wiedergegeben werden. Diese geht dahin, dass beim Thema demographischer Wandel bzw. altersgerechtes Arbeiten inzwischen nicht nur auf der Gewerkschafts- sondern auch auf der Arbeitgeberseite eine sehr große Offenheit und Bereitschaft herrscht, sich für das Thema zu engagieren. Im Gegensatz zu früher, wo im Rahmen entsprechender arbeitssoziologischer Untersuchungen öfters auch die Betriebe für ihre Aufwendungen entlohnt wurden, erscheint uns so etwas bei diesem Thema gegenwärtig nicht mehr nötig. Allerdings sollte auch umgekehrt nicht zu sehr auf einen größeren Eigenanteil der Betriebe an den Projektvolumina gesetzt werden. Hier ist der eherne Grundsatz zu beachten, dass in denjenigen Betrieben, bei denen wohl die Probleme am größten sind, auch gleichzeitig die Ressourcen für solche Anstrengungen tatsächlich (oder vielleicht auch nur vermeintlich) am geringsten sind.

## **2.2 Empirisches Design, Evaluationsnotwendigkeiten**

Unter Einbeziehung auch der Debatten auf dem Workshop am 18.01.2006 in Berlin (vgl. Anlage I) erscheinen uns abschließend noch folgende Punkte beachtenswert:

- a) Es wäre hilfreich, in der Ausschreibung explizit eine Festlegung darüber zu treffen, ob ein größer angelegtes Förderprogramm eher auf Umsetzung oder eher auf Erkenntnisgewinn abzielen soll (eine pure entweder – oder – Entscheidung erscheint uns weniger fruchtbar).
- b) Wir empfehlen, neben den angestrebten Zielzuständen („gute Praxis“) dem Weg dorthin besondere Aufmerksamkeit zu schenken: Welche Faktoren begünstigen und welche hemmen die Einführung und gegebenenfalls Fortentwicklung von Alters- und Gesundheitsmanagement? Welche Empfehlungen können an externe Unterstützer/Stakeholder gerichtet werden (z. B. Kammern, Verbände, Krankenkassen, Tarifpartner, lokale politische Akteure, Bil-

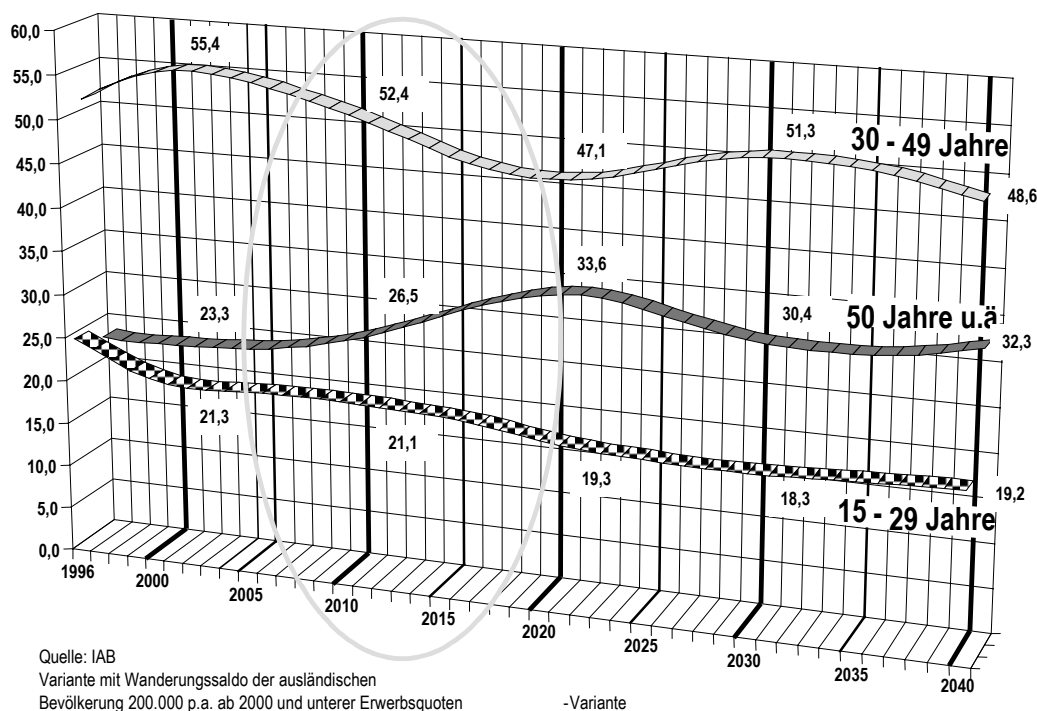
- dungsdienstleister usw.), um die Einführung bzw. Fortentwicklung zu befördern (an dieser Stelle sei auf Überlegungen verwiesen, flankierend zu einem größeren Projekt eine begleitende Themenkampagne zu starten)?
- c) Wir empfehlen vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, diese in einer größeren Untersuchung zumindest mit zu analysieren; etwa in dem Sinne, dass Gütekriterien in Richtung eines Qualitätsmanagements hinsichtlich Personaldienstleistungen/Personalleasing identifiziert und verbreitet werden könnten, u. U. sogar mit besonderen Aussagen zu Jüngeren und zu Älteren im Erwerbsleben und mit besonderen Aussagen zu Gender-Aspekten.
  - d) Hinsichtlich etwaiger Modifikationen von Arbeitsprozessen und Arbeitsplätzen stellt sich die Frage nach Konstanten und Variablen, d. h. nach kaum Änderbarem (Beispiel: nötige Wochenendbereitschaften) und den eigentlichen Veränderungsmöglichkeiten durch geeignete Maßnahmen (Beispiel: Milderung der psychosozialen Folgen von Schichtarbeit durch flankierende Maßnahmen, intelligente Einsatzpläne o. ä.). Gerade bei der Branchenwahl sollte mit bedacht werden, was dort geändert werden soll, und wie lange mutmaßliche Veränderungen bis zur Etablierung brauchen werden.
  - e) Unter Erwägungen der Ressourcenknappheit sollte festgelegt werden, ob lieber eine Branche (oder Job-Familie) bzw. wenige kontrastierende Branchen eingehend durchleuchtet werden sollen, oder ob lieber zu bestimmten neuen Arbeitsformen (z. B. zeitlich befristeter Projektarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Ich-AG, Arbeitnehmerüberlassung ...) besondere Erkenntnisse gewonnen werden sollen.
  - f) In jedem Fall plädieren wir dafür, zumindest auch Aussagen zu neuen Formen der Arbeitsorganisation zu gewinnen, ebenso wie Aussagen zu kleinen, mittleren und großen Betrieben. Mit diesen Überlegungen einhergehen sollten stets auch in die Ausschreibung mit aufzunehmende a priori-Erwartungen zur Verallgemeinerbarkeit der Aussagen (in bisherigen Mainstreaming-Bemühungen wird oft der Schwerpunkt darauf gelegt, an wen Ergebnisse kommuniziert werden sollen, jedoch weniger, welcher Art und wozu welche Ergebnisse erhoben werden sollen und anschließend dienen könnten). Damit verbunden sind forschungsmethodische Fragen (Einzelfallstudien oder Sekundärdatenanalysen, im Feld mit agierende oder lediglich forschend-beobachtende Forscher, Veränderungen primär durch externe Expertenteams oder durch Firmenmitarbeiter selbst, nur makrostrukturierte Vorgaben so genannter „weicher Koordinierung“ oder aber weiterreichende Vorgaben usw.), die bei einer Ausschreibung ebenfalls im Vorfeld mit bedacht werden sollten.

## Teil B: Gutachten von Fraunhofer IAO, Stuttgart

### 1 Ausgangssituation

Während der Bevölkerungsrückgang etwa ab 2020 in Deutschland spürbar werden wird, erfolgt die Änderung der Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen hauptsächlich in den Jahren 2005 bis 2020 (vgl. FUCHS, SÖHNLEIN 2005).

#### Altersstruktur des gesamtdeutschen Erwerbspersonenpotenzials

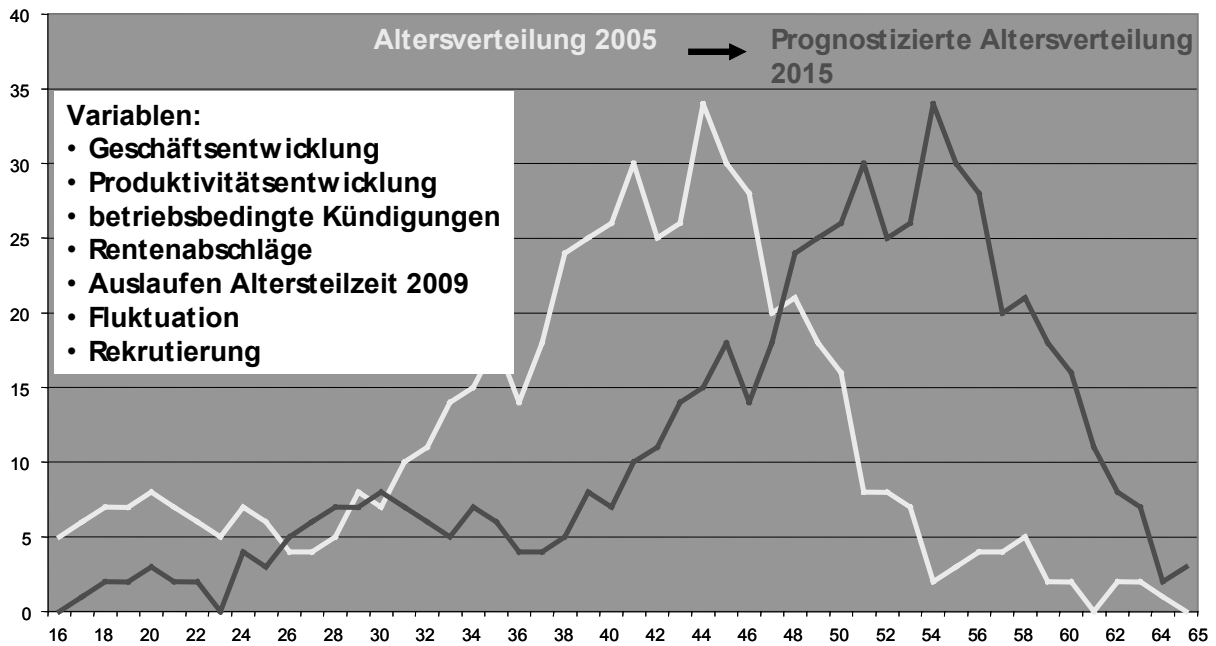


**Abb. 1.1** Entwicklung der Altersstruktur des gesamtdeutschen Erwerbspersonenpotenzials<sup>9</sup>

Diese Veränderung der Alterszusammensetzung des Arbeitskräfteangebots schlägt sich auch in den betrieblichen Altersstrukturen nieder. Der Anteil der über 50-Jährigen in den Betrieben wird in den nächsten Jahren deutlich steigen. Durch den zukünftigen Wegfall von Frühverrentungsmöglichkeiten wird sich der Alterungsprozess vieler betrieblicher Belegschaften noch beschleunigen. Obwohl eine Prognose der unternehmensindividuellen Altersstrukturentwicklung von verschiedenen Parametern abhängt, wird den meisten Unternehmen gar nichts anderes übrig bleiben, als die kommenden wirtschaftlichen Umbrüche und die dazu notwendigen Innovationen und Anpassungsprozesse mit einer steigenden Anzahl älter werdender Beschäftigter zu bewältigen.

<sup>9</sup>

Quelle: IAB – FUCHS, THON: Variante mit Wanderungssaldo der ausländischen Bevölkerung 200.000 p.a. ab 2000 und unterer Erwerbsquoten-Variante



**Abb. 1.2** Einflussfaktoren auf die Entwicklung einer betrieblichen Altersstruktur

Die zukünftige Situation in den Unternehmen wird abhängig von der Altersstruktur-entwicklung und der bisherigen sowie zukünftigen Arbeits- und Personalpolitik in einem Negativ-Szenario folgendermaßen aussehen:

- Ältere sind zwar nicht öfter krank als Jüngere, aber sie haben im Krankheitsfall deutlich mehr AU-Tage zu verzeichnen. Unterbleiben präventive Maßnahmen der Gesundheitsförderung, so erhöht sich bei einem steigenden Altersdurchschnitt das Volumen der Fehlzeiten.
- Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten nimmt der Anteil an Leistungsgewandelten oder an Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen zu.
- Ältere (50+) nehmen deutlich weniger an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen teil als Jüngere und sind dann in der Konsequenz nicht flexibel auf verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzbar.
- Bei geringer Fortbildungsaktivität der eigenen Belegschaft und ausbleibender Rekrutierung Externer werden notwendigerweise Know-how-Lücken für die Unternehmen entstehen.

Trotz des nicht umkehrbaren Trends eines erhöhten Altersdurchschnitts in den Betrieben stehen die demographische Entwicklung und ihre Konsequenzen nur bei wenigen Unternehmen auf der personalpolitischen Agenda. Laut einer nicht repräsentativen Onlinebefragung der DGFP (96 antwortende Unternehmen) beginnen Personalmanager zwar, sich für das Thema zu interessieren (vgl. DGFP 2005). Geeignete Maßnahmen und Instrumente haben aber erst 4% der hier befragten Unternehmen definiert, während sich knapp 28% in der Konzeptionsphase befinden. Von den Befragten werden als geeignete Maßnahmen und Instrumente zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter Mitarbeitergespräche, flexible Arbeitszeitgestaltung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, regelmäßige Weiterbildung und präventive Gesundheitsförderung angesehen. Eine ähnliche Tendenz zeigt eine nichtrepräsentative Befragung der am 7. Wirtschaftsforum Südbaden (IHK Oberrhein u. a.) teilnehmenden Unternehmen vom November 2005. Von ca. 130 Antwortenden

gaben 16 % an, dass sie innerbetriebliche Maßnahmen in Bezug auf den demographischen Wandel umsetzen. Während bei gut 21 % dieser Befragten Maßnahmen in Planung sind, ist der demographische Wandel für 62 % noch kein Thema. Es kann also davon ausgegangen werden, dass der größere Teil der deutschen Unternehmen noch keine Planungen bezüglich des demographischen Wandels eingeleitet hat und nur ein sehr kleiner Teil bereits Maßnahmen umsetzt.

Bei den betrieblichen Reaktionen auf die Folgen des demographischen Wandels ist das Thema „altersgerechte Arbeitsbedingungen“ bisher deutlich unterrepräsentiert. Zu den wichtigsten betrieblichen Gestaltungsoptionen für die Bewältigung des altersstrukturellen Wandels der Belegschaften, die in den letzten Jahren diskutiert wurden, zählen:

- Eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung und betriebliche Gesundheitsprävention, um eine Berufsverweildauer bis zum Erreichen der rentenrechtlichen Altersgrenze zu ermöglichen.
- Die ständige Aktualisierung der betrieblichen Wissensbasis durch die Realisierung lebenslangen Lernens im Unternehmen. Mehr und auch ältere Beschäftigte müssen künftig in einen kontinuierlichen Prozess betrieblicher Weiterbildung einbezogen werden.
- Die Vermeidung einseitiger Spezialisierungen und stattdessen eine systematische Förderung von Kompetenzentwicklung und Flexibilität durch Tätigkeits- und Anforderungswechsel im Rahmen betrieblicher Laufbahngestaltung.

Die Unternehmen sind gefordert, Aufgaben und die Arbeitsumgebung für jeden einzelnen Arbeitnehmer so abwechslungsreich zu gestalten, dass ein körperlicher Belastungswechsel möglich ist und Lernanreize in der Arbeit gegeben sind, um dem Leistungsabbau einer älter werdenden Belegschaft vorzubeugen. Gleichzeitig sind auch die Arbeitnehmer/innen gefordert, da Vorruhestandsmöglichkeiten wegfallen oder eingeschränkt werden. Wo dies möglich ist, sollten sie so frühzeitig wie möglich einem absehbaren Verschleiß an Qualifikation, Gesundheit und Motivation entgegenwirken.

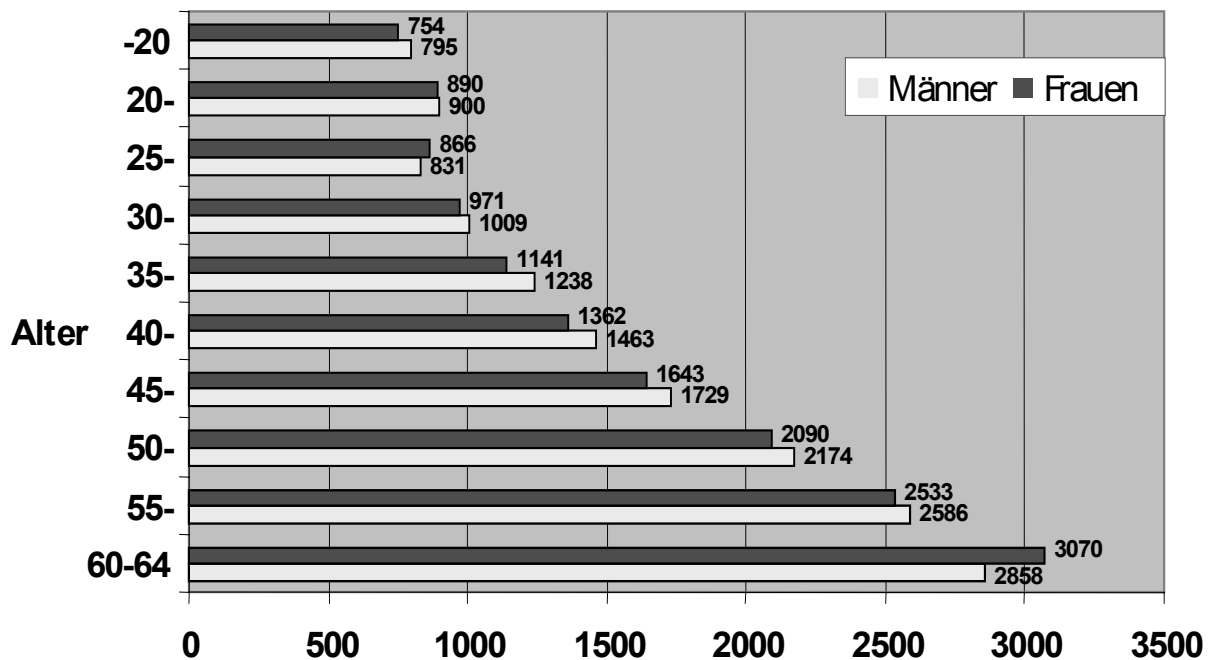
## **2 Situation der heute älteren Beschäftigten im Arbeitsleben**

In der psychologischen und der sozialwissenschaftlichen Forschung über das Altern hat sich nach Wachtler (vgl. WACHTLER 2000) mittlerweile die Erkenntnis durchgesetzt, dass zumindest bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen in der Regel nicht das biologische Alter als solches für die möglicherweise auftretenden Leistungsprobleme in der Arbeit verantwortlich ist, sondern dass es primär die langjährigen Auswirkungen von belastenden und einschränkenden Arbeitsbedingungen sind, die Beeinträchtigungen herbeiführen. Viele gerontologische Befunde über die altersbezogene Veränderung von Leistungsmerkmalen beziehen sich auf die Gruppe der über 65-Jährigen. Ob aus solchen Studien Schlussfolgerungen für Erwerbspersonen gezogen werden können, ist allerdings fraglich. Für die vorzeitige Begrenzung der Tätigkeitsdauer sind also biologische Alterungsprozesse häufig nicht entscheidend, sondern eher die Art der Tätigkeit und der bisherige Erwerbsverlauf (vgl. BEHRENS, HORBACH, SOLBRIG, 2002) Leistungswandel resultiert in starkem Maße aus den kumulierten Belastungswirkungen der bisherigen Berufstätigkeit.

## 2.1 Gesundheit älterer Arbeitnehmer/innen

Die heutige Situation in den Unternehmen sieht oftmals folgendermaßen aus: Ältere sind zwar nicht öfter krank als Jüngere, haben aber im Krankheitsfall deutlich mehr AU-Tage zu verzeichnen und mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil an Leistungsgewandelten oder an Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen zu (vgl. MORSCHHÄUSER 2002). Die Krankenstände und Erwerbsunfähigkeitsquoten variieren erheblich mit der Berufsgruppe, dem Qualifikationsniveau und dem Tätigkeitsfeld der Beschäftigten.

Nimmt man die Fehlzeiten als einen Indikator für den Gesundheitszustand der Beschäftigten, so zeigt sich ein sehr enger Zusammenhang zwischen dem Alter und der Anzahl der erfassten Arbeitsunfähigkeitstage (siehe Abb. 3). Trotz einer geringeren Erkrankungshäufigkeit älterer Pflichtmitglieder der Krankenkassen steigt die Anzahl der AU-Tage deutlich an. Dies liegt an den deutlich längeren Krankheitszeiten der älteren Beschäftigten.



Quelle:

BKK Gesundheitsreport 2004

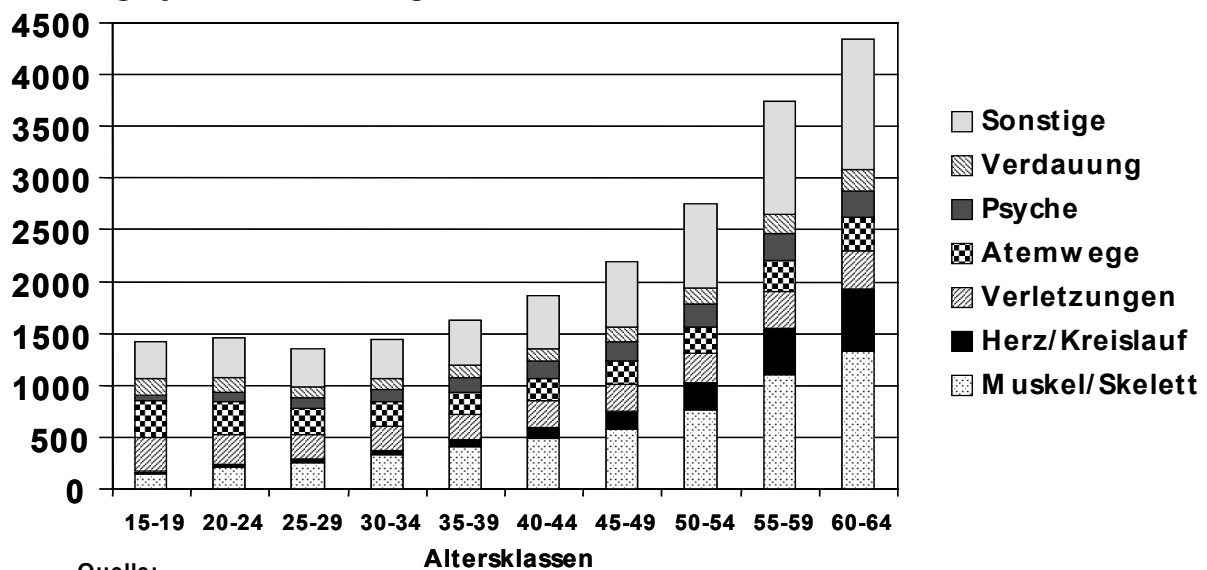
**Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Pflichtmitglieder**

**Abb. 2.1** Arbeitsunfähigkeit nach Geschlecht und Alter, 2003

Quelle: BKK Bundesverband 2004

Ebenso wie bei den Mitgliedern der Betriebskrankenkassen zeigt sich der enge Zusammenhang zwischen Alter und Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage auch bei den Mitgliedern der AOK (siehe Abb. 4). Schaut man sich die verschiedenen Krankheitsarten an, so fällt auf, dass die Zunahme der krankheitsbedingten Ausfalltage mit dem Alter vor allem auf den starken Anstieg der Muskel- und Skeletterkrankungen sowie der Herz- und Kreislauferkrankungen zurückzuführen ist. (vgl. VETTER, KÜSGENS, BONKASS, 2004) Diese beiden Krankheitsarten verursachen in den höheren Altersgruppen die meisten AU-Tage. Auch die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen nehmen mit dem Alter zu, allerdings in deutlich geringerem Ausmaß.

### AU-Tage je 100 AOK Mitglieder



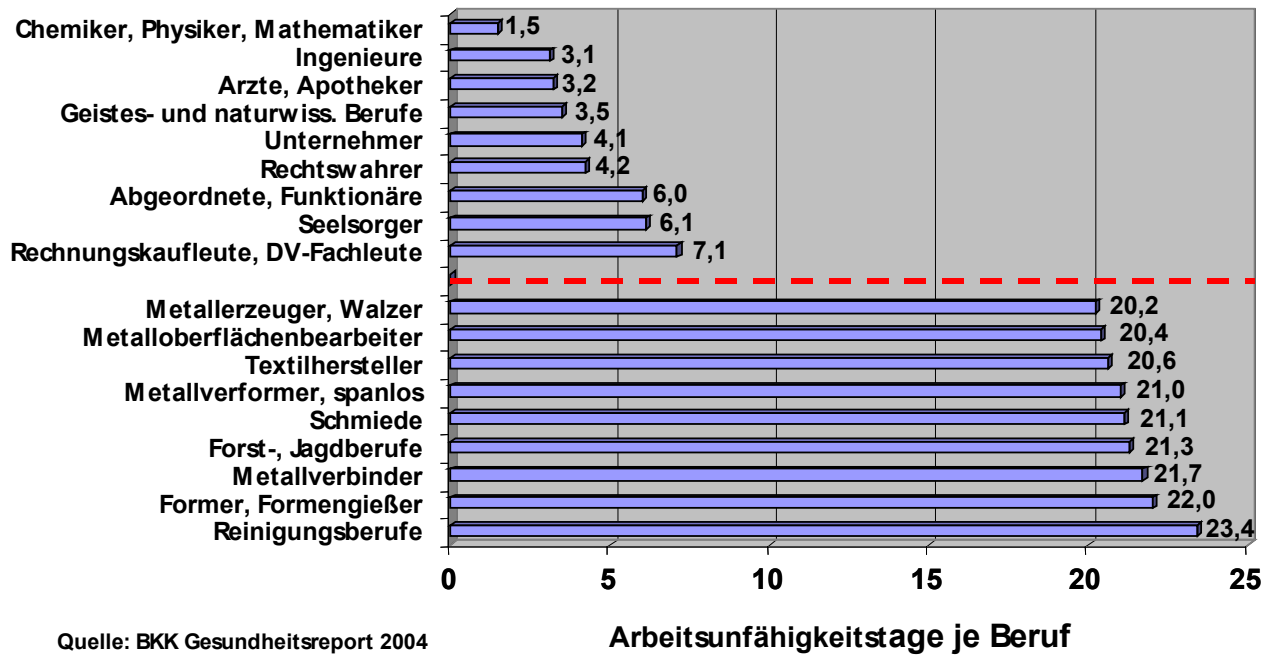
Quelle:  
Fehlzeiten-Report 2005, S. 278

**Abb. 2.2** Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Krankheitsarten

„Die beruflichen Belastungen wirken sich auf die Gesundheit der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ungleich stärker aus als bei den jüngeren Beschäftigten. Dies – und die zunehmende Chronifizierung des Krankheitsgeschehens in den höheren Altersgruppen – führt zu längeren Arbeitsunfähigkeitsdauern...“ (vgl. BKK BUNDESVERBAND 2004)

Der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsunfähigkeit relativiert sich, wenn man sich die durchschnittlichen Fehlzeiten sortiert nach beruflichem Status oder nach Berufsgruppen anschaut. So verzeichnen Angestellte oder freiwillig Versicherte regelmäßig deutlich weniger Krankheitstage als Arbeiter/innen. Dementsprechend rangieren Berufe, welche eine akademische Vorbildung zur Voraussetzung haben, am unteren Ende der Rangreihe der AU-Tage, während körperlich belastende Berufe deutlich höhere Fehlzeiten zu verzeichnen haben (siehe Abb. 5).

Leistungseinschränkungen und der Anstieg von Fehlzeiten nehmen in vielen Arbeitsumgebungen - die körperlich belastend sind und zum Verschleiß der Arbeitsfähigkeit führen - mit dem Alter zu. „Eine detaillierte Auswertung der Fälle zeigte, dass sich die häufigsten Leistungseinschränkungen vor allem in der Körperhaltung, d.h. im Muskel-Skelett-System als auch in der Arbeitszeit niederschlagen, so dass viele Mitarbeiter mit Leistungseinschränkungen z.B. nicht mehr schwer tragen, nicht dauerhaft bücken, nicht ständig Stehen und keine 3 Schichten mehr arbeiten dürfen.“ (vgl. KRÜGER 2005)



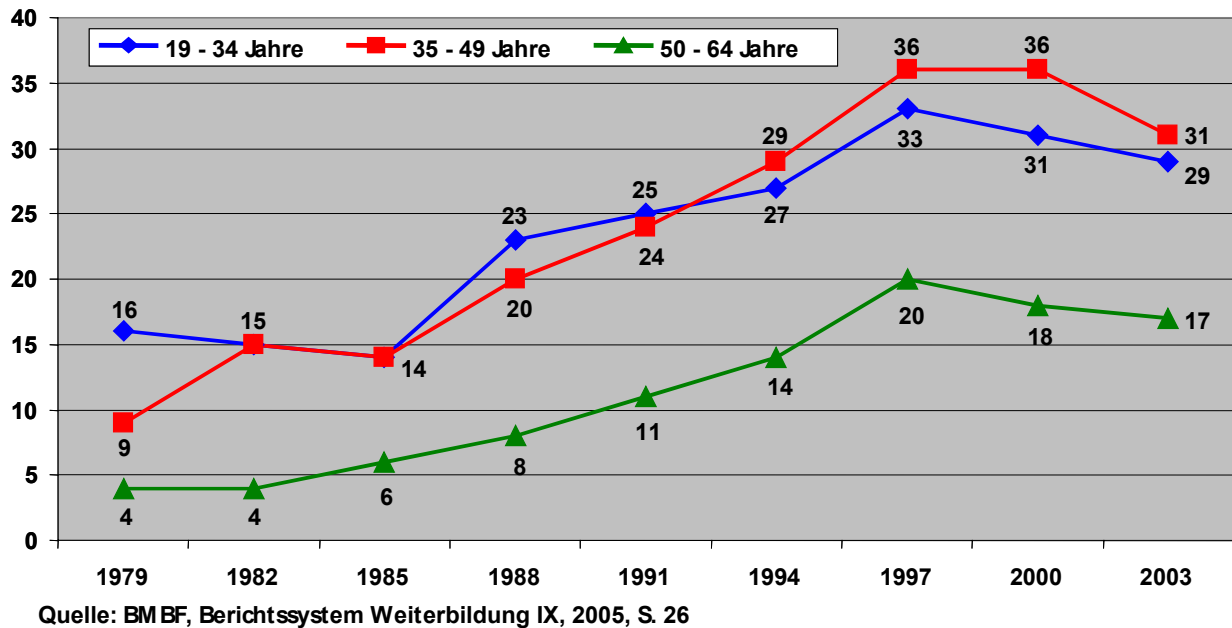
**Abb. 2.3** Arbeitsunfähigkeit nach ausgewählten Berufen, 2003  
Quelle: BKK BUNDESVERBAND 2004

## 2.2 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen

Deutschland liegt in seinem Weiterbildungsverhalten heute im Mittelfeld der EU. Laut einer Cedefop-Studie (vgl. CEDEFOP 2003) zum Lebenslangen Lernen nimmt nur ein Drittel der befragten Deutschen an irgendeiner Form der allgemeinen oder beruflichen Bildung pro Jahr teil. In skandinavischen Ländern ist dies immerhin über die Hälfte der Befragten. Besonders bedenklich erscheint, dass über ein Viertel der im Jahr 2003 befragten Deutschen kein Interesse an einer Weiterbildung hatte.

Ältere Teilnehmer sind in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung nach wie vor unterrepräsentiert (siehe Abb. 6). Der Abstand der über 50jährigen bei der Teilnahme an Maßnahmen ist im Vergleich zu Jüngeren seit vielen Jahren stabil. Dies liegt je nach Standpunkt entweder an den betrieblichen Rentabilitätskalkülen hinsichtlich einer Amortisierung von Weiterbildungsinvestitionen oder an der geringeren Bereitschaft der älteren Beschäftigten zur Weiterbildung. Der Einfluss des Alters auf die Teilnahmehäufigkeit an Weiterbildung sollte allerdings nicht überschätzt werden. Ein deutlich höherer Zusammenhang besteht mit dem Erwerbsstatus von Arbeitnehmer/innen. Menschen in Arbeit bilden sich häufiger weiter als Arbeitslose, nicht zuletzt da ein erheblicher Anteil der Maßnahmen vom Arbeitgeber finanziert oder teilfinanziert wird.





**Abb. 2.4** Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen

Nach Timmermann (vgl. TIMMERMANN 2005) stellt das Alter der Menschen keinen eigenständigen Erklärungsfaktor für die zurückhaltende Teilnahme am lebenslangen Lernen dar. Eher haben die folgenden Personengruppen unterdurchschnittliche Teilnahmewahrscheinlichkeiten am lebenslangen Lernen:

- Personen ohne formale berufliche Qualifikation
- Personen mit geringer beruflicher Qualifikation
- Personen in wissensarmen Tätigkeiten
- Personen in Obsoleszenz trächtigen Tätigkeiten
- Personen in traditioneller Arbeitsorganisation
- Personen ohne Erwerbsstatus bzw. mit prekärem Erwerbsstatus
- Arbeitnehmer/-innen in Kleinbetrieben
- Frauen mit Kindern (Die Weiterbildungsabstinenz wächst mit der Kinderzahl)
- Einkommensschwache Personen
- Ausländer/innen

Wie die folgende Abbildung 2.5 zeigt, hat das Alter nur begrenzt einen Einfluss auf die Nie-Teilnahme an Weiterbildung. Personen ohne beruflichen Abschluss nehmen unabhängig vom Alter deutlich weniger an Weiterbildung teil als alle anderen Bildungsgruppen.

| Schulabschluss   | Alter           |                  |
|--|-----------------|------------------|
|  | 19 –44<br>Jahre | 45 – 64<br>Jahre |
| Kein beruflicher Abschluss   | 63,0%           | 74,6%            |
| Betriebliche,<br>außerbetriebliche oder<br>schulische Berufsausbildung | 38,9%           | 46,5%            |
| Meisterprüfung,<br>Beamtenausbildung,<br>Fachhochschulabschluss        | 36,4%           | 33,8%            |
| Hochschulabschluss   | 17,2%           | 7,4%             |

**Je höher der berufliche Abschluss, desto wahrscheinlicher ist die Teilnahme an Weiterbildung**

N = 1264, Erhebung 2003

**Abb. 2.5** Nie-Teilnehmer an Weiterbildung nach Alter und Berufsabschluss  
Quelle: SCHRÖDER, H.; SCHIEL, S.; AUST, F. 2004

Die Ausprägung der Kompetenz zu lebenslangem Lernen ist nach einer Studie des SOFI (vgl. BAETHGE 2003) bei 42% der deutschen Bevölkerung zwischen 19 und 64 Jahren hoch und bei 37% niedrig ausgeprägt. Nach Baethge hat die Höhe der schulischen- und beruflichen Ausbildungsabschlüsse und die Lernförderlichkeit der Arbeit den stärksten Einfluss auf die Ausprägung der Lernkompetenz. Diese Lernförderlichkeit der Arbeit hängt sowohl von der Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgaben wie auch von den Partizipationsmöglichkeiten bei betrieblichen Entscheidungsprozessen ab. Ganzheitliche Arbeitsaufgaben beinhalten neben ausführenden Teiltätigkeiten auch planerische und organisatorische Anforderungen, welche die Lernanreize in der Arbeit wesentlich mitbestimmen. D.h. die Wahrscheinlichkeit für Schwierigkeiten mit dem Lebenslangen Lernen ist bei Geringqualifizierten in anforderungsarmen Tätigkeiten mit niedrigen Lernanforderungen am höchsten.

## Ausprägung der Lernkompetenz bei der 19-64 jährigen Bevölkerung

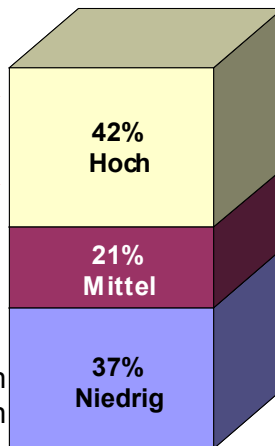
### Einflussfaktoren:

Schulische- und berufliche  
Ausbildungsabschlüsse

Lernförderlichkeit der  
Arbeit

- Ganzheitlichkeit der Aufgabenstellung
- Kommunikativität
- Partizipation an Entscheidungen
- berufliche Entwicklungschancen im Betrieb

Quelle: Baethge, Lebenslanges Lernen und Arbeit.  
SOF-Mitteilungen, 2003



### Dimensionen der Lernkompetenz

- Antizipationsfähigkeit**  
Kompetenz zur Auseinandersetzung mit Veränderungen in Arbeit und Beruf
- Selbststeuerung**  
Fähigkeit und Bereitschaft zu Selbststeuerung und Selbstorganisation von Lernen
- Kompetenzentwicklungsaktivität**  
Initiative und Aktivität, sich den Zugang zu Lernprozessen zu verschaffen

**Abb. 2.6** Kompetenz zu lebenslangem Lernen

## 2.3 Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter

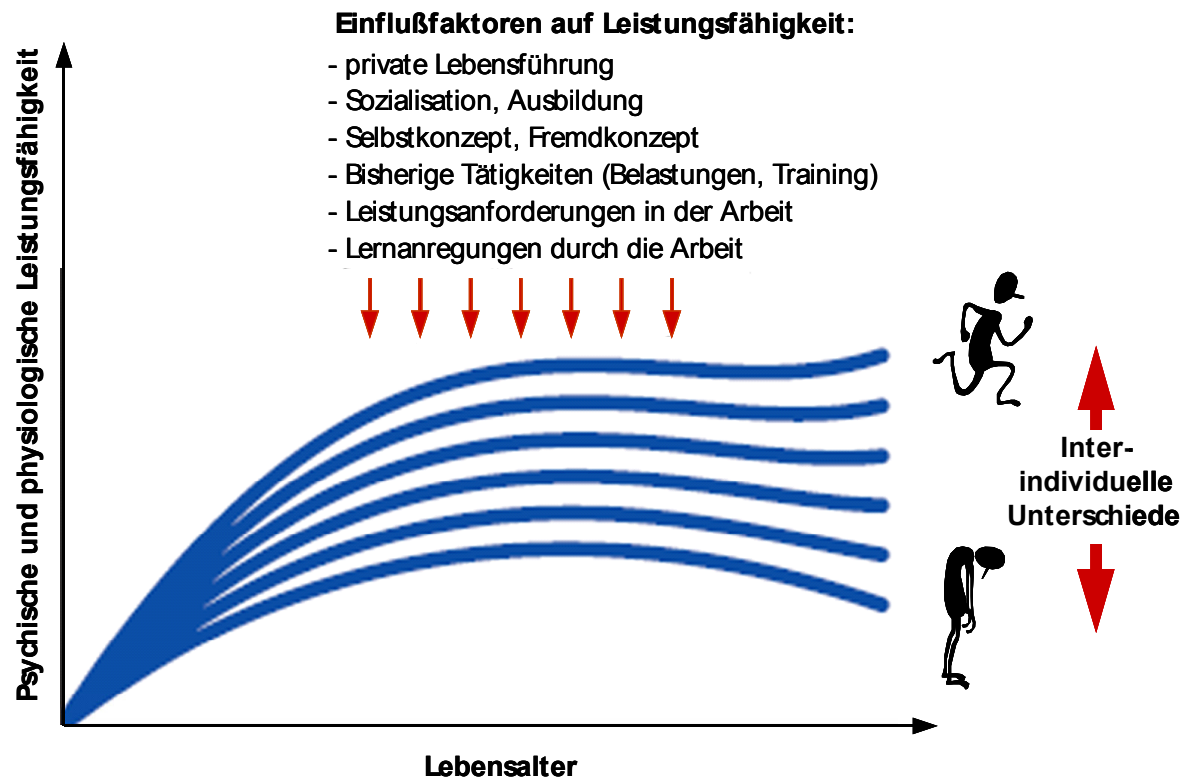
Auch wenn typische Altersveränderungen bei gewissen Leistungsparametern nachweisbar sind, treffen diese keinesfalls auf alle Erwerbstätigen einer Alterskohorte zu. Eine Bewertung der Leistungsfähigkeit nach dem kalendarischen Alter ist wegen der sehr starken Streuung der Leistungsvoraussetzungen innerhalb der Gruppe der Älterwerdenden nicht möglich (vgl. MAINTZ 2000). Personelle Merkmale, Berufsbiographie, Konstitution und Trainingsgrad stellen neben den Arbeitsbedingungen und den tätigkeitsspezifischen Belastungskonstellationen wichtige Einflussgrößen auf die Leistungsvoraussetzungen dar (siehe Abb. 9). Aufgrund dieser vielfältigen Einflussfaktoren kann davon ausgegangen werden, dass die interindividuellen Leistungsunterschiede mit dem Alter steigen. Unterschiede (vgl. KUHN 2005) zwischen Jüngeren und Älteren wurzeln auch in:

- den unterschiedlichen Erfahrungen (insbesondere aus vorherigen Veränderungsprozessen),
- im unterschiedlichem (Erfahrungs-)Wissen,
- den unterschiedlichen und unterschiedlich langen Prägungen durch betriebliche Strukturen und Prozesse und
- im erreichten (und zu verteidigendem) sozialen Status.

Die Fähigkeit älterer Mitarbeiter, Neues zu lernen, hängt stark vom Umfang und Niveau der bisherigen Lernanforderungen in ihrem Arbeitsleben ab. Anforderungsarme, monotone und hoch arbeitsteilige Tätigkeiten mit zu hohen Routineanteilen können zu vorzeitiger Dequalifizierung, zu Demotivation und zum Verlust der Lerngeübtheit führen. Es ist aber aufgrund der unterschiedlichen Arbeits- und Anregungsbedingungen in verschiedenen Tätigkeiten und Berufen keineswegs sinnvoll, undifferenziert von der Leistungsfähigkeit einer Altersgruppe zu sprechen. Festzuhalten ist auch, dass nicht wenige Arbeitnehmer über taugliche Kompensationsstrategien in der Arbeit verfügen, um altersbedingten Leistungseinschränkungen zu begegnen.

Leistungseinbußen älterer Arbeitnehmer/innen werden in drei Konstellationen wahrscheinlich:

- Langfristige einseitige Belastungen, seien sie körperlicher oder psychischer Natur, führen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Arbeitsunfähigkeit.
- Langjährige Arbeit bei gleichbleibenden Aufgaben führt zu Lernungewohntheit und sinkender Einsatzflexibilität und damit zu sinkender Beschäftigungsfähigkeit.
- Langjährige Arbeit bei gleichbleibenden Aufgaben, Strukturen und Prozessen führt zu Veränderungsungewohntheit und kann zu sinkender Wandlungs- und Innovationsbereitschaft führen.



**Abb. 2.7** Zunahme interindividueller Leistungsunterschiede mit steigendem Alter

Ist der Berufsverlauf durch Lern- und Entwicklungsprozesse, vielseitige Arbeitsanforderungen und Anerkennung geprägt, dann tritt an die Stelle des gesundheitlichen Verschleißrisikos die Chance wachsender Kompetenz mit dem Alter (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG, BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE 2003). Es gibt keinen wissenschaftlichen Beleg dafür, dass ältere Menschen nicht mehr lernfähig sind. Die Probleme liegen eher in der Motivation, im Anreiz noch etwas Neues zu lernen. Gefragt sind hier nicht nur regelmäßige externe Weiterbildungen, sondern auch eine Arbeitsgestaltung und -organisation, die eine kontinuierliche Qualifizierung im Arbeitsvollzug einfordert und ermöglicht. Mitarbeiter, welche auf Grund des Wandels ihrer Aufgaben und der Geschäftsprozesse regelmäßig lernen müssen, haben gute Chancen, dass ihre Qualifikationen aktuell bleiben und so ihre Beschäftigungschancen über die gesamte Erwerbsbiographie erhalten bleiben.

### **3 Ansätze zur Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

#### **3.1 Ansätze der Arbeitsgestaltung**

Arbeitsgestaltung hat zum einen ökonomische Rationalisierungsziele, zum anderen aber auch Ziele einer humanen altersgerechten Prävention und Erhaltung der Arbeitskraft zu realisieren. Bei der systematischen Suche nach Regeln und Prinzipien zur Gestaltung von Arbeitssystemen wird es deswegen vor allem darauf ankommen, Möglichkeiten zu entwickeln, mit denen sowohl Wirtschaftlichkeit erreicht wird als auch den Belangen der Menschen entsprochen werden kann, die in den Betrieben altern.

Nach Hacker sind für den Alterungsprozess zu unterscheiden:

- Das natürliche, unvermeidliche Altern (biological ageing).
- Das aus Arbeits- und Lebensbedingungen resultierende Alter (man-made ageing); dieses ist mit dem Inhalt und den Bedingungen der Arbeit veränderbar (vgl. HACKER 1992).

In der Konsequenz muss eine vorausschauende Arbeitsgestaltung darauf abzielen, die psychische und physische Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer (arbeits-) lebenslang zu fördern und das spezifische Leistungsangebot älter werdender Mitarbeiter in weit höherem Maße als bisher zu erschließen. Ziel einer Arbeitsgestaltung muss der langfristige Erhalt des individuellen Leistungsvermögens sein. Die Gestaltung "altersgerechter" Arbeitsbedingungen hat ihren Bezugspunkt in der gesamten Erwerbsbiographie, während das Thema der "altersgerechten" Arbeitsbedingungen auf spezielle Maßnahmen für eine Altersgruppe abhebt.

- Gleichförmige Arbeitsabläufe
- Daueraufmerksamkeit
- Zwangshaltungen
- Nachtschichten
- Körperlich anstrengende Arbeiten
- Taktgebundene Arbeit
- Hitze, Lärm, Stäube
- Hoher Zeitdruck

Werden Tätigkeiten mit solchen Anforderungen auf Dauer ausgeübt, ist es schwer, mit dem Älterwerden gesund und leistungsfähig zu bleiben.

**Ziel: Erhalt und Förderung von Gesundheit, Motivation und Qualifikation im Erverbsverlauf**

### Handlungsfelder

- Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Förderung gesundheitsschonender Arbeitsausführung
- Arbeitsanreicherung durch Veränderung des Zuschnitts von Arbeitstätigkeiten oder Mischarbeit
- Verringerung von Zeitdruck
- Begrenzung der Verweildauer

Nach ISO Foliensatz für [www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)

### Abb. 3.1 Handlungsfelder altersgerechter Arbeitsgestaltung

Die physische und psychische Leistungsfähigkeit des Menschen stellt keine konstante Größe dar, sondern unterliegt nicht zuletzt durch die Arbeit Veränderungen. Liefert beispielsweise das Arbeitssystem keine dauerhaften Lernanreize, so geht mit dem Älterwerden auch eine Lernentwöhnung einher. So verlieren Facharbeiter im Produktionsbereich ihre einmal erworbene Ausgangsqualifikation, wenn sie neben ausführenden Tätigkeiten nicht auch indirekte Aufgaben bearbeiten, die ihre kognitiven Fähigkeiten fordern und erlernte Qualifikationen abrufen. Ihr qualifikatorischer Startvorteil gegenüber den Angelernten verschwindet bei unterwertiger Beschäftigung mit der Zeit (vgl. BUCK, KISTLER, MENDIUS 2002).

Zum Problem wird Alter im Erwerbsleben dann, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitsanforderungen auf der einen Seite und dem individuellen Leistungsvermögen auf der anderen Seite nicht mehr stimmt. Die meisten Arbeitsprozesse übersteigen die Leistungsgrenzen auch der älteren Arbeitnehmer/innen prinzipiell nicht. Ist genügend zeitlicher Spielraum vorhanden und ist eine technisch-organisatorische Entkopplung gegeben, sind die Mitarbeiter in der Lage, kritische Beanspruchungen durch eine vorausschauende Planung des Arbeitsvollzuges zu kompensieren. Allerdings können auch Arbeitsbedingungen und Konstellationen benannt werden, in denen Ältere Arbeitsaufgaben schwerer erfüllen können (vgl. REIF, BUCK 2003):

- unter Einfluss extremer Umgebungseinflüsse, wie Hitze, Kälte und hohe Luftfeuchte
- bei schwerer körperlicher Tätigkeit oder bei Zwangshaltungen
- bei Aufgaben, die ein differenziertes Seh- und Hörvermögen beinhalten
- in Drucksituationen, wie bei hohem Zeit- oder Leistungsdruck und bei fremdbestimmtem Arbeitstempo (z.B. getaktete Bandarbeit)
- bei Arbeit ohne ausreichende Erholungsmöglichkeit oder ohne ausreichende Pausen

- bei paralleler Ausführung verschiedener Aufgaben

In der folgenden Tabelle erfolgt ein Überblick zu leistungsbeeinflussenden Faktoren, welche sich auf die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer positiv und negativ auswirken können.

**Tab. 3.1** Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

|                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| Autonomie und Zeitsouveränität | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Häufiges Stresserleben ohne Erholmöglichkeit</li> <li>• Ständiger Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben, ohne Ergebniserreichung und -rückmeldung</li> <li>• Zeit- und Leistungsdruck bei fremdbestimmtem Arbeitstempo</li> </ul>                              | - |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und Arbeitsablauf können in einem bestimmten Umfang selbst festgelegt werden.</li> </ul>  | + |
| Belastungen                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Längerfristige Ausübung von Tätigkeiten mit einseitigen Belastungen</li> <li>• Arbeit bei extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte und hohe Luftfeuchte</li> <li>• Ständiges Arbeiten am Rande der körperlichen und psychischen Leistungsgrenzen</li> </ul> | - |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeiten mit regelmäßigem Belastungswechsel</li> </ul>  | + |
| Erfahrungswissen               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfach strukturierte Tätigkeiten, die ohne größeres Vorwissen ausgeübt werden können</li> </ul>   | - |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komplexere Tätigkeiten, bei denen Erfahrung benötigt wird</li> </ul>   | + |
| Lernanforderungen              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Langfristig gleichbleibende Tätigkeiten ohne bzw. mit seltenen Lernanforderungen</li> <li>• Keine Weiterbildung</li> </ul>   | - |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeitsbedingte kontinuierliche Lernerfordernisse</li> <li>• Regelmäßige Weiterbildung</li> </ul>   | + |
| Motivation                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertikale Aufstiegsmöglichkeiten nur bis ca. 45 Jahre möglich</li> <li>• Fehlen horizontaler Entwicklungsmöglichkeiten</li> </ul>  | - |
|                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wechsel zwischen horizontalen und vertikalen Laufbahnen möglich</li> <li>• Tätigkeitsfelder mit fachlichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>• Partizipation an betrieblichen Entscheidungs- und Innovationsprozessen</li> </ul>               | + |

Instrumente und Gestaltungsansätze zum Erhalt und zur Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wurden in verschiedenen Projekten beschrieben und analysiert<sup>10</sup>. Einer der umfassendsten Ansätze zum Erhalt von Arbeits- (workability) und Beschäftigungsfähigkeit (employability) von alternden Arbeitnehmern wurde im Rahmen des finnischen „National Programme on Ageing Workers“ konzipiert (vgl. MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH 2002). Dort wurden Maßnahmen und Gestaltungsansätze auf individueller, betrieblicher und politischer Ebene integriert betrachtet und umgesetzt. Das im Jahr 2005 gestartete DFG Schwerpunktprogramm<sup>11</sup> „altersdifferenzierte Arbeitssysteme“ sieht Forschungsbedarf in folgenden Schwerpunkten:

- Altersdifferenzierte Verteilung von **Arbeitsaufgaben**: Welche Arten von Arbeiten sind besonders für jüngere Arbeitnehmer/Innen geeignet und welche für ältere?
- Altersdifferenzierte Gestaltung von **Arbeit und Arbeitsmitteln**: Welche organisatorischen, technischen und sozialen Bedingungen unterstützen Leistungsfähigkeit und Gesundheit im jüngeren bzw. höheren Alter?
- Altersdifferenzierte **Personalentwicklung**: Welche altersabhängigen Variationen von Maßnahmen der Personalentwicklung fördern wirksam die Aufrechterhaltung von Gesundheit und beruflicher Leistungsfähigkeit?
- Auswirkungen der **Lebensarbeitszeit**: Welche Merkmale von Arbeit und Arbeitsbedingungen modulieren in kumulativer Weise den Altersverlauf der Arbeitsfähigkeit?

### 3.2 Altersgerechte Arbeitsgestaltung

Eine "altersgerechte" Arbeitsgestaltung konzentriert sich auf spezielle Maßnahmen für eine Altersgruppe, mit der ein spezifisches Leistungsvermögen assoziiert wird. Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit können unmittelbaren Einfluss auf die qualitativen oder quantitativen Ergebnisse der Arbeitsausführung haben. Diese sind im Sinne einer altersgerechten Arbeitsgestaltung korrektiv zu bewältigen, wie die folgende Tabelle veranschaulicht (vgl. NEUHUS 2005).

**Tab. 3.2** Beispiele für Maßnahmen korrektiver Arbeitsgestaltung

| Beispiele für Veränderungen der physischen Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter                | Beispiele für ergonomische Maßnahmen  |
|--|---|
| Eingeschränkte Beweglichkeit der Gelenke sowie Verminderung der Elastizität von Sehnen und Bändern | Vermeidung von Zwangshaltungen oder von Aufgaben, die ein übermäßiges Beugen, Bücken oder Verdrehen der Wirbelsäule erfordern |
| Nachlassen der Muskelkraft, Lendenwirbelsäulenbeschwerden  | Heben und Tragen hoher Gewichte vermeiden   |

<sup>10</sup> Vgl. <http://www.demowerkzeuge.de/> und [http://www-iip.wiwi.uni-karlsruhe.de/forschung/aw\\_html/fo\\_pr\\_respect\\_un.htm](http://www-iip.wiwi.uni-karlsruhe.de/forschung/aw_html/fo_pr_respect_un.htm)

<sup>11</sup> Antrag auf Einrichtung eines Schwerpunktprogramms "Altersdifferenzierte Arbeitssysteme" (gekürzte Online-Fassung, Juni 2004), Sprecher Frieling



| <b>Beispiele für Veränderungen der physischen Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter</b> | <b>Beispiele für ergonomische Maßnahmen</b>  |
|--|--|
| Verminderte Seh- oder Hörleistung  | Erhöhte Beleuchtung, erhöhter Kontrast, Vergrößerung von Schrift und Symbolen, Erhöhung der Signal-Geräusch-Relation |
| Herabgesetzte Verträglichkeit von Kälte und Hitze  | Klimatisierung, Verkürzung der Expositionszeit   |

Sind bei den Arbeitnehmer/innen bereits gesundheitliche Einschränkungen bzw. Leistungswandel aufgetreten, geht es um eine möglichst schnelle und nachhaltige Wiedereingliederung in die produktive Arbeit nach der Krankheitsphase. Ein in der deutschen Automobilindustrie verbreiteter Ansatz besteht im Abgleich zwischen objektiven Arbeitsanforderungen und individuellen Leistungsvoraussetzungen der Arbeitnehmer/innen. Beispielsweise werden im Projekt „IMBA“ der Fa. Ford (vgl. KNÜLLE 2005) sowohl die Fähigkeiten der Arbeitnehmer als auch die Arbeitsplatzanforderungen anhand von neun Analysekomplexen (70 Merkmale) eingestuft:

- Körperhaltung,
- Körperfortbewegung,
- Körperteilbewegung,
- Informationsverarbeitung,
- Komplexe Eigenschaften,
- Umgebungseinflüsse,
- Arbeitssicherheit,
- Arbeitsorganisation und
- Schlüsselqualifikationen.

Aus dem Abgleich der Arbeitsplatzanforderungen und der individuellen Fähigkeiten ergeben sich gegebenenfalls Hinweise auf Handlungsbedarf, der z.B. zur Umsetzung eines Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen auf einen anderen Arbeitsplatz führen kann.

Das Projekt „Work to Work“ der Fa. VW zeigt Möglichkeiten auf, Mitarbeiter mit Leistungseinschränkungen in unternehmensnahen Dienstleistungsbereichen wertschöpfend einzusetzen. „Das Hauptziel der Beschäftigung Leistungsgewandelter in Work2Work besteht also im leistungsgerechten und wertschöpfenden Arbeitseinsatz bei gleichzeitiger beruflicher und gesundheitlicher Förderung, um einen Reintegrationsprozess voranzutreiben.“ (vgl. KRÜGER 2005) Fremdleistungsumfänge (z.B. Industrieservice) und Eigenumfänge im Bereich der Dienstleistungen oder Logistik werden für leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen erschlossen. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit ihre Gesundheit zu fördern und die beruflichen Qualifikationen zu verbessern. Dafür stehen pro Tag eine Stunde unbezahlte Pause und eine Stunde unbezahlte Gesundheitszeit zur Verfügung. Eine Reintegration in den ursprünglichen direkten Fertigungsbereich wird in Abhängigkeit der wieder erreichten Leistungsfähigkeit angestrebt. Dazu finden regelmäßige Gesundheits-Checks und probeweise Arbeitseinsätze statt.

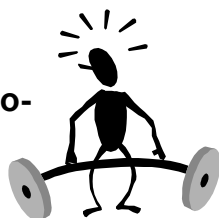
Die Logik, dass Arbeitsprozesse entsprechend den Leistungspotenzialen der Mitarbeiter/innen dynamisch veränderbar und differenzierbar sein sollen, verfolgt der Gestaltungsansatz "Mit-Alternder Arbeitsplatz" (vgl. KUHN 2005) aus der Stahlindustrie. Regelmäßig sollen durch Entwicklungsprojekte die organisatorischen und individuellen Veränderungen reflektiert werden. Unter anderem kann eine Differenzierung der Arbeitsplätze in folgender Form erfolgen: Einstiegs-Arbeitsplätze, Übergangs-Arbeitsplätze, Verweil-Arbeitsplätze, Aufstiegs-Arbeitsplätze (mit Karriere-Aussichten) und Ausstiegs-Arbeitsplätze. Nach Kuhn werden in einem ersten Schritt Arbeitsprozesse in Untereinheiten geteilt und einzeln nach ihrer ergonomischen Verträglichkeit für verschiedene Altersklassen beurteilt. Dann werden die Arbeitsaufgaben zu mehreren Prozess-Varianten neu kombiniert, sodass die Arbeitsinhalte entsprechend den körperlichen Leistungskapazitäten gewählt werden können.

### 3.3 Präventiv Belastungswechsel und Lernanreize gestalten

Langfristige einseitige Belastungen, seien sie körperlicher oder psychischer Art, erhöhen die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Beeinträchtigungen. Das gilt nicht nur für Berufe, in denen ausschließlich schwerste körperliche Arbeit gefordert wird, sondern ebenso für solche, in denen bestimmte einseitige Körperhaltungen überwiegen, wie z.B. bei der Computerarbeit von Softwareentwicklern. So führt eine körperliche Unterforderung durch einförmige Körperhaltungen wie ständiges Sitzen bei der Arbeit zum Abbau der körperlichen Leistungsfähigkeit und letztendlich zum gleichen Ergebnis wie eine Überlastung durch ständiges schweres Heben, nämlich zu Erkrankungen im Muskel-Skelett-Apparat.

#### Anforderungen

**Einfache Tätigkeiten mit niedrigen qualifikatorischen und hohen körperlichen Anforderungen**



#### Auswirkungen

- Erhalt oder Aufbau körperlicher Voraussetzungen
- bei körperlicher Überforderung Verschleiß
- Abbau der Ausgangsqualifikation
- sinkende geistige Flexibilität
- sinkende Lernfähigkeit

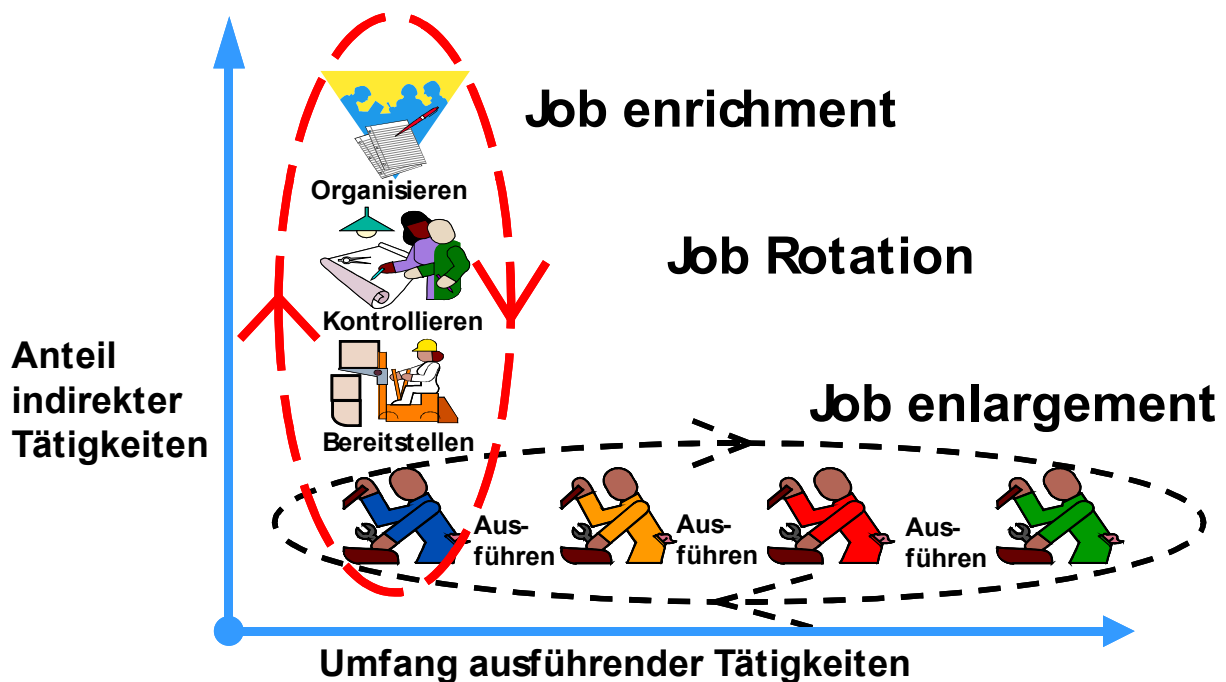
**Komplexe Tätigkeiten mit hohen qualifikatorischen und niedrigen körperlichen Anforderungen**



- Erhalt oder Aufbau von Qualifikation
- Erhalt oder Aufbau geistiger Flexibilität
- Erhalt der Lernfähigkeit
- bei psychischer Überforderung Stress
- Abbau der körperlichen Leistungsfähigkeit

**Abb. 3.2** Langfristige einseitige Belastungen führen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Eine zentrale Aufgabe der altersgerechten Arbeitsgestaltung besteht darin, dass Aufgaben und Arbeitsumgebung für jeden einzelnen Arbeitnehmer so abwechslungsreich zu gestalten sind, dass ein körperlicher Belastungswechsel möglich ist und Lernanreize in der Arbeit gegeben sind, um dem individuellen Leistungsabbau vorzubeugen. Voraussetzungen sind nicht nur regelmäßige berufliche Weiterbildungen, sondern auch eine Arbeitsgestaltung und -organisation, die eine kontinuierliche Qualifizierung im Arbeitsvollzug einfordert und Belastungswechsel ermöglicht. Mitarbeiter, welche auf Grund des Wandels ihrer Aufgaben oder durch Tätigkeitswechsel bzw. job rotation regelmäßig lernen müssen, haben folglich erhöhte Chancen, dass ihre Qualifikationen aktuell bleiben, ihre Einsatzflexibilität gewährleistet ist und somit ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Erwerbsbiographie erhalten bleibt.



**Abb. 3.3** Anforderungswechsel durch Job rotation

Die Anforderung an eine präventive Arbeitsgestaltung besteht darin, Aufgaben und Arbeitsumgebung für den einzelnen Arbeitnehmer in rein ausführenden oder hoch arbeitsteiligen Tätigkeiten abwechslungsreicher zu gestalten. Hier bieten sich bekannte Vorgehensweisen des job enrichment, des job enlargement und der job rotation an. Ziel dieser Maßnahmen muss es sein, dass sowohl die körperlichen als auch die psychischen Leistungsvoraussetzungen erhalten und ausgebaut werden. D.h. die Arbeit sollte die Möglichkeit

- zum vielfältigen Wechsel der Körperhaltungen und der Körperbewegungen (z.B. regelmäßiger Wechsel zwischen gehenden, stehenden und sitzenden Tätigkeiten) und
- zum Wechsel zwischen unterschiedlichen psychischen bzw. kognitiven Anforderungen (z. B. zwischen kreativen, problemlösenden Aufgaben und Routinetätigkeiten)

bieten.

## 4 Schlussfolgerung

Der Mensch braucht sowohl körperliche als auch psychische Belastungen. Zu vermeiden sind längerfristige Über- oder Unterforderungen. Die Chancen den Renteneintritt gesund und leistungsfähig zu erreichen steigen, wenn in jeder Phase des Erwerbslebens die optimale Belastungskonstellation gegeben ist.

### Unterbelastung

#### Physisch:

Geringe Anforderungen  
Bewegungsmangel  
Andauerndes Sitzen

#### Psychisch:

Fehlende Handlungsfreiheit  
Keine Entscheidungen  
Monotonie

### Optimale Belastung



### Überbelastung

#### Physisch:

Zu schwere Arbeit  
Zu starke Muskelbelastungen  
Zwangshaltungen  
Vibrationen

#### Psychisch:

Daueraufmerksamkeit  
Zeitdruck  
Ärger mit Kollegen  
Fehlende Anerkennung

Quelle: INQA, BGAG:  
CD-ROM physische und psychische Fehlbelastungen

**Abb. 4.1** Gestaltungsziel – Optimale Belastung  
Quelle INQA, BGAG

Um in körperlich oder psychisch stark belastenden Berufen und Tätigkeitsfeldern gesund alt werden zu können, bedarf es eines an der gesamten Erwerbsbiographie orientierten Verständnisses von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung. Unter Alternsgesichtspunkten gehören nicht nur die technische und ergonomische Gestaltung von Arbeitstätigkeiten auf den Prüfstand, sondern zugleich auch Arbeitsorganisation und Personaleinsatz, Qualifizierung und Arbeitszeitregelungen, Unternehmenskultur, Arbeitsklima sowie die Arbeitseinstellungen der Beschäftigten (vgl. MORSCHHÄUSER 1999).

Wirksame Konzepte einer Gestaltung der Erwerbsbiographie setzen nicht erst bei Älteren an, die bereits von Leistungseinschränkungen betroffen sind, sondern beginnen bereits mit dem Start in die Berufstätigkeit oder sogar in der Berufsausbildung. So frühzeitig wie möglich sollte einem absehbaren Verschleiß an Qualifikation, Gesundheit und Motivation entgegengewirkt werden. Dazu ist auch eine Sensibilisierung und Unterstützung der Arbeitnehmer/innen bei der Planung und Gestaltung ihrer Erwerbsbiographie erforderlich.

## 5 Handlungsbedarf

Immer öfter wird für den Umgang mit alternden Belegschaften eine Neuausrichtung der Personal- und Arbeitspolitik sowie eine Wiederbelebung der Personal- und Organisationsentwicklung gefordert. In den meisten Unternehmen konzentriert sich bislang Personalentwicklung auf Mitarbeiter unter 40 Jahren. Erst in jüngster Zeit wird über die betriebliche Verankerung von Personalentwicklungskonzepten für über 40-Jährige verstärkt diskutiert (vgl. DGFP 2004). Konzepte einer altersgerechten Arbeitsgestaltung standen bisher vorrangig in öffentlich geförderten Projekten, aber nicht in den Unternehmen im Mittelpunkt der Diskussion. In vielen Großunternehmen beschäftigen sich inzwischen zumindest die Stabsabteilungen, aber auch die Personalführung mit -höheren Altersgruppen stark an, insbesondere wenn die Beschäftigten langfristig auf Arbeitsplätzen mit einseitigen Belastungen, gleichbleibenden Anforderungen oder mit hohen Routine- und Monotonieanteilen eingesetzt werden. Was viele von ihnen benötigen, ist ein ihrem Leistungsvermögen angepasster Arbeitsplatz. Tätigkeitsfelder mit reduzierten Arbeitsbelastungen, die früher als Nischen zur Beschäftigung Älterer mit gesundheitlichen Einschränkungen dienten, sind jedoch im Zuge von Modernisierung und Rationalisierung abgebaut worden oder ganz entfallen. Gleichzeitig sind die Leistungsanforderungen in weiten Bereichen von Produktion und Dienstleistung gestiegen. Damit wird es aber immer schwerer, diese Arbeitnehmer, welche bisher vor allem vorzeitig ausgegliedert wurden, adäquat einzusetzen, insbesondere wenn sie gering qualifiziert sind (vgl. MORSCHHÄUSER 2002). Handlungsbedarf besteht in zwei altersstrukturellen Konstellationen: Unternehmen haben heute schon einen größeren Anteil älterer Arbeitnehmer oder es ist absehbar, dass der Anteil Älterer in den nächsten Jahren ansteigt. Auf der Basis von Altersstrukturprognose sind zwei prinzipielle Vorgehensweisen zur Planung von Demographieprojekten denkbar:

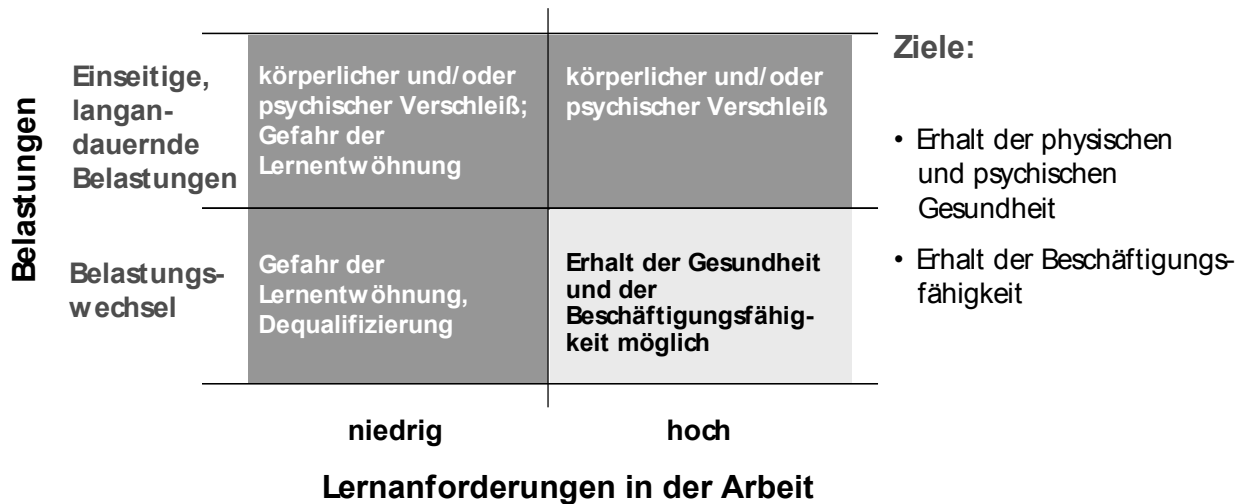
- Bewertung von objektiven Faktoren, wie z.B. Verteilung von Fehlzeiten oder Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen
- Befragung der heute älteren Arbeitnehmer/innen nach gewünschten Maßnahmen

Hinweise auf die Erwartungen Älterer können die Befragungsergebnisse des BKK Landesverbandes Hessen und des (BKK)Team Gesundheit GmbH geben. Diese zeigen, dass Beschäftigte über 50 Jahre konkrete Wünsche bzgl. ihrer Arbeitsbedingungen haben, wie:

- Keine Akkordarbeit mehr ab 50 Jahre
- Keine Schichtarbeit mehr
- Vier Tage Woche
- Gesprächskreis für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Ebenso starten momentan viele Unternehmen ihre „Demographieprojekte“ indem sie die Gruppe der älteren Arbeitnehmer/innen nach ihren Wünschen, Erwartungen und Bedürfnissen befragen. Auf dieser Basis können dann Bedarfe festgestellt und Konzepte und Maßnahmen geplant werden.

Für jüngere und „mittelalte“ Arbeitnehmer/innen sind an der Erwerbsbiographie orientierte präventive Ansätze geeignet, um einen absehbaren Leistungswandel bei ihrem Älterwerden zu vermeiden. Für diese Altersgruppen sind Maßnahmen eines systematischen Belastungswechsels und einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung in Kombination zu empfehlen.



**Abb. 5.1** Gestaltungsziele: Belastungswechsel und lernförderliche Arbeit

## 6 Branchen für die Durchführung von Modellvorhaben

Es ist bekannt, dass die Verbleibschancen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in gewissen Branchen wie z.B. dem Bergbau, der Stahl- und Gießereindustrie oder dem Dachdeckerhandwerk niedrig sind. Beispielsweise findet die Arbeit in Stahlwerken in einem vollkontinuierlichen Schichtsystem bei hohen körperlichen Belastungen durch Hitze statt. Beide Faktoren (Schichtarbeit, Hitze) werden in der Arbeitswissenschaft als typische Erschwernisse benannt, welche für ältere Mitarbeiter besonders belastend sind und häufig einem Erreichen des regulären Renteneintrittsalters entgegenstehen.

Tatsächlich handelt es sich aber um spezifische Tätigkeitsprofile mit hohen einseitigen körperlichen oder psychischen Belastungen, welche in den Fokus der Modellvorhaben genommen werden sollten. Die Durchführung von Modellvorhaben sollte sich nicht so stark an Branchen, sondern an typischen Belastungskonstellationen orientieren, da in jeder Branche auch qualifizierte und abwechslungsreiche Arbeitsbedingungen zu finden sind, die ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter nicht behindern.

Probleme des gesunden Verbleibs bis zur Rente entstehen durch einen betrieblichen Arbeitseinsatz, der häufig durch den langjährigen Verbleib in der gleichen Tätigkeit gekennzeichnet ist. Aus solchen Berufsverläufen mit gleichbleibenden Anforderungen ohne Lernanreize resultierte bislang oft die mangelnde Einsatzfähigkeit Älterer. Das Problem der „begrenzten Tätigkeitsdauer“ – also die Beschäftigung an Arbeitsplätzen, auf denen man das reguläre Renteneintrittsalter nur selten erreicht – ist ein in fast allen Branchen und Unternehmen anzutreffendes Phänomen. Innerbetriebliche Umsetzungen auf so genannte Schonarbeitsplätze wurden in den letzten Jahren zunehmend schwieriger, da viele dieser Arbeitsplätze Opfer der Rationalisierung bzw. des Outsourcings wurden.

Selektionskriterien für Bereiche, in denen Modellvorhaben zur altersgerechten Arbeitsgestaltung stattfinden könnten, sind:

- Berufe und Tätigkeitsfelder mit häufig begrenzten Tätigkeitsdauern, aufgrund einseitiger körperlicher oder psychischer Anforderungen: z.B. Dachdecker, Busfahrer, Stahlwerker u.a.
- Hohe Altersdurchschnitte in einem Berufsfeld: z.B. Lehrer
- Branchen, in denen noch keine oder sehr wenige öffentlich geförderte Projekte zur Bewältigung des demographischen Wandels gelaufen sind: z.B. öffentlicher Dienst
- Unternehmen mit einem in den nächsten Jahren stark steigenden Altersdurchschnitt

## 7 Einzubeziehende Institutionen

Es ist zu fragen, welche Institutionen in Modellvorhaben mit welcher Aufgabenwahrnehmung einzubeziehen sind. Je nach Zuschnitt der Modellvorhaben sollten überbetriebliche Institutionen den Zugang zu Betrieben ermöglichen, aber vor allem als Transferpartner für die Verbreitung der Ergebnisse dieser Modellvorhaben dienen.

In den letzten Jahren haben sich eine ganze Reihe von überbetrieblichen Institutionen mit den Folgen des demographischen Wandels beschäftigt:

- Krankenkassen
- Berufsgenossenschaften
- IHK's und HWK's
- Branchenverbände
- Sozialpartner

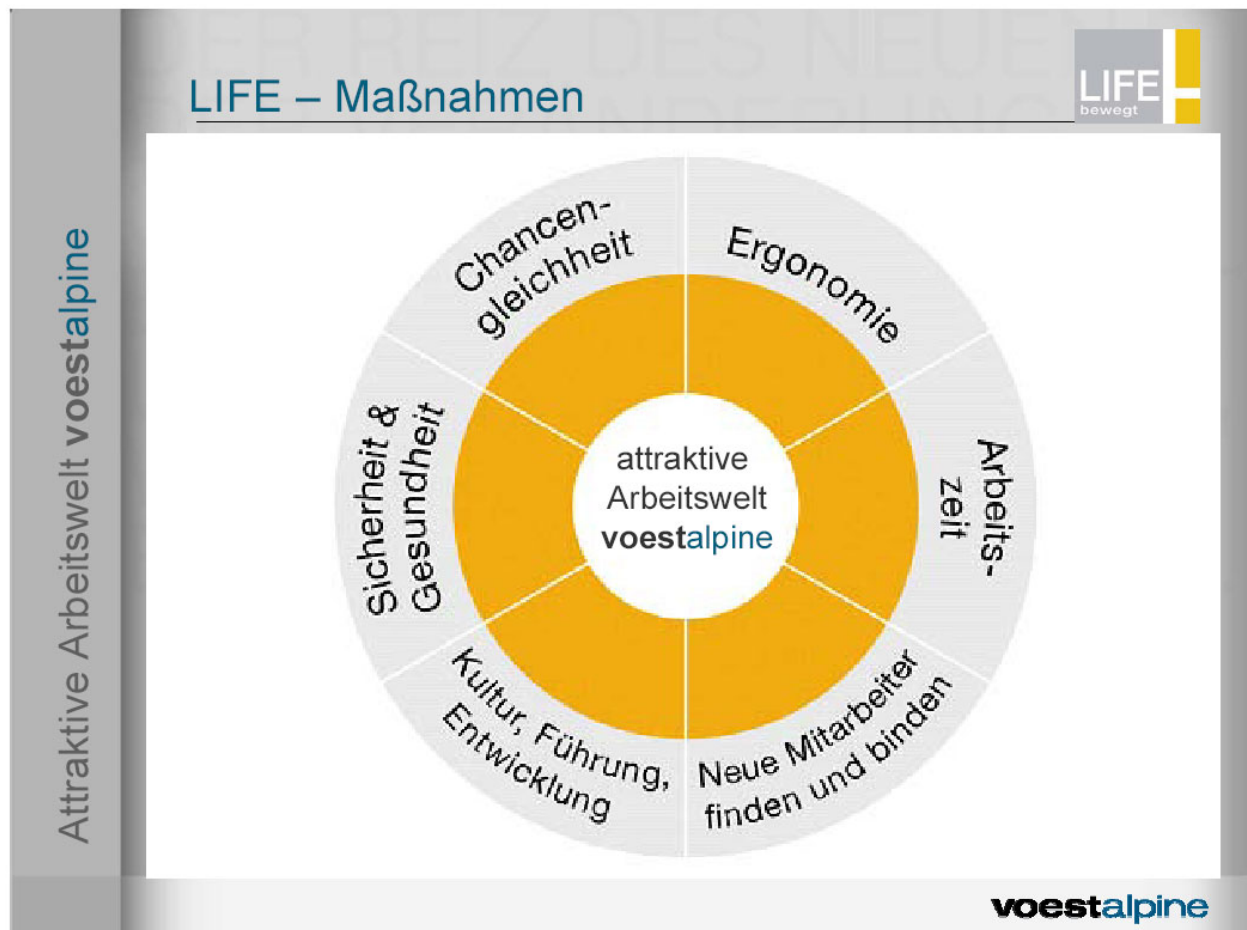
Das Engagement dieser Institutionen, von denen ein Teil in der INQA-Initiative vertreten ist, hat zu einer verstärkten öffentlichen Wahrnehmung der Konsequenzen des demographischen Wandels für die Unternehmen geführt und zu einer Verbreitung von prinzipiellem Gestaltungs-Know-how beigetragen. Überbetriebliche Akteure verfolgten also bisher vorrangig eine Sensibilisierungs- und Transferfunktion. Einzelne Organisationen wie z.B. Krankenkassen oder auch Personaldienstleister bilden ihre Berater in Fragen des demographischen Wandels weiter oder bauen zusätzliche Beratungskapazitäten auf. Dieser Trend sollte genutzt werden.

Allen überbetrieblichen Akteuren sollten die verallgemeinerbaren Ergebnisse von betrieblichen Modellvorhaben zur Verfügung gestellt werden, um die Ergebnisse an ihre jeweilige Klientel zu transferieren. Insbesondere würde sich über die heutigen Aktivitäten hinaus eine Weiterbildung der Berater der jeweiligen Organisation anbieten, um demographierelevantes Wissen in der Breite zu streuen und in die tägliche Beratungsarbeit einfließen zu lassen. Das heißt aber auch, dass mit den oben aufgezählten Institutionen gemeinsam definiert werden sollte, welches Grundlagen-, Beratungs- und Umsetzungs-Know-how sie heute und zukünftig benötigen und welche Erwartungen sie an die Ergebnisse von Modellvorhaben stellen.

## 8 Modellvorhaben

Die Bewertung der Machbarkeit konkreter Modellvorhaben beruht letztendlich auf der Umsetzbarkeit und Attraktivität der Gestaltungsansätze für die Unternehmen und ebenso auf der Akzeptanz entsprechender Maßnahmen bei den Mitarbeiter/innen.

Erfahrungen aus Projekten großer Unternehmen zeigen, dass die Konzeptionsphase kaum unter einer Dauer von zwei Jahren abläuft. Am Ende der Planungsphase steht in der Regel ein sehr breiter Ansatz, der alle Aspekte der Personalwirtschaft berührt.



**Abb. 8.1** Handlungsfelder des Life-Programms bei Voest-Alpine

Je größer und komplexer diese Projekte werden, desto schwieriger wird eine zeitnahe Umsetzung. So brachte das Projekt „Life“ der voestalpine AG<sup>12</sup> mehrere Erfahrungen mit sich:

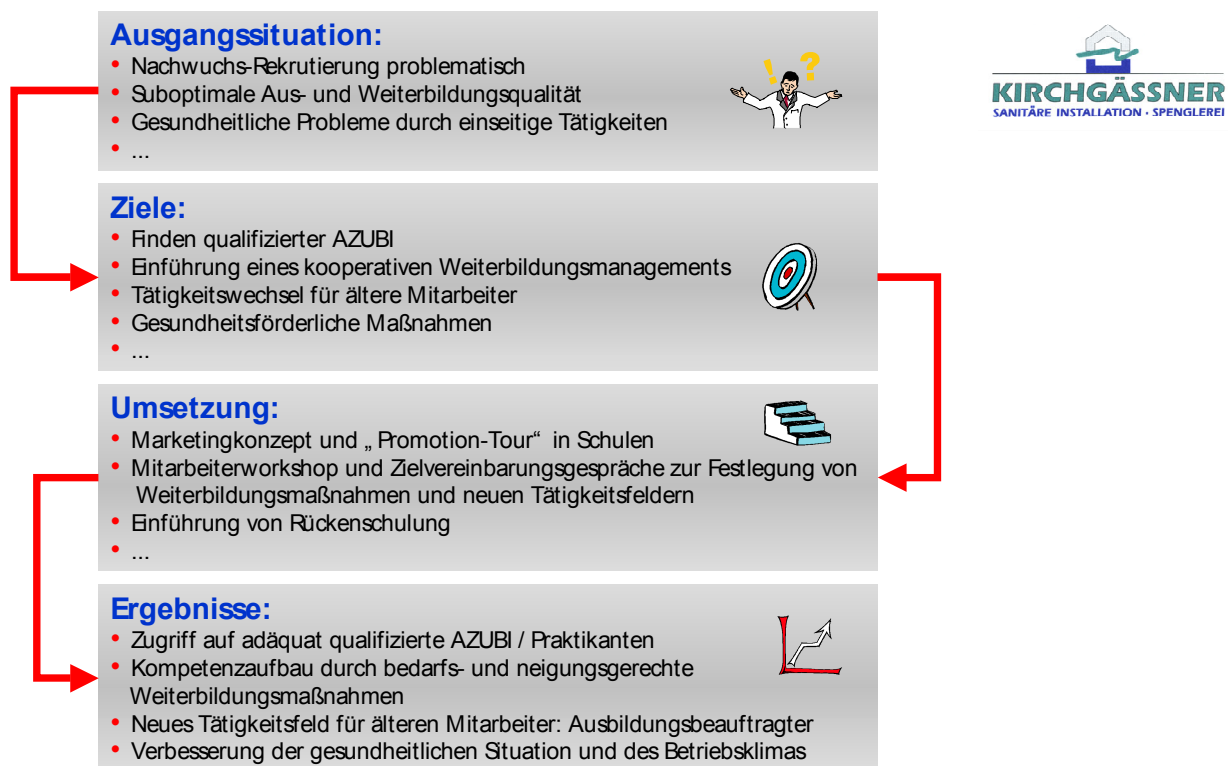
- Es gelingt auch in größeren Unternehmen selten alle geplanten Teilthemen gleichzeitig anzugehen.
- Wird das Projekt mit einem Teilthema wie z. B. der Gesundheit gestartet, besteht der Vorteil, dass die Anlaufschwierigkeiten niedrig sind, da bereits Vorerfahrungen existieren und bestehende betriebliche Strukturen und Einrichtungen genutzt werden können.

<sup>12</sup> Vgl. Vortrag Heinz RITTENSCHÖBER, voestalpine AG.



- Wird das Projekt mit einem Teilthema wie z.B. der Gesundheit gestartet, besteht die Gefahr, dass das Gesamtprojekt im Unternehmen nur noch mit dem ersten Teilthema identifiziert wird und erhebliche Kraftanstrengungen notwendig sind, um das gesamte Maßnahmenbündel umzusetzen.
- Entgegen der Logik anderer Projekte mit festem Beginn und festem Ende stellt das Projekt „Bewältigung des demographischen Wandels“ ein Dauerthema dar.
- „Demographieprojekte“ müssen zur jeweiligen Unternehmenskultur passen und in sie eingebettet sein, um von den Mitarbeiter/innen und den Führungskräften der mittleren Ebene mitgetragen zu werden.
- „Demographieprojekte“ müssen sich aus der Unternehmensstrategie ableiten, um von der Geschäftsleitung unterstützt zu werden.

Ebenso wie in Großunternehmen ist es auch im Bereich der KmU von zentraler Bedeutung die Geschäftsführung für die Konsequenzen des demographischen Wandels zu sensibilisieren und für eine positive Entscheidung hinsichtlich eines Demographieprojektes zu gewinnen. Ist diese Entscheidung für ein Projekt einmal gefallen, ist mit einer deutlich kürzeren Planungsphase und einer schnelleren Umsetzung zu rechnen.



**Abb. 8.2** Altersgerechte Personalpolitik in einem Handwerksbetrieb

Das in Abbildung 17 dargestellte Projekt der Fa. Kirchgässner (zehn Mitarbeiter) zeigte, dass die unmittelbaren Probleme des Unternehmens (z. B. Nachwuchsmangel, erhöhte Fehlzeiten älterer Erfahrungsträger) aufgegriffen werden müssen, um die Motivation aller Beteiligten für eine konstruktive Mitarbeit im Projekt und eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten. Als Erfolgskriterium stellte sich in diesem Projekt der schnelle und unmittelbare Nutzen der angestoßenen Maßnahmen sowie

das Aufzeigen direkter Konsequenzen, wie die Kosten von Fehlzeiten und Reklamationen dar.

Bei der Konzeption betrieblicher Modellvorhaben sollten folgende Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Unter welchen Bedingungen lassen sich Unternehmen auf Projekte ein, die eine Veränderung der Arbeitsbedingungen zum Thema haben (business case)?
- Wie sind Arbeitsgestaltungsprojekte in Relation zu anderen Maßnahmen der Arbeits- und Personalpolitik für ältere Arbeitnehmer im Betrieb zu implementieren?
- Welche Wirkungen haben die Modellvorhaben im Unternehmen?

Die Konzeption und Umsetzung einer nachhaltigen Arbeitsgestaltung für ältere bzw. alternde Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen hat folgende Voraussetzungen:

- Der Mittelstand muss nicht nur für das Thema sensibilisiert werden, sondern es müssen die Anreizstrukturen und Nutzenargumente klar und nachvollziehbar herausgearbeitet werden, welche Unternehmen dazu veranlassen, in die altersadäquate Arbeitsgestaltung zu investieren.
- Es müssen pragmatische und umsetzbare Konzepte entwickelt und getestet werden, welche sowohl einen für das Management und den Betriebsrat erkennbaren kurz- bis mittelfristigen Nutzen anzielen als auch eine der Workability und Employability verpflichtete längerfristige Perspektive verfolgen.
- Es ist zu analysieren und darzustellen, wie die Ansätze der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung mit dem Bedarf der Unternehmen nach Produktivität und Flexibilität zusammengeführt und synchronisiert werden können.
- Für eine erfolgreiche Umsetzung altersadäquater Arbeitsgestaltungs-Projekte greift eine Konzentration auf die Gestaltung des einzelnen Arbeitsplatzes oder Arbeitsumfeldes oftmals zu kurz. Es muss auch darum gehen solche Maßnahmen mit der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Personalentwicklung und der Arbeitsorganisation gleichgewichtig abzustimmen.

Sind typische Tätigkeitsfelder identifiziert, in denen die Arbeitsbedingungen einem Erreichen des Renteneintrittsalters entgegenstehen, ist in den Modellvorhaben zu bewerten, wie die Arbeitsbedingungen zu ändern sind, damit auch ältere Arbeitnehmer/innen dort gesund und leistungsfähig arbeiten können. Es ist zu erwarten, dass mit dem Wegfall der Vorruhestandsregelungen und einer Erhöhung des Renteneintrittsalters das betriebliche Interesse an entsprechenden Umsetzungsprojekten steigen wird.

## Literatur

**Antonovsky, A.:** Meine Odyssee als Streßforscher. In: Jahrbuch für Kritische Medizin 17. Berlin 1991, 112-130

**Antonovsky, A.:** Unrevealing the Mystery of Health. San Francisco 1987

**Badura, B.; Ritter, W.; Scherf, M.:** Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfadens für die Praxis. Berlin 1999

**Baethge, M.:** Lebenslanges Lernen und Arbeit: Weiterbildungs-kompetenz und Weiterbildungsverhalten der deutschen Bevölkerung. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 31, 2003, 91-103

**Bauer, M.; Guggemos, P.:** Schwungfeder. Empowerment für die nachberufliche Phase. Augsburg 2004

**Behrens, J.; Horbach, A.; Solbrig, B.:** Wie Sie Ihre Leute vor der Zeit viel zu alt aussehen lassen können. Oder umgekehrt: Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch. In: Morschhäuser, M. (Hrsg.): Gesund bis zur Rente - Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Broschürenreihe „Demographie und Erwerbsarbeit“. Stuttgart 2002

**Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J.:** Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36(2003)2, 133-149

**Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.):** Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2003

**Bertelsmann Stiftung; Hans Böckler Stiftung (Hrsg.):** Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, 3. Aufl. Gütersloh 2004

**Bieheim, P.:** Altersgerechtes Human Resource Management. Ein Leitfadens zur Bewältigung des demographischen Wandels für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Augsburg 2005

**BKK Bundesverband (Hrsg.):** Gesundheit und sozialer Wandel, BKK Gesundheitsreport 2004. Essen 2004

**Böhle, F. et al.:** Stellungnahme des Beirats zu den Ergebnissen und der Fortführung des Förderschwerpunkts des BMBF „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“. Bonn 1999

**Bosch, G.; Schief, S.:** Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa. IAT-Report 2005-04. Gelsenkirchen 2005

**Buck, H.; Kistler, E.; Mendijs, H. G.:** Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Stuttgart: IRB Verlag, 2002.

**Bundesagentur für Arbeit:** Arbeitsmarkt 2004. ANBA-Sondernummer vom 30. August 2005. Nürnberg 2005

**Cedefop:** Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger, Luxemburg 2003

- Conrads, R.; Ebert, A.; Huber, A.:** Regionale Arbeitsmarktungleichgewichte am Beispiel des Agenturbezirks Augsburg. Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation und Handlungsfelder für ein lokales Arbeitsmarktmanagement. Vertiefende Studie zur Entwicklung der lokalen Beschäftigungsstrategien und Innovationen (Art. 6 ESF). Augsburg 2004
- Conrads, R.; Ebert, A.; Huber, A.; Kistler, E.; Staudinger, T.:** Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und den Regionen. Broschüre des IG Metall-Bezirks Bayern, 2. Aufl. München 2005
- Conrads, R.; Hilpert, M.; Huber, A.; Kistler, E.:** Demographische Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungsstrategie. Aktuelle und zukünftige Handlungsbedarfe in Augsburg. Vorbereitende Studie zur Entwicklung der lokalen Beschäftigungsstrategie (AGIL) im Rahmen des EU-Förderprogramms „Lokale Beschäftigungsstrategien und Innovation“ (Art. 6, ESF). Augsburg 2004
- Coomans, G.:** The demography/education squeeze in a knowledge-based economy (2000-2020). EU-JPTS-Technical Report EUR 21573 EN. (Internet), 2005
- Csikszentmihalyi, M.:** Flow – The Psychology of Optimal Experience. New York 1990
- Decker, F.:** Mind-Management – Die gesundheitsförderliche Wirkung der Gedanken. In: Meifert, M.; Kesting, M.: (Hrsg.): Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 183-197
- Decker, F.; Decker, A.:** Gesundheit im Betrieb. Vitale Mitarbeiter – leistungsstarke Organisationen. Leonberg 2001
- DGFP (Hrsg.):** Personalblitzlicht Aging Workforce. PraxisPapiere 6/2005
- DGFP (Hrsg.):** Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Bielefeld: Bertelsmann, 2004
- Drewes, D.:** Lebens-Arbeitszeit soll deutlich steigen. Barroso startet Initiative. In: Augsburger Allgemeine vom 24.10.2005
- Eitenmüller, S.; Schüssler, R.:** Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV-Schriften Bd. 49. Frankfurt 2004
- Engstler, H.:** Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben. Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002. DZA-Diskussionspapier Nr. 41. Berlin
- Europäische Kommission:** Beschäftigung in Europa 2003. Brüssel 2003
- European Commission:** Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects. Luxemburg 2004
- Europäische Kommission:** Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen Generationen“. KOM(2005)9. Brüssel 2005
- Frieling, E. et al.:** „Altersdifferenzierte Arbeitssysteme“. Antrag auf Errichtung eines Schwerpunktprogramms bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft, hekt. Ms. Kassel u.a.O. 2004
- Frieling, E.; Gösel, C.:** Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf? Expertise für die Expertenkommissi-

on „Betriebliche Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans Böckler Stiftung. Kassel 2003

**Fritz, C.; Sonnentag, S.:** Urlaubsmanagement – Die Rolle von Erholung im betrieblichen Gesundheitsmanagement. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 121-133

**Fuchs, J., Söhnlein, D.:** Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050. IAB Forschungsbericht, Nr. 16/2005

**Fuchs, J.; Söhnlein, D.:** Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, IAB Forschungsbericht Nr. 16, Nürnberg 2005

**Fuchs, T.; Conrads, R.:** Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Bd. Fb 1006. Dortmund, Berlin, Dresden 2000

**Guggemos, P.:** Wegzeichen einer demographiebezogenen lokalen Beschäftigungsstrategie. In: Conrads, R.; Huber, A.: Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik. Vorbildhafte Lösungen und Verfahren des AGIL-Netzwerkes in Augsburg. Ergebnisse aus der Entwicklung der lokalen Beschäftigungsstrategie (AGIL) in Augsburg im Rahmen des EU-Förderprogramms Lokale Beschäftigungsstrategien und Innovation (Art. 6, ESF). Augsburg 2004, 166-199

**Guggemos, P.; Hilpert, M.; Kistler, E.:** AGIL – Auf dem Weg zu einer lokalen Beschäftigungsstrategie in Augsburg. Augsburg 2003

**Hacker, W.:** Erwerbsarbeit der Zukunft: Prospektive Arbeitsgestaltung und Personaleinsatzplanung auch für ältere Arbeitnehmer. In: Hacker, W. (Hrsg.): Erwerbsarbeit der Zukunft, Ausgewählte Zwischenergebnisse, Teil 1, Beiträge des Instituts für allgemeine Psychologie und Methodik. Dresden 1992, 6

**Hören, M. v.:** Vergütungspolitik: Auswirkungen von Anreizsystemen auf die Gesundheit von Führungs- und Fachkräften. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 89-100

**Hoff, A.:** Wie betriebliche Arbeitszeitgestaltung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement beitragen kann. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 79-87

**Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.):** Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien – Memorandum. 2. aktualisierte Auflage, Dortmund 2005.

**Inqa, BGAG:** Erfolgsgeheimnis Gesundheit. CD ROM zu physischen und psychischen Fehlbelastungen in der Arbeit, o. O., o. J.

**Janssen, P.; Kentner, M.; Rockholtz, C.:** Balanced Scorecard und betriebliches Gesundheitsmanagement. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 41-56

- Kesting, M.:** Selbstmanagement – Zwischen Selbstverantwortung und äußeren Sachzwängen. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 167-182
- Kistler, E.:** Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – Warum Best Practice-Beispiele nötig, gleichzeitig jedoch nicht ausreichend sind. In: Conrads, R.; Huber, A. (Hrsg.): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik. Vorbildhafte Lösungen und Verfahren des AGIL-Netzwerkes in Augsburg. Augsburg 2004a, 5-11
- Kistler, E.:** Der Arbeitsmarkt der Zukunft – Vom Vorruhestand zur Rente mit 67?. In: IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Rente mit 67?. Hannover 2004, 21-31
- Kistler, E.; Ebert, A.:** Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt Deutschland. In: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften Bd. 62. Berlin 2005, 101-124
- Kistler, E.; Hilpert, M.; Morschhäuser, M.:** Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeitsmarkt und Arbeitswelt – Zum Forschungsstand und Forschungsbedarf. Expertise für die Hans Böckler Stiftung. Stadtbergen 2001
- Knülle, E.:** Disability Management – Zauberformel für zukünftige Herausforderungen?. In Management Circle (Hrsg.): Personalmanagement 50+, Nutzen Sie die Potenziale Ihrer älteren Mitarbeiter. Vortragsunterlagen, Frankfurt 2005
- Köchling, A.:** Projekt Zukunft. Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen. Dortmund 2004
- Köllner, A.:** Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Internetquellen auf nationaler, internationaler und transnationaler Ebene (<http://www.gesis.org/SocioGuide/Spezialthemen/oag/index.htm>) 2005
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit:** Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin 2002
- Kriener, B.; Neudorfer, E.; Künzel, D.; Aichinger, A.:** Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und altersorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen (<http://www.wko.at/sp/bgf/BGFStudie.pdf>). Wien 2004
- Krüger, W.:** Work2work“ – Volkswagen begegnet dem demographischen Wandel. In: Deutsche Medienakademie Köln, Adecco (Hrsg.): Demographische Fitness in einer sich wandelnden Gesellschaft. Symposium, Vortragsfolien auf CD, Dezember 2005.
- Kuhn, K.:** Gut und gesund arbeiten - bis 65. Vortragsunterlage, 8.11.05 Köln.
- Kuwan, H.; Thebis, F.:** Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. München 2004
- Lehner, M.:** Die Arbeitsmarktchancen Älterer in Anbetracht des demografischen Wandels – drei Regionen im Vergleich. Unveröffentlichte Dissertation, Univ. Augsburg 2005
- Lümkemann, D.:** Bewegungsmanagement – Möglichkeiten und Nutzen betrieblicher Angebote. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 167-182

**Maintz, G.:** Neue Arbeitsformen und älter werdende Beschäftigte: ein Gegensatz? In: Sicherheitsingenieur 8, Heidelberg: Dr. Curt Haefner Verlag GmbH, 2000, Seiten 34-38.

**Meifert, M.; Kesting, M.:** Strategien zur Implementierung des Gesundheitsmanagements in Unternehmen. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 29-39

**Ministry of Social Affairs and Health (Ed.):** The many Faces of the National Programme on Ageing Workers. The Concluding Report on the Programme. Helsinki 2002.

**Molinié, A.F.:** Age and working conditions in the European Union. Dublin 2003

**Morschhäuser, M.:** Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts des demographischen Wandels. In: Morschhäuser, M. (Hrsg.): Gesund bis zur Rente - Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Broschürenreihe „Demographie und Erwerbsarbeit“. Stuttgart: IRB, 2002.

**Morschhäuser, M.:** Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M., Huber, A., Morschhäuser, M., Petrenz, J.: Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt am Main 1999.

**Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A.:** Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh 2003

**Neuhus, R.:** Erhaltung der Leistungsfähigkeit durch Arbeitsgestaltung. In: Ifa (Hrsg.): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Köln: Bachem 2005

**Oberste-Lehn, H.:** Freizeitmanagement. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 135-150

**Pfeiffer, U.; Simons, H.; Braun, R.:** Länger arbeiten im Alter. Möglichkeiten und Grenzen. Köln 2005

**Redmann, A.; Rehbein, I.:** Gesundheit am Arbeitsplatz. Eine Analyse von mehr als 100 Mitarbeiterbefragungen des WIdO 1995-1998. WIdO-Materialien Nr. 44. Bonn 2000

**Reif, A.; Buck, H. (Hrsg.):** Innovationsfähigkeit in der Montage bei sich verändernden betrieblichen Altersstrukturen. Stuttgart, IRB-Verlag, 2003.

**Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J.:** Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozeß der Erwerbstätigen in Deutschland. Frankfurt, New York 1999

**Schröder, H.; Schiel, S.; Aust, F.:** Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Gutachten für die Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens", Bielefeld 2004.

**Schultetus, W.; Mühlbradt, T.:** Auswirkungen des demographischen Wandels auf Erwerbsarbeit und Unternehmen – Strategien und Handlungsfelder der Arbeitgeberverbände. In: Luczak, H. (Hrsg.): Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten. Stuttgart 2003, 295-299

**Seibt, R.; Khon, A.; Thinschmidt, M.; Dutschke, D.; Weidhaas, J.:** Gesundheitsförderung und Arbeitsfähigkeit in Kindertagesstätten. BAuA-Forschungsbericht Fb 1049. Bremerhaven 2005

**Statistisches Bundesamt:** Bevölkerung Deutschlands bis 2050: 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden 2003 (CD)

**Statistisches Bundesamt:** Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Wiesbaden 2005

**Stuber, M. et al.:** Zweite Europäische Diversity Studie 2005 (EDS 2)

**Stuber, M.:** Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. München 2004

**Thiehoff, R.:** Wirtschaftlichkeit des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen. In: Meifert, M.; Kesting, M. (Hrsg.): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Konzepte – Praxis – Perspektiven. Berlin, Heidelberg 2004, 57-77

**Timmermann, D.:** Lebenslanges Lernen, berufliche Weiterbildung und Migration. Schlussfolgerungen aus den Befunden der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“. 2005, <http://kolloq.destatis.de/2004/timmermann.pdf>

**Verbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (Hrsg.):** Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden 2005

**Vetter, C.:** Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten. In: Badura, B.; u. a. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2002. Demographischer Wandel, Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin, u. a.: Springer, 2003, 249-263.

**Vetter, C.; Küsgens, I.; Bonkass, F.:** Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2004. In: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, Ch. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2005, Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Berlin, u. a.: Springer 2006

**Wachtler, G.:** Zusammenfassung. Arbeitsgestaltung – ein Mittel zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit. In: Rothkirch, von, Ch. (Hrsg.): Altern und Arbeit - Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin: Ed Sigma, 2000, 426-429

**Wolff, H.; Spieß, K.; Mohr, H.:** Arbeit – Altern – Innovation. Wiesbaden 2001

**Wübbecke, C.:** Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik. BeitrAB 290.1. Nürnberg 2005

### **Verwendete Internetangebote**

[www.demotrans.de](http://www.demotrans.de)

[www.demowerkzeuge.de](http://www.demowerkzeuge.de)

[www.inqa.de](http://www.inqa.de)

[www-iip.wiwi.uni-karlsruhe.de/forschung/aw\\_html/fo\\_pr\\_respect\\_un.htm](http://www-iip.wiwi.uni-karlsruhe.de/forschung/aw_html/fo_pr_respect_un.htm)



## Verzeichnis der Abbildungen

### Teil A

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Abb. 1.1  | Beschäftigungsquote Älterer und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter in EU-25, 2002   | 14 |
| Abb. 1.2  | Altersstruktur der Bevölkerung Deutschlands 2000, 2020 und 2050 (Mittleres Szenario der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung) | 15 |
| Abb. 1.3  | Vorausschätzung* des Erwerbspersonenpotenzials in West- und Ostdeutschland bis 2050   | 17 |
| Abb. 1.4  | Entwicklung der Altersgruppen in Deutschland von 2002 bis 2050 (2002=100; Variante 5)   | 18 |
| Abb. 1.5  | Entwicklung der Zahl der 55 bis unter 65-Jährigen bis 2050 (2002=100; Variante 5)   | 19 |
| Abb. 1.6  | Veränderungen des Erwerbspersonenpotenzials in europäischen Ländern 2000 bis 2010 und 2010 bis 2020 (Angaben in Prozent)                | 20 |
| Abb. 1.7  | Erwerbsquoten Älterer heute und morgen (Angaben in Prozent)   | 21 |
| Abb. 1.8  | Durchschnittliches Rentenzugangsalter, Neurenten insgesamt 1996-2004  | 23 |
| Abb. 1.9  | Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag der Neurenten insgesamt 1996-2003   | 23 |
| Abb. 1.10 | Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in den Stadt- und Landkreisen Deutschlands, Neurenten 2003 in Euro                                  | 24 |
| Abb. 3.1  | Beschäftigungsquoten der 55- bis unter 65-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht in Deutschland 2002 und 2004 (Angaben in Prozent)  | 32 |
| Abb. 3.2  | Branchen mit überdurchschnittlich hohen arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen in Deutschland   | 34 |
| Abb. 3.3  | Berufe mit überdurchschnittlich hohen arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen in Deutschland   | 35 |
| Abb. 3.4  | Arbeitsbelastungen, -anforderungen und Beschwerden unter Zeitarbeitsbeschäftigten   | 49 |
| Abb. 3.5  | Psychische Belastungen nach dem Alter (Angaben in Prozent – Nennungen „stark“)  | 54 |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Abb. 3.6 | Fehlbeanspruchungsniveau und Ressourcenpotenziale von Erwerbstätigen  | 62 |
| Abb. 3.7 | Ressourcen <u>und</u> Belastungsniveau sind entscheidend für die Qualität der Arbeit I  | 62 |
| Abb. 3.8 | Ressourcen <u>und</u> Belastungsniveau sind entscheidend für die Qualität der Arbeit II   | 63 |
| Abb. 4.1 | Handlungsfelder und Maßnahmen zur Bewältigung des demographischen Wandels   | 65 |
| Abb. 4.2 | Verbreitung einiger Maßnahmen, die zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen wichtig wären (Basis: Alle Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem SV-Beschäftigten, Angaben in Prozent) | 67 |
| Abb. 4.3 | Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979-2003 im Bundesgebiet   | 69 |
| Abb. 4.4 | Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 – nur Betriebe, die mindestens eine(n) über 50-Jährige(n) beschäftigen (Angaben in Prozent)  | 72 |
| Abb. 4.5 | Einstellungsbereitschaft und -bedingungen gegenüber älteren Bewerbern 2002 in West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)   | 73 |
| Abb. 4.6 | Ansatzpunkte zur Berücksichtigung demographischer Aspekte in der Unternehmenspolitik  | 74 |

## **Teil B**

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Abb. 1.1 | Entwicklung der Altersstruktur des gesamtdeutschen Erwerbspersonenpotenzials | 83 |
| Abb. 1.2 | Einflussfaktoren auf die Entwicklung einer betrieblichen Altersstruktur      | 84 |
| Abb. 2.1 | Arbeitsunfähigkeit nach Geschlecht und Alter, 2003                           | 86 |
| Abb. 2.2 | Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Krankheitsarten                            | 87 |
| Abb. 2.3 | Arbeitsunfähigkeit nach ausgewählten Berufen, 2003                           | 88 |
| Abb. 2.4 | Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen                    | 89 |
| Abb. 2.5 | Nie-Teilnehmer an Weiterbildung nach Alter und Berufsabschluss               | 90 |
| Abb. 2.6 | Kompetenz zu lebenslangem Lernen   | 91 |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
| Abb. 2.7 | Zunahme interindividueller Leistungsunterschiede mit steigendem Alter             | 92  |
| Abb. 3.1 | Handlungsfelder alternsgerechter Arbeitsgestaltung                                | 94  |
| Abb. 3.2 | Langfristige einseitige Belastungen führen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen | 98  |
| Abb. 3.3 | Anforderungswechsel durch Job rotation  | 99  |
| Abb. 4.1 | Gestaltungsziel – Optimale Belastung  | 100 |
| Abb. 5.1 | Gestaltungsziele: Belastungswechsel und lernförderliche Arbeit                    | 102 |
| Abb. 8.1 | Handlungsfelder des Life-Programms bei Voest-Alpine                               | 104 |
| Abb. 8.2 | Alternsgerechte Personalpolitik in einem Handwerksbetrieb                         | 105 |

## Verzeichnis der Tabellen

### Teil A

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tab. 1.1  | „Wenn Sie an Ihre Arbeit und ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, Ihre heutige Tätigkeit unter den derzeitigen Umständen bis zum Rentenalter ausführen zu können?“ (Angaben in Prozent)            | 25 |
| Tab. 3.1  | Die jeweils 20 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2004 nach Altersgruppen                 | 38 |
| Tab. 3.2  | Die jeweils 20 Wirtschaftszweige mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2004 nach Altersgruppen             | 39 |
| Tab. 3.3  | Die jeweils 20 Zielberufsgruppen mit den höchsten* und niedrigsten Anteilen von 55- bis 64-Jährigen unter allen Arbeitslosen in Deutschland 2004 nach Altersgruppen  | 41 |
| Tab. 3.4  | Die 20 Berufsordnungen mit den jeweils höchsten und niedrigsten Anteilen der Rentenneuzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an allen Rentenneuzugängen (Versichertenrenten 2003; Angaben in Prozent) | 43 |
| Tab. 3.5  | ArbeitnehmerInnen die häufig/praktisch immer unter den genannten Arbeits- und Umgebungsbedingungen arbeiten nach Altersgruppen – Westdeutschland 1985/86 u. 1998/99 (Angaben in Prozent)                   | 45 |
| Tab. 3.6  | ArbeitnehmerInnen die häufig/praktisch immer unter den genannten psychischen Belastungen und Anforderungen arbeiten nach Altersgruppen – Westdeutschland 1985/86 u. 1998/99 (Angaben in Prozent)           | 46 |
| Tab. 3.7  | Arbeitsbedingungen und -belastungen Älterer I im Vergleich zum Durchschnitt (Angaben in Prozent)   | 50 |
| Tab. 3.8  | Arbeitsbedingungen und -belastungen Älterer II im Vergleich zum Durchschnitt (Angaben in Prozent)  | 52 |
| Tab. 3.9  | Subjektiv empfundene Unter- und Überforderung nach Altersgruppen (Angaben in Prozent)  | 53 |
| Tab. 3.10 | „Im Folgenden sind einige gesundheitliche Beschwerden und Symptome aufgeführt. Nennen Sie uns bitte alle Beschwerden und Symptome, die bei Ihnen an Arbeitstagen häufig auftreten“ (Angaben in Prozent)    | 55 |
| Tab. 3.11 | Wodurch unterscheiden sich Befragte, die glauben bis zum Rentenalter ihre Tätigkeit ausüben zu können, von solchen, die das nicht glauben I (Angaben in Prozent)   | 57 |

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tab. 3.12 | Wodurch unterscheiden sich Befragte, die glauben, bis zum Rentenalter ihre Tätigkeit ausüben zu können, von solchen die das nicht glauben II (Angaben in Prozent; hier nur Arbeitnehmer) | 58 |
| Tab. 3.13 | Beanspruchung durch körperliche Belastungen – Selbständige und ArbeitnehmerInnen   | 59 |
| Tab. 3.14 | Ressourcenpotential durch Abwechslung/Kreativität in der Arbeit – Selbständige und ArbeitnehmerInnen   | 60 |
| Tab. 4.1  | Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen* (Angaben in Prozent)   | 67 |
| Tab. 4.2  | Teilnahme an geförderter Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003 (Angaben bezogen auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent)                         | 68 |
| Tab. 4.3  | Angaben zur Weiterbildung in der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit?“ (Ende 2004, Angaben in Prozent)   | 70 |
| Tab. 4.4  | Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten (Angaben in Prozent)   | 71 |

## **Teil B**

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tab. 3.1 | Einflussfaktoren auf die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer | 95 |
| Tab. 3.2 | Beispiele für Maßnahmen korrektiver Arbeitsgestaltung            | 96 |

## Anhang

### Projekt-Workshop am 18.01.2006 in der BAuA in Berlin

#### Teilnehmer:

**Beermann, Dr. Beate**, BAuA, Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

**Buck, Hartmut**, Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation – IAO, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart

**Freude, Dr. Gabriele**, BAuA, Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin

**Glomm, Detlef**, VDBW e. V., B.A.D. GmbH Dienstleistungszentrum Meldorf, An der Miele 10, 25704 Meldorf

**Guggemos, Prof. Dr. Peter**, Augsburg Integration Plus GmbH (AIP), Maximilianstraße 66, 86150 Augsburg

**Hameister, Wulf**, VDSI-Geschäftsstelle, Albert Schweitzer-Allee 33, 65203 Wiesbaden

**Kistler, Prof. Dr. Ernst**, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie – INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen

**Kopske, Dr. Jürgen**, BAuA, Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin

**Kozik, Michaela**, BMAS KReferat VI a 5, Postfach 140260, 53107 Bonn

**Kuhn, Dr. Karl-Ludwig**, BAuA, Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

**Lehner, Maria**, Augsburg Integration Plus GmbH (AIP), Maximilianstraße 66, 86150 Augsburg

**Müller-Arnecke, Dr. Heiner**, BAuA, Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

**Pech, Eberhard**, BAuA, Nöldnerstraße 40-42, 10317 Berlin

**Römer, Bert**, Projekt Gute Arbeit, Vorstand der IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main

**Schletz, Alexander**, Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation – IAO, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart

**Schmidt-Rudloff, Rainer**, BDA, BDA im Haus der Deutschen Wirtschaft, Breite Str. 29, 10178 Berlin

**Schulte, Achim**, Institut für Technik der Betriebsführung, Deutsches Handwerksinstitut, Karl-Friedrich-Str. 17, 76133 Karlsruhe

**Wahse, Prof. Dr. Jürgen**, Institut für sozialökonomische Strukturanalysen, SÖSTRA e. V., Torstraße 178, 10115 Berlin

## **Tagesordnung: Machbarkeitsstudie „Altersgerechte Arbeitsbedingungen“ als Thema für einen Förderschwerpunkt im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen**

1. Begrüßung und Einführung – Hintergrund des BAuA-Anliegens: Dr. Jürgen Kopske, BAuA

2. Sicht/Vorgehensweise und Ziele des Workshops:

2a) für AIP/INIFES: Prof. Dr. Peter Guggemos

2b) für FhG-IAO: Hartmut Buck

jeweils mit Nachfragen

3. Entscheidungspunkte – Einschätzungen der teilnehmenden Experten (Impulsreferate: Prof. Dr. Ernst Kistler)

3a) Situationsanalyse und Einschätzungen vorliegender Ansätze (kurzes Impulsreferat und fragengeleitete Diskussion)

3b) Modellvorhaben: Wenn, dann wo? Prioritäre Tätigkeiten, Branchen, Probleme... (kurzes Impulsreferat und fragengeleitete Diskussion)

3c) Modellvorhaben: Wenn, dann wie? Methodik, Organisation, (kurzes Impulsreferat und fragengeleitete Diskussion)

Generaldebatte: Modellvorhaben – Was tun? (Moderation: Dr. Karl Kuhn)

Schlusswort Dr. Jürgen Kopske

Ort der Veranstaltung: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Nöldnerstr. 40/42, 10317 Berlin

## Die Diskussion in Stichworten:

### Diskussionspunkte zu TOP 2 Sicht/Vorgehensweise und Ziele des Workshops:

- Wie gesund sind die verschiedenen Altersgruppen?  
Zunehmendes Alter geht nicht „automatisch“ einher mit zunehmender Arbeitsunfähigkeit; es besteht vielmehr eine Scheinkorrelation. Eine Betrachtung der Gesundheits- oder Nicht-AU-Tage führt zu einem differenzierterem Bild, als wenn nur die Fehlzeiten betrachtet werden.
- Warum nehmen mit steigendem Alter die Gesundheit und die Weiterbildungsbe- teiligung ab?  
Qualifizierte Ältere haben ein geringeres Fehlzeitenrisiko. Der langfristige Erhalt der Gesundheit ist abhängig vom Tätigkeitsfeld. Die Teilnahmehäufigkeit an Qua- lifizierungsmaßnahmen ist jedoch von der bestehenden beruflichen Vorbildung abhängig. Zur Frage, was dies für das Fehlzeitenrisiko jüngerer Niedrigqualifi- zierter bedeutet gibt es bislang noch keine ausreichend differenzierten Studien.
- Auch der Intelligenzquotient entwickelt sich in Abhängigkeit vom Alter, und zwar den Ergebnissen herkömmlicher Testverfahren zufolge nach unten. Studien aus den 60er Jahren belegen aber auch, dass bei geistig anregenden Arbeitsbedin- gungen der IQ mit dem Alter zunimmt oder zumindest gleich bleibt.
- Dass Erwerbstätige mit zunehmendem Alter häufiger krank sind, ist ein Vorurteil. Den Daten der Krankenversicherer zufolge verursachen 20 Prozent der Versi- cherten den Hauptanteil der Fehlzeiten. Die fehlzeitenbedingte Kostenkurve für Ältere insgesamt ist zwar ansteigend, aber nur mit schwacher Tendenz. Diese Befunde lassen Spielraum für Interpretationen. Die Standardstatistiken der Be- triebskrankenkassen böten sich an, den Anteil der „Nichtkrankheitsfälle“ in Bezug auf das Alter festzustellen. Auch stellen Kurzzeiterkrankungen hinsichtlich der (Organisations-)Kosten das größere Problem dar.
- Die Sensibilisierung der Arbeitgeber sollte durch Panikmache erfolge: Ältere ha- ben zwar etwas höhere Fehlzeiten, aber der Fokus sollte auf der Betonung der Positivaspekte liegen. Andererseits besteht mit der Argumentation, dass durch alternde Belegschaften erhöhte Fehlzeiten drohen können, ein wirkungsvoller Sensibilisierungshebel in Richtung auf betriebliche Personalverantwortliche.

### Diskussionspunkte zu TOP 3a:

- Altersgerecht: richtet sich an derzeit Ältere (für den schnellen Erfolg). Alternsge- recht: nur längerfristig umzusetzen, da stärker präventiv angelegt (als dauerhafter Prozess).
- Im Handwerk gibt es kaum ausgewiesene Altersarbeitsplätze, deshalb ist hier eine altersgerechte Personalpolitik nötig. Es gibt im Handwerk aber informelle



oder „versteckte“ Altersarbeitsplätze (Beispiel: Der Chef zieht sich verstärkt aus der körperlichen Arbeit zurück und übernimmt Büroarbeiten).

- Gibt es überhaupt explizite Maßnahmen für über 55-Jährige? Wäre das gar als Diskriminierung aufzufassen? Oder: Ist andererseits bei altersgerechten Maßnahmen für ab 40-Jährige eine besonders hohe Rendite zu erwarten? Konsequenz: Effiziente Gesundheitsförderung betrifft alle Altersgruppen; neu hinzu kommt jedoch die Planung der Arbeitskarriere.
- Bisher gab es zwei Strategien:
  - Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter im Betrieb erhalten und erhöhen (mit nachfolgender Verrentung)
  - Ältere in Beschäftigung bringen (durch Förderprogramme)
- Strategie zwei, die Betriebe zur Rekrutierung Älterer zu animieren, ist eher obsolet. Besser ist eine „demographisch aufgewärmte Humanisierungsdiskussion“. Aber: Sensibilisierung ist durchaus auch über das Thema „Demographie“ möglich und wirksam.
- Durch die Ausrichtung von betrieblichen Maßnahmen auf ein altersgerechtes Arbeiten für Ältere (z. B. keine Schicht- und Nachtarbeit) können Jüngere unter bestimmten Bedingungen im Zuge der Entlastung Älterer zusätzlich belastet werden.
- Die Thematik „Altersgerechtigkeit“ ist schwieriger. Sie berührt alle Funktionsbereiche, d. h. viele Politikfelder.
- Die Aktivitäten der geförderten Forschung und Umsetzung zur Thematik altersgerechter Personalentwicklung der letzten 10 bis 12 Jahre verliefen relativ unsystematisch über eine willkürliche Auswahl von Fallbeispielen. Man kann aber andererseits Betriebe auch nicht beliebig akquirieren; manche sind schlichtweg forschungsresistent. Man braucht übertragbare Praxisbeispiele mit Lernanreiz, z. B. das Altersmanagement von „Migros“.
- Zum Forschungsansatz: Der Nutzen für den Betrieb muss absehbar sein. Das Hauptproblem ist aber die Abgehobenheit vieler Forschungsprojekte.
- Die Erfahrung lehrt, dass solche Projekte fortgesetzt werden, bei denen der Nutzen in der Praxis erkannt worden ist. Aber: Die Akquisephase ist sehr mühsam. Beispielgebend sind Betriebe mit einem hohen Anteil von Baby-Boomern; aber auch Betriebe mit einem niedrigen Anteil von älteren Beschäftigten sind von Interesse.
- Widersprüche oder Transferschwierigkeiten tun sich im Zusammenhang mit Good-practice-Betrieben auf. Diese Beispiele beziehen sich z.B. auf bestimmte Regionen und sind nicht eins zu eins auf andere Regionen übertragbar.

- Vorrangig sollte die Akquise sich auf Betriebe mit Handlungsdruck (Durch stark besetzte Belegschaftsanteile mit „Baby-Boomern“) richten. Vordergründig: Alternsgerechte Erwerbs- und Lebensbiografien für heute hoch Leistungsfähige. Nachrangig dagegen: Lösungsfindung für Ältere (Vorzeigeältere).
- Es müssen auch Betriebe erreicht werden, die derzeit das Problem (noch) nicht haben oder nicht zu haben glauben. Nachhaltig heißt auch: Förderung der Eigenverantwortung.
- Eigenverantwortung ist in den Betrieben bisher kaum ein Thema; es gibt aber durchaus schon Konzepte, z. B. Raucherentwöhnung, Ernährung, Rückenschule. Die Krankenkassen setzen verschiedentlich finanzielle Anreize, so werden z. B. Sportprogramme entwickelt (Nachhaltigkeit), bei deren Umsetzung Reduzierungen der Krankenversicherungsbeiträge gewährt werden.
- Es wird eine klare Definition des Ansatzes des Fördern und Forderns benötigt, d. h.: Verantwortlichkeiten müssen klar benannt werden, und zwar für Betriebe wie für Beschäftigte.
- Die Motivierung sollte nicht nur für den Arbeitsplatz gelten, sondern auch für das übrige Leben, z. B. durch Sportförderung im Rahmen von betrieblichen Angeboten, gesunde Ernährung.
- Für eine weit reichende Verbreitung alternsgerechter Programme in Betriebe sollte es niedrigschwellige „Starterpakete mit niedrigem Anrollwiderstand“ geben, da der erste Einstieg die größte Umsetzungshürde darstellt.

### **Diskussionspunkte zu TOP 3b Situationsanalyse und Einschätzungen vorliegender Ansätze:**

- Ein Vorschlag zur „Lokalisierung“ von Modellvorhaben: Man sollte stark kontrastierende Berufsgruppen verwenden: z. B. Textilberufe mit hohen Anteilen an älteren Arbeitnehmern und Ernährungsberufe mit niedrigen Anteilen älterer Arbeitnehmer. Wobei in der Ernährungsbranche bzw. im Gastgewerbe auch prekäre Jobs, Geringqualifizierte, bzw. ausländische Beschäftigte in Schlachthöfen Berücksichtigung finden könnten.
- Bei Modellvorhaben muss die Betriebsgröße und vor allem der Gegensatz von Stammbeslegschaft zu flexiblen Arbeitsverhältnissen berücksichtigt werden, denn jedes dritte Arbeitsverhältnis in Deutschland gehört nicht mehr zu den Normalarbeitsverhältnissen. Die Folge davon ist ein unterschiedlicher Umgang der Betriebe mit Kern- und Randbelegschaften. Z. B. ist zu fragen, wer Verantwortung für die Weiterbildung der beiden Beschäftigtengruppen trägt. Unter diesem Gesichtspunkt müssten beide Gruppen innerhalb einer Firma berücksichtigt werden.
- Die Fragen, „Wann ist man alt“, wird in verschiedenen Branchen z.B. EDV-Branche oder Maschinenbau unterschiedlich beantwortet?

- Das Ziel des Vorhabens sollte im Auge behalten werden: die Veränderung der betrieblichen Alterstrukturen. Andere Kriterien wie Gender, Migration oder flexible Beschäftigungsverhältnisse sollten zu Gunsten des Alters zurücktreten bzw. unberücksichtigt bleiben.
- Eine genaue Zieldefinition sollte entwickelt werden: Die Priorität sollte nicht auf der Analyseseite, sondern auf der Seite der Gestaltung liegen. Deshalb sollten solche Unternehmen gewählt werden, die sich langfristige Ziele setzen, die Interesse an der Thematik haben und die ihre Mitarbeiter nicht ständig auswechseln. D.h.: Auswahl von Betrieben mit Problemdruck und Gestaltungswillen. Die Auswahl von Modellvorhaben sollte sich auf solche Unternehmen konzentrieren, deren Überlebenschancen nicht in Frage stehen.
- Ein Ansatz, der Job Rotation und Tätigkeitswechsel von Älteren unterstützen kann, besteht in der Definition von „Job-Familien“ innerhalb eines Unternehmens oder einer Branche. Auf diese Weise werden ähnliche Tätigkeiten zusammengefasst, um Beschäftigungsmöglichkeiten auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten besser beurteilen zu können.
- Zeitarbeit stellt eine wachsende Branche dar. Zeitarbeit kann zunehmend auf Dauer ausgerichtet sein, z. B. qualifizierte Zeitarbeit, die zu Identifikation mit dem Arbeitgeber führt. Allerdings haben Zeitarbeitsfirmen geringen Einfluss auf die Bedingungen der Tätigkeiten vor Ort und die ausleihende Firma hat in der Regel wenig Interesse an alternsgerechter Arbeitsgestaltung für Zeitarbeiter.
- Die Unterscheidung nach Arbeitern und Angestellten verschwindet im Rahmen neuer Entgeltsysteme (ERA) gegenwärtig; damit entsteht auch ein durchlässigeres System für die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten aller MitarbeiterInnen. Wenn diese Umstrukturierung schon stattfindet, würde es sich anbieten, parallel dazu eine demographiegerechte Organisation zu installieren. In der Praxis werden beide Themenkomplexe aber voneinander völlig getrennt behandelt.

### **Diskussionspunkte zu TOP 3c Modellvorhaben: Wenn, dann wie? Methodik, Organisation**

- Es gibt keine logisch geschlossene Entscheidungsroutine für die Festlegung von Prioritäten bei der Definition von Modellvorhaben.
- Es ist zu klären, ob eine Branche als Ganzes angesprochen werden soll. Evtl. über Verbände, Gewerkschaften?
- Bei Modellprojekten sollten darüber hinaus Geschäftsleitung und Betriebsrat eingebunden werden.

- Es bestehen gute Erfahrungen hinsichtlich regionaler/verbandlicher Einbettung von Modellvorhaben wie das Beispiel der Demographie-Initiative zeigte. Es sind sowohl einzelne betriebliche Modellvorhaben denkbar, als auch Verbundkonstruktionen.
- Im Falle von Best Practice Studien wurden bisher meist nur selten begleitende Analysen bezüglich der Umsetzungserfolge und -bedingungen durchgeführt. Oft werden die positiven Berichte der Betriebe einseitig in den Vordergrund gestellt.
- Die begleitende Analyse (Evaluierung) von Gestaltungsprojekten kann nie Selbstzweck sein, man sucht vielmehr nach Erfolgsfaktoren und verallgemeinert dann.
- Was geschieht mit der Summe von Einzelergebnissen aus Modellvorhaben? Wie implementiert man diese Philosophie in den Branchen im Sinne einer gemeinsamen Policy? Es müsste im Vorfeld abgesprochen werden, wie man mit Modellvorhaben und dem Transfer der Ergebnisse umgeht.
- Es besteht die Schwierigkeit, aus Modellvorhaben rezeptartige Standardvorgehensweisen abzuleiten. Daher gilt: „kاپieren statt kopieren.“ Unternehmen stehen außerdem im Wettbewerb durch Unterschiede in ihrer Personalpolitik, deshalb werden sie auch keine Verallgemeinerung (im Sinne von Gleichschaltung der Personalpolitik der verschiedenen Betriebe) wünschen.

#### **Diskussionspunkte zu TOP 4 Modellvorhaben – Was tun?:**

- Es besteht das Grundproblem, dass die betrieblichen Akteure häufig reaktiv handeln. Die Forderung nach präventiver Arbeitsgestaltung wird zwar oft erhoben, aber es ist fraglich, ob sie in den Unternehmen auch gewünscht wird?
- Möglicherweise erwiese sich ein „Starterpaket für Anfänger“ in kleineren Betrieben als gute Möglichkeit, Kontakte hinsichtlich der Modellprojekte zu knüpfen. Die Frage, für welche Bereiche und für welche Strukturen Modellvorhaben geplant werden sollen, konnte nicht beantwortet werden.
- Es existiert aus arbeitsmedizinischer Sicht eine Vielzahl von Angeboten zum Gesundheitsschutz, z. B. auch für ältere Beschäftigte. Aber es gibt sehr unterschiedliche Präventionskonzepte in der betrieblichen Praxis. Hierzu könnte man eine Umfrage unter den Betriebsärzten durchführen.
- Bisher setzen sich mindestens 90 Prozent der Sicherheitsfachkräfte nicht mit dem Thema „Demographie“ auseinander. Meist sind sie nur reaktiv tätig, obwohl ein präventiver Einsatz eigentlich nötig wäre. Als zukünftiges Arbeitsfeld für Sicherheitsfachkräfte ist besonders das Thema „Gefährdungsbeurteilung“ relevant (wobei man hier erst am Anfang dessen angelangt ist, was eigentlich nötig wäre.) Über Gefährdungsbeurteilungen sollen beispielsweise Risiken minimiert werden, aber man beurteilt zwar die Belastung, darf aber nicht die Auswirkungen auf den Arbeitnehmer ohne dessen ausdrückliches Einverständnis beurteilen (Daten-

schutz). Z. B. ist es nicht zulässig, die Ausfalltage nach bestimmten Tätigkeiten über die Krankenkassen zu ermitteln. Es besteht nur die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis die Risiken für das Individuum zu identifizieren.

- Es sollte bei der Konzeption der Modellvorhaben darauf geachtet werden, Doppelförderungen zu vermeiden. Die betriebliche Erfahrung zeigt, dass weniger oft mehr sein kann.
- Die Größenordnung der Förderung der betrieblichen Modellvorhaben muss noch geklärt werden.
- Es sollten mit den Modelvorhaben sowohl Unternehmen als auch die dortigen Beschäftigten angesprochen werden. Es sollte sichergestellt werden, dass gerade KMU sich beteiligen.
- Eine Konzentration auf bestimmte Branchen ist zu vermeiden. Man sollte sich nicht scheuen, prekäre Themen aufzugreifen, denn gerade dort besteht besonderer Handlungsbedarf.
- Es besteht zum Thema altergerechter Arbeitsgestaltung ein großer Handlungsbedarf. Unternehmen sollten mit einer nachvollziehbaren Nutzenargumentation für eine Teilnahme gewonnen werden. Das Ziel sollte es sein, eine langfristige Perspektive zu gewährleisten.
- Es sollten gerade auch Extreme und Gegensätze untersucht werden entlang der (unter den Tagesordnungspunkten festgehaltenen) Begriffspaare.
- Die Entwicklung eines „Starterpaketes“ für Betriebe sollte hohe Priorität haben. Man muss sich auf einen „kleinen Strauß“ von Maßnahmen einigen. Hier könnten z.B. Checklisten zum Einsatz kommen (Zum Beispiel: die „sieben Todsünden“ der Personalarbeit).