

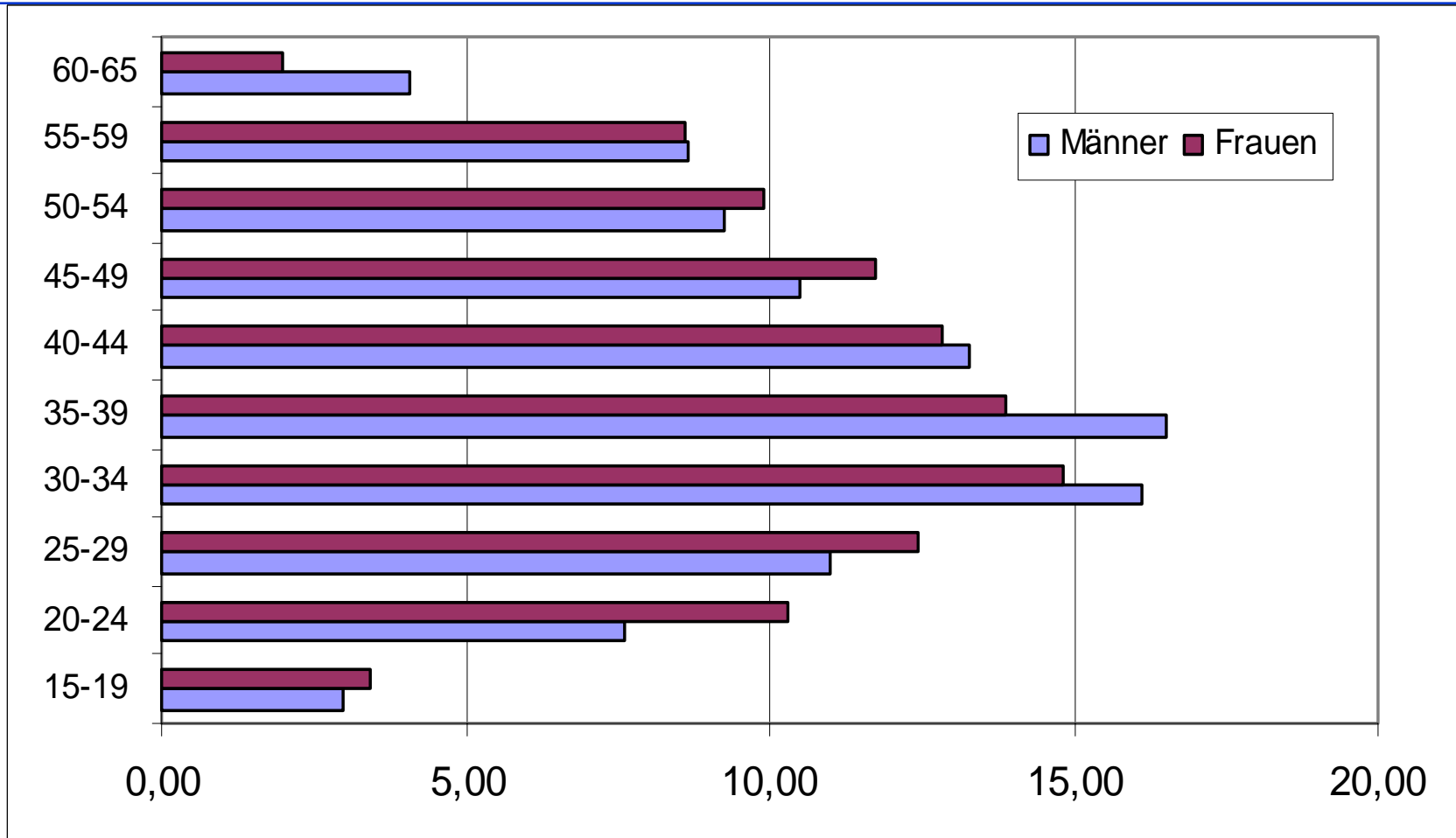
**Alter und Erwerbsarbeit  
Befunde zur Beschäftigungssituation  
in der Region Stuttgart**

Frank Iwer

Juli 2003

---

# Altersstruktur der Beschäftigten Region Stuttgart 2000

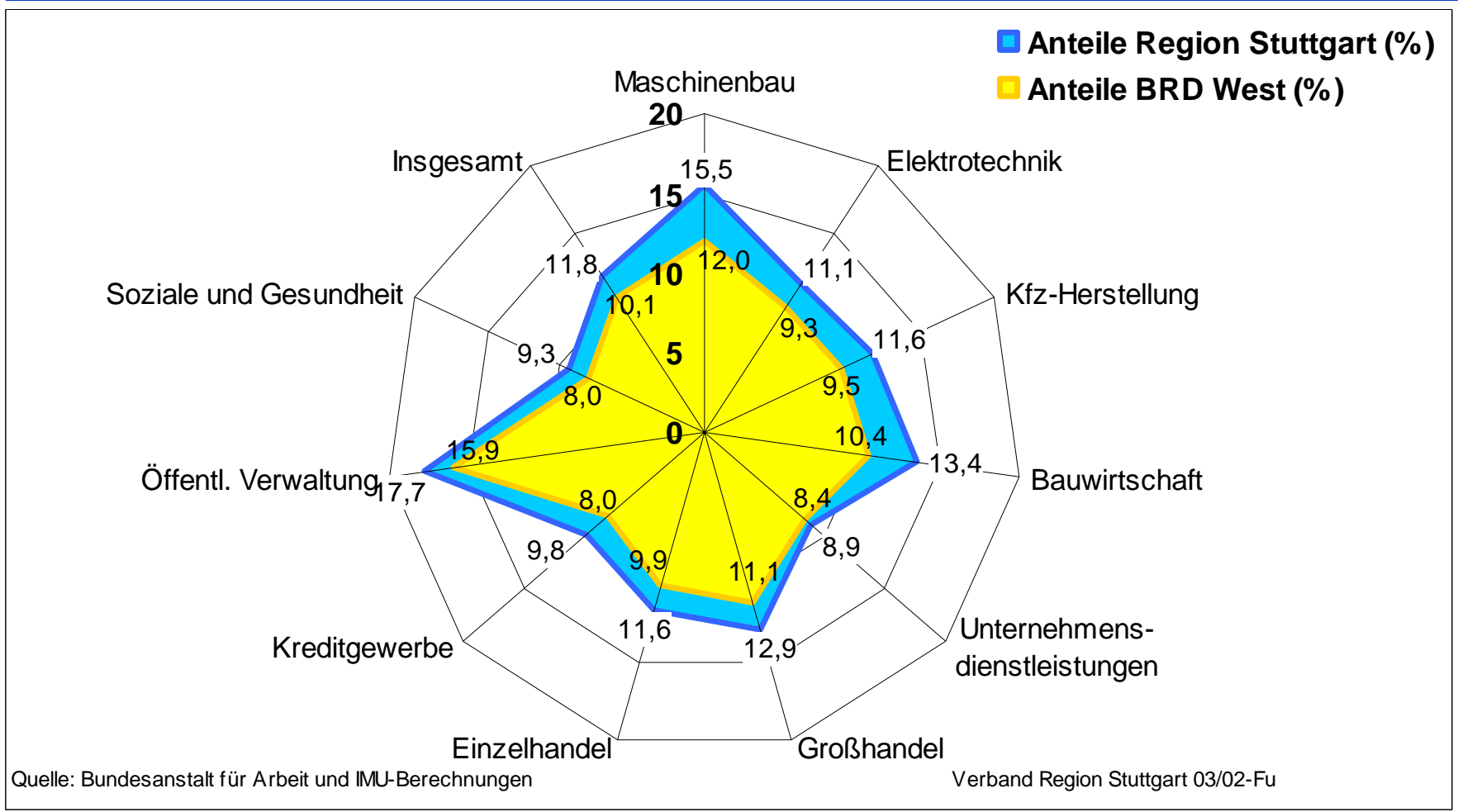


## Einstellung auf alternde Belegschaften ist notwendig

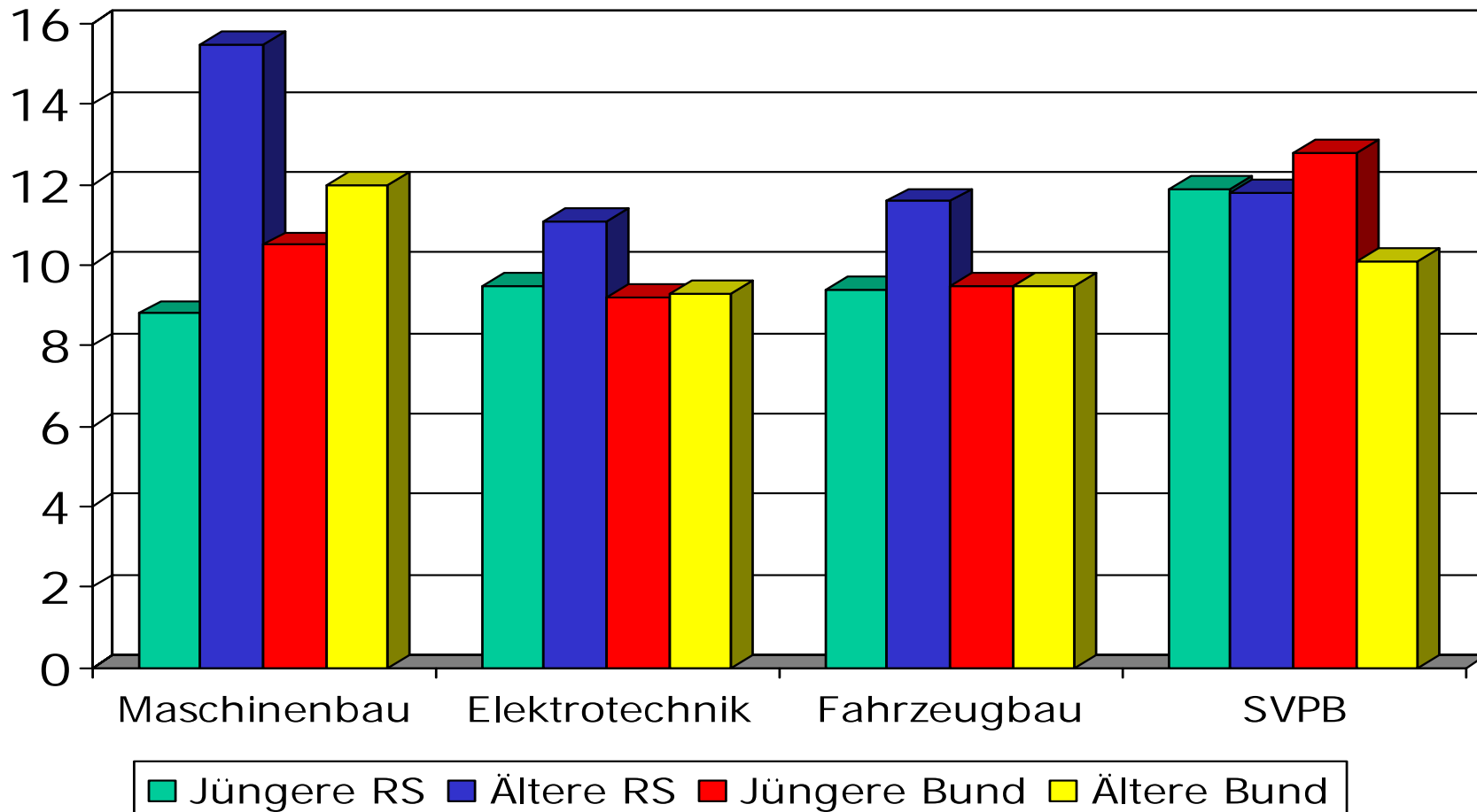
---

- Für die Region Stuttgart zeigt sich schon heute erheblicher Handlungsbedarf aufgrund des erwarteten Wettbewerbs um Arbeitskräfte:
  - In der Region Stuttgart sind schon heute jüngere und ältere Beschäftigte gerade in einem ausgewogenen Verhältnis. Allerdings wird sich der Anteil der Älteren bis 2010 in etwa auf 25% verdoppeln.
  - Einige Industriebranchen, aber auch das Handwerk, weisen bereits heute echte Rekrutierungslücken auf (trotz Arbeitslosigkeit!).
  - Der Anteil an Un- und Angelernten ist ab den 50-jährigen besonders hoch. Gleiches gilt für die individuellen Lernhemmnisse wie für die Bereitschaft der Unternehmen, diesen Personenkreis zu qualifizieren.
  - Die Tätigkeitsstruktur der Älteren verweist darauf, dass nach wie vor ein hoher Anteil der Beschäftigten körperlich belastend arbeitet.
- In den wenigsten Betrieben ist derzeit die Altersstruktur mit ihren dynamischen Effekten (z.B. Nachfolgeplanung, Belastungswechsel) ein Thema.

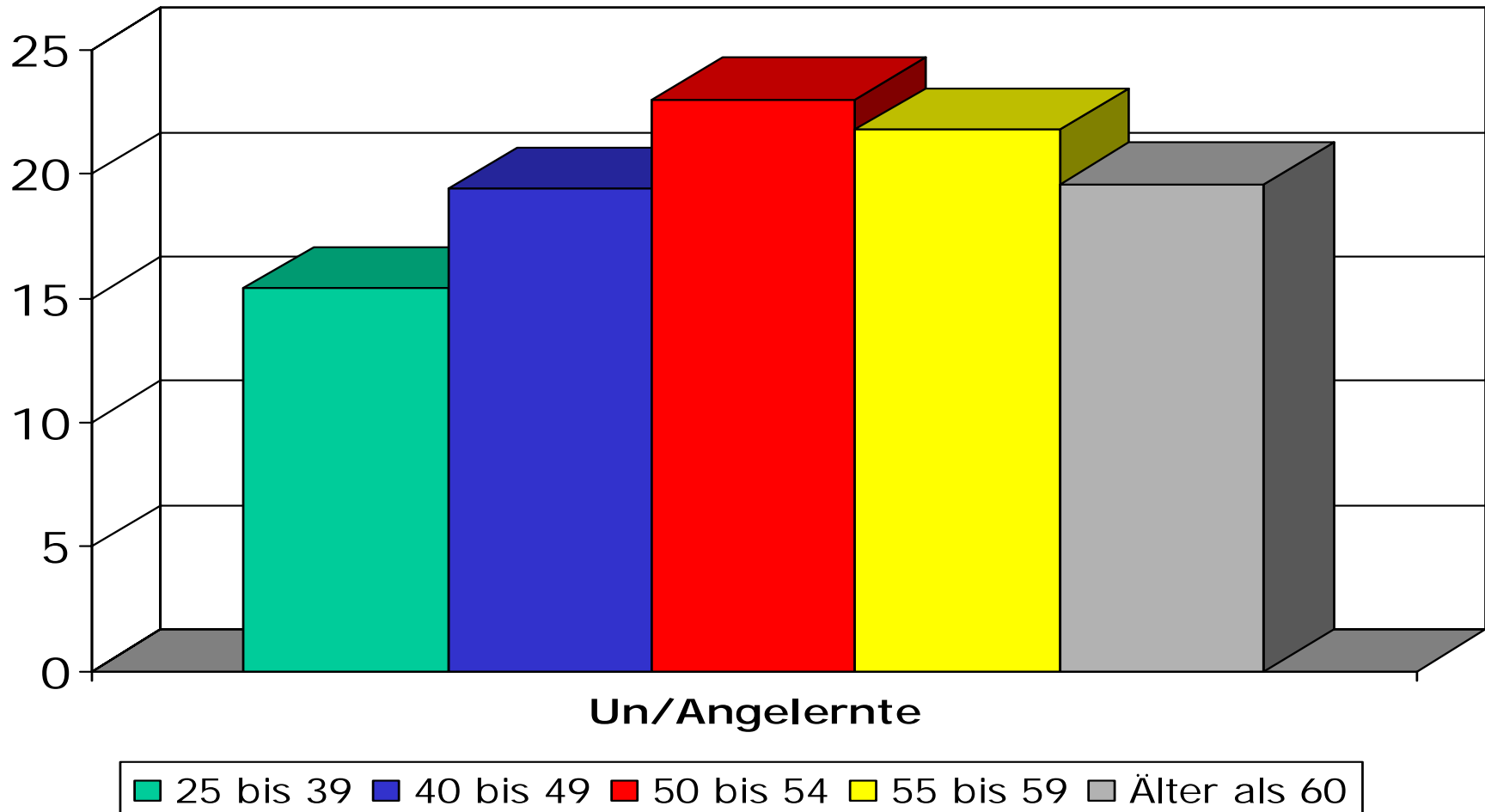
# Anteile älterer Beschäftigter (> 55 Jahre) 30.06.2000



## Rekrutierungslücken in der Region Stuttgart 2000 ?



## Zusammenhang Alter und Qualifikation in der Region Stuttgart 2000 (in %)

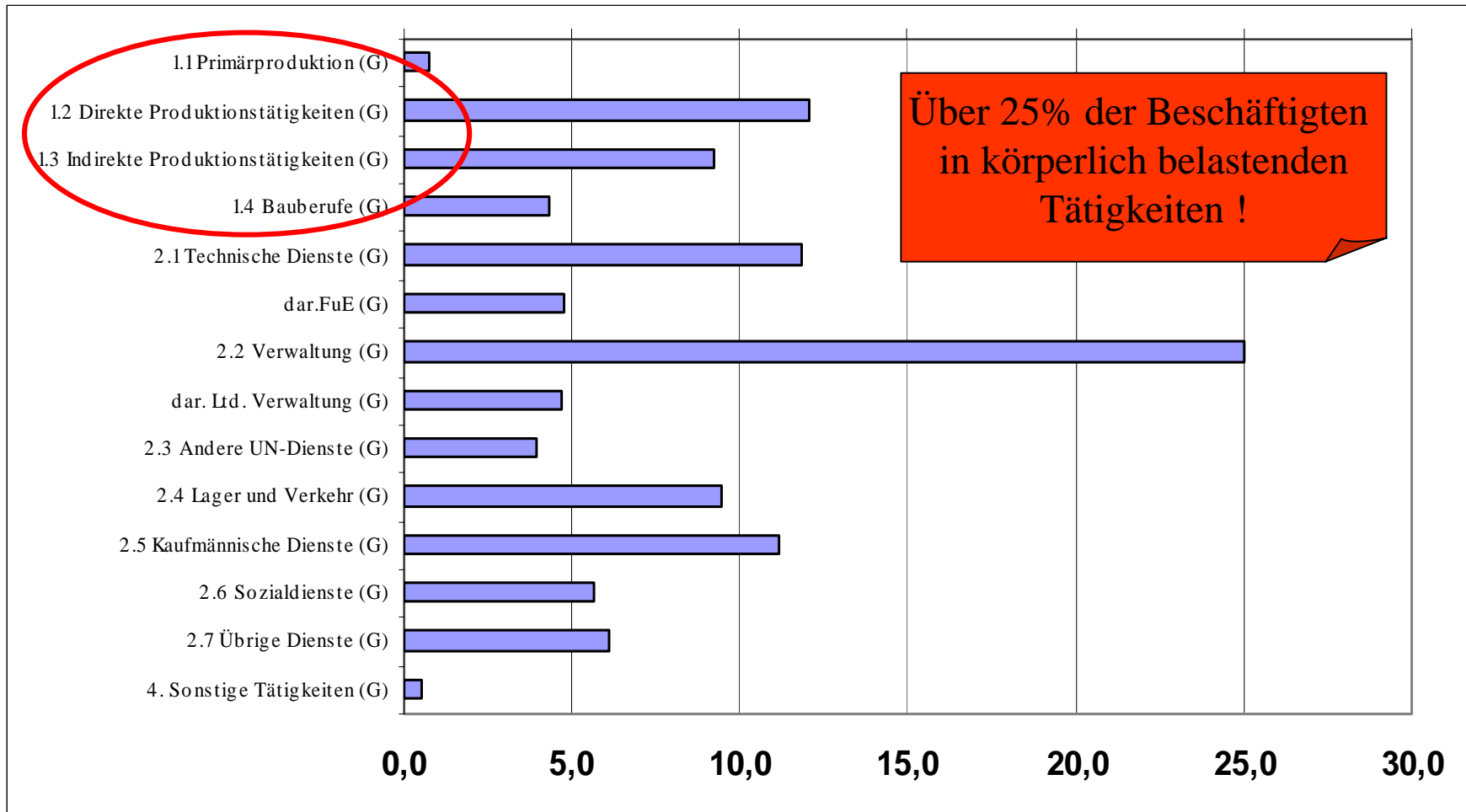


## Anteile an beruflicher Weiterbildung 1997

|                  | TN-Quote | TN-Quote<br>BRD<br>West | TN-Fälle | TN-<br>Volumen | TN-<br>Volumen<br>BRD<br>West | AFG-gef.<br>Weiterbild<br>. BRD<br>West |
|------------------|----------|-------------------------|----------|----------------|-------------------------------|---|
| 19 – 34<br>Jahre | 33 %     | 32 %                    | 37 %     | 48 %           | 54 %                          | 50 %                                    |
| 35 – 49<br>Jahre | 36 %     | 35 %                    | 42 %     | 39 %           | 35 %                          | 44 %                                    |
| 50 – 64<br>Jahre | 20 %     | 19 %                    | 21 %     | 14 %           | 11 %                          | 6 %                                     |

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung, BMBF 2000

# Tätigkeitsstruktur der älteren Beschäftigten im Jahr 2000



# Handlungsfelder und –ansätze zum Thema Ältere Arbeitnehmer

---

- Betriebliche Ebene
  - Kontinuierliche Qualifizierung und Gestaltung der Erwerbsverläufe
  - Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen / Arbeits- und Gesundheitsschutz; Vermeidung von Burn-Out-Effekten
  - Arbeitszeitgestaltung
  - Beteiligung Älterer an Qualifizierungsmaßnahmen
- Arbeitsmarktpolitik
  - Entwicklung von spezifischen Qualifizierungsbausteinen
  - Öffnung der Instrumente auch für Ältere, Test in Projekten
  - Bessere Verzahnung von betrieblichen Aktivitäten und Fördertöpfen
- Regionalpolitische Flankierung
  - Öffentlichkeitsarbeit, Aufnahme in Projekte (z.B. Kfz, Medien)
  - Durchführung eines regionalen Kongresses zum Thema Arbeit, Alter & Qualifizierung

## Problem 1: Zusammenhang ALO und Beschäftigung

---

- Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen niedriger Arbeitslosenquote und einer hohen Erwerbstätigkeit Älterer:
  - Region Stuttgart: Anteil Älterer 11,9%, AL-Quote 6,0%
  - Alte Bundesländer: Anteil Älterer 10,1%, AL-Quote 9,6%
- Darin spiegeln sich sowohl die besseren Chancen Älterer bei niedriger Arbeitslosigkeit, aber auch Formen praktizierter Risikoteilung: wenn schon jemand arbeitslos wird, dann eher die Älteren, für die eine Einschränkung auch des Konsumverhaltens eher zumutbar erscheint als für Jüngere mit Familie ...
- Allerdings ist in absehbarer Zeit nicht mit einem „automatischen“ Verschwinden der Arbeitslosigkeit zu rechnen. PROGROS erwartet in einem Gutachten für die Rentenversicherungsträger für das Jahr 2040 Arbeitslosenquoten zwischen 5% und 11% !!!

## Problem 2: Alter und „Karriereplanung“

---

- Eine stabile Rahmenbedingung der Beschäftigung ist offenbar, dass der Einstieg in das Erwerbsleben erst sehr spät erfolgt. Dies verbindet sich dann mit einem sehr hohen Konsumbedarf, in dem sich sowohl Lebensstile (Mode) als auch Bedürfnisse (Familie) überschneiden.
- Hinzu tritt aber eine immer geringere Planungssicherheit: Lebenslange Beschäftigungsverhältnisse bei einem Unternehmen gehen zurück, selbst im öffentlichen Dienst wird das „Laufbahndenken“ als Produktivitätshemmnis identifiziert und soll durch leistungsbezogene Arbeitssysteme relativiert werden. Auch für qualifizierte Beschäftigtengruppen nimmt die Ungewissheit zu.
- Selbst Teilzeitarbeit ist mit hohen Risiken verbunden, insbesondere in informellen Arbeitszusammenhängen.
- Die Unternehmen fallen als Vertragspartner für langfristige Vereinbarungen aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheiten aus.

## Problem 3: Alter und vorzeitiger Verschleiß

---

- „Unabhängig“ von der jeweiligen Altersgrenze der Sozialversicherung schwankt das durchschnittliche Verrentungsalter seit vielen Jahren um die 60,0 Jahre.
- Im Jahr 2000 lag der Anteil der Beschäftigten, die in Regelaltersrente für langjährig Versicherte gehen, bei 38,1% (Männer) bzw. 43,5% (Frauen). Ein großer Anteil der Verrentungen erfolgt also „atypisch“.
- Seit Anfang der 1980er Jahre ist zwar die tarifliche Wochenarbeitszeit gesunken, ebenso ist der Anteil an schwerer körperlicher Arbeit rückläufig. Gleichzeitig haben aber psychische Belastungen durch Stress, Flexibilisierungen und die Intensivierung der Arbeit erheblich zugenommen.
- In der Kombination dieser Effekte erscheint eine Verlängerung der Arbeitszeit selbst im Rahmen der bestehenden Altersgrenzen ohne Veränderungen sowohl subjektiv wie objektiv ausgeschlossen.

## Rentenzugänge im Jahr 2000 (alte Bundesländer)

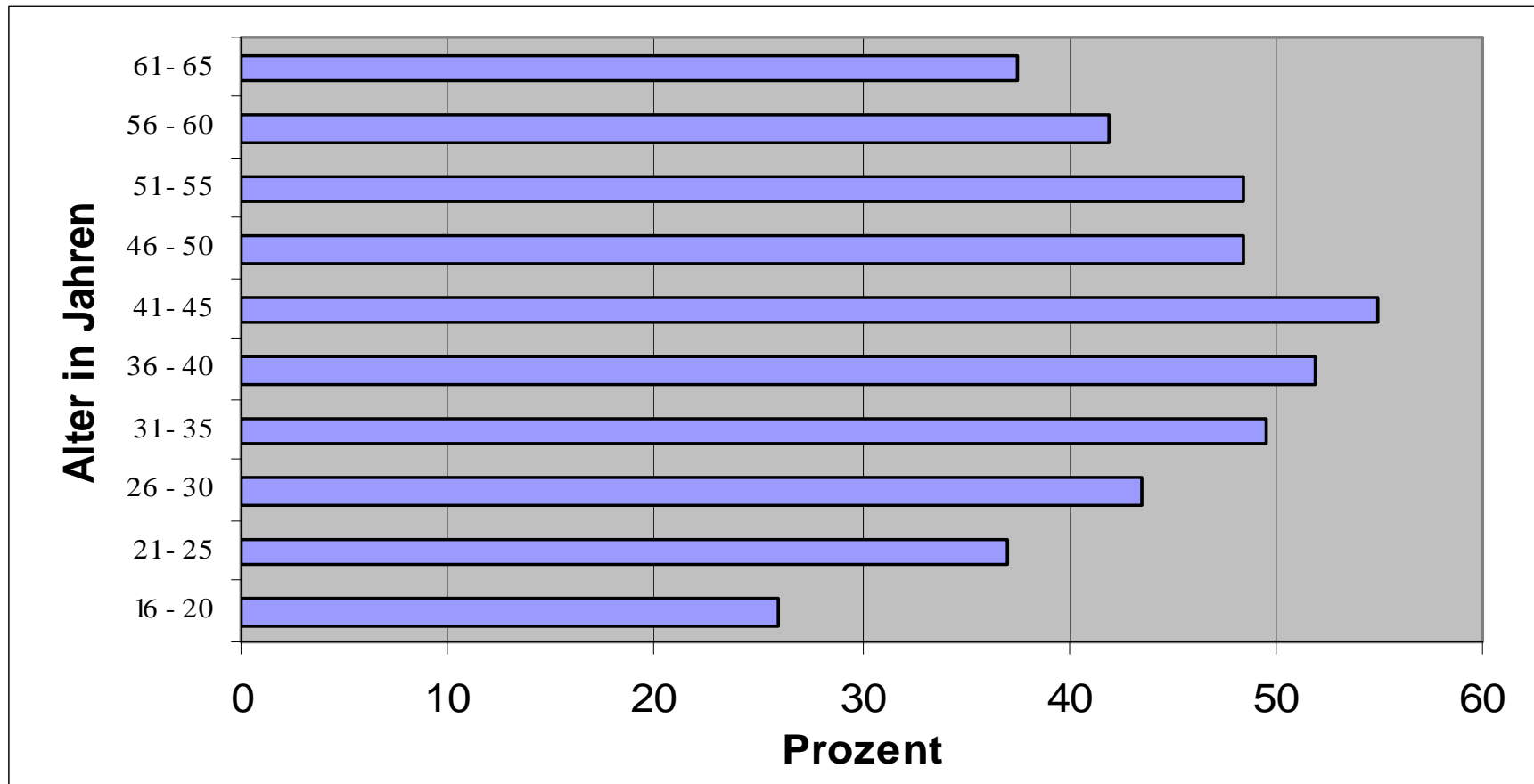
|                                  | Männer | Frauen |
|----------------------------------|--------|--------|
| Rentenart                        |        |        |
| Erwerbsminderungsrenten          | 24,2   | 14,8   |
| Rente wegen Arbeitslosigkeit     | 27,7   | 3,0    |
| Rente für Schwerbehinderte       | 9,9    | 3,2    |
| Rente für langjährig Versicherte | 16,2   | 2,7    |
| Regelaltersrente                 | 21,9   | 40,8   |
| Frauenaltersrente                | -      | 35,5   |

## Problem 4: Alter und Personalentwicklung...

---

- Eine mittelfristige Personalplanung erfordert für die Unternehmen auch entsprechende Umfeldbedingungen. Das Gegenteil ist der Fall:
  - Sowohl Produkt- wie Konjunkturzyklen verkürzen sich.
  - Die Labilität in vielen Märkten nimmt deutlich zu (z.B. „combat quote“).
  - Die Stabilität von Wertschöpfungsketten hat gerade durch dominante Strategien (shareholder value) weiter abgenommen.
- Auf diese wachsenden Unsicherheiten reagieren viele Unternehmen mit einer Spaltung in Kern- und Randgeschäft, in Kern- und Randbelegschaften sowie mit einer Ausweitung der Flexibilisierung.
- Zum absoluten Alterungsprozess tritt eine entsprechende Segmentierung: Ältere Mitarbeiter fertigen alte Produkte mit alten Methoden und Anlagen, bei jüngeren ist dies umgekehrt.
- Es dominieren Strategien zur „Verjüngung“ der Belegschaften, dem entsprechen Leitbilder der Werbung oder der corporate identity's.

## Bedeutung befriedigender Arbeit für Lebenszufriedenheit



Quelle: Zentrum für Sozialpolitik 1993